



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**YENİ GELİŞMELER IŞIĞINDA
TÜRK İŞ HUKUKUNDA
YABANCILARIN ÇALIŞMA
HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Bahtiyar SAYGICI

Danışman:

Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Samsun, 2017

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YENİ GELİŞMELER IŞIĞINDA
TÜRK İŞ HUKUKUNDA
YABANCILARIN ÇALIŞMA
HAKKI

Yüksek Lisans Tezi

Bahtiyar SAYGICI

Danışman:

Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Samsun, 2017

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

/... /

....

Bahtiyar SAYGICI

TEZ KABUL VE ONAYI

Bahtiyar SAYGICI tarafından hazırlanan “Yeni Gelişmeler Işığında Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakkı” başlıklı bu çalışma, __/__/__ tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: _____

Üye : _____

Üye : _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

__/__/__

Enstitü Müdürü

ÖZET

YENİ GELİŞMELER IŞIĞINDA TÜRK İŞ HUKUKUNDA YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

Bahtiyar SAYGICI

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk, Yüksek Lisans, Temmuz/2017

Danışman: Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Türkiye siyasi yapısı ve jeopolitik konumu sebebiyle, 1960 yılından sonra göç veren ülke statüsünde iken son yıllarda göç alan ülke statüsüne geçmiştir. Son dönemlerde komşu ülkelerde meydana gelen göç hareketleri nedeniyle Türkiye göç edenler için transit geçiş bölgesi haline gelmiştir. Türkiye'ye göç eden kimselerin, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşayabilmeleri ve çalışabilmeleri için mevzuatımızda düzenlemelere gidilmiştir.

Yabancıların Türkiye'de çalışabilmesi için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni almaları gerekmektedir. Yabancılar uygulanan bu izin sisteminin amacı, Türk vatandaşlarının haklarının zedelenmemesi ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesidir. 6735 sayılı Kanun ile yabancılar çalışma izni başvuruları ile ilgili çeşitli şekil şartları ve kısıtlamalar getirilmektedir. Bu Kanun ile birlikte bazı yabancılar çeşitli ayrıcalıklar tanınmakta, bazı yabancılar da çalışma izninden muaf tutulmaktadır. Bu Kanun ile birlikte nitelikli işgücü ile nitelikli yatırımcıdan yararlanma imkânı sağlanmakta ve nitelikli yabancıya şartları halinde turkuaz kart verilerek Türkiye'de istihdamı sağlanmaktadır.

Türkiye'nin son dönemlerde maruz kaldığı göç hareketleri nedeniyle mevzuatta değişiklikler yapılması gerekliliği 6735 sayılı Kanun ile son bulmuştur. Bu Kanun ile birlikte yabancıların statülerine göre çalışma izinleri ile ilgili düzenlemeler bir çatı altında toplanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma İzni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Nitelikli yatırımcı, Nitelikli işgücü, Turkuaz kart.

ABSTRACT

RIGHT OF FOREIGNERS WORKING IN TURKISH LABOR LAW IN LIGHT OF RECENT DEVELOPMENTS

Bahtiyar SAYGICI

Ondokuz Mayıs University, Social Sciences Institute

The Department of Private Law, Post M.A., July/2017

Supervisor: Prof. Dr. Mustafa TIFTİK

Because of its political structure and geopolitical position, Turkey has passed to the status of immigrant-receiving country in recent years, while it was in the status of emigrant country after 1960. Due to recent migrations in neighboring countries, Turkey has recently become a transit zone for immigrants. Regulations have been made for who migrated to Turkey in our legislation for the purpose of they can live and work in a manner worthy of human dignity.

For foreigners to work in Turkey, it is necessary to obtain a work permit from the Ministry of Labor and Social Security according to the International Labor Force Law No. 6735. The purpose of this permission system is to protect the rights of Turkish citizens and to prevent foreign illegal workers. Concerning applications for work permit with foreigners, various forms of conditions and restrictions are introduced by the Law No. 6735. Some privileges are granted to some foreigners and some foreigners are exempted from work permits with this Law. It is given the opportunity to benefit from the qualified labor force and qualified investor within the framework of this law and Turquoise card is issued in case of qualified foreigners' conditions and employment is provided in Turkey.

The necessity of making amendments in the legislation due to the recent migration movements of Turkey has come to an end by the Law No. 6735. Regulations on work permits according to the statutes of foreigners together with this Law have been gathered under one roof.

Key Words : Work permit, Ministry of Labor and Social Security, Qualified investor, Qualified labor force, Turquoise card.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YABANCILARIN HUKUKİ STATÜLERİ VE YABANCILARIN ÇALIŞMASINA İLİŞKİN MEVZUATIMIZDAKİ GELİŞMELER

1.1. Yabancı Kavramı	3
1.1.1. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Yabancılar	4
1.1.1.1. Vatansızlar (Heimatlos).....	4
1.1.1.2. Mülteciler (Refugees).....	5
1.1.1.3. Şartlı Mülteciler (Sığınmacı)-(Asylum Seekers).....	9
1.1.1.4. İkincil Koruma (Tamamlayıcı Koruma) Statüsüne Sahip Olanlar	10
1.1.1.5. Geçici Koruma Statüsüne Sahip Olanlar.....	13
1.1.2. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Diğer Yabancılar.....	15
1.1.2.1. Göçmenler (Muhacirler).....	15
1.1.2.2. Türkiye’de Bulunan Yabancı Askeri Personeller.....	17
1.1.2.3. Elçilik ve Konsolosluklar	18
1.1.2.4. Mavi Kart Sahipleri (İmtiyazlı Yabancılar)	19
1.1.2.5. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Vatandaşları	20
1.1.2.6. Birden Fazla Vatandaşlığa Sahip Olanlar	20
1.1.2.7. Uluslararası Kuruluşların Çalışanları	21
1.1.2.8. Yabancı Tüzel Kişiler.....	21
1.1.2.8.1. Yabancı Şirketler (Yabancı Ortaklıklar)	21
1.1.2.8.2. Yabancı Dernek ve Vakıflar.....	22
1.1.3. Azınlıklar, İklim Mültecileri ve Ülkesinde Yerinden Edilmiş Kişiler Sorunu	22
1.1.3.1. Azınlıklar.....	22

1.1.3.2. İklim Mültecileri	23
1.1.3.3. Ülkesinde Yerinden Edilmiş Kişiler (Ülkesel Mülteciler)	24
1.2. Yabancıların Türkiye’de Çalışmasına İlişkin Mevzuatımızdaki Gelişmeler.....	25
1.2.1. 1982 Anayasası	25
1.2.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun.....	26
1.2.3. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği	26
1.2.4. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik	26
1.2.5. Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik.....	27
1.2.6. Turkuaz Kart Yönetmeliği	27
1.2.7. Uluslararası İşgücü Kanunu	28
1.2.7.1. Kanunun Kabul Edilme Gerekçesi ve Amacı	28
1.2.7.2. 6735 sayılı Kanun’un Kapsamı	30
1.2.7.2.1. Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Kalan Yabancılar	30
1.2.7.2.2. Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Yabancılar	31

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNLERİNE İLİŞKİN TEMEL ESASLAR

2.1. Genel Olarak	33
2.2. 6735 Sayılı Kanun’a Göre Türkiye’de Yabancıların Çalışması İçin Aranılan Ön Şartlar	35
2.2.1. Çalışma İzni	35
2.2.2. Çalışma İzni Başvuruları.....	36
2.2.2.1 Çalışma İzni Başvurularının Yurt Dışından Yapılması.....	36
2.2.2.2. Çalışma İzni Başvurularının Yurt İçinden Yapılması	39
2.2.2.3. Çalışma İzni Başvurularının Dışişleri Bakanlığı ve Ekonomi Bakanlığına Yapılması.....	40

2.2.3. Uluslararası İşgücü Kanununa ve Diğer Kanunlara Göre Özel Olarak Düzenlenen Çalışma İzinleri.....	41
2.2.3.1. Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancılar	41
2.2.3.2. Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancılar	44
2.2.3.3. Yabancı Öğrenciler	46
2.2.3.4. Yabancı Mühendis ve Mimarlar.....	48
2.2.3.5. Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakkı.....	50
2.2.4. Çalışma İzni Uzatma Başvurusunun Yapılması.....	54
2.2.5. Çalışma İzninin ve Çalışma İzni Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi	55
2.2.6. Çalışma İzni Almadan Önce Ön İzin Uygulaması.....	60
2.2.7. Çalışma İzninin Tamamlanması ve Çalışma İzninin Verilmesi.....	62
2.2.8. Kanuni Çalışma Süresine Dâhil Edilecek Süreler.....	65
2.2.9. Çalışma İzni Türleri	66
2.2.9.1. Süreli Çalışma İzni	66
2.2.9.1.1. Süreli Çalışma İzninin Uzatılması.....	67
2.2.9.1.2. Süreli Çalışma İzninin Yabancı İşçinin İş Sözleşmesine Etkisi.....	69
2.2.9.2. Süresiz Çalışma İzni.....	73
2.2.9.3. Bağımsız Çalışma İzni	76
2.2.9.4. Turkuaz Kart	79
2.2.9.5. İstisnaî Çalışma İzni	85
2.2.9.5.1. Nitelikli İşgücüne Sahip Yabancılar.....	86
2.2.9.5.2. Nitelikli Yatırımcı Yabancılar.....	87
2.2.9.5.3. Belirli Bir Süre İçin İşvereni Tarafından Türkiye’de Gerçekleştirilen Bir Projede İstihdam Edilen Yabancılar	88
2.2.9.5.4. İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı Tarafından Türk Soylu Olduğu Bildirilen Yabancılar	89
2.2.9.5.5. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Vatandaşları	90
2.2.9.5.6. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşı	90
2.2.9.5.7. 6458 Sayılı Kanun Uyarınca Uluslararası Koruma Başvurusu Sahibi, Şartlı Mülteci, Geçici Koruma Sağlanan veya Vatansız ya da Mağdur Destek Sürecinden Yararlanan İnsan Ticareti Mağduru Yabancılar	94

2.2.9.5.8. Bir Türk Vatandaşı İle Evli ve Eşiyle Türkiye’de Evlilik Birliği İçinde Yaşayan Yabancılar	95
2.2.9.5.9. Yabancı Devletlerin ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Temsilciliklerinde Diplomatik Dokunulmazlığı Olmadan Çalışan Yabancılar	96
2.2.9.5.10. Alanındaki Başarısı İle Uluslararası Düzeyde Temayüz Etmiş Olarak Bilimsel, Kültürel, Sanatsal veya Sportif Amaçla Türkiye’ye Gelen Yabancılar	98
2.2.9.5.11. Sınırötesi Hizmet Sunucusu Olanlar	98
2.2.10. Çalışma İzninden Muafiyet	99
2.2.10.1. Çalışma İzni Muafiyeti ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurusu	99
2.2.10.2. Çalışma İzni Muafiyetinden Yararlanacak Yabancılar	101
2.2.11. Çalışma İzninin Sınırlandırılması	108
2.2.12. Çalışma İzin İsteminin Reddi	109
2.2.13. Çalışma İzninin Sona Ermesi (Çalışma İzninin İptali)	113
2.2.14. Çalışma İzni İsteminin Reddi, İzin İptali ve Geçerliliğinin Kaybına İlişkin Karara Karşı Yargı Yolu	115
2.2.15. Bildirim Yükümlülüğü, Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü, Denetleme Yetkisi ve Cezaî Hükümler	117
2.2.15.1. Bildirim Yükümlülüğü	117
2.2.15.2. Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü	118
2.2.15.3. Denetleme Yetkisi	120
2.2.15.4. Cezaî Hükümler	120

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN YASAKLAR/KISITLAMALAR VE BU YASAKLARA/KISITLAMALARA GETİRİLEN İSTİSNALAR

3.1. Yabancıların Çalışmasının Yasaklandığı/Kısıtlandığı İş ve Meslekler	124
3.1.1. Kamu Sağlığı Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar	125
3.1.1.1. Doktorluk	125
3.1.1.2. Diş Hekimliği	127
3.1.1.3. Ebelik	128

3.1.1.4. Hastabakıcılık.....	129
3.1.1.5. Hemşirelik	129
3.1.1.6. Veteriner Hekimliği.....	130
3.1.1.7. Eczacılık	130
3.1.1.8. Gözlükçülük (Optisyenlik).....	131
3.1.1.9. Özel Hastane Açma.....	131
3.1.2. Kamu Güvenliği Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar.....	132
3.1.2.1. Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu	132
3.1.2.2. Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun.....	133
6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun'un 19. maddesinin (f) bendinde medya hizmet sağlayıcı kuruluşlarındaki yabancıların hisse oranlarına ilişkin düzenlemeye göre;	133
3.1.2.3. 815 Sayılı Kabotaj Kanunu Türk Kıyı, Liman ve Karasularında Ulaşım ve Ticaret.....	133
3.1.2.3.1. Kabotaj Kanunu.....	133
3.1.2.3.2. Deniz İş Kanunu.....	137
3.1.2.3.3. Gemi Adamları Yönetmeliği	137
3.1.2.3.4. Gemi Acenteleri Yönetmeliği	138
3.1.2.3.5. Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu.....	138
3.1.2.4. Deniz Turizmi Tesisleri ve Araçlarının Yatırım ve İşletmeciliği	139
3.1.2.4.1 Deniz Turizmi Tesisleri Yatırım ve İşletmeciliği.....	139
3.1.2.4.2 Deniz Turizmi Araçları Yatırım ve İşletmeciliği	139
3.1.2.5. Hava Yolu İle Ulaşım ve Ticaret.....	142
3.1.2.6. Pilotluk ve Kabin Ekibi	145
3.1.2.7. Maden Arama ve İşletme Faaliyeti	145
3.1.2.8. Petrol Piyasası Kanunu.....	147
3.1.2.9. Elektrik Piyasası Kanunu	148
3.1.2.10. Doğalgaz Piyasası Kanunu.....	149
3.1.2.11. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun.....	149
3.1.2.12. Elektronik Haberleşme Kanunu	150
3.1.2.13. Karayolları Trafik Kanunu	151
3.1.2.14. Karayolu Taşıma Yönetmeliği	151

3.1.3. Kamu Düzeni Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar	151
3.1.3.1. Adalet Alanında Getirilen Kısıtlamalar.....	151
3.1.3.1.1. Hâkimlik-Savcılık	151
3.1.3.1.2. Avukatlık	152
3.1.3.1.3. Noterlik.....	152
3.1.3.2. Devlet Memurları Kanunu	153
3.1.3.3. Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerine Getirilen Kısıtlamalar	154
3.1.3.3.1. Öğretmenlik.....	154
3.1.3.3.2. Azınlık Okulları.....	156
3.1.3.3.3. Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları	157
3.1.3.3.4. Eğitim ve Öğretim Kurumu Açma	159
3.1.3.4. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu	161
3.1.3.5. Basın Kanunu	161
3.1.3.6. Türk Patent ve Marka Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun	162
3.1.4. Kamu Yararı Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar	162
3.1.4.1. Menkul Kıymet Borsalarının Kuruluş ve Organlarına İlişkin Yönetmelik.....	162
3.1.4.2. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu	162
3.1.4.3. Borsa Üye Temsilciliği ve Yardımcılığı	163
3.1.4.4. Gümrük Kanunu	163
3.1.4.5. Kooperatifler Kanunu.....	163
3.2. Kısıtlamalara Getirilen İstisnalar	163
3.2.1. Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu	163
3.2.2. Serbest Bölgeler Kanunu	164
3.2.3. Bankacılık Kanunu.....	165
3.2.4. Sigortacılık Kanunu	166
3.2.5. Türk Petrol Kanunu.....	169
3.2.6. Türk Soylu Yabancıların Çalışma Hakkı	171
SONUÇ	177
KAYNAKÇA	179
ÖZGEÇMİŞ	190

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği
AİHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÜHFD: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY: Anayasa
Bkz.: Bakınız
BK: Bakanlar Kurulu
BM: Birleşmiş Milletler
BMMYK: Birleşmiş Milletler Mülteci Yüksek Komiserliği
c.: Cümle
C.: Cilt
ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK: Devlet Memurları Kanunu
DTY: Deniz Turizm Yönetmeliği
E.: Esas Sayısı
EPK: Elektrik Piyasası Kanunu
Ed.: Editör
f.: Fıkra
GKY: Geçici Koruma Yönetmeliği
GPK: Göç Politikaları Kurulu
GKÇİY: Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair
Yönetmelik
HD: Hukuk Dairesi
İK: İskân Kanunu
İYUK: İdari Yargılama Usulü Kanunu
K.: Karar Sayısı
KEP: Kayıtlı Elektronik Posta
KHK: Kanun Hükmünde Kararname
KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
m.: Madde
OKK: Ortaklık Konseyi Kararları
ÖGHDK: Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun

ÖÖKK: Özel Öğretim Kurumları Kanunu

RG: Resmi Gazete

s.: Sayfa

S.: Sayı

SK: Sigortacılık Kanunu

SBK: Serbest Bölgeler Kanunu

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SHK: Türk Sivil Havacılık Kanunu

T.: Tarih

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

THİY: Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği

TİSK: Türkiye İşverenleri Sendikası Konfederasyonu

TK: Tebligat Kanunu

TKY: Turkuaz Kart Yönetmeliği

TPK: Türk Petrol Kanunu

TTK: Türk Ticaret Kanunu

TÜHİS: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

TVK: Türk Vatandaşları Kanunu

UİK: Uluslararası İşgücü Kanunu

UİK UY Taslağı: Uluslararası İşgücü Kanunu'nda Uygulama Yönetmeliği

Taslağı

UİGM: Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün

UİPDK: Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu

YÇİHK UY: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama

Yönetmeliği

YÇİHK: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

YUKK: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Devletler kendi tabiiyetinde bulunan vatandaşlarını kural olarak koruma altına almakta ve vatandaşlarına imkanlar sağlamaktadır. Tabiiyet, ulus devletin yasama sisteminin bir uzantısı olup, tabiiyet konusunda her devlet farklı görüşler benimsemektedir. Bir ülkenin tabiiyetinde bulunma durumu kural olmasına rağmen bazen bireyler ya kendi isteği ile ya da zorla tabiiyetinde bulunduğu ülkenin koruması altından çıkmak zorunda kalmaktadırlar.

Özellikle Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra kimi uluslar devletsiz kalmış, kimi insanlar yurdunu terk etmek zorunda kalmış, kimi insanlar da başka devletlerin himayesi altında yaşamak zorunda kalmışlardır. Etnik ve siyasi bu hareketlenme göç olgusunu beraberinde getirmiş ve özellikle 20. yüzyılın başlarında bireysel veya kitlesel göç hareketleri hızla artmaya başlamıştır.

Türkiye, bu göç hareketi karşısında II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızlı bir şekilde göç veren ülke konumunda yer alırken daha sonra 1980'lerden itibaren coğrafi konumu sebebiyle geçiş ülkesi olarak nitelendirilmiş ve son dönemlerde ise göç alan hedef ülke haline gelmiştir. Türkiye, jeopolitik, siyasi ve coğrafi konumu nedeniyle, önce Tunus, Mısır, Bahreyn, Libya, Cezayir, Ürdün'de "Arap Baharı" adı altında başlayan ve son olarak da Suriye ve Irak'ta meydana gelen siyasi olaylar ve savaş nedeniyle oluşan bu göç hareketi sonucunda göç alan veya göç veren ülkelerin geçiş güzergahı veya kaçış yolu haline gelmiş ve bunun sonucunda da Türkiye'ye doğru bir göç hareketi izlenmiştir.

Özellikle son dönemlerde Türkiye'ye doğru bir göç hareketinin hızla arttığı görülmekte olup Türkiye'ye doğrudan endeksli bu göç hareketliliği, Türkiye'ye göç eden yabancıların barınma ve çalışma zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Bu sebeple 2003 tarihinden yürürlüğe giren Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, bu göç hareketleri karşısında yetersiz kalmış ve önce 04.04.2013 tarihinde Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ve daha sonra da 28.07.2016 tarihinde Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Çalışmamızda, Türkiye'ye doğru göç eden yabancıların çalışma hakları ve yükümlülükleri ayrıntılı biçimde incelenecek ve Türkiye'de kazanılan yabancılik statüsüne göre çalışma izin şartları ayrı ayrı incelenecektir. Çalışmamızın birinci

bölümünde yabancının kim olduğu ve Türkiye’de var olan yabancı statüleri ayrı ayrı incelenecek ve yabancıların çalışma haklarına ilişkin mevzuatımızdaki gelişmeler ayrıntılı olarak incelenecektir.

İkinci bölümde, 6735 sayılı Kanun’a göre Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların izlemesi gereken prosedür, çalışma izni başvuru şartları ve sonuçları, çalışma izni çeşitleri, çalışma izninden muafiyet ve çalışma izninin istisnaları, çalışma izninin sona erme ve iptal nedenleri ayrıntılı olarak incelenecektir.

Çalışmamızın son bölümünde ise Türkiye’de çalışma izni alarak çalışmak isteyen yabancıların çalışmalarının kısıtlandığı ya da yabancıların çalışmalarının yasaklandığı iş ve meslekler ile yabancıların çalışmalarını kısıtlayan düzenlemeler ve bu kısıtlamaların uygulanmadığı kişiler ayrı ayrı incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YABANCILARIN HUKUKİ STATÜLERİ VE YABANCILARIN ÇALIŞMASINA İLİŞKİN MEVZUATIMIZDAKİ GELİŞMELER

1.1. Yabancı Kavramı

Dünya üzerinde var olan devletler, hukuki ve siyasi açıdan yabancı kişinin kim olduğunu belirleme hürriyetine sahiptirler ve bu yönde mevzuatlarında düzenleme yapabilirler.¹ Her devlet, kendi mevzuatındaki sınırları içerisinde yabancı kavramını tanımlamış ve bu tanıma göre de yabancılar için hukuki düzenlemeler yapmışlardır.

Yabancı kişi, başka bir devletin vatandaşlığına bağlı olabileceği gibi hiçbir devlet ile bağı olmayan kimse de olabilir. Yabancı kavramı, sadece gerçek kişileri kapsamamakta, tüzel kişileri de kapsar nitelikte geniş bir yelpazeye sahiptir.²

Hukuk sisteminde “yabancı” kavramının ifade ettiği anlam ve içeriğin, vatandaşlık kavramından hareketle doğduğu görülmektedir.³ Türk Hukuk Lügatı’nda yabancı “*Bir devlete nazaran, kendi tabiiyetinde olmayan hakiki veya hükmi şahıs*” olarak tanımlanmıştır.⁴ Devletler Hukuku Enstitüsü yabancıyı, “*bir devlet ülkesinde bulunup o devlet vatandaşlığını halen iddiaya hakkı olmayan kimse*” olarak tanımlamıştır.⁵ Bu tanıma göre yabancı, Türk vatandaşlığına henüz iddia hakkı

¹ Baki Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Seçkin yayınevi, 2013, s.19.

² Gülören Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2003, s. 9.

³ Nuray Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s. 1; Ergin Nomer, *Teb’a ile Yabancıların Hukuki Müsavatı*, İstanbul: Başbakanlık Basımevi, Baha Matbaası, 1962, s. 49.

⁴ Türk Hukuk Lügatı, Ankara: Türk Hukuk Kurumu Yayınları, 1991, s.79.

⁵ Yılmaz Altuğ, *Yabancıların Hukuki Durumu*, İstanbul: Menteş Matbaası, 1971, s. 8.

olmayan olarak adlandırılmaktadır.⁶ Türk hukuk mevzuatı ve doktrininde, yabancı kavramı olarak Devletler Hukuku Enstitüsü'nün tanımı kullanılmaktadır.⁷ Bu bağlamda 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)⁸ 3. maddesinin (ü) bendinde de yabancı, “*Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kimse*” olarak tanımlanmıştır. 28.07.2016 tarihli Uluslararası İşgücü Kanunu’nda (UİK)⁹ da yabancı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi olarak tanımlanmıştır.

Yabancı tanımının kapsamında genel itibariyle uluslararası koruma sağlanan mülteciler, şartlı mülteciler (sığınmacılar), ikincil koruma statüsüne sahip olanlar ile geçici koruma statüsünden yararlananlar, vatansızlar, göçmenler ve diğer statülerde bulunan yabancılar bulunmaktadır.

1.1.1. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Yabancılar

1.1.1.1. Vatansızlar (Heimatlos)

Vatansız, herhangi bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan veya herhangi bir devletin kanunlarına göre vatandaşı sayılmayan kimsedir. Vatansızlık, hiçbir devletin vatandaşlığına sahip olmamayı ifade eden “de jure” vatansızlık olabileceği gibi, belirli bir devletin vatandaşı olmakla beraber siyasi veya herhangi bir sebeple vatandaşı olduğu devletin kişiye diplomatik koruma sağlamadığı veya kişi vatandaşı olduğu ülkeden koruma talep etmeyi istemediği “de facto” vatansızlık da olabilir.¹⁰

Vatansızlar, herhangi bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmadıkları için, bu kişilerin şahsına veya mallarına yönelik gerçekleştirilecek uluslararası hukuka aykırı herhangi bir fiil nedeniyle hiçbir devletin koruması altında olmadıklarından dolayı bu kişilerin haklarını korumak amacı ile bir takım uluslararası sözleşmeler yapılmıştır.¹¹ Vatansızların hukuki durumlarının düzenlenmesi ve vatansızların da korunması

⁶ Vahit Doğan ve Hasan Odabaşı, *Yargı Kararları Işığında Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2004; Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 21.

⁷ Zeki Okur, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakları,” *Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’na 65. Yaş Günü Armağan’ı*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2001, s. 924; Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 6.

⁸ 6458 sayılı, 04.04.2013 tarih ve 11.04.2013 R.G. tarihli Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu.

⁹ 6735 sayılı, 28.07.2016 tarih ve 13.08.2016 R.G. tarihli Uluslararası İşgücü Kanunu.

¹⁰ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 5; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, İstanbul: Beta Yayınevi, Ekim 2016, s. 41.

¹¹ Okur, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakları*, s. 925; Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 23; Kemal Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 9; Halis Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara: Nisan 2006, s. 14.

maksadıyla Birleşmiş Milletlerin girişimi ile “Vatansız Kişilerin Hukuki Durumuna Dair Konvansiyon” yürürlüğe girmiştir.¹² Konvansiyonun 4. ve 7. maddelerinde sözleşmeyi imzalayan devletlerin, temel hak ve özgürlükler konusunda vatandaşı ile vatansız arasında ayırım yapamayacağı ve vatansızların da yabancılar gibi eşit bir statüsünün olması gerektiği belirtilmiştir.¹³ Türkiye bu Konvansiyonu kabul etmeden önce dahi vatansızlar ile kendi vatandaşları arasında bir ayırım yapmamakta hatta vatansızlar için mütekabiliyet şartı da uygulamamaktaydı.¹⁴ Daha sonra Avrupa Konseyi kişi halleri komisyonu tarafından vatansızlığı önlemek amacıyla 04.12.1954 tarihinde “Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına Dair Sözleşme” yürürlüğe girmiştir ve Türkiye bu Sözleşmeyi 1975 tarihinde imzalamıştır.¹⁵

Vatansızlığı genel olarak düzenleyen özel hükümler Türk hukuk mevzuatında ilk defa YUKK ile getirilmiştir. YUKK’nın 3. maddesinin (ş) bendi uyarınca vatansız, hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişi olarak tanımlanmıştır. Bu kanun uyarınca vatansızlığın tespiti, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yapılır ve vatansız kişilere Türkiye’de yasal olarak ikamet edebilmeleri için “Vatansız Kişi Kimlik Belgesi” verilir (YUKK m.50).

1.1.1.2. Mülteciler (Refugees)

Yabancı tanımının içerisinde var olan diğer bir grup ise mültecilerdir. *Mülteci*, vatandaşı olduğu ülkesinde din, dil, ırk gibi ayrıma dayanan sebeplerle ya da ekonomik, politik görüşleri veya siyasal olaylar sonucunda ülkesini kendi isteği ile yahut isteği dışında terk etmek zorunda kalmış kişilerdir.¹⁶ Mülteci, tanımından da

¹² http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf (08.06.2017); Bu Konvansiyon, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanarak 28.09.1954 tarihinde New York’ta imzalanmış ve 06.06.1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Konvansiyon Türkiye tarafından 6549 sayılı Kanun ile onaylanmış ve 2014 yılında resmî gazetede yayınlanmıştır. Konvansiyon’un 1. maddesinde, vatansız, kendi yasalarının işleyişi içinde hiçbir Devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan bir kişi anlamına gelir. Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s.10; Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 23; Okur, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakları*, s. 925; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 42.

¹³ Yabancılar ve vatansızların aynı muameleyi görmesi gerektiği maddesine rağmen, vatansız ve yabancı arasında tam bir eşitlik söz konusu değildir. Yabancıların, kendi devletinin bulunmasından ötürü devletlerarası ikili veya çoklu sözleşmelerle çeşitli türde haklar kazanmaktadır. Ancak vatansızın böyle bir vatandaşlığının bulunmamasından ötürü yabancı gibi bu haklardan yararlanamayacaktır. Bkz. Aysel Çelikel ve Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s. 19.

¹⁴ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 5; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 42.

¹⁵ 15327 sayılı, 15.08.1975 R.G. ve Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına Dair Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı.

¹⁶ Okur, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakları,” s. 925; Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 23.

anlaşılacağı üzere, terk edilmeye zorlanmış veya kaçmaya mecbur bırakılmış kişi olarak görülmektedir. Mültecinin bu statüsü onu yardım edilmesi gereken kişi haline getirmekte ve kendi isteği ile ülkesinden ayrılmadığı için devletler tarafından korunmaya muhtaç kişi durumuna getirmektedir.¹⁷

Uluslararası alanda mülteci konusu, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra tartışılmaya başlanmış ve mültecilerin hukuki durumunu teminat altına almak için uluslararası alanda ilk defa Beyaz Ruslar ve Ermeniler için Fridtjof Nansen'in başkanlığında bir Yüksek Komiserlik kurulmuştur.¹⁸ Daha sonra 12 Mayıs 1926 ve 30 Haziran 1928 tarihlerinde Cenevre'de Rus ve Ermeni mülteciler hakkında iki sözleşme imzalanmış ve 28 Kasım 1933 tarihli "Mültecilerin Milletlerarası Statüleri Hakkındaki Antlaşma" ile mültecilerin hukuki statüsü hüküm altına alınmıştır.¹⁹ 1922 ve 1956 yılları arasında Milletler Cemiyeti bünyesinde imzalanan uluslararası belgelerde mülteciler, "grup" ya da "kategori" yaklaşımı ile hüküm altına alınmış ve bu belgelere göre bir kişinin mülteci sayılabilmesi için öncelikle menşei ülkesi dışında bulunması ve ülkesi devletin korunmasından yoksun bırakılması yeterli olarak görülmüştür.²⁰

Geniş kapsamda mülteci sorunu, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Ülkesinden zorla çıkarılmış ya da çıkmaya zorlanmış olan mültecileri bünyesinde barındıran ülkeler için, mültecilerin uluslararası bir statü kazanması gerekliliği zorunluluk haline gelmiştir. Mülteciler konusunda temel uluslararası belge olan 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme yani Cenevre Konvansiyonu'nda²¹ mülteci şu şekilde tanımlanmıştır.²²

1 Ocak 1951 tarihinden önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korunmasından yararlanamayan, ya da söz konusu

¹⁷ Bülent Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi, Ağustos 2014, s. 241.

¹⁸ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 20.

¹⁹ Yılmaz Altuğ, *Devletler Hususi Hukuku Bakımından Mülteciler*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaası, 1967, s. 9; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 242; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 28.

²⁰ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 242; M. Tefik Odman, *Kadın Mülteciler*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1996, ss. 7-28.

²¹ Bu sözleşme, 28.07.1951 tarihinde Cenevre'de imzalanmış ve 43. Maddeye uygun olarak 22.04.1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 24.08.1951 tarihinde imzalamış ve 29.08.1961 tarihinde 359 sayılı kanunla ihtirazı kayıtla onaylamıştır. Bkz. Nuray Ekşi, *Mültecilere ve Sığınmacılara İlişkin Mevzuat*, İstanbul: Beta Yayınevi, Ocak 2010, s. 3.

²² http://www.danistay.gov.tr/upload/multecilerin_hukuki_durumuna_dair_sozlesme.pdf (08.06.2017); Yılmaz Altuğ, "Avrupa Konseyi'nde Mülteciler Konusu," *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1986, C. 6, S. 1, s. 7; Nasih Sarp Ergüven ve Beyza Özturanlı, "Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 62 (4), 2013, s. 1007.

korku nedeniyle yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen şahıstır.

Bu sözleşme, “1 Ocak 1951 tarihinden önce cereyan eden olaylar” ifadesi ile 1967 yılına kadar zaman sınırlaması ile uygulanmıştır.²³ 1951 Cenevre Konvansiyonu’na ek 1967 Protokolü ile 1951 tarihli Sözleşmedeki zaman sınırlaması kaldırılmıştır. 1951 tarihli Cenevre Konvansiyonu’na, Türkiye çekince koyarak onaylamıştır.²⁴ Türkiye’nin ilk çekince konusu, tarihe ilişkin sınırlamadır. Bu sınırlama ile Türkiye, sadece 1 Ocak 1951 tarihinden önce Avrupa’da meydana gelen olaylar sebebiyle göç edenleri mülteci olarak sayacağını belirtmiştir.²⁵ Türkiye’nin bu çekincesi, 1967 New York Protokolü’nde zaman sınırlamasının kaldırılması ile ortadan kaldırılmıştır. Türkiye’nin ikinci çekince konusu, Türkiye’de Türk vatandaşlarına verilen haklardan daha fazlasını mültecilere verdiği şeklinde yorumlanamayacağıdır. Çünkü Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme’ye göre mülteciler, yabancı statüsünde olmakla birlikte vatandaş ile eşit statüde bulunmaktadır.²⁶ Türkiye’nin üçüncü çekincesi ise coğrafi alan ile ilgili sınırlamadır. Buna göre Türkiye sadece Avrupa ülkelerinden gelenlere mülteci olarak tanıyacaktır. Türkiye’nin coğrafi çekincesi halen devam etmekte ve sadece Avrupa’dan gelen yabancılara mülteci statüsü verilmektedir. Türkiye’nin sözleşmeye çekince olarak koyduğu coğrafi kısıtlamadan ötürü, Avrupa’dan gelen ve Avrupa dışından gelen ayrımı yapılması hususunun ayrımcılık yasağı kapsamına girip girmediği konusu, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin A.G. ve Diğerleri v. Turkey kararında değerlendirilmiştir.²⁷

²³ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 7.

²⁴ Bkz. Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s.8. Cenevre’de 28 Temmuz 1951 Tarihinde İmzalanmış Olan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Kanun, 359 sayı, 29.08.1961 tarih ve 05.10.1961/10898 R.G.

²⁵ Neşe Baran Çelik, "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 6, Özel Sayı, s. 75.

²⁶ Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 23; Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 15.

²⁷ Bkz. Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 11. A.İ.H.M.’e göre, Türkiye 1951 Cenevre Konvansiyonu’nda kendisine tanınan yetkisini kullanarak coğrafi açıdan kısıtlama yaparak uygulama alanını sınırlaması ve sadece Avrupa’dan gelenlere mülteci statüsü vereceğinin belirtmesi A.İ.H.S.’in 14. maddesine aykırı olmadığı ve bu hususun Türkiye’nin mülteci ve sığınmacı politikası ile ilgili olduğu belirtilmiştir.

Türk hukuk mevzuatında mülteci kavramı uluslararası antlaşmalar ile hüküm altına alınmış ve çeşitli kanun metinlerinde mülteci kavramına yer verilmiştir. 2510 sayılı mülga İskân Kanunu'nda mülteci, “*Türkiye’de yerleşmek maksadı olmayıp bir zaruret ilcasile muvakkat oturmak üzere sığınan*” olarak tanımlanmaktadır.²⁸ Ancak 26.09.2006 tarihli ve 5543 sayılı İskân Kanunu'nda mülteci tanımına yer verilmemiştir.

Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar İle Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik²⁹ mülteciyi, 1951 Cenevre Konvansiyonu ve 1967 Protokolü’nü esas alarak tanımlamış ve aynı tanıma coğrafi çekince koyarak mülteciyi statü altına almıştır. 1994 tarihli Yönetmelik yabancı kavramı konusunda, 1951 Cenevre Konvansiyonu’ndan daha geniş bir tanımlama yapmış ve sadece mültecileri değil sığınmacı ve sınırlarımıza toplu gelen yabancıları da hüküm altına almıştır.³⁰ 1994 Yönetmeliğinde mülteci ve sığınmacı ayrımı yapılarak; mülteci; Avrupa ülkelerinden gelen ve 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’ndeki tanıma uyan yabancı uyruklu ya da vatansız kişiye; sığınmacı ise Avrupa dışından gelen ve kriterlere uygun yabancı uyruklu ya da vatansız kişi olarak tanımlanmıştır.³¹

Mülga 1994 Yönetmeliği, 2014 tarihinde yürürlükten kaldırılmış ve mülteci ve sığınmacı tanımı YUKK’da aynen korunmuştur. YUKK’nın 61. maddesinde mülteci;

Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar sebebiyle ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasî düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişidir.

²⁸ 2510 sayı, 14.06.1934 tarih ve 21.06.1934 R.G. tarihli İskân Kanunu.

²⁹ R.G. 30.11.1994/22127, İsmi uzunluğu nedeniyle Türk hukuk sisteminde “İltica ve Göç Yönetmeliği” veya “1994 yönetmeliği” olarak adlandırılmaktadır. Çalışmamızda 1994 Yönetmeliği olarak adlandırılacaktır.

³⁰ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 48.

³¹ Bülent Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar”, *Türkiye Barolar Birliği, Vatandaşlık, Göç, Mülteci ve Yabancılar Hukukundaki Güncel Gelişmeler, Uluslararası Sempozyum Bildirileri*, Eskişehir: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 15-16 Mayıs 2009, ss. 351-352.

Kanun maddesinde bahsedilen “Avrupa ülkeleri” ifadesinden ne anlaşılacağı tartışma konusuydu. YUKK’nın öncesinde Avrupa ülkeleri derken sadece Doğu ve Batı Avrupa ülkeleri değil ayrıca bazı durumlarda Azerbaycan ve Ukrayna’nın bile bu kategoriye girdiği görülmekteydi.³² Ancak Kanun’un tanımlar başlıklı 3. maddesinde Avrupa ülkelerinin tanımı yapılarak, bu kategorinin Avrupa Konseyi üyesi olan devletlerin yanı sıra Bakanlar Kurulu ile belirlenecek olan devletleri de kapsayacağı belirtilmiştir.

1.1.1.3. Şartlı Mülteciler (Sığınmacı)-(Asylum Seekers)

1951 Cenevre Konvansiyonu’na Türkiye tarafından getirilen coğrafi çekince neticesinde mevzuatımızda mülteci-sığınmacı ayırımına gidilmiştir. Mülteci tanımındaki coğrafi kısıtlama ile getirilen “sığınmacı” kavramı, mülteci gibi bir ülkeye iltica ederek bir statü kazanamayan ve kısa süreliğine barınmak amacı ile gelen kişiyi tanımlamaktadır.³³ Bir başka deyişle sığınmacı, mülteci statüsü almaya yönelik başvurusu bulunan fakat bu başvurusu, henüz karar bağlanmamış kişiler olarak kullanılmaktadır.³⁴ Mevzuatımızda sığınmacı kavramı mülga 1994 Yönetmeliğinin 3. maddesinde tanımlanmıştır.³⁵ Mülga 1994 Yönetmeliği neticesinde, Emniyet Genel Müdürlüğü’nün 2002 tarihli genelgesi ve İçişleri Bakanlığının 22.06.2006 tarih ve 57 sayılı uygulama talimatında yapılan tanımlamalarda, Avrupa ülkelerinden gelen ve sığınma kabul eden kişilerin mülteci, Avrupa dışında gelenlerin ise sığınmacı olarak tanımlanacağı belirtilmiştir.³⁶

25 Mart 2005 tarihli İltica ve Göç Alanındaki Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Eylem Planı’nda da sığınmacı ve mülteci tanımı aynen korunmuştur.³⁷ YUKK’da, sığınmacı ve mülteci tanımı yapılırken, 1951 tarihli

³² Nuray Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri”, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun Değerlendirmesi*, (ed: Ceyda Sürel/Ekin Ömeroğlu), Ankara: Seçkin Yayınevi, Nisan 2015, s. 39.

³³ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 10.

³⁴ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 12.

³⁵ 1994 Yönetmeliği’nin 3. maddesine göre sığınmacı, “ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasî düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancı” olarak tanımlanmıştır.

³⁶ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 11. <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/57-Sayili-Genelge-2010-Degisikligi.pdf> (08.06.2017).

³⁷ [http://www.goc.gov.tr/files/files/turkiye_ulusal_eylem_plani\(2\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/turkiye_ulusal_eylem_plani(2).pdf) (08.06.2017).

Cenevre Sözleşmesi'ndeki tanıma ve 1994 tarihli İltica ve Göç Yönetmeliği'ndeki coğrafi kısıtlamaya aynen devam edilmiş ancak sığınmacı kavramı yerine “şartlı mülteci” kavramı getirilmiştir.³⁸ YUKK'nın 62. maddesine göre Türkiye'ye iltica etmiş olan kişinin şartlı mülteci sayılabilmesi için, Avrupa ülkeleri dışında meydana gelmiş bir olay neticesinde Türkiye'ye iltica etmiş olması gerekir. Ayrıca Türkiye'ye iltica etmek isteyen kişinin; ırkından, dininden, tabiiyetinden, belli bir toplumsal gruba mensubiyetinden, siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından korkmuş olması, vatandaşı olduğu ülkenin sınırları dışında bulunması ve bu ülkenin korumasından yararlanamaması ya da korku nedeniyle yararlanmak istememesi veya ülkesine dönememesi gerekmektedir.

Türkiye'nin mülteci tanımına koyduğu coğrafi şart nedeniyle, mülteci ve şartlı mülteci ayrımının yapılması gerekmektedir. Ayrımlardan birincisi, mülteci statüsü, Avrupa'da meydana gelen olaylar neticesinde kazanılırken, şartlı mülteci statüsü, Avrupa dışında meydana gelen olaylar neticesinde kazanılmaktadır. İkinci bir ayrım ise mülteci olan kimsenin mültecilik statüsü aldığı ülkeden başka bir ülkeye gönderilmesi gibi bir durumu yokken, şartlı mülteci statüsü kazanan kişiler güvenli üçüncü bir ülkeye yerleştirilirler.³⁹ Son ayrım ise mülteci statüsü kazanmış kişi, statüyü kazanması ile birlikte ikamet izni almış sayılırken, şartlı mülteci olan kimselere üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye'de kalabilmeleri için geçici ikamet izni verilebilmesidir.⁴⁰

1.1.1.4. İkincil Koruma (Tamamlayıcı Koruma) Statüsüne Sahip Olanlar

Dünya coğrafyasının siyasi, etnik, kültürel olarak devamlı değişiklik göstermesinden dolayı, tanımları yapılan yabancılık kavramlarının bile değişiklik gösterdiği görülmektedir. Türkiye'nin son yıllarda komşu coğrafyalarda gerçekleşen

³⁸ İbrahim Kaya ve Esra Yılmaz Eren, “Türkiye’de Suriyeliler Hukuki Durumu, Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri,” *Siyaset, Ekonomi ve Toplumsal Araştırma Vakfı Raporu*, Seta Yayınları, 2015, s. 25.

³⁹ Güvenli bir üçüncü ülke (safe third country) bulmak, şartlı mülteci statüsü almış kimsenin görevidir. Şartlı mülteciye güvenli bir ülke bulmak konusunda Türkiye’de, Van ve Ankara’da ofisleri bulunan Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) yardımcı olmaktadır. Türkiye’de şartlı mülteci statüsü almış bir kimsenin yerleştirileceği güvenli ülkelerin başında Amerika, Kanada, Avustralya, Finlandiya gelmekteydi. Ancak son zamanlarda Türkiye’nin, idari ve yasal düzenlemelerinden ötürü güvenli üçüncü ülke halinde gelmiştir. Bkz. Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 42; Bülent Çiçekli, “YUKK’daki Uluslararası Koruma Türleri Türkiye’yi AB Sığınma Hukuku Açısından Güvenli Ülke Yapar mı?” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 74; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 252.

⁴⁰ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 52.

olaylar neticesinde, bireysel veya kitlesel göçlere maruz kaldığı görülmektedir. Mevzuatımızda, Türkiye’ye yapılan ilticalara karşı mülteci ve şartlı mülteci ayrımı yapılırken bazen Türkiye’nin yargılandığı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nde sonuçlanan Hoda Jabari davasındaki gibi her iki statüye de hak kazanamayan kimselerde ortaya çıkmaktadır.⁴¹ Bu sebeple Türkiye demokratik bir anlayış ile birçok ülkenin sağladığı imkanların önünde bir imkan ile iltica etmek isteyen kimselere statü verebilmek için “ikincil koruma (tamamlayıcı koruma)” statüsünü ulusal mevzuatına işlemiştir.⁴²

Türkiye’ye iltica edip mülteci veya şartlı mülteci tanımlarına uymayan kişilerin, kanun gereğince Türkiye’den gönderilmesinin önemli sıkıntılara yol açacağı durumların yaşanmaması için bu kişilere ikincil koruma statüsü verilmektedir. İkincil koruma kavramı, uluslararası literatürde geri gönderilmeme ilkesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴³ Geri gönderilmeme ilkesi, mülteci veya sığınmacının ırk, din, tabiiyet, belirli bir toplumsal gruba mensubiyet ya da siyasi düşünceler nedeniyle özgürlüğünün kısıtlandığı veya hayatının risk altında olduğu ülkelere gönderilmesini yasaklayan bir terimdir.⁴⁴ Birleşmiş Milletler, yerinden edilmiş kişilerin, mülteci veya sığınmacıların menşei ülkelerine geri dönmek istememesi konusunda haklı

⁴¹ Bkz. Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 44; 11.08.2000 tarih ve 40035/98 karar numaraları Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararı neticesinde, Türkiye tarafından İran vatandaşı Hoda Jabari’ye mülteci statüsünün verilmemesinden ötürü dava Türkiye aleyhine sonuçlanmıştır. İran vatandaşı Hoda Jabari İran’da iken evli bir erkekle zina yaptığı için taşınma cezasına çarptırılmıştır. Hoda Jabari daha sonra ülkesinden Türkiye’ye kaçmış ve buradan da sahte pasaport ile Fransa üzerinden Kanada’ya kaçarken yakalanarak Türkiye’ye gönderilmiştir. Türkiye’de iltica talebinde bulunmuş ancak süresinin geçmesinden ötürü, İran’a geri gönderilmek üzere talebi reddedilmiştir. Hoda Jabari daha sonra idare mahkemesine dava açmış ve talebi reddedilmiştir. AİHM’ne dava açan Hoda Jabari mahkeme sonucu neticesinde haklı bulunarak dava Türkiye aleyhine sonuçlanmıştır.

⁴² Bkz. Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 44; Somali’de bazı durumlarda kadınların sünnet edilmesi gibi durumlar söz konusudur. Somalili bir kadını kadın sünnetinden kaçarak Türkiye’ye iltica etmek istediğinde bu kimseye hangi statünün verileceği tartışmalıdır. Mülteci ve şartlı mülteci statüsüne göre bu kimsenin, dininden, ırkından, vatandaşlığından, belirli bir gruba mensup olmasından ya da siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağı korkusunun mevcut olup olmadığına bakılmaktadır. Somalili kadın bu kriterlerden herhangi birisine girmemektedir. Kadın olması onun belirli bir gruba mensup olması olarak kabul edilmemektedir. Mevzuatımızda Somalili kadının herhangi bir statüye sokulamadığı durumda ülkesine geri gönderilmesi gerekmektedir. Ancak kadın ülkesine döndüğünde insanlık dışı bir zulüm ve eziyet ile karşılaşacaktır. İşte Türkiye böyle bir surumun önüne geçebilmek için tamamlayıcı koruma ya da ikincil koruma kavramlarını mevzuata işlemiştir.

⁴³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 163; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 295.

⁴⁴ Elif Uzun, “Uluslararası Hukuk Kuralı Olarak Geri Gönderilmeme İlkesi,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 81; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 278.

gerekçelerinin olması halinde geri dönmeye zorlanamayacağını kabul etmiştir.⁴⁵ Geri gönderilmeme ilkesi birçok uluslararası sözleşmelerde belirtilmiş ancak 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33. maddesinde açıkça düzenlenmiştir.⁴⁶ Bu maddeye göre, ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hiçbir taraf devlet bir mülteciyi, hayatı ya da özgürlüğü tehdit altında olacak ülkelerin sınırlarına geri gönderemeyecek veya iade edemeyecektir. Ancak maddenin devamında, sığındığı ülkenin güvenliği için tehlikeli sayılan veya ciddi bir adi suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm olduğu için söz konusu ülkenin halkı açısından bir tehlike oluşturan mültecinin bu hükümlerden yararlanmayacağı belirtilmiştir.⁴⁷

İkincil koruma kavramı, uluslararası hukukta geri gönderilmeme ilkesinin bir sonucudur. İkincil koruma ile ilgili uluslararası birçok sözleşme ve kaynak bulunmakla beraber bağlayıcı nitelikteki ilk uluslararası düzenleme 2004 tarihli Avrupa Birliği Vasıf Yönergesi'dir.⁴⁸ Mevzuatımıza ikincil koruma yani tamamlayıcı koruma kavramı ilk kez YUKK ile girmiştir. YUKK'nın 63. maddesinde ikincil koruma şu şeklide tanımlanmıştır.

Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde; ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak, uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak olması nedeniyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında ikincil koruma statüsü verilir.

⁴⁵ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 280.

⁴⁶ Bülent Çiçekli, "Uluslararası Hukukta Yabancıların Hak ve Özgürlükleri," *Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi*, 2007, C. 3, S. 12, s. 12.

⁴⁷ Neva Övünç Öztürk, "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Statülerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Değerlendirme," *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 146.

⁴⁸ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 296; Tamamlayıcı koruma ile ilgili uluslararası kaynaklar arasında; "İşkence ve Diğer Zalimane, Gayri İnsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi", 1957 tarihli "Suçluların İadesine Dair Avrupa Sözleşmesi", 1977 tarihli "Tedhişçiliğin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesi", "Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi", "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" yer almaktadır. 2004 tarihli Vasıf Yönergesi, ulusal ikincil korumayı uyumlaştırmaya yönelik ilk uluslararası belgedir. Bu belge ile ikincil koruma, devletlerin takdiri ve ad-hoc ulusal uygulamalarının kapsamında çıkarak kodifiye bir rejime dönüşmüştür.

Bu maddeye göre mülteci veya şartlı mülteci sayılmayan ve kendisine bu statüler verilmeyen yabancı YUKK 63. maddesinde sayılan sebeplerden birinin veya birkaçının bulunması halinde ikincil koruma talebinde bulunabilir. Bu kişiye statüsü verilene kadar ikincil koruma statüsü ve uluslararası koruma statüsü kimlik belgesi verilir.⁴⁹

1.1.1.5. Geçici Koruma Statüsüne Sahip Olanlar

Mevzuatımıza göre Avrupa’da meydana gelen bir olay neticesinde Türkiye’ye iltica etmek isteyen kişilere mülteci, Avrupa dışından bir ülkeden iltica talebinde bulunuyor ise şartlı mülteci statüsü verilebilmektedir. Ayrıca mülteci ve şartlı mülteci statüsüne girmeyen ancak menşei ülkesine döndüğünde ölüm cezası veya onur kırıcı insancıl olmayan bir muamele ile karşılaşacak kişiye ise şartları dahilinde ikincil koruma statüsü verilebilmektedir. Fakat ülkemize, menşei ülkesinden kitlesel halde gelen kişilere hangi statünün verileceği tartışma konusuydu. Ancak mevzuatımızda YUKK ile birlikte yabancılara ilk kez “geçici koruma statüsü” verilmeye başlanmıştır.⁵⁰

Türkiye tarihi boyunca, coğrafi konumu nedeniyle bireysel ve kitlesel göçlere maruz kalmaktadır.⁵¹ Ancak son yıllarda Türkiye’ye göç edenlerin sayısı gittikçe artmaktadır. Kitlesel göçlerin geçici olabileceği düşüncesi ve göç alan ülkeye karşı aşırı yük olması nedeniyle kitlesel halde göç eden kişilerin statülerinin belirlenmesi zorunluluğu doğmuştur.

1951 Cenevre Sözleşmesi ve 1967 Protokolü kitlesel sığınma kavramını tanımlamamışlardır.⁵² Avrupa Birliği Geçici Koruma Yönergesi’nde, kitlesel sığınma “belirli bir ülke ya da coğrafyadan gelen yerinden edilmiş çok sayıda kişi” olarak tanımlanmıştır. Kitlesel yapılan göçler neticesinde göç alan ülkeler, zor durumda kalmakta ve göç eden yabancılara insan onuruna yakışır bir şekilde hayatlarını

⁴⁹ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 25.

⁵⁰ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 322; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 26.

⁵¹ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 320; Türkiye’de cumhuriyetten bu zamana kadar, 1950-1951 yılları arasında ve 1989 yılında Bulgaristan’dan, 1988 ve 1991 yıllarında Irak’tan, 1992 yılında eski Yugoslavya’dan Bosnalı Müslümanların ve son olarak da 2011 tarihinden günümüze kadar halen devam eden Suriye’den gelen kitlesel göçler olmuştur. Bkz. Fahrinnisa Akbatur, “Çocuk Hakları Sözleşmesi Işığında Mültecilik ve Çocuklar,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, İstanbul: Y. 16, S. 1-2, 1996, s. 3.

⁵² Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 311.

sürdürmelerini sağlamaktadırlar.⁵³ Ülkemize Suriye’den kitlesel halde yapılan göçler neticesinde, öncelikle belirli şehirlerde kamp bölgeleri oluşturulmuş ancak göçlerin giderek artmasından ötürü iltica edenler Türkiye’nin çeşitli şehirlerine kaydırılmıştır.⁵⁴ Yabancı ülkeler, Suriye’den Türkiye’ye göç etmek zorunda kalmış insanlar için daha önce gruplar halinde kendi ülkelerine gelebileceklerini belirtmiş ancak daha sonra bu taahhütlerini yerine getirmemişlerdir.⁵⁵ Mevzuatımızda Suriye’den kitlesel halde göç eden yabancılara “geçici koruma statüsü” verileceği YUKK’nın 91. maddesinde belirtilmiştir. Geçici koruma, YUKK’nın 3. maddesinde uluslararası korumanın bir türü olarak sayılmamış ancak YUKK 91. maddesi uyarınca idarenin takdirine bağlı olarak verilebilecek bir statü olarak düzenlenmiştir.⁵⁶ Bu maddeye göre, ülkesinden çeşitli sebeplerle ayrılmış ve menşei ülkesine geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir. Ülkemize kitlesel halde gelen yabancılardan, Türkiye’de kalmaları, yaşamaları, ikamet etmeleri, hak ve yükümlülükleri konusunda nasıl hareket edileceği Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Türkiye’ye kitlesel halde yapılan göçlerin giderek artmasından ötürü, Suriyelilerin yani geçici koruma statüsüne sahip olanların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi için 2014 tarihinde “Geçici Koruma Yönetmeliği”⁵⁷ yürürlüğe girmiştir.⁵⁸ Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 3. maddesinin (f) bendinde geçici koruma, ülkesinden ayrılmaya zorlandığı için geri dönemeyen ve acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen ya da kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen ve uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirmeye alınamayan yabancılara sağlanan koruma olarak tanımlanmıştır. Geçici koruma statüsüne sahip yabancılara valilik tarafından geçici koruma kimlik belgesi düzenlenir

⁵³ Sibel Yılmaz, *Kitlesel Akın (Sığınma) Durumunda Geçici Koruma Rejimi ve Asgari Muamele Standardı*, Ankara: Seçkin Yayınevi, Mayıs 2016, ss.68-70.

⁵⁴ Yavuz Kaplan, “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’de Geçici Koruma Statüsünden Yararlanmasının Kapsamı,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 176.

⁵⁵ Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 46.

⁵⁶ Nuray Eki, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 242.

⁵⁷ 29153sayı, 13.10.2014 tarih ve 22.10.2014 R.G. tarihli Geçici Koruma Yönetmeliği.

⁵⁸ Ayfer Uyanık, “Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Sağlık Hakkı,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 195.

ve bu belge yabancıya sadece Türkiye’de kalış hakkı tanır ancak bu belge ikamet izni yerine geçmez.

Geçici koruma ve ikincil koruma statüleri birbirinden farklı statülerdir. Geçici koruma, belirli bir süre ile sınırlı ve geçici olarak kitlesel halde yapılan ve acil koruma sağlanması gerekli bir koruma şekli iken, ikincil koruma ise acil ve geçici bir çözüm yolu değil, yabancıyı gönderileceği ülkede ölüm, işkence ve insanlık dışı muamele göreceği riski olduğundan geri gönderme yasağı ilkesi neticesinde ülkeden gönderilemeyen kişilere verilen bir statüdür.⁵⁹

1.1.2. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Diğer Yabancılar

1.1.2.1. Göçmenler (Muhacirler)

Yabancı kavramının içerisinde diğer bir grup ise göçmenlerdir. Uluslararası literatürdeki göçmen tanımı ile mevzuatımızdaki göçmen tanımı birbirinden farklıdır. Uluslararası literatürde, turistler, herhangi bir amaçla ülkeye gelmiş olan yabancılar, yabancı işçiler, yabancı kaçak işçiler, sığınmacı ve mülteciler gibi bütün yabancılar göçmen olarak adlandırılmaktadır.⁶⁰ Mevzuatımızda ise göçmen, Türkiye’ye yerleşmek maksadıyla gelen ve Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı kişiler diye adlandırılırken bir etnik ayırım yapılmıştır.⁶¹

Mevzuatımızda göçmen kavramı, mülga 2510 sayılı İskân Kanunu⁶² ile ilk olarak tanımlanmıştır.⁶³ Söz konusu düzenlemeye göre göçmen, Türkiye’ye yerleşmek amacıyla dışarıdan Türkiye’ye gelen, Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı olan kişiyi ifade etmektedir.⁶⁴ 26.09.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5543 sayılı İskân

⁵⁹ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 26.

⁶⁰ Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 208.

⁶¹ Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar,” s. 332; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 208.

⁶² 2510 sayı, 14.06.1934 tarih ve 21.06.1934 R.G. İskân Kanunu (Mülga). Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Bulgaristan, Yugoslavya, Romanya, Yunanistan, Çin Türkistan ve diğer ülkelerden iskânlı göçmen olarak 182.571 ailede 714.605 nüfus gelmiş bunların ihtiyaçları karşılanarak iskânları sağlanmıştır. İskân yardımı almadan serbest göçmen olarak gelen 258.032 ailede 932.922 nüfusta kabul edilerek serbest göçmen muameleleri tamamlanmıştır. Bu Kanuna dayanılarak memleket içinde göçebe hayatı yaşayan 1071 göçebe ailesi ile yerinde kalkındırma imkânı olmayan ve başka bir yerde iskânı gereken orman içi köylerden 256 ailenin iskânları sağlanmıştır. Ayrıca milli güvenliğimizin tehlikeye düştüğü dönemlerde bazı illerde çok sayıda aile ve nüfus memleketin uygun bölgelerinde mecburi iskâna tâbi tutulmuştur.

⁶³ Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 1.

⁶⁴ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 12.

Kanunu'nun (İK) ⁶⁵ 48. maddesi ile 2510 sayılı İskân Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.⁶⁶ 5543 sayılı İskân Kanunu'ndaki göçmen tanımı ile mülga 2510 sayılı Kanun'daki göçmen tanımı aynen korunmuştur. Kanunun 3. maddesinin (d) bendi uyarınca göçmen, *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu hâlde Türkiye'ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlar”* olarak adlandırılmaktadır. Kanun maddesinin devamında göçmen kavramı, serbest göçmen⁶⁷, iskânlı göçmen⁶⁸, münferit göçmen⁶⁹, toplu göçmen⁷⁰ olmak üzere dörde ayrılarak ayrıntılı bir biçimde sınıflandırılmıştır.⁷¹ Serbest göçmen, Türk soyundan gelen ve Türk kültürüne bağlı olan ve Türkiye'ye göç etmek isteyen ve devletten herhangi bir maddi talepte bulunmayan, kendi maddi imkânları ile yerleşen ve yerleştirmede devletin mali bir yükümlülük altına girmediği statüdür.⁷² İskânlı göçmenler, çeşitli dönemlerde çıkarılmış özel kanunlar ile ülkeye getirilip devlet tarafından taşınmaz verilerek yerleştirilen ve ihtiyaçları devlet tarafından karşılanan ve genellikle siyasi zaruretlere ile kitleler halinde getirilen kişilerdir.⁷³ 5543 sayılı Kanun'a göre münferit göçmen, Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı bulunan ve ailecek ülkemize gelmek için başvuran kimselerdir. Bu kişilerden, Türk uyruklu ve Türkiye'deki birinci veya ikinci derecede bir yakını tarafından referans verilen veya bulundukları ülkedeki Türk konsolosluk temsilciliklerine bizzat müracaat eden ve

⁶⁵ 5543 sayılı Kanun, 19.09.2006 tarih ve 26.09.2006 R.G. İskân Kanunu. 5543 sayılı Kanun, yurt dışından gelen göçmenlerin, yerleri kamulaştırılanların, göçebelerin ve millî güvenlik nedeniyle yerlerinin değiştirilmesine karar verilenlerin iskânı ile köylerin toplulaştırılması, nakli ve fiziksel yerleşimin düzenlenmesine ilişkin uygulama esas ve şartlarına ve alınacak tedbirlere dair hükümleri kapsar.

⁶⁶ 2510 sayılı İskân Kanunu dönemin şartlarına ayak uyduramamış ve 5543 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlüğe girdiği dönemin siyasi yapı ve ideolojilerini yansıtan bir düzenleyen 2510 sayılı Kanun'un iki temel amacı vardı. Kanun'un birinci amacı bir taraftan ülke dışında Osmanlı'nın kaybettiği topraklarda yaşayan Türk soylularının göçmen olarak kabul edilip ülkeye dönmelerini sağlamak, diğer taraftan iç iskân konusuyla ilgili tedbirler almak suretiyle mecburi iskan konusunda düzenleme yapmaktır.

⁶⁷ Serbest göçmen: *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip, Devlet eliyle iskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir.”*

⁶⁸ İskânlı göçmen: *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu Kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek iskânları sağlananlardır.”*

⁶⁹ Münferit göçmen: *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenlerdir.”*

⁷⁰ Toplu göçmen: *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuza yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen ailelerdir.”*

⁷¹ Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 13; Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar,” s. 334.

⁷² Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar,” s. 335.

⁷³ Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar,” s. 335; 27.04.2015 tarih ve Bakanlar Kurulu'nun 2015/7668 sayılı kararı ile Ukrayna'da savaşın içerisinde riskli bölgelerde yaşayan Ahıska Türkü 677 ailenin Türkiye'ye iskanlı göçmen olarak kabul edilmesi kararlaştırılmıştır.

Dışışleri ve İçişleri Bakanlıklarınca yapılacak incelemelerden sonra uygun görülerek serbest göçmen vizesi alanlar, devletten herhangi bir maddi destek almamak şartıyla İçişleri Bakanlığınca serbest göçmen olarak kabul edilirler (İK. m. 5). Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, geldiği ülke ile Türkiye arasında yapılan anlaşmaya göre Türkiye'ye yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen aileler toplu göçmen olarak sayılırlar.⁷⁴ Kanun metninde ailenin kimlerden oluşacağı 17. maddede sıralanmıştır. Bu maddeye göre;

- a) Karı ile koca,
- b) Evlenmemiş çocuklar, ana ve baba ile veya bunlardan sağ olanı ile birlikte,
- c) Evli çocuklar, evli torunlar ile çocuksuz erkek ve kadın dullar başlı başına,
- ç) Anasız ve babasız kardeş çocuklar birlikte ve eşit hisselerle bir aile olarak iskân edilirler.

