

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GÖRE
YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İSTİHDAMI

Özcan BEKTAŞ

Danışman
Prof. Dr. Coşkun SARAÇ

İZMİR-2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Özcan Bektaş
Öğrenci No : 2016800727
Tez Başlığı : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre Yabancı Uyruklu İşçi İstihdamı

Savunma Tarihi : 31/07/2019
Danışmanı : Prof. Dr. Coşkun SARAÇ

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof. Dr. Coşkun SARAÇ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Hakan KESER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Dr.Öğr.Üyesi Ayça İZMİRLİOĞLU	- İzmir Demokrasi Üniversitesi	

Özcan Bektaş tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Metin ARIKAN
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre Yabancı Uyruklu İşçi İstihdamı ” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../....../2019

Özcan BEKTAŞ

ÖZET

Yüksek Lisan Tezi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre Yabancı Uyruklu İşçi İstihdamı

Özcan BEKTAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Çalışma bir hak olarak Anayasa ile herkese tanınmıştır. Ancak, yabancılar için de tanınan bu hakkın kanunlarla sınırlanabileceği Anayasa'nın 16. maddesinde yer almıştır. Devlet yabancıların işgücü piyasasına erişimini kanun ile kurallara bağlamıştır. Bu bağlamda, yabancılar ülkemizde çalışabilmek için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca çalışma izni almakla yükümlüdürler.

Çalışma izni verilmesinde yetkili kamu otoritesi olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı belirlenmiştir. Bakanlık sosyal tarafların da katılımıyla yabancıların çalışmasına yönelik uzun vadeli planlamalar için uluslararası işgücü politikası oluşturmaktadır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu çalışma iznine ilişkin süreçlerden, çalışma izni türlerine, işçi ve işverene yönelik yükümlülöklere, çalışma izni muafiyet ve istisnalarına kadar birçok hükmü içermektedir.

Kanunda yer alan çalışma izin türleri, yabancıların iş ilişkilerinde iş sözleşmesi türlerini belirleme de etkili olacaktır. Yabancıların çalışma izni olmaksızın çalışmaları yahut çalışmaları yasak olan meslekleri icra etmeleri iş sözleşmelerinin geçerliliğini etkileyecektir.

Geçerli bir çalışma izni ile çalışan yabancı, uyruğunda bulunduğu ülkesi ile Türkiye arasında bir sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaması durumunda sigortalı olacaktır. Yabancı için sosyal güvenlik primi ödenecek, yabancı genel sağlık sigortalısı sayılacak ve işsizlik sigortası kapsamında olacaktır.

**Anahtar Kelimeler: Yabancı, Çalışma İzni, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku,
Uluslararası Koruma, Uluslararası İşgücü**



ABSTRACT

Master's Thesis

**Employment of Foreign Worker According to Labour and
Social Security Law
Özcan BEKTAŞ**

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economy and Industrial Relations

Labor Economy and Industrial Relations Program

According the Constitution, everyone is entitled to the right to work. However, Article 16 of the Constitution states that this right, which is also recognized for foreigners, may be restricted by law. The state has established rules by law for access to labor market by foreigners. In this context, foreigners are required to obtain a work permit in accordance with the International Labor Law No. 6735 in order to work in our country.

The Ministry of Family, Labor and Social Services has been designated as the competent public authority in granting work permits. The Ministry establishes an international labor policy for long-term planning for the employment of foreigners with the participation of social partners.

The International Labor Law No. 6735 includes the processes of work permits, types of work permits, employee and employer obligations, and work permit exemption provisions.

The types of work permits stipulated in the law will also be effective in determining the types of employment contracts in labor relations of foreigner. Employment of foreigners without a work permit or performing the professions that are prohibited will affect the validity of the employment contracts.

A foreigner with a valid work permit, the country of his in the absence of a social security agreement between Turkey will be insured. Social security contribution will paid for the foreigner, foreign will be considered as general health insurer and will be covered by unemployment insurance.

**Keywords: Foreign, Work Permit, Labor and Social Security Law,
International Protection, International Labor**



İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GÖRE YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İSTİHDAMI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN KAVRAMLAR VE HUKUKSAL ÇERÇEVE

1.1. YABANCI KAVRAMI VE TÜRLERİ	3
1.1.1. Yabancı	3
1.1.2. Yabancı Türleri	4
1.1.2.1. Vatansızlar.....	4
1.1.2.2. Mülteciler	4
1.1.2.3. Şartlı Mülteciler	5
1.1.2.4. İkincil Koruma Statüsü Sahipleri	6
1.1.2.5. Geçici Koruma Kapsamında Olanlar	6
1.2. HUKUKSAL ÇERÇEVE.....	8
1.2.1. Anayasa	8

1.2.2. Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun	8
1.2.3. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu	9
1.2.4. Uluslararası İşgücü Kanunu	11
1.2.5. Yönetmelikler.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN KOŞULLAR

2.1. ÇALIŞMA İZNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	14
2.2. ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURU YÖNTEMİ	14
2.2.1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Başvuru Yapılması	15
2.2.2. Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilikleri veya Başkonsolosluklarına Başvuru Yapılması.....	15
2.2.3. Dışişleri Bakanlığına ve Ticaret Bakanlığına Başvuru Yapılması.....	16
2.3. ÖN İZİN	17
2.4. ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURUSUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ	17
2.4.1. Çalışma İzni Başvurusunda Talep Edilen Belgeler.....	18
2.4.1.1. Çalışma İzni Uzatma Başvurusunda Talep Edilen Belgeler	20
2.4.2. Çalışma İzni Başvurusunun Reddedilmesi.....	21
2.5. ÇALIŞMA İZNİ TÜRLERİ	22
2.5.1. Süreli Çalışma İzni	22
2.5.2. Süresiz Çalışma İzni.....	23
2.5.3. Bağımsız Çalışma İzni	23
2.5.4. İstisnai Çalışma İzni	24
2.5.5. Turkuaz Kart	25
2.5.6. Çalışma İzinlerine İlişkin İstatistikî Bilgiler	27
2.6. ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİ.....	34

2.6.1. Çalışma İzni Muafiyeti Kapsamında Olanlar.....	34
2.7. ÇALIŞMALARI ÖZEL DURUM ARZ EDEN YABANCILAR	36
2.7.1. Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancılar	36
2.7.2. Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancılar	38
2.7.3. Yabancı Öğrenciler	39
2.7.4. Yabancı Mühendis ve Mimarlar.....	40
2.8. ÇALIŞMA İZNİNİN SINIRLANDIRILMASI	41
2.9. ÇALIŞMA İZNİ VE ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİNİN GEÇERLİLİĞİ VE İPTALİ.....	42
2.10. ÇALIŞMA İZNİ KARARLARINA KARŞI İTİRAZ VE YARGI YOLU	43
2.11. BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ	43
2.12. DENETLEME VE İDARİ YAPTIRIMLAR	44
2.13. TÜRK VATANDAŞLARINA HASREDİLEN MESLEKLER	45
2.13.1. Diş Hekimliği	45
2.13.2. Hastabakıcılık.....	45
2.13.3. Eczacılık.....	45
2.13.4. Veteriner Hekimlik	46
2.13.5. Avukatlık.....	46
2.13.6. Noterlik	46
2.13.7. Özel Güvenlik Görevlisi	46
2.13.8. Gümrük Müşavirliği.....	47
2.13.9. Turist Rehberliği	47
2.14. TÜRK VATANDAŞLARINA HASREDİLEN MESLEKLERİ İCRA EDEBİLECEKLER.....	47
2.14.1. Türk Soylu Yabancılar	47
2.14.2. Doğumla Türk Vatandaşı Olup Çıkma İzni Alarak Türk Vatandaşlığını Kaybedenler	49

2.14.3. KKTC Vatandaşları.....	49
--------------------------------	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

3.1. İŞ SÖZLEŞMESİ.....	51
3.1.1. Yabancılık Unsuru Barındıran İş Sözleşmesi	51
3.1.2. Yabancı Uyruklu İşçilerle Yapılan İş Sözleşmelerinin Türü	52
3.2. YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE GEÇERSİZLİĞİ.....	53
3.2.1. Yabancı Uyruklu İşçi İle Yapılan İş Sözleşmesinin Feshi.....	53
3.2.2. Yabancı Uyruklu İşçi İle Yapılan İş Sözleşmesinin Geçersizliği	54
3.2.2.1. Yabancıların Çalışmaları Yasak Olan İşleri İcra Etmesi Halinde İş Sözleşmelerinin Geçersizliği.....	55
3.2.2.2. Yabancıların Çalışma İzni Olmaksızın Çalışmaları Halinde İş Sözleşmelerinin Geçersizliği.....	56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

4.1. YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKKI	58
4.1.1. Sosyal Sigortalar	58
4.1.2. Genel Sağlık Sigortası.....	62
4.1.3. İşsizlik Sigortası	63
SONUÇ	64
KAYNAKÇA.....	67

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
HD	Hukuk Dairesi
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
md.	Madde
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
TVK	Türk Vatandaşlığı Kanunu
UİK	Uluslararası İşgücü Kanunu
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YÇİHKUY	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkından Kanunun Uygulama Yönetmeliği
YTSİHK	Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun
YUKK	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

TABLÖLAR

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Çalışma İzni Türleri	s. 28
Tablo 2: Çalışma İzni Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	s. 29
Tablo 3: 2017 yılında Çalışma İzni Verilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	s.30
Tablo 4: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	s. 31
Tablo 5: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Uyruklarına Göre Dağılımı (İlk 10)	s. 32
Tablo 6: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Ekonomik Faaliyetlerine Göre Dağılımı (İlk 10)	s.33
Tablo 7: Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Yaptığı Ülkeler	s.60

GİRİŞ

Bireyler yaşam var olduğu sürece hayatlarını idame ettirebilmek için çalışmış ve bu çalışmaları karşılığında bir gelir elde etmişlerdir. Bireylerin çalışma mahalleri toplumların yaşadığı dönüşümlere paralel olarak değişim göstermiştir. Başlangıçta insanlar genelde doğdukları topraklarda kısıtlı bir alanda çalışırken, yaşanan değişim ve dönüşümler insanları çalışmaları için farklı mahallere yönlendirmiş, bu yönlendirme zamanla ülke dışına kadar çıkmayı beraberinde getirmiştir.

Yaşanan küreselleşme süreciyle beraber işgücü piyasasında sermaye unsurunda olduğu kadar yaşanmasa da mobilize olma özelliği ön plana çıkmış, işçiler kendilerine yabancı farklı işgücü piyasalarına dahil olmaya başlamıştır.

Farklı işgücü piyasalarına farklı ülkelerden dahil olma süreci devletin egemenlik gücüyle oluşturduğu kanunlar aracılığıyla kurallara bağlanmıştır. Devletler işgücünün mobilize olması karşısında, çalışma yaşamına ilişkin bir takım yükümlülükler getirirken, değişen ve rekabetçi küresel piyasada işgücü vasfını arttırmaya yönelik adımlar da atmaktadır.

Dünya’da yaşanan olumlu değişimlerin ve süreçlerin işgücü piyasasına ilişkin düzenleme yapmasına gerekçe oluşturmasının yanında özellikle ülkelerin çevresinde yaşanan savaş ve iç karışıklıklar da düzenlemeyi gerekli kılmaktadır.