5543 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca göçmen olarak Türkiye'de kabul edilmeyecek kişiler belirtilmiştir. Bu maddeye göre, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup da sınır dışı edilenler ve güvenlik bakımından Türkiye'ye gelmeleri uygun görülmeyen kişiler göçmen olarak kabul edilmeyeceklerdir. Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayini, Kanunun 7. maddesi uyarınca ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Dışışleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecektir.⁷⁵ YUKK'nın 2. maddesinin 2. fıkrasında özel kanunlar saklı tutulmuş olup, 5543 sayılı İskân Kanunu özel kanun niteliği taşıdığından dolayı göçmenler hakkında bu kanun hükümleri uygulanacaktır.⁷⁶

1.1.2.2. Türkiye'de Bulunan Yabancı Askeri Personeller

Türkiye'de bulunan yabancı askeri personellerin statüleri, ikili veya çok taraflı milletlerarası antlaşmalar ile düzenlenmektedir. YUKK'nın kapsam başlıklı 2. maddesinde, Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası antlaşmalar ile özel kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu belirtilmiş ve bunun neticesinde yabancı askeri personeller

⁷⁴ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 63; Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 12.

⁷⁵ Şimşek, *Yabancıların Türkiye'de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 12; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 28.

⁷⁶ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 63.

hakkında bir uluslararası antlaşma var ise onun uygulanması gerektiği belirtilmiştir.⁷⁷ Ülkemizde yabancı askeri personeller hakkında birçok uluslararası antlaşmalar imzalanmıştır.⁷⁸

1.1.2.3. Elçilik ve Konsolosluklar

Dünya devletlerinin, kendi ülkeleri dışında diğer ülkelerde elçilik ve konsolosluklar gibi diplomatik temsilcilikleri bulunmaktadır. Elçilik ve konsoloslukların statüleri uluslararası antlaşmalarla kurallara bağlanmıştır. Uluslararası alanda ilk sözleşmeler “Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Konvansiyonu”⁷⁹ ve “Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Konvansiyonu”⁸⁰dur.⁸¹ Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi’ne ülkemiz 06.03.1985 tarihinde taraf olmuştur.⁸² Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi’ne ise 19.02.1976 tarihinden itibaren taraf bulunmaktadır.⁸³ Dışişleri Bakanlığı yabancı misyon mensuplarına kimlik kartı vermektedir. Dışişleri Bakanlığının 2008 tarihli Genelgesinin 12. maddesine göre; birinci ve ikinci sınıfa mensup kimselere “diplomatik kart”, üçüncü ve dördüncü sınıf mensuplarına ise, “elçilik mensubu kartı” verilmektedir.⁸⁴

⁷⁷ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 58.

⁷⁸ Örneğin Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Müdürlüğü’nün NATO-SOFA uygulamasına ilişkin 01.01.2006 tarih ve 73 sayılı Genelgesi, yabancı askeri personellerin hukuki statüsü hakkında bilgi vermektedir. Genelge’nin 11. maddesinde, “gönderen devlete ait bir kuvvet veya sivil unsur mensubu tarafından Türkiye’de uyruğu bulunduğu devletin malına veya güvenliğine yahut münhasıran bu devlet kuvveti veya sivil unsur mensubu veya bunların yakınlarının malına veya şahsına karşı işlenen suçlar ile resmi görevinin yerine getirilmesi sırasında işlenen suçlar hakkında soruşturma yapma yetkisi bunları gönderen devletin makamlarına aittir” denilerek yabancı askeri personellerin diğer yabancılardan ayrıldığı vurgulanmaktadır.

⁷⁹ Taraf devletlerce 24.04.1963 tarihinde imzalanmıştır.

⁸⁰ Taraf devletlerce 18.04.1961 tarihinde imzalanmıştır.

⁸¹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 58.

⁸² Bu sözleşme Türkiye tarafından 04.09.1984 tarih ve 3042 sayılı Kanun ile onaylanmış ve metni 12.09.1984 tarih ve 18513sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

⁸³ Bu sözleşme Türkiye tarafından 20.05.1975 tarih ve 1901 sayılı Kanun ile onaylanmış ve metni 21.12.1984 tarih ve 18615 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

⁸⁴ Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün 01.03.2008 tarih ve B.03.0.UİG.0.00.00.06/010.06.02/10-1 sayı numaralı 72/1 Numaralı Genelgesi. 2008 tarihli Kararname’nin 11. maddesine göre; “Büyükelçi, elçiler, maslahatgüzar, elçilik müsteşarı, elçilik kâtipleri, elçilik ataşeleri, askeri ataşeleri ve bunların yardımcıları birinci sınıfı oluşturmaktadırlar. Bu sınıf mensuplarının eşleri ve beraber oturan çocukları ve diğer aile efradı ise, ikinci sınıfı oluşturmakta ve bunlar da diplomatik ayrıcalık ve bağışıklıktan tam olarak yararlanmaktadırlar. Üçüncü sınıf personel ise, elçiliğin idarî ve teknik personelinden oluşmaktadır. Bunlar; elçilik doktoru, elçilik hukuk müşavirleri, kançılara memurları olup, mensup oldukları “Gönderen Devlet” uyruğundan memur sıfatıyla bu göreve atanmaları, tek ve asıl görevlerinin de sefaret hizmeti olması gerekmektedir. Bu memurların eşleri, birlikte oturdukları çocukları ve diğer aile mensupları ise dördüncü sınıfı oluşturmaktadır. Diğer elçilik mensupları ve kabul eden Devlet (Türkiye) vatandaşı olup, elçiliklerde kavas, bahçıvan, aşçı, garson, şoför gibi çalışanlar diplomatik bağışıklık ve ayrıcalıklardan istifade

1.1.2.4. Mavi Kart Sahipleri (İmtiyazlı Yabancılar)

Türk hukukunda çifte vatandaşlık uygulaması 1981 yılında kabul edilmiştir. Ancak bazı devletler çifte vatandaşlık uygulamasını kabul etmemektedirler. Türkiye’den bu ülkelere giden ve bu ülkelerin vatandaşlığını da kazanmak isteyen Türk vatandaşları, o ülkenin çifte vatandaşlık durumunu mevzuatlarında kabul etmemelerinden ötürü bu hakka sahip olamamaktadırlar.⁸⁵ Böyle durumlarda Türk vatandaşları, ya Türk vatandaşlığından çıkacak ve sadece o ülkenin vatandaşı olacak ya da vatandaşlığını istediği ülkenin vatandaşı olamayacaktı. Kişinin doğumla kazandığı Türk vatandaşlığını kaybetmek istememesine rağmen herhangi bir sebeple bulunduğu ülkenin vatandaşlığına geçmek isteyen kişilerin bu durumlarının düzeltilmesi amacıyla, 1995 tarihinde 403 sayılı mülga Türk Vatandaşlığı Kanunu’nda değişiklik yapılarak bu kişilerin imtiyazlı yabancı olarak Türk vatandaşlığından çıkarılması ancak bazı haklarının Türk vatandaşı gibi aynen korunması sağlanmıştır.⁸⁶ 403 sayılı Kanun’u yürürlükten kaldıran 5901 sayılı Türk Vatandaşları Kanunu’nun (TVK)⁸⁷ 28. maddesinin 6. fıkrasında, şartlar oluştuğu takdirde talepte bulunan kişilere Mavi Kart düzenlenebileceği belirtilmiştir.⁸⁸ Bu kişilerin mavi karttan yararlanabilmeleri için;

- a) Türk vatandaşlığını doğumla yani aslen kazanmış olacak, sonradan kazanılmamış olacak,
- b) Çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybetmiş olması gerekmektedir.

Mavi kart sahipleri kendi istekleri ile zorunlu olarak Türk vatandaşlığından çıktıkları için, mevzuatımızdaki yabancılardan farklı olarak bazı haklardan yararlanmaktadırlar. 5901 sayılı TVK’nın 28. maddesine göre, doğumla aslen Türk vatandaşı olup da kendi isteği ile çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, milli güvenlik ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanmaya devam ederler. Mavi kart sahiplerinin, seçme ve seçilme,

edememektedirler”. <http://www.alomaliye.com/2011/03/04/ulkemizde-gorevli-yabanci-diplomatik-misyon-mensuplarinin-vergi-uygulamalari-karsisindaki-durumlari/> (15.03.2017).

⁸⁵ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 14; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 64.

⁸⁶ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 29.

⁸⁷ 5901 sayı, 29.05.2009 tarih ve 12.06.2009 R.G. tarihli Türk Vatandaşlığı Kanunu.

⁸⁸ https://tr.wikipedia.org/wiki/Mavi_Kart (15.03.2017).

muafien araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. O halde mavi kart sahipleri, vatandaşlıktan çıkma izni alarak çıkacak ve Türk hukuku bakımından yabancı sayılacak ancak bu yabancılar milli güvenlik ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanabileceklerdir.⁸⁹

1.1.2.5. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Vatandaşları

YUKK'nın 2. maddesinde, Kanunun kapsamı bakımından Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası anlaşmalar ile özel kanunlardaki hükümler saklı tutulmuştur. Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasında, iki ülke vatandaşlarına, birbirleri ülkelerinde kolaylıklar tanınması için özel antlaşma imzalanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Hükümeti Arasında İki Ülke Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma, 1999 tarihinde imzalanmıştır.⁹⁰ Bu antlaşmaya göre KKTC vatandaşları pasaport sürelerine bakılmaksızın çalışma, öğrenim ve oturma amaçlı 5 yıl süreli ikamet tezkeresi alabilmekte ve ayrıca KKTC vatandaşlarına, pasaportlarının geçerlilik sürelerini aşmamak kaydıyla azami 5 yıl süreli olarak Yabancılar Mahsus Damgalı Pasaport verilebilmektedir.

1.1.2.6. Birden Fazla Vatandaşlığa Sahip Olanlar

Türk vatandaşlığı hariç birden fazla devletin vatandaşlığına haiz olan kimseler de Türk mevzuatına göre yabancı olarak sayılmaktadır.⁹¹ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun⁹² gereğince, kişinin birden fazla vatandaşlığa sahip olması halinde bu vatandaşlıklardan biri Türk vatandaşlığı ise kişi Türkiye'de olduğu sürece yabancı muamelesi görmez.⁹³ TVK'ya göre doğumla aslen Türk vatandaşlığını kazanan kimse, Bakanlar Kurulu'nun izni ile birlikte başka bir ülkenin vatandaşlığını da kazanmış ise bu kişi ve mirasçıları, milli güvenlik ve kamu

⁸⁹ Mustafa Cin, "Türk Vatandaşlığını Çıkma İzni Alarak Kaybeden Kişilerin Türkiye'de Çalışma Hakkı," *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2004, C. 24, S. 1-2, s. 337.

⁹⁰ Bu kanun Türkiye Cumhuriyeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasında 19.07.1999 tarihinde Lefkoşa'da imzalanmıştır. Bu antlaşma Türkiye Cumhuriyeti tarafından, 03.11.1999 tarihinde 4465 sayı numaralı "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Hükümeti Arasında İki Ülke Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşmanın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun" ile onaylanmış ve 11.11.1999 tarihinde 23873 sayı numaralı ile resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 65.

⁹¹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 41.

⁹² 5718 sayı, 27.11.2007 tarih ve 12.12.2007 R.G. tarihli Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun.

⁹³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 41.

düzeni ve TVK 33 ve 35. maddelerde belirtilen hususlar saklı kalmak kaydıyla seyahat, miras, çalışma gibi haklardan Türk vatandaşı gibi yararlanmaya devam eder.⁹⁴

1.1.2.7. Uluslararası Kuruluşların Çalışanları

Uluslararası kuruluşların çeşitli ülkelerde çalışma ofisleri bulunmaktadır. Kuruluşlarda çalışanların statüleri ulusal ve uluslararası hukuk kurallarına göre belirlenmektedir. Ancak bu kişilerin görevleri dışında şahsi davranışları sebebiyle vatandaşlığında bulunduğu devletin vatandaşlarının sahip olduğu hak ve sınırlamalara tabi olmaktadır.⁹⁵ Ayrıca YUKK'nın 20. maddesi uyarınca uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde çalışan ve statüleri anlaşmalarla belirlenmiş olanlar ikamet izninden muaf tutulmuşlardır.

1.1.2.8. Yabancı Tüzel Kişiler

Devletler, kendi sınırları içerisinde faaliyet gösteren toplulukların tüzel kişilik kazanma koşullarını kendi saptadığı gibi bunlara vatandaşlık tanıma yetkisine de sahiptir.⁹⁶ Tüzel kişilerin hangi devlete tabi oldukları çeşitli kıstaslarla belirlenir. Bu kıstaslar;

- 1- Tüzel kişinin merkezinin bulunduğu yer,
- 2- Ortakların vatandaşlığı,
- 3- Denetimi elinde tutan devletin vatandaşlığı,
- 4- Sermayenin toplandığı ülke,
- 5-Kuruluş yeridir.

1.1.2.8.1. Yabancı Şirketler (Yabancı Ortaklıklar)

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK)⁹⁷ 195. maddesinin 1-b fıkrasına göre “*şirketlerden en az birinin merkezi Türkiye’de ise bu Kanundaki şirketler topluluğuna ilişkin hükümler uygulanır*” denilerek ticari şirketlerin merkezinin Türkiye’de bulunması halinde, şirket Türk vatandaşı kabul edilecek ve Türk mevzuatı uygulanacaktır.⁹⁸ Şirketlerin idare ve işletme merkezleri, aynı yerlerde bulunabileceği gibi farklı yerlerde de bulunabilir. TTK 42. maddesinde “merkezi Türkiye dışında

⁹⁴ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 13.

⁹⁵ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 14.

⁹⁶ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 36.

⁹⁷ 6102 sayı, 13.01.2011 tarih ve 14.02.2011R.G. tarihli Türk Ticaret Kanunu.

⁹⁸ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 15.

bulunan ticari işletmeler” ifadesi uyarınca idare ve işletme merkezi Türkiye dışında olan şirketler yabancı olarak sayılmaktadır.⁹⁹

1.1.2.8.2. Yabancı Dernek ve Vakıflar

Dernek ve vakıfların vatandaşlığı konusunda 4721 sayılı Türk Medeni Kanun’u,¹⁰⁰ 5253 sayılı Dernekler Kanunu¹⁰¹ ve 5737 sayılı Vakıflar Kanunu’nda¹⁰² çeşitli hükümler bulunmaktadır. Medeni Kanun’un 51. maddesinde tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yer olarak belirtilmiştir. Yine Dernekler Kanunu’nun 2/b maddesinde derneğin yönetim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerin, derneğin yerleşim yeri olarak sayıldığı belirtilmiştir. Bu hükümler neticesinde, dernek ve vakıfların idare merkezlerinin Türkiye’de bulunması halinde dernek ve vakıflar Türk vatandaşı kabul edilecek ve bunlara Türk mevzuatı uygulanacaktır.¹⁰³

1.1.3. Azınlıklar, İklim Mültecileri ve Ülkesinde Yerinden Edilmiş Kişiler Sorunu

Yukarıda sayılan ve mevzuatımıza göre yabancı olarak kabul edilenler dışında “azınlıklar”, “iklim mültecileri” ve “ülkesinde yerinden edilmiş kişiler” de değinilmesi gereken bir meseledir.

1.1.3.1. Azınlıklar

Dünya tarihinde ve özellikle Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde baş gösteren azınlıklar, hukuki statüleri bakımından büyük öneme sahiptirler. *Azınlık*, bir ülkede yaşayan ve o ülkede yaşayan kişilere müşterek ırk, dil, din, kültür bağları ile bağlı olan ve kendilerini o ülkede yaşayan kişilere nazaran farklı hissedenden gruplara denir.¹⁰⁴ Çok uluslu bir halka sahip olan Osmanlı Devleti’nin güçlü olduğu dönemlerde azınlıklar ile ilgili problemler ortaya çıkmamıştır. Ancak Fransız İhtilali’nin ortaya çıkması ve Osmanlı Devleti’nin zayıflamaya başlaması ile birlikte azınlıklar Avrupa devletleri tarafından kullanılmaya başlanmış ve Osmanlı Devleti’ne bu konuda yaptırımlar yapılmaya başlanmıştır. 1893 Tanzimat Fermanı, 1856 Islahat

⁹⁹ Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 17; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s.36.

¹⁰⁰ 4721 sayı, 22.11.2001 tarih ve 08.12.2001 R.G. tarihli Medeni Kanun.

¹⁰¹ 5253 sayı, 04.11.2004 tarih ve 23.11.2004 R.G. tarihli Dernekler Kanunu.

¹⁰² 5737 sayı, 20.02.2008 tarih ve 27.02.2008 R.G. tarihli Vakıflar Kanunu.

¹⁰³ Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 16; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 36.

¹⁰⁴ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s.31; Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 12; Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 16.

Fermanı ve 10.08.1920 tarihli Sevr Antlaşmalarında, azınlıklar konusunda imtiyazlar sağlanmıştır. 24.07.1923 tarihli Lozan Antlaşması ile azınlıklara birçok imtiyaz tanınmış ve bu antlaşmaya göre Türkiye’de gayrimüslim olanlar azınlık olarak görülmüştür.¹⁰⁵ Ancak günümüz 1982 Anayasası’nda müslim-gayrimüslim ayrımı olmadığı ve her Türk vatandaşına eşit haklar tanındığı için Türkiye’de gayrimüslim azınlıklar, yabancı gerçek kişi sayılmazlar.¹⁰⁶

1.1.3.2. İklim Mültecileri

Yüzyıllardır süregelen doğal değişim ve çevresel etkilerden ötürü dünya coğrafyası değişmekte ve küresel ısınmanın etkisiyle dünya iklimi bozulmaktadır. Küresel ısınma sebebiyle meydana gelen çevresel faktörler, depremler, seller, kuraklıklar, ülkelerin sınırlarının tekrar çizilmesine ve hatta ülkelerde yaşayan insanların göç etmesine neden olmaktadır. Küresel ısınma nedeniyle veya herhangi bir nedenle oluşan sel baskınları, deprem, kuraklık gibi sebeplerle devamlı olarak yaşadıkları coğrafyayı terk etmek zorunda kalan ve sürekli ya da devamlı olarak kalmak maksadıyla başka yerlere göç etmek zorunda kalan kimselere “iklim mültecileri (climate change refugees)” ya da “çevre mültecileri (environmental refugees)” denmektedir.¹⁰⁷ 1951 Cenevre Konvansiyonu bağlamında iklim mültecileri, mülteci statüsünde sayılmamaktadır. Çünkü iklim mültecileri çoğu kez kendi ülkelerinden başka ülkelere gitmemekte, kendi ülkelerinin sınırları içerisinde zorunlu yer değişikliği yapmaktadır. Konvansiyona göre bir kişinin mülteci sayılabilmesi için ırkı, dini, tabiiyeti, siyasi düşüncesi gibi sebeplerle zulme uğrayacağı konusunda haklı bir sebebinin olması gerekmektedir.¹⁰⁸

Özellikle okyanusa kıyısı olan küçük ada devletlerinde meydana gelen iklim hareketlerinden dolayı birçok ülke coğrafyası yok olma tehlikeleri ile karşı karşıya kalmaktadır.¹⁰⁹ Ancak iklim mültecileri konusunda günümüze kadar uluslararası

¹⁰⁵ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 33.

¹⁰⁶ Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 16.

¹⁰⁷ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 180; Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 15; Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 46.

¹⁰⁸ Olcay Ziya, *Mülteci-Göçmen Belirsizliği’nde İklim Mültecileri*, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012/99, ss. 230-232; Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 46.

¹⁰⁹ 2006 yılında Maldivler Hükümeti ile Birleşmiş Milletler heyeti arasında bir konferans düzenlenmiş ve 2050 yılına kadar Maldivler’in su altına kalarak yok olacağı tehlikesi ile karşı karşıya kaldı ve burada yaşayan insanlar için önlem alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca 2050 yılına kadar su altında kalarak yok olma tehlikesi altında olan Kiribatu ve Tuvalu Hükümetleri, Avustralya ve Yeni Zelanda’dan, vatandaşlarının parça parça kendi Ülkelerine alınmasını ve mülteci olmasını talep etmiştir.

antlaşmalara pek rastlanılmamıştır. Ancak son dönemlere 2015 yılındaki Paris İklim Zirvesinde ve 2016 yılındaki Marakeş İklim Zirvelerinde, dünya coğrafyasında iklim değişmesi nedeniyle oluşan değişimler görüşülmüş ve çeşitli antlaşmalar imzalanmıştır.¹¹⁰ Mevzuatımızda iklim mültecileri statüsü bulunmamakta ve iklim mültecisi olarak adlandırılanlar mevzuatımız gereğince yabancı olarak sayılmamaktadırlar.

1.1.3.3. Ülkesinde Yerinden Edilmiş Kişiler (Ülkesel Mülteciler)

Ülkelerin şartları doğrultusunda, zorla ya da zorunda kalarak yaşadığı bölgeyi terk ederek aynı ülke içerisinde başka bir bölgeye göç etmek zorunda bırakılan insanların varlığı günümüzde gittikçe artmaktadır. Bu kişiler kendi ülkeleri içerisinde göç etmek zorunda kaldıklarından ötürü 1951 Cenevre Konvansiyonu'na göre mülteci veya sığınmacı statüsü alamamaktadırlar.¹¹¹ Bu sebeple ülkesinde yerinden edilmiş kişiler kısa tanımıyla ülkesel mülteciler meselesi uluslararası mevzuatta düzenleme altına alınması gerekliliği doğmuştur. Uluslararası alanda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonunun isteği üzerine BM Özel Temsilcisi ve uluslararası hukuk uzmanları tarafından 1998 yılında “Ülke İçinde Yerinden Edilmeye İlişkin Yol Gösterici İlkeler” hazırlanmıştır.¹¹² Ancak bu ilkelerin, ülkeler nezdinde bir rehber niteliğinde olduğu için bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.¹¹³ BM tarafından hazırlanan bu ilkelerde, ülkesel mülteciler şu şekilde tanımlanmıştır.

Zorla ya da zorunda kalarak evlerinden veya sürekli yaşamakta oldukları yerlerden, özellikle silahlı çatışmaların, yaygın şiddet hareketlerinin, insan hakları ihlallerinin veya doğal ya da insan kaynaklı felaketlerin sonucunda veya bunların etkilerinden kaçınmak için, uluslararası düzeyde kabul görmüş hiçbir devlet sınırını geçmeksizin kaçan ya da bu yerleri terk eden kişiler ya da kişi gruplarıdır.

Bkz. Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 182; <https://tr.sputniknews.com/yasam/201508241017308516/> (15.03.2017).

¹¹⁰ <http://www.birgun.net/haber-detay/marakes-teki-iklim-zirvesi-neden-onemli-134566.html>. (15.03.2017).

¹¹¹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 192; Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 17; Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 48.

¹¹² Dilek Kurban, Deniz Yüksek, Ayşe Betül Çelik, Turgay Ünal ve A. Tamer Aker, *Zorunlu Göç İle Yüzleşmek: Türkiye’de Yerinden Edilme Sonrası Vatandaşlığın İnşası*, İstanbul, Tesev Yayınları, Mart 2008, s. 30. Bu çalışmalardan önce Eylül 1995 tarihinde “Yerinden Edilmiş Kişilerin Geçici Olarak Kabul Edilme ve İkametleri Hakkında Yük Paylaşımı ile İlgili Konsey İlke Kararı” üye ülkelerce kabul edilmiştir. Yaklaşık 1 yıl sonra da bu metnin devamı olarak sayılabilecek “Yerinden Edilmiş Kişilerin Geçici Olarak Kabul Edilme ve İkametleri Hakkında Yük Paylaşımı ile İlgili bir Uyarı ve Acil Durum Prosedürüne Dair Konsey Kararı” kabul edilmiştir.

¹¹³ Ekşi, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri,” s. 48.

Yerinden edilmiş kişilerin kendi ülkelerinin sınırları içerisinde göç etmelerinden ötürü bir iç hukuk meselesi olarak kabul edilebilecektir. Yerinden edilme meselesinin uluslararası camiayı ilgilendirebilir hale gelebilmesi, bu olayı oluşturan hususların kendi ülkesi ve diğer ülkeler için bir güvenlik tehdidi oluşturmaları nedeniyle göç hareketine dönüşme potansiyeli taşımasıyla gerçekleşir.¹¹⁴ Böylece zorunlu iç göçün ötesinde sığınmacı ve mülteci kapsamında ele alınacak hususlar oluşabilecektir. Ülkemizde son yıllardaki en büyük sorun olan PKK meselesi sebebiyle birçok insan zorunlu göçe maruz bırakılarak yerlerinden edilmişlerdir.¹¹⁵ Ancak yerinden edilen bu kişiler zaten Türk vatandaşı olmalarından ötürü yabancı statüsü verilmemiş hatta bu kişilere barınma, yaşamlarını sürdürebilme ve hatta tazminat hakları da tanınmıştır.

1.2. Yabancıların Türkiye’de Çalışmasına İlişkin Mevzuatımızdaki Gelişmeler

Çalışma hakkı, devletlerin sadece kendi ülkelerindeki vatandaşlarına değil kendi ülkelerinde yaşayan yabancılara da sunması gereken bir haktır. Mevzuatımızda çalışma hakkı sadece Türk vatandaşlarına tanınmamış, yabancılara da çalışma hakkı tanınarak yabancıların Türkiye’de hayatlarını devam ettirebilmeleri sağlanmıştır.

1.2.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasa’sında çalışma hakkı, “çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlığını taşıyan 48. maddede “*Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir*” hükmü ile ve devamında 49. maddede “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*” denilerek çalışma hakkının herkesi kapsadığı belirtilmiştir. Her iki madde de çalışma hakkının herkese tanındığı belirtilmekte ve vatandaş ile yabancı arasında bir ayrım yapılmamaktadır.¹¹⁶ O halde bu maddeler neticesinde Türkiye’de yabancıların ve Türk vatandaşlarının çalışma özgürlüğü bakımından bir fark gözetilmemektedir. AY 16. maddesinde, “*Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir*” denilerek yabancılara ilişkin olarak, temel hak ve özgürlüklerin uluslararası hukuka uygun olarak kanunlarla sınırlanabileceği belirtilmiştir.

¹¹⁴ Kaya ve Eren, *Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Durumu; Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri*, s. 29.

¹¹⁵ Dilek Kurban ve Mesut Yeğen, *Adaletin Kıyısında: Zorunlu Göç Sonrasında Devlet ve Kürtler/5233 Tazminat Yasası’nın Bir Değerlendirmesi-Van Örneği*, İstanbul: Tesev Yayınları, Ocak 2012, s. 45.

¹¹⁶ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 227.

O halde 1982 Anayasası'nda, çalışma özgürlüğü bakımından Türk vatandaşı ile yabancı arasında bir ayırım yapılmamakta ancak yabancıların temel hak ve özgürlüklerinin uluslararası hukuka uygun kanunlarla sınırlanabileceği anlaşılmaktadır.¹¹⁷

1.2.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

Dağınık halde olan ve çeşitli kanun metinlerinin içinde yer alan yabancıların çalışma hakkına ilişkin hükümleri bir çatı altında toplamak amacıyla 2003 yılında Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)¹¹⁸ yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile birlikte yabancıların çalışma haklarına ilişkin tüm yetkiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) verilmiştir.¹¹⁹ Kanunun kapsamında, Türkiye'de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancılar, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancılar ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler bulunmaktadır.

YÇİHK, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 27/7 maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır.

1.2.3. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği (YÇİHK UY)¹²⁰ YÇİHK kapsamında, Türkiye'de çalışacak yabancıların her türlü çalışma izinlerinin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

1.2.4. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik

Son dönemlerde Türkiye'ye doğru hareket halinde olan kitlesel göç olayları neticesinde geçici koruma altına alınanların Türkiye'de barınmaları ve çalışmaları için mevzuatımızda düzenlemeler yapılmıştır. Geçici Koruma Yönetmeliği (GKY)¹²¹ ile Türkiye'ye kitlesel halde veya kitlesel göç zamanında bireysel olarak başvuranların geçici koruma statülerine geçişlerinin aşamaları belirlenirken 15.01.2016 tarihli Geçici

¹¹⁷ Baki Erken, "Anayasal Çerçeve Türkiye'de Çalışma Hakkı," *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 1, S. 2, Ekim-Aralık 2013, s. 71; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 156; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 111.

¹¹⁸ 4817 sayı, 27.02.2003 tarih ve 06.03.2003 R.G. tarihli Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun.

¹¹⁹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 230.

¹²⁰ R.G. 29.08.2003/25214 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

¹²¹ R.G. 22.10.2014/29153 sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği.

Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik¹²² ile geçici koruma statüsüne sahip olan kişilerin Türkiye’de çalışmalarının önü açılmış ve geçici korunan kişilere geniş çalışma özgürlükleri tanınmıştır.¹²³

1.2.5. Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik

YUKK kapsamında, uluslararası koruma başvuru sahibi, mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsü sahibi sayılan yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla 26.04.2016 tarihinde Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik¹²⁴ yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik, uluslararası koruma statüsüne sahip olan yabancıların çalışma hakları ile ilgili düzenleme yaparken mülteciler ve ikincil koruma statüsüne sahip olanlar ile başvuru sahipleri ve şartlı mülteciler arasında bir ayırım gözetmektedir.¹²⁵ Yönetmeliğin 4/2 maddesi uyarınca mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi olan kişilere verilen “ikincil koruma statüsü sahibi kimlik belgesinin” çalışma izni yerine geçtiği ve yabancılara yasaklı iş ve meslek grupları dışında bu kişilerin Türkiye’de çalışmak için ayrıca izin almalarına gerek olmadığı belirtilmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesinde, başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi kişilere verilen kimlik belgelerinin çalışma izni yerine geçmediği ve bu kişilerin çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

1.2.6. Turkuaz Kart Yönetmeliği

ÜİK ile ilk defa tanımlanan ve Turkuaz Kart Yönetmeliği (TKY)¹²⁶ ile ayrıntıları belirlenen “turkuaz kart” ile eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile bilinen nitelikli kişilerin belirlenen şartları taşıması halinde Türkiye’de süresiz çalışmaları amaçlanmış ve bu kişilere süresiz çalışma izni veren turkuaz kart verileceği belirtilmiştir. Yönetmelikten önce yabancı işçi piyasasında

¹²² R.G. 15.01.2016/29594 sayılı Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik. Çalışmamızda bu Yönetmeliğe kısaca Geçici Koruma Çalışma İzni Yönetmeliği (GKÇİY) denilecektir.

¹²³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 172;

<http://www.calismaizni.gov.tr/media/1035/gkkuygulama.pdf> (21.03.2017).

¹²⁴ R.G. 26.04.2016/29695 sayılı Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik.

¹²⁵ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 184.

¹²⁶ R.G. 14.03.2017/30007 sayılı Turkuaz Kart Yönetmeliği.

ucuz ve vasıfsız işgücü mevcut iken turkuaz kart ile birlikte nitelikli yabancı ve nitelikli yatırımcı için Türkiye yabancılar için cazip hale gelmiştir.

1.2.7. Uluslararası İşgücü Kanunu

1.2.7.1. Kanunun Kabul Edilme Gerekçesi ve Amacı

Türkiye'nin göç haritası incelendiğinde, Türkiye, II. Dünya Savaşı'ndan sonra yavaş yavaş başlayan ve 1960'lı yıllara gelindiğinde artış gösteren “göç veren ülke” statüsünde iken, 1980'lerden sonra coğrafi konumu sebebiyle geçiş ülkesi olarak nitelendirilmiş ve son dönemlerde ise odak ülke-hedef ülke haline gelmiştir.¹²⁷ Türkiye, jeopolitik ve coğrafi konumu nedeniyle, göç alan veya göç veren ülkelerin geçiş güzergahı veya kaçış yolu haline gelmiş ve bunun sonucunda son dönemlerde Suriye ve Irak'ta meydana gelen siyasi olaylar ve savaş nedeniyle Türkiye'ye doğru bir göç hareketi izlenmektedir.

Dünyanın göç haritası incelendiğinde son dönemlerde Türkiye'ye doğru bir göç hareketinin hızla arttığı görülmektedir. Türkiye'ye doğrudan endeksli bu göç hareketliliği, Türkiye'de yabancıların barınma ve çalışma zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. 2003 yılına kadar yabancıların istihdamı konusunda hüküm içeren 71 kanun ve 10 Kanun Hükmünde Kararname bulunmaktaydı. Ancak 2003 yılında çıkarılan YÇİHK ile yabancıların Türkiye'de çalışma şartları belirlenmiş ve yabancıların Türkiye'de çalışmaları için çalışma izni alma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak 2003 yılından itibaren çalışmak için ülkemize gelen yabancı sayısı yaklaşık 10.000 kişi iken 2015 yılında bu sayı 80.000'e yaklaşarak ortalama 8 kat artmıştır.¹²⁸ Ülkemizde son yıllarda ekonomide yakalanan istikrar, ülkeyi yabancı yatırımcılar için cazibe merkezi haline getirmiştir. Bu hızlı gelişmeler karşısında 2003 yılında çıkarılan YÇİHK yetersiz kalmaya başlamıştır.

YÇİHK, genel itibariye düşük vasıflı ve ikincil işgücü piyasasında çalışanların daha fazla yer aldığı, nitelikli yabancıların çalışacağı sektörler ile ilgili nitelikli yabancıya özel imkânlar tanımayan, niteliği gereği kayıt dışı istihdamı beraberinde getiren bir düzenlemeydi. Uluslararası alanda meydana gelen göçler neticesinde

¹²⁷ Burhan Özdemir, “Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı,” *TÜHİS*, Ağustos 2000, C. 6, S. 3, s. 11; Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Yabancıların Kaçak Çalışmaları ve Bağlantılı Sorunlar Üzerine Bir Tartışma,” *TÜHİS*, Kasım 2002-Şubat 2003, C. 18, S. 6, s. 31; İftar Cengiz Urhanoglu, “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008, C. 4, S.19, s.187.

¹²⁸ <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/fatihakkus/002/>. (24.03.2017)

gelişmiş ülkeler kendi ülkelerine veya başka bir ülkeye göç eden nitelikli işgücüne sahip yabancıları kendi ülkelerine kazandırmak için mevzuatlarında uyarlama yapmışlardır. Özellikle nitelikli işgücüne sahip yabancıların Türkiye’de kalmaları ve nitelikli işgücünü Türkiye’de oluşturması için yasal mevzuatta değişikliğe gidilerek 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiştir.¹²⁹

Kanun tasarısı hazırlanırken, son dönemlerde artan göçler nedeniyle ortaya çıkan uluslararası işgücü potansiyeli hareketliliği ile ülkeler tarafından bu potansiyel sonucunda ortaya çıkan nitelikli işgücünün çekme rekabeti izlenerek hem yabancıların kayıt dışı çalışmalarının önlenmesine yönelik politikaların geliştirilmesi hem de nitelikli yabancı çalışanların birincil işgücü piyasasına girişinin önündeki engellerin kaldırılması ve yabancı istihdam politikasının öncelik haline gelmesi hedeflenmiştir.¹³⁰

Yeni Kanunda, YÇİHK’den farklı olarak çalışma iznine ilişkin iş ve işlemlerin uygulanması ile ilgili önemli değişiklikler de getirmektedir. Örneğin çalışma izni almak için başvuran yabancıların çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesine ilişkin kıstaslar açıkça belirtilmiş, özel mesleki yeterlilik gerektiren sayılı mesleklerde çalışacak yabancılar için ön izin alınması gerekliliği, süresiz ve bağımsız çalışma izinleri alabilecek yabancılar ve bu izinlerden yararlanma şartları, yabancıların işinin niteliğine ve ülkeye ve ülke ekonomisine katkısına göre yeniden belirlenmiştir.¹³¹

Ayrıca uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülüklerin düzenlenmesi, bu çerçevede uluslararası işgücü politikasını oluşturma yetkisinin ÇSGB’ye verilmesi, Bakanlık bünyesinde ana hizmet birimlerinden olmak üzere Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün (UİGM) kurulması ve bunun neticesinde Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu (UİPDK) oluşturulması ve ayrıca Turkuaz Kart sisteminin oluşturulması gibi hususlar düzenlenmektedir.¹³²

¹²⁹ Cumhur Sinan Özdemir, “Yabancıların Çalışma İzinlerini Düzenleyen, Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor”, *İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim 2016, S.137, s. 297; <http://www.muhasibetc.com/nitelikli-yabanciya-kolay-calisma-izni> (24.07.2017).

¹³⁰ Barış Teksoy, “Yabancıların Çalışma Hakkı İle İlgili Güncel Gelişmeler,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınevi, 21-22 Nisan 2016, s. 255; <http://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2016-82.aspx>. (24.07.2017).

¹³¹ <http://www.yttlaw.com/6735-sayili-uluslararasi-igucu-kanununun-getirdigi-yenilikler/>. (24.03.2017); <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf> (24.03.2017).

¹³² Cumhur Sinan Özdemir, “Yabancıların Çalışma İzinlerini Düzenleyen, Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor,” s. 304; <http://www.hukukmedeniyeti.org/makale/10777/igucu-kanunu-tasarisi-yasalasti/>. (24.07.2014).

1.2.7.2. 6735 sayılı Kanun'un Kapsamı

1.2.7.2.1. Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Kalan Yabancılar

UİK 2. maddesinde, Kanunun kapsamı belirtilmekte ve kimlerin Kanun kapsamında olup olmadığı düzenlenmektedir. Maddeye göre;

Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsar denilmektedir.

Maddenin devamında çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların da iş ve işlemlerinde bu Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. O halde Kanun,

- 1-Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan yabancıları,
- 2-Bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya gören yabancıları,
- 3-Staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancıları,
- 4-Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları,
- 5-Yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri,
- 6-Yabancı çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri,
- 7-Çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıları kapsamaktadır.

YÇİHK’den farklı olarak, UİK, staj yapan veya staj yapmak üzere başvuran ve sınırötesi hizmet sunucularını da kapsam dahiline almıştır.¹³³ UİK ile ilk defa mevzuatımızda yer alan sınırötesi hizmet sunucusu, Türkiye’de geçici nitelikte olmak üzere ve herhangi bir hizmet sunumu amacıyla bulunan ve ücretini Türkiye’deki ya da Türkiye dışında bir kaynaktan alan yabancı olarak tanımlanmıştır (UİK m. 3/1-f).¹³⁴

¹³³ 4817 sayılı Kanun, Türkiye’de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır. Hediye Ergin, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, İstanbul: Beta Yayınevi, Ocak 2017, s. 38.

¹³⁴ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 234.

1.2.7.2.2. Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Yabancılar

YÇİHK kapsamını düzenleyen 2. maddesinde belirtilen;

403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29. maddesinin 2. cümlesi ile 5680 sayılı Basın Kanununun 13. maddesi ve 231 sayılı Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamına giren, Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen ve karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar” bu Kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

Ancak UİK kapsamını düzenleyen 2. maddede, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı antlaşmalar ile uluslararası sözleşmelerin hükümleri saklı bırakılarak, özel olarak düzenlenmiş bir uluslararası sözleşmenin varlığı halinde şartlar dâhilinde bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Mülga Kanunda kapsam dışı bırakılan bazı yabancıların bu Kanun ile kapsam dışında kalmadığı görülmektedir. Ayrıca mülga Kanunda kapsam dışı bırakılan karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancıların da iş ve işlemlerinin UİK hükümlerine göre yürütüleceği belirtilmiştir (UİK m. 2/2).

Ayrıca UİK 6. maddesinin 4. fıkrasında, mülga YÇİHK 2. maddesinde yer aldığı gibi 5901 sayılı TVK’nın 28. maddesi kapsamında olan yabancıların da çalışma haklarının saklı kaldığı belirtilmiştir.¹³⁵ TVK’nın 28. maddesinde, doğumla aslen Türk vatandaşı olup da kendi isteği ile çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, milli güvenlik ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanmaya devam ederler (TVK m. 28/1). Madde metninde sayılan kişilere, talepleri halinde bu maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenir ve bu kişilere Bakanlığın tespit edeceği esaslar çerçevesinde kimlik numarası verilir (TVK m. 28/6-8).

Mavi kart sahipleri istisnalar dışında Türk vatandaşları ile aynı haklara sahiptir. Mavi kart sahiplerinin, seçme ve seçilme, muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Ayrıca mavi kart sahipleri, bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti

¹³⁵ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 236.

görevlerinde bulunamazlar. Yani mavi kart sahiplerinin Türkiye’de çalışmaları için istisnalara dışında çalışma izni almalarına gerek yoktur.



İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNLERİNE İLİŞKİN TEMEL ESASLAR

2.1. Genel Olarak

Yabancıların çalışma özgürlüğü, ulusal ve uluslararası mevzuatlarda güvence altına alınmıştır. Mevzuatımızda yabancı tanımına giren birçok statü mevcuttur.¹³⁶ Günümüzde hızla büyüyen göç hareketliliği karşısında yabancıların çalışma hayatını düzenleyen YÇİHK eksik kalmış ve yabancıların statülerine göre sırasıyla 15.01.2016 tarihinde Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ve 26.04.2016 tarihinde de Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik çıkarılmıştır. YÇİHK'nın günün değişen şartlarına göre eksik kalması üzerine 28.07.2016 tarihinde UİK yürürlüğe girmiştir.

UİK'nın geçiş hükümleri başlıklı geçici 1. maddesinde;

(...) (2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki mevzuat hükümlerine göre Bakanlıkça verilmiş ve geçerliliğini sürdüren süresiz çalışma izinleri, iptal edilmediği sürece geçerlidir. (3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılan ve işlemleri devam eden çalışma izni başvurularında, bu Kanunla yapılan değişikliklerden önceki mevzuat hükümlerinin başvuru sahibi lehine olan hükümleri dikkate alınır. (4) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur denilmektedir.

¹³⁶ Mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsüne sahip olanlar, geçici koruma statüsüne sahip olanlar, vatansızlar, göçmenler, vb.

UİK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılan ve işlemleri devam eden çalışma izin başvurularında, UİK'dan önceki mevzuat hükümlerinin başvuru sahibi lehine olan hükümlerinin dikkate alınması, aksi halde Kanun yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılacak işlemlerde ise yeni Kanunun uygulanması gerektiği belirtilmiştir.¹³⁷

28.07.2016 tarihinde yürürlüğe giren UİK ile birlikte yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri ile ilgili mevzuat birliği sağlanmış ve nitelikli yabancının Türkiye'de çalışabilmesinin önü açılmıştır. Ancak UİK yürürlüğe girdiği tarihten bu zamana kadar Kanunun uygulama yönetmeliği çıkarılmamıştır. UİK'nın uygulama yönetmeliği taslak halinde hazırlanmış ve görüşleri alınmak üzere ilgili mercilere gönderilmiştir.

Hali hazırda şu an herhangi bir idari işlem veya mahkeme kararı ile iptal edilmeyen YÇİHK Uygulama Yönetmeliği ile UİK yürürlükte olup yabancıların çalışma izinleri bu iki mevzuat hükümlerine göre değerlendirilmektedir. UİK Uygulama Yönetmeliği tasarı halinde olmasından ötürü uygulama yönetmeliği olarak YÇİHK Uygulama Yönetmeliği yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

Bu sebeplerle çalışmamızda, yabancıların Türkiye'de çalışabilmelerinin şartları anlatılırken, UİK ile şu an herhangi bir idari işlem veya mahkeme kararı ile iptal edilmeyen YÇİHK Uygulama Yönetmeliği üzerinden değerlendirme yapılacak ve tasarı halinde olan UİK Uygulama Yönetmeliği¹³⁸ ile karşılaştırılacaktır.

Çalışmamızda, yabancıların Türkiye'de çalışma izinlerine ilişkin temel esaslardan bahsederken, uluslararası işgücü politikası neticesinde, hangi yabancılara çalışma izni verileceği, çalışma izni ve çalışma izni uzatma başvurularında izlenmesi gereken yollar, çalışma izni türleri, iznin iptali, geçerliliğini kaybetmesi, bildirim yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe uymayan yabancı işçi ve işverenler için öngörülen yaptırımları inceleyeceğiz.

¹³⁷ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 234.

¹³⁸ <http://www.baib.gov.tr/files/downloads/PageFiles/%7B5f1f29fc-28c7-4939-9bcd-90e7dfdf28b9%7D/Files/Ilgili%20Yonetmelik%20Taslagi.pdf> (09.06.2017).

2.2. 6735 Sayılı Kanun’a Göre Türkiye’de Yabancıların Çalışması İçin Aranılan Ön Şartlar

2.2.1. Çalışma İzni

UİK tanımlar başlıklı 3. maddesinde çalışma izni, ÇSGB tarafından resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izin olarak tanımlanmıştır. Ayrıca 6. madde de yabancıların çalışma izni almadan Türkiye’de çalışamayacağı ve çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Maddenin devamında “(...) diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler. (4) 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun 28 inci maddesi kapsamında olanların çalışma hakkı saklıdır” denilerek çalışma izni almak suretiyle çalışabilme kuralının istisnaları belirtilmiştir.

UİK’ya göre, Kanun kapsamına giren yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmalarının yasaklandığı ve yabancıların çalışma izni taleplerinin, “uluslararası işgücü politikaları”¹³⁹ esas alınarak Bakanlıkça değerlendirileceği belirtilmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında, uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi hususunda kıstaslar düzenlenmiş ve bu politikanın UİGM tarafından hazırlanarak politika belgesi şeklinde düzenleneceği belirtilmiştir.¹⁴⁰ UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 7. maddesine göre, uluslararası işgücü politikasının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla UİGM tarafından yıllık değerlendirme raporu hazırlanacağı belirtilmiştir. Bu raporlarda belirtilen uluslararası

¹³⁹ UİK 4. maddesinde, uluslararası işgücü politikası; uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancıların uyruğunda bulunduğu ülke ile ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak belirleneceği belirtilmiştir.

¹⁴⁰ UİK Uygulama Yönetmeliği Taslağı madde 5- (1) Uluslararası işgücü politikasının belirlenmesinde; a) Türkiye’nin nitelikli işgücü için çekim merkezi olmasına yönelik eylem, tedbir, proje, plan, program ile diğer ülke uygulamalarına ilişkin bilgileri, b) Yurtdışından Türkiye’ye gelen ve Türkiye’den yurtdışına giden işgücüne ilişkin politika oluşturulmasına katkı sağlayacak veri ve analizleri, c) Ulusal, bölgesel ya da uluslararası nüfus ve işgücü hareketliliği verilerini, ç) Türkiye ile kaynak ülkeler arasında mevcut veya muhtemel siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkileri, d) Ekonomi ve işgücü piyasasına ilişkin mesleki, sektörel, bölgesel ve ulusal gelişmeleri, e) Kalkınma plan ve programları ile Göç Politikaları Kurulunun istihdam ve çalışma hayatına ilişkin karar, eylem ve tedbirlerini, f) Yabancı devletlerle ikili ilişkilerde oluşturulacak politikalar için ilgili ülke ile ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkilerle ilişkin bilgileri, g) Milli güvenlik, kamu düzeni ve kamu sağlığına ilişkin hususları, ğ) Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararlarını, içeren Genel Müdürlükçe hazırlanacak politika belgesi esas alınır.

işgücü politikasının belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesi hususunda UİGM tarafından yurt içinde ve yurt dışında tanıtım ofisleri kurulabileceği belirtilmiştir.¹⁴¹ Tanıtım ofisinin çalışmaları neticesinde ve uluslararası işgücü politikası ile Türkiye’de nitelikli işgücü piyasasının önü açılmış olacaktır.

2.2.2. Çalışma İzni Başvuruları

Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar, yurt içinde veya yurt dışında şartları dâhilinde çalışma izni talebinde bulunabilirler. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 11. maddesinde, yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyet başvuruları ile diğer başvuruların alınmasına, değerlendirilmesine, sonuçlandırılmasına ilişkin tüm iş ve işlemlerin sistem üzerinden elektronik ortamda yapılması gerektiği ve sistemin Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde hizmet verdiği belirtilmiştir. Bu madde gereğince yapılacak çalışma izni başvurularının elektronik ortamda sistem üzerinden yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Aynı maddenin 4. fıkrasında bir istisna getirilerek gerekli görülen hallerde sistem dışından başvuruların alınması, değerlendirilmesi ve sonuçlandırılmasına UİGM tarafından imkân sağlanabileceği bu başvurulara ilişkin bilgi ve belgelerin başvurunun sonuçlandırıldığı tarihten itibaren otuz gün içinde sisteme girilmesi zorunluluğu getirilmiştir.¹⁴²

2.2.2.1 Çalışma İzni Başvurularının Yurt Dışından Yapılması

UİK 7. maddesi uyarınca, çalışma izni başvuruları yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır ve Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsoloslukları, yurt dışında yapılan çalışma izni başvurularını Bakanlığa iletir. Çalışma izni başvurusu uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir ve Bakanlıkça gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurum ve

¹⁴¹ UİK Uygulama Yönetmeliği Taslağı madde 8- (1) *Uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesine ilişkin hususları ve Genel Müdürlükçe belirlenecek diğer faaliyetleri yürütmek üzere Genel Müdürlük tarafından yurtiçi ve yurtdışında tanıtım ofisleri kurulabilir. (2) Tanıtım ofisleri; (a) Beyin göçü, (b) Kaynak ülkelerde farkındalık artırma ve bilgilendirme, (c) Yabancılar, çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler veya yurtdışında yerleşik olan Türk vatandaşları ile akraba topluluklarının vatandaşı olan yabancılar arasından nitelikli işgücü olarak değerlendirilenlerin belirlenerek bunların geçici veya kalıcı olarak Türkiye’ye yönlendirilmesi, (d) Yurt dışında yerleşik Türk vatandaşlarının nitelik ve niceliklerine ilişkin verilerin toplanması, (e) Genel Müdürlükçe belirlenecek diğer görevler, ile ilgili faaliyetlerde bulunur.*

¹⁴² Cumhur Sinan Özdemir, *Yargı Kararları Doğrultusunda Soru-Cevaplı Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri ve İlgili Mevzuat*, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2008, s. 127; A. İhsan Öztürk, *100 Soruda Yabancı Uyrukluların Türkiye’de Çalışması*, Ankara: Seçkin Yayınevi, Mart 2015, ss. 96-108; Muharrem Gözükcü, *Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi*, Fazıl Aydın (ed.), Ankara: 2014, ss. 49-79.

kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri dikkate alınır.

YÇİHK’da düzenlenmeyen ve UİK ile ilk defa çalışma izni başvurularının yetkili aracı kurum tarafından da yapılabileceği belirtilmiştir. Kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinde yetkili aracı kurum, nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluş olarak adlandırılmıştır. Burada yetkili aracı kurumun işleyişi ile ilgili yönetmelik çıkarılacağı belirtilmişse de halihazırda bir yönetmelik çıkarılmamıştır.¹⁴³

YÇİHK döneminde de yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır ve başvurular doğrudan Bakanlığa iletilirdi. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nde, yabancılara yurt dışından çalışma izni başvurularının, uyuşukunda bulundukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapacağı ve temsilciliklerin de çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlığa ileteceği belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ve Bakanlık, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri elektronik ortamda yürüteceği belirtilmiştir.

Çalışma izni başvurusu üzerine yabancıya başvuru referans numarası verilir ve başvuru işlemleri işveren veya yetkili aracı kurum tarafından referans numarası esas alınarak “Online Çalışma İzni Başvuru Sistemi” üzerinden başvuru oluşturularak gerçekleştirilir.¹⁴⁴ Daha sonra yabancı şahıs tarafından yurt dışı temsilciliğine yapılan başvuruyu takip eden on iş günü içinde Türkiye’deki işvereni tarafından elektronik başvurunun tamamlanması ve istenen belgelerin elden veya posta yolu ile Bakanlığa ulaştırılması gerekmektedir. İstenen tüm belgelerin süresi içerisinde Bakanlığa ulaştırılmaması halinde elektronik başvuru geçersiz sayılır ve işleme alınamaz.¹⁴⁵

UİK 12. maddesinin 2. fıkrasında, “*Yurt dışından yapılan başvuruya istinaden çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye’ye gelmek zorundadır. Bu süre içinde Türkiye’ye gelmeyen*

¹⁴³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 237.

¹⁴⁴ Abdurrahman Çalık, *Çalışma Hayatında Yeni Dönem-I: Çalışma İzni Zorunluluğu ve Başvuru Süreci*, Yaklaşım Dergisi, Ocak 2017, S. 289, s. 1.

<http://www.calismaizni.gov.tr/media/1045/isyeribasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf> (27.03.2017)

¹⁴⁵ Abdurrahman Çalık, *Çalışma Hayatında Yeni Dönem-I: Çalışma İzni Zorunluluğu ve Başvuru Süreci*, s. 1.

yabancının çalışma izni iptal edilir” hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre yurt dışından çalışma izni talebinde bulunan ve çalışma izni talebi olumlu cevaplanan yabancının, çalışma izin belgesinin başladığı tarihten itibaren altı ay içerisinde Türkiye’ye gelmediği takdirde çalışma izni iptal edilecektir. Bu süre koşulu, YUKK 19. maddesindeki yurt dışından yapılan başvuru ile alınan ikamet izinlerine ilişkin olarak öngörülen süre koşulu ile paralellik göstermekte olup bu madde ile çalışma izni ve ikamet izni arasında uyum sağlanmaya çalışılmıştır¹⁴⁶.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 17. maddesinde, yurt dışında dış temsilciliklere yapılan çalışma izni başvurularının ardından, temsilciliğe başvuru tarihini izleyen on beş iş günü içinde işverence e-devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda başvuru yapılması gerektiği ve e-devlet üzerinden elektronik ortamda yapılan başvuruların da sistem üzerinden tamamlanması ile çalışma izni talebinin tamamlanacağı belirtilmiştir. Çalışma izin taleplerinin sistem üzerinden elektronik ortamda tamamlanması üzerine ÇSBG’ye evrak ve belge gönderilme zorunluluğu ortadan kaldırılmış olacaktır. Doğrudan sistem üzerinden yapılacak başvuruların bir istisnası taslağın 17. maddesinin 4. fıkrasında belirtilmiştir. Bu maddeye uyarınca, *“insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışan ya da çalışacak yabancılara süre uzatımı başvurusu dahil hiçbir şekilde doğrudan sistem üzerinden başvuru imkanı sağlanmaz. Bu yabancılar adına çalışma izni başvuruları, vatandaşı oldukları veya yasal olarak bulundukları ülkedeki Türk dış temsilciliği aracılığıyla yapılır”* denilerek insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışan ya da çalışacak yabancılara doğrudan sistem üzerinden başvuru hakkı tanınmamıştır.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 18. maddesinde, çalışma izni başvurusunun Türk dış temsilciliği aracılığıyla yapılması halinde çalışma izninin etkinleştirildiği tarihi takip eden on beş gün içinde adına çalışma izni başvurusu yapılan yabancının Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) hesabının¹⁴⁷ sistem üzerinden ÇSBG’ye bildirileceği belirtilmiştir.

¹⁴⁶ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 190.

¹⁴⁷ 6735 sayılı Kanun’un Uygulama Yönetmeliği taslağının tanımlar başlıklı 3. maddesinde, *“KEP hesabı: 25.08.2011 tarihli ve: 28036 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri gereğince yetkilendirilmiş Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcısından alınmış kayıtlı elektronik posta adresi”* olarak tanımlanmıştır.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının geçiş hükümleri başlıklı geçici 1. maddesinde, gerekli teknik alt yapıya sahip olunmamasından ötürü belgelerin Bakanlığa gönderilmeyeceği hükmünün alt yapı tamamlandıktan sonra uygulanacağı hali hazırda yurt dışından Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapılan çalışma izni başvurularında, yabancının temsilciliğe başvuru tarihini takip eden on beş işgünü içinde işverence e-devlet kapısı üzerinden erişilebilen “Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyonu” aracılığıyla başvuru yapılması ve başvuru için istenilen belgelerin on beş işgünü içinde ÇSGB’ye ulaştırılması gerektiği belirtilmiştir. Taslak yürürlüğe girdiğinde dahi teknik altyapı hazırlanana kadar çalışma izni ile ilgili belirtilen belge ve evrakların Bakanlığa ibrazı zorunluluğu devam etmektedir.

2.2.2.2. Çalışma İzni Başvurularının Yurt İçinden Yapılması

UİK 7. maddesi uyarınca, çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan ÇSGB’ye yapılır. Çalışma izni başvuruları, yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir. Çalışma izni başvurusu uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir ve Bakanlıkça gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri dikkate alınır.

Yurt içinden çalışma izni başvuruları, ilk aşamada “Online Çalışma İzni Başvuru Sistemi” üzerinden doğrudan Bakanlığa yapılır. Başvuru yapıldıktan sonra başvuru formu alınarak diğer belgelerle birlikte elektronik ortamdan kaydın tamamlandığı tarihten itibaren altı işgünü içinde elden veya posta yolu ile Bakanlığa ulaştırılması gerekmektedir.¹⁴⁸

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 18. maddesine göre, çalışma izni talebinde bulunacak yabancının, yabancı kimlik numarasının bulunması; bağımsız ve süresiz çalışma izni talebinde bulunacak yabancının KEP hesabının bulunması; süreli çalışma izni talebinde ise talep edecek yabancının ve işverenin KEP hesabının bulunması zorunludur.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının geçiş hükümleri başlıklı geçici 1. maddesinde, gerekli teknik alt yapıya sahip olunmamasından ötürü belgelerin Bakanlığa gönderilmeyeceği hükmünün alt yapı tamamlandıktan sonra uygulanacağı hali hazırda yurt içinden e-devlet kapısı üzerinden erişilebilen “Yabancıların Çalışma

¹⁴⁸Abdurrahman Çalık, *Çalışma Hayatında Yeni Dönem-I: Çalışma İzni Zorunluluğu ve Başvuru Süreci*, s. 1; <http://www.calismaizni.gov.tr/media/1045/isyeribasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf> (27.03.2017).

İzinleri Otomasyonu” aracılığıyla yapılan başvurularda istenilen belgelerin başvuruyu takip eden on beş gün içinde Bakanlığa ulaştırılması gerektiği belirtilmiştir.

2.2.2.3. Çalışma İzni Başvurularının Dışışleri Bakanlığı ve Ekonomi Bakanlığına Yapılması

UİK 14. ve 18. maddelerinde, çalışma izni almak üzere başvuracak yabancıların başvurularının, 14. maddede Dışışleri Bakanlığına, 18. maddede de Ekonomi Bakanlığına yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti almak için Dışışleri Bakanlığına başvurabilecek kişiler 14. maddede sayılmıştır.¹⁴⁹ Dışışleri Bakanlığı ile başvuru alan çalışma izinlerini verme yetkisi ÇSGB’ye aittir. Burada Dışışleri Bakanlığı sadece çalışma izninin değerlendirmesini yapmakta ve ÇSGB’ye başvuru hakkında görüşünü ileterek çalışma izninin verilmesini sağlamaktadır.¹⁵⁰ Ayrıca ÇSGB’ye iletilen başvurularda, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti düzenlenmesine ilişkin İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranır.

UİK 18. maddesinde, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu¹⁵¹ kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının Ekonomi Bakanlığı’na yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ekonomi Bakanlığı ile başvuru alan çalışma izinlerini verme yetkisi ÇSGB’ye aittir. Burada Ekonomi Bakanlığı sadece çalışma izninin değerlendirmesini yapmakta ve ÇSGB’ye başvuru hakkında görüşünü ileterek çalışma izninin verilmesini sağlamaktadır.¹⁵²

¹⁴⁹ UİK madde 14- (1) Yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin; a) Bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar, çalışma izni muafiyeti, b) 18/4/1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 24/4/1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birimi sayılmayan okul, kültür veya din kurumlarında görevli yabancılar çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler. (2) Yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin; a) Eş ve çocukları ile karşılıklılık esasına veya ilgili ülkeyle yapılmış bulunan ikili anlaşmaya göre belirlenmiş yakınları; bu Kanunda, ilgili ikili anlaşmada ve mevzuatta zikredilen çalışma izni muafiyeti hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türkiye’de çalışma izni alarak, b) Özel hizmetinde çalışan yabancılar, çalışma izni muafiyeti alarak, çalışabilirler. (3) Bu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen yabancıların, aynı fıkra da belirtilen statüde olmayan işveren yanında çalışmak üzere yurt içinden yapacakları çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvuruları kabul edilmez. (4) Bu madde kapsamındaki başvurular Dışışleri Bakanlığına yapılır. Dışışleri Bakanlığınca uygun görülen başvurular Bakanlığa iletilir. Bakanlığa iletilen bu başvurularda çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti düzenlenmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranır.

¹⁵⁰ Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, s. 238.

¹⁵¹ 3218 sayı, 6.06.1985 tarih ve 15.06.1985 R.G. tarihli Serbest Bölgeler Kanunu.

¹⁵² Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, s. 238.

2.2.3. Uluslararası İşgücü Kanununa ve Diğer Kanunlara Göre Özel Olarak Düzenlenen Çalışma İzinleri

2.2.3.1. Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancılar

6458 sayılı YUKK’a göre uluslararası koruma statüsüne sahip olan yabancılar; mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma statüsüne sahip olanlardır. Ayrıca uluslararası koruma statüsü olarak belirtilmese de geçici koruma statüsüne sahip olanlar da YUKK ile düzenlenmiştir. Uluslararası koruma kapsamında olan yabancıların çalışma izinlerine ilişkin 26.04.2016 tarihli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik ile YUKK kapsamındaki yabancıların Türkiye’de çalışma hakları düzenlenmiş ve UİK 17. maddesi ile de söz konusu Yönetmelikte değişikliğe gidilmeden düzenleme yapılmıştır. UİK 17. maddesinde;

6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci yabancılar; uluslararası koruma başvurusu tarihinden, geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabilirler. Birinci fıkra kapsamında çalışma izni veya çalışma izni muafiyetine başvuru hakkı tanınan yabancılar çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranır denilmektedir.

Bu maddeye göre, YUKK uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ancak hakkında korumaya dair son karar verilmemiş olan yani başvuru sahibi ve şartlı mülteciler, uluslararası koruma başvuru tarihinden altı ay sonra; YUKK’nın 91. maddesinde düzenlenen geçici koruma statüsüne sahip olanlar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti talebinde bulunabilirler.

Bu hüküm uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ancak hakkında son karar verilmemiş yabancılar, şartlı mülteciler ve geçici koruma statüsüne sahip olan yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri, çalışma izni almalarına bağlıdır.¹⁵³ Ancak uluslararası koruma sahibi olan diğer yabancılar dikkate alındığında ise 26.04.2016 tarihli Yönetmeliğin 4. maddesinin 2. fıkrasına göre, mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi olan yabancılar ait kimlik belgeleri, çalışma izni yerine geçmekte olup

¹⁵³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 242; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 185.

bu kişilerin statü sahibi olduktan sonra Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almalarına gerek yoktur.¹⁵⁴

Madde metninde belirtilen uluslararası koruma talebinde bulunan ancak hakkında son karar verilmemiş yabancılar, YUKK’nın tanımlar başlıklı 3. maddesinin (d) bendinde başvuru sahibi olarak tanımlanmıştır.¹⁵⁵ Uluslararası koruma başvuru sahipleri ise aynı maddenin (r) bendinde mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsüne sahip olan yabancılar olarak tanımlanmıştır.¹⁵⁶ Ayrıca uluslararası koruma başvuru sahibi yabancılar ve şartlı mülteciler ile geçici koruma sahiplerine çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti verilmeden önce İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alınmak zorundadır. İçişleri Bakanlığından görüş alınmadığı ya da olumsuz bir görüş geldiği takdirde yabancının çalışma izni veya çalışma izni muafiyet talebi olumsuz sonuçlanacaktır.¹⁵⁷

Maddenin 3. ve 4. fıkralarında, bu maddede belirtilen yabancıların, geçerli çalışma izni veya çalışma izni muafiyetine sahip olmalarının bu yabancılara Türkiye’de mutlak kalış hakkı sağlamayacağı ve çalışma izninin, ancak 10. maddede belirtilen sürelerle verilebileceği belirtilmiştir. Madde metninden uluslararası koruma başvuru sahibi ve şartlı mülteciler ile geçici koruma sahiplerinin çalışma izni veya çalışma izni muafiyetine sahip olmalarının onlara Türkiye’de mutlak ikamet hakkı tanımayacağı anlaşılmaktadır. Bu fıkranın amacı, geçici koruma sahibi olanlar ile şartlı mültecilerin Türkiye’de kalışlarının geçici olmaları ve uluslararası koruma başvuru sahibi yabancı hakkında son kararın verilmemiş olması yatmaktadır.

ÜİK 17. maddesinin 5. fıkrasında, YUKK’ya göre uluslararası koruma başvurusunun geri çekilmesi veya geri çekilmiş sayılması,¹⁵⁸ uluslararası koruma

¹⁵⁴ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 185.

¹⁵⁵ Tanımlar Madde 3 – (1) *Bu Kanunun uygulanmasında; (...) d) Başvuru sahibi: Uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş olan kişiyi ifade etmektedir.*

¹⁵⁶ Tanımlar Madde 3 – (1) *Bu Kanunun uygulanmasında; (...) r) Uluslararası koruma: Mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü ifade etmektedir.*

¹⁵⁷ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 242.

¹⁵⁸ YUKK madde 77- Başvurunun geri çekilmesi veya geri çekilmiş sayılması. (1) *Başvuru sahibinin; a) Başvurusunu geri çektiğini yazılı olarak beyan etmesi, b) Mazeretsiz olarak mülakata üç defa üst üste gelmemesi, c) İdari gözetim altında bulunduğu yerden kaçması, ç) Mazeretsiz olarak; bildirim yükümlülüğünü üç defa üst üste yerine getirmemesi, belirlenen ikamet yerine gitmemesi veya ikamet yerini izinsiz terk etmesi, d) Kişisel verilerinin alınmasına karşı çıkması, e) Kayıt ve mülakattaki yükümlülüklerine uymaması, hâllerinde başvurusu geri çekilmiş kabul edilerek değerlendirme durdurulur.*

statüsünün sona ermesi,¹⁵⁹ uluslararası koruma statüsünün iptali¹⁶⁰ hallerinde İçişleri Bakanlığının bildirimi üzerine ve geçici korumanın BK kararı ile sonlandırılması ya da bireysel olarak geçici koruma statüsünün iptali hallerinde ise BK kararı veya İçişleri Bakanlığının bildirimi üzerine verilmiş çalışma izinleri veya çalışma izni muafiyetleri ÇSGB tarafından iptal edileceği belirtilmiştir.

Maddenin son fıkrasında uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin verilmesi hususunda sınırlandırmalar belirtilmiştir. Buna göre, madde metninde belirtilen yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusu hakkının il, süre, sektör, işkolu, iş ve meslek bakımından Göç Politikaları Kurulu (GPK) kararları ve ÇSGB'nin uluslararası işgücü politikası dikkate alınarak uygulanabileceği ve sınırlandırılabilmesi ve buna ilişkin usul ve esaslarında İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından verileceği belirtilmiştir. 26.04.2016 tarihli Yönetmeliğin 6. maddesinin 4. fıkrasında, *“belirli bir ilde ikamet etme yükümlülüğü getirilen başvuru sahibi ve şartlı mültecinin, bu il sınırları dışında çalışma izni almak için yaptığı başvurular, İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak sonuçlandırılır”* hükmü getirilerek belirli bir şehirde ikamet etmek için izin alan şartlı

¹⁵⁹ YUKK madde 85 – Uluslararası koruma statüsünün sona ermesi. (1) Uluslararası koruma statüsü sahibi kişi; a) Vatandaşı olduğu ülkenin korumasından kendi isteğiyle tekrar yararlanırsa, b) Kaybettiği vatandaşlığını kendi isteğiyle tekrar kazanırsa, c) Yeni bir vatandaşlık kazanmışsa ve vatandaşlığını kazandığı ülkenin korumasından yararlanıyorsa, ç) Terk ettiği veya zulüm korkusuyla dışında bulunduğu ülkeye kendi isteğiyle tekrar dönmüşse, d) Statü verilmesini sağlayan koşullar ortadan kalktığı için vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanabileceyse, e) Vatansız olup da, statü verilmesine yol açan koşullar ortadan kalktığı için önceden yaşadığı ikamet ülkesine dönebilecekse, uluslararası koruma statüsü sona erer. (2) Birinci fıkranın (d) ve (e) bentlerinin incelenmesinde, statü verilmesine neden olan şartların ortadan kalkıp kalkmadığı veya önemli ve kalıcı bir şekilde değişip değişmediği göz önünde bulundurulur. (3) İkincil koruma statüsü verilmesine neden olan şartlar ortadan kalktığında veya korumaya gerek bırakmayacak derecede değiştiğinde de statü sona erer. İkincil koruma statüsü verilmesini gerektiren şartlardaki değişikliklerin önemli ve kalıcı olup olmadığı göz önünde bulundurulur. (4) Birinci ve üçüncü fıkralarda belirtilen şartların ortaya çıkması hâlinde, statü yeniden değerlendirilebilir. Bu kişiye, statüsünün yeniden değerlendirildiği ve nedenleri yazılı olarak bildirildikten sonra, statüsünün devam etmesi gerektiğine ilişkin nedenlerini sözlü veya yazılı şekilde sunabilmesine fırsat verilir. (5) Maddi gerekçelerini ve hukuki dayanaklarını içeren sona erme kararı, ilgiliye veya yasal temsilcisine ya da avukatına tebliğ edilir. İlgili kişi bir avukat tarafından temsil edilmiyorsa kararın sonucu, itiraz usulleri ve süreleri hakkında kendisi veya yasal temsilcisi bilgilendirilir.

¹⁶⁰ YUKK madde 86 – Uluslararası koruma statüsünün iptali. (1) Uluslararası koruma statüsü verilen kişilerden; a) Sahte belge kullanma, hile, aldatma yoluyla veya beyan etmediği gerçeklerle statü verilmesine neden olanların, b) Statü verildikten sonra, 64'üncü madde çerçevesinde hariçte tutulması gerektiği anlaşılanların, statüsü iptal edilir. (2) Maddi gerekçelerini ve hukuki dayanaklarını içeren iptal kararı, ilgiliye veya yasal temsilcisine ya da avukatına tebliğ edilir. İlgili kişi bir avukat tarafından temsil edilmiyorsa kararın sonucu, itiraz usulleri ve süreleri hakkında kendisi veya yasal temsilcisi bilgilendirilir.

mülteci ya da başvuru sahibinin, başka bir ilde çalışmak istemesi halinde İçişleri Bakanlığının görüşünün alınması gerektiği belirtilmiştir.¹⁶¹

2.2.3.2. Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancılar

Serbest bölgeler; ülkenin ulusal egemenlik ve siyasi sınırları içinde olmakla beraber, ülkede geçerli ticari, mali ve iktisadi alanlara ilişkin hukuki ve idari düzenlemelerin uygulanmadığı veya kısmen uygulandığı, mevzuata göre birçok açıdan bir nevi yabancı ülke statüsüne sahip, sınai ve ticari faaliyetler için daha geniş teşviklerin tanındığı ve fiziki olarak ülkenin diğer kısımlarından ayrılan, endüstriyel park ve transit yükleme merkezi niteliğindeki, gümrük vergisi vb. sınırlayıcı faktörlerin en aza indirildiği yerlerdir.¹⁶²

Serbest bölgelerde çalışacak yabancıların çalışma şartlarına ilişkin esaslar UİK'da ve 27.05.2017 tarihli Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik¹⁶³ ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 5. maddesinde serbest bölgelerde çalışma talebinde bulunan yabancıların çalışma izni alması gerektiği ve 6. maddede de serbest bölgede çalışmak için yurt içinde çalışma izni talebinde bulunacak yabancıların bu başvuruyu ilgili serbest bölge müdürlüğüne yapması gerektiği ve başvuruyu alan serbest bölge müdürlüğünün yabancıların talebini KEP hesabı üzerinden sisteme girmesi gerektiği belirtilmiştir. Maddenin devamında çalışma izni talebini alan ve sisteme giren serbest bölge müdürlüklerinin bu başvuruyu Ekonomi Bakanlığına iletmesi gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca UİK 18. maddesinde de, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu (SBK) kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının Ekonomi Bakanlığına yapılması ve yapılan değerlendirme neticesinde çalışma izni alması uygun görülen yabancıların ÇSGB'ye bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. O halde, SBK kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izin talepleri serbest bölge müdürlükleri tarafından

¹⁶¹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 242; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 185.

¹⁶² Vahit Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınevi, Ekim 2016, s. 175; Filiz Kadı, "Serbest Bölgede Faaliyet Gösteren Firmaların Tercih Nedenleri: İstanbul Atatürk Havalimanı ve İstanbul Trakya Serbest Bölgesi Bağlamında Bir İnceleme", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık 2015, C. 10-3, s. 165; A. Hakan Atık, *Serbest Bölge ve Türkiye'de Serbest Bölgeler*. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Araştırma Müdürlüğü, Ankara: Ocak 1998, s. 1. http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/1998-GA/GA-98-01-01_Serbest_Bolge_ve_Turkiyede_Serbest_Bolgeler.pdf (27.04.2017).

¹⁶³ R.G. 27.05.2017/30078 sayılı Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik.

kendisine iletilen Ekonomi Bakanlığı, talepleri ve belgeleri değerlendirecek ve görüşünü belirterek ÇSGB'ye iletecek ve çalışma iznini ÇSGB verecektir.¹⁶⁴

Serbest bölgelerde çalışma talebi yabancı tarafından yurt dışında Türk dış temsilciliklerine yapılmış ise bu talep ve istenen belgeler Türk dış temsilciligi tarafından elektronik ortamda ÇSGB'ye iletilir. Ayrıca Türk dış temsilciliklerine yapılan izin başvurusu ve diğer bilgi ve belgeler yabancı veya kullanıcı tarafından ilgili serbest bölge müdürlüklerine iletilir ve daha sonra ise çalışma izni talebini alan ve sisteme giren serbest bölge müdürlükleri bu başvuruyu değerlendirilmesi üzerine Ekonomi Bakanlığına iletir.

Ekonomi Bakanlığı tarafından değerlendirilen çalışma izni başvuru talepleri hakkında görüşler ÇSGB'ye iletilir ve serbest bölgelerde çalışacak yabancının çalışma izni talebi ÇSGB tarafından sonuçlandırılır.

UİK 18. maddesine göre Ekonomi Bakanlığınca bildirilen yabancılara, UİK 9. maddesinin birinci fıkrasının (f), (g) ve (ğ) bentleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla Bakanlıkça çalışma izni düzenleneceği belirtilmiştir. Yani Bakanlık, çalışma izninin düzenlenmesi aşamasında, yabancının Türkiye'ye girişine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek ya da hakkında sınır dışı kararı alınmamış olması ile kamu düzeni, kamu sağlığı, kamu güvenliği açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca görülmeyecek kişilerden olmasını inceleyecek ve duruma göre çalışma izinlerini sonuçlandıracaktır.

Serbest bölgelerde çalışacak yabancının çalışma izninin verilmesi, sonuçlanması, değerlendirilmesi, reddedilmesi UİK kapsamında genel hükümlere tabidir.

UİK 18. maddesinin devamında, Kanunun 21-22-23. maddelerinin, serbest bölgelerde çalışan yabancılara uygulanamayacağı ve bu konularda yabancılara 3218 sayılı SBK uygulanacağı düzenlenmiştir. Yani serbest bölgelerde çalışan yabancıların çalışma izinlerine karşılık idari itiraz ve yargı yolları ile bildirim ve sosyal güvenlik yükümlülüğü konularında ve serbest bölgelerde çalışan yabancıların ve çalıştıranların denetimi konusunda 3218 sayılı SBK uygulanacaktır.

¹⁶⁴ Özdemir, "Yabancıların Çalışma İzinlerini Düzenleyen, Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor," s. 303; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 238.

2.2.3.3. Yabancı Öğrenciler

ÜİK 19. maddesinde, bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarında okuyan öğrencilerin çalışma izni alarak çalışabileceği, ön lisans ve lisans öğrencilerinin öğrenimlerinin ilk yılını tamamlamasının ardından çalışma izni için başvurabileceği ve 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kısmi süreli¹⁶⁵ çalışabileceği belirtilmiştir. Maddenin devamında örgün öğretim programına kayıtlı lisansüstü öğrenciler için bu sınırlamanın uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Kanun maddesi gereğince öncelikle Türkiye’de eğitim gören bir yabancı öğrencinin Türkiye’de çalışabilmesi için yükseköğretim kurumunda örgün eğitim programında okuyor olması ve çalışma izni alması gerekmektedir.¹⁶⁶ Çalışma izni almak için başvuran yabancı öğrenci, ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim alıyorsa bu öğrenci eğitiminin ilk yılını tamamlamadan çalışma izni talebinde bulunamaz. Çalışma izni talebinde bulunan ve kabul edilen ön lisans ve lisans öğrencisi 4857 sayılı Kanun’da düzenlenen kısmi süreli olarak çalışabilir.¹⁶⁷ Ancak lisansüstü öğrenciler için ilk yılını tamamlama ve kısmi süreli çalışma sınırlama hükmü uygulanmaz.

Yabancı öğrencilerin Türkiye’de çalışmalarının düzenleyen maddeye göre ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin eğitim yılının ilk yılından sonra, lisansüstü öğrenciler için yıl sınırlaması olmadan her zaman çalışma izni talebinde bulunabileceği belirtilmiş ancak çalışma izninin ne kadar süre ile verileceği düzenlenmemiştir. Yabancı öğrencilere verilecek çalışma izinlerinin, sadece kanuni eğitim sürelerinde mi devam edeceği yoksa af kanunları ile eğitime geri dönen dönemlerde de mi devam edeceği konusunda bir açıklık bulunmamakla birlikte doktrinde bu duruma sadece normal öğrenim süresi içinde öğrenimlerini tamamlayamayan öğrencilere çalışma izninin verilemeyeceği gibi bir sınırlama getirilmesinin isabetli olacağı savunulmaktadır.¹⁶⁸

¹⁶⁵ YÇİHK 13. maddesinde, İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olacağı belirtilmiştir. Ancak söz konusu Kanun’da haftalık kaç saatlik çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılacağı belirtilmemiştir. 06.04.2004 tarihli İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde, kısmi süreli çalışmanın günlük kaç saat çalışmaya denk geleceği belirtilmiş ve söz konusu hükme göre işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olacağı belirtilmiştir.

¹⁶⁶ <https://www.ankaradanismanlik.com/yabanci-ogrenci-calisma-izni/> (31.03.2017).

¹⁶⁷ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 240.

¹⁶⁸ Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 177.

UİK yürürlüğe girmeden önce YUKK'nın öğrencilerin çalışma hakkı başlıklı 41. maddesinde, Türkiye'de öğrenim gören ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin çalışma izni almak kaydıyla çalışabileceği ancak, ön lisans ve lisans öğrencileri için çalışma hakkı, ilk yıldan sonra başlayacağı ve haftada yirmi dört saatten fazla çalışamayacağı belirtilmişti.¹⁶⁹ Ancak UİK 27. maddesiyle bu maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesine “Türkiye’de” ibaresinden sonra gelmek üzere “örgün” ibaresi eklenmiş ve fıkranın ikinci cümlesinde yer alan “haftada yirmi dört saatten fazla olamaz” ibaresi “ilgili kanunlarla düzenlenir” şeklinde değiştirilmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında 38. maddesinde, ön lisans ve lisans öğrencilerinin haftalık çalışma süresinin otuz saati aşamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca taslakta yabancı öğrencilerin ev hizmetlerinde ve eğlence sektörlerinde çalışma izni talebinde bulunamayacağı belirtilmiştir.

UİK 19. maddesinin devamında, yabancı öğrencilere verilen çalışma izinlerinin, geçerli öğrenci ikamet iznini ve bu ikamet izninin sağladığı hakları sona erdirmeyeceği ve yabancı öğrencilerin çalışmasına ilişkin usul ve esasların, GPK tarafından belirlenen esaslar dikkate alınmak suretiyle, İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Madde gerekçesinde, bu hüküm ile öğrencilere hem sahip oldukları öğrenci ikamet izni ile sunulan ve bazı konularda genel ikamet izinlerinin sunduğu haklardan daha geniş olan hakların verilmesinin devamı, hem de öğrencilik statülerinin değişmemesinin amaçlandığı belirtilmiştir.¹⁷⁰

Maddenin son fıkrasına göre, Türkiye’de yükseköğrenimini tamamlayan yabancıların mezuniyet tarihinden itibaren bir yıl içinde çalışma izni başvurusu yapması hâlinde, başvurunun UİPDK tarafından belirlenen esaslar doğrultusunda değerlendirileceği belirtilmiştir. Bu hüküm ile birlikte Türkiye’de yükseköğrenimini tamamlamış olan ve mezuniyet tarihi itibarıyla bir yıl geçmeden çalışma izni için başvuranların da UİPDK tarafından belirlenen kıstaslara göre çalışma izni alabileceği belirtilmiştir.¹⁷¹

¹⁶⁹ <http://calismaizin.com/yabanciogrencilericincalismaizni.html> (31.03.2017).

¹⁷⁰ Ergin, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 41. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (31.03.2017).

¹⁷¹ Ayrıca YUKK'nın 31 maddesi (i) bendine göre Türkiye’de yükseköğrenimini tamamlayanlardan mezuniyet tarihinden itibaren altı ay içinde müracaat edenlere kısa dönem ikamet izni de verilebilir.

2.2.3.4. Yabancı Mühendis ve Mimarlar

UİK 20. maddesinde;

Öğrenimlerini Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunun mühendislik ve mimarlık fakültelerinde veya yurt dışında ilgili ülke makamları ve Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmış bir yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancılar bu Kanuna göre proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilirler hükmü yer almaktadır.

Bu hükme göre mühendis veya mimarlar; Türkiye’de mühendislik veya mimarlık fakültelerinden mezun olmaları veya yurt dışında YÖK tarafından tanınmış bir üniversiteden mezun olmaları halinde bu yabancı mühendis ve mimarlar Türkiye’de proje bazlı ve geçici süreli olarak çalışma izni almak suretiyle mesleklerini icra edebilirler. Maddenin gerekçesinde, nitelikli personel sayılan ve Türkiye’de gerçekleştirilen önemli projelerde kilit rol üstlenen yabancı mühendis ve mimarların başka işlemler şart konulmadan çalışma izni almalarının amaçlandığı belirtilmiştir.¹⁷²

Burada yabancı mühendis ve mimarların Türkiye’de çalışabilmelerinden bahsederken, yurtdışında herhangi bir yükseköğretim kurumunun ilgili fakültelerinden mezun olmuş kişinin kriterleri ve öğrenim gördüğü kurum, dikkate alınmaksızın sadece ülke makamları ve YÖK tarafından tanınma kriteri getirilmesi hususunun isabetli olup olmadığı tartışmalıdır.¹⁷³ Öğretide bir görüş, Türkiye’de, yurtdışı üniversitelerde okuyan kişilerin Türkiye’de öğrenime devam edebilmeleri için dahi YÖK tarafından denklik aranırken burada çalışabilme hususunda sadece tanınmanın alınması, mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin kontrolsüz ve denetimsiz bir şekilde, yeterli eğitim ve mesleki deneyimden yoksun yabancıların eliyle yürütülmesine yol açacağını savunurken¹⁷⁴, diğer bir görüş ise yabancı mimar ve mühendislerde denkliğin aranması ve denklik verilme sürecinin uzun olmasından ötürü projelerde sıkıntıya yol açmasından dolayı böyle bir hükmün isabetli olduğu savunulmaktadır.¹⁷⁵

¹⁷² <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf> (31.03.2017).

¹⁷³ Ergin, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 42; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 240.

¹⁷⁴ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 240.

¹⁷⁵ <https://www.antalyabugun.com/makale/uluslararasi-iscucu-kanunu-22454.html> (31.03.2017)

UİK 27 maddesinin 1. fıkrası uyarınca 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun¹⁷⁶ 34. ve 35. maddelerinde değişikliğe gidilmiştir. 6235 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre;

Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye'de Devlet daireleri ile resmî ve özel kuruluş ve şahıslara karşı resen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Odalar Birliğinin görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı mühendis ve mimar çalıştırabilirler. Bu madde uyarınca verilecek Odalar Birliği görüşünde, diplomalarını yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından almış yabancı meslek mensuplarının, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca diploma denkliğinin tespitinin yapılması şartı aranmaz.

6235 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre “34 üncü madde kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendisler ve yabancı mimarlar, Odalar Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırılabilir.” 6235 sayılı Kanun'a, UİK ile getirilen değişiklikler ile Türkiye'de çalışacak yabancı mühendis ve mimarlara çalışma izni verilirken Bayındırlık ve İskân Müdürlüğünün görüşlerinin alınması hususu kaldırılmış ve 34. maddeye Yükseköğretim Kanunu uyarınca diploma denkliğinin tespitinin yapılması şartı aranmayacağı hükmü getirilmiştir.¹⁷⁷ 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun'a¹⁷⁸ göre Türkiye'de mühendislik ve mimarlık unvan ve yetkisiyle mesleği icra edebilmek için YÖK tarafından denkliği kabul edilmiş diplomaların sunulması gerekiyor.¹⁷⁹ Yeni düzenleme ile bu husus 34. madde ile ortadan kaldırılmıştır.

¹⁷⁶ 6235 sayı, 27.01.1954 tarih ve 04.02.1954 R.G. tarihli Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu.

¹⁷⁷ 6235 sayılı Kanun'un, 6735 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki hükümleri; Madde 34- *Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye'de Devlet daireleri ile resmi ve özel kuruluş ve şahıslara karşı re'sen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Bayındırlık ve İskân Bakanlığının ve Odalar Birliğinin görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı uzman çalıştırabilirler. Madde 35- 34 üncü madde kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendis ve yüksek mühendisler ile mimar ve yüksek mimarlar, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile Odalar Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırılabilir.*

¹⁷⁸ 3458 sayı, 17.06.1938 tarih ve 28.06.1938 R.G. tarihli Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun.

¹⁷⁹ 3458 sayılı Kanun Madde 1- *Türkiye Cumhuriyeti hudutları dahilinde mühendislik ve mimarlık unvan ve salahiyeti ile sanat icra etmek isteyenlerin aşağıda yazılı vesikalardan birini haiz olmaları şarttır: (...) b) Programlarının yüksek mühendis veya mimar mektepleri programlarına muadil olduğu kabul edilen bir ecnebi yüksek mühendis veya yüksek mimar mektebinden diploma almış olanlara usulüne tevfi kan verilecek ruhsatnameler; (...).*

6235 sayılı Kanun'un eski haline göre yabancı bir mimar ya da mühendis Türkiye'de çalışmak istediği zaman öncelikli olarak TMMOB ve bağlı odalardan görüş alınır, yurtdışından okuduğu üniversitenin denkliği değerlendirilir ve çalışma izni verilecekse mesleğine bağlı olan odaya üye olur ve çalışmaya başlardı.¹⁸⁰ Ancak UIK ile getirilen değişikliklerle bu süreçler yaşanmayacak ve diploma denkliği aranmayarak özellikle yatırım projelerinde çalışacak yabancı mühendis ve mimarlar için denklik hususu ile ilgili zaman kayıpları son bulacaktır.¹⁸¹

2.2.3.5. Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakkı

Geçici koruma statüsü mevzuatımızda ilk defa YUKK ile düzenlenmiştir. Ancak Türkiye'nin siyasi, coğrafi ve jeopolitik konumu nedeniyle kitlesel göçlerin giderek artması nedeniyle geçici koruma statüsüne sahip olabilecek yabancılar için mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler yapılmak zorunda kalınmıştır. Bunun sonucunda da önce Geçici Koruma Yönetmeliği ve daha sonra da Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik (GKÇİY) yürürlüğe girerek, geçici koruma sağlanan yabancıların insan onuruna yakışır bir şekilde hayat sürdürmeleri sağlanmış ve bu statüye sahip yabancılar Türkiye'de çalışma izinleri ile ilgili çeşitli haklar tanınmıştır.

Geçici koruma statüsüne sahip olan yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Geçici koruma statüsü sağlanan yabancılar çalışma izni başvuruları ile ilgili GKÇİY ile zaman sınırlaması getirilmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesine göre geçici koruma sağlanan yabancılar ancak geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için ÇSGB'ye başvuruda bulunabilir. Geçici koruma kayıt tarihinden itibaren altı ay geçen yabancıların çalışma

¹⁸⁰ <https://www.antalyabugun.com/makale/uluslararasi-iscucu-kanunu-22454.html> (31.03.2017).

¹⁸¹ Bülent Çiçekli, "Danıştay'ın Yabancıların Çalışma İzinleriyle İlgili Uygulama Yönetmeliğinin Bazı Hükümlerinin İptali," *Sicil Dergisi*, Aralık 2008, Y.3, S.12, s. 208; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 240. Aksi görüş; Ülkemiz mühendis, mimar, şehir planlamacıları, kendi ülkelerinde mülteci ve ikinci derecede ucuz bir işgücü konumuna düşürülecektir. Yabancıya bağımsız çalışma izni verilecek, yurttaşlarımızın serbest çalışma hakkı ellerinden alınarak yabancıların yanında düşük ücretli çalışan konumuna getirilecektir. Rekabet ve haksız rekabet, yabancı çalışanlar lehine olacaktır. Mühendis, mimar, şehir planlamacısı işsizliği artacaktır. Akademik ve mesleki yeterliliğini kanıtlamayan, diploma denkliği aranmayan yabancı çalışanlar "nitelikli işgücü" sayılacak, kanıtlayan yurttaşlarımız ise "ara eleman" konumuna indirgenecektir. Başka ülkelerin teknik elemanları hiçbir denetim ve kontrole tabi olmaksızın, "beyana dayalı" olarak ülkemizde meslek icra edeceklerdir. Yabancı çalışanlar ülkemize gelmeden, uzaktan ve vergi ödemeksizin çalışabilecek; ülkeye gelenler ise çalışma ve ikamet izni almaktan muaf tutulacaktır. Uluslararası hukukta yer alan "karşılıklı ilkesi" uluslararası sermaye güçleri lehine yok hükmünde sayılacaktır. <http://politeknik.org.tr/muhendisler-icin-bir-guvenesizlik-hamlesi-daha-uluslararasi-iscucu-kanun-tasarisi/> (31.03.2017).

izni başvuruları, yabancıyı çalıştıracak işveren tarafından e-devlet kapısı üzerinden, bağımsız çalışma izni talebinde bulunacak yabancı ise bizzat kendi ad ve hesabına yabancı tarafından yapılabilir (GKÇİY m. 5/2-3).

Çalışma izni talebinde bulunacak olan geçici koruma sahibi yabancıya çalışma izni başvurusu ile ilgili GKÇİY ve UİK çeşitli sınırlamalara tabi tutmuştur. GKÇİY 6. maddesine göre, geçici koruma statüsü sahibi yabancılar, sadece Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve mesleklerde çalışma izni başvurusunda bulunamaz. Aynı maddenin 1. fıkrasına göre bu yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirmelerinin ÇSGB tarafından UİK'daki değerlendirme kriterlerine göre yapılacağı belirtilmiştir. UİK 16. maddesi ile geçici koruma statüsüne sahip olan yabancıların çalışma izni başvuruları ile ilgili değerlendirme kriterleri ve izin süreleri bakımından kolaylıklar sağlanabileceği ve çalışma izni bakımından istisnalar uygulanabileceği düzenlenmiştir.

Geçici koruma sağlanan yabancılar diğer tüm yabancılar gibi çalışma izin türlerinden istediğine başvurabilir. Ancak UİK 11. maddesinin 6. fıkrasına göre geçici koruma statüsüne sahip olan yabancıların turkuaz karta başvuramayacakları belirtilmiştir.¹⁸² O halde geçici korunan yabancılar turkuaz kart talebinde bulunamazlar.

Geçici koruma statüsü sahibi yabancılar çalışma izinleri ÇSGB tarafından değerlendirilip verilebilmektedir. UİK 17. maddesinin 2. fıkrası ile geçici korunan yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranması gerektiği belirtilmiştir. O halde geçici korunan bu yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti talepleri değerlendirilirken İçişleri Bakanlığının olumlu görüşünün alınması zorunludur.

Geçici koruma statüsüne sahip yabancıların çalışma izni başvuru talebine getirilen bir diğer kısıtlama coğrafi kısıtlamadır. Geçici koruma statüsüne sahip olan yabancılar bu statü kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle herhangi bir sakınca görülmediği hallerde belirli illerde kalma şartı ile verilir (GKY m. 24). Bu maddeye göre yabancıya çalışma izni Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek il kotası ile verilir. Bazı illerde kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle çalışma izni verilmesinde sakınca görüldüğünün İçişleri

¹⁸² Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 208.

Bakanlığınca belirlendiği hallerde o iller için verilecek çalışma izinleri ÇSGB tarafından durdurulur ancak yabancıların bu ilde kalma hakkı devam ediyorsa, önceden verilen ve geçerliliği devam eden çalışma izinleri sona erdiği tarihe kadar kullanılır (GKÇİY m. 7/2).

Geçici koruma statüsüne sahip yabancılara getirilen son sınırlama istihdama ilişkindir. GKÇİY 8. maddesine göre “*çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınarak Bakanlıkça, geçici koruma sağlanan yabancı istihdamı kotası değişen oranlarda uygulanabilir.*” Maddenin devamında istihdam kotası belirlenmiş ve kural olarak, bir işyerinde istihdam edilecek geçici koruma statüsüne sahip olan yabancı sayısının, o işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının %10’unu geçemeyeceği ve o işyerinde toplam çalışan işçi sayısının on işçinin altında olması halinde en fazla bir geçici korunan yabancının çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Maddenin 3. fıkrasında işçi kotasına bir istisna getirilmiş ve geçici koruna yabancı çalıştırmak isteyen işveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancıların çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunamadığının belgelendirildiği hallerde istihdam kotası uygulanmayabileceği belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından bir işyerinde mesleki eğitim ve işbaşı eğitimi görececek geçici korunan yabancılar için eğitim süresinin sonunda aynı işyerinde çalıştırılmaları kaydıyla ÇSGB’ye başvurmaları halinde bu yabancılara istihdam kotası farklı uygulanabilir (GKÇİY m.12).

GKÇİY 6. maddesinde geçici korunan yabancıların çalışma izni almadan önce sağlık meslek mensuplarının Sağlık Bakanlığından, eğitim meslek mensuplarının ise Millî Eğitim Bakanlığından veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından ön izin almaları gerektiği düzenlenmiş ve bu düzenleme UİK 8. maddesi ile paralellik göstermektedir. Maddeye göre bu meslek gruplarında çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni başvurusu, ilgili kurumlardan ön izin alınmadığı takdirde değerlendirilmeye tabi olmayacaktır.

Geçici koruma statüsüne sahip yabancıların çalışma izinleri ile ilgili olarak 5. maddede çalışma izni muafiyeti düzenlenmiştir. Bu maddeye göre mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izninden muaf tutulmuşlardır. Maddenin devamına göre bu yabancıların çalışma izni muafiyet başvuruları geçici koruma sağlanan il valiliklerine yapılır ve valilikler bu başvuruları ÇSGB'ye iletir. ÇSGB bu başvuruları değerlendirirken mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin il ve kota sınırlaması getirilebilir (GKÇİY m.5/5).

Yönetmeliğin 11. maddesine göre, kamu yararına çalışan dernek statüsüne sahip dernekler ile vergi muafiyeti tanınan vakıflarda geçici koruma sağlanan yabancılar insani yardım hizmeti faaliyetlerinde çalışabilirler. Bu yabancıların çalışma izni talepleri işveren vakıf veya dernek tarafından ÇSGB'ye yapılır. Maddenin devamında bu çalışma izni başvurusuna bir istisna getirilmiş ve bu maddeye göre kamu yararına çalışan dernek statüsüne sahip olmayan dernekler ile dernek şube veya temsilcilikleri, federasyonlar, konfederasyonlar ve yabancı dernekler ile merkezleri yurt dışında bulunan dernek ve vakıf dışındaki kâr amacı gütmeyen kuruluşların Türkiye'deki şube veya temsilcilikleri, geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştırmak istediği takdirde bu kuruluşlar hakkında İçişleri Bakanlığının uygun görüşünün alınması zorunlu kılınmıştır.

Çalışma izni talebi olumlu cevaplanan yabancıya çalışma izni, ÇSGB tarafından verilir ve bu izin İçişleri Bakanlığına bildirilir. Çalışma izni muafiyeti başvurusu olumlu cevaplanan yabancıya çalışma izni muafiyeti de ÇSGB tarafından verilir ancak bu muafiyet başvurusunun yapıldığı geçici koruma sağlanan ilin valiliğine ayrıca bildirilir (GKÇİY m.9).

Geçici koruma sağlanan yabancıların ücretlerine ilişkin düzenleme Yönetmeliğin 10. maddesinde düzenlenmiş olup bu maddeye göre geçici koruma sağlanan yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenemeyecektir.

Geçici koruma statüsü sahibi yabancıların çalışma izni, geçici korumanın sonlandırılması veya iptal edilmesi hallerinde iptal edilir (GKÇİY m. 13/3).¹⁸³

¹⁸³ Geçici Koruma Yönetmeliğine göre geçici koruma Bakanlar Kurulu tarafından, yabancıların iradesi dışında sonlandırılabilir. Ayrıca geçici korunanların; a) Kendi isteğiyle Türkiye'den ayrılması, b) Üçüncü bir ülkenin korumasından faydalanması, c) Üçüncü bir ülkeye insani nedenler veya yeniden

2.2.4. Çalışma İzni Uzatma Başvurusunun Yapılması

UİK 10. maddesine göre çalışma izni olarak Türkiye’de çalışan yabancılar, çalışma izninde belirtilen süreler dâhilinde Türkiye’de çalışabilme ve bu süre bittikten sonra da tekrar çalışmaya devam etmek istiyor ise çalışma izni uzatma başvurusu yaparak Türkiye’de çalışmaya devam edebilme hakkına sahiptirler. Türkiye’de çalışmak için çalışma izni alan yabancının çalışma izni süresi bittikten sonra da tekrar Türkiye’de çalışmaya devam etmek istediği takdirde, uzatma başvurusunun elektronik ortamda ÇSGB’ye yapılması ve bu belgenin kâğıt ortamında imzalanarak diğer istenen belgelerle birlikte altı işgünü içinde Bakanlığa ulaştırılması gerekmektedir.¹⁸⁴

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 8. maddesinde; *“Süresi sona erecek bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç 15 gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılara uygulanan esaslara tabidir”* ifadesi yer almaktadır. UİK 7. maddesi ile hükümde değişikliğe gidilmiş ve çalışma izni uzatma başvurusu, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılacağı ve çalışma izni süresi dolduktan sonra yapılan uzatma başvurularının reddedileceği belirtilmiştir. O halde çalışma izni uzatma başvurusunda bulunacak yabancı, çalışma izni süresi bitimine altmış gün kalmasından itibaren uzatma başvurusunda bulunabilir ve her durumda çalışma izni süresi bitimine kadar uzatma talebinde bulunabilir.¹⁸⁵ Çalışma izni süresi bittikten sonra yapılan uzatma başvuruları da ilk defa başvuru yapan yabancılara uygulanan esaslara göre değerlendirilir.

UİK 7. maddesinin 8. fıkrasında, usulüne uygun yapılan başvuruların Bakanlık tarafından otuz gün içinde değerlendirileceği belirtilmiştir. Çalışma izni uzatma başvurusunun, çalışma izni süresinin bitimine kısa bir zaman kala yapılması halinde mesela çalışma izni süresi bitimine bir gün kala yapılması halinde Bakanlık tarafından otuz gün içinde cevap gelmesi beklenecektir. Peki bu halde çalışma izin süresi biten

yerleştirme kapsamında kabul edilmesi ya da üçüncü bir ülkeye çıkış yapması, ç) Ölmesi hallerinde geçici koruma bireysel olarak sona erer.

¹⁸⁴ YÇİHK Uygulama Yönetmeliği Madde 5- *Kanun kapsamında Bakanlığa yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kâğıt ortamında imzalanarak Yönetmelik ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Bakanlığa ulaştırılması gerekir. Çalışma izinleri Bakanlıkça, kâğıt kullanılarak veya elektronik belge olarak verilir.*

¹⁸⁵ Çalık, *Çalışma Hayatında Yeni Dönem-I: Çalışma İzni Zorunluluğu ve Başvuru Süreci*, s.1.

ve uzatma başvurusu yapan yabancının bu süre içerisinde çalışıp çalışamayacağı durumu tartışmalıdır. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 8. maddesinde;

Çalışma izni uzatma başvurusu bulunan yabancılar, çalışma izin süresinin sona erdiği tarihten itibaren kırk beş günü geçmemek ve yaptığı işin mahiyeti değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekte çalışmaya devam edebilir. Bu süre içerisindeki çalışma kanuni çalışma olarak kabul edilir ve yabancının, ilgili mercilerin ve işverenin yükümlülükleri aynı şekilde devam eder hükmü yer almaktadır.

UİK ile birlikte çalışma izni süresi bittikten sonra, çalışma izni uzatma başvuru yapılamayacağı için, Bakanlık tarafından yabancıya otuz gün içinde olumlu veya olumsuz cevap gelinceye kadar, yabancının yaptığı işin mahiyeti değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekte çalışmaya devam edebileceği kanaatindeyiz.¹⁸⁶

2.2.5. Çalışma İzninin ve Çalışma İzni Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi

Usulüne uygun olarak elektronik ortamda çalışma izni başvurusunu yapan yabancı, başvurunun ardından diğer belgelerle beraber başvuru çıktısını da alarak ÇSGB'ye ulaştırır.¹⁸⁷ Bakanlık tarafından gerek görülen hallerde ya da zorunlu başvurulması gerektiği hallerde ilgili kamu kurum ve kuruluşu ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri alınarak çalışma izni verilir verilmeyeceği uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirir (UİK m.7). YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 10. maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarından belge talebinde bulunulması halinde en geç beş gün süre verileceği, bilgi ve görüş talebinde bulunulması halinde ise en fazla on beş günlük süre verileceği ve ilgili mercilerin de görüşlerini en geç on beş gün içinde Bakanlığa bildirmesi gerektiği ve zorunluluk halinde on beş günü geçmemek üzere ek süre talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. Ayrıca verilen süre ve ek süre içerisinde ilgili kurum tarafından bildirilmeyen görüşlerin de Bakanlık tarafından olumlu cevap olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

¹⁸⁶ Çalışma izni uzatma başvurusunda bulunan yabancılar, başvurusunun sonuçlanmasına kadar geçen zaman diliminde, alacağı görevin içeriği değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekteki çalışmalarını sürdürebilirler. Ancak bu yabancıların işyerinde fiilen çalıştıkları sürede geçerli olmak üzere, uzatma başvurusunda bulunduklarına ilişkin olarak ÇSGB tarafından verilecek bir belge taşıyacakları ve bu belgenin, veriliş tarihinden itibaren 90 gün sonra geçerliğini yitireceği hüküm altına alınmıştır. Yabancının bu belgeyi taşıdığı süre içerisindeki çalışması, doğuracağı sonuçlar bakımından kanuni çalışma olarak kabul edilir ve bu süre içerisinde yabancının, ilgili mercilerin ve işverenin kanuni yükümlülükleri devam eder. Hakan Aslan, "Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi", *Çimento İşverenleri Dergisi*, Eylül-Ekim 2008, S. 5, C. 22, s. 15.

¹⁸⁷ Çalışma izni başvurularının tek elden ÇSGB tarafından yani Ankara tarafından değerlendirilmesi, özellikle büyük iller tarafından istihdamda zorunluluk hallerinde ciddi zaman ve emek kaybına neden olmasından ötürü eleştirilmektedir. Bkz. Bülent Çiçekli, "Yabancı İşçilerin Çalışmasına İlişkin Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar," *Sicil Dergisi*, Aralık 2006, Y. 1, S. 4, s. 40.

Bakanlığa belgeler gönderilmeden önce, mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunluluğu olduğundan buralarda çalışacak yabancılar için ön izin alınması gerekmektedir (UİK m.8).

Bakanlık, başvuru sonunda eksik bilgi ve belgelerin olması halinde, eksikliklerin tamamlanması için mücbir sebeplerin resmi makamlarca belgelendirilmesi dışında otuz günü aşmamak koşuluyla yabancıya ek süre verir ve başvuru değerlendirmesi ertelenir. Erteleme süresi içinde başvurudaki eksik belgelerin tamamlanmaması üzerine çalışma izni başvurusu reddedilir. Usulüne uygun yapılan başvuruların değerlendirilmesi otuz gün içinde tamamlanır (UİK m.7).

Çalışma izninin uzatılmasına ilişkin başvurularda dikkate alınan hususlardan biri de yabancıların sosyal güvenlik prim ödemeleridir. Yabancıların çalışma izni uzatma başvurularının değerlendirilmesinde, son bir yıllık döneme ait sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş olması koşulu aranmaktadır.¹⁸⁸

Bakanlık UİPDK kararları doğrultusunda çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterleri belirler ve bu kriterlere göre çalışma izni verilir verilmeyeceğini belirler (UİK m.7/6). Ancak UİK ile ilgili bir uygulama yönetmeliği henüz çıkarılmamış olup Bakanlık tarafından çalışma izinleri konusunda yeni bir değerlendirme kriteri oluşturulmamıştır. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği ile çıkarılan yabancıların çalışma izin taleplerine ilişkin olarak başvuru sahibi işyerlerinin ve yabancıların karşılamaları zorunlu olan değerlendirme kriterleri ¹⁸⁹ ve bu

¹⁸⁸ Aslan, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi,” s. 15.

¹⁸⁹ 1. Çalışma izni talep edilen işyerinde en az 5 T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için izin talebinde bulunulması durumunda, ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı 5 T.C. vatandaşı istihdamı aranacaktır. İzin isteyen yabancının şirket ortağı olması halinde 5 kişilik istihdam şartı, Bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son 6 ayı için aranır.

2. İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir.

3. Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2 nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde 1 inci ve 2 nci maddeler uygulanmayacaktır.

4. İzin isteyen şirket ortağı yabancının, 40.000 TL’den az olmamak üzere sermaye payının en az yüzde 20 olması zorunludur.

5. İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınarak yabancıya ödenecek ücretin en az

Üst düzey yöneticiler, pilotlar ve ön izin talebinde bulunan mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 6,5 katı,

Birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı,

değerlendirme kriterlerine tabi tutulmayan yabancılar¹⁹⁰ belirtilmiştir. Ayrıca ilgili Yönetmeliğin 13. maddesinin 2. fıkrasında,

Bakanlık, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde; yabancıların ikamet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini dikkate alır şeklinde düzenleme yapılarak Bakanlığın çalışma izni başvurularında değerlendirme yaparken hangi hususlara dikkat ettiği anlaşılmaktadır.

Bu değerlendirme kriterleri çerçevesinde, Türkiye İş Kurumu tarafından çalışma izni talebinde bulunan yabancıların talepte bulunduğu iş için ülke içinde dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunup bulunmadığının araştırılıp kayıt altına alınması gerektiği belirtilmiştir (YÇİHK UY m.13/III). Bu tutulan kayıtlar neticesinde yabancıların çalışacağı iş için aynı nitelikte çalışabilecek yabancı olmayan kişinin bulunup bulunmadığı durumuna göre çalışma izin talepleri değerlendirilir. Dört haftalık süre içerisinde o işte çalışacak bir kişinin bulunması halinde, sadece o iş için yabancı istihdamını haklı kılacak sebeplerin varlığı

Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar, öğretmenler ile psikolog, fizyoterapist, müzisyen ve sahne sanatçısı unvanlarında çalışacak yabancılar için asgari ücretin 3 katı, Ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret, yukarıda sayılanlar dışındaki diğer mesleklerde (Satış elemanı, pazarlama-ihracat görevlisi gibi görevler) çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı olması gerekmektedir.

Turizm-Animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri ünvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı.

6. Bünyelerinde izinli masaj salonu bulunduğunu kanıtlayan Kültür ve Turizm Bakanlığından belgeli en az 4 yıldızlı turizm işletmeleri ile belgeli tatil köylerinin, masör, masöz ve SPA terapisti gibi uzmanlık ve ustalık gerektiren talepleri değerlendirmeye alınacak, bu kapsamda bulunmayan işletme ve işyerlerinin talepleri uygun bulunmayacaktır.

7. (Değişik: 20.4.2011/ÇGM-8108) Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı 5 T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.

8. (Ek madde: 20.4.2011/ÇGM-8108) Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde hüküm bulunan haller ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı işlerinde çalıştırılacak yabancılarla ilişkin çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesinde 1 inci ve 2 nci maddelerde belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.

9. (Ek madde: 20.4.2011/ÇGM-8108) İleri teknoloji gerektiren işlerde veya aynı vasıflarda Türk uzmanının bulunmadığı hallerde Genel Müdürlük Makamınca verilecek onay üzerine 1 inci ve 2 nci maddelerle belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.

10. (Ek madde: 20.4.2011/ÇGM-8108) Özellikle Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırım koşullarını taşıyan işletmelerde kilit personel dışında istihdam edilecek yabancılar için, 1 inci madde ile belirlenen kriter, işletmenin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan T.C. vatandaşı sayısı esas alınarak uygulanır.

¹⁹⁰ Değerlendirme kriterlerine tabi tutulmayan yabancılar; -Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar, - K.K.T.C. vatandaşı yabancılar,-Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,-İnsani mülhazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,-İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,-Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılardır.

aranır. ÇSGB, Türkiye’de çalışmak üzere ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancının eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumunu da dikkate alır (YÇİHK UY m.13/IV). Yönetmeliğin bu maddesi uyarınca ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamı haklı kılacak gerekçelerin değerlendirilmesinde, yabancının çalıştırılmak istendiği işteki arz ve talep dengesi ile o sektördeki işsizlik oranı, yabancının yetkinliği ve vasfı, aynı sektörde o işi yapacak nitelikte Türk olup olmadığının dikkate alınması gerektiği hususu Danıştay 10. Dairesi’nin 26.10.2010 tarihli kararında ifade edilmiştir.¹⁹¹ Kararda ve Yönetmeliğin ilgili maddesinde belirtilen iş piyasası ve ekonomik durum ibaresinden anlatılmak istenen ülkenin genel ekonomik durumu ve iş piyasası değil yabancının çalışmak istediği iş ile ilgili iş piyasası ve ekonomik durumdur.¹⁹²

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 13. maddesinin son fıkrasında çalışma izni başvurularında değerlendirme kriterlerine tabi tutulmayacak kişiler belirtilmiştir. Bu kişiler; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar, Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar, insani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar, insan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar, anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar, vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılardır. Madde metninde özel olarak belirtilen yabancıların çalışma izni başvuruları değerlendirilirken bu kriterlere tabi tutulmayacaktır.

¹⁹¹ Danıştay 10. Daire, T. 26.10.2010. E. 2007/7613, K. 2010/8379. Bkz. Nuray Ekşi ve Bülent Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukukuna İlişkin Danıştay 10. Daire Kararları*, İstanbul: Beta Yayınevi, Ağustos 2012, ss. 101-105. Tatiana Chiron adlı şahsa, davacı şirkette çevirmenlik görevinde çalışmak üzere çalışma izni verilmiş ve daha sonra çalışma izni süresinin bitmesi üzerine çalışma izni uzatma başvurusunda bulunulmuş ve çalışma izni uzatma başvurusu, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin ekonomik ve konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması, başvuru için ülke içinde dört haftalık süre içinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunabileceği gerekçesiyle reddedilmiş ve açılan dava sonucunda da idare mahkemesi davalı idareyi haklı bularak davayı reddetmiştir. Davacı tarafından dosyanın temyiz edilmesi üzerine Danıştay 10. Dairesi; davacı şirketin çalışma izninin uzatılmasını istediği yabancıyı çevirmen olarak istihdam etmesi, bu kişinin beş yabancı dilden Türkçe’ye, Türkçe’den bu dillere çeviri yapabilmesi, öte yandan da davacı şirketin, aynı nitelikte işi yapabilecek başka bir kişinin olmadığını Türkiye İş Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü’nden aldığı bilgi çizelgesiyle ortaya koyması sebebiyle, idarece davacının talebinin reddedilmesinin gerekçesi olarak ileri sürüldüğü hususların 4817 sayılı yasaya uygun olmaması nedeniyle idare mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

¹⁹² Mustafa Cin, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, (Doktora Tezi), İstanbul: 2004, s. 102.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 23. ve 24. maddelerinde, çalışma izni konusunda değerlendirme kıstaslarının UİGM tarafından belirleneceği ve belirlenen kıstaslar neticesinde puanlama sisteminin hazırlanacağı ve altı aylık dönemler halinde bu sistemin UİGM tarafından resmi sitede yayınlanacağı belirtilmiştir. Değerlendirme kıstaslarının istisnası aynı maddenin 2. fıkrasında belirtilmiştir.¹⁹³ Fıkra göre, “*ileri teknoloji gerektiren işlerde, ülke ekonomisine yüksek katkı yapacağı veya yüksek sayıda istihdam yaratacağı taahhüt edilen yatırımlarda, uluslararası sözleşmelere dayalı veya kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülen projelerde, kamu yararı gözetilerek çalışma izni değerlendirme kıstasları Genel Müdürlükçe farklı uygulanabilir.*” Ayrıca Yönetmeliğin 32. maddesindeki nitelikli işgücüne sahip olanlar ile nitelikli yatırımcılar ve 33. maddesindeki istisnai yabancılar için değerlendirme kıstaslarının özel olarak düzenlenebileceği belirtilmiştir (UİK UY Taslağı m.23/2).

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 24. maddesinin son fıkrasında çalışma izni başvurularında değerlendirme kıstaslarına tabi tutulmayabilecek kişiler belirtilmiştir. Bu kişiler; anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar, bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar, İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilenler, insani ikamet izni verilmiş olan yabancılar, insan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar, vatansız Kişi Kimlik Belgesi sahibi yabancılar, Türkiye’de öğrenimde geçen süreler hariç, en az on yıl kesintisiz ikamet etmiş yabancılar, bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olduğu ilgili kamu kurumlarınca bildirilen yabancılar ve UİGM tarafından uygun bulunacak diğer yabancılardır.

¹⁹³ UİK Uygulama Yönetmeliği Taslağı Madde 24- *Çalışma izni değerlendirme kıstasları :Genel Müdürlük, çalışma izin başvurularının değerlendirilmesinde: a) Yabancınnın eğitimi, mesleki bilgi ve tecrübesi, mesleki bilgisi ve tecrübesi ile işyerinde alacağı görev arasındaki uyum, iş yerinde alacağı görev, ücreti, bildiği diller ve benzeri, b) Yabancınnın istihdam edileceği tüzel kişiliğın asgari ve ödenmiş sermayesi, öz kaynağı, brüt satışı, ihracat ile yatırım miktarları, faaliyet alanı, faaliyet gösterdiği sektör veya coğrafi alan, toplam istihdam düzeyi, toplam istihdamı içerisindeki Türk ve yabancı çalışanların oranı, yatırım ve istihdam düzeyine ilişkin kısa ve orta vadeli taahhütleri ve benzeri, c) Uluslararası işgücü politikasına uygunluk bakımından işgücü piyasası araştırmaları ve analizleri ve bu kapsamda hazırlanacak pozitif ve negatif işgücü değerlendirme listeleri, milli güvenlik ve kamu düzeni, karşılıklılık ilkesi doğrultusunda yabancınnın vatandaşı olduğu ülke ile ikili ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslar arası sözleşmeler ve benzeri, hususları dikkate alarak il, bölge, faaliyet alanı bazında farklılaştırılmış kıstaslar belirler.*

2.2.6. Çalışma İzni Almadan Önce Ön İzin Uygulaması

UİK 8. maddesinde, mesleki yeterlilik gerektiren mesleklerde çalışma izni düzenlenebilmesi için, yabancının çalışacağı meslek ile ilgili yetkili kurumdan ön izin alması gerektiği düzenlenmiştir. Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığından, eğitim hizmetlerinde Milli Eğitim Bakanlığından, Yükseköğretim Kurumlarında öğretim elemanı olarak çalışacak yabancılar için Yükseköğretim Kurumundan, Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılar için ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığından ön izin alınması gerektiği belirtilmiştir (UİK m. 8). Ön izin alması gereken meslekler için ön izin verme yetkisi madde metninde belirtilen kurumlara aitken, çalışma izni verme yetkisi ise ÇSGB'ye aittir. Ayrıca maddenin 6. fıkrasında, çalışma izni uzatma başvurularının da ilgili Bakanlığın ve Yükseköğretim Kurumunun ön iznine tabi olduğu belirtilmiştir.

Ön izin yükümlülüğü getirilmesinin amacı, yabancıların çalışma izni alarak çalışacakları meslekler için, yeterli nitelikte olup olmadıklarının denetlenmesi ve nitelikli işgücünden yararlanmak isteği yatmaktadır.¹⁹⁴ Ön izin uygulamasında belirtilen meslekler için çalışacak yabancıların yeterli nitelikte olup olmadığının araştırılması sonucunda ön izin alınması halinde ÇSGB tarafından çalışma izni verilir. Çalışma izninin ön izin şart koşularak verildiği meslek grupları için UİK 9. maddesinin (d) bendindeki red sebeplerinden “*Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılmaması*” hükmü uygulanmaz (UİK m. 8/3).

Yükseköğretim Kurulu tarafından verilecek ön izin ile çalışma izni alarak çalışacak yabancı öğretim elemanları için Kanunun 8. maddesinin 4. fıkrasında istisnai bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre “*Ön izne istinaden çalışacak yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, bu Kanunun 7 nci maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları ile (f), (g) ve (ğ) bentleri saklı kalmak üzere 9 uncu maddesinin birinci fıkrası uygulanmaz.*” Buna göre yabancı öğretim elemanının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, yabancının kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülmesi durumu, YUKK 7. maddesindeki,¹⁹⁵ Türkiye’ye girişlerine izin

¹⁹⁴ <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (04.04.2017).

¹⁹⁵ YUKK madde 7 – Türkiye’ye girişlerine izin verilmeyecek yabancılar. (1) Aşağıdaki yabancılar, Türkiye’ye girişlerine izin verilmeyerek geri çevrilir: a) Pasaportu, pasaport yerine geçen belgesi, vizesi veya ikamet ya da çalışma izni olmayanlar ile bu belgeleri veya izinleri hileli yollarla edindiği veya sahte olduğu anlaşılanlar b) Vize, vize muafiyeti veya ikamet izin süresinin bitiminden itibaren en

verilmeyen yabancılardan, 15. maddesindeki,¹⁹⁶ vize verilmeyecek yabancılardan, 54. maddesindeki,¹⁹⁷ sınır dışı etme kararı alınan yabancılardan olması halleri ile Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü hariç, Türkiye Cumhuriyeti'nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları olma halleri dışındaki diğer çalışma izni red sebeplerinin uygulanamayacağı belirtilmiştir.¹⁹⁸ O halde yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde uluslararası işgücü politikasına uygunluğunun aranmayacağı, ön izin veren merci dışında ilgili mercilerin görüşlerinin alınmayacağı ve başvurunun değerlendirilmesinde değerlendirme kıstaslarının uygulanmayacağı anlaşılmaktadır.

az altmış gün süreli pasaport veya pasaport yerine geçen belgesi olmayanlar c) 15 inci maddenin ikinci fıkrası saklı kalmak kaydıyla, vize muaftiyeti kapsamında olsalar dahi, 15 inci maddenin birinci fıkrasında sayılan yabancılar (2) Bu maddeyle ilgili olarak yapılan işlemler, geri çevrilen yabancılara tebliğ edilir. Tebligatta, yabancılardan karara karşı itiraz haklarını etkin şekilde nasıl kullanabilecekleri ve bu süreçteki diğer yasal hak ve yükümlülükleri de yer alır.

¹⁹⁶ YUKK madde 15 – Vize verilmeyecek yabancılar. (1) Aşağıda belirtilen yabancılara vize verilmez: a) Talep ettikleri vize süresinden en az altmış gün daha uzun süreli pasaport ya da pasaport yerine geçen belgesi olmayanlar b) Türkiye'ye girişleri yasaklı olanlar c) Kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından sakıncalı görülenler ç) Kamu sağlığına tehdit olarak nitelendirilen hastalıklardan birini taşıyanlar d) Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu anlaşmalar uyarınca, suçluların geri verilmesine esas olan suç veya suçlardan sanık olanlar ya da hükümlü bulunanlar 12024 e) Kalacağı süreyi kapsayan geçerli sağlık sigortası bulunmayanlar f) Türkiye'ye giriş, Türkiye'den geçiş veya Türkiye'de kalış amacını haklı nedenlere dayandıramayanlar g) Kalacağı sürede, yeterli ve düzenli maddi imkâna sahip olmayanlar ğ) Vize ihlalden veya önceki ikamet izninden doğan ya da 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre takip ve tahsil edilmesi gereken alacakları ödemeyi kabul etmeyenler veya 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre takip edilen borç ve cezalarını ödemeyi kabul etmeyenler (2) Bu madde kapsamında olmasına rağmen vize verilmesinde yarar görülenlere Bakanın onayıyla vize verilebilir.

¹⁹⁷ YUKK madde 54 – Sınır dışı etme kararı alınacaklar (1) Aşağıda sayılan yabancılar hakkında sınır dışı etme kararı alınır: a) 5237 sayılı Kanunun 59 uncu maddesi kapsamında sınır dışı edilmesi gerektiği değerlendirilenler b) Terör örgütü yöneticisi, üyesi, destekleyicisi veya çıkar amaçlı suç örgütü yöneticisi, üyesi veya destekleyicisi olanlar c) Türkiye'ye giriş, vize ve ikamet izinleri için yapılan işlemlerde gerçek dışı bilgi ve sahte belge kullananlar ç) Türkiye'de bulunduğu süre zarfında geçimini meşru olmayan yollardan sağlayanlar d) Kamu düzeni veya kamu güvenliği ya da kamu sağlığı açısından tehdit oluşturanlar e) Vize veya vize muaftiyeti süresini on günden fazla aşanlar veya vizesi iptal edilenler f) İkamet izinleri iptal edilenler g) İkamet izni bulunup da süresinin sona ermesinden itibaren kabul edilebilir gerekçesi olmadan ikamet izni süresini on günden fazla ihlal edenler ğ) Çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilenler h) Türkiye'ye yasal giriş veya Türkiye'den yasal çıkış hükümlerini ihlal edenler ı) Hakkında Türkiye'ye giriş yasağı bulunmasına rağmen Türkiye'ye geldiği tespit edilenler i) Uluslararası koruma başvurusu reddedilen, uluslararası korumadan hariçte tutulan, başvurusu kabul edilemez olarak değerlendirilen, başvurusunu geri çeken, başvurusu geri çekilmiş sayılan, uluslararası koruma statüleri sona eren veya iptal edilenlerden haklarında verilen son karardan sonra bu Kanunun diğer hükümlerine göre Türkiye'de kalma hakkı bulunmayanlar j) İkamet izni uzatma başvuruları reddedilenlerden, on gün içinde Türkiye'den çıkış yapmayanlar k) (Ek: 3/10/2016-KHK-676/36 md.) Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından tanımlanan terör örgütleriyle ilişkili olduğu değerlendirilenler. (2) (Değişik: 3/10/2016-KHK-676/36 md.) Bu maddenin birinci fıkrasının (b), (d) ve (k) bentleri kapsamında oldukları değerlendirilen uluslararası koruma başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişiler hakkında uluslararası koruma işlemlerinin her aşamasında sınır dışı etme kararı alınabilir.

¹⁹⁸ Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 163; Ergin, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 44; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (04.04.2017).

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 34. maddesinde, yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının ilgili üniversitelerce sistem üzerinde yapılması gerekliliği belirtilmiştir.

UİK 8. maddesinin 6. fıkrasında, “28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı *Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun*¹⁹⁹ ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılara çalışma izni başvuruları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirilir” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın uzmanlık ve görev alanına giren işlerde çalışacak yabancılara verilecek çalışma izinlerine karşılık ön izin uygulamasının getirilmesi ile ilgili Bakanlığın politikalarıyla uyum içinde çalışılmasının sağlanması amaçlanmıştır.²⁰⁰

2.2.7. Çalışma İzninin Tamamlanması ve Çalışma İzninin Verilmesi

Usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla Bakanlık otuz gün içinde çalışma izni başvurularını sonuçlandırır.

Bakanlık, çalışma izni başvurusuna ilişkin kararını, yurt dışından yapılan başvurularda, başvurunun yapıldığı Türkiye Cumhuriyeti temsilciliği aracılığıyla ve e-posta ile online olarak başvuru sahibine bildirir. Yurt içinden yapılan başvurularda ise çalışma izni veya uzatma kararı, başvuru yapan yabancı veya işverenine bildirilir (YÇİHK UY m.18/I). Ayrıca Bakanlık, çalışma izni veya uzatmaya ilişkin olumlu kararlarını ilgili mercilere bildirir (YÇİHK UY m. 18/II) ve UİK ile birlikte ilk kez tanımlanan aracı kurum ile çalışma izni talebinde bulunan yabancıların aracı kurumuna da karar tebliğ edilir. ÇSGB’nin çalışma izni ile ilgili kararında maddi bir hata bulunduğu takdirde, yabancıların talebine bağlı kalınmadan kendiliğinden düzeltme veya değiştirme kararı alabilir.²⁰¹

Yurt dışında çalışma izni talebinde bulunan yabancıların, çalışma izni talebinin olumlu cevaplanması halinde, yabancıların başvuru yaptığı Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğine giderek çalışma ve ikamet izin harçları ile vize harcını ödemesi

¹⁹⁹ 5746 sayılı, 28.02.2008 tarih ve 12.03.2008 R.G. tarihli Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun.

²⁰⁰ <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>, (04.04.2017).

²⁰¹ Hamit Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, Ankara: Bilgi yayınevi, Şubat 2015, s.71.

gerekmektedir.²⁰² Dış temsilcilikte yabancı şahsın pasaportuna vize etiketi yapıştırılmasından sonra yabancı Türkiye'ye giriş yapabilir. Söz konusu harçlar ödenmeksizin yurda giriş yapan yabancıların çalışma izinleri geçerlilik kazanmamaktadır. Yurtiçinden yapılan çalışma izin ve çalışma izni uzatma başvurularında ise talebi olumlu cevaplanan yabancılar için çalışma izni harcı ve değerli kâğıt bedelinin ayrı ayrı yatırılması zorunludur.

Bünyesinde yabancı çalıştırmak isteyen işverenler, yabancı için çalışma izni aldıktan sonra yanında çalıştıracığı yabancıların çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren otuz gün içinde; çalışma izin belgesinin işverene gönderildiği tarih/tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene gönderildiği tarihten/tebliğ tarihinden itibaren otuz günlük süre içinde işe başlangıcının yapıp sigorta primlerinin yatırılarak Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri gerekmektedir.²⁰³

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 62. maddesine göre;

Mesleki hizmetler kapsamında yurt dışından yapılan başvurularda çalışma izni alan mühendis, mimar ve şehir plancılarının Türkiye'ye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, ilgili meslek odasına üyelikleri zorunludur. Bu durumda olan yabancıların meslek odasına üyelik yükümlülüğünün başlangıcı, yabancının Türkiye'ye giriş yaptığı tarih itibarıyla başlar.

Bu hüküm ile birlikte Türkiye'ye çalışmak için gelen yabancı mühendis ve mimarlar ile şehir plancılarının çalışma izni aldıktan sonra Türkiye'ye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, ilgili meslek odasına üyelikleri zorunludur.²⁰⁴

ÜİK 24. maddesine göre, “Çalışma izni ve çalışma izni muaflığı, yabancının pasaport veya pasaport yerine geçen belgelerinin geçerlilik süresinden altmış gün daha kısa süreli ve her yabancı için ayrı verilir” denilerek çalışma izin belgesinin azami süresi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 19. maddesinde, çalışma izinlerinin hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamayacağı belirtilmiştir.

²⁰² [http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/harc-ve-banka-bilgileri/\(04.04.2017\)](http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/harc-ve-banka-bilgileri/(04.04.2017)).

²⁰³ Emin Ataş, "Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenlik İşlemleri", *Mali Çözüm Dergisi*, Ocak-Şubat 2015, S. 127, s. 299.

²⁰⁴ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 245.