Devletler var oluş sebepleri gereğince önce kendi toplumunun menfaatlerini gözetmekte, kendi vatandaşlarının refahını ön plana çıkarmaktadır. Buna binaen işgücü piyasası düzenlemeleri de bu kurgu dahilinde yapılmaktadır. Devletler işgücü piyasasına girişi tam bir serbesti halinde düzenler ise vatandaşlarının menfaatini koruyamaz, üstelik bu durum karışıklıklara da yol açabilir. Bu nedenle yabancı uyruklu kişilerin işgücü piyasalarına dahil olmaları kurallar dahilinde olacaktır. Ülkemizde de çalışmak Anayasamız gereğince herkes için bir hak olarak düzenlense de bu hakkın kanunlar ile sınırlandırılabileceği ifade edilmiştir.

Ülkemizde yabancıların çalışmalarına ilişkin temel düzenleme 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunudur. 6735 sayılı Kanun, Türkiye’nin değişen yapısına uyum sağlayacak ve değişimi olumlu yönde sürdürmesi saikiyle hazırlanmış, yabancıların çalışma izinleriyle ilgili süreçlerde, 6458 sayılı Yabancılar ve

Uluslararası Koruma Kanunu ile birlikte sadeleşme ve kolaylaştırma sağlamıştır. Bunun yanında ülkemiz çevresinde özellikle Suriye’de yaşanan iç karışıklıklar neticesinde ülkemize kitlesel göçlerin yaşanması yabancıların çalışmasına ilişkin atfedilen önemi arttırmış, kamuoyunda da gündeme gelmeye başlamıştır. Aynı zamanda Türkiye, sürekli gelişen yapısıyla çevre ülke vatandaşları için bir çekim merkezi haline gelmeye başlamış, çalışma amaçlı Türkiye’ye gelen yabancı uyruklu sayısında artış yaşanmaya başlanmıştır.

Çalışmamızda tüm bu bilgilerin ışığında yabancı uyruklu işçilerin istihdam ilişkisi irdelenecek, birinci bölümde konunun daha iyi kavranabilmesi amacıyla kavramlar açıklanarak, mevzuat hakkında bilgi verilecektir.

İkinci bölümde yabancı uyrukluların ülkemizde çalışmaları açısından yükümlülüklerine yer verilerek, sahip olabilecekleri çalışma izninin başvurusundan nihayetine kadar süreçleri hakkında açıklama yapılacak ve çalışmalarının yasak olduğu meslek grupları sıralanacaktır. Aynı zamanda genel esas olan çalışma izni alma yükümlülüğünün de istisnalarından söz edilecektir.

Üçüncü bölümde çalışma izninin iş sözleşmesine etkisi ele alınacak, iş sözleşmesinin geçersizliği incelenerek, örmek yargı kararlarına yer verilecektir. Dördüncü ve son bölümde ise yabancıların sosyal güvenlik hükümleri açısından hak ve yükümlülükleri ifade edilecektir.

Sonuç bölümünde ise konu hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI UYUKLU İŞÇİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN KAVRAMLAR VE HUKUKSAL ÇERÇEVE

1.1. YABANCI KAVRAMI VE TÜRLERİ

1.1.1. Yabancı

Yabancı kavramı gerçek ve tüzel kişi olarak ayrı ayrı değerlendirilse de çalışmamızın konusu yabancı uyruklu işçi istihdamı olması nedeniyle yabancının gerçek kişi tanımlamasına yer verilecektir.

Yabancı için genel kabul gören tanımlama 1982’de Devletler Hukuku Enstitüsü’nün Cenevre’de gerçekleştirdiği toplantıda yapılmıştır. Buna göre yabancı *“bir ülkede bulunan fakat o ülke devletinin vatandaşlığına yönelik hak iddia edemeyen kişi”*dir.¹ Yapılan tanımlamaya bakıldığında temelde “vatandaşlık bağının” dikkate alındığı görülecektir.²

Doktrinde yabancı kavramına yönelik iki farklı yaklaşım söz konusudur. Bunlardan birincisi Devletler Hukuku Enstitüsünce yapılan tanımlamayla paraleldir. Diğeri ise, yabancının “yabancı devlet vatandaşı olan kişi” olarak tanımlandığı yaklaşımdır.³

Türk Hukukunda ise yabancı kavramı 5901 sayılı TVK’nin 3. maddesinde belirtilerek Türkiye Cumhuriyetine vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişinin yabancı olduğu ifade edilmiştir. 6735 sayılı UİK md. 3’de yabancıyı TVK’de yer alan ifade ile tanımlamıştır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise yabancı, birden çok anlamı ile tanımlansa da çalışmamız itibari ile tanımı “başka bir milletten olan, başka devlet uyruğunda olan (kimse), bigâne, ecnebi” olarak belirtilmiştir.⁴

¹ Aysel Çelikel ve Günseli Gelgel, **Yabancılar Hukuku**, Yenilenmiş 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 16.

² Vahit Doğan, **Türk Yabancılar Hukuku**, 1. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara, 2016, s. 4.

³ Çelikel ve Gelgel, s. 16.

⁴ <http://sozluk.gov.tr/> (30.05.2019)

1.1.2. Yabancı Türleri

1.1.2.1. Vatansızlar

Devletlerin vatandaşlık hukukuna dahil olmayan, kanunlarına göre hiçbir devlet için vatandaş statüsünde olmayan kişi olarak ifade edilmiştir. Herhangi bir devlet ile aralarında vatandaşlık bağı olmaması gerekçesiyle bu kişiler, tüm devletler tarafından yabancı olarak kabul edilirler.⁵

Uluslararası alanda vatansızların insan hakları anlamında yaşayabilecekleri olumsuzlukları önlemek amacıyla bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bunlar;

- Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan 06.06.1960'da yürürlüğe giren ve ülkemizin de 2014 yılından taraf olduğu “Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme”
- Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan 13.12.1975’de yürürlüğe giren, ülkemizin taraf olmadığı “Vatansızlığın Azaltılmasına Dair Sözleşme” ve
- Ülkemizin düzenlendiği yıl olan 1975’e taraf olduğu “Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına Dair Avrupa Sözleşmesi” dir.

6458 sayılı YUKK md. 3’te vatansız, herhangi bir devletin vatandaşı olmayan, yabancı olarak tanımlanan kimse olarak belirtilmiştir. Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere vatansızlar yabancı olarak kabul edilmiştir. 6458 sayılı YUKK md. 50/1’de yer alan hükme vatansız statüsünün değerlendirmesi Göç İdaresi Genel Müdürlüğünce yapılacağı ve yapılacak tespitin ardından vatansızlara, Türkiye’de hukuki ikamet olanağı veren “Vatansız Kişi Kimlik Belgesi” düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.

1.1.2.2. Mülteciler

Devletler Hukuku Enstitüsünce, vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu ülkede meydana gelen siyasi olaylar neticesinde ülkesinden kendi isteğiyle yahut zorlamayla

⁵ Çelikel ve Gelgel, s. 18.

ayrılmış, farklı bir ülkenin vatandaşı olmamış ve diplomatik koruma altında olmayan kişi, mülteci olarak ifade edilmiştir.⁶

Mülteciler ülkelerini iradeleri dışında terk edebileceği gibi kendi iradeleriyle de terk edebilirler. Mülteciler, ülkelerini yangın, su baskını ve benzeri tabii afetler, savaşlar, iç karışıklıklar ya da sosyolojik veya siyasi gerekçeler nedeniyle istekleri yahut istekleri dışında terk ederler.⁷

Hukukumuzda ise mülteci kavramı ilk olarak yürürlükten kalkmış İskân Kanunu'nda Türkiye'ye ikamet amacıyla değil de zorunlu bir sebeple geçici olarak sığınanlar şeklinde tanımlanmıştır.

YUKK'nin 61. maddesinde mülteci, Avrupa'da vuku bulan hadiseler gerekçesiyle ırkı, dini, uyruğu, bir gruba aidiyeti yahut siyasal olarak sahip olduğu fikirler nedeniyle kötü, acımasız davranışlara maruz kalacağından geçerli nedenlerle korktuğundan vatandaş olarak mensubu olduğu ülkenin dışarısında kalan ve bu ülkenin himayesinden faydalanamayan veya mevcut korkusu sebebiyle bu himayeden faydalanmak istemeyen yabancı kimse yahut bu çeşit hadiseler neticesinde ikamet ettiği ülkenin dışarısında kalan, geri gidemeyen yahut gitmek istemeyen vatansız kimse olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere iç hukukumuzda mülteci kavramının içeriği coğrafi olarak sınırlandırılmıştır.

1.1.2.3. Şartlı Mülteciler

Daha önce “sığınmacı” olarak nitelendirilen yabancılar, YUKK ile “şartlı mülteci” şeklinde nitelendirilmeye başlanmıştır.⁸

YUKK'nin 62. maddesinde şartlı mülteci, Avrupa'da vuku bulan hadiseler gerekçesiyle ırkı, dini, uyruğu, bir gruba aidiyeti yahut siyasal olarak sahip olduğu fikirler nedeniyle kötü, acımasız davranışlara maruz kalacağından geçerli nedenlerle korktuğundan vatandaş olarak mensubu olduğu ülkenin dışarısında kalan ve bu ülkenin himayesinden faydalanamayan veya mevcut korkusu sebebiyle bu himayeden faydalanmak istemeyen yabancı kimse yahut bu çeşit hadiseler

⁶ Yılmaz Altuğ, **Devletler Hususî Hukuku Bakımından Mülteciler**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1967, s. 9.

⁷ Altuğ, s. 4.

⁸ Çelikel ve Gelgel, s. 24.

neticesinde ikamet ettiği ülkenin dışarısında kalan, geri gidemeyen yahut gitmek istemeyen vatansız kimse olarak ifade edilmiştir.

Mülteci ile şartlı mülteci kavramları karşılaştırıldığında iki ayrım ortaya çıkmaktadır. Birincisi, kişinin şartlı mülteci olabilmesi için Avrupa ülkeleri haricinde vuku bulan hadiseler gerekçesiyle ülkesini terk etmesi, ikincisi ise şartlı mültecinin güven içerisinde yaşayacağı farklı bir ülkede ikamet ettirilinceye dek bulunduğu ülkede geçici ikametine müsaade edilmesidir.⁹

1.1.2.4. İkincil Koruma Statüsü Sahipleri

6458 sayılı YUKK md. 63’e uyarınca, mülteci yahut şartlı mülteci statüsüne sahip olamayacak fakat uyruğunda bulunduğu veya yerleşik yaşamını sürdüğü ülkesine iade edildiği takdirde öldürülebilecek, zulme uğrayacak, silahlı iç karışıklıklar nedeniyle bir tehdide maruz kalacak olması gerekçesiyle uyruğunda bulunduğu ya da yerleşik yaşamını sürdüğü ülkesinin himayesinden faydalanamayan yahut maruz kalacağı tehdit sebebiyle faydalanmak istemeyen yabancı veya vatansız kimseye verilen statü ikinci korumayı ifade etmektedir.