UİK 12. maddesinde, yabancıya verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin, YUKK 27. maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçeceği belirtilmiştir.²⁰⁵ Maddenin ikinci fıkrasında bu hükme bir istisna getirilerek, YUKK'da tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıya herhangi bir nedenle ikamet izninin olmasının yabancıya çalışma hakkı tanımayacağı belirtilmiştir. Bu hükme göre, uluslararası koruma başvuru sahibi ve şartlı mülteciler ile geçici koruma sağlanan yabancıların ikamet izinlerinin, çalışma izni yerine geçmeyeceği ayrıca bu yabancıların çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerektiği anlaşılmaktadır.²⁰⁶

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 19. maddesinde, çalışma izni başvurularının tamamlanması sürecinin aşamaları belirtilmiştir. Madde metnine göre yurt dışından yapılan çalışma izni başvurularında; bir işveren yanında bağımlı olarak çalışacak yabancılar için, yabancıya Türk dış temsilciliğine giderek çalışma izni talebini onaylatmasının ardından işverenin de bunu takiben aynı başvuruyu onaylatmasının ardından; turkuaz kart, bağımsız veya süresiz çalışma izni başvurusunda bulunan yabancıların Türk dış temsilciliğine giderek başvurusunu onaylatmasının ardından başvurunun temsilcilik aracılığıyla ÇSGB'ye sistem üzerinden iletilmesi ile tamamlanmış olur. Yurt içi çalışma izni başvurularında ise sistem üzerinden yapılan başvurunun tamamlanması ile ya da yabancıya bağımlı çalışması halinde ise işverenin onaylaması üzerine çalışma izni başvuruları tamamlanmaktadır.

Uygulama Yönetmeliği taslağının 26. maddesinde belirtilen hüküm ile yabancılara verilecek çalışma izinlerinin mahiyeti belirlenmiştir.

(...) Turkuaz Kart, bağımsız veya süresiz çalışma izni başvurusunun olumlu değerlendirilmesi halinde bu izinler kişiye bağlı olarak verilir. Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya verilen çalışma izni, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl süreyle geçerli olmak üzere düzenlenir.

²⁰⁵ UİK Madde 27- Çalışma izninin ikamet izni sayılması (1) Geçerli çalışma izni ile 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 10 uncu maddesine istinaden verilen Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi, ikamet izni sayılır. (Mülga ikinci cümle: 28/7/2016-6735/27 md.) (2) Çalışma izni verilebilmesi veya iznin uzatılabilmesi için yabancıya 7 nci madde kapsamına girmemesi şartı aranır.

²⁰⁶ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 249.

2.2.8. Kanuni Çalışma Süresine Dâhil Edilecek Süreler

Yabancıların Türkiye’de çalışma izni talep etmesinin ardından çalışma izinleri, yabancıların niteliğine ve talebine göre süreli veya süresiz olarak verilebilir. Yabancıların çalışma izni taleplerinde çalışılan sürenin tayini önemli bir husustur. Çünkü çalışma izni neticesinde alınan çalışma süresinin hesabında, yabancıların işe giriş ve çıkış tarihi değil, doğrudan çalışılan süreler dikkate alınır. Buradaki çalışma sürelerinden kasıt alınan izin süresi değil, “kanuni çalışma”²⁰⁷ süresidir.²⁰⁸

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 14. maddesinde kanuni çalışma süresinin hesabına, yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ve işsizlik sigortası ödeneği alınan sürelerin dahil edileceği belirtilmiştir.

Ayrıca 15. maddesinin 2. fıkrasında, *“işvereni tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri ikamet ve çalışma sürelerine dahil edilir”* denilerek yabancıların işvereni tarafından geçici süre ile yurt dışına iş amaçlı çıktığında, primleri Türkiye’de ödenmek koşuluyla yurt dışında geçirdiği sürelerin ikamet ve çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Maddenin devamında Türkiye’de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle uzatmayan yabancıların ikametinin, çalışma izinleri açısından kesinti sayılacağı belirtilmiştir.

ÜİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 56. maddesinde kanuni çalışmaya dahil edilecek süreler belirtilmiştir.²⁰⁹ Taslakta, YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nde belirtilen süreler aynen korunmakta ancak maddeye, işsizlik sigortası ödeneğinde alınan süreler dahil edilmemiştir.

Taslağın 57. maddesinde ikamet süreleri hesaplanırken dikkate alınmayacak süreler belirtilmiştir. Maddeye göre, Türkiye’de öğrenimde geçen süreler, insani ikamet izni ile geçirilen süreler, bir yıl içerisinde yurtdışında geçirilen toplam yüz seksen günü aşan kesintiler, anlaşmalı evlilik yoluyla alınan ve sonradan iptal edilen

²⁰⁷ 6735 sayılı Kanun’un 3. maddesinin (e) fıkrasında, kanuni çalışma izni süresi: Yabancıların, kanuni yükümlülüklerinin yerine getirilmesi suretiyle çalışma izniyle çalıştığı süreyi ifade eder.

²⁰⁸ Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 114.

²⁰⁹ ÜİK Yönetmeliği Taslağı Madde 56- *Kanuni çalışmaya dahil edilecek süreler: Yıllık ücretli izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir. Kanuni çalışmadan sayılmayan sürelerde Türkiye’de bulunmak yasal ikamet sürelerinden sayılmaz.*

ikamet izinleri, sınır dışı etme işlemi uygulanan yabancıların, önceki ikamet izni süreleri, geçici koruma kapsamında geçirilen süreler ikamet sürelerinin hesabında dikkate alınmaz.

2.2.9. Çalışma İzni Türleri

2.2.9.1. Süreli Çalışma İzni

UİK 10. maddesinde, yabancıların çalışma izin türleri belirtilmiş ve yabancılara Türkiye’de süreli olarak çalışabilme imkanı tanınmıştır. Bu maddeye göre, yabancının Türkiye’de çalışma izni almak için yaptığı başvurusunun kabul edilmesi halinde yabancıya, çalışmak için başvurduğu iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir (UİK m. 10).

YÇİHK’nın 5. maddesinde, “(...) hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir” hükmü yer almaktaydı. Buna paralel olarak YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 26. maddesinde, “Çalışma izin belgesi, belgede yazılı işyeri ve adres için geçerlidir. Yabancının, işyerinin ticaret siciline kayıtlı diğer bir şubesinde çalışabilmesi talebi Bakanlıkça değerlendirilir. Talebin uygun bulunması halinde çalışma izninde gerekli değişiklik yapılarak durum ilgili mercilere bildirilir” hükmü yer almaktaydı. Madde metninden anlaşılabacağı üzere yabancının süreli çalışma izni talep ettiğinde, işyerinin veya işletmesinin ve hangi mesleği icra edeceğinin belirli olması gerekmektedir.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 26. maddesinde süreli çalışma izinlerinin geçerlilik alanı düzenlenerek, çalışma izninin geçerlilik alanında il veya coğrafi bölge bazında değişiklik yapma yetkisinin ÇSGB’de olduğu belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında, çalışma izin belgesinin, belgede yazılı işyeri ve adres yönünden geçerlilik taşıyacağı belirtilmiştir. Çalışma izin belgeleri, sadece çalışma izni belgesinde belirtilen işyeri ve adres için geçerlidir.²¹⁰ Maddeye göre, yabancının, işverenin ticaret siciline kayıtlı diğer bir şubesinde çalışabilmesi için

²¹⁰ Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 85.

Bakanlığa başvurması ve başvurusunun değerlendirilip sonucunu beklemesi gerekmektedir.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 26. maddesinin devamında, *“işyerinin ticaret unvanının değişmesi veya işyerinin başka bir adrese nakli halinde durumun resmi makamlardan alınmış belgelerle kanıtlanması koşuluyla çalışma izninde gerekli değişiklik yapılarak ilgili mercilere bildirilir”* hükmü ile yabancının çalışma hakkının olumsuz etkilenmesi ve iptal edilmesinin önüne geçilmiştir.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 26. maddesinin 6. fıkrasında, bir işverene bağlı olarak çalışmak için çalışma izni alan yabancının aynı işverenin aynı işkolundaki diğer işyerinde çalışabilmesi için yeni işyerinde çalışmaya başlamadan en geç bir gün önce Bakanlığa bildirimde bulunması gerektiği belirtilmiştir. Maddenin devamında turkuaz kart, bağımsız ve süresiz çalışma izninde işyeri değişikliğinin en geç yeni işyerinde çalışmaya başlamadan bir gün önce yabancı tarafından bildirilmesi gerektiği ve işyeri değişikliği bildirimlerinin sistem üzerinden veya KEP hesabı ile yapılması gerektiği belirtilmiştir.

2.2.9.1.1. Süreli Çalışma İzninin Uzatılması

UİK ile birlikte, süreli çalışma izinlerinin ilk talepte en çok bir yıllığına verildiği ve daha sonra bu sürenin uzatılmasının talep edilmesi halinde bu uzatma başvurusunun, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılması gerektiği ve çalışma izni süresi dolduktan sonra yapılan uzatma başvurularının reddedileceği belirtilmiştir. Çalışma izinlerinin uzatılması talebinin, çalışma izin süresinin bitimine yakın olumlu cevaplanması halinde, uzatılan çalışma izin süresinin tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihte başlayacak ve bu sebeple erken talepten ötürü hak kaybı yaşanmayacaktır.²¹¹

UİK 10. maddesinin 2. fıkrasında, çalışma izni uzatma başvurularının şartları ve uzatma süreleri belirtilmiştir. Bu maddeye göre, aynı işverene bağlı olmak kaydıyla yabancıya ilk uzatma başvurusu için en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir. Buradaki çalışma izni uzatma başvurularında aynı işverenin yanında çalışma şartı vardır. Bu madde, Türkiye- Avrupa Birliği Ortaklık Konseyi'nin 1/80 sayılı Kararı'nın 6. maddesindeki Türk ve AB vatandaşı

²¹¹ Tiryaki, Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri, s. 85.

işçilerinin serbest dolaşım ve çalışma hakkına ilişkin düzenlemesine paralel bir düzenleme olmuştur.²¹² Maddenin devamında farklı işveren yanında çalışmak üzere yapılan çalışma izni uzatma başvurularının, yeniden çalışma izni talep ediyormuş gibi değerlendirileceği belirtilmiştir. Yani, yeniden çalışma izni alıyormuş gibi şartlar dahilinde en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir.

YÇİHK'da, çalışma izni uzatma başvurularında ilk uzatma süresinin üç yıla kadar uzatılabileceği, üç yıllık kanuni çalışma sonunda diğer uzatma başvurusunun ise altı yıla kadar uzatılabileceği belirtilmişti.²¹³ Ancak bu sürelerdeki uzatmaların toplamda kaç yıl olduğu veya kaç yıl verilmesi gerektiği konusundaki tartışmalar yönetmelik ile son bulmuştu. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 27. maddesi ile ilk uzatma başvurusunun en fazla iki yıl daha uzatılacağı, üç yıl kanuni çalışma sonunda ise en fazla üç yıl daha uzatılacağı hükmü getirilerek belirsizlikler sona erdirilmişti.

YÇİHK döneminde çalışma izni uzatma başvurularında bulunabilmek için ilk başvuruda aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışma zorunluluğu, üç yıllık kanuni çalışma sonucunda yapılan başvuruda ise aynı meslek ve dilediği işveren yanında çalışma zorunluluğu vardı. Ancak yeni Kanun ile birlikte bu zorunluluk ortadan kaldırılarak sadece aynı işverene bağlı olarak çalışma zorunluluğu getirilmiştir. Yani uzatma başvuruları için aynı meslekte çalışma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Farklı işveren bünyesinde çalışacak ise yeniden çalışma izni talep ediyormuş gibi işlem uygulanacaktır.

Çalışma izni ve çalışma izni uzatma başvurusunda belirtilen işyeri, işletme veya meslekte çalışmadığı anlaşılan yabancı, çalışma izin belgesinin iptali veya sınır dışı edilme gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir.²¹⁴

²¹² Bülent Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Şubat 2004, Yayın No. 240, s. 44; Gülören Tekinalp, "Yabancı Gerçek Kişilerin Antlaşmalar Açısından Türkiye'de Çalışma Şartları," *Prof. Dr. Nihal Uluocak'a Armağan*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 1999, s. 364; http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/okk_tur.pdf (09.06.2017).

²¹³ YÇİHK Madde 5- *Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancının (...) (1) hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir. (1) Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir*

²¹⁴ Danıştay 10. Daire, T. 31.10.2007. E. 2005/7387, K. 2007/5011. Bkz. Ekşi ve Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukukuna İlişkin Danıştay 10. Daire Kararları*, ss. 63-67. Çalışma vizesi alarak Türkiye'ye giriş yapan davacının çalışma izin belgesinde belirtilenden farklı iş yapması nedeniyle sınır dışı

2.2.9.1.2. Süreli Çalışma İzninin Yabancı İşçinin İş Sözleşmesine Etkisi

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Yabancılar Türkiye’de çalışabilmek için izin alma koşulunun getirilmesinin en önemli amacı yabancıların izin almak suretiyle iş sözleşmesi ile çalışıp kayıt dışı istihdamı önlemektir. Çalışma izni talebinde bulunacak yabancılar, bağımlı veya bağımsız olarak ve turkuaz kart ile çalışabilecekleri gibi, süreli veya süresiz olarak da çalışma izni alarak çalışabilirler. Süreli çalışma izinleri, UİK gereğince ilk başvuruda en çok bir yıl, bir yıllık çalışmadan sonra ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl uzatılarak, ikinci uzatma başvurusunda ise en çok üç yıla kadar verilebilir. Ayrıca Türkiye’de en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma izni verilebilmektedir. Çalışma izni alarak Türkiye’de süreli veya süresiz çalışma izni alarak bir işveren yanında çalışan yabancıların uygulamada en çok karşılaştığı durum, işvereni ile arasında yapılan iş sözleşmesinin mahiyetidir.

Süreli çalışma izni alan yabancıların işverenleri ile yapmış oldukları iş sözleşmesinin, niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğu noktasında Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karar doktrinde tartışmalıdır.²¹⁵ Süreli çalışma izni alarak çalışan yabancı ile yapılan iş sözleşmelerinin, belirli süreli olabileceği ile ilgili olarak objektif nedenin varlığının tartışıldığı ilk karar olması sebebiyle bu karar yabancıların çalışma izinlerine ilişkin olarak iş sözleşmeleri bakımından temel taş olarak görülmektedir.²¹⁶

edilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açılmış ve idare mahkemesi davacının çalışma vizesini iptali işlemini hukuka aykırı bularak işlemin iptaline karar vermiştir. Davalı idarenin temyizi üzerine Danıştay 10. Dairesi; Ankara’da faaliyette bulunan bir gazinoda dansçı olarak çalışmak amacıyla çalışma vizesi alarak ülkeye giriş yapan ve kendisine ikamet izni verilen davacının, söz konusu gazinoda emniyet müdürlüğünce yapılan denetimlerde konsomasyon yaptığının tespit edilmesi; Türkiye’de belirli bir işyerinde sanatsal faaliyeti gerçekleştirmek için izin verilen yabancıların, izin verilen sanatsal faaliyetlerinin dışında başka bir iş yapamaması, yabancıların izinsiz çalışmalarının engellenmesi ve mağdur olmamaları, asıl amaçları dışında çeşitli yollarla çalışmaya zorlanarak istismar edilmemeleri amacıyla, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan genelgelerde de yabancı sanatçıların konsomasyon yapmayacaklarının belirtilmesi; konsomasyon yasağının ihlali nedeniyle davacının sınır dışı edilmesine ilişkin işlemde mevzuat hükümlerine aykırılık bulunmadığı ve bu sebeple davanın reddi gerekirken, dava konusu işlemin iptaline karar veren idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmediğinden kararın bozulma gerektiği bertilmiştir.

²¹⁵ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2004-24583.htm&kw=24583#fm> (09.06.2017); Y. 9.HD, T. 07.06.2005, E.2004/24583, K.2005/20488.

²¹⁶ Hediye Laçiner, “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,” *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 2006, S.43, s. 36.

07.06.2005 tarihli bu karardaki olayda, davacı olan yabancı, Bilkent Üniversitesi'nde öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak 9 yıl 5 ay 20 gün çalışmış olup daha sonra iş akdinin sona ermesi ile kıdem ve ihbar tazminatı alacağı için dava açmıştır. Davacı, davalı üniversite ile aralarında belirli süreli iş sözleşmesi yaparak çalışmaya başladığını ve devamlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmaya devam ettiğini ve artık iş sözleşmesinin zincirleme iş sözleşmesi haline gelerek belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünü savunmuştur. Davalı üniversite ise davacı ile aralarında yapılan iş sözleşmelerinin davalının devamlı olarak başvurduğu süreli çalışma iznine göre belirli süreli olarak yapıldığını bu sebeple iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini savunmuştur. Mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi üzerine davalı üniversite konuyu temyize taşımıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında, öncelikle davacının yasal bir çalışma izni olarak çalışıp çalışmadığının bilinmesi gerektiğini, yabancının süreli çalışma izni var ise, ilk çalışma izninin en çok bir yıl olmasından ötürü ve diğer uzatma dönemlerinde de ne kadar çalışacağını belirli olmasından ötürü objektif nedenin olduğunu ve bu sebeple işveren ile arasında imzalanan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu yönünde karar verilmesi gerektiğini ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep edemeyeceğini, davacının süresiz çalışma izni olarak çalışma ve çalışma izni almadan izinsiz çalışma durumlarında, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hâle dönüşeceğini o halde ancak tazminatın kabulüne karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Kararın karşı oy yazısında, *Kılıçoğlu*, olayda davacının 9 yıl 5 ay 20 gün çalışmasının bulunduğu olgusunun kesin olduğunu ancak tartışılması gereken meselenin davacının iş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu noktasında olması gerektiğini, 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenen belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin dayanağının uluslararası kaynaklar²¹⁷ olduğunu ve maddenin özünde bu kaynaklarda belirtilen maddelerin düzenleniş amacının yattığını ve bu kaynaklar doğrultusunda YÇİHK 6. maddesine göre yabancının toplam altı yıl kanuni çalışması olması şartıyla, belirli işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni almasının mümkün olduğunu, dolayısıyla davacının dokuz yıldan fazla çalışması olması nedeniyle kendisine süreli çalışma izni verildiğinin ileri sürülmeyeceğini kabul ederek, fiili

²¹⁷ Karşı oy yazısında bu kaynağın "158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" ve ETUC, UNICE, CEEP arasında süreli çalışma hakkında bağitlanan çerçeve sözleşmesi ile ilgili 28 Haziran 1999 tarih ve 1999/70/EC sayılı "Konsey Direktifi" olduğu belirtilmiştir.

çalışma süresine göre davacının çalışma şeklinin süresiz olması gerektiğini, işçinin niteliğinin belirli süreli sözleşme yapılmasında bir ölçüt olarak kabul edilemeyeceğini ve bu sebeplerle mahkemenin kararının bozulmasının yerinde olmadığını beyan etmiştir.

Öncelikle Yargıtay'ın bu kararında tartışılması gereken iki husus vardır. Birinci husus, yabancıların iş sözleşmesinin niteliği yani iş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesine göre, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi iken iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması hususu, iş sözleşmelerinin sona ermesi ve sona ermeye bağlanan hukuki sonuçlar bakımından önem arz etmektedir.²¹⁸ Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme herhangi bir bildirim olmadan süre sonunda sona ermekte ve süre sonunda kıdem tazminatı gibi haklar başta olmak üzere tazminat talep edilememektedir. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, işçi feshe karşı korunarak kıdem tazminatı gibi birçok tazminat talep hakkı kazanmakta ve İK. 18. maddede düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden şartlar dahilinde yararlanabilecektir. İşte bu sebeplerle iş hukukunda, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak yapılması kural olup, belirli yapılan iş sözleşmeleri istisna teşkil etmektedir.²¹⁹

²¹⁸ Özge Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: 2010, s. 40.

²¹⁹ Münir Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 3. Baskı, 1984, C.1, s. 81; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, 2013, s. 94; Savaş Taşkent, Öner Eyrenci ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s. 60; Ahmet Taşkın, *İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi*, Mayıs 2012, Yetkin Yayınevi, s. 78; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, 2014, s. 140; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri-I*, Beta Yayınevi, 2012, s. 215; Fatih Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1*, Gazi Kitabevi, 2009, s. 46. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s. 263; A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2013, s. 70; Ali Güzel, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Ankara: 2007, s. 22; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s. 440; Gülsevil Alpagut, "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Mercek Dergisi*, Ocak 2004, S. 33, s. 77; Talat Canbolat, "Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, S.13, s. 191; Laçiner, "Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi," s. 36.

Kanunun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için objektif koşulların varlığı aranmakta ve bu koşulların da “işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi” durumların olduğu belirtilmektedir. Madde metninde belirtilen bu koşulların varlığının olmadığı durumlarda iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılamayacaktır. Maddenin devamında da belirli süreli iş sözleşmelerinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı ve aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Burada esaslı bir nedenden kasıt olarak objektif koşulların varlığının anlaşılması gerekmektedir. Kanunun açıkça belirli süreli olarak yapılmasına izin verdiği sözleşmeler saklı kalmak kaydıyla, taraflar sadece objektif nedenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmelerini tekrar düzenleyebilmekte ve bu halde iş sözleşmesi belirli süreli olmaya devam etmekte olup aksi halde esaslı nedenlerin varlığının olmadığı durumlarda sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli olarak sayılmaktadır.²²⁰

İşte Yargıtay’ın vermiş olduğu somut kararda, YÇİHK uyarınca verilen süreli çalışma izinlerinin, belirli bir süre için verilmesi sebebiyle yabancı ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin belirli süreli olacağını ve çalışma izninde belirtilen sürenin de objektif koşul yani esaslı neden olacağı savunulmaktadır. Süreli çalışma izninden belirtilen sürenin esaslı neden olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalı bir husustur. Bir görüş, süreli çalışma izinlerinin ilk talepte en çok bir yıl, sonraki uzatma taleplerinde iki yıl ve üç yıla kadar verilebilir olması sebebiyle yabancıyla çalışabileceği azami sürenin belirli olduğu ve bunun için yabancı ile yapılacak iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılamayacağı ve bu sebeple çalışma izninde belirtilen sürenin esaslı neden olarak sayılabileceği ve yabancıyla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.²²¹

Diğer bir görüşe göre ise yabancılara ÇSGB tarafından çalışma izni verilmesinin bir idari işlem olduğu, iş sözleşmesi yapabilme iradesinin ise tarafların iradesine bağlı olan özel hukuk işlemi olduğu, iznin sırf belirli bir süre ile verilmesinin

²²⁰ İş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması gerektiği belirtilen çeşitli kanunlar bulunmaktadır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9. maddesine göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır.

²²¹ Süleyman Başterzi, “Avrupa Birliği Konseyi’nin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, 2006, s. 178.

sözleşme için esaslı neden olamayacağı savunulmaktadır.²²² Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, yabancılara çalışma izninin verilmesinin asıl amacı, ekonomik konjonktürün yabancı işçi istihdamını gerekçe gerektirilmediğinin sürekli olarak kontrol altına alınması olup bu iznin sırf yabancıyı denetim altında tutmak için süreli olarak verilmesi belirli süreli iş sözleşmelerinde esaslı neden kavramının düzenleniş amacına ters düşecektir. *Laçiner'e* göre, yabancının çalışma izninin uzatılmayacağı kesin olarak biliniyor ise iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılabilir aksi halde eğer çalışma izninin uzatılıp uzatılmayacağı kesin ve açık bir şekilde belli değil ise yabancının iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerekmektedir.²²³

Tartışılması gereken ikinci husus, kararda belirtilen yabancının çalışmasının izinsiz olması halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılıp kıdem ve ihbar tazminatı hak kazanabileceği durumudur. Yargıtay'ın bu kararına göre yabancının çalışma izni almadan çalışması durumlarında şartlar dâhilinde yabancının iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak değerlendirilecektir. Bu karar doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir.²²⁴ Yargıtay'ın kararına göre çalışma izni almadan çalışan yabancıların iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak sayılması durumlarında yabancı feshe karşı korunarak ve kıdem tazminatı gibi birçok tazminat talep hakkı kazanmakta ve İK. 18. maddede düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden şartlar dahilinde yararlanabilecektir. Ancak ÜİK'da belirtilen şartlara uyarak süreli çalışma izni alan yabancının iş sözleşmesinin belirli süreli sayılarak bu haklardan yararlanamaması adaletsizlik olup bu durum Türkiye'de kaçak işçiliği teşvik edebilir.²²⁵

2.2.9.2. Süresiz Çalışma İzni

Çalışma izinlerinin süreli olarak verilmesinin istisnası ÜİK 10. maddesinin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Bu maddeye göre Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine

²²² Güzel, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi,” s. 29; Gülsevil Alpogut, “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara: *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 2007, s. 77; Canbolat, “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi,” s. 217; Laçiner, “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,” s. 39.

²²³ Laçiner, , “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,” s. 46.

²²⁴ Güzel, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi,” s. 30; Laçiner, , “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,” s. 47.

²²⁵ Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, s. 46.

başvurabilirler. Ancak yabancının bu şartları sağlaması, yabancıya kesin olarak süresiz çalışma izni verileceği anlamını taşımamaktadır. Türkiye’de çalışmak isteyen yabancının süresiz çalışma izni talep edebilmesi için öncelikle iki kesin şarttan birisini taşıması gerekmektedir. Süresiz çalışma izni talebinde bulunan yabancı ya uzun dönem ikamet iznine sahip olacak ya da en az sekiz yıllık kanuni çalışma izninin olması gerekecektir. Yabancının bu iki şarttan birini taşıması halinde dahi bu kişiye kesin olarak süresiz çalışma izni verileceği anlamını taşımaz.

YÇİHK 5. maddesinde süresiz çalışma izni talep edecek yabancılar belirtilirken “Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet iznine sahip olanlar” ayrıca belirtilmiştir. Uzun dönem ikamet iznine sahip olma koşulları arasında Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalma şartı var olduğundan UİK’da böyle bir grubun tekrar belirtilmesi gereksiz görülmüştür.

Burada öncelikle incelenmesi gereken mesele uzun dönem ikamet izni meselesidir. Uzun dönem ikamet izni UİK tanımlar başlıklı 3. maddesinde, “04.04.2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun 42. maddesi uyarınca verilen ikamet izni” olarak tanımlanmıştır. YUKK’nin 42. maddesindeki, “Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalmış olan ya da Göç Politikaları Kurulunun belirlediği şartlara uyan yabancılara, Bakanlığın onayıyla valilikler tarafından süresiz ikamet izni verilir” hükmü ile Türkiye’de en az sekiz yıl ikamet izniyle kalmış olan kişilere şartlar dâhilinde süresiz ikamet izni verileceği belirtilmiştir. Madde başlığında “uzun dönem ikamet izni” denilmekte ancak madde içerisinde “süresiz ikamet izni” denilmektedir. Burada uzun dönem ikamet izninde bir sürenin varlığı hissi doğurduğu için bu tanım yerine süresiz ikamet izni tanımı daha uygun olacaktır.²²⁶ Uzun dönem ikamet izninin alınabilmesi için İçişleri Bakanlığı’nın onayı şart koşulmakta ve izni valilikler vermektedir.

Uzun dönem ikamet izninin, kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izni ile kalmış yabancılara ya da Göç Politikaları Kurulunun belirlediği şartlara sahip olan yabancılara şartlar dahilinde verileceği belirtilmiştir. 6458 sayılı Kanun’un 43. maddesinde, uzun dönem ikamet izni almanın şartları belirtilmiştir. Bu şartlar:

²²⁶ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 244.

- a) Kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle Türkiye’de kalmış olmak,
- b) Son üç yıl içinde sosyal yardım almamış olmak,
- c) Kendisi veya varsa ailesinin geçimini sağlayacak yeterli ve düzenli gelir kaynağına sahip olmak,
- ç) Geçerli sağlık sigortasına sahip olmak,
- d) Kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından tehdit oluşturmamaktır.

Maddenin devamında “*Göç Politikaları Kurulunun belirlediği şartlara sahip olması nedeniyle uzun dönem ikamet izni verilmesi uygun görülen yabancılar için birinci fıkranın (d) bendi dışındaki şartlar aranmaz*” hükmü getirilmiş ve GPK’nın belirlediği şartlara sahip olan yabancı için kamu düzeni ve kamu güvenliği açısından tehdit oluşturma şartı saklı kalmak üzere, kesintisiz en az sekiz yıl ikamet, son üç yıl içinde sosyal yardım almamış olmak, yeterli ve düzenli gelir kaynağı ile geçerli sağlık sigortasının bulunması şartları aranmaz.

Burada incelenmesi gereken ikinci mesele en az sekiz yıl kanuni çalışma izni ile çalışan yabancıнын süresiz çalışma izni talebinde bulunabileceği durumudur. YÇİHK’da süresiz çalışma izni düzenlenirken maddenin ilk halinde kanuni çalışma süresi altı yıl olarak belirlenmişti. Süresiz çalışma izninde kanuni çalışma süresinin altı yıl olarak belirtilmesindeki amacın kanun koyucunun altı yıllık süreli çalışma izniyle söz konusu olan kanunî çalışmadan sonra yabancıнын ikinci aşama olarak süresiz çalışma iznini talep edebilecek olmasıdır. Ancak daha sonra yapılan değişiklik ile kanuni çalışma süresi, uzun dönem ikamet süresi ile eşitlenerek sekiz yıllık kanuni çalışma süresi getirilmiştir. Ancak YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 31. maddesinde altı yıllık kanuni çalışma süresi ibaresi hala yer almaktadır. UİK yürürlüğe girmeden önce Mülga YÇİHK’da belirtilen sekiz yıllık sürenin mi yoksa Yönetmelikte belirtilen altı yıllık sürenin mi uygulanacağı tartışmalıydı. Ancak UİK ile birlikte bu tartışma son bulmuş ve kanuni çalışma süresinin sekiz yıl olduğu kesinlik kazanmıştır.

Süresiz çalışma izninde kanuni çalışma süresinin ispatı ve YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 34. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre sekiz yıl kanuni çalışma süresi ile çalışan yabancıнын süresiz çalışma izni talebinde bulunabilmesi için öncelikle çalışma koşulunun yerine getirildiğini kanıtlaması ve bunun içinde emniyet

makamlarından belge alması gerekmektedir.²²⁷ Yabancı'nın sekiz yıllık kanuni çalışma süresinin hesabında, yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler kanuni çalışma süresine dâhil edilir. Ayrıca Uygulama Yönetmeliğinin 15. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, işvereni tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türkiye'deki SGK'ya ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri de ikamet ve çalışma süresine dâhil edilir.

UİK'da süresiz çalışma iznine sahip olan yabancılar, Türkiye'de özel statülü yabancılar kapsamına alınmış olup kanunda yasaklanan haller dışında diğer haklardan Türk vatandaşı gibi yararlanacaktır.²²⁸ UİK 10. maddesinin 4. fıkrasında, süresiz çalışma izni olan yabancı'nın, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan ve özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanacağı ancak süresiz çalışma izni olan yabancı'nın seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü olmayacağı belirtilmiştir.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 29. maddesinde ayrıca süresiz çalışma izni başvurularının, yabancı'nın eğitimi, mesleki bilgi ve tecrübesi, mesleki bilgisi ve tecrübesi ile işyerinde alacağı görev arasındaki uyum, iş yerinde alacağı görev, ücreti, bildiği diller ve benzeri kıstaslar kapsamında puanlama sistemi oluşturularak değerlendirileceği belirtilmiştir.

2.2.9.3. Bağımsız Çalışma İzni

UİK tanımlar başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasında bağımsız çalışma izni, yabancıya Türkiye'de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de yabancılar sadece bir işverene bağlı olarak bağımlı çalışmamakta ayrıca bağımsız olarak da çalışma hakkına sahiptirler.²²⁹ Kanun'un 10. maddesinin 5-6-7-8. fıkralarında bağımsız çalışma izinleri düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; *“13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulmuş olan; a) Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, b) Anonim şirketlerin*

²²⁷ Yönetmelik'te altı yıllık kanuni çalışma ibaresi bulunmaktadır. Mülga 4817 sayılı Kanun ve 6735 sayılı Kanun metinlerinde sekiz yıllık kanuni çalışma süresi belirtilmektedir. Bu sebeple metin içinde Yönetmelik'te belirtilen altı yıllık süre sekiz yıl olarak yazılmıştır.

²²⁸ Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 164.

²²⁹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 244.

şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, c) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı, olan yabancılar çalışma izni alarak çalışabilirler.” Maddenin devamında “profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilir” denilerek bağımsız çalışma izinlerinin, bazı şirket ortaklarına ve profesyonel meslek mensuplarına da verilebileceği belirtilmiştir.

Maddenin 7. fıkrasında, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda yabancıya; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı gibi değerlendirme kriterleri doğrultusunda UİPDK önerileri dikkate alınarak ÇSGB tarafından ayrıca belirtilen diğer hususlar dikkate alınarak bağımsız çalışma izni verileceği belirtilmiştir. Burada bağımsız çalışma izni talebinde bulunan yabancıya belirli kriterlere bağlı olarak değerlendirilmesi, ülkeye önemli katkıları sağlayacak profesyonel yabancıların ortaya çıkmasına neden olacaktır.²³⁰ Maddenin son fıkrasında bağımsız çalışma izinlerinin süreli olarak verileceği ancak bu sürenin, süreli çalışma iznindeki sürelerden bağımsız olduğu belirtilmiştir.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 36. maddesinde, bağımsız çalışma izni talebinde bulunan yabancılara bağımsız çalışma izninin verilmesinden önce ilgili mercilerden görüş alınması gerektiği ve mesleki hizmetlerde çalışacak yabancıların yeterlilik yani ön izin belgelerinin olması gerektiği belirtilmiştir.

Bağımsız çalışma izni talebi olumlu sonuçlanan yabancıya, Türkiye’de bağımsız çalışabileceğine dair “bağımsız çalışma izni müracaat belgesi” verilecektir. Bu belge verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerli olup bu sürede yabancıya işyerini kurmasının ardından ticaret siciline kaydolup bu kaydın ÇSGB’ye ibrazı halinde yabancıya bağımsız çalışma izni verilir (YÇİHK UY m.41-42). Bunlar sonucunda dahi yabancıya bağımsız çalışma izninin verilmemesi halinde ticaret sicilini tutan makama ve emniyet makamlarına ÇSGB tarafından bilgi verilmesi gerekmektedir (YÇİHK UY m.43).

²³⁰ <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (14.04.2017).

Bağımsız çalışma izninin verilmesi halinde, yabancının belirli bir işyerinde veya belirli bir meslekte sınırlı olarak çalışıp çalışmayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak yabancılara verilen çalışma izinlerinin genel amacının, yabancının çalışacağı işlerde yabancı istihdamını gerektirecek durumların var olması sebebi yatmasından ötürü bağımsız çalışma izninde dahi belirli bir iş ve meslek sınırının var olması gerekmektedir.²³¹

YÇİHK döneminde bağımsız çalışma izinleri, Türkiye’de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla verilebilmekteydi. Ancak UİK ile böyle bir ikamet süresi getirilmemiş ve bağımsız çalışma izni için talepte bulunacak yabancının artık Türkiye’de ne kadar süre ile ikamet ettiğinin bir önemi kalmamıştır.²³² Türkiye’nin ekonomik durumu, istihdam yapısı ve işsizliğin gün geçtikçe artmasından ötürü, bağımsız çalışma izni alacak olan yabancılara beş yıl ikamet süresinin aranmayarak Türkiye’de çalışabilmelerinin esnetilmesinin uygun olmadığı savunulmaktadır.²³³

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında bağımsız çalışma izinlerinin kimlere verileceği belirtilmiştir. Taslağın 30. maddesine göre;

Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda aşağıda belirtilen yabancılara diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilir:

- a) Bakanlıkça belirlenecek profesyonel meslek mensupları,*
- b) Üç aydan fazla süreyle hizmet sunumunda bulunacak bağımsız veya yurt dışında kurulu bir işverene bağlı çalışan sınırötesi hizmet sunucuları,*
- c) Türk Ticaret Kanunu’na göre kurulmuş olan; Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı yabancılar.*

Taslağın 30. maddesinde Kanundan farklı olarak üç aydan fazla süreyle hizmet sunumunda bulunacak bağımsız veya yurt dışında kurulu bir işverene bağlı çalışan sınırötesi hizmet sunucularının da bağımsız çalışma izni talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. Maddenin devamında profesyonel meslek mensuplarına ve üç aydan fazla süreyle hizmet sunumunda bulunacak bağımsız veya yurt dışında kurulu bir işverene bağlı çalışan sınırötesi hizmet sunucularına bağımsız çalışma izni verilirken,

²³¹ Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 96; Cin, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, s. 104; Mustafa Cin, “Yabancıların Çalışma İzinleri,” *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, 2005, C.8, S.1, s. 4.

²³² Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 245.

²³³ Türkiye Büyük Millet Meclisi; Karşı Oy Yazısı, Yasa Tasarısının Geneline İlişkin Eleştiriler, s.24; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (14.04.2017).

uluslararası işgücü politikası doğrultusunda, yabancının; eğitim düzeyi, mesleki bilgisi ve deneyimi, geliri, bilim ve teknolojiye katkısı dikkate alınarak değerlendirileceği belirtilmiştir. Maddenin (c) bendindeki şirket ortaklarında ise yabancının ortağı olduğu şirketin Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama yapacağı olumlu etki ile şirket ortağının sermaye payı dikkate alınarak çalışma izni talepleri değerlendirilir.

2.2.9.4. Turkuaz Kart

Türkiye beyin göçü en fazla olan otuz dört ülke içinde yirmi dördüncü sırada yer almakta olup iyi eğitim gören her yüz kişiden elli dokuzu Türkiye’den göç etmektedir.²³⁴ Bu durum karşısında mevzuatımızda, eğitilmiş vatandaş ve yabancıyı Türkiye’de kalıp çalışması için çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Ülkemize katkısı olacağı değerlendirilen nitelikli bazı yabancılara, çalışma iznine ilişkin kriter ve kısıtlamalara bağlı olmaksızın kolaylaştırılmış bir çalışma sistemi sunan ve sahibi ile eş ve yakınlarına çeşitli haklar tanıyan “turkuaz kart” uygulaması UİK ile ilk defa düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde, ülkemiz ekonomisine ve istihdamına olumlu etkisi olabilecek, ülkemizi kalkındıracak yatırımlar yapabilecek, bilimsel ve teknolojik gelişmelere katkı sağlayacak, eğitim ve mesleki durumu bakımından öne çıkmış nitelikli yabancı gücünün Türkiye’ye getirilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.²³⁵ Turkuaz kart uygulaması, Türkiye’de işsizliğin gitgide artması, yabancı istihdamının vatandaş istihdamının önüne geçme tehlikesinin bulunması, ikamet izninin kolaylaştırılması gibi nedenlerle eleştirilmiştir.²³⁶

²³⁴ Muhammed Kaya, “Beyin Göçü Erozyonu”, *Üniversite ve Toplum*, s. 1. <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=145> (27.04.2015).

²³⁵ Türkiye Büyük Millet Meclisi; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, T. 01.07.2016, E.1/127, Karar No:4; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (14.04.2017).

²³⁶ Türkiye Büyük Millet Meclisi; Karşı Oy Yazısı, Maddelere İlişkin Eleştiriler, s.27; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (14.04.2017). Ülkemizde halen 700 bini üniversite mezunu olmak üzere 6 milyon kayıtlı işsiz var olup bu sistem, işsizler ordusuna yenilerinin eklenmesine hız kazandıracak, işsizler için cazibe merkezi haline dönüşecek, emeği ucuzlatacak ve bu durum sosyal dengeler açısından da var olan olumsuzluğu artıracaktır. Turkuaz Kart sistemiyle ikamet izinleri de oldukça kolaylaştırılmaktadır. Ülkemizde 2011 yılında 234 bin 268, 2012 yılında 321 bin 548, 2013 yılında 313 bin 692, 2014 yılında 379 bin 834, 2015 yılında ise 422 bin 895 kişiye ikamet izni verilmiştir. Devletlerarası ilişkilerde mütakabiliyet ilkesi vardır. Bu ilke gözetilmeden yaşama geçirilecek böyle bir düzenleme ülkemizi açık pazar haline getirecektir. Bu kart sistemi ile kanuni bekleme veya çalışma süreleri ortadan kaldırılmakta, niteliği, kapsamı belirsiz, bulanık, oldukça subjektif olarak değerlendirilebilecek kıstaslar çerçevesinde tanımlanmış olan hak kazanma koşulları uygulamada oldukça ciddi sorunlar yaratabilecektir. Önerilen bu sistem aracılığıyla ülkenin istihdam ve ekonomik ihtiyaçları göz önüne alınmadan Bakanlığın takdir edeceği herkese çalışma izni verebilmesi amaçlanmaktadır. Hukuki belirlilik, ölçülülük ve mütakabiliyet ilkelerine riayet edilmemiş bu düzenleme hem siyasi rant yaratacak hem de ülkenin çalışma yaşamının kaosa sürükleyecektir.

UİK ile düzenlenen turkuaz kart uygulamasının sistemli bir şekilde yürütülmesi için 04.03.2017 tarihinde Turkuaz Kart Yönetmeliği (TKY) çıkarılmıştır.²³⁷

UİK 11. maddesinde ve TKY'nin 5. maddesinde, kimlere turkuaz kart verileceği belirtilmiştir. Maddeye göre “*turkuaz kart*;

a) *Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,*

b) *Yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,*

c) *Bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı,*

ç) *Kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan,*

d) *Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye'nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılara verilebilir.*

Bu maddeye göre uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkısı gibi nedenlerle yabancılara turkuaz kart verilebilir.

Turkuaz kart başvuruları, yurt içinde doğrudan sistem üzerinden, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk dış temsilciliğine, bilgi ve belgelerin elektronik ortamda yüklenmesiyle yabancı ya da yabancı adına yetkili aracı kurum tarafından yapılır (TKY m.6). Ancak Yönetmeliğin geçiş hükümlerinde gerekli teknik altyapı tamamlanana kadar turkuaz kart başvurularının e-devlet kapısı üzerinden “Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyonu” aracılığıyla yapılacağı belirtilmiştir. Turkuaz kart başvurusu yapılırken başvurusu sırasında yabancının niteliğine göre (nitelikli işgücüne sahip olan, nitelik yatırımcı olan, bilim insanı veya araştırmacı olan, kültürel, sanatsal ya da sportif faaliyetler içinde olan, Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan) bilgi ve belgeleri, sisteme yüklemesi gerekmektedir (TKY m.6).²³⁸ Turkuaz kart talebi alındıktan sonra Bakanlık, ilgili mercilerden on beş

²³⁷ 30007 sayı, 04.03.2017 R.G. ve Turkuaz Kart Yönetmeliği.

²³⁸ TKY Madde 8- (1) Başvuru sırasında aşağıda belirtilen belgeler sisteme yüklenir:

a) Başvuru dilekçesi,

günlük ek süre dışında en geç on beş gün içinde cevap almak şartıyla görüş alabilir (TKY m.13). Ayrıca Yönetmeliğin 9. maddesinin 3. fıkrasına göre;

Lisans öğreniminin son yılında olan veya lisansüstü öğrenimi gören örgün öğretim öğrencilerinden öğrenim gördüğü alandaki yüksek becerisi, potansiyeli veya akademik çalışmaları ve araştırmaları ile üstün başarılı olanlar için yapılan başvuruların değerlendirilmesinde, öğrenim gördüğü kurum ile bu kurumda çalışan öğretim üyelerinin ve ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınabilir.

Bu hükmü getirilerek nitelikli öğrencilerin turkuaz kart talebinde bulunması halinde öğrenim gördüğü kurumdaki öğretim üyelerinin ve ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin alınması sağlanarak talepte bulunan öğrencinin nitelikli olup olmadığı anlaşılması yoluna gidilmiştir.

Turkuaz kart başvurusu uluslararası işgücü politikası doğrultusunda UİGM tarafından değerlendirilerek oluşturulan kıstaslar dâhilinde puanlama sistemi ile sonuçlandırılır ve puanlama sisteminde yeterli sonucun alınması halinde turkuaz karta sahibi olunur (TKY m.9). Puanlama sisteminin oluşmasında yabancının niteliğine göre bir değerlendirme yapılmış²³⁹ ve UİGM'ye puanlama sistemlerinde değişiklik yapma

b) Yabancıya ait pasaport veya pasaport yerine geçen belgenin sureti,

c) Varsa ilgili kamu kurum ve kuruluşundan alınan uygunluk belgesi,

ç) Bu Yönetmeliğin beşinci maddesinde sayılan yabancılar bakımından;

1) Nitelikli işgücü olarak değerlendirilen yabancı için diploma, iş sözleşmesi, özgeçmiş, atama veya görevlendirme yazısı, mesleki tecrübe, anadil dışında bilinen yabancı dilleri gösteren uluslararası düzeyde kabul edilen belgeler ile benzeri,

2) Nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen yabancı için yatırım büyüklüğü, istihdam düzeyi, ihracat tutarı, mali yeterlilik, faaliyet gösterilen bölge, sektör ve işi gösterir belgeler ile benzeri,

3) Bilim insanı veya araştırmacı için, diploma, akademik kariyer ve unvanı gösterir belge, sahip olunan akademik çalışmalar veya lisans, ticari marka veya patent belgeleri ile benzeri,

4) Kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından ulusal veya uluslararası düzeyde başarılı olmuş yabancı için başarılı olduğunu gösterir belgeler ile benzeri,

5) Türkiye'nin veya Türk kültürünün tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan yabancılar için: Turkuaz gönüllüsü olarak uluslararası düzeyde yürütülen faaliyetlere ilişkin belgeler, fikir ve sanat eserleri, süresi, sürdürülebilirliği, devamlılığı ve etki alanı gibi bilgileri içeren tanıtım faaliyetlerine ilişkin belgeler ile benzeri,

Belgeler içerisinden Genel Müdürlükçe belirlenerek Genel Müdürlük resmi internet sayfasında yayımlanan belgeler.

²³⁹ TKY Madde 11- Puanlama sisteminin hazırlanmasında;

a) Nitelikli işgücü olarak değerlendirilen yabancı için; öğrenim durumu, öğrenim görülen yükseköğretim kurumunun saygınlığı, ücret düzeyi, üst düzey yönetici olarak, uzmanlık gerektiren yüksek nitelikli işlerde veya Ar-Ge alanında çalışma veya mesleki deneyim, öğrenim ile iş ya da mesleğin uyumu, anadili dışında bildiği yabancı diller ve niteliklerini gösterir benzeri kıstaslar,

b) Nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen yabancı için; belgelendirilen ya da taahhüt edilen yatırım, ihracat veya istihdam düzeyi, yatırım yapılacak sektörün, bölgenin ve işin niteliği, Türkiye'de sahip olunan taşınır veya taşınmazlar ile fikri veya sınai mülkiyet hakları ve niteliklerini gösterir benzeri kıstaslar,

c) Bilim insanı veya araştırmacı için; akademik unvan, ulusal ya da uluslararası alanda bilinen yükseköğretim kurumlarında veya bilim ve teknoloji alanında öne çıkmış kuruluşlarda çalışma veya mesleki deneyim, ulusal veya uluslararası kurumlar tarafından tescillenmiş patent, ticari marka veya lisans, inovasyon faaliyetleri, Ar-Ge alanında ya da bilişim, savunma, maden, enerji gibi ülke ekonomisi

veya bölge, il, sektör, işkolu veya meslek bazında farklılaştırılmış puanlama sistemleri belirleme yetkisi verilmiş ve altı aylık dönemler halinde puanlama sisteminin yayınlanması zorunluluğu getirilmiştir (TKY m.11).

UİK 11. maddesinde, “*Turkuaz Kart sahibi yabancının, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir*” hükmü yer almaktadır. Bu maddeye göre turkuaz kart sahibi yabancıların eş ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları da Türkiye’de ikamet hakkına sahip olmaktadırlar. Yönetmeliğin 7. maddesine göre, turkuaz kart sahibi yakını için ikamet izni başvurusunun, yurt içinde doğrudan sistem üzerinden, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk dış temsilciliğine ve bu başvuru ile aynı anda ÇSGB’ye yapılması gerekmektedir. Yurtdışından yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk dış temsilciliğine yapılan turkuaz kart başvurusunda, turkuaz kart sahibi yakınının ikamet izni başvurusu için gerekli bilgilerinin bulunmaması halinde bu yabancıların başvuruları Türkiye’ye giriş tarihlerinden itibaren vize veya vize muafiyeti sürelerini aşmamak koşuluyla en geç doksan gün içinde Bakanlığa yapılması gerekmektedir. Turkuaz kart başvurusu kabul edilen yabancının yakınlarına “turkuaz kart sahibi yakın kartı”²⁴⁰ verilir ve bu kart turkuaz kartın geçerlilik süresi içinde ikamet izninin yerine geçer (TKY m.20).

Turkuaz kart başvurularının reddedilmeleri de çalışma izni başvurularının reddedilme gerekçeleri ile aynıdır. Turkuaz kart başvuru reddedilmeyen yabancıya ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla turkuaz kart verilir. Yönetmeliğin 15. maddesinde, turkuaz karta sahip olan yabancının faaliyetlerinin izlenmesi ve taahhüt etmiş olduğu işlerin gözlemlenmesi için UİGM tarafından her yabancıya geçiş süreci içinde bir

açısından stratejik sektörlerde önemli görevlerde çalışma ya da mesleki deneyim ve niteliklerini gösterir benzeri kıstaslar,

ç) Yabancı sporcular için faaliyette bulunduğu spor dalında ferdi ya da kulüp lisansı ile ulusal ya da uluslararası ferdi ya da takım müsabakalarında aldığı dereceleri ya da ödülleri, mensubu olduğu spor kulübünün hukuki statüsü ile ilgili kulübün ulusal veya uluslararası başarıları, uyuğunda bulunduğu ülkede milli sporcu statüsünde olması ve niteliklerini gösterir benzeri kıstaslar,

d) Fikir ve sanat eseri sahibi yabancılar için eserlerinin bilinirliği, ulusal veya uluslararası ödülleri ve niteliklerini gösterir benzeri kıstaslar,

e) Türkiye’nin veya Türk kültürünün tanınırılığına veya tanıtımına katkı sağlayan yabancılar için; süresi, sürdürülebilirliği, devamlılığı ve etki alanı gibi bilgileri içeren tanıtım faaliyetleri, fikir ve sanat eserleri, Turkuaz gönüllüsü olarak uluslararası düzeyde yürütülen faaliyetleri ve benzeri kıstaslar esas alınır.

²⁴⁰ Turkuaz kart sahibi yakını: Turkuaz kart sahibinin yabancı eşi ile kendisinin veya eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuklarıdır.

uzman görevlendirileceği ve bu uzmanın on iki aylık dönemler halinde izleme raporları düzenleyeceği belirtilmiştir. Uzmanın hazırlamış olduğu izleme raporu için gerektiği takdirde talep halinde on beş gün içinde yabancıнын istenen belgeleri ÇSGB'ye vermesi gerekmektedir. İzleme raporu sonucunda yabancıнын tespit edilen eksikliklerinin belirtilmesi halinde yabancıya üç aylık süre verilir ve bu süre içerisinde eksikliğin giderilmemesi halinde yabancıya verilen geçici süreli turkuaz kartın geçiş süreci sonlandırılarak kart iptal edilir.

Kanaatimizce turkuaz kart uygulamasının ilk etapta geçici süreli olarak verilmesi hususu yerinde bir uygulama olmuştur. Ayrıca geçiş süreci içerisinde yabancıнын çalışıp çalışmadığı, kart için verdiği taahhütlerinin yerine getirip getirmediğinin denetimi gibi hususlar için bir uzmanın görevlendirilmesi ve bu uzmanın hazırlayacağı rapor sonucunda yabancıya süresiz turkuaz kart verilmesi durumu isabetli bir düzenleme olmuştur.

Geçiş süreci sonunda, geçiş sürecinin kaldırılması isteyen yabancı, bu sürenin bitmesine yüz seksen gün kala ve herhalde süre dolmadan kaldırılma talebinde bulunabilir ve bu talep sonunda, talep tarihinden itibaren otuz gün içinde UİGM tarafından yabancıнын izleme raporları değerlendirilerek geçiş süresi kaldırılarak yabancıya süresiz turkuaz kart verilir (TKY m.17-18). Uzman tarafından hazırlanan raporun olumsuz olması halinde ya da geçiş süresinin kaldırılması talebinin olumsuz sonuçlanması halinde ya yabancıнын turkuaz kartı iptal edilir ya da turkuaz kartın geçiş süresi uzatılabilir (TKY m.17).

Turkuaz kart sahibi süresiz çalışma iznine sahip olan yabancıya sağlanan haklardan yararlanabilir. Buna göre turkuaz kart sahiplerinin, Türkiye'de askerlik yapma, seçme ve seçilme hakkı, kamu görevinde bulunma hakkı, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış haklar saklı kalmak kaydıyla, Türkiye'deki ikamet, seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve taşınmaz iktisabı ile ferağı gibi konulara yönelik işlemleri, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuata göre değerlendirilir.

Yönetmeliğin 19. maddesinin 3. fıkrasında önemli bir düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre *“25/9/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 12'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında Turkuaz Kart sahibi ve yakını, millî güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali*

*bulunmaması ve geçiş süresi kaydının kaldırılması şartıyla Bakanlıkça teklif edilmesi halinde Türk vatandaşlığını kazanabilir.” Bu hüküm ile turkuaz kart sahibi yabancılar istisnai yoldan yararlanarak Türk vatandaşlığına geçme hakkına sahip olmuştur.*²⁴¹

Yönetmeliğin 21. maddesinde turkuaz kart başvurularının sınırlandırılacağı haller belirtilmiştir. Bu maddeye göre, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla turkuaz kart başvuruları Bakanlık tarafından sınırlandırılabilir veya durdurulabilir.

Turkuaz kart başvurusu olumlu sonuçlanan yabancıların bazı hallerde turkuaz kartının iptal edileceği belirtilmiştir. Yabancıların iptal talebi dışında iptal halleri Yönetmeliğin 22. maddesinde şu şekilde sayılmıştır.

- a) Turkuaz Kart'ın geçerlilik tarihinden itibaren; altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi ya da mücbir sebep olmaksızın iki yıldan uzun bir süre aralıksız yurtdışında kalması,
- b) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- c) Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak ya da kayıtdışı çalıştığına tespiti,
- ç) Yabancıların en az bir yıl kesintisiz bir şekilde çalışmadığının tespiti,
- d) Turkuaz Kart başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,
- e) Geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgelerin süresi içinde sunulmaması ya da izleme raporuna göre yabancıların Turkuaz Kart sahibi niteliğini kaybettiğinin anlaşılması,
- f) 6458 sayılı Kanuna göre, Türkiye'ye girişlerine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek veya sınır dışı etme kararı alınacak yabancılardan olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,
- g) Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesidir.

ÜİK 4. maddesinde turkuaz kart sahibi yabancıların nitelikli yabancı olarak değerlendirileceği hususlar belirtilmiştir. Maddeye göre “akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat,

²⁴¹ Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 166. TVK Madde 12 – Türk vatandaşlığının kazanılmasında istisnai haller. (1) Millî güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmamak şartıyla Bakanlıkça teklifi, Bakanlar Kurulunun kararı ile aşağıda belirtilen yabancılar Türk vatandaşlığını kazanabilirler. (...) b) (Ek: 28/7/2016–6735/27 md.) 4/4/2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 31 inci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca ikamet izni alanlar ile Turkuaz Kart sahibi yabancılar ve bunların yabancı eşi, kendisinin ve eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğu (...).

istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak” değerlendirilir.

Nitelikli yabancıların değerlendirilmesi amacıyla düzenlenen turkuaz kart uygulamasının, geçici koruma sağlanan yabancılara uygulanmayacağı maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir.

2.2.9.5. İstisnai Çalışma İzni

UİK 16. maddesinde, Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan bazı yabancılara istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Madde metninde on bir farklı yabancı grubunun istisnai çalışma haklarından yararlanabileceği belirtilmiştir. Maddede sıralı halde sayılan yabancılar çalışma izninden muaf değildirler. Ancak 7. maddede düzenlenen çalışma izni başvurusu ve başvurunun değerlendirilmesi, 9. maddede düzenlenen çalışma izninin red sebepleri ve 10. maddede düzenlenen çalışma izin türleri bakımından bu yabancılara istisnalar tanınabilir. YÇİHK 8. maddesinde istisnai haller düzenlenirken madde metninde belirtilen yabancılara sadece süre bakımından istisna tanınabileceği belirtilmiştir.²⁴²

Madde metninde “tanınabilir” ifadesi geçmektedir. O halde Kanun’da belirtilen gerekli tüm şartların sağlanması halinde dahi istisnai çalışma izni verilmesi konusunda mutlak bir talep hakkı bulunmamaktadır. Burada çalışma izninde istisnaların uygulanıp uygulanmayacağı konusunda Bakanlığa bir izin verme zorunluluğu değil bir takdir yetkisi verilerek idarenin izin verme tasarrufu devam ettirilmek istenmiştir.²⁴³

UİK 16. maddesinde ve UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında, istisnaların nasıl uygulanabileceği belirtilmemiştir. Özellikle 10. maddede belirtilen sürelerle ilişkin istisnaların nasıl uygulanabileceği noktasında bir açıklık söz konusu değildir. Doktrinde bir görüş, süreli çalışma izinlerinde belirtilen çalışma izni süreleri ve çalışma izni uzatma sürelerinin uygulanması bakımında farklılık getirilebileceği savunmaktadır.²⁴⁴ Diğer bir görüşe göre ise, maddenin sistematığına bakıldığında

²⁴² 4817 sayılı YÇİHK, İstisnai haller Madde 8- Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe; (...) Bu Kanunda öngörülen sürelerle tâbi olmaksızın çalışma izni verilebilir.

²⁴³ Güven ve Çalışkan, “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun İle Getirilen Yeni Değişiklikler”, s. 221; Burak Huysal, “4817 Sayılı Kanun Kapsamında Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri,” *T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof.Dr. Ayferi Göze’ye Armağan*, İstanbul: 2004/1-2, Yayın No.5, s. 448.

²⁴⁴ Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 125.

sürelî, süresiz ve bağımsız çalışma izinlerini düzenleyen maddeleri izlemesi ve hükmün bir çalışma izni çeşidi gibi çok genel olması karşısında, kanunda öngörülen süre olarak, özellikle süresiz ve bağımsız çalışma izinlerinin verilmesi için aranan kanuni çalışma ve ikamet sürelerinin anlaşılması gerektiği ve bunun sonucunda da, istisnai hallere giren yabancılara, süresiz çalışma izninde belirtilen, ikamet ve kanuni çalışma süresinin beklenmeden çalışma izni verilebileceğini savunulmaktadır.²⁴⁵

YÇİHK’da sayılan istisnai hallerin uygulanacağı bazı yabancılar, UİK ile düzenlenmemiş ancak yeni Kanunda, YÇİHK’dan farklı sayılan yabancılarda yer almaktadır. Kanun’da istisnai çalışma izni verilebileceği belirtilen yabancılar şunlardır:

2.2.9.5.1. Nitelikli İşgücüne Sahip Yabancılar

UİK 16. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, “*eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen*” hükmü ile nitelikli işgücüne sahip olan yabancılara çalışma izni konusunda istisnai hallerin uygulanabileceği belirtilmiş ancak kimin nitelikli işgücüne sahip olduğu noktasında kıstaslar belirtilmemiş ve bu yabancılardan niteliklerinin çıkarılacak uygulama yönetmeliği ile belirleneceği belirtilmiştir.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 32. maddesinde, nitelikli işgücünün tespitinde yabancılardan taşıması gereken kriterler belirlenmiştir. Bu maddeye göre nitelikli işgücünün tespiti, şu kıstaslardan geçmektedir;

- a) Saygın bir yükseköğretim kurumunda öğrenim görmüş,
- b) Öğrenimi veya mesleki deneyimi ile Türkiye’de çalışılacak iş ya da mesleği uyumlu,
- c) Yıllık toplam ücreti, Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen prime esas kazanç üst sınırının on iki katına eşit veya üzerinde,
- ç) Uzmanlık gerektiren yüksek nitelikli işlerde veya Ar-Ge alanında profesyonel meslek mensubu olarak çalışmış veya mesleki deneyime sahip,
- d) Ulusal ya da uluslararası alanda bilinen yükseköğretim kurumlarında veya bilim ve teknoloji alanında öne çıkmış kuruluşlarda çalışma veya mesleki deneyim,
- e) Anadili dışında bildiği yabancı diller,
- f) Bilişim, savunma, maden, enerji gibi ülke ekonomisi açısından stratejik sektörlerde katkı sunacak,
- g) Genel Müdürlükçe uluslararası işgücü politikasına göre belirlenecek diğer koşullara sahip olmaktır.

²⁴⁵ Mustafa Alp, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,” *AÜHFD*, C. 53, S. 2, 2004, s. 48.

Maddenin devamında yabancınn yapmış olduğu başvurunun niteliğine göre bu kıstaslardan en az üçünün karşılanması gerektiğı belirtilmiştir. Yani çalışma izni talebinde bulunan yabancınn çalışacağı meslek, yapacağı iş ve sektör bakımından madde metninde belirtilen kıstaslardan başvurusu ile ilgili en az üç şart taşıması halinde istisnai hallerden yararlanabileceğı belirtilmiştir.

2.2.9.5.2. Nitelikli Yatırımcı Yabancılar

YÇİHK döneminde ayrıca düzenlenmeyen nitelikli yatırımcılara UİK ile çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar tanınabileceğı düzenlenmiştir. Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendinde, *“bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen”* yabancıların istisnai hallerden yararlanabileceğı belirtilmiştir. Madde metninde nitelikli yatırımcının özellikleri belirtilirken “benzeri özellikler” denilerek sıralı sayıda sayılmamış ve bunun takdiri UİGM'ye bırakılmıştır.

Nitelikli yatırımcının tespitinde belirtilen kıstaslar UİK Uygulama Yönetmeliğı taslağının 32. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre nitelikli yatırımcının tespitinde aranması gereken şartlar şu şekilde sayılmıştır.

- a) *Asgari sabit sermaye yatırımı tutarının beş yüz bin Türk Lirası ve üzerinde,*
- b) *İhracat tutarının yıllık on milyon TL ve üzerinde,*
- c) *En az elli Türk vatandaşına doğrudan ve sürekli istihdam imkanı sağlamış veya sağlayacak,*
- ç) *Bilişim, savunma, uzay, maden, otomotiv, enerji gibi ülke ekonomisi açısından stratejik sektörlerde yatırım yapacak,*
- d) *Yatırım ile ilgili mevzuata uygun Ar-Ge veya tasarım merkezi kurulmuş veya kurulacak,*
- e) *Kalkınmada öncelikli bölgelere yatırım yapılacak,*
- f) *Türkiye’de sahip olunan maddi değeri en az üç milyon Türk Lirası ve üzerinde taşınır veya taşınmaza, fikri veya sınai mülkiyet haklarına sahip,*
- g) *Genel Müdürlükçe uluslararası işgücü politikasına göre belirlenecek diğer koşullara sahip olmaktır.*

Burada nitelikli yatırımcı olarak nitelendirilecek yabancınn madde metninde belirtilen tüm şartları sağlaması aranmamaktadır. Yabancınn yapmış olduğu başvurunun niteliğine göre bu şartlardan en az üçünü karşılaması gerekmektedir.

Yönetmelik maddesinin 4. fıkrasında nitelikli yatırımcı ve nitelikli işgücüne sahip olan yabancılar için bir istisna getirilmiş ve bu yabancıların çalışma izni başvurularında yabancınn Türkiye’de yasal olarak bulunması kaydıyla ayrıca geçerli

bir ikamet iznine sahip olması şartı aranmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca bir başka istisna da maddenin son fıkrasında yer almaktadır. Maddeye göre, “*nitelikli işgücü ve nitelikli yabancı sayılan yabancılardan çalışma izinleri ilk başvuruda üç yılı, uzatma başvurusunda beş yılı aşmamak koşuluyla bir yıldan uzun sürelerle de verilebilir*” denmektedir. O halde Kanunun belirttiği şartları taşımak kaydıyla nitelikli işgücü ve nitelikli yatırımcı sayılan yabancılardan çalışma izni başvurusunda bulunduklarında, süreli çalışma izinlerindeki ilk talepte en çok bir yıla kadar çalışma izni alınabilir hükmü uygulanmayabilecek ve en çok üç yıl çalışma izni alabilecektir. Aynı şekilde nitelikli işgücü ve nitelikli yatırımcı sayılan yabancının çalışma izni uzatma başvurusunda belirtilen ilk uzatmada en çok iki yıl verilir şartı aranmayabilecek ve beş yılı aşmamak koşuluyla uzatma başvurusu değerlendirilebilecektir.

ÜİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 42. maddesinde istisnai hallerin uygulanacağı yabancılardan bakımından özel bir düzenleme vardır. Maddeye göre;

Çokuluslu bir şirketin yurtdışında kurulu bir işyerinde çalışmakta iken şirket içi çalışan değişimi kapsamında, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre Türkiye’de kurulu bulunan şirketine ait bir işyerinde çalışmak üzere görevlendirdiği yabancı adına yapılacak çalışma izni başvurusu, yabancının nitelikli işgücü kapsamında olması veya üst düzey yöneticilik vasfı olan işlerde çalışacak olması kaydıyla istisnai olarak değerlendirilir.

Bu hüküm ile Türkiye’de çalışacak olan nitelikli işgücüne sahip yabancıya veya üst düzey yöneticiye, çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar uygulanabileceği düzenlenmiştir.

2.2.9.5.3. Belirli Bir Süre İçin İşvereni Tarafından Türkiye’de Gerçekleştirilen Bir Projede İstihdam Edilen Yabancılar

ÜİK 16. maddesinin (c) bendinde, belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen yabancının istisnai hallerden yararlanabileceği belirtilmiştir. Burada yabancının Türkiye’de çalışması sınırsız değildir ve yabancı Türkiye’ye belirli bir süre için sınırlı olarak gelmektedir. Belirli süre için gelecek olan yabancıyı, yurt dışında çalıştığı işverenin Türkiye’ye göndermesi için Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede yabancının istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu şartları taşıyan yabancı maddede belirtilen istisnai hallerden yararlanabilir. Mesela yabancının Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede bir buçuk yıl süreyle çalışması için talep etmesi halinde, süreli çalışma izinlerindeki ilk talepte en

çok bir yıl çalışma izni verilir şartı uygulanmayarak yabancıya bir buçuk yıllık çalışma izni verilebilir.

2.2.9.5.4. İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı Tarafından Türk Soylu Olduğu Bildirilen Yabancılar

UİK 16. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde, İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları tarafından Türk soylu olduğu bildirilen yabancılara çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Bu yabancılardan maddede belirtilen istisnalardan yararlanabilmeleri için İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğunun bildirilmesi gerekmektedir.

YÇİHK döneminde, Türk soylu yabancılar çalışma izinleri bakımından istisnalar arasında sayılmamış ve Türk soylu yabancılar YÇİHK'nın kapsamı dışında tutulmuştur. Türk soylu yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri, ayrıca bir kanun (Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun) ve yönetmelik (Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik) ile düzenlenmiştir. Ayrıca UİK ile birlikte İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları tarafından Türk soylu olduğu bildirilen yabancılardan çalışma izni istisnalarından yararlanabileceği hükmü düzenlenmiştir.

Türk soylu yabancıların Türkiye'de çalışabilmesi için UİK uyarınca çalışma izni alması gerekmektedir. Ancak bu yabancıya, çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar tanınabilir. Ayrıca UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 24. maddesinde İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları tarafından Türk soylu olduğu bildirilen yabancılara çalışma izni başvuruları ve değerlendirme kriterleri bakımından belirtilen hükümlere tabi tutulmayabileceği belirtilmiştir.

Ancak Türk soylu yabancı sadece Türk vatandaşlarına haiz işlerde çalışmak istediği takdirde 2527 sayılı Kanun hükümlerine bağlı olarak çalışabilecektir. Türk soylu yabancılar çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.2.9.5.5. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Vatandaşları

YÇİHK zamanında KKTC vatandaşları, madde metninde istisnai hallerin uygulanacağı yabancılar arasında yer almamaktaydı. YÇİHK zamanında KKTC vatandaşları, yalnızca çalışma izni başvuru değerlendirme kriterlerine tabi tutulmuyorlardı. Ancak UİK ile birlikte KKTC vatandaşları da çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalara tabi tutulabileceği maddenin (d) bendinde belirtilmiştir.

KKTC vatandaşlarının Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Ancak çalışma izni başvurusu, çalışma izni süreleri, çalışma izni red sebepleri bakımından istisna ve çalışma izni başvuru değerlendirme kriterleri bakımından da muaf tutulmuşlardır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Hükümeti Arasında İki Ülke Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma 1999 tarihinde imzalanmıştır. Bu antlaşmaya göre KKTC vatandaşları pasaport sürelerine bakılmaksızın çalışma, öğrenim ve oturma amaçlı 5 yıl süreli ikamet tezkeresi alabilmektedirler.

2.2.9.5.6. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşı

Hem YÇİHK döneminde hem de UİK döneminde düzenlenen istisnai hallerden yararlanacak yabancılar arasında AB üyesi ülke vatandaşları sayılmıştır. Ancak mülga Kanun zamanında sadece AB üyesi ülke vatandaşları değil, AB üyesi ülke vatandaşlarının AB üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocukları da bu istisnalardan yararlanabiliyorlardı. UİK ile birlikte bu maddede değişikliğe gidilmiş ve sadece AB üyesi ülke vatandaşlarının maddede belirtilen istisnalardan yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.

UİK 6. maddesinde *“diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler”* hükmü gereğince yabancının Türkiye’de çalışabilmesi için çalışma izni alması zaruri olup Türkiye’nin imzalamış olduğu uluslararası antlaşmaların varlığı halinde bu antlaşmalarda belirtilen hak ve yükümlülüklerin uygulanması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izni konusunda istisnai hallerden yararlanabileceği belirtilen AB üyesi ülke vatandaşlarının hakları, Türkiye ile Avrupa

Ekonomik Topluluğu arasında imzalanan Ankara Antlaşması,²⁴⁶ Katma Protokol²⁴⁷ ve Ortaklık Konseyi kararlarında korunmuş ve özellikle Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararı'nda çalışma haklarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.²⁴⁸

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 50. maddesinin 2. fıkrasına, “Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancılardan iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6 ncı ve 7 nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11 inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır” hükmü getirilerek YÇİHK ile düzenlenmeyen bu durumun Yönetmelik ile düzenlenmesi doktrinde tartışma konusu yaratmıştır. Kanuna aykırı bir hükmün yönetmelikle getirilmesi veya kanunda düzenlenen bir hükmün yönetmelikle sınırlandırılması veya kanunda hiç düzenlenmeyen bir hükmün yönetmelikle düzenlenmesi durumunun hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz. Yönetmeliğin söz konusu fıkrasında belirtilen lehe hükümlerin uygulanacağı hükmü mülga Kanunda hiç düzenlenmemiş bir durumdur. Burada eğer kanun koyucunun bu hükmü düzenleme konusunda bir iradesi olmuş olsaydı bunu Kanun metninde de düzenleyeceği kanaatindeyiz. Ancak burada Kanun metninde hiç düzenlenmemiş bir durum söz konusu olduğundan Yönetmelikteki bu hüküm doktrinde tartışılmaktadır.²⁴⁹

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nde belirtilen Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararı ile ilgili hüküm, UİK 16. maddesinde düzenlenmemiştir. Ayrıca UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında dahi bu durum düzenlenmemiştir. O halde mülga kanunda düzenlenmeyen bir hükmün, uygulama yönetmeliğinde düzenlenmesi bir tartışma konusu iken, eski kanunun uygulama yönetmeliğinde düzenlenen bir hükmün yeni kanunda düzenlenmemiş olması kanun

²⁴⁶ R.G. 17.11.1964/11858, Ankara Ortaklık Antlaşması.

²⁴⁷ R.G. 29.12.1972/14406, Katma Protokol. Bu protokol 23.11.1970 tarihinde imzalanmış ve 01.01.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁴⁸ Bülent Çiçekli, “Türk-AB Hukuku Ortaklık Çerçevesinde Türkiye’deki AB Vatandaşlarının Çalışma ve İkamet Hakları Üzerine Bir Değerlendirme,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1999, C. 19, S. 1-2, s. 215.

²⁴⁹ “Kanaatimce, AB vatandaşlarına tanınan bu ayrıcalık önemli bir imtiyazdır. Bu ayrıcalığın Yönetmelik yerine YÇİHK ile düzenlenmesi ve tartışmaya açılmasının bu nedenle daha yerinde olacağı düşünülebilir. Fakat işin esasına girildiğinde, Türkiye'nin kabul ettiği ve diğer taraf devletlerin uyduğu 1/80 sayılı OKK'dan doğan yükümlülükler uygun düzenlemeler yapılmasında yadırganacak bir yön yoktur. Uluslararası hukukun karşılıklılık ilkesi de bu yönde bir düzenlemenin yapılmasını haklı kılmaktadır. Yine de bu ayrıcalığın yasa yerine Yönetmelikle tanınması neticesinde bazı tereddütlerin yaşanabileceği de gözden kaçırılmamalıdır”. Alp, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,” s. 51; Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, s. 71.

koyucunun böyle bir hükmü düzenleme iradesinin olmadığı ve bilinçli olarak böyle bir hükmü düzenlemediği anlamı taşıdığı kanaatindeyiz. Bu sebeple Yönetmeliğin 50. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen ancak UİK’da ve yönetmelik taslağında düzenlenmemiş hükmün uygulanabilirliğinin olmadığı kanaatindeyiz. Zaten UİK 16. maddesinin ilk fıkrasında istisnai hallerin uluslararası işgücü politikasına uygun olarak düzenlenmesi gerektiği ve 4. maddede uluslararası işgücü politikasının da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelere göre belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu sebeple Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelerin zaten öncelikli uygulanması gerektiği için Yönetmeliğin 50. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen hüküm gereksiz olduğundan UİK’da düzenlenmediği kanaatindeyiz.

Çalışma izinleri ile ilgili Türkiye’nin imzalamış olduğu bir antlaşma veya sözleşmenin varlığı halinde bu sözleşmenin veya antlaşmanın hükümleri uygulanacaktır. İş piyasası ve pazar alanı dikkate alındığında yabancıların Türkiye’de, Türk vatandaşlarının ise Türkiye dışında çalışabilmeleri ile ilgili en önemli antlaşmalar Avrupa Birliği ve Türkiye arasında imzalanan Ankara Antlaşması, Katma Protokol ve Ortaklık Konseyi Kararları’dır. Bu antlaşmalarda hüküm altına alınan maddelerin AB üyesi ülke vatandaşları ile Türk vatandaşları arasında karşılıklılık ilkesine göre uygulanması gerekmektedir.²⁵⁰

AB ile Türkiye arasında imzalanan 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı (OKK) ile AB vatandaşları ve Türk vatandaşlarına birçok haklar tanınmış ve özellikle çalışma izinleri ile ilgili ayrıcalıklar düzenlenmiştir. Ancak bu antlaşmanın Türk hukuku bakımından uygulanabilirliği de tartışma konusudur. Türkiye’nin bu antlaşmayı; 1982 Anayasası’nın 90. maddesi uyarınca usulüne göre onaylamış olmasına rağmen TBMM tarafından uygun bulma yasası ile onaylamamış olması, Türkiye’nin AB üyesi olmaması ve Türkiye’nin Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın yargı yetkisine tabi

²⁵⁰ Karşılıklılık ilkesine göre yabancıların vatandaş olduğu devlette Türk vatandaşlarına tanınan hakların aynı tür ve nitelikteki haklar bakımından yabancılara da aynı şekilde uygulanmasıdır. Burada karşılıklılık ilkesinden sadece sözleşmeler veya kanunlar bakımından bir düzenlemeden bahsedilmemektedir. Sözleşme ve kanunlarda düzenlenen bu maddelerin fiili olarak da uygulanması gerekmektedir. Taraflardan her ikisinin de imzalamış olduğu maddeyi bir tarafın fiili olarak uygulamaması karşılıklılık ilkesine aykırıdır. Pelin Güven ve Yusuf Çalışkan, “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun İle Getirilen Yeni Değişiklikler,” *Prof. Dr. Aydın Aybay’a Armağan*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2004, ss. 209-210.

olmaması, bu kararların Türk hukuku açısından bağlayıcı olup olmadığı konusunda tartışma yaratmaktadır.²⁵¹

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 50. maddesinin 2. fıkrasının uygulanabilirliği noktasında değerlendirilecek olursa “*Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6 ncı ve 7 nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11 inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır*” hükmü ile AB üyesi ülke vatandaşlarının çalışma izinleri konusunda istisnai hallerin uygulanması noktasında 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararının (OKK) lehte olan ilgili hükümlerine öncelik tanınmakta, bu hükümlerin uygulanması gerekmektedir.²⁵²

Uygulama Yönetmeliğinde belirtilen hükme bakıldığında, madde metninde çalışma izinlerine ilişkin 1/80 sayılı Karar'ın 6. ve 7. maddelerinin, 11. madde ile bağlantılı olarak lehte olan hükümlerinin öncelikli uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Kararın 6. maddesine göre bir üye ülkenin yasal işgücü piyasasına kurallara uygun şekilde dahil olan bir Türk işçisi, bir yıllık yasal çalışmadan sonra, aynı işveren bünyesinde çalışma iznini uzatırma hakkına, üç yıllık yasal çalışmadan sonra, AB üyesi ülke vatandaşlarının öncelik hakkı saklı kalmak kaydıyla aynı meslekte, dilediği işveren nezdinde açık işe başvurabilme hakkına, dört yıllık yasal çalışmadan sonra bulunduğu üye ülkede dilediği meslekte ve dilediği işveren nezdinde bütün ücretli işlerde çalışma hakkına sahiptir.²⁵³

Kararın 7. maddesine göre bir üye ülke işgücü piyasasına girmiş bir Türk işçisinin birlikte oturma hakkına sahip bulunana aile fertleri o üye ülkede en az üç yıllık ikametden sonra, AB üyesi ülke vatandaşlarının öncelik hakkı saklı kalmak kaydıyla her türlü işe başvurma hakkına; en az beş yıllık ikametden sonra da diledikleri

²⁵¹1982 Anayasasının uluslararası örgüt organlarının işlemleri konusunda bir hüküm içermemesi, OKK konusunda mevzuatımızda bir boşluk olduğu anlamına gelmektedir. Fakat 4817 sayılı Kanun Uygulama Yönetmelik'i ile 1/80 sayılı OKK'nın 6, 7 ve 11. maddelerinin saklı tutulması, bu maddelere iç hukukta da bağlayıcılık tanınması anlamına gelmektedir. Bkz. Alp, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, s. 49.

²⁵² Alp, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,” s. 48. Hediye Ergin, “Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi,” *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y.2007, S. 16, s. 1366.

²⁵³ Doktrindeki görüşe göre, Kararın 6. maddesi dikkate alındığında, Türkiye’de yaşayan AB üyesi ülke vatandaşları ile ilgili çalışma izni konusunda Türk makamlarının takdir yetkisi bulunmamakta ve 6. maddede belirtilen şartların varlığı halinde çalışma izni veya çalışma izni uzatma izninin verilmesi zorunlu hale geleceği savunulmaktadır. Bkz. Mehmet Köksal, *Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları*, Eurojuris Yayınları, Şubat 2004, s. 77.

her türlü ücretli işe serbestçe girme hakkına sahiptirler. Bir Türk işçisinin üye ülkede mesleki eğitim gören çocukları, eğitimlerini tamamlamaları halinde, anne veya babadan birinin en az üç yıl yasal olarak çalışmış olması kaydıyla, ülkedeki ikamet süresi dikkate alınmaksızın işgücü piyasasına girme ve her türlü işe girme hakkına sahiptirler.

Kararın 11. maddesine göre, Türkiye’deki işgücü piyasasına yasal olarak dâhil bulunan üye devlet vatandaşları ve onunla birlikte oturma hakkına sahip olan aile bireyleri, Karar’da belirtilen şartlara uymak kaydıyla Türkiye’de, 6-7-9-10. maddelerde öngörülen hak ve avantajlardan faydalanırlar.

2.2.9.5.7. 6458 Sayılı Kanun Uyarınca Uluslararası Koruma Başvurusu Sahibi, Şartlı Mülteci, Geçici Koruma Sağlanan veya Vatansız ya da Mağdur Destek Sürecinden Yararlanan İnsan Ticareti Mağduru Yabancılar

YÇİHK 8. maddesinin (d) bendinde, “2510 sayılı İskân Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılara”, (1) bendinde “uluslararası koruma başvurusunda bulunan ve İçişleri Bakanlığınca şartlı mülteci statüsü verilen yabancı ve vatansız kişilere” çalışma izni ile ilgili istisnai hallerden yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Ancak UİK 16. maddesinin (f) bendinde, bu yabancılar “6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılar” olarak tanımlanmışlardır. Mülga Kanunda istisnalarla yararlanabilecek yabancılardan sayılan muhacirler, göçebeler ve mülteciler UİK’da sayılmamış ayrıca geçici koruma sağlanan yabancılara ve mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılara da istisnalarla yararlanma hakkı getirilmiştir.

Mülga Kanunda belirtilen 2510 sayılı Kanun’a göre muhacir ve göçebe sayılanlar yeni kanunla hüküm altına alınmamıştır. 2510 sayılı Kanun 26.09.2006 tarihinde yürürlükten kaldırılarak yerine 5543 sayılı İskân Kanun’u getirilmiştir. Bu Kanun muhaciri göçmen olarak tanımlamıştır. UİK ile bu yabancılar çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalarla yararlanamayacaklardır. Ayrıca eski Kanunda belirtilen mültecilerin de UİK ile YUKK ve 26.04.2016 tarihli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin 4.

maddesinin 2. fıkrası uyarınca, kendilerine ait kimlik belgeleri, çalışma izni yerine geçer ve mültecilerin statü sahibi olduktan sonra Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almalarına gerek yoktur.²⁵⁴

UİK ile geçici koruma sağlanan yabancılar ve mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılar da çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalardan yararlanabileceklerdir. İnsan ticareti mağduru; zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tabi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla; tehdit, baskı veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliğinden yararlanarak rızasını elde etmek suretiyle, tedarik edilen, ülkeye sokulan veya ülke dışına çıkarılan, kaçırılan bir yerden başka bir yere götürülen, sevk edilen veya barındırılan kişidir.²⁵⁵ 17.03.2016 tarihinde insan ticaretine mağdur kalan yabancılar için, İnsan Ticaretiyle Mücadele Ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik²⁵⁶ çıkarılmıştır. Bu yönetmelik uyarınca insan ticaretine maruz kalan yabancılara Yönetmeliğin 20. maddesi ile yaşadıklarının etkisinden kurtulabilmesi ve yetkililerle işbirliği yapıp yapmayacağına karar verebilmesi amacıyla valiliklerce otuz gün süreli ikamet izni verilir. Ayrıca bu yabancılara düşünme süresinde, soruşturma ve kovuşturma aşamalarında ve sonrasında mağdurun güvenliği, sağlığı ve özel durumu gözetilerek, bilgilendirme ve rıza esasına dayalı olarak mağdur destek programı verileceği 28. maddede belirtilmiştir. İşte insan ticareti mağduru yabancılar, mağdur destek sürecinden yararlanırken çalışma izinleri konusunda istisnalardan yararlanabileceklerdir.

2.2.9.5.8. Bir Türk Vatandaşı İle Evli ve Eşiyle Türkiye’de Evlilik Birliği İçinde Yaşayan Yabancılar

UİK’ya göre yabancıların çalışma izinlerine ilişkin istisnaları düzenleyen maddenin (g) bendinde bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancıların istisnalardan yararlanabileceği belirtilmiştir. Mülga Kanunda bu yabancılar düzenlenirken ayrıca evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte Türkiye’de yerleşmiş olan yabancılar ile bunların Türk

²⁵⁴ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 185.

²⁵⁵ <http://www.goc.gov.tr/files/files/insanticaretisss.pdf>. (17.04.2017).

²⁵⁶ R.G. 17.03.2016/29656 sayılı İnsan Ticaretiyle Mücadele Ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik.

vatandaşı eşinden olan çocuklarına da istisnalar tanınacağı düzenlenmekteydi. Ancak yeni Kanun ile birlikte bu grup yabancılar istisnalardan yararlanamayacaklardır. Sadece bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalardan yararlanabileceklerdir.

Burada yabancıların istisnai hallerden yararlanabilmesi için iki şartın varlığı aranmaktadır. Öncelikle yabancı, bir Türk vatandaşı ile evli olacak daha sonra ise Türkiye’de evlilik birliği içerisinde yaşayacaktır. Burada tartışılan nokta evlilik birliği içinde yaşama hadisesidir. Yabancı ile Türk vatandaşının yapmış olduğu evliliğin, geçerli bir evlilik olması ve evliliğin gerçek bir aile kurulması amacıyla yapılmış olması gerekmektedir. Uygulamada en büyük sorun Türkiye’de çalışma izni alabilmek ve burada çalışabilmek için yapılan muvazaalı evliliklerdir. Bu sebeple bir Türk vatandaşı ile evli olan yabancıların çalışma izni talebinin değerlendirilmesinde, evliliğinin asıl amacının yetkili makamlarca denetlenmesi gerekmektedir. Ancak evliliğin asıl amacının bilinebilme ve kanıtlanabilme ihtimali düşük olduğundan bu konu doktrinde tartışma konusu yaratmaktadır.²⁵⁷

2.2.9.5.9. Yabancı Devletlerin ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Temsilciliklerinde Diplomatik Dokunulmazlığı Olmadan Çalışan Yabancılar

YÇİHK’nın istisnai halleri düzenleyen 8. maddesinde;

Yabancı devletlerin Türkiye’deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere Türkiye’de bulunan büyükelçilikler, konsolosluklar ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevlendirilen diplomatların ve idarî ve teknik personelin eş ve çocuklarının, çalışma izni süreleri bakımında istisna tutulabileceği belirtilmiştir.

Bu hüküm ile diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile Türkiye’de bulunan büyükelçilikler, konsolosluklar ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevlendirilen diplomatların ve idarî ve teknik personelin eş ve çocuklarının çalışma izni süreleri bakımında istisna tutulabileceği anlaşılmaktadır. Mülga Kanunda çalışma izin süreleri bakımından istisnai hallerin uygulanacağı yabancılardan sayılmayan “Türkiye’de bulunan büyükelçilik veya konsolosluklar bünyesinde faaliyet gösteren okullardaki yabancı öğretmenler, Türkiye’de yabancı

²⁵⁷ Cin, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, s. 96.

Ülkelerin kültür kurumlarındaki görevlileri, din kurumlarında görevlendirilecek din görevlileri” YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nin 54. maddesi ile hüküm altına alınmıştır.

UİK ile bu hükümlerde değişikliğe gidilmiş ve mülga Kanunun ilgili maddesinde sayılan bazı yabancılar çalışma izninden muaf tutulmuş ve bazılarına da çalışma izinleri konusunda istisnai hallerden yararlanma hakkı tanınmıştır. Kanunun 14. maddesine göre, yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro yesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro yesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin eş ve çocukları ile karşılıklılık esasına veya ilgili ülkeyle yapılmış bulunan ikili anlaşmaya göre belirlenmiş yakınları; bu Kanunda, ilgili ikili anlaşmada ve mevzuatta zikredilen çalışma izni muafiyeti hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türkiye’de çalışma izni olarak çalışabilirler (UİK m. 14/2-a). Ayrıca yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin 18.04.1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 24.04.1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birimi sayılmayan okul, kültür veya din kurumlarında görevli yabancılar çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler (UİK m. 14/1-b). Bu iki hükümde sayılan yabancılar Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almak zorundadırlar. Ancak UİK 16. maddesinin (ę) bendi uyarınca yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan yabancılara çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Bu sebeple 14. maddede belirtilen diplomatik dokunulmazlığı olmayan yabancılar çalışma izni alırken istisnalardan yararlanabilecektir.

Ayrıca 14. maddede yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerine bağlı olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılarının çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı düzenlenmiştir. Maddenin devamında, yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro yesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro yesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin özel

hizmetinde çalışan yabancıların da çalışma izni muafiyeti olarak çalışabileceği belirtilmiştir.

2.2.9.5.10. Alanındaki Başarısı İle Uluslararası Düzeyde Temayüz Etmiş Olarak Bilimsel, Kültürel, Sanatsal veya Sportif Amaçla Türkiye'ye Gelen Yabancılar

Çalışma izinlerinin verilmesi ve değerlendirilmesi, süreleri ve red sebepleri bakımından istisnalar tanınabileceği belirtilen yabancılar arasında alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye'ye gelen yabancılar da yer almaktadır. UİK ile ilk defa bu yabancılar istisnai hallerden yararlanabilecek yabancılar sınıfında sayılmıştır. Bu maddede Türkiye'ye gelen her sporcunun istisnai hallerden yararlanabileceği değil alanında uluslararası düzeyde başarı göstermiş ve tanınmış olma şartını taşıyan sporcunun Türkiye'ye bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla gelmesi aranmıştır.

2.2.9.5.11. Sınırötesi Hizmet Sunucusu Olanlar

UİK ile ilk defa mevzuatımızda yer alan sınırötesi hizmet sunucusu, Türkiye'de geçici nitelikte olmak üzere ve herhangi bir hizmet sunumu amacıyla bulunan ve ücretini Türkiye'deki ya da Türkiye dışında bir kaynaktan alan yabancı olarak tanımlanmıştır.

Sınırötesi hizmet suçlarına, UİK 16. maddesinin (1) bendi uyarınca, UİK 7-9-10. maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. O halde sınırötesi hizmet suçları, 7. maddede düzenlenen çalışma izni başvurusu ve başvurunun değerlendirilmesi, 9. maddede düzenlenen çalışma izninin red sebepleri ve 10. maddede düzenlenen çalışma izin türleri bakımından istisnalara tabi tutulabilir.

Madde gerekçesinde, Türkiye'de geçici hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucularının gerek AB müktesebatı gerekse Türkiye'nin diğer uluslararası taahhütleri uyarınca kapsam dâhiline alındığı belirtilmiştir.²⁵⁸

²⁵⁸ <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (17.04.2017).

2.2.10. Çalışma İzninden Muafiyet

2.2.10.1. Çalışma İzni Muafiyeti ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurusu

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Ancak bazen yabancıнын statüsü, yabancıнын Türkiye’de kalacağı süre, icra edeceği iş ve sektör bakımından çalışma izni almalarına gerek kalmadan çalışma izninden muaf tutulabilirler.

ÜİK 13. maddesinde, çalışma izni muafiyeti kapsamında sayılan yabancıların, çalışma izni muafiyeti olarak Türkiye’de çalışabilecekleri belirtilmiştir. YÇİHK döneminde de düzenlenmiş olan çalışma izni muafiyeti konusu, kanun metninde bahsedilmiş ancak kimlerin çalışma izninden muaf tutulacağı belirtilmemiştir. Mülga Kanunda belirtilmeyen muaf tutulan yabancılar YÇİHK Uygulama Yönetmeliğinde sayılmıştır.

ÜİK’da çalışma izni muafiyeti ile ilgili esaslar belirtilmiş ve maddelerin bazılarında çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar belirtilmiştir. Ancak çalışma izninde muaf tutulacak yabancıların düzenlenmesi yönetmeliğe bırakılmıştır. Eski kanun döneminde dahi çalışma izninden muaf tutulacak yabancıların kanun metninde düzenlenmesi gerektiği halde yönetmelikte düzenlenmesi tartışılan bir durumken bu hususun yeni kanun metninde de düzeltilmeyerek yönetmeliğe bırakılması yasama organının iradesinin hiçe sayıldığını göstermektedir.²⁵⁹

Anayasa’nın 124. maddesi uyarınca, Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler. Maddeye göre yönetmeliklerin çıkarılmasının asıl amacı, ilgili makamların kendi görev alanına giren konularda çıkarılan kanunların ayrıntılı bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır. Aksi halde kanun metninde düzenlenmeyen bir hususun yönetmelik ile düzenlenmesi ya da kanunda düzenlenen bir hükmün yönetmelikle genişletilmesi ile karşı karşıya kalınır ve kanun koyucunun hükmü koyma iradesi hiçe sayılmış olur.

Anayasa’nın 16. maddesi gereği, temel hak ve özgürlüklerin yabancılar için uluslararası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabileceği belirtilmiştir. Bu hususla yabancılar için yapılacak sınırlandırmanın kanun ile yapılması gerekmektedir. Burada

²⁵⁹ Türkiye Büyük Millet Meclisi; Karşı Oy Yazısı, Maddelere İlişkin Eleştiriler, s.27; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (18.04.2017).

“kanun” kelimesinin yorumlanması konusunda doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur. Bir grup, 16. maddede belirtilen kanun ifadesinin dar yorumlanmasının pratikte sıkıntılara yol açacağı ve geniş yorumlanarak kanunun verdiği açık yetkiyle çıkarılan yönetmelikler ile de bu sınırlandırmaların yapılabileceği belirtilmişse²⁶⁰ de diğer bir grup Anayasa’daki “kanun” ifadesinin dar yorumlanması gerektiğini, çünkü kanun koyucunun hükmü koymasındaki asıl amacın yönetmelikler ile ortadan kaldırılabileceği, kanun koyucunun bilinçli düzenlemediği hususların yönetmelik ile düzenlenmesinin hukukilik ilkesine aykırı olacağı savunulmuştur.²⁶¹ Anayasa metninde açıkça “kanun” ifadesinin kullanılmasının bilinçli bir şekilde düzenlendiği ve yabancılar için hukuki güvenlik sağlamak maksadıyla sadece kanun ile yapılabilecek bir sınırlandırmanın yasama organının iradesine uygun düşeceği aksi halde yönetmelik ile sınırlandırmaların genişletilmesinin kanun koyucunun iradesine ters düşeceği kanaatindeyiz.

ÜİK 13. maddesinde, çalışma izni muafiyeti başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılacağı ve yurt dışında yapılan bu başvuruların Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletileceği ve ayrıca çalışma izni muafiyeti başvurularının yetkili aracı kurum tarafından da yapılabileceği belirtilmiştir. Yetkili aracı kurum ile çalışma izni muafiyet başvurusunun yapılması, ilgili Kanun ile ilk defa düzenlenmiştir. Çalışma izni başvurusu talebi olumlu sonuçlanan yabancıya Bakanlık tarafından çalışma izni muafiyeti verilir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, “*çalışma izni muafiyeti başvurusunda bu Kanunun 7’nci maddesinin dördüncü, beşinci ve yedinci fıkraları uygulanır*” hükmü ile çalışma izni muafiyeti başvurusunda bulunan yabancıların başvurusu, uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir ve gerek görüldüğü hallerde ilgili makam ve

²⁶⁰ Muammer Raşit Seviğ, *Devletler Hususî Hukuku: Giriş, Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1983, s. 297; Vedat Raşit Seviğ, *Türkiye’nin Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1981, s. 107; Rona Aybay, *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, 2010, s. 84.

²⁶¹ Gündüz Ökçün, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, 1998, s. 71; Fügen Sargun, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etme ve Çalışma Hakları”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Yılmaz Altuğ’a Armağan*, S.1-2, Y. 17-18, 1997-1998, s. 336; Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 85; Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, ss. 55-57.

meslek kuruluşlarından görüş alınır ve eksik evrakların varlığı halinde otuz gün içinde tamamlanmasının ardından çalışma izni muafiyet başvurusu tamamlanmaktadır.

Maddenin altıncı fıkrasında çalışma izni muafiyetiyle geçirilen sürelerin, kanuni çalışma izni veya ikamet izni sürelerinin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. Burada fıkranın konuluş amacı, çalışma izni veya ikamet izninin, çalışma izni muafiyetinden farklı olması ve her ikisinin de değerlendirme şartlarının çalışma izni muafiyeti şartlarından farklı olmasından ötürü, çalışma izni muafiyetinde geçirilen sürelerin, çalışma izni veya ikamet izni sürelerinden sayılmasının yabancının çalışma hakkının kısıtlanmasına yol açabileceğidir.

UİK 24. maddesinde, “*Çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti, yabancının pasaport veya pasaport yerine geçen belgelerinin geçerlilik süresinden altmış gün daha kısa süreli ve her yabancı için ayrı verilir*” denilerek çalışma izin muafiyet belgesinin azami süresi belirlenmeye çalışılmıştır. Maddenin devamında çalışma izni muafiyeti belgelerinin şekli ve içeriğinin ÇSGB tarafından belirleneceği düzenlenmiştir.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 44. maddesinin 4. fıkrasına göre, “*yurt içinden yapılacak çalışma izni muafiyeti başvuruları yabancı tarafından, vize veya vize muafiyeti süresini geçmemek ve yasal olarak Türkiye’de bulunması kaydıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren en geç doksan gün içinde yapılır.*” Bu hüküm ile çalışma izni muafiyetinde bulunacak yabancı kimse, başvurusunu yurt dışında yapması halinde vize veya vize muafiyeti süresini geçmemek ve yasal olarak Türkiye’de bulunması kaydıyla, Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren doksan gün içinde yapmak zorundadır.

Yönetmelik taslağının 44. maddesinin 8. fıkrasında, ilgili maddede sayılan çalışma izninden muaf tutulacak yabancılardan çalışma izni muafiyeti geçerlilik süresinin üç aydan kısa talep edilmesi halinde yabancılara ilişkin işlemlerin Türk dış temsilciliklerince yürütülerek sonuçlandırılacağı ve bu yabancılardan çalışma izni muafiyet belgesi harcı ve değerli kâğıt bedeli alınmayacağı belirtilmiştir.

2.2.10.2. Çalışma İzni Muafiyetinden Yararlanacak Yabancılar

UİK 25. maddesine göre çalışma izni muafiyetinden yararlanacak yabancılardan yönetmelikle düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. UİK’nın muhtelif yerlerinde madde içlerinde de çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar belirtilmiştir.

Kanun'un 13. maddesinin 7. fıkrasına göre, 6102 sayılı TTK'ya göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortaklarının çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı belirtilmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında bu hüküm *“6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı olup Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenler”* şeklinde düzenlenerek Kanun metninde belirtilen yabancıların Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak şartıyla çalışma izninden muaf tutulacağı belirtilmiştir.

UİK 13. maddenin devamında Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınırötesi hizmet sunucularının da çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Ayrıca UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında, *“Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen, yurtdışında yerleşik bir tüzel kişiye bağlı veya bağımsız olarak çalışan ya da iş ziyareti veya pazar araştırması kapsamında gelen sınırötesi hizmet sunucusu yabancıların”* da çalışma izni almadan, çalışma izni muafiyeti ile çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

UİK 14. maddesinde, yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerine bağlı olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancıların çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca maddenin devamında, yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin özel hizmetinde çalışan yabancıların çalışma izni muafiyeti olarak çalışabileceği belirtilmiştir. Bu maddede belirtilen yabancıların çalışma izni muafiyet taleplerinin Dışişleri Bakanlığına yapılması gerekmektedir. Dışişleri Bakanlığı başvuruları değerlendirir ve uygun görülen başvuruları ÇSGB’ye iletir. Daha sonra ÇSGB tarafından başvuruların sonuçlanması için İçişleri Bakanlığının uygun görüşü aranmaktadır. Başvurusu uygun bulunan yabancılarla çalışma izni muafiyet belgesi

verilir. Bu belgenin harç ve değerli kâğıt bedelleri işverenlerce ödenir (UİK m.14- UİK UY Taslağı m.49)

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 55. maddesine göre, yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla ve özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak kaydıyla çalışma izninden muaf tutulabilecek yabancılar şunlardır:

a) *“Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların”* çalışma izni muafiyet belgesi almaları halinde Türkiye’de çalışabilecekleri belirtilmiştir. Bu hüküm ile birlikte Türkiye’nin imzalayacak olduğu uluslararası sözleşmeler ile çalışma izni muafiyetinden yararlanacak olan yabancıların sayıları artırılabilir.

b) *“Daimî ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye’ye gelecek yabancılarda”* çalışma izninden muaf tutulmuşlardır. Bu hükme göre daimî ikametgâhlarının yurt dışında olması kaydıyla bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla Türkiye’ye gelen yabancıların çalışma izninden muaf tutulabilmesi için en çok bir ay Türkiye’de bulunması gerekmektedir. Aksi halde Türkiye’de bu sürelerin bir ayı aşması halinde yabancıların çalışabilmesi için çalışma izni alması gerekmektedir. Aynı şekilde daimî ikametgahları yurt dışında olup sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye’ye gelen yabancı da muafiyetten yararlanacaktır.

Bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan fazla, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan fazla süre ile geçici olarak Türkiye’ye gelen yabancıların, Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Ancak YÇİHK döneminde bu yabancılar çalışma izin süreleri bakımından istisnalara tabi tutulmuştur. UİK ve Uygulama Yönetmeliği taslağında istisnai hallerden yararlanacak yabancılar sayılırken bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan fazla, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan fazla süre ile geçici olarak Türkiye’ye gelen yabancılar sayılmadığından bu yabancılar istisnalardan yararlanamayacaklardır.

c) “Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye’de arızalanan araçların tamiri amacıyla; Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,”

ç) “Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye’de bulunanların” da çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı belirtilmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağı 46. maddesinde, (c) ve (ç) bentlerinin birleştirildiği görülmektedir.

d) “Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların” da çalışma izni muafiyetinde yararlanacağı belirtilmiştir.

e) “İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların” çalışma izni almadan çalışma izni muafiyeti ile Türkiye’de iki yılı geçmemek ve eğitim süresini aşmamak şartıyla çalışabileceği belirtilmiştir.

f) “Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin” de çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı ancak Türkiye’de altı ayı aşmayan bir çalışma dönemlerinin olması gerektiği belirtilmiştir.

g) “Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığının (Ulusal Ajans)²⁶² yürüttüğü programlar kapsamında gelecek yabancıların program süresince,” yabancılar çalışmak istedikleri takdirde çalışma izni muafiyeti alarak Türkiye’de çalışabilirler.

²⁶² Tam adı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Dairesi Başkanlığı’dır. Avrupa Birliği eğitim programları olan “socrates, erasmus, leonardo da vinci” gibi programların Türkiye ayağını temsil etmektedir.

ğ) “Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görecektir yabancılara” da çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı belirtilmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında staj yapacak öğrencilerin çalışma izni muafiyetleri farklı düzenlenmiştir. Taslağın 46. maddesinin (g) bendine göre;

En fazla on iki ay olmak kaydıyla; Türkiye İktisadi ve Ticari İlimler Talebeleri Staj Komitesi Derneği²⁶³ (AIESEC) ile Milletlerarası Teknik Stajyer Öğrenci Mübadelesi Birliği²⁶⁴ (IAESTE)’den alacağı belge ile durumunu ispat ederek uluslararası AIESEC veya IAESTE Stajı kapsamında Türkiye’ye gelecek yabancılara” ve (ğ) bendine göre ise “Türk üniversiteleri ile yabancı ülkelerde kurulu üniversiteler arasında yapılmış ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanmış öğrenci değişim programları kapsamında mesleki staj amacıyla ve en fazla dört ay süreyle Türkiye’ye gelecek yabancılara çalışma izni muafiyetinden yararlanacağı belirtilmiştir.

h) “Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye’ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancılara” Türkiye’de çalışmak istedikleri takdirde sekiz ayı geçmemek koşuluyla çalışma izni muafiyet belgesi alarak çalışabilirler. Tur operatörü, yurt dışında yerleşik tur operatörünün oluşturduğu paket tur organizasyonları kapsamında her türlü hukuki sorumluluğu kendisine ait olmak üzere yapılacak faaliyetlerini; tur operatörü nam ve hesabına yapan, organizasyonu sevk ve idare eden, iş ücret ilişkisi ile tur operatörüne bağlı olan, bizzat yetkilisi/çalışan temsilcisi sıfatı ile iş gören kişi olarak tanımlanmaktadır.²⁶⁵ Tur operatörünün Türkiye’de çalışma izninden muaf olarak çalışabilmesi için görev süresinin sekiz ayı geçmemesi gerekmektedir. Sekiz aylık sürenin tespiti, tur operatörü ile Türkiye’de faaliyet gösteren veya anlaşma

²⁶³ AIESEC, II. Dünya Savaşından sonra dünya barışına katkıda bulunmak amacıyla Avrupalı öğrenciler tarafından 1948 yılında kurulan gençlerin kendi potansiyellerini keşfedebilecekleri ve geliştirebilecekleri uluslararası bir platformdur. AIESEC dünyanın ihtiyaç duyduğu nitelikli, uluslararası bakış açısına sahip liderlerini yetiştirmeyi amaçlayan gönüllü bir öğrenci organizasyonudur. Türkiye’de 1954 yılında faaliyete geçmiş, 13 şubesiyle faaliyet göstermektedir. <http://aiesec.org.tr/aiesec-nedir/> (17.04.2017).

²⁶⁴ IAESTE (the International Association for the Exchange of Students for Technical Experience), 1948 yılında Londra’da bulunan Imperial College’da 10 ülkenin girişimleriyle kurulmuştur. IAESTE, yaklaşık 80 ülkede faaliyetlerini sürdürmekte ve her yıl 4000’in üzerinde stajyer öğrencinin değişimini sağlamaktadır. IAESTE A.s.b.l.; akademi, endüstri ve üniversite öğrencilerinin ortak çıkarlarını temsil eden ulusal komitelerin birleşiminden oluşan bir konfederasyon yapısına sahiptir. Türkiye, İstanbul Teknik Üniversitesi’nin girişimleri ile 1953 yılında kuruluşa katılmış ve 1955 yılında tam üye olmuştur. Milletlerarası Teknik Stajyer Öğrenci Mübadelesi Birliği adı altında ülkemizde çalışmalarını sürdüren IAESTE Türkiye; akademik kurumlar, endüstri kuruluşları ve öğrenci çevrelerinin temsil edildiği bir ulusal komite desteğiyle çalışmaktadır. <http://www.iaeste.org.tr/> (17.04.2017).

²⁶⁵ Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 116.

sağlanan seyahat acentesi arasında imzalanan iş akdinin vize veya ikamet vizesi işlemleri esnasında ibrazı ile sağlanmaktadır.²⁶⁶

ı) *“Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince”* çalışabilmeleri çalışma izni muafiyetine sahip olmalarına bağlıdır. Burada spor kulüplerinde futbolcu olarak sözleşme imzalayacak yabancılar Türkiye Futbol Federasyonundan, diğer spor dallarına çalışacak yabancılar ise Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünden izin almaları halinde çalışma izninden muaf tutulabilirler. Türkiye’de sözleşmesi süresince görev yapan profesyonel sporcu veya antrenörlerin sözleşmelerinin bitip yenilenmesi üzerine yenilenen süreler için çalışma izni almasına gerek yoktur.²⁶⁷

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında bu madde *“ilgili Federasyonun veya Gençlik ve Spor Bakanlığının uygun görüşü olması kaydıyla profesyonel sporcular ile antrenörlerin profesyonel spor kulüpleri ile olan sözleşmeleri süresince”* şeklinde düzenlenmiştir.

i) *“Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme’nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden “Uygunluk Onayı Belgesi” almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemi adamlarının,”*

j) *“Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütülen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların”* da çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği 55. maddesinin 3. fıkrasında, muafiyet sürelerinin uzatılamayacağı ve muafiyet sürelerinden daha uzun süreli çalışacak yabancıların çalışma izni alarak çalışabilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca maddenin

²⁶⁶ Hasan Hastürk, “Hangi Yabancı Çalışanlar Çalışma İzninden Muafır? Tur Operatörü Temsilcilerinin Muafiyeti İle İlgili Önemli Hususlar,” Yaklaşım Dergisi, Aralık 2012, S.240, s. 102, <http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=240> (08.06.2017); Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 116.

²⁶⁷ Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, s. 116.

(b²⁶⁸), (d²⁶⁹), (f²⁷⁰), (h²⁷¹) bentleri kapsamında çalışan yabancılara, bir takvim yılında sadece bir kez çalışma izni muafiyet hükümlerinin uygulanabileceği düzenlenmiştir.²⁷² Maddenin devamında, bu bentlerde sayılan yabancılara çalışma izni muafiyetinden yararlanabilmeleri için yabancının daha önce aynı amaçla almış olduğu ikamet tezkeresinin bitiş tarihinden itibaren üç ay geçmiş olması şartının zorunlu olduğu düzenlenmektedir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında bu hüküm kapsamında, (b), (c), (ç), (e) ve (h) bentlerinde belirtilen yabancılara bir takvim yılında sadece bir kez çalışma izni muafiyet hükümlerinin uygulanabileceği düzenlenmiştir.²⁷³

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği 55. maddesinin 4. fıkrasında, madde metninde (c) ve (ç) bentleri kapsamındaki yabancılara, Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde Türkiye'de toplam kalış süreleri üç ayı aşmamak üzere, Türkiye'ye çoklu giriş imkânı sağlanacağı düzenlenmiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında bu hüküm kapsamında, (c) ve (l) bentlerinde belirtilen yabancılara Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde Türkiye'de toplam kalış süreleri üç ayı aşmamak üzere, Türkiye'ye çoklu giriş imkânı sağlanacağı düzenlenmiştir.²⁷⁴

Madde metninde sayılan yabancılar, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde ve her halükarda faaliyetlerine başlamadan önce geliş amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, bulundukları yerin emniyet makamlarına bildirerek ikamet tezkeresi almak zorunda olup emniyet makamlarınca

²⁶⁸ b) “Daimî ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancılar”

²⁶⁹ d) “Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanlar”

²⁷⁰ f) “Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenler”

²⁷¹ h) “Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancılar”

²⁷² R.G. 22.01.2015/29244 sayılı YÇİHK Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 4817 sayılı Kanun Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesinin 3. fıkrasında değişiklik yapılmış ve daha önce maddenin (c) ve (ç) bentlerinde sayılan yabancılarında bir takvim yılında sadece bir kez çalışma izni muafiyet hükümlerinin uygulanabileceği düzenlenmesine karşılık bu Yönetmelik ile bu yabancılar hüküm kapsamından çıkartılmıştır.

²⁷³ Bu maddede belirtilen yabancılar, 4817 sayılı Kanun Uygulama Yönetmeliği 55. maddesinde belirtilen, (b), (c), (ç), (d), (f), (h) bentlerindeki yabancılardır. Bu hüküm ile birlikte 22.01.2015 tarih ve 29244 sayılı Yönetmelik'te yapılan değişiklikler ile hüküm kapsamı dışına bırakılan yabancılarının yeniden hüküm kapsamına alındığı görülmektedir.

²⁷⁴ Bu maddede belirtilen yabancılar, 4817 sayılı Kanun Uygulama Yönetmeliği 55. maddesinde belirtilen (c), (ç) bentlerindeki yabancılar ve Kanun'da yeni düzenlenen “6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı olup Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelen” yabancılardır.

kendilerine ikamet tezkeresi düzenlenen yabancıların kimlik bilgileri ile çalışacakları işyerinin unvanı ve SGK işyeri sicil numaraları, emniyet makamları tarafından her ay ÇSGB'ye bildirilir. (YÇİHK UY m. 55/5).

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 46. maddesinin son fıkrasında çalışma izni muafiyetinin verilmesi noktasında istisna getirerek UİGM'ye geçici olarak çalışma izni muafiyeti verme yetkisi düzenlenmiştir.²⁷⁵

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği 46. maddesinde, yabancıya talebi halinde ÇSGB tarafından “çalışma izni muafiyet teyit belgesi” düzenleneceği belirtilmiştir. Yeni Kanun ile birlikte çalışma izni muafiyet belgesinin, muafiyet isteği olumlu cevaplanan her yabancıya talebi aranmadan düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir.²⁷⁶

2.2.11. Çalışma İzninin Sınırlandırılması

UİK 12. maddesinin 2. fıkrasına göre, “yurt dışından yapılan başvuruya istinaden çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmek zorundadır. Bu süre içinde Türkiye'ye gelmeyen yabancının çalışma izni iptal edilir.” Bu hükme göre yabancıların yurt dışından çalışma izni talebinde bulunmasına karşılık talebin olumlu cevaplanması durumunda yabancıya bir sınırlama getirilerek çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde yabancıya Türkiye'ye gelme şartı aranmıştır.

UİK 12. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi²⁷⁷ çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülkî ve coğrafî alan itibarıyla sınırlandırılabilir. Bu sınırlandırmanın kimin tarafından yapılacağı YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nin 20. maddesinde ÇSGB olarak belirtilmişti. Ancak ne UİK'da ne de UİK Uygulama

²⁷⁵ UİK Uygulama Yönetmeliği Taslağı Madde 46/5 - *Türkiye'nin nitelikli işgücü için çekim merkezi olmasına yönelik eylem, tedbir, proje, plan, program ile diğer ülke uygulamalarına ilişkin bilgileri, yurtdışından Türkiye'ye gelen ve Türkiye'den yurtdışına giden işgücüne ilişkin politika oluşturulmasına katkı sağlayacak veri ve analizleri, ulusal, bölgesel ya da uluslararası nüfus ve işgücü hareketliliği verilerini, ekonomi ve işgücü piyasasına ilişkin mesleki, sektörel, bölgesel ve ulusal gelişmeleri dikkate alarak Genel Müdürlük geçici süreli olmak kaydıyla çalışma izni muafiyeti düzenlemeleri yapılabilir. Bu düzenlemeler, Genel Müdürlük resmi internet sayfasında duyurulur.*

²⁷⁶ Baki Erken, “Uluslararası İşgücü Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Yabancıların Çalışması,” *Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu (TİSK) Akademi*, Eylül 2016, S. 22, C.11, s. 391.

Yönetmeliği taslağında bu sınırlandırmanın kim tarafından yapılacağı belirtilmemiştir. Ancak maddenin gerekçesinde, bu sınırlandırmanın Bakanlar Kurulu tarafından yapılabileceği belirtilmiştir.²⁷⁸ Bakanlar Kurulu'na verilen bu yetki büyük tartışma konusu yaratmıştır.²⁷⁹ Burada sınırlandırmaya örnek verecek olursak, bir ülkede başlayan bulaşıcı hastalıklar nedeniyle ülkede yaşayan insanların hastalıklı olma riskine karşılık BK tarafından o ülkeden gelecek çalışma izin talepleri geçici olarak sınırlandırılabilir.²⁸⁰

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 26. maddesinin 9. fıkrasında, çalışma izni alarak bir işverene bağımlı olarak çalışan yabancıların, mücbir sebepler dışında, çalışma izni veriliş tarihinden itibaren altı ay süreyle başka bir işyerinde çalışmak üzere yurt içinden çalışma izni başvuru yapamayacağı belirtilmiştir. Çalışma izin belgelerinde bağımlı olarak çalışacak yabancıların, işyerinin, çalışacağı işinin ve işverenin belirtilmesi gerekmektedir. Bu sebeple geçerli bir çalışma izni olan yabancı eğer bir işveren yanında bağımlı olarak çalışıyorsa mücbir sebepler dışında çalışma izninin geçerlilik kazandığı tarihten itibaren altı ay içinde başka bir işveren bünyesinde çalışmak için yurt içinden çalışma izni başvurusunda bulunamaz.

2.2.12. Çalışma İzin İsteminin Reddi

UİK metninde belirtilen red sebeplerinin varlığı halinde, diğer kanunlarda yer alan yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler çerçevesinde ve ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı davranıldığına tespiti halinde yabancıların çalışma izni veya çalışma izni başvurusu reddedilir.

Yabancıların çalışma izin taleplerinin reddini düzenleyen 9. madde uyarınca çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesi neticesinde red sebepleri şunlardır:

²⁷⁸ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 42; Bu madde ile Bakanlar Kurulu'na, çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti verilmesini ülke menfaatleri doğrultusunda belirleme, kısmen veya tamamen durdurma, yasaklama ve sınırlandırma yetkisinin tanınması düzenlenmektedir. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (17.04.2017).

²⁷⁹ Bu hüküm hukuki belirlilik ilkesinin zedelendiği bu büyük yetki devriyle yasa koyucunun iradesi yok sayılarak bu iradenin Bakanlar Kurulu'na verilmesi konusunda eleştirilmiştir. Ayrıca Bakanlar Kurulu'na çalışma izinlerini sınırlandırma yetkisinin verilmesi, Bakanlar Kurulu'na kanunlar üzerinden bir yetki verildiğini göstermektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi; Karşı Oy Yazısı, Maddelere İlişkin Eleştiriler, s.27; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (17.04.2017);

²⁸⁰ <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (17.04.2017).

a) Çalışma izni başvurularının uluslararası işgücü politikasına uygun olmadığına değerlendirilmesi halinde yabancıların başvurusu reddedilir. UİK ile ilk defa kurulan UİGM tarafından çalışma izin başvurularının uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirileceği belirtilmiştir.

b) Çalışma izni veya çalışma izni uzatma başvurularının sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılmasının anlaşılması halinde talep reddedilecektir. Çalışma izni veya çalışma izni uzatma başvurusunda istenecek bilgi ve belgeler UİGM tarafından belirlenerek kurumun sitesinden yayınlanacaktır. Bu belgelerde ibrazı zorunlu olması gerekenlerin sahte veya yanıltıcı olması halinde başvurular reddedilecektir.

c) Gerek UİK gerekse YÇİHK dönemlerinde, yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri, o işte veya o işyerinde yabancı istihdamını gerekli kılacak sebeplerin varlığına bağlıdır. İşverenin yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi, yeterli görülmediği takdirde çalışma izni başvuru reddedilecektir. Ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancıların eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumu dikkate alınır.

ç) Yabancıların Türkiye’de çalışma izni talepleri sadece Türk vatandaşlarının çalışabileceği mesleklerden olmama durumu halinde değerlendirilir. Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan çalışma izni başvuruları reddedilir.²⁸¹

d) UİK 8. maddesine göre, yabancılar çalışma izni talep etmeden önce, yükseköğretim kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanları Yükseköğretim Kurumu’ndan, sağlık hizmetlerinde çalışacak yabancılar Sağlık Bakanlığı’ndan, Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’ndan, eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılar ise Millî Eğitim Bakanlığı’ndan, nitelik ve uzmanlıklarını belirten ön izin almaları gerekmektedir. Bu maddede belirtilen yabancıların ve diğer maddelerde uzmanlık gerektiren işlerde gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancıların çalışma izni başvuruları reddedilecektir.

²⁸¹ Yabancıların çalışma izni talebinde bulunamayacağı ve yabancılara yasaklanmış iş ve meslekler üçüncü bölümde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği 21. maddesinin 2. fıkrası UİK 8. maddesinin (d) bendine paralellik göstermektedir. Bu maddeye göre mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izni başvurusu sırasında, ulusal veya uluslararası mesleki örgütlerden meslekten men cezası almadıklarını, üye olduklarını, mesleklerini icra ettiklerini ve mesleki yeterliliklerini gösterir son altı ay içerisinde almış oldukları belgeleri, başvuru formuna eklemeleri gerekir. Meslekten men cezası almış olan ya da akademik yeterliliği bulunmayan yabancıların başvuruları reddedileceği belirtilmiştir.

e) UİK 7. maddesinde çalışma izni başvurularının Bakanlık tarafından belirlenecek kriterler dâhilinde değerlendirilerek bir puanlama sistemi oluşturulacağı ve yabancıların çalışma izin taleplerinin bu sisteme göre değerlendirileceği belirtilmiştir. Kanun metninde uluslararası işgücü politikasının değerlendirme kriterleri ve şartlarına geniş anlamda yer verilmemiş ancak bu durum UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında ve Bakanlığın sitesinde düzenlenmiştir.²⁸² İşte Bakanlık tarafından belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan işveren veya yabancıların çalışma izin talepleri reddedilecektir.

f) “6458 sayılı Kanunun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancıların” çalışma izin başvuruları reddedilecektir. Bu maddeye göre Türkiye’ye girmelerine izin verilmeyecek yabancılar, vize verilmeyecek yabancılar ve sınır dışı etme kararı alınmış yabancılardan olduğu İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenmiş yabancıların çalışma izin talepleri reddedilecektir.²⁸³

g) Yabancıların çalışma izin talepleri uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir. UİK 4. maddesine göre;

Uluslararası işgücü politikası; uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancıların uyuşunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak belirlenir.

²⁸² Bkz. Bölüm II- Başlık 2.2.5 ss. 55-60.

²⁸³ Bkz. Bölüm II- Başlık 2.2.6. s. 60.

Uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilen çalışma izni başvuruları, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülmesi halinde reddedilir.²⁸⁴

ğ) Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşlarının Türkiye’de çalışma izni talep etmeleri halinde talepleri reddedilecektir. Bu maddenin tek istisnası Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olmasıdır. Türkiye Cumhuriyeti’nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşının Türkiye’de çalışma izni başvuru bulunması halinde Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumunda çalışma izni başvurusu bu sebeple reddedilemeyecek ve diğer şartların varlığı değerlendirilecektir.

h) Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının belgelendirildiği haller dışında otuz gün içerisinde eksiklikleri tamamlanmayan yabancıların başvuruları reddedilir.

Bakanlık tarafından yabancıların çalışma izni taleplerinin reddedilmesi halinde taraflara red sebeplerinin belirtilmesi gerekmektedir. Danıştay, çalışma izin taleplerinin reddi kararlarında, idare tarafından ihtiyacın Türk vatandaşları tarafından nasıl ve ne oranda karşılandığının, çalışma izni verilmemesine sebep olabilecek nitelikteki somut olguların ortaya konulmamasının red işleminin iptali olarak saymaktadır. Danıştay 10. Dairesi 17.04.2012 tarihli kararında, sivil balon seyahatleri işi yapan davacı şirketin balon pilotu olarak çalıştırmak istediği İngiliz uyruklu balon pilotunun çalışma izni verilmesi ile ilgili yaptığı başvurunun idare tarafından reddedilmesi üzerine açılan iptal davasında, davacı şirketin balon pilotu olarak ihtiyacın karşılanması için gazetelere ilan verdiği ancak bir sonuç alamadığı, İngiliz balon pilotunun iki yıldan uzun zamandır balon pilotu olarak çalışması ve çalışma iznini red tarihi itibarıyla balonla taşımacılık yapan şirketlere yabancı pilot sınırlandırmasının olmamasından ötürü çalışma izninin reddinin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir.²⁸⁵

²⁸⁴ Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen yabancılar üçüncü bölümde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

²⁸⁵ Danıştay 10. Daire, T. 17.04.2012. E. 2008/3127, K. 2012/1538; Ekşi, Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular, s. 106; Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz. Danıştay 10. Daire, T. 18.11.2011. E. 2008/362, K. 2011/4937; Danıştay 10. Daire, T. 15.02.2012. E. 2008/1951, K. 2012/568. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (09.06.2017).

2.2.13. Çalışma İzninin Sona Ermesi (Çalışma İzninin İptali)

YÇİHK döneminde yabancıların çalışma izinlerinin iptali ve çalışma izninin geçerliliğini kaybetmesi maddeleri ayrı ayrı düzenlenmişti. UİK ile birlikte bu maddeler 15. maddede birleştirilmiştir.

Yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, yabancıların veya işverenin talebi ile iptal edilebilir. Ayrıca çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti, çalışma izin süresinin sona ermesi veya ÇSGB tarafından iptal edilmesiyle geçerliliğini kaybeder. Çalışma izinlerini iptal sebepleri 15. maddede sayılmıştır.

a) UİK 12. maddesine göre, yurt dışından yapılan çalışma izni başvurusuna istinaden çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmek zorundadır. İşte çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmeyen yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti iptal edilir.

b) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti iptal edilir.

c) UİK'da belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığı tespit edilen ve çalışma izni red sebeplerinin varlığı halinde yabancıların çalışma izni iptal edilir.

ç) Yabancıların, çalışma izninde belirtilen çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi halinde çalışma izni iptal edilir.

d) Çalışma izni başvurusunu yaptıktan sonra çalışma izni alan yabancıların, çalışma izni başvurusunu sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti halinde çalışma izni iptal edilir.

e) UİK 11. madde kapsamında olan turkuaz kart başvurusu reddedilmeyen yabancıya ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla turkuaz kart verilir. Yönetmeliği'nin 15. maddesinde, turkuaz karta sahip olan yabancıların faaliyetlerinin izlenmesi ve taahhüt etmiş olduğu işlerin gözlemlenmesi için UİGM tarafından her yabancıya geçiş süreci içinde bir uzman görevlendirileceği ve bu uzmanın on iki aylık dönemler halinde izleme raporları düzenleyeceği belirtilmiştir. Uzmanın hazırlamış olduğu izleme raporu için gerektiği takdirde talep halinde on beş gün içinde yabancıların istenen belgeleri ÇSGB'ye vermesi gerekmektedir. Turkuaz kart sahiplerinin geçiş süresi

içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması halinde çalışma izni iptal edilir.

f) “6458 sayılı Kanunun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi” hallerinde çalışma izni iptal edilir. Bu maddeye göre Türkiye’ye girmelerine izin verilmeyecek yabancıların, vize verilmeyecek yabancıların ve sınır dışı etme kararı alınmış yabancılardan olduğu İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenmiş yabancıların çalışma izinleri iptal edilir.

g) Geçerli çalışma izni ile çalışan yabancıların kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi halinde çalışma izni iptal edilir.

ğ) Süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalan yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti iptal edilir. Bu maddenin istisnası yabancıların sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında yurt dışında bulunmamasıdır.

h) Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin ÇSGB tarafından belirlenen süreyi aşması halinde yabancıların çalışma izni iptal edilir. Bu hüküm UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının ilgili maddesinde düzenlenmemiştir.

UİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 60. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde Yönetmeliğin 16. maddesi uyarınca çalışma izninin etkinleştirilmemesi durumunda çalışma izninin iptal edileceği belirtilmiştir. Bu maddeye göre yurtiçinden yapılan başvurularda yabancıların, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren bir ay içerisinde işe başlamayarak çalışma iznini etkinleştirmemesi halinde ve yurtdışından yapılan başvurularda yabancıların, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içerisinde Türkiye’ye gelmemesi ve çalışmaya başlamayarak çalışma iznini etkinleştirmemesi halinde çalışma izninin iptal edileceği düzenlenmiştir.

Yukarıda sayılan durumlardan birinin tespiti halinde ÇSGB verdiği çalışma iznini iptal ederek durumu ilgili mercilere ve başvuru sahibine bildirir (YÇİHK UY m. 22). Ayrıca çalışma izni verilen yabancı personelin çalışmaya başlamaması veya ayrı bir firmada çalışmak üzere başvuruda bulunması halinde, ÇSGB tarafından nedenlerine ilişkin değerlendirme sonucunda daha önce verilen çalışma izin belgesinin

iadesini talep edilebilecek olup, iptal edilmiş olan bu çalışma izin belgelerinin asıllarının kullanıcı tarafından, bildirimin yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde ÇSGB'ye iadesi zorunludur (YÇİHK UY m. 23).

2.2.14. Çalışma İzni İsteminin Reddi, İznin İptali ve Geçerliliğinin Kaybına İlişkin Karara Karşı Yargı Yolu

UİK 21. maddesine göre, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusunun reddi ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti belgelerinin iptali kararları, yabancı çalıştıran işverene veya bağımsız çalışma izni, süresiz çalışma izni ya da Turkuaz Kart sahibi yabancıya, 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu²⁸⁶ hükümlerine göre tebliğ edilir.

Bu tebliğe karşılık Kanun yabancıya, Bakanlığa itiraz ve daha sonra da dava açma hakkı olmak üzere iki imkân tanımıştır. Bakanlığın bu Kanun kapsamında verdiği kararlara karşı, ilgililer tarafından tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Bakanlığa itiraz edilebilir. İtirazın reddedilmesi hâlinde idari yargı yoluna başvurulabilir.

Öncelikle burada tartışılması gereken birinci mesele Kanunun imkân tanıdığı iki haktan biri olan dava açma hakkının, Bakanlığa itiraz edilmeden önce kullanıp kullanılamayacağıdır. Bazı kanunlarda istisnai olarak zorunlu yargı yoluna başvuru yolu öngörülmesine karşılık kural olarak genellikle idari işlemlere karşı zorunlu başvuru yolu öngörülmez. UİK 21. maddesi bir istisna düzenleyerek çalışma izni başvurularına ilişkin olarak ÇSGB tarafından, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusunun reddi ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti belgelerinin iptali kararlarına karşı yargı yoluna başvurulmadan önce otuz günlük bir süre içinde ÇSGB'ye itiraz edilebileceği ve bu itirazın reddedilmesi hallerinde ancak idarî yargı yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir. İdareye zorunlu başvuru yolu kullanılmadan idari yargıda dava açılması durumunda, idari merci tecavüzü veya süre aşımı nedenleriyle davanın reddi söz konusu olabilecektir.²⁸⁷ Kısacası yabancıya, idarenin bu işlemine karşı dava açabilmesi için iç yolların tüketilmesi yani Bakanlığa süresi içinde itiraz edilmesi zorunludur.

²⁸⁶ 7201 sayı, 11.02.1959 tarih ve 19.02.1959 R.G. tarihli Tebligat Kanunu.

²⁸⁷ Aslan, "Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi," ss. 18-19.