İkincil koruma statüsünde bulunanları, mülteciler ve şartlı mültecilerden farklı kılan ana unsur, “yaşam hakkı” ve “eziyet yasağı” ikincil koruma kapsamında bulunanlar için kıstas olarak belirlenmiş iken, mülteci ve şartlı mülteci statüleri için bu kıstasın “geçerli gerekçeye sahip zulüm korkusu” olmasıdır.¹⁰

1.1.2.5. Geçici Koruma Kapsamında Olanlar

6458 sayılı YUKK’nin 91. maddesinin 1. fıkrasında uyruğunda bulunduğu ülkeden ayrılmak için zorlamaya maruz kalmış, ülkesine dönemeyen korunma gayesiyle kitlesel göç ile hudutlarımıza gelen yahut hudutlarımızı aşan yabancılara geçici koruma sağlanabileceği belirtilmiş, 91. maddenin 2. fıkrasında ise geçici koruma amacıyla gelen bu yabancıların ülkeye girişleri, kabulleri, çıkışları, sahip olacakları haklar ile uymakla mükellef oldukları yükümlölüklerini, kitleler halinde

⁹ Nuray Ekşi, **Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012 (Temel), s. 162; Çelikel ve Gelgel s. 24.

¹⁰ Çelikel ve Gelgel s. 25.

meydana gelecek hareketlere karşın alınacak önlemleri belirlemek amacıyla Bakanlar Kurulu tarafından bir yönetmelik çıkarılacağı hükme bağlanmıştır.

Anılan kanun hükmüyle kitlesel halinde göç edenlere geçici koruma sağlanacağı belirtilmiştir.

Geçici korumanın tanımı ise 22.10.2014 tarih ve 29153 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Geçici Koruma Yönetmeliğinde yapılmıştır. Yapılan tanıma göre bulunduğu ülkesinden zorla ayrılmış, ülkesine dönemeyen acil ve kalıcı korunma kitlesel göç yahut kitlesel göç döneminde şahsi şekilde hudutlarımıza gelen ya da hudutları aşan uluslararası koruma başvurusu şahsi şekilde değerlendirilmeyen yabancı kimselere sağlanan koruma, geçici koruma olarak ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin md. 9 uyarınca Bakanlar Kurulunca, yönetmelikte Bakanlık olarak tanımlanan İçişleri Bakanlığının önerisine binaen bu korumanın sağlanacağı kararı alır. 11. maddeye göre korumanın sonlandırılmasında da aynı usul izlenir.

Geçici koruma sağlanan yabancılara ülkeye girişten sonra yapılacak kaydın ardından geçici koruma kimlik belgesinin yönetmeliğin 22. maddesine göre valiliklerce verileceği düzenlenmiştir. Aynı maddeye göre geçici koruma kimlik belgesi sahiplerine Nüfus Hizmetleri Kanunu dahilinde yabancı kimlik numarası verilir.

Yönetmeliğin 25. maddesine göre geçici koruma kimlik belgesi, her ne kadar ülkemizde kalış hakkı sağlasa da Kanunda yer alan ikamet izni veya ikamet izni sayılan belgelerin muadili olamaz, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına geçmek için başvuru hakkını vermediği gibi, uzun dönem ikamet iznine geçiş için hak ta sağlamaz.

Ülkemize Suriye’den göç edenlerin durumu yönetmeliğin geçiş hükümleri başlıklı geçici 1. maddesinde düzenlenmiştir. Belirtilen hükümlere göre;

28/4/2011 tarihi başlangıç olmak üzere Suriye’de vuku bulan hadiseler gerekçesiyle geçici koruma gayesiyle Suriye’den kitlesel göç ile yahut şahsi şekilde hudutlarımıza gelen ya da hudutlarımızı aşan Suriye vatandaşları ile vatansızlar, mülteciler geçici korumanın kapsamındadırlar. Geçici korumanın kapsamında olduğu süreçte, şahsi olarak uluslararası koruma talebine yönelik başvuru yapılamaz.

Geçici korumanın başlangıcına ilişkin kıstas olarak belirlenen 28/04/2011 tarihinden önce uluslararası koruma başvurusuna yönelik talepte bulunanlar, istemeleri durumunda geçici korumanın kapsamına alınabilirler.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün istatistikleri elde ettiği son tarih olan 29.05.2019'da ülkemizde 3.610.398 Suriye'li kişinin geçici koruma kapsamında olduğu, bu kişilerden 3.497.690'u geçici barınma merkezi dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu sayılar göz önüne alındığında geçici korumaya yönelik düzenlemelerin daha detaylı ve ayrıksı yapılmasının gerekçesi ortaya çıkmaktadır.¹¹

1.2. HUKUKSAL ÇERÇEVE

1.2.1. Anayasa

1982 Anayasası 48. maddesi ile çalışma özgürlüğünü herkes için tanımış ve sözleşme özgürlüğünü vurgulamıştır. Çalışma kavramının niteliğini ise 49. maddesinde çalışmanın tüm bireyler için bir hak ve ödev olduğunu belirterek açıklanmıştır. Maddenin lafzında yer alan “herkes” ifadesi ile ülke vatandaşları ile yabancılar arasında farklılık oluşturulmadığı söylenebilecektir.¹²

Anayasa'nın 16. maddesinde ise Anayasanın herkese sağladığı ve sahip olunan hak ve özgürlüklerin yabancı kimseler için uluslararası hukuka uyumlu biçimde kanunlarla sınırlanabileceği düzenlemesi mevcuttur. İlgili maddeyle yabancıların çalışmalarına yönelik düzenlenecek sınırlamaların uluslararası hukuka uyumlu biçimde kanunla olabilmesi yabancı bireyler için bir güvence yaratmaktadır.¹³

1.2.2. Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun

5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun¹⁴ “İş tutan yabancıların mükellefiyeti başlıklı” 15. maddesi, yabancıların ülkemizde sadece kanunlarla kendilerine yasaklı kılınmayan işleri icra edebileceklerini düzenlemiştir.

¹¹ www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik (30.05.2019)

¹² Ekşi, Temel, s. 93. , Çelikel ve Gelgel s. 126.

¹³ Ekşi, Temel, s. 93.

¹⁴ RG. Tarih : 24/7/1950 Sayı : 7564

Maddenin devamında serbest meslek mensubu, memur, hizmetli ya da işçi olarak çalışacak yabancıların, işe başlamalarından sonra azami 15 gün içerisinde ikametlerini polis yahut jandarma karakoluna şahsen ya da dolaylı olarak bildirmek ile ikamet tezkerelerini kaydettirme yükümlüğünde olduğu belirtilmiştir.

YTİSHK md. 15 uyarınca yabancıların çalışmalarına yönelik kanun ile sınırlama getirilmiş, adres bildirimlerinin kolluk kuvvetlerine yapılması zorunlu tutulmuştur.

1.2.3. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

6458 sayılı YUKK 11/4/2013 tarih ve 28615 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış, teşkilat yapılanmasına ilişkin hükümler hariç olmak üzere 1 yıl sonra yürürlüğe girmiştir.¹⁵

Kanunun genel gerekçesinde, Türkiye'nin, jeopolitik konumu gerekçesiyle, tarih boyunca büyük, kitlesel göçleri karşıladığı, Türkiye'nin ekonomik olarak güçlenmeye başlaması sonucunda göçleri tetiklediği, bulunduğu coğrafyada süren siyasî dengesizliklerin, yönü Türkiye'ye olan göçleri özendiren bir diğer öge olarak belirtildiği ve göçlerin yönü bakımından Türkiye'nin artık "geçiş ülkesi" olarak değil de, yabancılar için Türkiye'nin güçlenen ekonomik yapısı ve yakaladığı istikrarı ile artan bir biçimde "hedef ülke" konumunda görüldüğü ve bu açıdan yönü Türkiye olan göçlerin arttığı, yıllar itibari ile değişik gayelerle Türkiye'ye gelen yabancı sayısında artış olduğu belirtilmiş, uluslararası koruma dışında kalan yabancı kimselerin ülkemize giriş, kalış ve çıkış, ikamet izni, geri gönderilmeleri süreçleri, hak ve sorumluluklarını girişini, ülkede kalışını, ülkeden çıkışını, vize ve ikamet izni işlemlerini, sınır dışı edilmelerini ve Türkiye'de bulundukları sürece sahip oldukları hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 5682 sayılı Pasaport Kanunu ile 5683 sayılı YTİSHK'nin, 1950 tarihli olup, cari problemler ile gelişmelere karşısında yetersiz olduğu açıklanmıştır.¹⁶

Yine kanunun genel gerekçesinde, göç problemleriyle aktif, dinamik yönetimi bakımından, dünyadaki benzerleri gibi, görev alanında bulunan konular için strateji

¹⁵Rıfat Erten, "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, 2015, s. 4.

¹⁶ 6458 sayılı Kanun Genel Gereke, <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0619.pdf> (20.05.2019)

ve güncel politikaları oluşturup uygulamaya koyan, insan haklarını temel alan, vasıflı işgücü ve güçlü bir maddî yapıya sahip, yetkin kılınmış kuruma ihtiyaç duyulduğu belirtilmiş olup bu amaca yönelik İçişleri Bakanlığına bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur.¹⁷

6458 sayılı YUKK yabancı uyruklu işçi istihdamına yönelik önemli değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Kanunun 27. maddesi yasal çerçevede alınmış çalışma izni ile 4817 sayılı YÇİHKK'ye göre verilen çalışma izni muafiyet belgesinin, ikamet izni olarak ta sayılacağını düzenlemiştir. Geçerli bir çalışma izninin, ikamet izni olarak ta sayılacağı düzenlenerek, süreç kolaylaştırılmıştır.

Hem mülga 4817 sayılı YÇİHK, hem de 6735 sayılı UİK çalışma izni olmaksızın çalışan yabancı uyruklu işçilerin sınır dışı edileceğini düzenlemekte, 6458 sayılı YUKK md. 54'te de çalışma izni olmaksızın çalıştığı belirlenen yabancı hakkında sınır dışı etme kararının alınacağını ifade etmektedir. Kanun ile getirilen diğer bir düzenleme ise sınır dışı edilemeyeceklerin belirlenmesi ve geri gönderme yasağıdır. 6458 sayılı YUKK md. 4'te, Kanun kapsamından olanların, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza yahut davranışlara maruz kalacağı ya da ırkı, dini, uyruğu, belirli bir gruba aidiyeti ya da sahip olduğu siyasal düşünceler nedeniyle yaşamına ya da özgürlüğüne yönelik tehdite maruz kalacağı yere gönderilemez hükmü yer almakla birlikte 55. maddede sınır dışı etme kararı alınmayacaklar sayılmıştır. Buna göre; sınır dışı edilecekleri belirleyen 54. maddesi kapsamına girse dahi,

-Sınır dışı edildiği takdirde gönderileceği ülkede öldürülecek olan, zulme, insan onuruna yakışmayan ceza ya da davranışlarla karşılaşacağı hususunda ciddi belirtiler bulunanlar,

-Yaşadığı sağlık problemleri, yaşlılık ve gebelik gerekçesiyle yolculuk etmesi sakıncalı görülenler,

-Yaşamı için ciddi tehlike barındıran hastalıkları nedeniyle tedavi süreci devam eden fakat sınır dışı edildiği takdirde gönderildiği ülkede tedavisini yönelik olanağı olmayanlar,

¹⁷ 6458, Genel Gerekçe, s. 1.