ÇSGB'nin çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusunun reddi ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti belgelerinin iptali gibi kararlarına karşılık açılacak olan davalarda görevli mahkeme idare mahkemesi olup yetkili mahkeme ise İdari Yargılama Usulü Kanunu (İYUK) ²⁸⁸ 32. maddesi uyarınca, dava konusu olan idari işlemi veya idari sözleşmeyi yapan idari merciin bulunduğu yerdeki idare mahkemesidir.

İYUK 45. maddesine göre, idare mahkemelerinin kararlarına karşı, başka kanunlarda aksine hüküm bulunsa dahi, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki bölge idare mahkemesine istinaf yoluna başvurulabileceği düzenlenmiştir. İYUK 46. maddesinde bölge idare mahkemesinin hangi kararlarına karşı temyiz yoluna başvurulabileceği düzenlenmiş olup yabancıların çalışma izinlerine ilişkin kararlara karşı temyiz yoluna başvurulup başvurulmayacağı açıkça düzenlenmemiştir. UİK ve UİK Uygulama Yönetmeliği taslağında da yargı yolları konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak UİK 18. maddesinde, serbest bölgelerde çalışacak yabancıların, bu Kanunda düzenlenen idari itiraz ve yargı yolu, bildirim ve sosyal güvenlik yükümlülüğü ve denetleme maddelerinden saklı tutularak bu yabancılar 3218 sayılı SBK'nın uygulanacağı belirtilmiştir. İYUK 46. maddesinin (k) bendinde, 3218 sayılı SBK'nın uygulanmasından doğan davaların temyiz edilebileceği belirtilmiştir. Bu maddeye göre yabancıların çalışma izinlerine ilişkin kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabileceği düşünülebilir. Ancak UİK 18. maddesinde düzenlenen yabancıların istisna olarak değerlendirilmesi gerektiği, İYUK 46. maddesinde yabancıların çalışma izinlerine ilişkin kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabileceğinin açıkça düzenlenmemesinden ötürü yabancıların çalışma izinleri konusunda bölge idare mahkemesinin kararlarına karşı temyiz yoluna başvurulamayacağı kanaatindeyiz.²⁸⁹

Çalışma izinleri ile ilgili olarak Bakanlığa yapılan itirazın reddedilmesi halinde ya da cevap verilmemesi halinde, yabancıya altmış gün içinde idare mahkemesine dava açma hakkı verilmektedir. Burada tartışılması gereken bir diğer mesele ise mahkemelerin yargı yetkisinin idarî eylem ve işlemlerinin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olup, hiçbir surette yerindelik denetimi şeklinde kullanmadığı noktasıdır. Yabancıların çalışma izinleri konusunda tüm takdir yetkisi ÇSGB ve

²⁸⁸ 2577 sayı, 06.01.1982 tarih ve 20.01.1982 R.G. tarihli İdari Yargılama Usulü Kanunu.

²⁸⁹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 254.

bünyesinde kurulan UİGM'ye aittir. Mahkemelerin yargı yetkisi düşünüldüğünde, bir çalışma izni başvurusunun, Bakanlık tarafından iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler veya kamu güvenliği gerekçe gösterilerek reddedilmesi halinde mahkemenin bu hâlleri değerlendirme konusu yapamayacağı göz önüne alındığında Bakanlığa geniş bir takdir yetkisinin bırakılması pratikte sorunlara yol açacaktır.²⁹⁰

2.2.15. Bildirim Yükümlülüğü, Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü, Denetleme Yetkisi ve Cezaî Hükümler

2.2.15.1. Bildirim Yükümlülüğü

Türkiye'de çalışma talebinde bulunan yabancılara çalışma izni verilerek bu yabancının kayıt altına alınmalarının asıl amacı Türk vatandaşlarının haklarını kısıtlamamak ve kayıt dışı istihdamı engellemektir. Kayıt dışı istihdamı engellemek amacıyla, UİK yabancılara, çalışma izinleri ile ilgili işlemlerinde bildirim yükümlülüğü şart koymuştur.

Kanunun 22. maddesine göre yabancı çalıştıran işverenler, çalıştıracak olduğu yabancının çalışma izni aldıktan sonra çalışmaya başlamasını, çalışma izni sona erdikten sonra sona erme durumunu, çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek halleri on beş gün içinde ÇSGB'ye bildirmekle yükümlüdür.²⁹¹

Süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar da çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması veya sona ermesi durumu ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri on beş gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür.

YÇİHK öncesi ve sonrası dönemlerinde bazı bakanlıklara çalışma izni verme yetkisi verilmiş ve ilgili bakanlıkların yabancıya çalışma izni verdikten sonra ÇSGB'ye bu durum hakkında bilgi vermesi düzenlenmişti.²⁹² Ancak UİK ile birlikte

²⁹⁰ Cin, "Yabancıların Çalışma İzinleri," s. 9.

²⁹¹ Bildirim yükümlülüğüne uyulmaması çalışma izninin iptalini gerektirmemekte ancak bildirim yükümlülüğüne uymadan çalışan veya yabancı işçi çalıştırılanlara UİK 43 maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır. Cumhuriyet, "Son Değişikliklere Göre Yabancı Uruklu Personel Çalıştırılmasında Dikkat Edilecek Hususlar," *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, 2011, C. 26, S. 273-275, s. 150.

²⁹² YÇİHK Madde19: *Yabancılara çalışma izni verme yetkisi bulunan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma iznini verdikleri, çalışma izin süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten, yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Bakanlığa bildirirler.*

çalışma izni verme yetkisi sadece ÇSGB'ye ait olduğundan Bakanlığa bilgi verme zorunluluğu ortadan kalkmıştır.

Çalışma izinleri konusunda ÇSGB'ye bazı durumlarda İçişleri Bakanlığına ve ilgili işverenlere bildirim zorunluluğu bulunmaktadır. 04.04.2013 tarihli Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre, başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılara Bakanlık tarafından çalışma izni verilir ve bu durum İçişleri Bakanlığı ile işverene bildirilir. 26.04.2016 tarihli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliği'nin 16. maddesine göre başvuru sahibi veya şartlı mülteci adına Bakanlıkça çalışma izin belgesi veya muafiyet belgesi düzenlenir ve bu durum İçişleri Bakanlığı ile varsa işverene bildirilir.

2.2.15.2. Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü

ÜİK 22. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)*²⁹³ hükümlerine göre yerine getirirler.” Maddenin devamında Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı tutulmuştur. Bu madde ile birlikte çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla 5510 sayılı Kanun'un hükümlerine göre sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar.²⁹⁴

ÜİK Uygulama Yönetmeliği taslağının 58. maddesine göre, yurtiçinden yapılan çalışma izni başvurularında çalışma izni başlangıç tarihini izleyen otuz gün içinde, yurtdışından yapılan çalışma izni başvurularında ise yabancı'nın yurda giriş tarihinden itibaren otuz gün içinde yabancı şahsa ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilmesi zorunludur. Ayrıca çalışma izni ile çalışan yabancı için SGK bildirimi yapıldıktan sonra yabancıya SGK işe giriş bildirgesi

²⁹³ 5510 sayılı, 31.05.2006 tarih ve 16.06.2006 R.G. tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

²⁹⁴ Türkiye, yabancı ülkelerde sosyal güvenlik açısından vatandaşlarının menfaatlerini korumak ve tatbik edebilecek kanunlar bakımından yaşanabilecek sıkıntıları önlemek amacıyla antlaşmalar yapmış ve bu antlaşmaları milli hukukunun üzerinde tanımıştır. Bkz. Berin C. Altuğ, “Yabancılar ve İş Hukuku,” *Adalet Dergisi*, Temmuz-Ekim 1967, Y. 58, S. 7-10, s. 739.

düzenlenir ve “aylık prim ve hizmet belgesi” verilir.²⁹⁵ Maddenin devamında “Mütekabiliyet esasına dayalı olarak ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda bulunan yabancılardan sigorta primlerinin kendi ülkesinde ödenmeye devam ettiği kanıtlanan yabancılar, sözleşmelerde öngörülen süreler kadar Türkiye’de sosyal güvenlik yükümlülüklerinden muaftırlar. Bu muafiyetin Sosyal Güvenlik Kurumundan alınacak resmi yazı ile belgelenmesi zorunludur” hükmü düzenlenmiştir.

ÜİK’nın yabancılardan sosyal güvenlik hükümleri ile ilgili atfı yaptığı 5510 sayılı SSGSSK yabancılardan sosyal güvenlik hakları konusunda temel düzenlemedir. Kanunun 4. maddesinde, “Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar 4/a (SSK) bendine göre sigortalı sayılırlar” hükmü yer almaktadır. Buna göre genel kural, Türkiye’de bulunan ve bir işverene bağlı olarak çalışan tüm yabancılardan sigortalı olmaları ve SGK’ya bildirilmeleri gerekmektedir. Ancak Kanun, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere ifadesini kullanarak, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerden gelen yabancılara sigortalılık muafiyeti tanımıştır.

Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış ülkelerin vatandaşları saklı kalmak üzere 5510 sayılı Kanun’a göre asıl olan yabancının Türkiye’de sigortalı olması iken aynı Kanunun 6. maddesinde kimlerin sigortalı sayılmayacağı düzenlenirken bu şarta bir istisna getirilmiştir.²⁹⁶ Bu maddeye göre,

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye’de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar da sigortalı sayılmayacak kişiler arasında kabul edilmiştir.

²⁹⁵ Resul Kurt, “Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalışma İzni ve SGK Bildirimlerinde Nelere Dikkat Edilmeli,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ocak 2013, S. 297, C.28, s. 115.

²⁹⁶ Kemal Akyol, “Hizmet Akdiyle Çalışan Yabancı Uyrukluların Sosyal Güvenlik Sistemimizdeki Yeri,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Eylül 2012, S.293, s. 160; Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, *Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği*, Maliye ve Hukuk Yayınları, 2012, s. 77.

Türkiye’de bulunan AB, BM, NATO, UNESCO gibi uluslararası kuruluşların temsilcilikleri ile büyükelçilik ve konsolosluklarda iş sözleşmesiyle çalışan yabancılar, yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye bir iş için gönderilmeleri ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduklarını belgelemeleri durumunda, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmayacaklardır. Aksi hâlde ise, SSGSSK 4/f.2-(c) maddesi gereği, sigortalı sayılacaklardır.

2.2.15.3. Denetleme Yetkisi

ÜİK kapsamında sayılan yabancıların ve bunların işverenlerinin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini, ÇSGB iş müfettişleri ile SGK müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri denetler ve bu Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, uygulamakla yükümlü olunan mevzuatın teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanır (ÜİK m. 23/1). Burada denetleme yetkisi ÇSGB, SGK müfettiş ve denetmenlerine bırakılmıştır ve ilgili kurumların denetmenleri dışında farklı kurumların da denetim yapabileceğinin istisnası maddenin devamında belirtilmiştir. Maddeye göre, *“kamu idarelerinin denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediklerini tespit etmeleri hâlinde, durum Bakanlığa bildirilir”* denilerek kamu idarelerinin de kendi bünyesinde yapılan denetim esnasında kendi bünyesinde çalışan yabancıların çalışma izni şartlarına uygunluğunu denetleme yetkisi verilmiş ancak bu yabancıların bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediklerini tespit etmeleri hâlinde, durumu ÇSGB’ye bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında yapılan denetimler ve bildirimler üzerine, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre, bu Kanunda yer alan idari yaptırımların Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce uygulanacağı belirtilmiştir.

2.2.15.4. Cezaî Hükümler

Türkiye, kendi vatandaşlarının yaşama ve çalışma hayatının güvenli ve etkili bir biçimde sürdürebilmesi için kamu düzeni, kamu güvenliği, kamu sağlığı ve kamu yararı açısından yabancıların belirli işlerde çalışmasını yasaklamakta veya

sınırlandırmaktadır. Bu sınırlandırma, Türk vatandaşlarını çalışma hayatında iş seçme veya bazı işleri yapmama gibi durumlara itmekte ve bu sebeple de işverenleri düşük maliyetle her işi yaptırabileceği yabancı kaçak işçiliğe yöneltmektedir. İşte yabancı kaçak işçi çalıştıran veya yabancıların çalışma esaslarına uygun işçi çalıştırmayanlara ve kaçak çalışan yabancılara UİK çeşitli müeyyideler düzenlemiştir.²⁹⁷

UİK hükümlerine aykırı davranıldığı takdirde, şartları yerine getirmeyen yabancıya veya işverenine idari yaptırımlar uygulanacağı Kanun'un 23. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. UİK'ya göre kesilen idari para cezaları, gerekçesi belirtilerek yabancı veya işverenine 7201 sayılı TK hükümlerine göre tebliğ edilir.²⁹⁸ Yabancıya veya işverenine bu Kanuna göre verilen idari para cezalarının, tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu Kanuna göre verilen idari para cezaları genel bütçeye gelir olarak kaydedilir.

Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya dört yüz Türk lirası, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen yabancı çalıştıran işverene ise her bir yabancı için dört yüz Türk lirası idari para cezası verilir (UİK m. 23/5-a).

Çalışma izni olmaksızın, bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya iki bin dört yüz Türk lirası, aynı şekilde çalışma izni olmadan bağımsız çalışan yabancıya ise dört bin sekiz yüz Türk lirası idari para cezası verilir. Ayrıca çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için altı bin Türk lirası, tutarında idari para cezası verilir (UİK m. 23/5-b).

Bildirim yükümlülüğüne uymadan çalışmak veya yabancı çalıştırmak, çalışma izni olmadan çalışmak veya çalıştırmak fiillerin tekrarı hâlinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır (UİK m. 23/6).

²⁹⁷ Mustafa Cin, "Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi," *Kamu-İş Dergisi*, 2005, C. 8, S. 1, s. 17; Hakan Keser, "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik," *Kamu-İş Dergisi*, 2003, C. 7, S. 2, s. 2; Ayhan Gençler, "Yabancı Kaçak İşçilik ve Türkiye Örneği," *TÜHİS*, Şubat 2002, C. 17, S. 3, s. 40

²⁹⁸ İsa Karakaş, "İzinsiz Yabancı İşçi Çalıştıranlar ile Bağımsız Çalışan Yabancılar Hakkında Uygulanacak Müeyyideler," *Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği Yayınları*, Eylül-Ekim 2007, S. 45, Y. 10, s. 18.

Çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilir.²⁹⁹ Çalışma izni almadan çalışan kaçak işçilerin önüne geçilebilmesi için kamu idarelerinin denetim ve teftiş elemanlarının da denetlenmesi ve böylelikle daha sıkı bir denetimin yapılması gerekmekte olup sınır dışı etme kararının ivedilik alınıp yabancıların Türkiye’de izinsiz çalışma ve ikametinin önüne geçilebilmelidir.³⁰⁰

Çalışma izni olmadan yabancı çalıştıran işveren veya işveren vekili, çalışma izni bulunmayan yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır. Yabancı çalıştıran işveren veya işveren vekilinin ödemesi gereken bu gider, masraf ve harcamaları, ödememesi dolayısıyla bu harcamaların Göç İdaresi Genel Müdürlüğü bütçesinden karşılanması hâlinde, bu madde gereğince ödenen tutarlar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun³⁰¹ uyarınca işveren veya işveren vekiline rücu edilerek tahsil edilir (UİK m. 23/9).

Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerince yabancılar veya işverenlerine karşı yapılan idari yaptırımlara karşı dava yolu ve itiraza ilişkin hükümler madde metninden yer almamaktadır. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nun³⁰² 3. maddesine göre 5326 sayılı Kanun’un idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde; diğer genel hükümleri ise, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller

²⁹⁹ 6458 sayılı YUKK’nın 54. maddesinin (1) bendi uyarınca çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar hakkında valiliğin sınır dışı etme kararı alması zorunludur. Sınır dışı etme kararı, sınır dışı etme kararı alınan yabancıya veya yasal temsilcisine ya da avukatına tebliğ edilir ve daha sonra yabancı veya yasal temsilcisi ya da avukatı, sınır dışı etme kararına karşı, kararın tebliğinden itibaren on beş gün içinde idare mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye yapılan başvurular on beş gün içinde sonuçlandırılır ve mahkemenin vermiş olduğu karar kesindir. Hakkında sınır dışı etme kararı alınan yabancı, daha sonra idare mahkemesinin kararı üzerine Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda başvurabilir. Sınır dışı etme kararı alınanlara, sınır dışı etme kararında belirtilmek kaydıyla, Türkiye’yi terk edebilmeleri için on beş günden az olmamak üzere otuz güne kadar süre tanınır. Türkiye’yi terke davet edilenlerden, süresi içinde ülkeyi terk edenler hakkında giriş yasağı kararı alınmayabilir. Süresi içinde Türkiye’yi terk etmeyen yabancılar, idari gözetim altına alınır. Haklarında idari gözetim kararı alınanlar Geri Gönderme Merkezlerinde (GGM) tutulurlar. Geri gönderme merkezindeki yabancılar, kolluk birimi tarafından sınır kapılarına götürülerek ülkeden çıkışları sağlanır. http://www.goc.gov.tr/icerik3/sinir-disi-etme_409_422_834 (24.04.2017). Bkz. Rifat Erten, "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 19, S. 1, s. 40.

³⁰⁰ Selahattin Bayram, "Kaçak Yabancı İşçi Tespitinde İdari Para Cezası Uygulaması Etkinleştiriliyor," *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ocak 2011, S. 273, C. 26, s. 156.

³⁰¹ 6183 sayılı, 21.07.1953 tarih ve 28.07.1953 R.G. tarihli Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun.

³⁰² 5326 sayılı, 30.03.2005 tarih ve 31.03.2005 R.G. tarihli Kabahatler Kanunu.

hakkında uygulanır denilerek Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerince verilen idari para cezalarının bu Kanun kapsamına girdiği görülmektedir.

Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca, idari para cezasına ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği ya da tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurmak gerekeceği ve bu süre içinde başvuru yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararının kesinleşeceği hükme bağlanmıştır.³⁰³

İdarî para cezalarına ilişkin kesinleşen kararlar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere Maliye Bakanlığınca belirlenecek tahsil dairelerine gönderilir. 6183 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre *“hususî kanunlarında ödeme zamanı tesbit edilmemiş amme alacakları Maliye Vekaletince belirtilecek usule göre yapılacak tebliğden itibaren bir ay içinde ödenir.”* UİK’da idari para cezalarının ödeme süresine ilişkin olarak herhangi bir hükme yer verilmediği için, bu kanun uyarınca kesilen idari para cezalarının, ödeme emri tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenmesi gerekir.

³⁰³ 18.06.2014 tarihli ve 6545 sayılı Yasa'nın 48. maddesi ile 5235 sayılı "Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev Ve Yetkileri Hakkında Kanun"un 10. maddesinde yapılan değişiklik ile sulh ceza mahkemeleri kaldırılarak sulh ceza hâkimlikleri kurulmuştur. Bu sebeple söz edilen "sulh cezası mahkemesi" ne ilişkin düzenlemeyi "sulh ceza hakimliği" olarak görmek gerekir. O halde yabancılara veya işverenlerine verilecek idari para cezalarına ilişkin itirazların, kararın tefhim veya tebliğinden itibaren en geç on beş gün içinde Sulh Ceza Hâkimlikleri'ne yapılması gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN YASAKLAR/KISITLAMALAR VE BU YASAKLARA/KISITLAMALARA GETİRİLEN İSTİSNALAR

3.1. Yabancıların Çalışmasının Yasaklandığı/Kısıtlandığı İş Ve Meslekler

Anayasa’nın 48. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yaşayan herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. O halde yabancı veya Türk vatandaşları diledikleri alanda çalışabilmektedirler. Ancak Anayasa’nın 16. maddesi ile bir istisna getirilerek yabancılar için temel hak ve özgürlüklerin, uluslararası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilceği belirtilmiştir. Temel hak ve özgürlüklerden biri olan çalışma hakkı yabancılar için ancak kanun ile sınırlandırılabilir.

Mevzuatımızda yabancıların çalışma özgürlükleri, kamu güvenliği, kamu sağlığı, kamu yararı ve kamu düzeni gibi sebeplerle asgari gereklerine uygun olarak çeşitli kanunlar ile sınırlandırılmıştır.³⁰⁴

³⁰⁴ Bilgin Tiryakioğlu, “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı,” *AÜHFD*, 1997, C. 46, S. 1, s. 80; Cumhuriyet döneminden beri gelen bu yasaklama ve kısıtlamaların sebebi, Osmanlı döneminde kapitülasyonlar yoluyla yabancılara istedikleri alanda çalışma özgürlüğünün geniş bir biçimde verilmesi ve bunun sonucunda da Türk vatandaşlarının olumsuz etkilenmesi ve bu sebeplerle yabancıya duyulan güvensizliktir. Bkz. Aysel Çelikel, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzni ve Ulusal Programda Öngörülen Düzenleme,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2002, C. 22, S. 2, s. 109.

3.1.1. Kamu Sağlığı Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar

3.1.1.1. Doktorluk

Kamu sağlığı gerekçesiyle yabancıların çalışmasının yasaklandığı meslekler arasında ilk kısıtlama Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 11.04.1928 tarihli Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun³⁰⁵ ile doktorlar için getirilmiştir. 1219 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, *"Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için Türkiye Darülfünunu Tıp Fakültesinden diploma sahibi olmak ve Türk bulunmak şarttır"* denilerek Türkiye'de doktorluk yapabilmek için iki şartın varlığı aranmaktadır. Bunlardan biri doktorluk mesleğini yapacak olan kişinin Türk vatandaşı olması gerekliliği, diğeri ise Türk tıp fakültelerinden diploma almış olması gerekliliğidir.

Türkiye nüfusunun ve etnik kimliğinin giderek artması, 1219 sayılı Kanun'un düzenlendiği dönem ile şimdiki dönem arasında farklılıkların olması, doktor ve sağlık personeline duyulan ihtiyacın gün geçtikçe artması gibi sebeplerle çalıştırılmama yasağının çeşitli düzenlemeler ile değişim gösterdiği görülmektedir.³⁰⁶

İlk değişim 1935 yılında yürürlüğe giren ve Ankara Merkez Hıfzıssıhha müessesesinin çeşitli bölümlerinde beş yılı geçmemek şartıyla sözleşme yapıp yabancı uzman çalıştırılabileceğini düzenleyen Ankara Merkez Hıfzıssıhha Müessesesinde Kullanılacak Yabancı Uzmanlara Ait Kanun³⁰⁷ ile olmuş ancak daha sonra bu Kanun uygulama imkânı bulunmadığı için yürürlükten kaldırılmıştır.³⁰⁸

1219 sayılı Kanun'a göre yabancıların doktorluk mesleği yapamayacağına dair yasağa 03.11.1950 tarihli Bakanlar Kurulu ile bir istisna getirilmiştir. Buna göre; Türkiye'de bulunan bazı ülkelerin (Amerikan, İngiliz, İtalyan ve Fransız) hastanelerinde, yabancı başhekim çalıştırılabileceği kabul edilmiş ancak çalıştırılacak yabancı başhekime de dışarıda serbest çalışmama şartı getirilmiştir. Ancak bu karar,

³⁰⁵ 1219 sayılı, 11.04.1928 tarih ve 11.04.1928 R.G. tarihli Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun.

³⁰⁶ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 218.

³⁰⁷ 2755 sayılı, 03.06.1935 tarih ve 08.06.1935 R.G. tarihli Ankara Merkez Hıfzıssıhha Müessesesinde Kullanılacak Yabancı Uzmanlara Ait Kanun. Madde 1- *"Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekilliği, Ankara Merkez Hıfzıssıhha Müessesesinin türlü bölümleri için getireceği yabancı uzmanlarla müddeti beş seneyi geçmemek üzere mukavele yapmağa mezdur."*

³⁰⁸ Bu kanun, 5637 sayılı, 26.04.2007 tarihli Uygulama İmkânı Kalmamış Bazı Kanunların Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

1219 sayılı Tababet Kanun'u hükümlerine aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde eleştirilmektedir.³⁰⁹

Yabancı doktorların Türkiye'de doktor olarak çalışamayacağına dair yasağa dair bir istisna da 1987 tarihli Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu³¹⁰ ile getirilmiştir. Kanunun 7. maddesine göre, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren veya ülke düzeyinde mesleki gelişmeyi sağlayacak Türk uyruklu ve yabancı elemanlar kadro karşılığı aranmaksızın sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilecektir. 3359 sayılı Kanun'un 7. maddesi 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin³¹¹ 14. maddesinin (e) bendi uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu Kararname ile yabancı doktorların Türkiye'de doktor olarak çalışamayacağını düzenleyen 1219 sayılı Kanun'un 1. maddesini yürürlükten kaldırmış ve madde *"Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır"* şeklinde düzenlenerek Türkiye'de doktor olarak çalışabilmek için Türk vatandaşı olma şartı kaldırılmıştır. Bu madde ile yabancıların Türkiye'de doktor olarak çalışabilmelerinin önü açılmıştır.³¹²

27.03.2002 tarihli Özel Hastaneler Yönetmeliği'nde³¹³ 2012 tarihinde değişiklik yapılmış ve özel hastanelere, Bakanlıkça izin verilmesi kaydıyla yabancı hekim ve hekim dışı sağlık meslek mensubu çalıştırabilme hakkı tanınmıştır.³¹⁴ Ayrıca 22.10.2012 tarihli Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmeliğe,³¹⁵ 2013 tarihinde

³⁰⁹ Gündüz Ökçün, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hürriyeti*, (Doktora Tezi), Ankara: Doğu Matbaacılık, 1962, s. 72; Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 130.

³¹⁰ 3359 sayı, 07.05.1987 tarih ve 15.05.1987 R.G. tarihli Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu.

³¹¹ 663 sayı, 11.10.2011 tarih ve 02.11.2011 R.G. tarihli Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

³¹² Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 218.

³¹³ R.G. 27.03.2002/24708 sayılı Özel Hastaneler Yönetmeliği.

³¹⁴ R.G. 27.05.2012/28305 sayılı, Ek Madde 5/k- *"Özel hastane, Bakanlıkça izin verilmesi kaydıyla yabancı hekim ve hekim dışı sağlık meslek mensubu çalıştırabilir. Ancak bu şekilde verilecek izin, hastaneye planlama kapsamında cihaz ve ünite ekleme hakkı vermez. Bu bent doğrultusunda yapılacak başvurular 22/2/2012 tarihli ve 28212 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik çerçevesinde yürütülür."*

³¹⁵ R.G. 22.02.2012/28212 sayılı Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmelik.

eklenen geçici madde ile maddede belirtilen şartlar halinde Suriye uyruklu sağlık meslek mensuplarına bazı istisnalar tanınarak çalışma hakkı verilmiştir.³¹⁶

Yabancı doktorların Türkiye’de doktor olarak çalışabilmelerinin yanı sıra Türkiye’de sağlık kurumlarında uzmanlık eğitimi görebilmeleri de 26.04.2014 tarihli Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği³¹⁷ ile sağlanmıştır.³¹⁸ Yönetmeliğin 14. maddesinde belirtilen şartların varlığı halinde yabancı uyruklu doktorların uzmanlık eğitimlerini Türkiye’de yapabilecekleri belirtilmiştir.³¹⁹

3.1.1.2. Dış Hekimliği

1219 sayılı Kanun döneminden beri ve halen Türkiye’de dış hekimliği mesleği yabancılar için yasaklanmıştır. Yabancıların çalışmasının yasaklandığı doktorluk mesleği için 1219 sayılı Kanun yıllar geçtikçe genişletilmiş ve yabancı doktorların şartlar dâhilinde Türkiye’de doktorluk yapabilmelerinin önü açılmış ancak dış hekimliği için mevzuatta yabancıların çalışabilmesi için değişiklik yapılmamıştır. 1219 sayılı Kanun’un 30. maddesinde, *"Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde dışçılık sanatını icra ve dış tabibi unvanını taşıyabilmek için Türk olmak ve Türkiye Darülfünunu Dışçı Mektebinden diploma almak lazımdır"* hükmü yer almaktadır. O

³¹⁶ Geçici Madde 1- *"Türkiye’de geçici koruma altına alınanlara hizmet vermek üzere, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından kurulan barınma merkezleri ile Sağlık Bakanlığınca koordine edilen ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca uygun görülen göçmen sağlığı merkezlerinde çalışmak isteyen Suriye uyruklu sağlık meslek mensupları mesleğini icraya yetkili olduğuna dair belge ibraz etmek kaydıyla 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerindeki şartlardan muaf tutulur."* Madde 5/a- *"Diploma ve/veya uzmanlık belgelerinin denkliği onaylanmış ve Bakanlıkça tescilleri yapılmış bulunmak."* Madde 5/b- *"Mesleğini icra etmesine kanunen engel hali bulunmamak."*

³¹⁷ R.G. 26.04.2014/28983 sayılı Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği.

³¹⁸ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 219.

³¹⁹ Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği Madde 14- *"Yabancı uyruklular;*

a) Kurumlarda yabancı uyruklulara ayrılan kontenjan bulunması,
b) Ana dal uzmanlık eğitimi yapmak için Türkiye’deki tıp veya dış hekimliği fakültelerinin birinden mezun olunması veya yabancı ülkelerdeki bu fakültelerin birinden mezun olup YÖK’ten denklik belgesi alınmış olması; yan dal uzmanlık eğitimi yapmak için Türkiye’deki uzmanlık eğitimi veren kurumlardan uzmanlık belgesi alınmış olunması veya 23, 24 ve 25 inci maddeler çerçevesinde Bakanlıkça verilmiş bir denklik belgesine sahip olunması,
c) Türkiye’de uzmanlık eğitimi yapmalarına engel hallerinin bulunmaması,
ç) Türkiye’de ikametlerine izin verilmiş olması,
d) Uzmanlık eğitimi süresince kendilerine burs verileceğini veya Türkiye’deki giderlerinin karşılanacağını belirten bir belgenin sunulması,
e) Uzmanlık eğitimine giriş sınavlarında ilgili programa yerleştirilmiş olunması kaydıyla uzmanlık eğitimine kabul edilir.
(2) Yabancı uyruklular ayrıca mesleki konuları izleyebilecek derecede Türkçe bildiklerini ölçmek amacıyla Kurulun belirleyeceği bir kuruluş tarafından yapılan Türkçe dil bilgisi sınavında başarılı olduklarına dair belgeleri, uzmanlık eğitimine başladıkları tarihten itibaren en geç bir yıl içerisinde sunmak zorundadır. Aksi takdirde bu kişilerin uzmanlık öğrenciliği ile ilişkileri kesilir. Türkiye’deki tıp ve dış hekimliği fakültelerinin Türkçe bölümlerinden mezun olanlarda, Türkçe dil bilgisi başarı belgesi aranmaz."

halde Türkiye'de dış hekimliği yapabilmek için Türk vatandaşı olmak ve Türkiye'deki dış hekimliği fakültelerinin birinden diploma alma şartları aranmaktadır.

Türkiye'deki dış hekimliği fakültelerinden diploma alma şartı 31. maddede esnetilmiş ve maddede belirtilen şartların varlığı halinde Sağlık Bakanlığı ve ilgili kurumların denetimi ile yabancı ülkelerdeki dış hekimliği fakültelerinde eğitim görmüş Türk vatandaşlarının diplomalarının, Sağlık Bakanlığı tarafından Türkiye'de denkliğinin sağlanması durumunda Türkiye'de çalışmalarına izin verilmektedir.³²⁰

Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinin 14. maddesinde belirtilen şartların varlığı halinde yabancı dış hekimleri Türkiye'de uzmanlık eğitimine kabul edilebilirler.

3.1.1.3. Ebelik

Ebelik mesleği, 1219 sayılı Kanun'un 47. maddesi ile yabancıların icrasına yasaklanmış ve ebelik mesleği için Türk olma ve Türk Tıp Fakültesi Kabile Mektebinden veya Sıhhiye ve Muaveneti İçtimaiye Vekâleti tarafından mezun olma ve diplomalarının tescil edilmesi şartı getirilmişti. Ancak 2014 yılında yapılan değişiklik³²¹ ile *"Türkiye'de üniversitelerin ebelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarından mezun olan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenler ile öğrenimlerini yurt dışında ebelik ile ilgili bir okulda tamamlayarak denklikleri onaylanan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenlere ebe unvanı verilir"* hükmü getirilmiştir. Bu değişiklik ile yabancıların Türkiye'de ebelik mesleğini icra edebilmesinin yolu açılmış ve maddeden "Türk olmak" şartı kaldırılarak yabancıların Türkiye'de ebelik yapmaları mümkün hale gelmiştir.

³²⁰ 1219 sayılı Kanun, Madde 31- *"Yabancı memleketlerdeki dış hekim mekteplerinden izinli Türk dış hekimlerinin Türkiye'de sanatlarını yapabilmeleri için Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığından ve Üniversite Tıp Fakültesi Profesörler Meclisinden ve Dış Hekimi Mektebi profesörlerinden seçilmiş bir jüri heyeti tarafından hüviyetlerine bakıldıktan sonra diplomalarının Türkiye Dış Hekimi Mektebi ders programının ve öğrenim süresinin aynı veya benzeri bir mektepten bütün sınav devreleri geçirilerek alınıp alınmamış olduğu araştırılır. Bu şartlarda alınmış olduğu anlaşılan diplomalar kabul edilip Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca onaylanarak kütüğe geçirilir ve iyelerinin sanat yapmalarına izin verilir. Bu şartlara uygun olarak alınmamış diplomaların iyeleri Dış Hekimi Mektebi profesörleri karşısında ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığından gönderilecek bir işyar da bulunduğu halde teori ve pratikten bir sınav geçirirler. Bu sınavın şekli Sağlık ve Sosyal Yardım ve Kültür Bakanları tarafından beraberce kararlaştırılır. Ancak Türkiye'de Dış Hekimi Mektebi Ders programlarına ve öğrenim süresine göre okumamış olanlar eksiklerini tamamlamak üzere Dış Hekimi Mektebinde okuduktan ve staj gördükten sonra sınava girerler. Sınavları başaranların sanat yapmalarına usulüne göre izin verilir."*

³²¹ 6514 sayı, 02.01.2014 tarih ve 18.01.2014 R.G. tarihli Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

3.1.1.4. Hastabakıcılık

1219 sayılı Kanun'un 63. maddesinde hastabakıcılık mesleği icra hakkı sadece Türk vatandaşı kadınlarına, Türk hastabakıcılık okullarından mezun olmak veya resmi hastanelerden vesikaları bulunmak şartıyla tanınmış ve yabancıların bu mesleği icra edebilmeleri yasaklanmıştı. Bu madde halen yürürlükte olup yabancıların Türkiye'de hastabakıcı olarak çalışmaları yasaktır.

2012 tarihli Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmelik uyarınca da yabancı hastabakıcıların Türkiye'de özel sağlık kuruluşlarında çalışamayacakları belirtilmiştir.

3.1.1.5. Hemşirelik

6283 sayılı Hemşirelik Kanunu³²² 1. maddesinde, Türkiye'deki üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarından mezun olan ve diplomaları Sağlık Bakanlığı'na tescil edilen kişiler ile öğrenimlerini yurt dışında hemşirelik ile ilgili Türkiye tarafından tanınan bir okulda tamamlayarak denklikleri onaylanan ve diplomaları Sağlık Bakanlığı tarafından tescil edilen kişilere Türkiye'de hemşire olarak çalışabilecekleri düzenlenmiştir. Kanunun 3. maddesinin ilk halinde Türkiye'de hemşirelik mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olmak ve kadın olmak şartı yer almaktaydı. Ancak 2007 tarihli 5634 sayılı Kanun³²³ ile maddede belirtilen cinsiyet ayrımı kaldırılarak hemşirelik mesleğinin, hemşire unvanını kazanmış Türk vatandaşı hemşireler tarafından yapılabileceği şeklinde değiştirilmiştir.

Hemşirelik mesleğinin icra edebilme şartlarından biri olan cinsiyet ayrımının 5634 sayılı Kanun ile ortadan kaldırılmasının ardından 2011 tarihli 663 sayılı KHK ile yapılan değişiklik ile Türk vatandaşı olma şartı da kaldırılmıştır.³²⁴ Bu değişiklik ile hemşirelik mesleği yabancıların da çalışabileceği bir meslek haline gelmiştir.

³²² 6283sayı, 25.02.1954 tarih ve 02.03.1954 R.G. tarihli Hemşirelik Kanunu.

³²³ 5634 sayı, 25.04.2007 tarih ve 02.05.2007 R.G. tarihli Hemşirelik Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

³²⁴ 6283 sayılı Kanun, Madde 3- *"Bu Kanun hükümlerine göre hemşire unvanı kazanmış olanların dışında hiç kimse Türkiye'de hemşirelik mesleğini icra edemez."*

3.1.1.6. Veteriner Hekimliği

Veterinerlik mesleği, 1954 tarihli 6343 sayılı Veteriner Hekimliğin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun³²⁵ döneminden beri yabancıların icrasına yasaklanmıştır. 6343 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre veterinerlik mesleği ancak Türk vatandaşları tarafından icra edilebilecektir. Ayrıca 3. maddede, yurt dışındaki veterinerlik fakültelerinden mezun olan Türk vatandaşlarının Türkiye'de veteriner olarak çalışabilmeleri için Türkiye'deki üniversitelerin veterinerlik fakültelerinden birinde yapılacak "Collegium" sınavını kazanmaları gerektiği düzenlenmiştir.³²⁶

3.1.1.7. Eczacılık

6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un³²⁷ 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti hudutları içinde eczacılık mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olma, Türkiye'deki eczacılık fakültelerinden mezun olma veya yurt dışındaki eczacılık fakültelerinden mezun olan Türk vatandaşları için Kanun'un 3. maddesi uyarınca ilmi hüviyetini ispat etme ve sınavı kazanma şartlarını taşıması gerekir.³²⁸ Maddeye göre eczacılık mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olma zorunluluğu gerekmekte olup yabancıların Türkiye'de eczacılık mesleğini yapmaları yasaklanmıştır. Ancak 6197 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesinde, Lozan Sulh Muahedesine (Lozan Antlaşması) göre Türkiye'de eczacılık yapma iznine sahip olan yabancı eczacıların, Eczacılık Kanunu hükümlerine uymak kaydıyla sanatlarını icraya devam edebilmeleri düzenlenmiştir.

³²⁵ 6343 sayılı, 09.03.1954 tarih ve 18.03.1954 R.G. tarihli Veteriner Hekimliğin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun.

³²⁶ R.G. 15.10.2011/28085 sayılı Veteriner Hekim Muayenehane Ve Poliklinik Yönetmeliği ile yurt dışındaki veterinerlik fakültelerinden mezun olan Türk vatandaşlarının Türkiye'de muayenehane ve poliklinik açabilmeleri için Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği hükümlerine göre, denklik belgesine sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Bu maddeye göre yurt dışındaki veterinerlik fakültelerinden mezun olan Türk vatandaşlarının muayenehane ve poliklinik açabilmeleri için Collegium sınavında başarılı olma şartı kaldırılmış ve sadece denklik belgesine sahip olma şartı getirilmiştir. Yönetmelikte düzenlenen bir hüküm ile Collegium sınavının kaldırılmasının Kanun'a aykırı olduğu ve zaten Collegium sınavına denklik alan kişilerin girebildiği ve bu sebeple bu sınavın muayenehane ve poliklinik açabilme şartlarında düzenlenmemiş olmasının yerinde olmadığı savunulmaktadır. http://www.turkvvet.biz/yazi/mp_yasalar_ve_vet_hekimlik.htm (10.05.2017).

³²⁷ 6197 sayılı, 18.12.1953 tarih ve 24.12.1953 R.G. tarihli Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun.

³²⁸ Yurt dışında eczacılık fakültesinden mezun olan Türk vatandaşının Türkiye'de eczacılık yapabilmesi için Türkiye'de eczacılık fakülteleri hocalarınca oluşturulacak bir jüri önünde ilmi hüviyetlerini ispat etmesi ve Türkiye'deki fakültelere göre eksik ders ve yıllarının varlığı halinde bunların tamamlanması gerekmektedir.

3.1.1.8. Gözlükçülük (Optisyenlik)

3958 sayılı Gözlükçülük Hakkında Kanun'un³²⁹ 1. maddesinde numaralı (mihraklı) gözlük camı satmak ve gözlükçü unvanını kullanabilmek için Türk vatandaşı olma şartı yer almaktaydı. Ancak 2004 tarihli 5193 sayılı Optisyenlik Hakkında Kanun³³⁰ ile 3958 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve optisyenlik yani gözlükçülük mesleğini yapabilme şartları yeniden düzenlenmiştir. Kanunun 4. maddesine göre *"Numaralı gözlük camı ve gözlük çerçevesi satmak, gözlük montajı ve her türlü reçeteli lens satışı yapmak üzere optisyenlik mesleğini icra edebilmek için, optisyenlik alanında en az önlisans seviyesinde mesleki eğitim ve öğretim veren yüksek okul mezunu olmak gerekir."* Bu madde ile gözlükçülük mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olma şartı ortadan kaldırılmış ve yabancılara da bu mesleği icra edebilme hakları tanınmıştır. Yabancıların veya Türk vatandaşlarının yurt dışından ilgili alanda eğitim görmeleri durumunda, Türkiye'de çalışabilmeleri için yurt dışında görülen eğitimin, Türkiye'deki optisyenlik alanında verilen eğitime denk olduğunun yetkili makamlarca kabul edilmiş olması gerekir.

3.1.1.9. Özel Hastane Açma

Yabancılar tarafından Türkiye'de özel hastane açabilme hadisesi Osmanlı Devleti zamanına kadar uzanmaktadır. Lozan Barış Görüşmelerinde, 30.10.1918'den önce varlıkları kabul edilmiş dini, ilmi, hayrî ve sağlık kurumlarının varlıklarının tanınacağı kabul edilmiştir. Türkiye'de varlığını sürdüren yabancı hastanelerin faaliyetlerini sürdürebilme haklarının varlığı Lozan Antlaşmasına dayanmaktadır.³³¹

Yabancıların Türkiye'de özel hastane açabilmeleri konusunda kazanılmış haklarının 2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanunu'nda³³² da korunduğu görülmekte olup bu Kanuna göre yabancıların, Türkiye'de özel hastane açması ve işletmesi konusunda herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Yabancılara özel hastane açma hakkı ile ilgili bir istisna Kanunun 9. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, hastanenin mesul müdürünün Türk vatandaşı olması gerekmekte olup mesul müdür olacak kişinin, iki yılı hastanede olmak üzere en az beş yıl Türkiye'de doktorluk yapması veya devlet meslek

³²⁹ 3958 sayı, 30.12.1940 tarih ve 04.01.1941 R.G. tarihli Gözlükçülük Hakkında Kanun.

³³⁰ 5193 sayı, 22.06.2004 tarih ve 26.06.2004 R.G. tarihli Optisyenlik Hakkında Kanun.

³³¹ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 223.

³³² 2219 sayı, 24.05.1933 tarih ve 05.06.1933 R.G. tarihli Hususi Hastaneler Kanunu.

memurluklarında çalışmış olması ve bir suçtan dolayı ağır hapse veya şeref ve haysiyeti bozan suçlar yüzünden hapse mahkûm olmaması gerekmektedir.

3.1.2. Kamu Güvenliği Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar

3.1.2.1. Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmelerine ilişkin kamu güvenliği nedeniyle ilgili ilk yasaklama 2565 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu’nda³³³ yer almaktadır. Kanunun 9. maddesinin (a) bendine göre, Türk vatandaşlarının ikinci derece kara askeri yasak bölgelerinde oturmaları, seyahat etmeleri, zirai faaliyetlerini, meslek ve sanatlarını icra etmeleri serbest kılınmıştır. Ancak (c) bendinde, yabancıların izin almadan geçici dahi olsa bölgeye girmeleri, oturmaları, çalışmaları ve taşınmaz mal kiralamaları yasaklanmıştır. O halde ikinci derece askeri yasak bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının ziraat, meslek ve sanatını icra etmesine ilişkin bir yasak bulunmazken yabancıların bu bölgelerde çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Yönetmeliği’nin³³⁴ 9. maddesinin 3. fıkrasında, yabancı uyrukluların ikinci derece kara askeri yasak bölgelere izinsiz giremeyeceği ancak resmi görevle ülkemizde bulunan yabancı uyruklu sivil şahısların, bu bölgelere girebilmeleri için Garnizon Komutanlıklarının görüşü alınarak valilik makamı tarafından izin alınması gerektiği düzenlenmiştir. İkinci derece kara askeri yasak bölgelere yabancıların giremeyeceği ve bu bölgelerde yabancıların çalışamayacağı hükmü ile getirilen kısıtlama aslında yapılacak olan işin veya mesleğin niteliğiyle bir ilgisi olmayıp, işyerinin bulunduğu yerin özellikleri ile ilgili bir düzenlemedir.³³⁵

³³³ 2565 sayılı, 18.12.1981 tarih ve 22.12.1981 R.G. tarihli Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu.

³³⁴ R.G. 30.04.1983/18033 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Yönetmeliği.

³³⁵ Cin, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, s. 149; Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, s. 110.

3.1.2.2. Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun'un³³⁶ 19. maddesinin (f) bendinde medya hizmet sağlayıcı³³⁷ kuruluşlarındaki yabancıların hisse oranlarına ilişkin düzenlemeye göre;

Bir medya hizmet sağlayıcı kuruluşta doğrudan toplam yabancı sermaye payı, ödenmiş sermayenin yüzde ellisini geçemez. Yabancı bir gerçek veya tüzel kişi en fazla iki medya hizmet sağlayıcı kuruluşta doğrudan ortak olabilir. Medya hizmet sağlayıcı kuruluşların ortağı olan şirketlere yabancı gerçek veya tüzel kişilerin iştirak ederek yayın kuruluşlarına dolaylı ortak olmaları hâlinde, yayıncı kuruluşların yönetim kurulu başkanı, başkan vekili ile yönetim kurulu çoğunluğu ve genel müdürünün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması ve ayrıca yayıncı kuruluş genel kurullarında oy çoğunluğunun Türkiye Cumhuriyeti tabiiyetini haiz gerçek veya tüzel kişilerde bulunması zorunludur. Şirket ana sözleşmelerinde bu hususları sağlayan düzenlemeler açıkça belirtilir.

Bu hüküm doğrultusunda, medya hizmet sağlayıcılarında yabancı sermaye payına sınırlama getirilmesindeki amacın, medyanın ülkeler üzerindeki kamuoyu etkisinin yattığı kanaatindeyiz.

3.1.2.3. 815 Sayılı Kabotaj Kanunu Türk Kıyı, Liman ve Karasularında Ulaşım ve Ticaret

3.1.2.3.1. Kabotaj Kanunu

Türkiye Cumhuriyeti'nin temellerinin atıldığı dönemde Lozan'da imzalanan Ticaret Mukavelesinin³³⁸ 9. maddesinin 2. fıkrasına göre, bahrî kabotajı, yani ülkenin bir limanından alınan emtia ve yolcuların aynı ülkenin diğer bir limanına bahren naklini kendi sancağı ile nakletmek hakkını muhafaza etmiştir.³³⁹ Lozan'da imzalanan bu Mukavele'nin hükümlerinin 19.04.1926 tarihli Kanun'da³⁴⁰ da devam ettiği görülmektedir. 815 sayılı Kanun'un 1. maddesine göre, “Türkiye sahillerinin bir noktasından diğerine emtia ve yolcu alıp nakletmek ve sahillerde limanlar dahilinde veya beyinde cer ve kılavuzluk ve herhangi mahiyette olursa olsun bilcümle liman

³³⁶ 6112 sayı, 15.02.2011 tarih ve 03.03.2011 R.G. tarihli Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun

³³⁷ 6112 sayılı Kanun Madde 3- Medya hizmet sağlayıcı: “Radyo, televizyon ve isteğe bağlı yayın hizmeti içeriğinin seçiminde editöryal sorumluluğu bulunan ve bu hizmetin düzenlenme ve yayınlanma biçimine karar veren tüzel kişidir.”

³³⁸ 13.08.1939 tarih ve 342 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Bu Mukavele beş yıl süre ile geçerli olup İngiltere, Fransa, İtalya, Japonya, Yunanistan, Romanya ve Türkiye arasında imzalanmıştır.

³³⁹ Ökçün, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, s. 53; Tahir Çağa, “Türkiye’de Deniz Kabotajı,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, S. 3-4, 1975, s. 199.

³⁴⁰ 815 sayı, 19.04.1926 tarih ve 29.04.1926 R.G. tarihli Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) Ve Limanlarla Kara Suları Dâhilinde İcrayı San'at Ve Ticaret Hakkında Kanun.

hidematını ifa etmek yalnız Türkiye sancağını hamil sefain ve merakibe munhasırdır.” Maddeye göre Türk sahillerinin (kıyılarının) bir noktasından diğerine yük ve yolcu taşımacılığı yalnızca Türk bayrağı taşıyan gemiler tarafından yapılabilecek olup Türk kıyı ve limanları arasında cer³⁴¹ ve kılavuzluk gibi hizmetleri yerine getirme hakkı yalnızca Türk bayrağına sahip gemilere tanınmıştır.

815 sayılı Kanun’un 1. maddesinin 1. fıkrasında, Türkiye sınırları içerisinde iki Türk limanı arasında yolcu ve yük taşıma işlerini sadece Türk bayrağı taşıyan gemilerin yapabileceği düzenlenmiştir. Ancak maddenin 2. fıkrasında, buna bir istisna getirilmiş ve yabancı gemilerin yabancı ülkelerden aldıkları yük ve yolcuları Türk limanlarına ihraç edebilecekleri ve Türk limanlarından da yabancı limanlara yük ve yolcu götürebileceği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, yabancı bir gemi yabancı ülkeden aldığı malı bir Türk limanına boşaltabileceği gibi aynı şekilde aynı yükü birden fazla Türk limanına da boşaltabilir. Ancak bu gemiler, Türk limanları arasında seyahat ederken bu limanlardan aldığı yük ve yolcuları taşıyamaz yalnızca yabancı limanlardan aldıkları yük ve yolcuları Türk limanlarına bırakabilir.³⁴²

Madde metninde Türk sancağı yani Türk bayrağı çeken gemiler tanımı geçmektedir. Bir geminin hangi hallerde Türk bayrağı çekebileceği Türk Ticaret Kanunu’nun 940. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre yalnız Türk vatandaşının malik olduğu geminin, Türk gemisi olarak sayılacağı ve her Türk gemisinin de Türk bayrağı çekeceği belirtilmiştir. Maddenin devamında birden fazla kişiye ait olan gemilerin, paylı mülkiyet hâlinde, payların çoğunluğunun; elbirliğiyle mülkiyet hâlinde, maliklerinin çoğunluğunun, Türk vatandaşı olması şartıyla Türk gemisi sayılacağı düzenlenmiştir. Maddenin 4. fıkrasına göre;

Türk kanunları uyarınca kurulup da;

a) Tüzel kişiliğe sahip olan kuruluş, kurum, dernek ve vakıflara ait olan gemiler, yönetim organını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması,

b) Türk ticaret şirketlerine ait olan gemiler, şirketi yönetmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olmaları ve şirket sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması, anonim ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde ayrıca payların çoğunluğunun nama yazılı ve bir

³⁴¹ Traktör, ekskavatör, yükleyici, lokomotif gibi hemen hemen tüm ağır hizmet makinelerinde kullanılan “Cer”, Arapça “cerri” kelimesinden gelmekte olup, çekme-sürüklemek anlamına gelmektedir. Cerler makinelerin nihai güç aktarımlarıdır. <https://makineteknoloji.wordpress.com/cer-nedir/> (12.05.2017).

³⁴² Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 248.

yabancıya devrinin şirket yönetim kurulunun iznine bağlı bulunması, şartıyla Türk gemisi sayılırlar.

Maddenin son fıkrasında, Türk ticaret siciline tescil edilen donatma iştiraklerinin mülkiyetindeki gemilerin, paylarının yarısından fazlasının Türk vatandaşlarına ait olması ve iştiraki yönetmeye yetkili paydaş donatanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması koşuluyla Türk gemisi sayılacağı düzenlenmiştir.

TTK'nın 940. maddesinde bir geminin, Türk bayrağı çekme hakkına sahip olabilme şartları belirtilmiş ve her Türk gemisinin Türk bayrağı çekme hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır. Her Türk gemisinin Türk bayrağı çekme hakkına sahip olduğu hükmünden sonra bu maddeye bir istisna getirerek 941. maddede yabancı bir geminin Türk bayrağı çekebilmesinin koşulları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, Türk gemisi olmayan yabancı bir gemi, gemiye Türk Bayrağı çekebilecek kişilere en az bir yıl süreyle kendi adlarına işletilmek üzere bırakılmışsa; öncelikle malikin rızasının alınmış olması aranır ve daha sonra yabancı kanunlarda bunu engelleyen bir hüküm bulunmaması ve Türk mevzuatının kaptan ve gemi zabitleri hakkındaki hükümlerine uyulması şartıyla Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından geminin Türk Bayrağı çekmesine izin verebilir. Ayrıca Türk bayrağı çekme izni alan kişi, her iki yılda bir, izin için gerekli şartların varlığını sürdürdüğünü ispat etmek şartıyla bu hakkını sürdürür. TTK'nın bu maddesi ile maddede belirtilen şartları taşıyarak Türk bayrağı çeken yabancı gemi, Türk bayrağı çeken bir gemi haline gelebilecek ve 815 sayılı Kanun'un 1. maddesinde Türk kıyı ve limanlarında Türk gemilerine tanınan ticaret hakkını izin süresiyle sınırlı olmak üzere yapabilecektir.³⁴³

815 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, yük ve yolcu taşımacılığının yapılabilmesi için Türk bayrağı çekme hakkına sahip olunması gerektiği belirtilirken 2. ve 3. maddelerde Türk bayrağı çekme hakkına sahip olsa dahi bir geminin iç sularda maddede belirtilen işleri yapabilmesi için sadece Türk vatandaşı olması gerektiği düzenlenmiştir. Kanunun 2. maddesine göre, nehirler, göller, Marmara havzası ile boğazlarda karasuları ve kara sularına ait körfez, liman, koy gibi yerlerde vapur, romorkör istimbot, motörbot, mavna, salapurya, sandal, kayıt velhasıl makine, yelken, kürek ile müteharrik merakibi kebire ve sagire ile tarak, prizman, maçuna, algarina, şat ve her türlü deniz aracı ile yük ve yolcu taşımak suretiyle ticaret yapma hakkı

³⁴³ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 252.

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına tanınmıştır. Bu madde dikkate alındığında madde metninde belirtilen işlerde TTK'nın 940. maddesinde belirtilen, birlikte ve elbirliği mülkiyeti olarak birden fazla kişiye ait gemilerde yahut donatma iştiraklerinin mülkiyetindeki gemilerin, faaliyetlerini sürdürebilmesi için pay ve paydaşların tamamının Türk vatandaşlarına ait olması gerekmektedir.³⁴⁴

Kabotaj Kanunu'nun 3. maddesinde, Türk kara sularında balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ve sedef gibideniz ürünlerinin avlaması ile kum ve çakıl gibi maddelerin çıkarılması işinin yalnızca Türk vatandaşlarına tanınacağı belirtilmiştir. Ayrıca Türk kara sularında meydana gelen gemi kazalarında enkaz kaldırma ve kurtarma çalışmalarının da yalnızca Türk vatandaşları tarafından yapılabileceği düzenlenmiştir. Burada enkaz kaldırma ve kurtarma çalışmalarının yalnızca Türk vatandaşlarına tanınmasında, kazaya uğrayan gemilerin Türk uyruklu ya da yabancı uyruklu olup olmadığının önemi yoktur. Maddenin devamında dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, deniz bakkallığı gibi işler ile her türlü deniz araçlarında kaptanlık, çıraklık, kâtiplik, tayfalık, amelelik gibi işler ile iskele ve rıhtım hamallığı gibi deniz esnaflığı faaliyetlerinin yalnızca Türk vatandaşları tarafından gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir.

Madde metninde Türk vatandaşlarına tanınan faaliyetlere 6491 sayılı Kanun³⁴⁵ ile bir istisna getirilmiş ve petrol hakkı sahibi yabancıların, Türk kara suları dâhilinde petrol arama ve üretim faaliyetlerini icra edebilecekleri düzenlenmiştir.

Kabotaj Kanunu'nun 4. maddesinde, “*Hükümet, muvakkaten ve hiçbir hak temin etmemek şartıyla ecnebi tahlisiye gemilerinin ve petrol arama ve üretim faaliyetlerinde kullanılan deniz vasıtalarının icrayı sanat etmelerine ve Türk tahlisiye gemilerinde ecnebi mütehasıs ve kaptan ve tayfa istihdamına müsaade edebilir*” hükmü yer almaktadır. Bu maddeye göre Türkiye Cumhuriyeti hükümeti (Bakanlar Kurulu) tarafından, geçici olarak ve hiçbir hak talep etmemek koşuluyla yabancı kurtarma gemileri ile petrol arama ve üretim faaliyetlerinde kullanılan deniz araçlarının kurtarma faaliyetleri yapmasına veya Türk kurtarma gemilerinde yabancı uzman, kaptan ve tayfa istihdamına izin verilebilecektir.³⁴⁶

³⁴⁴ Elçin Savur, *Türk-Yabancılar Hukuku Çerçevesinde Yabancıların Çalışma Hakkı Ve Buna İlişkin Sınırlamalar*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: 2016, s. 128.

³⁴⁵ 6491 sayı, 30.05.2013 tarih ve 11.06.2013 R.G. tarihli Türk Petrol Kanunu.

³⁴⁶ Türk kurtarma gemilerinde istihdam edilecek yabancıların çalışma izinleri, 4817 sayılı Kanunda çalışma izinleri için öngörülen usule tabidir. Bkz. Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 252.

815 sayılı Kanun'da Türk bayrağı çekme hakkına sahip olma ve Türk vatandaşlığına sahip olma hakkını düzenleyen ilk üç maddeye aykırı olarak hareket edenler hakkında idari para cezaları verilebileceği 5. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre 1. madde hükümlerine uymayan Türk limanları arasında kabotaj yapan gemilerin kaptanlarına ve yabancılara ait deniz taşıtlarının sahiplerine Türk limanları arasında yük ve yolcu taşımacılığı yapan gemiler için bin Türk Lirasından yirmi beş bin Türk Lirasına kadar idari para cezası kesilebilecek ve söz konusu yabancı geminin, bu idari para cezası tahsil edilinceye kadar masrafları kendisine ait olmak üzere elverişli bir limanda tutulabilecektir.³⁴⁷ Ayrıca Kanunun 2. ve 3. maddelerinde düzenlenen ve yalnızca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına ait hakları kullanan yabancılara beş yüz Türk Lirasından beş bin Türk Lirasına kadar idari para cezası verilir ve ayrıca söz konusu gemi veya deniz taşıtları seferden alıkonulur.

3.1.2.3.2. Deniz İş Kanunu

Türk kara sularında ve iç sularda yük ve yolcu taşımacılığını, 1926 tarihli Kabotaj Kanunu düzenleme altına almıştı. Ancak deniz ticaretinin yıllar geçtikçe artması Kanunun yetersiz kalmasına yol açmıştır. Bu sebeple çeşitli tarihlerde denizlerde yük ve yolcu taşımacılığı ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden biri olan ve yabancılara çalışmasını kısıtlayan 1967 tarihli Deniz İş Kanunu'nun³⁴⁸ 4. maddesi uyarınca, karşılıklılık esasları çerçevesinde, Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyruğunda olan ve Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemi adamlarına da bu Kanun hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Maddeye göre yabancı gemi adamlarının hakları, karşılıklılık esasına göre ancak kendi uyruğunda Türk gemi adamlarına tanınan haklar kadardır.

3.1.2.3.3. Gemi Adamları Yönetmeliği

Yabancılara çalışmasının kamu güvenliği nedeniyle kısıtlandığı hükümlerden biri de 2002 tarihli Gemi Adamları Yönetmeliği'nin³⁴⁹ 50. maddesinde düzenlenmiştir. Madde metninde gemi adamı olabilmek için gerekli şartlar belirtilmiş ve gemi adamının Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması ya da Türkiye Cumhuriyeti'nde veya KKTC'de denizcilik ile ilgili eğitim öğretim gören veya mezun

³⁴⁷ İdarî para cezalarına o yerin mülki amiri, diğer idarî tedbirlere liman başkanı tarafından karar verilir.

³⁴⁸ 854 sayı, 20.04.1967 tarih ve 29.04.1967 R.G. tarihli Deniz İş Kanunu.

³⁴⁹ R.G. 31.07.2002/24832 tarihli Gemi Adamları Yönetmeliği.

olan KKTC vatandaşı olması yahut 2527 sayılı Kanun kapsamında Türk soylu yabancı olması gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddenin istisnası 53. ve 54. maddelerde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre yabancı uyruklu olup da Türkiye'de veya KKTC'de idarenin öngördüğü denizcilik eğitimini görenlere, eğitimlerine uygun olarak yeterlik belgesi sınavlarına girme hakkı ile gördükleri eğitimlere uygun olarak yeterlilik belgesi verileceği ve belgelerinin idare tarafından uygun görülmesi halinde idare tarafından denklikleri sağlanarak gemi adamı olarak çalışabileceği belirtilmiştir.

3.1.2.3.4. Gemi Acenteleri Yönetmeliği

2012 tarihli Gemi Acenteleri Yönetmeliği'nin³⁵⁰ 7. maddesinde, gemi acenteliği faaliyetlerinde bulunabilmek için yetki belgesi alınması gerektiği ve yetki belgesi alabilmek için de gerçek kişilerin Türk vatandaşı olması ve tüzel kişilerin ise TTK'ya göre kurulan ve tüzel kişiliğe sahip Türk şirketleri olması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca 8. ve 9. maddelerde de gemi acente yetkilisi ve gemi acente personelinin de Türk vatandaşı olması gerektiği belirtilmiştir.

3.1.2.3.5. Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu

4490 sayılı Kanun'un³⁵¹ 5. maddesine göre *“Türkiye'de mukim Türk ve yabancı uyruklu gerçek kişiler ile Türkiye'de Türk mevzuatına göre kurulmuş şirketlere ait gemiler ve yatlar Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil ettirilebilir.”* Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil işlemi gerçekleştirilen gemiler ve yatlar Türk bayrağı çekme hakkına sahip olacak ve Türk bayrağı çeken gemiler ve yatlar, milli mevzuatla tanınmış olan haklardan da yararlanma imkânına sahip olacaklardır (m.7). Maddenin devamında 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun³⁵² 823. maddesi uyarınca Türk Bayrağı çekme hakkına sahip olmayan gemiler ve yatların 815 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanamayacağı belirtilmiştir.³⁵³

4490 sayılı Kanun'un 9. maddesinde Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil edilen gemilerde yabancı uyruklu personel istihdamına ilişkin düzenlemelere yer verilirken gemi veya yat kaptanının Türk vatandaşı olması gerektiği belirtilmiştir. Söz

³⁵⁰ R.G. 05.03.2012/28224 tarihli Gemi Acenteleri Yönetmeliği.

³⁵¹ 4490 sayı, 16.12.1999 tarih ve 21.12.1999 R.G. tarihli Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu İle 491 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

³⁵² 6762 sayı, 29.06.1956 tarih ve 09.07.1956 R.G. tarihli Mülga Türk Ticaret Kanunu.

³⁵³ 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış olup söz konusu 823. maddeden, yeni Kanunda Türk bayrağı çekme hakkına sahip olabilecek gemileri düzenleyen 940. madde anlaşılabacaktır.

konusu maddeye göre, “*Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil edilen gemilerde ve yatlarda donatanın yabancı veya Türk olmasına bakılmaksızın kaptanın Türk vatandaşı olması esastır. Donatanın Türk vatandaşı olması halinde ise ayrıca diğer gemi ve yat personel sayısının en az %51’i; için Türk vatandaşı olma şartı aranır.*” Burada üzerinde durulması gereken iki durum vardır. Birincisi Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil edilen gemilerde ve yatlarda donatanın Türk vatandaşı olması durumunda diğer gemi yat ve personel sayısının en az %51’i Türk vatandaşı olması gerektiğidir. Diğer husus ise donatanın yabancı olması halinde, diğer çalışanların vatandaşlıklarına bir sınır getirilmemekte sadece kaptanın Türk vatandaşı olması gerektiğidir.