-Mağdur destek sürecinden yararlanmakta olan insan ticareti mağdurları,

-Cinsel, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalmış ve tedavileri devam edenler sınır dışı edilmez.

Maddeler halinde sayılan bu bireylerden ikametleri için belirli bir adreste bulunması, şekil ve süre şartlarına uymak koşuluyla bildirimde bulunmalara istenebilir.

Çalışma izni olmaksızın çalıştığı tespit edilen bir yabancı uyruklu işçi, YUKK md. 55'te sayılan hallerden biri ile karşı karşıya kalması durumunda sınır dışı edilemeyecektir.

1.2.4. Uluslararası İşgücü Kanunu

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 13/8/2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve 27. maddesi ile YÇİHK'yi yürürlükten kaldırmış, 26. maddesi ile de 4817 sayılı YÇİHK'ne yapılmış olan atıfların UİK'ye yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanunun genel gerekçesinde, Türkiye'nin 1960'dan itibaren vatandaşlarının göç ettiği bir ülke durumundayken, 1980'li yıllardan sonra coğrafi konumu sebebiyle önceleri geçiş ülkesi, son zamanlarda ise çevre ülkelerden göç edenler açısından çekim noktası ve hedef ülke olduğuna değinilmiş, Türkiye'nin göç veren bir ülke olması ve yasal olmayan yollarla ülkeye girenlerin kayıt dışı çalışması gerekçesiyle yabancı uyruklu çalışanlar, iktidarların önemle üzerinde durduğu ve öncelik verdiği konular arasında olduğu belirtilmiştir.¹⁸

Genel gerekçeye, ülkemize çalışmak amacıyla gelenlerin sayısında artış olduğuna ve çalışma izni başvuru sayılarında yıllar itibariyle artış yaşandığına dikkat çekilerek devam edilmiş, 4817 sayılı YÇİHK'nin özenli bir uluslararası işgücü politikasına bakımından sektörel bazda esnekliğe izin verecek proaktif uygulamaları içermemesi nedeniyle kayıt dışılıkla mücadeleyi güçleştirdiği açıklanmış, son dönemlerde vasıf düzeyi yüksek yabancı çalışanların istihdamında artış olduğunun görüldüğü belirtilmiştir.¹⁹

¹⁸ 6735 sayılı Kanun Genel Gerekçe, <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>, (20.05.2019)

¹⁹ 6735, Genel Gerekçe, s. 19.

Uluslararası işgücü politikasını belirlemek için (mülga) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınarak merkezileştirilmekte, ilgili politikanın geniş ve etkin bir şekilde meydana getirilmesi saikiyle taraf kurumların katılımıyla Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu oluşturulması amaçlanmıştır.²⁰

6735 sayılı UİK ile uluslararası işgücü hareketliliğinin takip edilmesi ile istihdam politikalarının oluşturulması, muafiyet belgesinin belirlenmesi, diğer kamu otoriterlerince verilen çalışma izinlerinin tek bir kurumdan verilmeye başlanması gibi görevlerin (mülga) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev yükünü arttıracığı gerekçesiyle, Bakanlığın ana hizmet birimleri arasında yer almak üzere Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün kurulması öngörülmüştür.²¹

Kanunun; amacı 2. maddesinde, uluslararası işgücü politikalarının belirlenmesi, uygulamaya konulması, takip edilmesi ve yabancıların sahip olacakları çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine ilişkin süreçlerde takip edilecek yöntem ve esasları, yetki ve sorumlulukları ile uluslararası işgücü kapsamındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemek, şeklinde açıklanmıştır.

Kanunun kapsamını ise, ülkemizde çalışmak amacıyla başvuru yapan ya da çalışmaya devam eden, bir işverenin yanında mesleki eğitim almak amacıyla başvuru yapan yahut eğitimi alan, staj için başvuru yapan ya da hali hazırda staj gören yabancılar ve ülkemizde geçici olmak üzere hizmet etek gayesiyle bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı istihdam eden ya da istihdam etmek için başvuru yapan gerçek ve tüzel kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca kanun gereğince ülkemizde çalışması için çalışma izni alma yükümlülüğünden muaf olanların işlemleri de kanunda yer alan düzenlemeler gereğince yürütülür. Kanunun uygulanması bakımından, Türkiye'nin tarafı olduğu anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümleri saklıdır.

Kanunun kapsamı incelendiğinde, 4817 sayılı YÇİHK'ye nazaran daha geniş olduğu görülmektedir.²²

²⁰ 6735, Genel Gerekçe, s. 20.

²¹ 6735, Genel Gerekçe, s. 21.

²² Hediye Ergin, **Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 38.

1.2.5. Yönetmelikler

6735 sayılı UİK yürürlüğe girmesine ve 25. maddesinde bir yönetmelik düzenleneceği hükmü yer almasına rağmen günümüze dek anılan yönetmelik düzenlenmemiştir.

UİK'nin Geçici 1/4. maddesi ile kanunun uygulanmasına yönelik hükümleri içerecek düzenlemeler hazırlanıncaya dek yürürlükte olan mevzuatın kanuna aykırılık teşkil etmeyen hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş, söz konusu düzenleme gereğince mülga 4817 sayılı YÇİHK'nin 22. maddesine dayanılarak çıkartılan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin²³, 6735 sayılı UİK'ye aykırı olmayan hükümleri geçerlidir.

Yabancı uyrukluların istihdamına ilişkin bir diğer yönetmelik Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'tir²⁴. İlgili yönetmelik 6458 sayılı YUKK gereğince statüleri tanımlanan yabancıların çalışmalarına ilişkin şartları düzenlemektedir.

Son olarak ise düzenlenen bir diğer yönetmelik geçici koruma kapsamında olan yabancı uyrukluların çalışmalarına ilişkin olan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik'tir.²⁵

²³ RG Tarih: 29/08/2003 Sayı: 25214

²⁴ RG Tarih: 26/04/2016 Sayı: 29695

²⁵ RG Tarih: 15/01/2016 Sayı: 29594

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İSTİHDAMININA İLİŞKİN KOŞULLAR

2.1. ÇALIŞMA İZNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6735 sayılı UİK 6. maddesiyle 2. maddede kapsam içerisinde sayılanların çalışma iznine sahip olmaksızın ülkemizde çalışmalarını ya da çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

Kanun, çalışma izni alma yükümlülüğünün farklı kanunlarda veya ülkemizin tarafı olduğu anlaşmalar ya da milletlerarası sözleşmelerde çalışma izni olmaksızın çalışabilecek yabancı kimseler için uygulanmayacağını 6. maddenin 3. fıkrasında belirtmiştir.

5901 sayılı TVK'nin 28. maddesi kapsamında Mavi Kart²⁶ sahibi olanların çalışma haklarının saklı olduğu da 6. maddenin 4. fıkrasında açıklanmıştır.

2.2. ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURU YÖNTEMİ

Çalışma izni başvuruları genel esas olarak yurt içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına (mülga Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı²⁷), yurt dışında ise Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılmaktadır (6735/md.7).

Genel esasın dışında çalışma izni için Dışişleri Bakanlığına (6735/md.14) ve Ticaret Bakanlığını (mülga Ekonomi Bakanlığını²⁸) (6735/md.18) da başvuru yapılabilir.

²⁶ Mavi Kart: 5901 sayılı TVK'nin 28. Maddesi gereğince doğum ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan fakat çıkma izni alarak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığını kaybedenler ve bunların üçüncü derece altsoya kadar olanların, kanun maddesinde ifade edilen istisnalar haricinde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları için sağlanan haklardan birebir faydalanabileceklerini gösteren karttır.

²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teşkilat kanunu olan 3146 sayılı Kanunun birçok hükmü, 09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı 3. Mükerrer RG'de yayınlanan 703 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış, mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilen görevleri icra etmek üzere 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı RG'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Sayısı:1) gereğince Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur.

²⁸ Ekonomi Bakanlığının teşkilat kanunu olan 637 sayılı KHK'nin birçok hükmü, 09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı 3. Mükerrer RG'de yayınlanan 703 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış, mevzuatta Ekonomi Bakanlığınca verilen görevleri icra etmek üzere 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı RG'de

Ayrıca UİK'nin md.7/2 uyarınca getirdiği değişiklik ile çalışma izni başvurusu yetkili aracı kurumca²⁹ da yapılabilecektir.

2.2.1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Başvuru Yapılması

Çalışma izninin verilmesinde istisnalar hariç yetkili kılınan tek kurum olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvuru, halen yürürlükte olan ve 6735 sayılı UİK'ye aykırı olmayan hükümleri geçerli olan YÇİHKUY'nin 5. maddesine göre elektronik ortamda yapılması gerekmektedir.

Yapılacak başvurularda süreci kolaylaştırmak adına AÇSHB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından “Yabancılar E-İzin Kullanım Kılavuzu”³⁰ yayınlanmıştır.

Çalışma izni başvurularında Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) kullanma zorunluluğu getirilmiş fakat PTT tarafından Ulusal Elektronik Tebligat Sisteminin (UETS) kurulması ve kullanıma açılmış olması nedeniyle KEP üzerinden tebligat gönderimi kaldırılmış, e-izin sisteminden yapılan başvurularda Kayıtlı Elektronik Posta adresi kullanma yükümlülüğü gerekli düzenlemeler yapıncaya kadar kaldırılmıştır.³¹

Yurt içinden, yalnızca asgari altı ay geçerli ikamet izni bulunan ve ikamet izninin süresi bitmemiş yabancılar ya da bunların işverenlerinin, başvurularını direkt AÇSHB'ye yapabileceği YÇİHKUY'nin 7. maddesinde düzenlenmiştir.

2.2.2. Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilikleri veya Başkonsolosluklarına Başvuru Yapılması

6735 sayılı UİK'nin 7. maddesi 1. fıkrası uyarınca yurt dışında yabancı kişinin vatandaşı olarak mensubu olduğu ya da kanuni çerçevede ikamet ettiği ülkede bulunan Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına başvuru

yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Sayısı:1) gereğince Ticaret Bakanlığı kurulmuştur.

²⁹ Yetkili aracı kurum 6735 sayılı UİK'nin 3. maddesinde “Nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluş” olarak tanımlanmıştır.

³⁰ Yabancılar E-İzin Kullanım Kılavuzu için bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5427/e-izin-kilavuz-ek-2.pdf> (21.05.2019)

³¹Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yapılan duyuru için bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/duyurular/0401191-nolu-duyuru/> (21.05.2019)

yapılabilir, yapılan başvurular Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca AÇSHB'ye gönderilir.

YÇİHKUY'nin 6. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ve AÇSHB, yurt dışından yapılacak başvurulara ilişkin süreçleri online şekilde yürütür. Yabancı bireyin dış temsilcilimize başvuru tarihini izleyen on işgünü içerisinde yabancıyı istihdam edecek işverence online başvurunun yapılması ve çalışma izni için gerekli belgelerin AÇSHB'ye verilmesi gerekmektedir.

2.2.3. Dışişleri Bakanlığına ve Ticaret Bakanlığına Başvuru Yapılması

UİK'nin 14. maddesi Dışişleri Bakanlığına yapılacak başvuruları düzenlemekte olup, madde kapsamında olanların başvuruları Dışişleri Bakanlığınca değerlendirilen ve uygun görülenler AÇSHB'ye iletilir. İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı tarafından AÇSHB'ye gönderilen başvurulara ilişkin çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti düzenlenmesinde görüş bildirir. Görüşün olumlu olması takdirinde başvuru olumlu sonuçlandırılır.

Kanun maddesine göre, *“yabancı ülkelerin ülkemizdeki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin; bağlı birimi biçiminde faal olan okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görev alan yabancı kişiler”*, çalışma izni muafiyeti olarak çalışabilirken, *“1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birim sayılmayan okul, kültür veya din kurumlarında görev alan yabancı kişiler”* çalışma izni alma yükümlüğünü yerine getirerek çalışabilirler.

“Yabancı ülkelerin ülkemizdeki 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 alan kişilerin; eş ve çocukları ile mütekabiliyet esasına ya da karşı ülkeyle yapılan ikili anlaşmaya göre belirlenen yakınları;” bu Kanunda, ilgili ikili anlaşmada ve mevzuatta bahsedilen çalışma izni muafiyeti hükümleri saklı kalmak üzere ülkemizde çalışma izni olarak, *“özel hizmetinde çalışan yabancılar ise”* çalışma izni muafiyeti olarak çalışabilirler.

UİK'nin “Serbest bölgelerde çalışacak yabancılar” başlıklı 18. maddesi ise Ticaret Bakanlığına yapılacak başvuruları düzenlemektedir. Buna göre; Serbest

Bölgeler Kanuna göre çalışacak yabancı kişilerin çalışma izni başvuruları Ticaret Bakanlığına yapılır. Ticaret Bakanlığınca başvuruya ilişkin değerlendirme yapılmasının ardından başvurusu uygun bulunanlar AÇSHB'ye bildirilir.

Ticaret Bakanlığınca bildirilen yabancılara AÇSHB tarafından çalışma izni düzenlenir.

2.3. ÖN İZİN

6735 sayılı UİK 8. maddesiyle icrası için mesleki yeterlilik³² icap eden sağlık ve eğitim hizmet kollarında istihdam edilecek yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi aşamasında ön izin alınmasını koşul kılmış ve hizmet kolu açısından ön izin uygulamasını sınırlandırmıştır.³³

Sağlık Bakanlığı, sağlık alanında, Millî Eğitim Bakanlığı, eğitim alanında mesleki faaliyet gerçekleştirecek yabancılara ön izin vermeye yetkilidir. Öğretim elemanı olan yabancıların çalışma izni AÇSHB tarafından, Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izne binaen düzenlenir. Uzatma başvurusunda da aynı usul izlenir.

Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun dahilinde Ar-Ge Merkezi Belgesi olan işyerlerinde Ar-Ge çalışanı olacak şekilde istihdam edilecek yabancılara ilişkin çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının (mülga Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı³⁴) olumlu görüşü aranır.

2.4. ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURUSUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

6735 sayılı UİK'nin 7. maddesinin 4. , 5. , ve 6. fıkrasında çalışma izninin değerlendirilmesine ilişkin kriterler belirlemiştir. Buna göre; çalışma izni başvuruları

³² Mesleki yeterlilik, YÇİHKUY'nin 3. maddesinde "Hizmet sunucusunun, akademik ve mesleki yeterlilik istem ve prosedürlerini tamamlaması" olarak tanımlanmıştır.

³³ Doğan, s. 163.

³⁴ Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının teşkilat kanunu olan 6357 sayılı KHK'nin birçok hükmü, 09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı 3. Mükerrer RG'de yayınlanan 703 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış, mevzuatta Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca verilen görevleri icra etmek üzere 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı RG'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Sayısı:1) gereğince Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı kurulmuştur.

AÇSHB tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikası kriterlerine göre değerlendirilir. AÇSHB tarafından lüzum görülmesi üzerine diğer kamu kurumları ile kamu kurumu niteliği bulunan meslek kuruluşlarının başvuru ile ilgili görüşleri dikkate alınır. AÇSHB, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararları kapsamında başvurunun değerlendirilmesi sürecinde ve çalışma izni puanlama sisteminin meydana getirilmesinde kullanılacak kıstasları oluşturur.

Çalışma izni başvurusunun uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirileceği belirtilmiş, bu politikanın oluşturulması ise UİK'nin 4/2. maddesinde açıklanmıştır. Uluslararası işgücü politikası; uluslararası düzeyde yaşanan işgücü mobilizasyonu ve ülke çevresinde yaşanan bölgesel gelişmeler ve Göç Politikaları Kurulu kararları, işgücü piyasasına yönelik yaşanan gelişmeler, ekonomide yaşanan kısa süreli değişiklikler, çalışma izni başvurusunda bulunan yabancı uyruklu kişinin vatandaşı olduğu ülke ile olan ilişkiler ilişkiler, kamu düzeni, kamu güvenliği ile kamu sağlığı gibi kriterler dikkate alınarak belirlenir.

UİK'nin 7. maddesinin 7. ve 8. fıkrası uyarınca çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesine engel olan başvuruya eklenmemiş kayıt ve belgelerin var olması durumunda, kayıt ve belgelerin tam hale getirilmesi amacıyla değerlendirme süreci ertelenir. Yapılan bu erteleme otuz günlük süreyi aşamaz. Fakat kayıt, bilgi ve belgelerin tamamlanmasını engelleyen zorlayıcı bir nedenin mevcudiyetinin resmi makamlarca belgelendirilmesi bu durumun istisnasıdır. Yapılan erteleme neticesinde eksik kayıt, bilgi, belge tamamlanmaz ise başvuru reddedilir. Yöntemine göre doğru oluşturulan başvuruların değerlendirme süreci ise talep edilen kayıt, bilgi ve belgelerin eksiksiz olması koşuluyla otuz günlük sürede neticelendirilir.

2.4.1. Çalışma İzni Başvurusunda Talep Edilen Belgeler

UİK'nin uygulama yönetmeliği yürürlüğe girmediği için yürürlükte olan YÇİHKUY'nin 5. maddesine göre elektronik ortamda yapılan başvuruların yazılı bir şekilde imza altına alınarak Yönetmelik ekinde yer alan diğer belgelerle beraber AÇSHB'ye iletilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin Ek-2 bölümünde belirtildiği üzere ilk başvuruda;

Yabancı Uyruklu İşçiden Talep Edilen Belgeler

1-Çevrimiçi başvuru sisteminden oluşturulacak ve çıktı haline getirildikten sonra yabancı ve işverenince imza altına alınarak AÇSHB'ye iletilecek Yabancı Personel Başvuru Formu,

2-Yurt içinden AÇSHB'ye yapılacak başvurularda en az altı ay geçerli ve çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş ikamet izni,

3-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş Türkçeye yeminli mütercim tercüman tarafından çevrilmiş pasaport sureti,

4- Mesleki işi icra edecekler ile AÇSHB'nin lüzum gördüğü diğer işleri icra edecek yabancılardan Türkçeye yeminli mütercim tercüman tarafından çevrilmiş ve çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş onaylı diploma ya da geçici mezuniyet belgesi sureti,

5- Online başvuru sistemine yüklenmiş, sanatkar istihdam edecek Belgeli Turizm İşletmeleri için, Türkçe ve yabancı uyruklu işçinin dilinde hazırlanan iş akdi ile yeminli mütercim onaylı çalışma belgesi (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.),

6- Diğer belgeler³⁵.

Yabancı Uyruklu İşçi Çalıştıracak İşverenden Talep Edilen Belgeler

1-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen çıktı halinde AÇSHB'ye iletilecek çalışma izni başvuru dilekçesi,

2- Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen son yılın yeminli mali müşavir tarafından onaylanmış bilanço ve kâr/zarar tablosu ,

3-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen işverenliğin son sermaye ve ortaklık yapısını gösterir Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi,

4-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen, yabancı uyruklu işçi çalıştıracak özel öğretim kurumlarına Milli Eğitim Bakanlığınca verilen “Kurum Açma ve Öğretime Başlama İzni” ve “Ruhsatname”,

5-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen, dernek, vakıf ile sağlık hizmeti sağlayan kurumların faaliyet belgeleri,

³⁵ AÇSHB tarafından yabancı yurt dışından mezun olmuş ise denklik belgesi ve özel öğretim kurumlarında çalışacak yabancılar için ön izin belgesini talep edilebilir.

6- Diğer belgeler.³⁶

2.4.1.1. Çalışma İzni Uzatma Başvurusunda Talep Edilen Belgeler

6735 sayılı UİK'nin 7/3. maddesine göre çalışma izni uzatma başvurusu, çalışma izni süresinin geçerliliğini yitirmesine altmış gün kalmasından başlamak üzere ve her haükarda çalışma izni süresinin geçerliliği sona ermeden YÇİHKUY'nin 8. maddesi uyarınca elektronik başvuruyu takiben Yönetmelik ekinde sayıların belgelerin eklenmesi şeklinde, yabancı ya da yabancıyı istihdam edecek işverenince direkt AÇSHB'ye yapılmalıdır. Aksi takdirde yapılan uzatma başvuruları reddedilecektir.

UİK'nin 10/2. maddesi uyarınca, uzatma başvurusunun uygun bulunması durumunda yabancıya aynı işverene tabi kalmak üzere ilk uzatmada en fazla iki yıl, daha sonraki başvurulardaysa en fazla üç yıla değin çalışma izni verilir. Fakat, değışik bir işverene tabi olmak üzere yapılan başvurular ilk başvuru olarak değerdendirilecektir.

Yönetmeliğın Ek-2 bölümünde belirtildiğı üzere çalışma izni uzatma başvurusunda,

Yabancı Uyruklu İşçiden Talep Edilen Belgeler

1-Çevrimiçi başvuru sisteminden oluşturulacak ve çıktı haline getirildikten sonra yabancı ve işverenince imza altına alınarak AÇSHB'ye iletilecek Yabancı Personel Başvuru Formu,

2- Çevrimiçi başvuru sistemine üst yazısıyla yüklenen bir önceki çalışma izninin belgesi,

3-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş Türkçeye yeminli mütercim tercüman tarafından çevrilmiş pasaport sureti,

4- Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş, mühendis, mimar ve şehir plancısı yabancıların meslek odasından alacakları üyelik belgesi,

³⁶ AÇSHB tarafından, çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş şekilde, turizm alanında faaliyet gösteren işyerleri için işletme ve yatırım belgesi, kamu kurumlarından ihale ile alınan işlerde işin alındığını gösteren belge, mühendis ve mimar istihdam edecek kuruluşlarda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı mühendis ve mimar çalıştırıldığını gösterir ücret bordrosu, online başvuru sistemine giriş yapan kişinin vekaletnamesi ya da istihdam edildiğini ifade eden belge talep edilebilir.

5-Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenmiş özel öğretim kurumlarında istihdam edilen yabancıda görev değişikliği olması halinde Milli Eğitim Bakanlığından alınacak ön izin.