3.1.2.4. Deniz Turizmi Tesisleri ve Araçlarının Yatırım ve İşletmeciliği

3.1.2.4.1 Deniz Turizmi Tesisleri Yatırım ve İşletmeciliği

Turizmi Teşvik Kanunu'nun ³⁵⁴ 26. maddesinde, 28.12.2006 tarihinde değişiklik yapılmadan önce yat limanı işletmeciliği yapacak gerçek veya tüzel kişilerin, Bakanlıktan gerekli belgeyi almak kaydı ile yat limanı işletmeciliği yapabileceği ancak yabancılar tarafından kurulacak işletmelerde Türk uyruklu gerçek veya tüzelkişilerle ortaklık şartı aranacağı belirtilmişti. Madde metninde Türk uyruklu gerçek veya tüzelkişilerle ortaklık yapılacağı belirtilmekte ancak ortaklık payının oranı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeplerle Kanunun 26. Maddesi, 2006 yılında yapılan değişiklik³⁵⁵ ile değiştirilmiş ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya yabancı ayırımına gidilmeksizin yat limanı işletmeciliği yapacak gerçek ve tüzel kişilerin Denizcilik Müsteşarlığından gerekli izin ve belgeleri sağlama koşuluyla deniz turizmi tesisleri yatırım ve işletme faaliyetlerini yürütebilmelerine imkân tanınmıştır.

3.1.2.4.2 Deniz Turizmi Araçları Yatırım ve İşletmeciliği

Deniz turizm araçlarına yatırım yapılması ve bunların işletilmesine ilişkin esaslar 2634 sayılı Kanun ve 2009 tarihli Deniz Turizm Yönetmeliği'nde (DTY)³⁵⁶ düzenlenmiştir. 2634 sayılı Kanun'un 27. maddesinin ilk fıkrasında, gerçek ve tüzel kişilerin Kültür ve Turizm Bakanlığından alacakları belge ile deniz turizm tesislerine

³⁵⁴ 2634 sayı, 12.03.1982 tarih ve 16.03.1982 R.G. tarihli Turizmi Teşvik Kanunu.

³⁵⁵ 5571 sayı, 28.12.2006 tarih ve 13.01.2007 R.G. tarihli Fikir Ve Sanat Eserleri Kanunu, Seyahat Acentaları Ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu İle Turizmi Teşvik Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

³⁵⁶ R.G. 24.07.2009/27298 sayılı Deniz Turizm Yönetmeliği.

veya deniz turizm araçlarına yatırım yapma ve bunların işletmeciliği faaliyetlerinde bulunma hakkının olduğu düzenlenmiştir. Bu madde ile deniz turizm araçlarına yatırım yapma ve bunların işletmeciliği ile ilgili olarak yabancı gerçek ve tüzel kişi ile Türk vatandaşı arasında bir ayrıma gidilmemiştir.

DTY 19. maddesinde, deniz turizmi tesisi işletmelerine işletme müdürü olarak atanacak kişilerin hangi şartları taşıması gerektiği belirtilmiş ve turizmi tesisi işletmelerine işletme müdürü olarak atanacak kişinin Türk vatandaşı olması gerektiği düzenlenmiştir.³⁵⁷

2634 sayılı Kanun'un 27. maddesinin 3. fıkrasına göre, Türk bayrağı çekemeyen deniz turizmi araçlarına, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 823. maddesine bağlı kalmaksızın, Türk bayrağı çekme izni verme yetkisi Kültür ve Turizm Bakanlığına aittir³⁵⁸. Maddeye göre, TTK'daki koşulları taşımadığı için Türk bayrağı çekme hakkına sahip olmayan deniz araçlarına, 940. maddeyle bağlı kalmaksızın Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından Türk bayrağı çekme izni verilebilir. Söz konusu Yönetmeliğin 36. maddesinde Kültür ve Turizm Bakanlığının hangi şartlar altında Türk bayrağı çekme izni verebileceği düzenlenmiştir. Maddeye göre, Yönetmeliğin 35. maddesi³⁵⁹ uyarınca Bakanlıktan kiralanan yabancı bayraklı deniz turizmi araçlarına kira süresince Bakanlık tarafından Türk bayrağı çekilmesine izin verilir ve Türk bayrağı çekilen deniz turizmi araçlarından deniz turizminin geliştirilmesi için Bakanlıkça her yıl belirlenen miktarda altyapı hizmetlerine katkı payı alınır.

³⁵⁷ Deniz Turizm Yönetmeliği Madde 19- *“Deniz turizmi tesisi işletmelerine işletme müdürü olarak atanacak kişilerde aşağıdaki nitelikler aranır: a) Türk vatandaşı olmak. b) En az lise mezunu olup denizcilik veya turizm sektöründe en az üç yıl çalışmış olmak veya yüksekokul mezunu olmak. c) 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanununa muhalefetten, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun 36 ncı maddesi veya 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanununun 30 uncu maddesinde yer alan suçlardan ve organize suçlardan cezalandırılmamış olmak.”*

³⁵⁸ 6762 sayılı Ticaret Kanunu, 6102 sayılı Ticaret Kanunu ile yürürlükten kaldırıldığı için eski Kanun'un 823. maddesine yapılan atıf yeni Kanun'da 940. maddeye denk gelmektedir.

³⁵⁹ Deniz Turizm Yönetmeliği Madde 35- *“(1) Bakanlıktan belgeli deniz turizmi araçları işletmeleri, yabancı bayraklı deniz turizmi araçlarını, turizm amaçlı ticari faaliyetlerde kullanılmak üzere Bakanlığın izniyle beş yıla kadar kiralayabilir. Bu izinler gerektiğinde Bakanlıkça uzatılabilir. Bu işletmelerden deniz turizminin geliştirilmesi için Bakanlıkça her yıl belirlenen miktarda altyapı hizmetlerine katkı payı alınır. Bu katkı payı Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğüne yatırılır. (2) Yabancı bayraklı deniz turizmi araçları, yabancılara ve yurtdışında ikamet eden Türk vatandaşlarına kiralanır.”*

2634 sayılı Kanun'un 27. maddesinin 4. fıkrasında, yabancı bayraklı deniz turizmi araçlarının Türk karasuları ve limanları arasında turizm amacıyla kullanılmasına ilişkin esasların yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.³⁶⁰ DTY 37. maddesine göre Türkiye dışında kurulu yabancı bayraklı deniz turizmi araçları işletmelerinin, bu yabancı bayraklı araçlarını turizm amacıyla Türkiye'de işletmelerine Bakanlıkça beş yıla kadar izin verilebilir ve bu iznin verilebilmesi için yabancı işletmenin en az bir kruvaziyer gemiyi veya altmış yatak kapasitesine sahip yabancı bayraklı yatlarını Türkiye'de bulundurarak yurtdışında pazarlamaları gerekir. Bu izinler gerektiğinde Bakanlıkça uzatılabilir. Bu işletmelerden deniz turizminin geliştirilmesi için Bakanlıkça her yıl belirlenen miktarda altyapı hizmetlerine katkı payı alınır. Bu katkı payı Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğüne yatırılır (DTY m. 37).

Söz konusu Kanunun 28. maddesine göre, deniz hudut kapılarında Türkiye'ye giriş işlemlerini tamamlamış olan Türk ve yabancı bayraklı deniz turizmi araçları, yabancı bir limana uğramamak kaydıyla Türk karasuları ve limanları arasında serbestçe dolaşma imkânına sahiptir. Türk bayraklı deniz turizm araçları, Türk karasuları içerisinde limanlara ve koylara yanaşma hakkına sahipken, yabancı bayraklı veya yabancıların kullandıkları deniz turizmi araçları ise, Bakanlar Kurulunca, Genelkurmay Başkanlığı ve Bakanlığın uygun görüşü alınarak tespit ve ilan edilen seyir haritalarına işlenmiş yasak bölgeler dışında kalan kıyı ve koylara gezi amacıyla yanaşabilir ve demirleyebilirler.³⁶¹

2634 sayılı Kanun'un 29. maddesinde yabancı bayraklı deniz turizmi araçlarının, gezi, bakım, onarım, kızıklama veya kışlama gibi amaçlarla Türkiye'de beş yıla kadar kalabilecekleri ve beş yıllık sürenin, yönetmelikte belirtilen esaslara göre Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından beş yıl daha uzatılabileceği düzenlenmiştir. DTY 46. maddesinde, belgeli deniz turizmi tesislerinde beş yıl kalan ve bu süre içerisinde sahipleri tarafından en az bir kez kullanılan yabancı bayraklı özel

³⁶⁰ 2006 yılındaki 5571 sayılı Kanunla getirilen değişiklikten önce yabancı bayraklı deniz araçlarının deniz turizmi amacıyla kullanılmasına ilişkin esasların Bakanlar Kurulu kararı ile belirleneceği düzenlenmekteydi.

³⁶¹ Türk ve yabancı bayraklı veya yabancıların kullandıkları deniz turizmi araçları; Türk karasularında Kanunun 28 inci maddesi uyarınca 2565 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu uyarınca belirlenen askeri yasak bölgeler, askeri güvenlik ve özel güvenlik bölgeleri dışında kalan Türk karasularında kıyı ve koylara başkaca bir tahdit bulunmaması kaydıyla yanaşabilir, geceleyebilir ve demirleyebilir (DTY m. 44).

yatların kalış süresinin Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından beş yıl daha uzatılabileceği belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, Türk ve yabancı bayraklı yatların gezi, spor ve eğence amacıyla kullanılmak üzere Türk veya yabancı uyruklu kişilere kiraya verilmesi mümkündür. Ancak, bu şeklide kiraya verilen yatların, kiracıları tarafından ticari amaçla kullanımı yasaklanmıştır. Maddenin son fıkrasında ise, Türk ve yabancı bayraklı deniz turizmi araçlarının gezi, spor ve eğence amacıyla kullanılmasının yolcu taşımacılığı sayılmayacağı düzenlemesine yer verilmiştir.

Bu kapsamda olmak üzere, DTY 47. maddesi ile Türkiye'ye hudut girişi yapan Türk karasuları ve limanları arasında seyreden veya Türkiye'de kışlayan yabancı bayraklı yatlar, sahipleri ve yat sahibince yazılı yetki verilmiş kişiler tarafından, ticari amaç taşımamak kaydıyla gezi, spor ve eğence amacıyla seyir izin belgesi ile serbestçe kullanılabilir ve bu çeşit yatlara, karşılığında hiçbir ücret alınmadan yalnızca gezi, spor ve eğence amacıyla Türk ve yabancı ziyaretçi alınması mümkündür. Madde metninde belirtilen şartlara uyulmaması halinde yaptırım uygulanacağı maddede düzenlenmiş olup bu şartları yerine getirmeyenler için Kabotaj Kanunu hükümlerine göre işlem yapılacağı belirtilmiştir.

3.1.2.5. Hava Yolu İle Ulaşım ve Ticaret

Türkiye'nin ulusal çıkarları ve uluslararası ilişkileri ile ilgili olarak korunması gereken en önemli alanlardan biri de hava sahası meselesidir. Yabancıların çalışmasının kamu güvenliği nedeniyle kısıtlandığı alanlardan biri olan hava yolu ile yolcu ve yük taşımacılığı faaliyetleri ile ilgili olarak en önemli düzenleme 1983 tarihli Türk Sivil Havacılık Kanunu (SHK)'dir.³⁶² Kanunun amacı devamlı ve hızlı bir gelişme göstererek ileri teknolojinin uygulandığı, sürat ve emniyet faktörlerinin giderek önemi artırdığı sivil havacılık sahasındaki faaliyetlerin ulusal çıkarlar ve uluslararası ilişkilere uygun bir şekilde düzenlenmesini sağlamaktır. Kanunun amacında da değinildiği gibi Türkiye'nin uluslararası ilişkilerine uygun bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Bu sebeple SHK, Türkiye'nin 1944 tarihinde taraf olduğu

³⁶² 2920 sayı, 14.10.1983 tarih ve 19.10.1983 R.G. tarihli Türk Sivil Havacılık Kanunu.

Milletlerarası Sivil Havacılık Anlaşması'na (Şikago Sözleşmesi)³⁶³ uygun olarak hazırlanmıştır.³⁶⁴

Sözleşmenin hâkimiyet başlıklı 1. maddesi uyarınca, akit devletler, devletlerin ülkeleri üstündeki hava sahası üzerinde tam ve münhasır hâkimiyeti haiz olduklarını kabul ederler. Sözleşmenin 3. maddesinde Sözleşmenin sınırları çizilmiş ve maddeye göre, sözleşme devlet hava araçlarında geçerli olmayıp yalnızca sivil hava araçlarına uygulanacaktır.

Sözleşmenin 7. maddesinde akit devletlerin kendi hava sahalarındaki hâkimiyetleri ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

Akit Devletlerden her biri ülkesi dâhilindeki bir noktadan, ülkesi dahilinde diğer bir noktaya, ücret veya kira mukabilinde yolcu, yük veya posta taşımak müsaadesini sair Akit Devletlerin hava nakil vasıtalarına vermemek hakkını haizdir. Akit Devletlerden her biri böyle bir imtiyazı diğer bir Devlete veya diğer bir Devletin hava yoluna inhisar şeklinde başlatmamayı ve diğer bir Devletten inhisar şeklinde böyle bir imtiyazı kabul etmemeyi taahhüt eder.

Bu düzenlemeye göre akit devlet olan Türkiye sınırları içerisinde bir noktadan bir noktaya yolcu, yük veya posta taşımacılığı yapmak sadece Türkiye'ye yani Türk hava araçlarına aittir. Bu Sözleşmeye uygun olarak hazırlanan SHK 31. maddesinde de paralel bir düzenleme getirilmiş ve madde metninde "*Türkiye Cumhuriyeti ülkesi içinde, iki nokta arasında hava yolu ile ticari amaçla yolcu, posta ve yük taşımaları Türk hava araçları ile yapılır*" şeklinde düzenlenen hüküm ile Türk hava sahası içinde yük ve yolcu taşımak suretiyle ticaret yapma hakkı yalnızca Türk hava araçlarına verilerek bir nevi Türk hava sahasında³⁶⁵ "hava kabotajı" tesis edilmiştir.³⁶⁶

Madde metninde Türk hava sahası içerisindeki Türk hava araçlarından bahsedilmiş olup Türk hava sahasından yararlanabilecek hava araçlarından ne anlaşılacağı Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre uçuşa elverişli

³⁶³ Amerika Birleşik Devletleri'nin Şikago kentinde 7 Aralık 1944 tarihinde 52 devletin temsilcilerinin katılımıyla Uluslararası Sivil Havacılık Sözleşmesi (Şikago Sözleşmesi diye adlandırılan) imzalandı. Bu anlaşma; Hava Seyrüseferi, Hava Nakil Vasıtalarının tabiyeti ve tescili, lisans ve sertifikaları, Hava Seyrüseferini kolaylaştırıcı tedbirler, Kazaların tahkiki, Uluslararası standartlar ve usuller gibi genel ve gayri ticari konularda önemli düzenlemeler getirmiştir.

³⁶⁴ <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/kurumsal/talimatlar/SHT-ICAO.pdf> (09.06.2017); Şikago Sözleşmesi, RG.12.06.1945/6029 sayılı Sivil Havacılık Geçici Sözleşmesi ve Bunların Eklerinin Onanması Hakkında Kanun ile 5 Haziran 1945 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmış olup bugün halen Sözleşmeye 152 devlet taraftır.

³⁶⁵ Türkiye Cumhuriyeti'nin egemenliği altındaki ülke ile Türk karasuları üzerindeki sahayı ifade etmektedir (SHK m. 3-a).

³⁶⁶ Cin, Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı, s. 138.

olmak şartıyla; Türk Devlet hava araçları³⁶⁷, Türk uçak siciline kayıtlı Türk sivil hava araçları³⁶⁸ ve Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar uyarınca Türk Hava Sahasında uçmalarına müsaade edilen hava araçları Türk hava sahasında uçuş yapabilirler. Ayrıca bu araçlar dışında kalan her türlü hava aracının Türk Hava Sahasını kullanması Ulaştırma Bakanlığının iznine tabidir Ayrıca Ulaştırma Bakanlığı gerekli izni vermeden önce Genelkurmay Başkanlığı ve Dışişleri Bakanlığının görüşünü alır.

Sözleşmenin 3. maddesinde Sözleşmenin, devlet hava araçlarında geçerli olmayıp yalnızca sivil hava araçlarına uygulanacağı belirtilmiştir. SHK 49. maddesinde, bir sivil hava aracından ne anlaşılması gerektiği tanımlanmış ve Türk kanunları uyarınca kurulup da;

- a) Kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlar, dernekler, siyasi partiler, sendikalar veya vakıfların mülkiyetinde bulunan hava araçları, idari organını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması,
- b) Türk Ticaret Siciline kaydedilmiş ticari şirketler, kooperatifler ve bunların birliklerinin mülkiyetinde bulunan hava araçları, şirketi idare ve temsil etmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve şirket ana sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması hallerinde bu araçlar Türk sivil hava aracı sayılacağı düzenlenmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye ile yabancı ülkeler arasında yapılacak hava yolu yük ve yolcu taşımaları uluslararası hukuk kurallarına göre düzenlenmiş olup bu düzenleme doğrultusunda çıkarılan SHK'da yalnızca ticari amaçlı olarak yük ve yolcu taşımacılığı faaliyetinin Türk hava araçları ile yapılacağı yönünde bir sınırlama getirilmiş olup bu amaçla Türkiye'de istihdam edilecek yabancı personel açısından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir.³⁶⁹ Bu sebeple Türk hava araçlarında istihdam edilecek yabancı personel açısından, 6735 sayılı ÜİK genel hükümlerinin çalışma izinleri ile ilgili maddelerinin uygulanması gerekmektedir.³⁷⁰

³⁶⁷ Devletin askerlik, güvenlik, gümrük ve orman yangınları ile mücadele hizmetlerinde kullandığı hava araçlarıdır (SHK m. 3-c).

³⁶⁸ Devlet hava araçları tanımı dışında kalan ve mülkiyeti Türk Devletine veya kamu tüzelkişilerine veya Türk vatandaşlarına ait araçlarıdır (SHK m. 3-d).

³⁶⁹ Savur, *Türk-Yabancılar Hukuku Çerçevesinde Yabancıların Çalışma Hakkı Ve Buna İlişkin Sınırlamalar*, s. 140.

³⁷⁰ Aydoğan Asar, *Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları*, Ankara; Turhan Kitapevi, Ekim 2006, s. 120.

3.1.2.6. Pilotluk ve Kabin Ekibi

Türkiye'nin hava sahası üzerinde faaliyet gösteren hava taşıma işletmelerinde yabancıların çalışmalarının kısıtlandığı bir başka düzenleme de 2013 tarihli Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği'nde (THİY)³⁷¹ düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmelikte, hava taşıma işletmelerinde yabancı uçuş ekibi ve teknik personelin, 6735 sayılı UİK'ya göre ÇSGB'den çalışma izni alarak çalışabilecekleri düzenlenmiştir. Ancak yirmi ve daha fazla koltuklu hava araçlarıyla ticari hava taşımacılığı yapacak işletmelerde, işletme ruhsatı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde işletmede görev yapan pilotların, teknisyenlerin, uçuş harekât uzmanlarının ve kabin memurlarının çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve işletmecinin faaliyetlerinin devamı süresince bu koşulu muhafaza etmesi gerekmektedir (THİY m. 22/2).³⁷²

Ayrıca Yönetmeliğin 22. maddesinin 5. fıkrasında, ticari hava işletmelerinde kabin ekibi olarak çalıştırılacak kişilerin tamamının Türk vatandaşı olması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak maddenin devamında dış hatlarda UİK uyarınca çalışma izni alarak yabancı kabin ekibi çalıştırılabileceği ve yabancı kabin ekibine ilişkin gerekliliklerin Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından düzenleneceği belirtilmiştir.³⁷³

3.1.2.7. Maden Arama ve İşletme Faaliyeti

Ekonomik ve stratejik bakımdan büyük öneme sahip olan ve Türkiye'nin ulusal serveti kabul edilen madenlerin aranması ve işletilmesi meselesi Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllardan itibaren büyük öneme sahiptir. Madenlerin aranması ve işletilmesi ile ilgili mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler yapılmaya çalışılmış ancak dünya devletlerinin giderek büyümeleri, teknolojinin hızla yükselişi ve Türkiye'nin jeopolitik konumu nedeniyle çıkarılan düzenlemeler yıllar geçtikçe yetersiz kalmıştır.

³⁷¹ R.G. 16.11.2013/28823 sayılı Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği.

³⁷² Bu maddede belirtilen çalışma izni dışında; yabancı uçuş ekibi ve teknik personel, Genel Müdürlük veya Genel Müdürlükçe yetkilendirilmiş bir kuruluş tarafından Sivil Havacılık Mevzuatı konusunda yapılacak Türkçe ve/veya İngilizce teorik ve/veya pratik sınavların her birinden 100 üzerinden en az 75 puan almak zorundadır. Bu sınavlar, EASA'ya tam üye olan ve JAR-FCL veya PART 66 lisansı düzenlemeye yetkili kılınmış ülkeler tarafından tanzim edilmiş olan lisanslı personele uygulanmayabilir. Bu personelin lisansları karşılıklılık esaslarına göre Genel Müdürlük tarafından ayrıca düzenlenir (THİY m. 22/3).

³⁷³ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 233.

Bu konuda ilk düzenleme 14.06.1935 tarihli 2805 sayılı Etibank Kanunu olup daha sonra 1935 yılında 2804 sayılı Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Kanunu ile Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü kurulmuştur.³⁷⁴ Daha sonra bu Kanunun değişen şartlar karşısında yetersiz kalması üzerine maden kongresi yapılmış ve bunun üzerine yapılan çalışmalar sonucunda 03.03.1954 tarih ve 6309 sayılı Maden Kanunu³⁷⁵ yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile birlikte madenlerin aranması, ruhsatname alınmasına bağlanmış ve arama ruhsatnameleri, medeni hakları kullanmaya ehil Türk vatandaşlarına veya madencilik yapabileceği statüsünde yazılı ve Türk kanunlarına göre kurulmuş hükmi şahsa veya bu hususta yetkiyi haiz İktisadi Devlet Teşekkülü ve müessesesine veya amme idaresine verileceği düzenlenmiştir.³⁷⁶

Ancak 6309 sayılı Kanun, 04.10.1978 tarih ve 2172 sayılı Devletçe İşletilecek Madenler Hakkında Kanun³⁷⁷ ile yürürlükten kaldırılmış ve daha sonra 2172 sayılı Kanun da 10.06.1983 tarihli 2840 sayılı Kanun³⁷⁸ ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Maden arama ve işletmesi ile ilgili son düzenleme 04.06.1985 tarih ve 3213 sayılı Maden Kanunu³⁷⁹ ile yapılmıştır. 3213 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, hangi maddelerin bu Kanun kapsamına girdiği sayılmış ve 4. madde de, madenlerin, Devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu, içinde bulundukları arzın mülkiyetine tabi olmadıkları belirtilmiştir.

Kanunun 4. maddesine göre madenler üzerinde hüküm ve tasarruf devlete aittir ancak devlet, maden arama ve işletme faaliyetleri ile ilgili bu tasarrufunu gerçek veya tüzel kişiye bırakabilir. Kanunun 6. maddesine göre, "*Maden hakları, medeni hakları*

³⁷⁴ 2804 sayı, 14.06.1935 tarih ve 22.06.1935 R.G. tarihli Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Kanunu.

³⁷⁵ 6309 sayı, 03.03.1954 tarih ve 11.03.1954 R.G. tarihli Maden Kanunu.

³⁷⁶ 6309 sayılı Kanun uyarınca, yabancı gerçek veya tüzel kişilere doğrudan bir maden arama hakkı verilmemekte ancak maden arama ve işletme hakkı, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı olan ve Türk kanunlarına göre kurulmuş şirketlere de tanındığından yabancı gerçek veya tüzel kişinin bu şirketlere ortak olarak katılmasına bir engel bulunmamaktadır. Bu sebeple yabancı gerçek veya tüzel kişiler, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı olan ve Türk kanunlarına göre kurulmuş şirketlere ortak olarak maden arama veya işletmesinde bulunabilirler.

³⁷⁷ 2172 sayı, 04.10.1978 tarih ve 14.10.1978 R.G. tarihli Devletçe İşletilecek Madenler Hakkında Kanun. Bu Kanun ile birlikte madenlerin Devlet eliyle işletilmesine karar verilmiş ve daha önce gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişilerine verilmiş arama ruhsatnameleri ve işletme haklarının da tazminat karşılığı geri alınacağı düzenlenmiştir.

³⁷⁸ 2840 sayı, 10.06.1983 tarih ve 13.06.1983 R.G. tarihli Bor tuzları, Trona ve Asfaltit Madenleri İle Nükleer Hammaddelerinin İşletilmesi, Linyit ve Demir Sahalarının Bazılarının İadesine Dair Kanun. Bu Kanun ile birlikte maden arama ve işletme ruhsatının Türk gerçek ve tüzel kişilere verileceği düzenlenmiş ancak bor tuzları, uranyum ve toryum madenlerinin aranması ve işletilmesinin sadece Devlet eliyle yapılabileceği ve bu madenler için 6309 sayılı Maden Kanunu gereğince gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerine verilmiş olan ruhsatlarının iptal edileceği düzenlenmiştir.

³⁷⁹ 3213 sayı, 04.06.1985 tarih ve 15.06.1985 R.G. tarihli Maden Kanunu.

kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliği haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine verilir."

Bu madde uyarınca maden arama ve işletme faaliyetlerini yürütecek kişi gerçek kişi ise bu kişinin Türk vatandaşı olması gerekmektedir.³⁸⁰ Ancak bu faaliyet tüzel kişiliğe verilecekse tüzel kişiliğin yabancı veya Türk olması aranmamış ve sadece madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş olması şartı aranmıştır. Bu sebeple bu hükümden, yabancıların, Türk kanunlarına göre kurulmuş şirketlere ortak olarak maden arama ve işletme faaliyetinde bulunabileceği sonucuna ulaşabiliriz.

Maden Kanunu'nda belirtilen hükümler dikkate alındığında Türkiye'de maden arama ve işletme faaliyetlerine yabancı gerçek kişilerin katılamayacağı ancak yabancı tüzel kişilerin, Türk kanunlarına göre kurulmuş şirketlere ortak olarak bu faaliyetlerde bulunabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu Kanunda madenlerde çalıştırılacak yabancı işçi konusunda bir yasağın varlığı söz konusu değildir. O halde maden işlerinde istihdam edilecek yabancıların, 6735 sayılı ÜİK genel hükümleri uyarınca verilecek çalışma izni ile çalışmaları mümkündür.³⁸¹

3.1.2.8. Petrol Piyasası Kanunu

20.12.2003 tarihinde yürürlüğe giren Petrol Piyasası Kanunu³⁸² ile yurt içi ve yurt dışı kaynaklardan temin olunan petrolün doğrudan veya işlenerek güvenli ve ekonomik olarak rekabet ortamı içerisinde kullanıcılara sunumuna ilişkin piyasa faaliyetlerinin eşitlikçi, sağlıklı, düzenli ve istikrarlı biçimde sürdürülmesi için yönlendirme, gözetim ve denetim faaliyetlerinin düzenlenmesini sağlamak amaçlanmıştır.

5015 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca, petrolle ilgili rafinaj, işleme, madeni yağ üretimi, depolama, iletim, serbest kullanıcı ve ihrakiye faaliyetlerinin yapılması ve bu amaçla tesis kurulması veya işletilmesi çalışmaları ile akaryakıt dağıtımı, taşınması ve bayilik faaliyetlerinin yapılması için lisans alma zorunluluğu getirilmiştir.

³⁸⁰ Işıl Özkan, *Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1997, s. 161.

³⁸¹ Cin, *Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, s. 147.

³⁸² 5015 sayılı, 04.02.2013 tarih ve 20.12.2013 R.G. tarihli Petrol Piyasası Kanunu.

Madde metninde belirtilen faaliyetlerde bulunabilmek için gerçek veya tüzel kişiler arasında ayırım yapılmamakta hatta Türk vatandaşı ve yabancı kişiler arasında da ayırma gidilmemiştir. O halde yabancı gerçek veya tüzel kişiler için mevzuatta öngörülen diğer koşulları yerine getirmeleri durumunda maddede belirtilen faaliyetlerde bulunabileceği anlaşılmaktadır.

Petrol Piyasası Kanunu'nun 3. maddesinin 6. fıkrasında, lisans kapsamında faaliyette bulunacak özel hukuk tüzel kişilerinin, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olacağı belirtilmiş ve Türkiye'de piyasa faaliyetlerinde bulunan ve yabancı devletler mevzuatına göre sermaye şirketi niteliğinde bulunan özel hukuk tüzel kişilerinin, Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkındaki Mevzuata göre Türkiye'deki faaliyetleri bakımından Türkiye'de yerleşik sayılacağı ifade edilmiştir.³⁸³

3.1.2.9. Elektrik Piyasası Kanunu

Yabancıların çalışmasının kamu güvenliği nedeniyle kısıtlandığı düzenlemelerden biri de Elektrik Piyasası Kanunu (EPK)'dır.³⁸⁴ EPK 4. maddesinin 3. fıkrasında göre, tüzel kişilerin piyasada faaliyet gösterebilmesi için, TTK hükümleri çerçevesince anonim veya limited şirketlerden biri olarak kurulması ve anonim şirketlerin sermaye piyasası mevzuatına göre borsada işlem görenler dışındaki paylarının nama yazılı olması şarttır. Madde metninde geçen “piyasa” faaliyetlerinin tanımı Kanunun 3. maddesinin (z-bb) bendinde, üretim, iletim, dağıtım, piyasa işletimi, toptan satış, perakende satış, ithalat ve ihracat faaliyetleri ile bu faaliyetlere ilişkin iş ve işlemlerden oluşan elektrik enerjisi piyasası şeklinde tanımlanmıştır. Madde metninden anlaşılabileceği üzere elektrik üretim, iletim, dağıtım, piyasa işletimi, toptan satış, perakende satış, ithalat ve ihracat faaliyetlerinde bulunabilmek için TTK'ya göre kurulmuş anonim veya limited şirket olunması gerekmektedir.

Maddede çıkartılacak en önemli sonuç elektrik üretim, iletim, dağıtım, piyasa işletimi, toptan satış, perakende satış, ithalat ve ihracat faaliyetlerinin, yabancı veya Türk vatandaşı gerçek kişiler tarafından yapılamayacağıdır. Piyasa faaliyeti yalnızca tüzel kişiler tarafından yapılmakta olup bu faaliyet için yabancı ve Türk tüzel kişi ayırımı yapılmamış olup yabancı tüzel kişilerinde piyasa faaliyetinde bulunabileceği kanaatindeyiz.

³⁸³ Madde metninde atıf yapılan 6762 sayılı Ticaret Kanunu, 6102 sayılı Ticaret Kanunu ile yürürlükten kaldırıldığı için buradaki ifadede 6102 sayılı Kanun anlaşılabilecektir.

³⁸⁴ 6446 sayı, 14.03.2013 tarih ve 30.03.2013 R.G. tarihli Elektrik Piyasası Kanunu.

3.1.2.10. Doğalgaz Piyasası Kanunu

Doğalgaz Piyasası Kanunu³⁸⁵ 4. maddesinin 3. fıkrasında göre, özel hukuk tüzel kişilerinin doğalgazın ithali, iletimi, dağıtımı, depolanması, pazarlanması, ticareti ve ihracatı faaliyetlerini icra edebilmeleri için, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu³⁸⁶ hükümleri çerçevesince anonim veya limited şirketlerden biri olarak kurulması ve bu halde de hisselerin tamamının nama yazılı olması şarttır.

O halde, EPK’da olduğu gibi bu Kanun kapsamında da yürütülecek faaliyetlerin yalnızca TTK hükümleri kapsamında kurulan anonim veya limited şirketler eliyle yürütülebileceği belirtilerek tüzel kişiliğin Türk veya yabancı olması fark etmeksizin gerçek kişilerin bu işi yapmalarının önü kapatılmıştır.

3.1.2.11. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla düzenlenen Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (ÖGHDK)³⁸⁷ kapsamında çalışacak güvenlik görevlileri bakımından yabancıların çalışma haklarına sınırlama getirilmiştir. 5188 sayılı Kanun’un 10. maddesinin 1. fıkrasına göre özel güvenlik görevlilerinin Türk vatandaşı olması şarttır.³⁸⁸ O halde özel güvenlik hizmetini yerine getirme görevi yabancılar bakımından yasaklanmıştır.

³⁸⁵ 4646 sayı, 18.04.2001 tarih ve 02.05.2001 R.G. tarihli Doğalgaz Piyasası Kanunu.

³⁸⁶ Madde metninde atıf yapılan 6762 sayılı Ticaret Kanunu, 6102 sayılı Ticaret Kanunu ile yürürlükten kaldırıldığı için burada 6102 sayılı Kanun anlaşılmaktadır.

³⁸⁷ 5188 sayı, 10.06.2004 tarih ve 26.06.2004 R.G. tarihli Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun.

³⁸⁸ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Madde 10- Özel güvenlik görevlilerinde aşağıdaki şartlar aranır: “a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak. b) (Değişik: 21/4/2005 – 5335/23 md.) Silahsız olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmak. c) 18 yaşını doldurmuş olmak. d) (Değişik: 2/1/2017 - KHK-680/69 md.) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş veya hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş olsa bile; 1) Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olmamak. 2) Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına ve cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve fuhuş suçlarından mahkûm olmamak. 3) Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçlarından dolayı hakkında devam etmekte olan bir soruşturma veya kovuşturma bulunmamak. e) (Mülga: 23/1/2008 – 5728/578 md.) 8845 f) Görevin yapılmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı ile engelli bulunmamak. (1) g) 14 üncü maddede belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmak. h) (Ek: 2/1/2017 - KHK-680/69 md.) Güvenlik soruşturması olumlu olmak.”

Ancak ÖGHDK 5. maddesinde yabancı kişilerin özel güvenlik şirketi kurması ve yabancı şirketlerin Türkiye'de özel güvenlik hizmetinde bulunmalarına mütekabiliyet koşuluna bağlı olmak kaydıyla izin verilmektedir. Ayrıca Türk veya yabancı şirketlerin özel güvenlik alanında faaliyette bulunmaları İçişleri Bakanlığının iznine bağlanmış olup bu iznin verilebilmesi için şirket hisselerinin nama yazılı olması ve faaliyet alanlarının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması zorunludur (ÖGHDK m. 5/1). Ayrıca, özel güvenlik şirketleri için kurucu, yönetici, eğitici ile şirket tüzel kişi ortağının yetkilendirdiği temsilcilerin de Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma şartı aranmaktadır (ÖGHDK m. 5/3).

ÖGHDK dışında 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Kanunu'nda³⁸⁹ da çarşı ve mahalle bekçiliğinin sadece Türk vatandaşları tarafından icra edilebileceği bildirilmiştir (m. 6/a).

3.1.2.12. Elektronik Haberleşme Kanunu

Kamu güvenliği nedeniyle getirilen yasaklamalardan biri de Elektronik Haberleşme Kanunu'nda³⁹⁰ yer almıştır. Elektronik Haberleşme Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre; *“Her türlü elektronik haberleşme cihaz, sistem ve şebekelerinin kurulması ve işletilmesine müsaade edilmesi, gerekli frekans, numara, uydu pozisyonu ve benzeri kaynak tahsislerinin yapılması ile bunların düzenlenmesi Devletin yetki ve sorumluluğu altındadır.”*

Elektronik Haberleşme Kanunu'nun 10. maddesine göre yabancı devletlerle yapılan antlaşma veya antlaşmalara dayanılarak kurulmuş veya kurulacak telsiz tesisleri bu antlaşma ve antlaşmalardaki varsa özel hükümlere tabi olup yabancı devletlerin Türkiye'deki diplomatik temsilciliklerine, münhasıran mensup bulundukları hükümet merkezleriyle haberleşme yapmak üzere mütekabiliyet esasına bağlı olarak Dışişleri Bakanlığının uygun görüşüne göre telsiz cihaz veya sistemi kurma ruhsatı ve kullanma izni verilebilir. Burada yabancılar hakkındaki kısıtlama, sadece diplomatik temsilcilikler yararına olmak üzere antlaşma ve karşılıklılık şartlarının varlığı ile Dışişleri Bakanlığının kararıyla kaldırılabilir.

³⁸⁹ 772 sayı, 14.07.1966 tarih ve 22.07.1966 R.G. tarihli Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Kanunu.

³⁹⁰ 5809 sayı, 05.11.2008 tarih ve 10.11.2008 R.G. tarihli Elektronik Haberleşme Kanunu

3.1.2.13. Karayolları Trafik Kanunu

Karayolları Trafik Kanunu'nun³⁹¹ ek 6. maddesinde düzenlenen fahri trafik müfettişlerinin, Fahri Trafik Müfettişliği Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin³⁹² 5. maddesi uyarınca Türk vatandaşı olması gerekmektedir. O halde maddeye göre yabancılar Türkiye'de fahri trafik müfettişi olamazlar.

3.1.2.14. Karayolu Taşıma Yönetmeliği

Karayollarında taşımacılık faaliyetlerini düzenleyen Karayolu Taşıma Yönetmeliği'nin³⁹³ 5. maddesine göre taşımacılık, acentelik, taşıma işleri komisyonculuğu, taşıma işleri organizatörlüğü, nakliyat ambarı işletmeciliği, kargo işletmeciliği, lojistik işletmeciliği, dağıtım işletmeciliği, terminal işletmeciliği ve benzeri faaliyetlerde bulunacak gerçek ve tüzel kişilerin faaliyette bulunabilmeleri için Bakanlıktan yetki belgesi alınması gerekmektedir. Yönetmeliğin 12. maddesinde de yetki belgesini alabilecek gerçek kişilerin Türk vatandaşı, tüzel kişilerin ise Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş ve Türk Ticaret Siciline tescil edilmiş olması şartları aranmaktadır. O halde yabancıların bu Kanunda belirtilen hizmetleri yapmaları yasaklanmıştır.

3.1.3. Kamu Düzeni Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar

3.1.3.1. Adalet Alanında Getirilen Kısıtlamalar

3.1.3.1.1. Hâkimlik-Savcılık

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun³⁹⁴ 7. maddesine göre adaylık dönemin bitiren ve 8. maddedeki şartları taşıyan kimsenin hâkim ve savcılığa atanabileceği ve 8. madde de adaylığa atanabilmek için gerekli şartlar belirtilmiştir. Maddeye göre yazılı yarışma sınavı ile mülakatta başarı göstererek adaylığa atanabilmek için öncelikle Türk vatandaşı olmak gerekir. Kanunda açıkça Türk vatandaşı olma koşuluna yer verildiği için yabancıların bu alanda faaliyette bulunmaları yasaktır.

³⁹¹ 2918 sayı, 13.10.1983 tarih ve 18.10.1983 R.G. tarihli Karayolları Trafik Kanunu.

³⁹² R.G. 01.05.1997/22976 sayılı Fahri Trafik Müfettişliği Görev ve Çalışma Yönetmeliği.

³⁹³ R.G. 11.06.2009/27255 sayılı Karayolu Taşıma Yönetmeliği.

³⁹⁴ 2802 sayı, 24.02.1983 tarih ve 26.02.1983 R.G. tarihli Hâkimler ve Savcılar Kanunu.

3.1.3.1.2. Avukatlık

Kamu düzeni nedeniyle yabancıların çalışmasının yasaklandığı alanlardan bir diğeri de avukatlıktır. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'na (AK)³⁹⁵ göre avukatlık bir kamu hizmeti ve aynı zamanda serbest bir meslektir. Avukatlığa kabul şartlarını düzenleyen Kanun'un 3. maddesine göre, avukatlık mesleğine kabul edilebilmek için öncelikle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak gerekir. Ayrıca maddenin devamında, avukatlık mesleğine kabul edilebilmek için Türk hukuk fakültelerinden mezun olmak veya yabancı ülkelerdeki hukuk fakültelerinden mezun olup da Türkiye'deki hukuk fakültesi programlarına göre eksik kalan derslerden sınava girip başarılı olmak gerekir. Ayrıca Kanunun 15. maddesinde düzenlenen avukatlık stajı yapabilmek için de Türk vatandaşı olunması gerekmektedir.³⁹⁶

AK 44. maddesinde 2001 yılında yapılan değişiklik ile avukatlık mesleğinin avukatlık ortaklığı şeklinde yürütülebileceği belirtilmiş olup bu ortaklığın yabancı sermayeyi teşvik mevzuatı çerçevesinde Türkiye'de faaliyet göstermek isteyen yabancı avukat ortaklıkları şeklinde faaliyette bulunabilecekleri düzenlenmiştir. Yabancı avukat ortaklıkları, Avukatlık Kanunu ve avukatlık ortaklığı düzenlemesine uygun olarak kurulmak koşuluyla yalnızca yabancı hukuklar ve milletlerarası hukuk konularında danışmanlık hizmeti verebilirler.

Yabancı avukatların Türkiye sınırları içerisinde bir baroya kayıtlı olarak avukatlık yapması mümkün değildir. Ancak, yabancı sermayeyi teşvik mevzuatı çerçevesinde kurulan yabancı avukatlık ortaklıklarında yabancı avukatların çalışması mümkündür. Ayrıca, bu şekilde faaliyet gösteren ortaklıkların baroya kayıtlı olması da gerekmez. Ancak, ortaklığın, faaliyette bulunacağı yer Barosu tarafından tutulan Avukatlık Ortaklığı Siciline kaydolması zorunludur (AK m. 44-B). Ancak bu kuralın uygulanması karşılıklılık esasına bağlıdır.

3.1.3.1.3. Noterlik

1512 sayılı Noterlik Kanunu'na³⁹⁷ göre noterlik bir kamu hizmetidir. Bu Kanun uyarınca noter olabilmek için, noterlik stajını tamamlamak ve noterlik belgesini almış olmak gerekmektedir. Noterlik, Kanunun 7. maddesine göre yalnızca Türk

³⁹⁵ 1136 sayı, 19.03.1969 tarih ve 07.04.1969 R.G. tarihli Avukatlık Kanunu.

³⁹⁶ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 224.

³⁹⁷ 1512 sayı, 18.01.1972 tarih ve 05.02.1972 R.G. tarihli Noterlik Kanunu.

vatandaşlarına tanınmıştır. Bu nedenle yabancılar, Türkiye sınırları içerisinde noterlik mesleğini icra edemezler.

3.1.3.2. Devlet Memurları Kanunu

Kamu düzeni gerekçesiyle yabancıların çalışmasının yasaklandığı alanlardan bir diğeri de devlet memurluğudur. Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK)³⁹⁸ 48. maddesinde, devlet memurluğuna alınmak için gerekli olan şartların başında Türk vatandaşlığı gelmektedir. Ancak, Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden ve Türkiye'de ikamet eden Türk soyundan olan kişilerin Devlet memuriyetine alınmalarında bu şartın aranmayacağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin⁹³ geçici 5. maddesi ile hükme bağlanmıştır.

Yabancıların ülkemizde devlet memurluğu yapmaları yasaklanmış olmasına rağmen 657 sayılı Kanun kapsamında belirli alanlarda sözleşmeli personel olarak çalıştırılmaları mümkündür.³⁹⁹ Bu kapsamda 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesinin yabancı uyrukluların, zorunlu hallerde sözleşme ile istihdam edilebileceği belirtilmiştir. Maddeye göre;

Yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (...) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanun'un geçici 5. maddesinin 3. fıkrası ile Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü'nde özel bilgi ve ihtisası gerektiren konularda kadro aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın yerli veya yabancı kişilerin sözleşmeli olarak çalıştırılabileceği ifade edilmiştir.

³⁹⁸ 657 sayı, 14.07.1965 tarih ve 23.07.1965 R.G. tarihli Devlet Memurları Kanunu.

³⁹⁹ DMK Madde 4- Sözleşmeli personel: "(1) Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir."

3.1.3.3. Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerine Getirilen Kısıtlamalar

3.1.3.3.1. Öğretmenlik

DMK 48. maddesine göre, devlet memurluğuna alınmak için Türk vatandaşı olunması gerekmektedir. O halde yabancıların, devlet okullarında DMK'ya tabi olarak öğretmenlik yapması yasaklanmıştır. Ancak Anayasa'nın 42. maddesinde eğitim ve öğretim ile ilgili olarak vatandaş ile yabancı arasında ayırım yapılmamıştır. Yabancı öğretmenlerin de Türkiye'de görev yapabilmeleri için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.⁴⁰⁰

DMK 4/B maddesine göre, yabancıların zorunlu hallerde sözleşmeli personel olarak çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm ile yabancıların sözleşmeli olarak öğretmenlik yapmaları mümkün hale gelmiştir. Bu hükme paralel olarak yabancıların özel okullarda eğitim verebileceklerini düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda (ÖÖKK)⁴⁰¹ yabancıların özel öğretim kurumlarında çalışabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

6735 sayılı UİK uyarınca yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir. Bu sebeple Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı personel de çalışma izni almak zorundadır. UİK 8. maddesi uyarınca, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki özel eğitim kurumlarında görev yapacak yabancı personelin çalışma izni alması gerekmektedir. Ayrıca özel eğitim kurumlarında çalıştırılacak yabancı personel, eğitim alanında mesleki yeterlilik aranan bir işte çalıştırılacak ise, Millî Eğitim Bakanlığı'ndan ön izin alınması gerekmektedir. O halde özel eğitim kurumlarında, yabancıların öğretmenlik mesleğini icra edebilmesi için çalışma izni talep ederken Bakanlıktan ön izin alması gerekmektedir.

Ön izin belgesinin düzenlenmesine ilişkin esaslar Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin⁴⁰² 29. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre, ön izin belgesi için istenen belgeler, kurum yetkilisince millî eğitim müdürlüğüne gönderilir. Valiliklerce

⁴⁰⁰ Yabancıların, devlet öğretim kurumlarında öğretmenlik yapmalarına, 1944 tarih ve 4635 sayılı "Devlet Öğretim Kurumlarında Çalıştırılacak Yabancı Profesör, Öğretmen, Mühendis Ve Ustalarla Gelecek Yıllara Geçici Mukaveleler Akdi Hakkında Kanun" hükümlerince izin verilmiştir. Ayrıca 1331 tarihli Mekatibi Hususiye Talimatnamesi'nin 12. Maddesi öğretmenlerin yabancı olabileceklerini düzenlemiştir. Daha sonra 1935 tarihinde Özel Okullar Yönergesi'nin 5-6-10-13. Maddelerinde de bu durum düzenlenmiş ve yabancıların, Türkçe, tarih, coğrafya, yurt bilgisi ve sosyoloji dersleri hariç diğer derslerde öğretmenlik yapabilecekleri düzenlenmiştir. Bkz. Ökçün, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hürriyeti*, s. 66.

⁴⁰¹ 5580 sayı, 08.02.2007 tarih ve 14.02.2007R.G. tarihli Özel Öğretim Kurumları Kanunu.

⁴⁰² R.G. 20.03.2012/28239 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği.

şartları taşıdığı anlaşılanların beş iş günü içerisinde ön izin talepleri Bakanlığa gönderilir. Bakanlıkça şartları taşıyanlara beş iş günü içinde ön izin belgesi düzenlenerek ilgili valiliklere gönderilir. Yabancı uyruklu öğretmen ve uzman öğreticinin yurt dışından alınmış lisans ve lisansüstü diploma veya diploma yerine geçen belgesinin denkliğine ilişkin Yükseköğretim Kurulundan alınmış belge istenir. Ancak öğretmenin ülkesinin resmi makamlarından öğretmen olduğuna ilişkin resmi belgenin Türkçe tercümesiyle aslının noter onaylı örnekleri olması halinde Yükseköğretim Kurulundan alınmış denklik belgesi istenmez. Yabancı uyruklu usta öğreticiye ait diploma veya diploma yerine geçen belgeler, Genel Müdürlükçe Yükseköğretim Kuruluna gönderilerek ilgilinin mezun olduğu yükseköğretim kurumunun tanınıp tanınmadığı konusunda bilgi istenir.

ÖÖKK 8. maddesinin 7. fıkrasına göre, özel öğretim kurumlarının müdürleri, kurumun kurucusu veya kurucu temsilcisi tarafından; diğer yönetici ve öğretmenleri ile uzman öğreticileri ve usta öğreticileri ise müdür tarafından seçilir ve bunların çalışma izinleri ilin valiliğine gönderilir. Özel eğitim kurumlarında görev yapabilmek için gerekli şartları taşıyan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler için valilikçe çalışma izni düzenlenir. Burada valiliğin verdiği çalışma izni, ÖÖKK uyarınca verilen bir izin olup, sadece valiliğin kendi sınırları içerisinde çalıştırılacak yabancı personele ilişkin bilgi amaçlıdır. Ancak valiliğin izni olmadan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler işe başlayamazlar. O halde özel eğitim kurumlarında görev yapacak yabancı personeller, öncelikle çalışma izin talebinde bulunacak ve daha sonra Millî Eğitim Bakanlığı'ndan ön izin alınacak. Çalışma izni başvurusu olumlu cevaplandıktan sonra çalışacağı kurumdan gerekli evrakları tamamladıktan sonra ilin valiliğinden o işte çalışabilmesi için çalışma izni alması gerekmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 28. maddesine göre, Türkçeden başka bir dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve öğretim dilini bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerir. Önerinin, valilikçe uygun görülmesi durumunda çalışma izni düzenlenir. ÖÖKK 8. maddesinin 11. fıkrasına göre, özel öğretim kurumunda öğretim dilini bilen Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmeni bulunmaması durumunda okulun öğretim dilinde özel alan eğitimi görmüş, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu

öğretmenlere de bu görev verilebilir. Türk müdür başyardımcısı konusunda öneride bulunmayan okullara uyarı gönderilir. Bu uyarıya rağmen bir ay içinde Türk müdür başyardımcısı önerisi yapılmazsa okulun sayılan şartları taşıyan öğretmenleri arasından valilikçe seçilir (ÖÖKK m. 8/12).

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 30. maddesinde özel öğretim kurumlarında çalışacak müdür ve müdür yardımcıları için Türk vatandaşı olma koşulu aranmaktadır. Bu kuralın istisnası milletlerarası kurumlar ile yabancı okullarda görevlendirilecek müdür ve müdür yardımcılarıdır. Maddeye göre milletlerarası kurumlar ile yabancı okullarda görevlendirilecek müdür ve müdür yardımcılarının yabancı olabileceği ifade edilmiştir.

3.1.3.3.2. Azınlık Okulları

Türkiye’de yabancıların öğretmenlik mesleğini icra edebilmeleri için değinilmesi gereken bir diğer konu da azınlık okullarında görev yapacak öğretmenlerdir. Azınlık, bir ülkede yaşayan ve o ülkede yaşayan kişilere müşterek ırk, dil, din, kültür bağları ile bağlı olan ve kendilerini o ülkede yaşayan kişilere nazaran farklı hisseden gruplara denir.⁴⁰³ Lozan Anlaşması’na göre Türkiye’de azınlıklar, gayrimüslüm vatandaşlardır.⁴⁰⁴

Türkiye’de yaşayan azınlıkların hakları Lozan Anlaşması ile hüküm altına alınmıştır. Anlaşmanın 40. maddesine göre;

Müslüman olmayan azınlıklara mensup olan Türk uyrukları hem hukuk bakımından hem de uygulamada öteki Türk uyruklarıyla aynı işlemlerden ve aynı güvencelerden yararlanacaklardır. Özellikle giderleri kendileri ödemek üzere her türlü hayır kurumlarıyla, dinsel ya da sosyal kurumlar, her türlü okullar ve buna benzer öğretim ve eğitim kurumları kurmak, yönetmek ve denetlemek ve buralarda kendi dillerini serbestçe kullanmak ve dini ayinlerini serbestçe yapmak konularında eşit hakka sahip olacaklardır.

Bu madde ile gayrimüslim azınlıklara kendi okullarını kurma ve bu okullarda kendi dillerinde eğitim yapma imkânı tanınmıştır.⁴⁰⁵

Lozan Anlaşması ile azınlıklara kendi okullarını kurma ve bu okullarda kendi dillerinde eğitim yapma imkânı tanınmış ve bunun sonucunda da mevzuatımızda bu konu ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden ilki Azınlık

⁴⁰³ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s.31; Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, s. 12; Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 16.

⁴⁰⁴ Bkz. Bölüm I- Başlık 1.1.3.1. ss. 22-23.

⁴⁰⁵ <http://www.suryaniler.com/konuk-yazarlar.asp?id=394> (09.06.2017).

Okulları Türkçe ve Türkçe Kültür Dersleri Öğretmenleri Hakkında Kanun'dur.⁴⁰⁶ Kanunun 1. maddesinde, azınlık okullarının Türkçe ve Türkçe kültür derslerinin öğretmenlerinin Millî Eğitim Bakanlığı tarafından atanacağı hükmüne yer verilmiştir.

Daha sonra çıkarılan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda da azınlık okullarında öğretmenlik mesleğinin icrasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. ÖÖKK 5. maddesinde Lozan Antlaşması'nın 40 ve 41. maddelerine atıfta bulunarak azınlık okulları⁴⁰⁷ ile ilgili özellik gösteren hususların yönetmelikle tespit edileceği belirtilmiştir. Maddenin devamında söz konusu yönetmeliğin hazırlanmasında ilgili ülkelerin mütekabil mevzuat ve uygulamalarının dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, bu okullarda yalnızca kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları okuyabilir.

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 28. maddesinin 2. fıkrasına göre, Türkçe ve Türkçe kültür dersi öğretmenleri, 6581 sayılı Kanun hükümleri uyarınca okul müdürlerinin teklifi, valiliğin onayı ile en fazla beş yıl süre ile görevlendirilebilirler. Bu öğretmenlerin görev süreleri, okul müdürlüğünün teklifi ile uzatılabilir. Bu okullarda görevlendirilen bu öğretmenlerden biri okul müdürünün de görüşü ile valilik tarafından müdür başyardımcısı olarak görevlendirilir. Ayrıca maddede azınlık okullarında Türkçe öğretmenliği dışındaki diğer branşlarda, kültür anlaşmaları veya karşılıklılık esası gereği, Milli Eğitim Bakanlığı'nca evrakları incelenerek uygun bulunan yabancı uyruklu öğretmenlerin de çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır.⁴⁰⁸

3.1.3.3.3. Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmasının mümkün olduğu 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, yabancı öğretim elemanları Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında sözleşmeli olarak çalışabilirler. Ayrıca maddenin devamında yabancı uyruklu öğretim elemanlarının, ilgili fakülte, enstitü veya

⁴⁰⁶ 6581 sayı, 20.05.1955 tarih ve 27.05.1955 R.G. tarihli Azınlık Okulları Türkçe ve Türkçe Kültür Dersleri Öğretmenleri Hakkında Kanun.

⁴⁰⁷ Kanunun 2. Maddesinin (e) bendinde azınlık okulları, Rum, Ermeni ve Musevi azınlıklar tarafından kurulmuş, Lozan Antlaşması ile güvence altına alınmış ve kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğrencilerin devam ettiği okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim özel okulları şeklinde tanımlanmıştır.

⁴⁰⁸ Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 141.

yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanacağı belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının atama ve görevlendirme işlemlerinin 657 sayılı DMK'nın Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmaksızın Yükseköğretim Kurulu tarafından ÇSGB'ye verilecek ön izin neticesinde verilecek çalışma izni ile yapılabilir.⁴⁰⁹ O halde Türkiye'de yükseköğretim kurumunda sözleşmeli personel olarak görev yapmak isteyen yabancının öncelikle Bakanlıktan çalışma izni alması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışma izninin değerlendirilmesinde, yabancı öğretim elemanının Yükseköğretim Kurumu'ndan ön izin alması gerekmektedir (UİK m. 8).⁴¹⁰

Yabancı öğretim elemanlarına ödenecek ücretler Yükseköğretim Personel Kanunu'nun⁴¹¹ 16. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 2547 sayılı Kanun'un 34. maddesi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Yabancı uyruklu öğretim elemanları ile ilgili bir başka düzenleme de Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı⁴¹² ile getirilmiştir. 2914 sayılı Kanun'un 16. maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanan bu kararın amacı, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli çalışma esasları ile sözleşme ücretlerinin üst sınırları ve benzeri diğer hususların düzenlenmesidir. Kararın 8. maddesine göre, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılması için öncelikle YÖK tarafından yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücretleri konusunda bir karar alınması gerekir. Bu karardan sonra İçişleri Bakanlığı'ndan konuyla ilgili görüş alınması ve bunun sonucunda da İçişleri Bakanlığı'nın olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanan sözleşme, vize için Maliye Bakanlığı'na gönderilir. YÖK'ün

⁴⁰⁹ 28.7.2016 tarihli ve 6735 sayılı Kanunun 27. maddesiyle, bu fıkra yer alan “Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığı'na bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde” ibaresi “Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izni müteakip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alınacak çalışma izni neticesinde” şeklinde değiştirilmiştir.

⁴¹⁰ Yabancı öğretim elemanlarının UİK'ya göre çalışma izni ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. II- Başlık 2.2.6.- ss. 60-62.

⁴¹¹ 2914 sayı, 11.10.1983 tarih ve 13.10.1983 R.G. tarihli Yükseköğretim Personel Kanunu.

⁴¹² R.G. 31.10.1983/18207 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı.

olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite rektörlüğünce sözleşmenin aynı şartlarla uzatılmasına karar verilebilir.

Kararın 10. maddesi ile yabancı öğretim elemanları ile yapılacak olan sözleşmelere süre sınırlaması getirilmiş ve sözleşmelerin iki yıl ile sınırlı olarak yapılabileceği belirtilmiştir. Ancak maddenin devamında, sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığı'nın da olumlu görüşü alınarak her defasında iki yılı aşmayacak şekilde sürenin uzatılabileceği belirtilmiştir.

3.1.3.3.4. Eğitim ve Öğretim Kurumu Açma

Anayasa'nın 42. maddesinde yabancılara ve Türk vatandaşlarına, eğitim ve öğretim ile ilgili haklar arasında ayırım yapılmamıştır. Temel haklar arasında sayılan eğitim ve öğretim hakkı, sadece eğitim görmek veya eğitmen olmayı kapsamamakta ayrıca eğitim kurumları açabilme hakkını da kapsamaktadır. Bu bağlamda yabancıların eğitim ve öğretim kurumu açabilme haklarının var olup olmadığı konusu önemli hale gelmektedir.

Eğitim ve öğretim kurumu açma hadisesi Osmanlı Devleti zamanına dayanmakta ve ilk zamanlarda sadece gayrimüslüm çocuklara dini eğitim vermek amacıyla kurulan bu okullar daha sonra dini eğitim dışında temel eğitim ve gayrimüslimlerin kendi kültür ve tarihlerinin öğretildiği kurumlar olmaya başlamıştır.⁴¹³ Osmanlı devleti tarafından 1914 yılında kapitülasyonların tek taraflı kaldırılması üzerine Türkiye'deki yabancıların hakları 1330 (1915) yılında çıkarılan Memaliki Osmaniye'de Mukim Tebaa-i Ecnebiye'nin Hukuk ve Vezaifi Hakkında Muvakkat Kanun ile korunmuş ve Kanunun 5. maddesi ile bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce açılan yabancı okulların kazanılmış hakları saklı tutulmuştur. Daha sonra Lozan Barış görüşmelerinde yabancılara ait eğitim öğretim kurumlarının statüsü tartışılmış ve Türk heyeti verdiği beyanname ile 30.10.1914'ten önce var olan müesseselerin varlıklarını devam ettireceği taahhüt edilmiştir.⁴¹⁴ Lozan Antlaşmanın ardından 24.07.1923 tarihli İkamet ve Adli Selahiyet Sözleşmesi ve taraflar arasındaki diğer görüşme ve mektuplarda da imza tarihinden önce mevcut olan kurumların varlıklarını devam ettirecekleri kabul edilmiştir.⁴¹⁵

⁴¹³ Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 142.

⁴¹⁴ Bu müesseseler yani bu okullar Fransa, İngiltere ve İtalya'ya aittir. Bkz. Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 142.

⁴¹⁵ Cin, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, s. 104;

1935 tarihli Yabancı Okullar Yönergesinde ve 1965 tarihli Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda⁴¹⁶ da yabancıların yeni bir okul açmaları, şube açmaları yasaklanmıştır. 1965 tariki Kanun'un 5. maddesi ile yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin kendi adlarına veya Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek veya tüzel kişiler adına her ne suretle olursa olsun Türkiye'de yeniden özel öğretim kurumu açmaları yasaklanmış ve 20. maddesi ile de mevcut yabancı okulların binalarını genişletmeleri, yeni şube açmaları ile sınıflarını veya öğrenci sayılarını arttırmaları da yasaklanmıştı.

Zaman içinde bu okulların devlet denetimi altında eğitim alanındaki katkıları göz önüne alınarak 1985 yılında 3236 sayılı Kanun⁴¹⁷ değişikliğe gidilmiş ve yabancılara belli şartlarda okul açma izni verilmiştir. Buna göre;

Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebileceği milletlerarası öğretim kurumu (yükseköğretim hariç), yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından, doğrudan veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yoluyla, 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu çerçevesinde Bakanlar Kurulu'nun izni ile açılabilir. Türk vatandaşları ve tüzel kişiler de kendi adlarına aynı maksatla milletlerarası mahiyette öğretim kurumu açabilirler.

Bu düzenleme ile Lozan Anlaşmasından itibaren yabancı gerçek veya tüzel kişilerin hiçbir surette eğitim ve öğretim kurumu açamayacaklarına ilişkin yasak kaldırılarak yalnızca yabancıların eğitim göreceği kurumların açılmasına Bakanlar Kurulu'nun izni ile izin verilmiştir. Madde metnindeki istisna yalnızca yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebileceği milletlerarası özel eğitim kurumları için öngörülmüş olup diğer yabancı okullar ile azınlık okullarını kapsamamaktadır.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda milletlerarası öğretim kurumlarının, yabancı okullar ve azınlık okulları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Kanun'un 5. maddesinin (a) bendine göre;

Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri yüksek öğretim dışındaki milletlerarası özel eğitim kurumu; yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde Bakanlar Kurulu'nun izniyle açılabilir. Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler de kendi adlarına aynı amaçla milletlerarası mahiyette özel eğitim kurumu açabilirler.

Maddeye göre yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile milletlerarası öğretim kurumları kurulabilecektir.

⁴¹⁶ 625 sayı, 08.06.1965 tarih ve 18.06.1965R.G. tarihli Mülga Özel Öğretim Kurumları Kanunu.

⁴¹⁷ 3236 sayı, 05.11.1985 tarih ve 09.11.1985 R.G. tarihli Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun.

Eğitim kurumu açma iznine ilişkin esasların düzenlendiği Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 5. maddesinin (j) bendinde, yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşları ile ortaklık yolu ile açılacak olan milletlerarası özel öğretim kurumlarının kuruluşunda 5. maddede belirtilen şartların yanı sıra ayrıca, 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çevresinde Bakanlar Kurulu izni suretinin de arandığı belirtilmiştir.

3.1.3.4. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

Yabancıların çalışmalarının kamu düzeni nedeniyle kısıtlandığı bir diğer düzenleme de 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda⁴¹⁸ yer almaktadır. Kanunun 4. maddesine göre, Kanunda belirtilen mesleklerin icra edilebilmesi için, mesleği icra edecek kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir. O halde serbest muhasebeci ve mali müşavir ile yeminli mali müşavir olunabilmesi için Türk vatandaşı olmak gerekmektedir. Kanunun 8. maddesinde bu kurala istisna getirilmiş ve bazı durumlarda yabancıların da bu meslekleri icra edebileceklerinin önü açılmıştır. Maddeye göre serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini yabancıların icra edebilmesi için yabancıların, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı serbest muhasebeci mali müşavirliklerde aranan nitelikleri taşıması aranmakta ve yabancıların kendi memleketinde elde etmiş oldukları haklardan Kanunun 2. maddesinde sayılan hizmetleri, karşılıklılık şartı ile serbest muhasebeci mali müşavir unvanı altında Türkiye'de yapmalarına Maliye Bakanlığı'nın teklifi ve Başbakan'ın onayı ile izin verilebilmektedir.

3.1.3.5. Basın Kanunu

Kamu düzeni gerekçesiyle yabancıların çalışmasının sınırlandırıldığı bir başka meslekte süreli yayınların sorumlu müdürlüğüdür. 5680 sayılı mülga Basın Kanunu'na⁴¹⁹ göre sorumlu müdürün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması ve Türkiye'de ikamet edip devamlı oturması şartları aranıyordu. 5680 sayılı Kanun, 5187 sayılı yeni Basın Kanunu'nun⁴²⁰ 30. maddesi ile yürürlükten kaldırmış ve söz konusu maddedeki kısıtlama kaldırılarak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayanların da karşılıklılık koşulu aranarak sorumlu müdür olabilmelerinin önü açılmıştır.