Yabancı Uyruklu İşçi Çalıştıracak İşverenden Talep Edilen Belgeler

1- Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen çıktı halinde AÇSHB'ye iletilecek çalışma izni başvuru dilekçesi,

2- Hazine ve Maliye Bakanlığının sisteminden elde edilecek vergi borcu olmadığını gösterir belge,

3- Sosyal Güvenlik Kurumu sisteminden AÇSHB tarafından elde edilecek işyeri ile yabancı uyruklu işçinin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirildiğini ibraz eden belge,

4- Çevrimiçi başvuru sistemine yüklenen, sermaye ve ortaklık yapısında değişme olması halinde Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi,

5-Çevrimiçi başvuru sistemine giriş yapan kişinin vekaletnamesi ya da istihdam edildiğini ifade eden belge

2.4.2. Çalışma İzni Başvurusunun Reddedilmesi

ÜİK'nin 9. maddesinde çalışma izni başvurularının reddedileceği haller düzenlenmiştir. Buna göre;

-AÇSHB tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikası kriterleriyle uyumlu olmayan,

-Aldatmaya yönelik kayıt, belge ve bilgilerle oluşturulan,

-Yabancı uyruklu kişiyi çalıştırmasına yönelik sebebi yeterli gelmeyen,

-Yalnızca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının icra edebileceği işler için oluşturulan,

-Yeterli vasfı olmadığı belirlenen yabancı için olan,

-Değerlendirme ölçütlerine uygun olmayan,

-İçişleri Bakanlığınca ülkeye girişine izin verilmeyen, vize verilmeyecek ve sınır dışı etme kararı alınacak yabancılara yönelik olan,

-Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı kriterleri bakımından ülkede çalışmasında çekince görülen yabancılara yönelik olan,

-Dışışleri Bakanlığınca olumlu görüş bildirilmesi durumu ayırık olmak üzere, ÷lkemizce tanınmayan yahut diplomatik ilişkilerin olmadığı ÷lke mensubu vatandaşlarına yönelik olan,

-Yasal süre içinde oluşturulmayan ya da eksik kayıt, bilgi ve belgeleri tamamlanmayan

başvurular reddedilir.

2.5. ÇALIŞMA İZNI TÖRLERİ

Yabancı uyruklu işçilerin bir işverene tabi olarak ya da bağımsız olarak çalışmaları kanunun emredici hükmü gereğı çalışma iznine bağı kılınmış, bu kapsamda UİK’de çalışma izin türleri “sürelî, süresiz, bağımlı ve istisnai çalışma izni türleri ve turkuaz kart” olarak düzenlenmiştir.

2.5.1. Sürelî Çalışma İzni

Sürelî çalışma izni UİK’nin md. 10’da düzenlemiştir. Kanun hükmüne göre, Çalışma izni başvurusu yapan yabancının başvurusu AÇSHB tarafından olumlu gör÷ldüğü takdirde yabancı uyruklu ya da hizmet akdinin süresi boyunca olmak üzere gerçek ya da tüzel kişinin veya kamu kurumunun olan işyerinde yahut bunların aynı işkolunda faaliyet gösteren diğeri işyerlerinde belirlenmiş bir işi icra etmek koşuluyla ilk defa yapılan başvuruda en fazla bir yıl süreyle geçerli çalışma izni verilir.

Sürelî çalışma izninin uzatımı da maddenin devamında düzenlenmiş, oluşturulacak çalışma izni uzatma başvurusunun AÇSHB tarafından olumlu yönde değerlendirilmesi durumunda yabancı uyruklu kişiye aynı işverene tabi olarak önce en fazla iki yıl, sonraki başvurularındaysa en fazla üç yıla değin çalışma izni verileceğı belirtilmiştir.

Sürelî çalışma izninin uzatımında kural olarak aynı işverene bağı olarak çalışma şart olarak getirilmiştir. M÷lga 4817 sayılı YÇİHK’nin 5. maddesinde geçerli bir çalışma iznine sahip bir yabancının ilk çalışma izni uzatma başvurusunda çalışma izninin üç yıla değin uzatılacağı sonraki başvurularda ise aynı mesleğı icra

etmek üzere istediği işverenin yanında istihdam edilmek üzere altı yıla değin uzatılabileceği hükmü mevcut idi. Madde metninden anlaşılacağı üzere YÇİHK üç yıllık çalışma süresi sonunda yabancı uyruklu işçiye aynı meslekte olmak koşulu ile farklı bir işverenle çalışma imkânı tanırken, UİK’de böyle bir imkan tanınmamıştır.

2.5.2. Süresiz Çalışma İzni

Türkiye’de uzun dönem ikamet izni³⁷ ya da asgari sekiz yıl yasal çalışma iznine sahip yabancıların süresiz çalışma iznine başvurabileceği UİK 10. madde 3. fıkrada düzenlenmiş fakat yabancı uyruklu kişinin başvuru koşullarına sahip olmasının yabancı uyruklu kişiye kesin bir hak sağlamayacağı belirtilmiştir.

UİK’nin 10/4. maddesi, süresiz çalışma iznine sahip yabancıya, uzun dönem ikamet izninin getirdiği bütün haklardan faydalanma, özel kanunlarda yer alan hükümler hariç olmak üzere, sosyal güvenliğe yönelik kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımına yönelik yasal düzenlemelere tabi olmak koşuluyla, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına sağlanan haklardan yararlanma imkanı getirmektedir.

Seçme, seçilme, kamu görevlerini icra etme, süresiz çalışma iznine sahip yabancı uyruklunun sahip olmadığı haklardan, askerlik ise yapmakla yükümlü olmadığı hizmetlerdendir.

2.5.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışma izni UİK’nin 3. maddesine göre yabancılara ülkemizde kendi nam ve hesaplarına çalışma hakkı sağlamaktadır.

Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olan;

-Limited şirketlerin aynı zamanda müdür konumundaki ortağı,

-Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi de olan ortağı,

-Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yöneticisi de olan komandite ortağı konumundaki yabancıların çalışmak amacıyla bağımsız çalışma izni almak zorunda oldukları UİK madde 10/5’de yer almıştır. Diğer yandan profesyonel meslek

³⁷ Uzun dönem ikamet izni, 6458 sayılı YUKK’nin 42. maddesinde “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” olarak ifade edilmiştir.

icra eden yabancılar da, farklı kanunlarda yer alan hükümlerin getirdiği koşulları karşılaması halinde bağımsız çalışma izni alabileceklerdir.

Bağımsız çalışma izni başvurusunun değerlendirilme sürecinde, “yabancı; sahip olduğu eğitimin niteliği, mesleki geçmişi, bilim ve teknoloji alanına sağladığı katkı, Türkiye’de gerçekleştireceği çalışmanın ya da yatırımın ekonomi ile istihdamda yaratacağı etki, sahip olduğu sermayenin payı ve de Uluslararası İşgücü politikası Danışma Kurulu önerileri” kriterleri dikkate alınmaktadır.

Bağımsız çalışma izni, UİK’nin 10. maddesinde belirlenen süreli çalışma izni süresi ve çalışma iznin uzatılmasında halinde geçerli olacak sürelerle bağlı kalınmaksızın süreli şekilde düzenlenir.

2.5.4. İstisnai Çalışma İzni

UİK madde 16 uyarınca madde metninde sıralanmış yabancılara uluslararası işgücü politikasına uyumlu biçimde istisnai çalışma izni verilebilir. Bu yabancılara, çalışma izni başvurularının değerlendirilme kriterleri (6735/7.md), çalışma izni başvurularının reddi (6735/9.md) ve çalışma izni türlerine yönelik istisnalar getirilebilir. AÇSHB bu istisnalar için takdir yetkisine sahiptir.³⁸

Yabancılara getirilecek bu istisnalar, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilemeyecektir.³⁹

İstisnai şekilde çalışma izni sahibi olabilecek yabancılar şöyle sayılmıştır;

- a) Sahip olduğu eğitimin niteliği, ücreti, mesleki geçmişi, bilim ve teknoloji alanına sağladığı katkı gibi özellikleriyle vasıflı işgücü olarak nitelendirilen,
- b) Yapacağı yatırım ile yaratacağı istihdamın düzeyi, yatırımın büyüklüğü, ihracat seviyesi gibi özellikleri nedeniyle nitelikli yatırımcı şeklinde nitelendirilen,
- c) Kısıtlı bir süre için işverenince ülkemizde proje bazlı gerçekleştirilen bir işte çalışan,
- ç) Türk soylu olduğu Dışişleri veya İçişleri Bakanlığınca AÇSHB’ye iletilen,
- d) KKTC vatandaşı,

³⁸ Nuray Ekşi, **Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016 (Yabancılar), s. 146.

³⁹ Mustafa Alp, “**Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun**”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, s. 48.

- e) AB mensubu ülke vatandaşı,
- f) YUKK gereğince uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma statüsü sahibi ya da vatansız veya mağdur destek sürecinden faydalanan insan ticareti mağduru,
- g) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ile evlilik birliğı dahilinde ülkemizde yaşam süren,
- ğ) Diğerk ülkelerin ve uluslararası kuruluşların ülkemizdeki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmaksızın istihdam edilen,
- h) Uluslararası alanda sahip olduğı başarı ile sekinleşerek bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif gaye ile ülkemize gelen yabancılar ve,
- ı) Sınırötesi hizmet sunucusu.

2.5.5. Turkuaz Kart

6735 sayılı U K'nin getirdiğı bir yenilik olan Turkuaz Kart, kanunun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Uluslararası işgücü politikası bağlamında; danışma kurulunun  nerileri ile yabancıнын sahip olduğı eğitimin niteliğı, mesleki geçmiş, bilim ve teknoloji alanına sağladıkları, Türkiye'de gerekleştireceğı çalışmanın ya da yatırımın ekonomi ve istihdamda yaratacağı etkisi ve AÇSHB tarafından oluşturulan usul ve esaslara göre başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılar Turkuaz Kart verilecektir.

Turkuaz Kart U K'nin 3. Maddesinde, yabancılar ülkemizde bir süreye bağlı olmaksızın çalışma hakkı, yasal düzenlemelere göre de eşi ile bakmakla yükümlü olduğı çocuklarına ikamet hakkı sağlayan belge olarak tanımlanmıştır.

Turkuaz Kart sağladığı ayrıcalıklar ile vasıflı yabancıların işgücü piyasasına d hil olma sürecini hızlandırıp kolaylaştıracak ve kayıt dışı çalışmayı da engelleyecektir. İstihdam edilecek yabancı uyruklu işçilerin niteliğinde olumlu yönde bir değişim yaratacaktır.⁴⁰

Turkuaz Kart U K'nin 11. maddesine göre, geçiş sürecini oluşturmak amacıyla üç yıl için verilir. AÇSHB, bu süreçte işverenden ya da istihdam edilen yabancından içinde bulunan faaliyetlere yönelik bilgi, belge isteyebilir. Geçiş sürecinde Turkuaz Kartı geçerliliğini yitirmeyen yabancı geçiş süresinin kaldırılması

⁴⁰ Ergin, s. 39.

amacıyla başvuru yapabilir ve kendisine süresiz Turkuaz Kart verilir. Süresiz Turkuaz Karta sahip olabilmek için yapılacak başvurunun son tarihi geçiş süresinin bittiği tarihtir. İlgili süreden sonra oluşturulan başvurular reddedilir ve Turkuaz Kart geçerliliğini yitirir.

Turkuaz Kart ile yabancı süresiz çalışma izninin haklarından faydalanırken aile bireylerine de (eş ve çocuk) ikamet hakkı tanınmakta, aile yapısı korunmaktadır.⁴¹

Turkuaz Kart'a ilişkin süreçleri düzenlemek amacıyla "Turkuaz Kart Yönetmeliği"⁴² yayınlanmıştır. Yönetmelik ile Turkuaz Kart'a başvuru, başvuru için talep edilen belgeler, başvurunun değerlendirilmesi, reddedilmesi, kart sahibinin hakları vb. hususlar düzenlenmiştir.

Yönetmelik ile Turkuaz Kart başvurularının yurt içinden AÇSHB'nin oluşturduğu sistem kullanılarak, yurt dışında ise yabancının vatandaşı olduğu yahut kanuni çerçevede ikamet ettiği ülkedeki Türk dış temsilciliğine yapılacağı (md. 6), Turkuaz Kart'a sahip yabancının yakınları için alınacak ikamet izninin başvurusunun da, Turkuaz Kart başvuru yöntemi esasıyla ve bu başvuruyla eş zamanlı olarak AÇSHB'ye yapılmasının genel kural olduğu (md. 7), Turkuaz Kart başvurusunun Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan puanlama sistemi dahilinde değerlendirileceği (md. 9) belirtilmiş, aşağıda maddeleri halinde sayılan gerekçelerin varlığı halinde başvurunun reddedileceği açıklanmıştır (md. 12);

- a) AÇSHB tarafından oluşturulan değerlendirme kriterlerine uymayan,
- b) Uluslararası işgücü politikasıyla uyumlu olmayan,
- ç) Yabancı uyruklu kişiyi çalıştırmasına yönelik sebebi yeterli gelmeyen,
- d) Yalnızca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının icra edebileceği işler için oluşturulan,
- e) YUKK'nin 7, 14 ve 54. maddeleri kapsamında İçişleri Bakanlığınca AÇSHB'ye iletilenlere yönelik olan,
- f) Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı kriterleri bakımından ülkede çalışmasında çekince görülen yabancılara yönelik olan,

⁴¹ Ergin, s. 40.

⁴² RG Tarih: 14.03.2017 Sayı: 30007

g) Dışışleri Bakanlığınca olumlu görüş bildirilmesi durumu ayırık olmak üzere, ölkemizce tanınmayan yahut diplomatik ilişkilerin olmadığı ölkeler mensubu vatandaşlarına yönelik olan,

ğ) Yasal süresi içerisinde oluşturulmayan ya da eksik kayıt, bilgi ve belgeleri tamamlanmayan başvurular.

Yine yönetmelikte Turkuaz Kart sahibinin süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanacağı (md. 19), seçme, seçilme, kamu görevlerini icra etme, haklarından yararlanamayacakları, askerlik hizmetini ise yerine getirmekle yükümlü bulunmadığı, sosyal güvenliğe yönelik kazanılmış hakları saklı kalacağı ve bu hakların kullanımına yönelik yasal düzenlemelere tabi olacakları açıklanmıştır.

Aynı zamanda Turkuaz Kart sahibi olan yabancıların, Türkiye'deki ikamet, seyahat, çalışma, taşınır ve taşınmaz edinilmesine ilişkin işlemleri, ilgili kurumlarca Türk Cumhuriyeti vatandaşları için uygulanan kanuni düzenlemelere tabi olarak yürütölür.

2.5.6. Çalışma İzinlerine İlişkin İstatistiki Bilgiler

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından düzenli olarak çalışma hayatı istatistikleri yayınlanmaktadır. Çalışma izni türlerini konu edindikten sonra çalışma izinlerine ilişkin istatistiki bilgilerin verilmesi 6735 sayılı UİK'nin hazırlanması ve düzenleme içeriklerini temellendirecektir. Çalışmamızın hazırlanması zaman diliminde yayınlanan en son istatistiğın 2017 yılına ait olması nedeniyle, 2017 yılı verileri kullanılmıştır.

Yıllar itibariyle verilen çalışma izni türlerinin sayısı aşağıda gösterildiği gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Çalışma İzni Türleri

Yıl	İzin Türü			Toplam
	Sürelî	Süresiz	Bağımsız	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

6735 sayılı Kanunun genel gerekçesinde de belirtildiği üzere ve tablodan da anlaşılacağı üzere ülkemizde yabancı uyruklu işçi istihdamı giderek artmaktadır. 2017 yılında 2011 yılına göre verilen çalışma izni yaklaşık 5 (beş) kat artarak, artış yüzdesi %499,15 olmuştur.

Verilen çalışma izinlerinin cinsiyete göre dağılımı ise aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2: Çalışma İzin Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıl	Çalışma izin sayısı						
	Kadın		Erkek		Bilinmeyen		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
2011	8.396	48,1	9.070	51,9	0	0,0	17.466
2012	19.552	60,6	12.727	39,4	0	0,0	32.279
2013	28.406	62,0	17.417	38,0	0	0,0	45.823
2014	31.308	59,9	20.986	40,1	1	0,0	52.295
2015	37.621	58,3	26.899	41,7	1	0,0	64.521
2016	35.601	48,4	37.948	51,6	0	0,0	73.549
2017	37.756	43,3	49.426	56,7	0	0,0	87.182

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

Verilen çalışma izinlerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde arada yüksek oranda bir fark olmadığı görülecektir. Kadın ve erkek yabancı uyruklunun eşit sayılarla ülkemizde çalıştığı anlaşılabacaktır.

Çalışma izni verilen bireylerin eğitim düzeyleri de istihdam edilecek yabancının niteliğini gösterme açısından önemlidir. Aşağıdaki tabloda 2017 yılında çalışma izni verilen bireylerin eğitim düzeylerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3: 2017 yılında Çalışma İzni Verilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	İzin Türü			Toplam
	Sürelİ	Süresiz	Bağımsız	
Okuryazar	2.796	0	0	2.796
İlkokul	1.127	0	0	1.127
Ortaokul	7.486	0	0	7.486
Lise	31.480	2	0	31.482
Önlisans	6.646	3	0	6.649
Üniversite	23.881	11	9	23.901
Doktora ve üstü	281	2	1	284
Bilinmeyen	13.453	1	3	13.457
Toplam	87.150	19	13	87.182

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

Tabloda görüleceği üzere çalışma izni verilen yabancılar eğitim düzeyi olarak çoğunlukla lise ve lisans seviyesinde kümelenmiştir. UİK ile yabancıların çalışma mevzuatına giren Turkuaz Kart ile ilerleyen yıllarda yüksek eğitim düzeyine sahip yabancıların daha çok sayıda çalışma izni alabildiği izlenebilecektir.

2017 yılında çalışma izni verilen bireylerin yaş gruplarına göre dağılımı ise aşağıda gösterildiği şekildedir.

Tablo 4: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Kadın	Erkek	Toplam
15-19	929	1.103	2.032
20-24	6.340	6.490	12.830
25-29	7.531	9.576	17.107
30-34	6.588	9.684	16.272
35-39	4.921	7.223	12.144
40-44	3.790	5.425	9.215
45-49	2.955	4.301	7.256
50-54	2.226	2.988	5.214
55-59	1.600	1.495	3.095
60-64	675	747	1.422
65+	200	394	594
Bilinmeyen	1	0	1
Toplam	37.756	49.426	87.182

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

Çalışma izni verilenlerin çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda olduğu, ilk defa istihdam edilecek yahut çalışma yaşamında uzun bir kıdeme sahip olmayan yabancıların çalışmak amaçlı ülkemize geldiği söylenebilir. Aslında bu durum da Türkiye'nin yabancı uyruklu gençler için istihdam kapısı olarak görüldüğü şeklinde de yorumlanabilir.

2017 yılında çalışma izni alan yabancıların uyrukları açısından ilk on ülkeye göre dağılımı aşağıdaki tablodadır.

Tablo 5: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Uyruklarına Göre Dağılımı (İlk 10)

Uyruk	İzin Türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
Suriye	20.966	0	0	20.966
Gürcistan	7.317	0	0	7.317
Kırgızistan	6.359	0	0	6.359
Ukrayna	5.760	0	0	5.760
Çin	4.288	0	0	4.288
Türkmenistan	3.846	1	0	3.847
Hindistan	3.055	0	0	3.055
Özbekistan	2.465	0	0	2.465
Azerbaycan	2.448	0	1	2.449
Rusya Federasyonu	2.390	0	0	2.390

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

Tabloda görüleceği üzere Türkiye çevresindeki ülkeler için bir çekim, cazibe merkezi haline gelmiş, çevre ülkelerin vatandaşları iş için ülkemize gelmiştir. Bu durumdan UIK'nin genel gerekçesinde belirtilmiştir. Özellikle Türkiye'nin çevresinde yaşanan siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar var olduğu sürece çevre ülkeler, vatandaşları Türkiye'de istihdam edilenleri gösterir listelerde hep yukarıda olacaklardır.

Çalışma izni verilen yabancıların en çok yoğunlaştıkları, istihdam edildikleri ekonomik faaliyet alanları aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi olmuştur.

Tablo 6: 2017 Yılında Çalışma İzni Verilenlerin Ekonomik Faaliyetlerine Göre Dağılımı (İlk 10)

Ekonomik Faaliyetler	İzin türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri	15.619	0	0	15.619
Konaklama	10.432	0	0	10.432
Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	5.436	1	0	5.437
Bina inşaatı	4.911	1	0	4.912
Bina dışı yapıların inşaatı	4.365	0	0	4.365
Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	4.141	3	0	4.144
Eğitim	3.446	0	0	3.446
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	2.295	0	0	2.295
Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	2.744	2	0	2.746
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (Makine ve teçhizat hariç)	1.342	0	0	1.342

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

Yabancı uyrukluların faal oldukları ekonomik alanlar incelendiğinde daha çok ev hizmetleri, konaklama, toptan ticaret ve inşaat ön plana çıkmaktadır.

2.6. ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİ

Yabancıların çalışma izni olmaksızın çalışamayacakları UİK ile genel esas olarak belirlenmiş, ancak bu genel esasa istisna niteliğinde düzenleme de kanunda çalışma izni muafiyeti olarak yer almıştır.

Devletler, bazı yabancıları egemenlik hakkı kapsamında genel işlem esasları dışında bırakabilir. Bu durum yabancılar için avantajlı bir durum yaratacaktır ve çalışma izni muafiyeti de bu kapsamda yapılan bir düzenlemedir.⁴³

UİK'nin 13. maddesi çalışma izni muafiyetine ilişkin düzenlemeler içermektedir. Çalışma izni muafiyeti düzenlemesi dahilinde olanların, çalışma izni muafiyetine sahip olmak koşuluyla çalışabilecekleri belirtilmiştir. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere çalışma izni muafiyeti kapsamında olmak için çalışmak için yeterli gelmemekte, çalışma izni muafiyetinin alınması koşul olarak getirilmiştir.⁴⁴

Yurt içinden yapılacak çalışma izni muafiyeti başvuruları direkt olarak AÇSHB'ye, yurt dışından yapılacak başvurular ise yabancının vatandaşlık bağı olan ya da kanuni çerçevede ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılır. Yetkili aracı kurumca da başvuru gerçekleştirilebilir.

AÇSHB tarafından başvurunun uygun bulunması durumunda yabancılar için çalışma izni muafiyeti düzenlenir.