⁴¹⁸ 3568 sayı, 01.06.1989 tarih ve 13.06.1989 R.G. tarihli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

⁴¹⁹ 5680 sayı, 15.07.1950 tarih ve 24.07.1950 R.G. tarihli Mülga Basın Kanunu.

⁴²⁰ 5187 sayı, 09.06.2004 tarih ve 26.06.2004 R.G. tarihli Basın Kanunu.

3.1.3.6. Türk Patent ve Marka Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun

Yabancıların çalışmalarının kamu düzeni nedeniyle kısıtlandığı bir diğer düzenleme de 5000 sayılı Türk Patent ve Marka Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un ⁴²¹ 30. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre enstitü nezdinde başvuru sahipleri adına işlem yapma etkisine sahip gerçek kişi patent veya marka vekillerinin Türk vatandaşı olması gerekmektedir.

3.1.4. Kamu Yararı Gerekçesiyle Kısıtlanan Alanlar

3.1.4.1. Menkul Kıymet Borsalarının Kuruluş ve Organlarına İlişkin Yönetmelik

91 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ⁴²² dayanarak çıkarılan Menkul Kıymet Borsalarının Kuruluş ve Organlarına İlişkin Yönetmelik ⁴²³ ile menkul kıymetler borsalarında sermaye piyasası araçlarının güven ve istikrar içinde işlem görmelerini sağlamak üzere, bu borsaların kuruluş, organlar, teşkilat ve görevlilerinin yetki, görev, sorumluluk ve çalışmalarına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaçlanmış ve söz konusu Kanunun 16. maddesinin 2. fıkrası ile de borsa denetçileri için Türk vatandaşı olma şartı getirilmiştir. ⁴²⁴

3.1.4.2. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu

2004 yılında yürürlüğe giren Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun ⁴²⁵ 74. maddesine göre, odalar ve borsaların işlerini yürütmek üzere görevlendirilen oda ve borsa genel sekreterinin Türk vatandaşı olması gerekir. Ayrıca, Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları Ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Tüzüğü'nün ⁴²⁶ 18-19-20. maddelerinde de borsa

⁴²¹ 5000 sayı, 06.11.2003 tarih ve 19.11.2003 R.G. tarihli Türk Patent ve Marka Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun.

⁴²² 91 sayı, 03.10.1983 tarih ve 06.10.1983 R.G. tarihli Menkul Kıymetler Borsaları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

⁴²³ R.G. 26.04.2012/28275 sayılı Menkul Kıymet Borsalarının Kuruluş ve Organlarına İlişkin Yönetmelik.

⁴²⁴ Borsa denetçileri, borsaların hesap ve işlemlerini, kanun, kararname, yönetmelik, tebliğ, SPK ve borsa genel kurul kararları çerçevesinde denetlemekle görevli kişilerdir.

⁴²⁵ 5174sayı, 18.05.2004 tarih ve 01.06.2004 R.G. tarihli Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu.

⁴²⁶ R.G. 11.02.1988/19722 Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları Ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Tüzüğü.

komisyoncusu, borsa ajanı ve borsa simsarı olabilmek için Türk vatandaşı olunması gerektiği düzenlenmiştir.

3.1.4.3. Borsa Üye Temsilciliği ve Yardımcılığı

Yabancıların çalışmalarının kamu düzeni nedeniyle kısıtlandığı mesleklerden biri de İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Üyeliğine Ve Üyelik Esaslarına İlişkin Yönetmelik⁴²⁷ ile düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmelikte, borsa üyesi olabilmek için Türk vatandaşı-yabancı ayrımına gidilmemiş ancak 12. maddede borsa üye temsilcisi ve üye temsilcisi yardımcısı olabilmek için Türk vatandaşı olunması zorunluluğu getirilmiştir. Bu maddeye göre Borsa İstanbul'da yabancıların borsa üye temsilcisi ve üye temsilcisi yardımcısı olarak çalışabilmeleri yasaklanmıştır.⁴²⁸

3.1.4.4. Gümrük Kanunu

4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun⁴²⁹ 227. maddesi uyarınca, gümrük müşavir yardımcısı olabilecek kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları gerekmektedir.

3.1.4.5. Kooperatifler Kanunu

Ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını, işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet sağlamak amacıyla kurulan kooperatiflerin faaliyetlerini yöneten yönetim kurulu üyelerinin, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun⁴³⁰ 56. maddesi gereğince Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları gerekmektedir.

3.2. Kısıtlamalara Getirilen İstisnalar

3.2.1. Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu

6235 sayılı Türk Mühendis Ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun 34. maddesinin ilk halinde yabancı mimar ve mühendislerin, Odalar Birliği'nin mütalaası alınarak, Bayındırlık ve İskân Bakanlığınca izin verilmesi gerektiği belirtilmişti.⁴³¹ Ancak 2003 yılında 4817 sayılı YÇİHK ile bu izin ÇSGB'ye verilmiştir.

⁴²⁷ R.G. 08.12.2012/28491 sayılı İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Üyeliğine Ve Üyelik Esaslarına İlişkin Yönetmelik.

⁴²⁸ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 228.

⁴²⁹ 4458 sayı, 27.10.1999 tarih ve 04.11.1999 R.G. tarihli Gümrük Kanunu.

⁴³⁰ 1163 sayı, 24.04.1969 tarih ve 10.05.1969 R.G. Kooperatifler Kanunu.

⁴³¹ Okur, "Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakları," s.958.

6235 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre;

Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye’de Devlet daireleri ile resmî ve özel kuruluş ve şahıslara karşı resen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Odalar Birliğinin görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı mühendis ve mimar çalıştırabilirler.

Bu maddeye göre yabancı mühendis ve mimarların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmekte olup bu izinler de belirli şartlara bağlanmıştır. Yabancı mühendis ve mimarların çalışma izinlerine ilişkin ayrıntılı açıklama “Yabancı Mühendis ve Mimarlar” başlığında yapılmıştır.⁴³²

3.2.2. Serbest Bölgeler Kanunu

İhracata yönelik yatırım ve üretimi teşvik etmek, doğrudan yabancı yatırımları ve teknoloji girişini hızlandırmak, işletmeleri ihracata yönlendirmek ve uluslararası ticareti geliştirmek amacıyla çıkarılan 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu ile yabancılara yönelik getirilen kısıtlamaların serbest bölge olarak kabul edilen yerlerde uygulanmayacağı düzenlemiştir.⁴³³

SBK 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, ülkemizde serbest bölgelerin yer ve sınırlarını belirlemeye Bakanlar Kurulu’nun yetkili olduğu ve ikinci fıkrasına göre de, bu serbest bölgelerin, kamu kurum ve kuruluşlarınca, yerli veya yabancı gerçek veya tüzelkişilerce kurulmasına, işletilmesine de Bakanlar Kurulunca izin verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, SBK 5. maddesinin ikinci fıkrasında, yerli ve yabancı gerçek veya tüzel kişilerin faaliyette bulunabilmeleri için Ekonomi Bakanlığından da ruhsat alınması gerektiği belirtilmiştir.⁴³⁴

SBK 10. maddesinde, serbest bölgelerde faaliyet gösteren işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabileceği hüküm altına alınmış ancak, yabancı personel çalıştırılmasına ilişkin esasların ayrıntısı düzenlenmemiştir. 10.03.1993 tarihli Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği’nin⁴³⁵ 18. maddesi ile kullanıcılara yani faaliyet ruhsatı alan ve bölgede belli bir işyeri bulunan gerçek veya

⁴³² Bkz. Bölüm II- Başlık 2.2.3.4.- ss. 48-50.

⁴³³ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 274.

⁴³⁴ Maddede belirtilen “Ekonomi Bakanlığından” ruhsat alınması şartı 09.02.2017 tarihli ve 6772 sayılı Kanun’un 8. maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklikten önce bu faaliyet ile ilgili ruhsat verme yetkisi alan “Dış Ticaret Müsteşarlığına” aitti.

⁴³⁵ R.G. 10.03.1993/21520 sayılı Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği.

tüzelkişilere, Bölgede çalıştırma ihtiyacı duydukları yabancı yönetici ve nitelikli personel için "Yabancı Personel Çalışma Belgesi" alma zorunluluğu getirilmiştir.

Maddenin devamında, yabancı Personel Çalışma Belgesi başvurularının, gerekli form ve eklerin doldurulması suretiyle Serbest Bölge Müdürlüğüne yapılması gerektiği ve Bölge Müdürlüğü'nce bu başvuruların Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğüne iletileceği ve bu başvuruların uygun görülmesi halinde, "Yabancı Personel Çalışma Belgesi" düzenlenerek Genel Müdürlük tarafından ilgili mercilere bilgilendirme yapılacağı düzenlenmiştir.

SBK 10. maddesinin 2. fıkrasında ve Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği'nin 21 maddesinde, Serbest Bölgelerde yabancı uyruklularda dahil olmak üzere çalışan her kullanıcı ve bunların yanlarında bir iş akdine göre çalışan işçilere Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümlerinin uygulanacağına düzenlenmiştir. O halde serbest bölgelerde faaliyette bulunan yabancılara kendi mevzuatlarındaki sosyal güvenlik mevzuatları değil Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanacaktır. Ancak, Türkiye ile diğer yabancı ülkeler arasında sosyal güvenlik konusunda yapılan sözleşmeler varsa, bu sözleşme hükümlerinin uygulanacağı maddenin devamında düzenlenmiştir.

Son olarak, serbest bölgelerde çalışmak isteyen yabancılar UİK'ya göre çalışma izni almak zorundadırlar 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu (SBK) kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izni ile ilgili ayrıntılı açıklama çalışmamızın "Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancılar" başlığında yapılmıştır.⁴³⁶

3.2.3. Bankacılık Kanunu

Türkiye'de bankacılık faaliyetlerini düzenleyen 19.10.2005 tarih ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun⁴³⁷ 7. maddesinde Türkiye'de kurulacak bankaların taşıması gereken şartlar belirtilmiştir. Maddeye göre, Türkiye'de kurulacak bir bankanın; anonim şirket şeklinde kurulması, hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılıp tamamının nama yazılı olması gerektiği ve kurucularının bu Kanunda belirtilen şartları taşıması gibi esasları yerine getirmesi aranmaktadır. Maddede sayılan şartlar arasında Türk vatandaşı olma koşulu yer almadığı için yabancıların Türkiye'de banka kurarak bankacılık faaliyetini yürütmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca 7.

⁴³⁶ Bkz. Bölüm II- Başlık 2.2.3.2.- s. 44-46.

⁴³⁷ 5411 sayılı, 19.10.2005 tarih ve 01.11.2005 R.G. Bankacılık Kanunu.

maddeye göre yabancı gerçek veya tüzel kişilerin Türkiye’de Türk kanunlarına göre kurulan bir bankada kurucu olmalarına da bir engel bulunmamaktadır.⁴³⁸

Türkiye’de bir bankanın kurulmasına veya yurt dışında kurulmuş bir bankanın Türkiye’deki ilk şubesinin açılmasına, bu Kanunda öngörülen şartların yerine getirilmesi kaydıyla Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’nun (BDDK) en az beş üyesinin aynı yöndeki oyuyla alınacak kararla izin verilir (m. 6/I). Ayrıca yurt dışında kurulmuş bankaların, mevduat veya katılım fonu kabul etmemeleri ve BDDK tarafından belirlenecek esaslara uygun olarak faaliyette bulunmaları kaydıyla Türkiye’de temsilcilik açmalarına bir engel bulunmamaktadır (m. 6/IV).

Merkezi yurt dışında bulunan ancak Türkiye’de şube açmak suretiyle Türkiye’de bankacılık faaliyetlerinde bulunmak isteyen bankalar açısından Bankacılık Kanunu’nun 9. maddesinde birtakım şartlar öngörülmüştür. Buna göre, BDDK tarafından belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde gerekli izni alarak Türkiye’de şube açmak suretiyle faaliyet gösterecek yurt dışında kurulu bir bankanın;

- a) Bankanın merkezinin bulunduğu ülkedeki esas faaliyetlerinde yasaklamanın bulunmaması,
- b) Banka merkezinin bulunduğu ülkenin yetkili denetim mercilerince Türkiye’de faaliyet göstermesine ilişkin olumsuz görüş verilmemiş olması,
- c) Ödenmiş sermayenin Türkiye’ye tahsis edilen kısmının en az otuz milyon Türk Lirası olması,
- d) Müdürler Kurulu üyelerinin, bankacılık faaliyetlerini gerçekleştirebilecek mesleki tecrübeye sahip olması,
- e) İzin faaliyeti kapsamında bir iş planı ile faaliyet programının ibraz edilmesi,
- f) Dahil olduğu grubun ortaklık yapısının şeffaf ve açık olması gerekir.

Ayrıca maddenin devamında, banka merkezinin bulunduğu ülkedeki yerel düzenlemelere aykırılık nedeniyle faaliyeti yasaklanan konulara ilişkin olarak Türkiye’de de faaliyet izni verilmeyeceği düzenlenmiştir.

3.2.4. Sigortacılık Kanunu

Türkiye’de sigortacılık faaliyetleri ilk defa 1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Şirketlerinin Murakabesi Hakkında Kanun⁴³⁹ ile düzenlenmiş ve bu Kanun, 1987 yılında maddelerinde ve adında büyük bir değişikliğe uğrayarak, Sigorta Murakabe

⁴³⁸ Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 273.

⁴³⁹ 7397 sayı, 21.12.1959 tarih ve 30.12.1959 R.G. tarihli Sigorta Şirketlerinin Murakabesi Hakkında Kanun.

Kanunu olarak değiştirilmiştir. 7397 sayılı Kanun, 2007 yılında 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu (SK)⁴⁴⁰ ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye’de sigortacılığının geliştirilmesini sağlamak, sigorta sözleşmesinde yer alan kişilerin hak ve menfaatlerini korumak ve sigortacılık sektörünün güvenli ve istikrarlı bir ortamda etkin bir şekilde çalışmasını temin etmek üzere çıkarılan 5684 sayılı Kanuna göre Türkiye’de faaliyet gösterecek sigorta şirketleri ile reasürans şirketlerinin anonim şirket veya kooperatif şeklinde kurulmuş olması şarttır (SK m. 3/I). Maddeden anlaşılabacağı üzere, Türkiye’de, sigorta şirketleri ile reasürans şirketlerinin faaliyet gösterebilmeleri için Türk vatandaşı olma şartı aranmamış sadece faaliyette bulunacak şirketlerin anonim şirket veya kooperatif şeklinde kurulmuş olması şartı getirilmiştir. O halde yabancıların Türkiye’de sigortacılık faaliyetinde bulunmalarını engelleyen herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Ayrıca maddenin ikinci fıkrasında anonim şirket şeklinde kurulan sigorta veya reasürans şirketlerinin kuruluşu ile ilgili bazı şartlar getirilmiş ve sigortacılık faaliyetinde bulunacak yabancı şirketlerin de bu şartları taşıması halinde Türkiye’de sigorta şirketi kurarak sigortacılık yapmaları mümkündür.

SK 3. maddesinin 5. fıkrasında, yabancı sigorta şirketlerinin ve reasürans şirketlerinin Türkiye’de faaliyet göstermesine ilişkin usul ve esasların Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği belirtilmiş ve 06.07.2007 tarihinde Sigortacılık Sektöründe Uluslararası Faaliyetlere İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı⁴⁴¹ çıkartılmıştır. Kararın 1. maddesinde, yabancı sigorta şirketleri ile yabancı reasürans şirketlerinin, Türkiye’ye ayrılan ödenmiş sermayelerinin Türkiye’de kurulu sigorta şirketleri ve reasürans şirketleri için belirlenen tutardan az olmaması ve faaliyette bulundukları ülkelerde sigortacılık yapmaktan yasaklanmamış olması şartıyla Türkiye’de şube açmak suretiyle faaliyet gösterebileceği düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yabancı sigorta şirketlerinin Türkiye’de doğrudan sigorta veya reasürans şirketi kurmalarına izin verilmediği ve yurt dışında kurulmuş olan bu şirketlerin ancak Türkiye’de şube açmak suretiyle Türkiye’de sigortacılık faaliyetlerine katılabileceğidir. Türkiye’de sigortacılık faaliyetleri için şube açan sigorta veya reasürans şirketlerinin daha sonra ikinci şubelerini açmaları durumunda,

⁴⁴⁰ 5684 sayı, 03.06.2007 tarih ve 14.06.2007 R.G. tarihli Sigortacılık Kanunu.

⁴⁴¹ R.G. 03.08.2007/26602 sayılı Sigortacılık Sektöründe Uluslararası Faaliyetlere İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı.

ikinci şubenin açıldığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde Hazine Müsteşarlığına beyanname vererek Türkiye'deki şubelerden birini diğerlerini temsile yetkili ve sorumlu yönetim merkezi olarak göstermeleri zorunludur (BK Kararı m.1/I).

SK 23. maddesinin 11. fıkrasına göre, yabancı sigorta acentelerinin Türkiye'deki faaliyetleri ile Türkiye'de faaliyet gösteren sigorta acentelerinin yabancı sigorta şirketleri adına Türkiye'deki aracılık hizmetlerine ilişkin düzenleme yapmaya Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu belirtilmiştir. Söz konusu 2007 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına göre yabancı gerçek kişilerin de ülkemizde sigorta acenteliği yapabileceği ve bunlar hakkında Türkiye'de faaliyet gösteren sigorta acentelerinin tabi olduğu hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir. Türkiye'de faaliyette bulunmak isteyen yabancı gerçek kişi sigorta acentelerinin Türkiye'de yerleşik olması, yabancı tüzel kişi acentelerin ise Türkiye'de şube açmış olması gerekir (BK Kararı m.3).

Sigortacılık Kanunu'nun 22. maddesinde sigorta eksperliğinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılabileceği belirtilmiş ve eksper olabilmenin şartları sayılırken Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak gibi bir koşul belirtilmemiş ancak 3. fıkra yabancı sigorta eksperlerinin faaliyetlerine ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisi Bakanlar Kuruluna bırakılmıştır.

Söz konusu 2007 tarihli Bakanlar Kurulu Kararının 2. maddesine göre yabancı sigorta eksperlerinin Türkiye'de faaliyet gösterebilmesi karşılıklılık esasına bağlıdır. Maddenin devamında, ülkemizde sigorta eksperliği yapacak olan yabancılar hakkında Türkiye'de faaliyet gösteren sigorta eksperlerinin tabi olduğu hükümlerin geçerli olacağı düzenlemesine yer verilmiştir. O halde Türkiye'de belirtilen şartlarla faaliyet gösteren yabancı sigorta eksperleri, Sigortacılık Kanunu'nun ilgili hükümlerine tabi olacaktır.

SK 21. maddesinde, yabancı gerçek veya tüzel kişilerin Türkiye'de sigorta brokerliği yapamayacaklarına ilişkin bir düzenlemeye gidilmemiştir. Ancak sigorta brokerliğini düzenleyen 2008 tarihli Sigorta ve Reasürans Brokerliği Yönetmeliği'nin ⁴⁴² 4. maddesinde, yabancı gerçek ve tüzel kişilerin brokerlik yapabilmeleri için maddede belirtilen şartları taşıması gerektiği belirtilmiş ve yabancı ile Türk vatandaşı arasında ayrıma gidilmemiştir. Ancak yabancı gerçek kişi brokerlerin, Türkiye'de yerleşik olmaları ve brokerlik yapacakları alanlarda kendi

⁴⁴² R.G. 22.06.2008/26914 sayılı Sigorta ve Reasürans Brokerliği Yönetmeliği.

lkelerinde veya diğ er yabancı ülkelerde son beş yıldı r kesintisiz olarak brokerlik yapıyor olmaları ve bu faaliyetlerden yasaklanmamış olmaları gerekmektedir. Yabancı tüzel kişi brokerler ise Türkiye’de ancak şube açmak suretiyle sigortacılık faaliyetlerinde bulunabilirler ve bu yabancıların da brokerlik yapacakları alanlarda kendi ülkelerinde veya diğ er yabancı ülkelerde son beş yıldı r kesintisiz olarak brokerlik yapıyor olmaları ve bu faaliyetlerden yasaklanmamış olmaları gerekmektedir.⁴⁴³

3.2.5. Türk Petrol Kanunu

Dünya coğrafiyasındaki devletlerin gelir kaynakları sıralamasında önemli bir yere sahip olan petrolün, aranması ve işletilmesi hakkının, devlet tekeline mi tutulacağı yoksa yabancı veya Türk vatandaşlarına bu hakların devredilebileceğı konusunda süregelen bir tartışma vardır. Cumhuriyetin ilanından sonra, Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde yabancılara verilen imtiyazlar kaldırılmış ve yerli kaynakların devlet eliyle aranması ve işletilmesi amacıyla 1926 yılında 792 sayılı Petrol Kanunu⁴⁴⁴ yrrlğ e girmiştir.⁴⁴⁵ Daha sonra değişen şartlar ve gelişen teknoloji karşısında çıkarılan düzenlemeler eksik kalmış ve Türkiye Cumhuriyeti petrol kaynaklarının milli menfaatlere uygun olarak, hızlı, sürekli ve etkili bir şekilde aranması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi amacıyla 792 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak 6326 sayılı Petrol Kanunu⁴⁴⁶ yrrlğ e girmiş ve bu Kanun 05.04.1973 tarihinde kabul edilen Petrol Reformu Kanunu⁴⁴⁷ ile esaslı değişikliklere uğramıştır.

6326 sayılı Kanun’un 1. maddesinde, petrol kaynaklarının devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu ve 6. maddenin ilk fıkrasında da, devletin hüküm ve tasarrufu altındaki bu petrol kaynakları ile ilgili arama ve işletme ruhsatnamesi alma hakkına

⁴⁴³  elikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 230.

⁴⁴⁴ 792 sayı, 24.03.1926 tarih ve 06.04.1926 R.G. tarihli Petrol Kanunu. Bu kanun, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde bütün petrol arama ve işletme haklarını hkmete vererek, yabancıların ve içerdeki özel iştiraklerin imtiyazlarına son vermiştir. Daha sonra ülkede petrol arama işlemlerini yürütmek üzere uzmanlar görevlendirilip Mürefte, Simak, Cizre, Mardin, Herbol bölgelerinde araştırma ve incelemelerde bulunmuştur. 1933 yılında 2189 sayılı kanun ile ülke genelinde tüm altın ve petrol madenlerini aramak ve bulunanlardan elverişli olanları işletmek yetkisine sahip ‘‘Altın ve Petrol Arama ve işletme İdaresi’’ kurulmuş ve petrole ilişkin tüm faaliyetleri yürütmekle görevlendirilmiştir. Bu kurum daha sonra 1935 yılında kurulan Maden Teknik Arama Enstitüsüne (MTA) devredilmiş, görevler bu enstitüye verilmiştir. Uğur Selçuk Akalın ve Suat Tüfekçi, *Türkiye’nin Petrol Politikaları ve Enerji  zelleştirmelerine Genel Bir Bakış*, İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi, C.1, S. 1, 2014, s. 55.

⁴⁴⁵ Akalın ve Tüfekçi, *Türkiye’nin Petrol Politikaları ve Enerji  zelleştirmelerine Genel Bir Bakış*, s. 55.

⁴⁴⁶ 6326 sayı, 07.03.1954 tarih ve 16.03.1954 R.G. tarihli Petrol Kanunu.

⁴⁴⁷ 1702 sayı, 05.04.1973 tarih ve 18.04.1973 R.G. tarihli Petrol Reformu Kanunu.

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın sahip olduğu ve Ortaklığın bu hakkı bizzat veya idaresine ve sermayesine hâkim olduğu uzman kuruluşlar aracılığı kullanabileceği veya bu kuruluşlara devredebileceği belirtilmiştir.

Ayrıca 6. maddenin 2. fıkrasında, Petrol Kanunu'nda belirtilen esaslara uygun olmak kaydıyla, sermayelerinde kamu payı bulunanlar da dâhil olmak üzere, sermaye şirketlerine veya yabancı devletler mevzuatına göre sermaye şirketi niteliğinde bulunan özel hukuk tüzel kişilerine müsaade, arama veya işletme ruhsatnamesinin verilebileceği düzenlenmekteydi. Maddeye göre petrol arama ve işletme faaliyetleri, sermaye şirketi niteliğinde bulunan Türk veya yabancı özel hukuk tüzel kişilerin yürütülebilmekte ancak yabancı veya Türk vatandaşı olması fark etmeksizin gerçek kişilerin petrol arama ve işletme faaliyetine katılma imkânı bulunmamaktadır.

Kanun'un 12. maddesinde yabancı şirketlerine, petrol arama ve işletme faaliyetleri açısından ek koşullar getirilmiştir. Maddeye göre;

Yabancı devletlerin doğrudan doğruya veya dolayısıyla idaresinde müessir olabilecekleri mikyasta veya şekilde mali ilgileri veya menfaatleri bulunan hükmi şahıslarla yabancı bir devlet için veya yabancı bir devlet namına hareket eden şahıslar;

- a) Petrol hakkına sahip olamazlar ve petrol ameliyatı yapamazlar;*
- b) Petrol ameliyatına lüzumlu menkul ve gayrimenkul emvali satın alamazlar, bunlara sahip olamazlar veya bunlar üzerinde hak veya menfaat tesis edemezler;*
- c) Bir petrol ameliyatına müteferri veya onun bir kısmını teşkil eden tesisleri kuramaz veya işletemezler.*

6326 sayılı Petrol Kanunu, 2013 tarihli 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu (TPK)⁴⁴⁸ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Millî menfaatlere uygun olarak Türkiye Cumhuriyeti petrol kaynaklarının hızlı, sürekli ve etkili bir şekilde aranmasını, geliştirilmesini ve üretilmesini sağlamak amacıyla yürürlüğe konulan TPK'nın 3. maddesinde de Türkiye'deki petrol kaynaklarının Devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu düzenlenmiştir.

Kanun'un 22. maddesinin 5. fıkrasına göre, 6491 sayılı TPK'da belirtilen esaslara uygun olmak şartıyla, sermaye şirketlerine veya yabancı devletler mevzuatına göre sermaye şirketi niteliğinde bulunan özel hukuk tüzel kişilerine araştırma izni, arama ruhsatı ve işletme ruhsatı verilebilir.

⁴⁴⁸ 6491 sayı, 30.05.2013 tarih ve 11.06.2013 R.G. tarihli Türk Petrol Kanunu.

TPK 22. maddesinin 10. fıkrasında Türkiye’de petrol arama ve işletme faaliyetlerinde bulunan tüzel kişilerin, 6102 sayılı Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir. Fıkranın devamında, Türkiye’de petrol hakkı sahibi olacak yabancı sermaye şirketi niteliğinde bulunan özel hukuk tüzel kişilerinin, Türk parasının kıymetini koruma hakkındaki mevzuata göre Türkiye’deki faaliyetleri bakımından Türkiye’de yerleşik sayılacakları düzenlemiştir.

TPK 15. maddesinde yabancı personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Buna göre, petrol hakkı sahibi, petrol işlemi için gerekli yabancı personeli, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının uygun görüşüne istinaden İçişleri Bakanlığınca düzenlenecek çalışma amaçlı ikamet tezkeresi ile özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla, 4817 sayılı YÇİHK hükümlerine bağlı olmaksızın en fazla altı ay süreyle çalıştırabilir ve çalışma süresinin altı aydan fazla olması halinde ise 4817 sayılı Kanun hükümlerine göre izin alınması gerekir.⁴⁴⁹

6491 sayılı Kanun uyarınca petrol hakkı sahibi yabancılara Kabotaj Kanunu’nda çeşitli haklar tanınmıştır. Söz konusu Kanunun 3. maddesine göre, petrol hakkı sahibi yabancılar, Türk kara suları dâhilinde petrol arama ve üretim faaliyetlerini icra edebilirler. Kanunun 4. maddesine göre ise petrol arama ve üretim faaliyetlerinde kullanılan deniz araçlarının geçici olarak ve hiçbir hak talep etmeksizin Bakanlar Kurulunun izniyle Türk kara sularında faaliyetlerde bulunabilirler.

3.2.6. Türk Soylu Yabancıların Çalışma Hakkı

UİK’ya göre Türkiye’de yabancılar, sadece Türk vatandaşlığına sahip olma şartı aranan iş ve meslekler dışında çalışabilmekte ve bu yabancıların çalışabilmesi için de çalışma izni almaları gerekmektedir. Ancak yabancıların çalışabileceği iş ve meslek gruplarına 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun⁴⁵⁰ ile bir istisna getirilmiş ve sadece Türk vatandaşlarının çalışabileceği iş ve mesleklerde şartların varlığı halinde Türk soylu

⁴⁴⁹ Madde metninde atıf yapılan 4817 sayılı YÇİHK, 6735 sayılı UİK ile yürürlükten kaldırılmasından ötürü burada bahsedilen çalışma izinlerinin 6735 sayılı UİK hükümlerine göre alınacağı anlaşılmaktadır.

⁴⁵⁰ 2527 sayı, 25.09.1981 tarih ve 29.09.1981 R.G. tarihli Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun.

yabancıların da çalışabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu Kanundan sonra Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelikte ⁴⁵¹ yürürlüğe girmiş ve Türk soylu yabancıların Türkiye'de çalışma şartları belirlenmiştir.

2527 sayılı Kanun'un amacı, Türkiye'de bulunan Türk soylu yabancılara çalışarak geçimlerini sağlama imkânı vermek ve Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine imkân sağlamaktır. Kanun metninde "Türk soylu" ibaresi geçmekte ancak doktrinde bazı tanımlamalar yapılsa bile ne 2527 sayılı Kanun'da ne de diğer kanunlarda "Türk soylu" kavramının tanımı yapılmamıştır.⁴⁵² Türk soyluluğunun tanımının yapılmaması, hangi esaslara göre Türk soyluluğun tespitinin yapılacağını güçleştirmektedir. Türk kavramı vatandaşlığa bağlı bir kavram olup vatandaşlık bir kişi ile belirli bir devlet arasındaki hukukî bağı ifade etmesine karşılık; soy kavramı ırk, dil, din ve kültür gibi öğeleri kapsayan sosyolojik bir kavram olup bu sebeplerle Türk soyluluğun tespitinde uygulanabilecek kesin bir ölçüt bulunmamaktadır.⁴⁵³ Kimlerin Türk soylu sayılacağına ilişkin kriterler belirli olmadığı için bu yöndeki tasarruf yetkili idare olan İçişleri Bakanlığına aittir.⁴⁵⁴

Türkiye'ye gelen Türk soylu yabancıların bir kısmı, ülkesinden zorla kaçırılmış veya ülkesinden çıkarılmaya zorlanmış veya ülke vatandaşlığından çıkarılmış olabilir. Bu yabancılar kendi ülkelerine dönme ve ülkelerinde eski haklarına kavuşma imkanları güç olduğundan Türkiye'ye göç etmiş ve burada yaşamak zorunda kalmışlardır. Bu yabancının Türk vatandaşlığına alınması bazen Türkiye'nin veya

⁴⁵¹ R.G. 14.01.1983/17928, Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik

⁴⁵² Bkz. Kadir Arıcı, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hakkı," *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Ankara: 1984, Y. 1983-1984, S. 43, s. 50. Yazara göre; "Türk soylu yabancı, Türk babadan olmakla birlikte çeşitli sebeplerle Türk vatandaşı olmayan veya Türk vatandaşlığını kazanamamış bulunanlar ile Türk soylu ana ve babadan olmakla birlikte Türk vatandaşlığına girememiş bulunanlardır"

⁴⁵³ Mustafa Cin, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü," *Mevzuat Dergisi*, Nisan 2005, Y. 8, S. 88, s. 1.

⁴⁵⁴ Türk soyluluğun tespiti yapılırken İçişleri Bakanlığı tarafından dış temsilciliklerimizden ve bazen de yabancının talep etmiş olduğu ülkedeki Türk soyluların kurmuş oldukları derneklerden bilgi istendiği görülmektedir. Bkz. Cin, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü," s. 11; Ayrıca, İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Yabancıların Çalışma İzinleri, Çalışma Vizeleri ve İkamet Tezkereleri Konulu Genelgesi'nin (Genelge No:155, 02.10.2003, S. B.05.1.EGM.0.13.05.03) 2527 sayılı Kanun kapsamında yapılacak çalışma izni başvurularını düzenleyen "I" bölümünde, çalışma izni verilirken başvuruda bulunan yabancıların Türk soylu olup olmadıklarının tespiti konusunda Dışişleri ve İçişleri Bakanlıkları ile MİT Müsteşarlığının görüşleri esas alınacağı belirtilmiştir.

yabancınnın yararına aykırı olabilir. Bu sebeple idare bu yabancılara “Türk soylu” olabılme imkanı vermekte ve bu yabancılarnn Türkiye’de hayatlarını sürdürebilmeleri sağlanmaktadır.

Türk soylu yabancılarnn Türkiye’de çalışma şartlarını düzenleyen 2527 sayılı Kanun, Türkiye’de ikamet eden Türk soylu yabancılarnn, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde ihtiyaç duyulan meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamaktır. Kanun metninde “ihtiyaç duyulan meslek ve sanat dalı” ibaresi geçmektedir. Doktrinde, Türk soylu yabancılarnn Türkiye’de meslek ve sanat icra edebilmek için, belirtilen meslek ve sanat işinde bir ihtiyacın varlığının olmasa olmaz olup olmadığı tartışılmaktadır. Doktrinde bir görüşe göre, kanun koyucunun asıl amacının Türk soylu yabancılarnn Türkiye’de Türk vatandaşlarına tanınan iş ve mesleklerde dahi çalışıp hayatlarını sürdürmelerini sağlamak olduğu ve bu sebeple madde metninde belirtilen ihtiyaç kelimesinin “çalışma izni alabilmek için, çalışılacak iş kolunda ihtiyaç olması şarttır” şeklinde yorumlanmasının kanun koyucunun iradesine ve Kanunun amacına ters düştüğü savunulurken⁴⁵⁵ diğer görüşe göre, 2527 sayılı Kanun’da ve Yönetmelikte Türk soylu yabancılarnn Türkiye’de çalışabilme şartları belirtilirken, yabancınnın belirtilen meslek ve sanat dalında bir ihtiyacın bulunması şartı açıkça belirtildiğinden çalışılmak istenen alanda bir ihtiyacın bulunmaması durumunda çalışma izni verilemeyeceği savunulmaktadır.⁴⁵⁶

Kanun metninde Türk soylu yabancılarnn Türk vatandaşlarına tanınan çalışma hakkından yararlanabileceği belirtilirken, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç tutulmuştur. O halde Türk soylu olduğu belirtilenler Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatında çalışamayacaklardır. Burada Türkiye’nin güvenliği ile ilgili bir sınırlama getirilmiş ancak bu yabancılarnn Türkiye’de özel güvenlik görevlisi olarak çalışıp çalışamayacaklarına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak hâkim olan görüşe göre, kanun koyucunun bu istisnayı düzenlemesindeki iradesinin, Türkiye’nin iç ve dış güvenliği ve asayışı ile ilgili olup asıl amacın Türkiye’nin güvenliğinin olduğunu ve bu sebeple özel güvenlik görevlilerinin Türkiye’nin

⁴⁵⁵ Cin, “Türk Soylu Yabancılarnn Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü,” s. 13.

⁴⁵⁶ Hüseyin Ali Sadruleşrafi, “Türk Soylu Yabancılarnn Türkiye’de Çalışma Hakları”, *Prof. Dr. Nihal Uluocak’a Armağan*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 1999, s. 307-308; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 213; Yıldız, *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, s. 138.

güvenliğini sağlamak gibi bir görevi bulunmadığı ve sadece bağlı bulundukları kurumun güvenliğinden sorumlu olmasından ötürü Türk soylu yabancıların özel güvenlik görevlisi olarak çalışmalarına bir engel bulunmamaktadır.⁴⁵⁷

2527 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, Türk soylu yabancılara, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri imkânı verilmekte ve bu yabancılara özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve UİK'ya göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili Bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak ÇSGB tarafından izin verilir. Maddeye göre Türk soylu yabancılar, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla kanunlarda sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde 2527 sayılı Kanun ve UİK'ya göre çalışma izni alarak çalışabilmektedir. O halde burada üzerinden durulması gereken en önemli mesele Türk soylu yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin 6735 sayılı Kanun'un mu uygulanacağı yoksa 2527 sayılı Kanun'un mu uygulanacağı hususudur. Bu hususta öncelikle yabancının çalışmak istediği işin sadece Türk vatandaşlarının çalışabileceği işlerden olup olmadığı belirlenmelidir. Eğer Türk soylu yabancının yapacağı iş sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği işlerden değilse yabancı UİK genel hükümlerine göre izin başvurusunda bulunarak çalışabilecek aksi halde Türk soylu yabancının yapacağı iş sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği işlerden ise yabancının çalışma izni 2527 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirilerek ÇSGB tarafından verilecektir.⁴⁵⁸ O halde Türk soylu yabancı, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde 2527 sayılı Kanun'da ve özel kanunlarda belirtilen şartları taşıması, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili Bakanlık ve kuruluşların görüşlerinin alınması halinde UİK'ya göre çalışma izni alarak çalışabilir.

Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun'un Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 3. maddesinde, Kanunlarda Türk

⁴⁵⁷ Bülent Özden, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışması veya Çalıştırılabilmesi", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 5, S. 3, Mayıs 1991, s. 17; Cin, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü," s. 6; Çelikel ve Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, s. 215.

⁴⁵⁸ Onur Koçak, "Türk Soylu Yabancıların Çalışma Hakkı," <http://www.calismamevzuati.com/turk-soylu-yabancilarin-calisma-hakki-haber105.html> (15.04.2017).

vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartı aranan meslek, sanat ve işlerde Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesine ilişkin şartlar düzenlenmiştir. Maddeye göre,

- 1) *İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,*
- 2) *Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığını yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,*
- 3) *Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Millî Eğitim Bakanlığınca onaylatmış bulunmak,*
- 4) *O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Bakanlar Kurulunca tespit edilmiş esaslara uygun olmak,*
- 5) *Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmek,*
- 6) *Mesleki kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmek,*
- 7) *Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Millî Eğitim Bakanlığınca karar verilmiş olmak şarttır.*

2527 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre, çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilen Türk soylu yabancılar, özel kanunlar uyarınca Türk vatandaşları gibi ilgili meslek kuruluşlarına kayıtlarını yaptırmakla yükümlüdürler. Bu maddeye paralel bir düzenleme Yönetmeliğin 9. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, kendilerine serbest çalışma veya bir kurum veya bir kuruluşta çalıştırılabilmeleri için izin isteminde bulunan Türk soylu yabancılar, mevzuatta o mesleğin yapılması için bir mesleki kuruluşa üye olma zorunluluğu bulunduğu hallerde, mesleki kuruluşa üye olmak zorundadırlar. Aksi halde mesleki kuruluşa üye olmadıklarından ötürü çalışma izni talebi reddedilir. Ayrıca mesleki kuruluşa üye olan yabancılar girdikleri meslek kuruluşlarının genel kuruluna katılamayacak olup yönetim ve denetim kurulları gibi organlarına seçme ve seçilme hakları da bulunmamaktadır. Ancak, mesleki kuruluşların üyelerine sağladığı tüm haklardan kuruluşun diğer Türk vatandaşı üyeleri gibi eşit olarak yararlanacaklardır. Yönetmeliğin 10. maddesine göre;

Bu yönetmelik hükümlerine göre kendilerine serbestçe çalışma veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilme izni verilenler; personel, sosyal güvenlik, çalışma, çalıştırma, ücret, vergi, izin, sosyal haklar, sağlık kuruluşlarında tedavi ve işyeri statülerine ilişkin diğer konularda, aynı işlerde çalışan Türk vatandaşlarına uygulanan mevzuat hükümlerine tabidirler.

O halde Türk soylu yabancılar; personel, sosyal güvenlik, ücret, vergi, izin, sosyal haklar, sağlık kuruluşlarında tedavi ve diğer tüm konularda Türk vatandaşları ile aynı haklara sahiptirler.

Yönetmeliğin 17. maddesine göre Türk soylu yabancıların herhangi bir siyasi partiye üye olmak, seçimlerde oy kullanmak, siyasi partiler lehinde veya aleyhinde propaganda yapmak ve bu amaçla yapılan çalışmaların hiçbir kademe ve aşamasında görev almak gibi siyasi hiçbir hakları yoktur.

Ayrıca Yönetmeliğin 18. maddesine göre, çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilen Türk soylu yabancılar, şartlar dahilinde çalıştıkları resmi veya özel kuruluş ve işyerleriyle ilgili sendikalara üye olabilirler.



SONUÇ

Devletler sadece kendi vatandaşlarına değil diğer ülke vatandaşlarına ve herhangi bir devletin vatandaşlığında bulunmayan vatansızlara da insan onuruna yakışır bir şekilde yaşama ve çalışma hakkı sağlamak zorundadırlar. Ulusal ya da uluslararası göçler nedeniyle ülkelerin siyasi, coğrafi ve etnik yapısı değişmekte ve bu göç hareketi, göç alan ülkeler için ekonomik ve sosyal yönden büyük sıkıntılara yol açmaktadır.

Türkiye özellikle son dönemlerde sürekli göç alan ve artık güvenli üçüncü ülke statüsünde bulunan hedef ülke haline gelmiştir. Türkiye'ye doğru sürekli hareket halinde olan bu göç hareketi neticesinde Türkiye mevzuatında değişiklik yapmak zorunda kalmış ve göç eden yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Bu Kanun ile birlikte daha önce var olan vasıfsız ve ucuz işgücü piyasası yerini nitelikli ve vasıflı işgücü ve yatırım piyasasına bırakmıştır.

Yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için ÇSGB'den çalışma izni almaları gerekmektedir. Yabancılar sadece Türk vatandaşlarına tanınmış iş ve meslekler dışında çalışma izni talebinde bulunabilirler. O halde bir yabancının çalışma izni talebinde bulunabilmesi için, talep etmiş olduğu işin sadece Türk vatandaşlarına tanınmamış olması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izni talebi mutlak olmayıp çeşitli şartlara bağlanmıştır. Yabancıların çalışma izni başvuruları, başvuru değerlendirme kriterleri, çalışma izninin verilmesi ve sonlandırılması, çalışma izninden muaf tutulacaklar ve çalışma izninden istisna tutulanlar 6735 sayılı Kanun ile ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

Mevzuatımızda bazı düzenlemelerde yabancıların o meslek ve alanlarda çalışabilmeleri bazen tamamen yasaklanmış bazense çeşitli şekil şartlarına ve izinlere tabi tutulmuştur. Türkiye kendi vatandaşlarının haklarına zarar gelmemesi ve kendi vatandaşlarının sıkıntı yaşamaması için yabancıların çalışma izinlerini kamu güvenliği, kamu sağlığı, kamu düzeni ve kamu yararı gibi sebeplerle kısıtlamıştır. Bu kısıtlama Türkiye'nin tekelinde olup, Türkiye yabancılara hangi alanlarda ne oranda çalışma izni vereceğini belirleme hürriyetine sahiptir. Ancak Türkiye diğer devletlerle imzalamış olduğu ikili ya da çok taraflı antlaşmalarla, yabancıların Türkiye'deki ve

kendi vatandaşlarının yurt dışındaki çalışma şartlarını kararlaştırabilirler. 6735 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 3. fıkrasına göre yabancıların çalışma izni taleplerinde ikili ya da çok taraflı antlaşmalar muaf tutulmuştur.

Özelikle son dönemlerde Suriye'den Türkiye'ye doğru sürekli hareket halinde olan kitlesel veya bireysel göç hareketi sebebiyle Türkiye resmi kayıtlara göre yaklaşık 2.500.000 civarında ve gayri resmi kayıtlara göre ise 3.500.000 milyon civarında göçe maruz kalmış ve bu göç hareketi sosyal ve ekonomik yönden Türkiye'yi büyük oranda etkilemiştir. Bu olağanüstü göç hareketi karşısında Türkiye, göç eden yabancıların çalışma gücünden faydalanabilmek için yaptığı düzenleme ile nitelikli yabancı ve nitelikli yatırımcıyı kendi bünyesine tutmayı amaçlamıştır.

6735 sayılı Kanun ile birlikte Türkiye'deki yabancıların iş piyasasındaki gücünün, vasıflı ve nitelikli işgücü olarak büyümesi ve yabancıların çalışma hayatında daha fazla rol alması amaçlanmış ve mevzuatımızda yapılan bazı değişiklikler ile de yabancıların Türkiye'de çalışma şartları kolaylaştırılmıştır. Özellikle günümüzde en büyük yatırım ve iş piyasası gücünü elinde bulunduran sektörlerde yabancı mühendis ve mimarların diplomaları için sadece Türkiye tarafından tanınma şartının getirilmesi, yabancıların çalışabilmeleri için bir kolaylık olarak görülse de Türk vatandaşı mühendis ve mimarların bu düzenleme ile haklarında kısıtlama getirilmiştir. Çünkü bu düzenleme ile herhangi bir yabancı üniversiteden alınan bir mühendislik veya mimarlık diplomasının sadece Türkiye tarafından tanınmasının vasıfsız mühendis ve mimarların Türkiye'de çalışabilmelerinin yolunu açtığı kanaatindeyiz.

Yabancıların Türkiye'de çalışma izni alarak çalışabilmelerinin asıl amacının yabancıların çalışmalarının kayıt altında tutulması ve Türk vatandaşlarının haklarının kısıtlanmaması yatmaktadır. Bu sebeple mevzuatımızda yapılan değişikliklerin asıl amacının nitelikli yabancı ve yatırımcıyı çekmenin yanında yabancı kaçak işçiliği önlenmesinin yatması gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

Akalın, Uğur Selçuk ve Tüfekçi, Suat; *Türkiye'nin Petrol Politikaları ve Enerji Özeleştirilmelerine Genel Bir Bakış*, İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi, C.1, S. 1, 2014, 51-66.

Akbatur, Fahrinnisa; “Çocuk Hakları Sözleşmesi Işığında Mültecilik ve Çocuklar,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, İstanbul: Y. 16, S. 1-2, 1996, 1-18.

Akyiğit, Ercan; *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 2014.

Akyol, Kemal; “Hizmet Akdiyle Çalışan Yabancı Uyrukluların Sosyal Güvenlik Sistemimizdeki Yeri,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Eylül 2012, S.293, 157-160.

Alp, Mustafa; “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, C. 53, S. 2, 33-59.

Alpagut, Gülsevil; “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *Mercek Dergisi*, Ocak 2004, S. 33, 73-91.

Altuğ, Berin C.; “Yabancılar ve İş Hukuku,” *Adalet Dergisi*, Temmuz-Ekim 1967, Y. 58, S. 7-10, 731-744.

Altuğ, Yılmaz; “Avrupa Konseyi’nde Mülteciler Konusu,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1986, C. 6, S. 1, 7-9.

_____; *Devletler Hususi Hukuku Bakımından Mülteciler*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaası, 1967.

_____; *Yabancıların Hukuki Durumu*, İstanbul: Menteş Matbaası, 1971.

Arıcı, Kadir; “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı,” *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Ankara: 1984, Y. 1983-1984, 47-53.

Asar, Aydoğan; *Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları*, Ankara; Turhan Kitapevi, Ekim 2006.

Aslan, Hakan; “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi”, *Çimento İşverenleri Dergisi*, Eylül-Ekim 2008, S. 5, C. 22, 4-23.

Ataş, Emin; "Yabancı Uyruklu işçilerin Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenlik işlemleri", *Mali Çözüm Dergisi*, Ocak-Şubat 2015, S. 127, 297-302.

Atik, A. Hakan; *Serbest Bölge ve Türkiye’de Serbest Bölgeler*, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Araştırma Müdürlüğü, Ankara: Ocak 1998.

Aybay, Rona; *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, 2010.

Başterzi, Süleyman; “Avrupa Birliği Konseyi’nin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Öngördüğü Sistem,” *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, 2006.

Bayram, Selahattin; “Kaçak Yabancı İşçi Tespitinde İdari Para Cezası Uygulaması Etkinleştiriliyor,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ocak 2011, S. 273, C. 26.

Canbolat, Talat; “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, S.13.

Cin, Mustafa; “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü,” *Mevzuat Dergisi*, Nisan 2005, Y. 8, S. 88. www.mevzuatdergisi.com_files\06.html (08.06.2017).

_____; “Türk Vatandaşlığını Çıkma İzni Alarak Kaybeden Kişilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı,” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2004, C. 24, S. 1-2, 337-352.

_____; “Yabancıların Çalışma İzinleri,” *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, 2005, C.8, S.1, 1-10.

_____; “Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi,” *Kamu-İş Dergisi*, 2005, C. 8, S. 1, 1-20.

_____; *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı*, (Doktora Tezi), İstanbul: 2004.

Çağa, Tahir; “Türkiye’de Deniz Kabotajı,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 1975, S. 3-4, 199-223.

Çalık, Abdurrahman; *Çalışma Hayatında Yeni Dönem-I: Çalışma İzni Zorunluluğu ve Başvuru Süreci*, Yaklaşım Dergisi, Ocak 2017, S. 289, <http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=1288> (08.06.2017).

Çelik, Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 2013.

Çelik, Neşe Baran; "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 6, Özel Sayı, 67-148.

Çelikel, Aysel ve Gelgel, Günseli Öztekin; *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Çelikel, Aysel; "Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzni ve Ulusal Programda Öngörülen Düzenleme," *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2002, C. 22, S. 2, 109-120.

Çiçekli, Bülent; "Danıştay’ın Yabancıların Çalışma İzinleriyle İlgili Uygulama Yönetmeliğinin Bazı Hükümlerinin İptali," *Sicil Dergisi*, Aralık 2008, Y.3, S.12, 207-218.

_____ ; "Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar", *Türkiye Barolar Birliği, Vatandaşlık, Göç, Mülteci ve Yabancılar Hukukundaki Güncel Gelişmeler, Uluslararası Sempozyum Bildirileri*, Eskişehir: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 15-16 Mayıs 2009, 327-361.

_____ ; "Türk-AB Hukuku Ortaklık Çerçevesinde Türkiye’deki AB Vatandaşlarının Çalışma ve İkamet Hakları Üzerine Bir Değerlendirme," *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1999-2000, C. 19, S. 1-2, 213-230.

_____ ; "Uluslararası Hukukta Yabancıların Hak ve Özgürlükleri," *Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi*, 2007, C. 3, S. 12.

_____ ; "Yabancı İşçilerin Çalışmasına İlişkin Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar," *Sicil Dergisi*, Aralık 2006, Y. 1, S. 4, 39-43.

_____ ; "YUKK’daki Uluslararası Koruma Türleri Türkiye’yi AB Sığınma Hukuku Açısından Güvenli Ülke Yapar mı?" *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 53-80.

_____; *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ağustos 2014.

_____; *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Şubat 2004, Yayın No. 240.

Demircioğlu, A. Murat ve Centel, Tankut; *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Doğan, Vahit ve Odabaşı, Hasan; *Yargı Kararları Işığında Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004.

Doğan, Vahit; *Türk Yabancılar Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınevi, Ekim 2016.

Ekonomi, Münir; *Ferdi İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 3. Baskı, 1984, C.1.

Ekşi, Nuray ve Çiçekli, Bülent; *Yabancılar ve Mülteci Hukukuna İlişkin Danıştay 10. Daire Kararları*, İstanbul: Beta Yayınları, Ağustos 2012.

Ekşi, Nuray; “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri”, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun Değerlendirmesi*, (ed: Ceyda Sürel/Ekin Ömeroğlu), Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2015.

_____; *Mültecilere ve Sığınmacılara İlişkin Mevzuat*, İstanbul: Beta Yayıncılık, Ocak 2010.

_____; *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012.

_____; *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, İstanbul: Beta Yayınevi, Ekim 2016.

Ergin, Hediye; “Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi,” *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y.2007, S. 16, 1357-1402.

_____; *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, İstanbul: Beta Yayınları, Ocak 2017.

Ergüven, Nasih Sarp ve Özturanlı, Beyza; "Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye", *AÜHFD*, 62 (4), 2013, 1007-1061.

Erken, Baki; "Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 1, S. 2, Ekim-Aralık 2013, 66-84.

_____; “Uluslararası İşgücü Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Yabancıların Çalışması,” *Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu (TİSK) Akademi*, Eylül 2016, S. 22, C.11, 380-405.

_____; *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Seçkin yayınevi, 2013

Erten, Rifat; "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 19, S. 1, 3-51.

Gençler, Ayhan; “Yabancı Kaçak İşçilik ve Türkiye Örneği,” *TÜHİS*, ,Şubat 2002, C. 17, S. 3, 28-46.

Gözükcük, Muharrem; *Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi*, Fazıl Aydın (ed.), Ankara: 2014.

Güven, Pelin ve Çalışkan, Yusuf; “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun İle Getirilen Yeni Değişiklikler”, *Prof. Dr. Aydın Aybay’a Armağan*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2004, 197-233.

Güzel, Ali; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Ankara: 2007.

Hastürk, Hasan; “Hangi Yabancı Çalışanlar Çalışma İzninden Muafır? Tur Operatörü Temsilcilerinin Muafiyeti İle İlgili Önemli Hususlar,” *Yaklaşım Dergisi*, Aralık 2012, S.240. <http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=240> (08.06.2017).

Huysal, Burak; “4817 Sayılı Kanun Kapsamında Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri,” *T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof.Dr. Ayferi Göze’ye Armağan*, İstanbul: 2004/1-2, Yayın No.5, 439-466.

Kadı, Filiz; “Serbest Bölgede Faaliyet Gösteren Firmaların Tercih Nedenleri: İstanbul Atatürk Havalimanı ve İstanbul Trakya Serbest Bölgesi Bağlamında Bir İnceleme,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık 2015, C. 10-3, 165-176.

Kaplan, Yavuz; “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’de Geçici Koruma Statüsünden Yararlanmasının Kapsamı,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 173-188.

Karakaş, İsa; “İzinsiz Yabancı İşçi Çalıştıranlar ile Bağımsız Çalışan Yabancılar Hakkında Uygulanacak Müeyyideler,” *Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği Yayınları*, Eylül-Ekim 2007, S. 45, Y. 10, 16-19.

Kaya, İbrahim ve Eren, Esra Yılmaz; “Türkiye’de Suriyeliler Hukuki Durumu, Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri,” *Siyaset, Ekonomi ve Toplumsal Araştırma Vakfı Raporu*, Seta Yayınları, 2015.

Kaya, Muhammed; “Beyin Göçü Erozyonu”, *Üniversite ve Toplum*, s. 1. <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=145> (27.04.2015).

Keser, Hakan; “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik,” *Kamu-İş Dergisi*, 2003, C. 7, S. 2, 2-48.

Kıral, Halis; *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara: Nisan 2006.

Koçak, Onur; “Türk Soylu Yabancıların Çalışma Hakkı”, <http://www.calismamevzuati.com/turk-soylu-yabancilarin-calisma-hakki-haber105.html> (15.04.2017).

Köksal, Mehmet; *Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları*, Eurojuris Yayınları, Şubat 2004.

Kurban, Dilek ve Yeğen, Mesut; *Adaletin Kıyısında: Zorunlu Göç Sonrasında Devlet ve Kürtler/5233 Tazminat Yasası’nın Bir Değerlendirmesi-Van Örneği*, İstanbul: Tesev Yayınları, Ocak 2012.

Kurban, Dilek/ Yüksek, Deniz/ Çelik, Ayşe Betül/ Ünal, Turgay ve Aker, A. Tamer; *Zorunlu Göç İle Yüzleşmek: Türkiye’de Yerinden Edilme Sonrası Vatandaşlığın İnşası*, İstanbul, Tesev Yayınları, Mart 2008.

Kurt, Resul; “Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalışma İzni ve SGK Bildirimlerinde Nelere Dikkat Edilmeli,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ocak 2013, S. 297, C.28, 113-117.

Laçiner, Hediye; “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,” *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 2006, S.43, 32-47.

Lordoğlu, Kuvvet; “Türkiye’de Yabancıların Kaçak Çalışmaları ve Bağlantılı Sorunlar Üzerine Bir Tartışma,” *TÜHİS*, Kasım 2002-Şubat 2003, C. 18, S. 6, 31-37.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş; *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitapevi, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri-I*, Beta Yayıncılık, 2012.

Nomer, Ergin; *Teb’a ile Yabancıların Hukuki Müsavatı*, İstanbul: Başbakanlık Basımevi, Baha Matbaası, 1962.

Odman, M. Tevfik; *Kadın Mülteciler*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1996.

Okur, Zeki; “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakları,” *Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’na 65. Yaş Günü Armağan’ı*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2001, 923-967.

Olgaç, Cüneyt ve Bulut, Mehmet; *Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği*, Maliye ve Hukuk Yayınları, 2012.

Ökçün, Gündüz; *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, (Doktora Tezi), Ankara: Doğu Matbaacılık, 1962.

_____; *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, 1998.

Özdemir, Burhan; “Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı,” *TÜHİS*, Ağustos 2000, C.16, S. 3, 11-20.

Özdemir, Cumhur Sinan; “Son Değişikliklere Göre Yabancı Uyruklu Personel Çalıştırılmasında Dikkat Edilecek Hususlar,” *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, 2011, C. 26, S. 273-275, 145-157.

_____; “Yabancıların Çalışma İzinlerini Düzenleyen, Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor”, *İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim 2016, S.137, 297-306.

_____; *Yargı Kararları Doğrultusunda Soru-Cevaplı Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri ve İlgili Mevzuat*, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2008.

Özden, Bülent; "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışması veya Çalıştırılabilmesi", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 5, S. 3, Mayıs 1991, 16-18.

Özkan, Işıl; *Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1997.

Öztürk A. İhsan; *100 Soruda Yabancı Uyrukluların Türkiye’de Çalışması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2015.

Öztürk, Neva Övünç; “Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Statülerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Değerlendirme,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 141-152.

Sadrüleşrafi, Hüseyin Ali; "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hakları", *Prof. Dr. Nihal Uluocak'a Armağan*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 1999, 295-310.

Sargun, Fügen; “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etme ve Çalışma Hakları”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Yılmaz Altuğ’a Armağan*, S.1-2, Y. 17-18, 1997-1998, 317-354.

Savur, Elçin; *Türk-Yabancılar Hukuku Çerçevesinde Yabancıların Çalışma Hakkı Ve Buna İlişkin Sınırlamalar*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: 2016.

Seviğ, Muammer Raşit; *Devletler Hususî Hukuku: Giriş, Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1983.

Seviğ, Vedat Raşit; *Türkiye’nin Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1981.

Süzek, Sarper; *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Şimşek, Kemal; *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Taşkent, Savaş/ Eyrenci, Öner ve Ulucan, Devrim; *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.

Taşkın, Ahmet; *İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi*, Mayıs 2012, Yetkin Yayınları.

Tekinalp, Gülören; “Yabancı Gerçek Kişilerin Antlaşmalar Açısından Türkiye’de Çalışma Şartları,” *Prof. Dr. Nihal Uluocak'a Armağan*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 1999, 353-366.

_____; *Türk Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2003.

Teksoy, Barış; “Yabancıların Çalışma Hakkı İle İlgili Güncel Gelişmeler,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 245-272.

Tiryaki, Hamit; *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, Ankara: Bilgi yayınevi, Şubat 2015.

Tiryakioğlu, Bilgin; “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1997, C. 46, S. 1, 67-84.

Türk Hukuk Lügatı, Ankara: Türk Hukuk Kurumu Yayınları, 1991.

Urhanoglu, İhtar Cengiz; “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008, C. 4, S.19, 187-211.

Uşan, Fatih; *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1*, Gazi Kitapevi, 2009.

Uyanık, Ayfer; “Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Sağlık Hakkı,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 189-224.

Uzun, Elif; “Uluslararası Hukuk Kuralı Olarak Geri Göndermeme İlkesi,” *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir: Yetkin Yayınları, 21-22 Nisan 2016, 81-102.

Yıldız, Özge; *Türk İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Yabancı İşçi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: 2010.

Yılmaz, Sibel; *Kitlesel Akın (Sığınma) Durumunda Geçici Koruma Rejimi ve Asgari Muamele Standardı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2016.

Ziya, Olcay; *Mülteci-Göçmen Belirsizliğinde İklim Mültecileri*, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012/99.

Türkiye Büyük Millet Meclisi; Karşı Oy Yazısı, Maddelere İlişkin Eleştiriler: <http://www.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. (14.04.2017).

<http://aiesec.org.tr/aiesec-nedir/> (17.04.2017).

<http://calismaizin.com/yabanciogrencilericincalismaizni.html> (31.03.2017).

<http://www.alomaliye.com/2011/03/04/ulkemizde-gorevli-yabanci-diplomatik-misyon-mensuplarinin-vergi-uygulamaları-karsisindaki-durumları/> (15.03.2017).

<http://www.birgun.net/haber-detay/marakes-teki-iklim-zirvesi-neden-onemli-134566.html>. (15.03.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/harc-ve-banka-bilgileri/> (04.04.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/media/1035/gkkuygulama.pdf> (21.03.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/media/1045/isyeribasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf> (27.03.2017).

<http://www.goc.gov.tr/files/files/insanticaretiss.pdf>. (17.04.2017).

http://www.goc.gov.tr/icerik3/sinir-disi-etme_409_422_834 (24.04.2017).

<http://www.hukukmedeniyeti.org/makale/10777/igucu-kanunu-tasarisi-yasalasti/>. (24.07.2014).

<http://www.iaeste.org.tr/> (17.04.2017).

http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/1998-GA/GA-98-01-01_Serbest_Bolge_ve_Turkiyede_Serbest_Bolgeler.pdf (27.04.2017).

<http://www.muhasibetc.com/nitelikli-yabanciya-kolay-calisma-izni> (24.07.2017).

<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/fatihakkus/002/>. (24.03.2017).

http://www.turkveter.biz/yazi/mp_yasalar_ve_vet_hekimlik.htm (10.05.2017).

<http://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2016-82.aspx>. (24.07.2017).

<http://www.yttlaw.com/6735-sayili-uluslararası-igucu-kanununun-getirdigi-yenilikler/>. (24.03.2017).

<https://makineteknoloji.wordpress.com/cer-nedir/> (12.05.2017).

<https://tr.sputniknews.com/yasam/201508241017308516/> (15.03.2017).

https://tr.wikipedia.org/wiki/Mavi_Kart (15.03.2017).

<https://www.ankaradanismanlik.com/yabanci-ogrenci-calisma-izni/> (31.03.2017).

<https://www.antalyabugun.com/makale/uluslararası-igucu-kanunu-22454.html> (31.03.2017).

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf (08.06.2017)

http://www.danistay.gov.tr/upload/multecilerin_hukuki_durumuna_dair_sozlesme.pdf (08.06.2017);

<http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/57-Sayili-Genelge-2010-Degisikligi.pdf> (08.06.2017).

[http://www.goc.gov.tr/files/files/turkiye_ulusal_eylem_plani\(2\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/turkiye_ulusal_eylem_plani(2).pdf) (08.06.2017).

<http://www.baib.gov.tr/files/downloads/PageFiles/%7B5f1f29fc-28c7-4939-9bcd-90e7dfdf28b9%7D/Files/Ilgili%20Yonetmelik%20Taslagi.pdf> (09.06.2017).

http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/okk_tur.pdf (09.06.2017).

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2004-24583.htm&kw=24583#fm> (09.06.2017);

<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/kurumsal/talimatlar/SH-ICAO.pdf> (09.06.2017);

<http://www.suryaniler.com/konuk-yazarlar.asp?id=394> (09.06.2017).

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (09.06.2017).

ÖZGEÇMİŞ

Bahtiyar SAYGICI 14.06.1989 tarihinde Samsun’da doğdu. Samsun Cumhuriyet Lisesi’ni bitirdikten sonra Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde hukuk eğitime başladı ve buradan da 2013 yılında mezun oldu. 2013 yılı Eylül ayından bu yana 19 Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi’nde araştırma görevlisi olarak görev yapan Bahtiyar SAYGICI, orta derecede İngilizce bilmektedir. Bireysel iş hukuku ve yabancılar hukuku ile ilgili çalışmalarını sürdürmektedir.

İletişim Bilgileri:

E mail : b.saygici@hotmail.com

Telefon : 0546 250 40 03