2.6.1. Çalışma İzni Muafiyeti Kapsamında Olanlar

UİK çalışma izni muafiyetinin kapsamına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme yapmamış yalnızca 13. ve 14. maddelerinde çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışabileceklere değinmiştir.⁴⁵

Kanunun 13. maddesinde Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş bulunan, yasal olarak ülkemizde ikameti bulunmayan anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi ile anonim şirket dışındaki şirketlerin yönetici unvanı bulunmayan ve ülkemizde yaptığı çalışmaları 180 günlük süre zarfında 90 günü aşmayan sınırötesi hizmet

⁴³ Erten, s. 112.

⁴⁴ Ekşi, Yabancılar, s. 247.

⁴⁵ Doğan, s. 214.

sunucusunun çalışma izni muafiyeti dahilinde değerlendirileceği hüküm altına alınmış, 14. madde de ise “*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 yabancılardan*”, çalışma izni muafiyeti olarak çalışabilecekleri belirtilmiştir.

ÜİK’nin uygulama yönetmeliği henüz düzenlenip yürürlüğe girmediği için çalışma izni halen yürürlükte olan YÇİHKUY çalışma izni muafiyetinin kapsamını belirlemektedir. Buna göre çalışma izni muafiyeti kapsamında olanlar şunlardır;

1- Türkiye’nin tarafı olduğu sözleşmelerde yer alan hükümler gereğince çalışma izni alma yükümlülüğünden muaf olanlar,

2- Sürekli olarak yurt dışında ikamet edip bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler gayesiyle bir aylık süreden, sportif faaliyet gayesiyle dört aylık süreden daha az süreyle geçici şekilde Türkiye’de bulunacaklar,

3- Türkiye’ye ithalat aracılığıyla getirilen makine ve teçhizatın kurulması, bakım ile onarımı, kullanım bilgilerine dair eğitimin verilmesi yahut teçhizatı almak ya da Türkiye’de arıza yapan araçların tamir edilmesi için Türkiye’ye giriş tarihlerinden başlamak üzere bir yıllık süre zarfında toplam üç ayı aşmamak ve bu durumu sunacağı kayıtlarla ispatlamak şartıyla gelenler,

4- Türkiye’den ihracat aracılığıyla veya Türkiye’ye ithalat aracılığıyla mal ve hizmetlerin kullanılmasına yönelik eğitim gayesiyle Türkiye’ye giriş tarihlerinden başlamak üzere bir yıllık süre zarfında toplam üç ayı aşmamak ve bu durumu sunacağı kayıtlarla kanıtlamak ispatlamak Türkiye’de olanlar,

5- Belgeye sahip turizm işletmelerinin sınırları haricinde faaliyet gösterecek fuar ve sirklerde gösteri ve benzer görevi icra etmek üzere Türkiye’ye giriş tarihlerinden başlamak üzere altı ayı geçmemek ve bu durumu sunacağı kayıtlarla ispatlamak şartıyla Türkiye’de olanlar,

6- İki yıllık süre zarfını aşmamak ve eğitim süresini kapsayacak şekilde durumunu sunacağı kayıtlarla ispatlayarak üniversiteler ve kamu kurumlarına bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla gelenler,

7- Türkiye’de eğitim ile sosyo-kültürel ve teknolojik alanlarda altı ayı geçmemek üzere mühim hizmet ve katkıda bulunacakları ilgili kurumlara bildirilenler,

8- AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığının (Ulusal Ajans) programları dahilinde gelecek olan yabancılar,

9- Kapsamı ile süresi bakımından AÇSHB, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ve de Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının anlaştığı uluslararası stajyer öğrenci programları kapsamında staj görececek yabancılar,

10- Sekiz aylık süre zarfını aşmamak üzere Türkiye’ye gelen tur operatörü temsilcisi olarak görev yapan yabancılar,

11- Türkiye Futbol Federasyonu ya da Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından talepleri olumlu değerlendirilen yabancı uyruklu futbolcular ve diğer sporcu ile antrenörler,

12- Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme’nin I/10 Kuralına göre diğer devletlerle gerçekleştirilen protokoller uyarınca, ilgili idareden “Uygunluk Onayı Belgesi” almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı haricinde çalışan gemilerde çalışan yabancı gemiadamları,

13- Türkiye AB Mali İşbirliği Programları kapsamında başlatılan ve işletilen projelerde görev alan yabancı uzmanlar.

2.7. ÇALIŞMALARI ÖZEL DURUM ARZ EDEN YABANCILAR

6735 sayılı UİK’de çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine ilişkin düzenlemeler genel olarak yer alsa da kanun içerisinde “Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar, serbest bölgelerde çalışacak yabancılar, yabancı öğrenciler ile yabancı mühendis ve mimarlar”ın çalışmaları ayrıca düzenlenmiştir.

2.7.1. Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancılar

UİK madde 17’de uluslararası koruma kapsamında olan yabancıların çalışmalarına ilişkin hükümler mevcuttur. Madde metninde YUKK’ye göre

uluslararası koruma başvurusu yapan ve başvurusu neticelenmemiş ya da şartlı mülteci yabancıların uluslararası koruma başvurusu tarihinden itibaren, geçici koruma kapsamındaki yabancılarınsa kimlik belgelerinin düzenlenmesi tarihinden altı ay sonra çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti sahibi olmak amacıyla başvurabilecekleri düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye binaen çalışma izni yahut çalışma izni muafiyeti verilmesinde İçişleri Bakanlığının da olumlu görüşü alınmaktadır.

Uluslararası koruma kapsamında olan yabancıların çalışmalarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yönetmeliklerde yer verilmiştir.⁴⁶

Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin 4. maddesinde yer alan hükümlere göre mülteci yahut ikincil koruma⁴⁷ statüsünde olan kişilerin sahip olduğu kimlik belgeleri çalışma izni olarak sayılır ve bu kişiler statüye sahip olmalarından sonra bağımlı ya da bağımsız şekilde çalışabilir.

Başvuru sahibi⁴⁸ ve şartlı mültecilerin ise yönetmeliğin 5. maddesine göre çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almak zorunda oldukları belirtilmiş, 6. maddede ise çalışma izni başvurularını statülerini gösteren kimlik belgeleri ile uluslararası koruma talep tarihlerinden altı ay sonra yapabilecekleri açıklanmıştır.

Başvuru sahibi ve şartlı mültecilerin mevsimlik tarım ya da hayvancılık işinde çalışacak olması durumunda çalışma izni muafiyeti düzenlemesine dahil olacakları yönetmeliğin 9. maddesiyle belirtilmiştir.

Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliğin 4. Maddesi uyarınca geçici koruma kapsamında bulunan yabancılar, çalışma izinleri olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz. Anılan yönetmeliğin 5.

⁴⁶ Yönetmelikler hakkında bilgilere çalışmanın “1.2.5. Yönetmelikler” bölümünde yer verilmiştir.

⁴⁷ İkinci Koruma Statüsü 6458 sayılı YUKK’nin 63. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre ikincil koruma : “Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde;

a) Ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek,

b) İşkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak,

c) Uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayrım 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 verilen statüdür”.

⁴⁸ Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin 3. maddesine göre başvuru sahibi “Uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş olan kişiyi” ifade etmektedir.

maddesine göre ise geçici koruma kapsamındakiler, geçici koruma kapsamına alındıkları kayıt tarihlerinden altı ay sonra çalışma izni almak amacıyla AÇSHB'ye başvuruda bulunabilir.

Mevsimlik tarım veya hayvancılık işinde çalışacak geçici koruma kapsamındaki yabancıların, çalışma izni muafiyeti düzenlemesine dahil olacakları yönetmeliğin 5. maddesinde açıklanmıştır.

Yönetmeliğin 7. maddesine göre geçici koruma kapsamında olan yabancılara ikametlerine izin verilen iller baz alınarak çalışma izni almak için başvuru hakkı verilir.

Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmasında istihdam kotası getirilmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesine uyarınca çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde istihdam edilen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı, sayısı bakımından sektör ve şehirlere göre açık iş ve işe yerleştirme kriterleri dikkate alınarak AÇSHB tarafından, geçici koruma kapsamındakilere istihdamı kotası değişik oranlarla uygulanabilir. Çalışma iznine esas işyerinde istihdam edilen çalışan geçici koruma kapsamındakilerin sayısı, istihdam edilen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı sayısının yüzde onundan fazla olamaz. Ondan az işçi çalıştırılan azami bir geçici koruma kapsamındaki yabancıların istihdam edilmesine izin verilebilir.

2.7.2. Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancılar

UİK md. 18'e göre Serbest Bölgeler Kanununa göre çalışacak yabancılar çalışma izni başvurularını Ticaret Bakanlığına yapmaktadır. Ticaret Bakanlığınca çalışma izni sahibi olması bakımından olumlu değerlendirilenler AÇSHB'ye iletilir. AÇSHB tarafından çalışma izni başvurusunun reddini gerektiren hallerden olan, İçişleri Bakanlığınca ülkeye girişine izin verilmeyen, vize verilmeyecek ve sınır dışı etme kararı alınacak yabancı olması, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı kriterleri bakımından ülkede çalışmasında çekince görülen yabancı ve Dışişleri Bakanlığınca olumlu görüş bildirilmesi dışında, ülkemizin tanımadığı yahut diplomatik ilişkilerin olmadığı ülke vatandaşları” kriterleri saklı kalmak üzere çalışma izni düzenlenir.

Serbest bölgelerde UİK'nin 21, 22 ve 23. maddesi uygulanmaz.

Serbest bölgelerde çalışacak yabancıların çalışma izinleriyle ilgili süreçleri düzenlemek amacıyla AÇSHB tarafından Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik⁴⁹ düzenlenmiştir.

Yönetmelik md. 10 uyarınca serbest bölgede istihdam edilecek yabancıların çalışma izinleri öncelikle en fazla bir yıl süre geçerli olmak üzere verilir. Çalışma izni süresinin bitiminden önce çalışma izni uzatma başvurusu oluşturulmalıdır. İlgili süre sonrasında yapılan başvurular reddedilir. Uzatma başvurusunun olumlu neticelenmesi durumunda yabancıya, aynı işverene tabi olarak çalışması koşuluyla önce en fazla iki yıl, takip eden başvurularda en fazla üç yıl süreyle çalışma izni düzenlenir.

2.7.3. Yabancı Öğrenciler

Yabancı öğrenciler ile ilgili düzenlemeler 6735 sayılı UİK'nin yanında 6458 sayılı YUKK'de de yer almaktadır. YUKK md. 41 uyarınca ülkemizde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde örgün öğrenim gören öğrenciler, çalışma izni alma yükümlülüğünü yerine getirerek çalışabilirler. Fakat ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim görenlerin çalışma hakkı birinci yılın bitiminde ortaya çıkar.

UİK'nin 19. maddesinde ise ülkemizde yükseköğretim programına kayıtlı olarak öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin çalışma izni alma yükümlülüğünü yerine getirerek çalışabileceklerini, ön lisans ve lisans öğrencilerinin birinci yılın ardından çalışma iznine sahip olmak için başvuru oluşturabileceği ve 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli⁵⁰ çalışabilecekleri, ön lisans ve lisans düzeyi üstü öğrenciler için bu kuralın geçerli olmayacağı düzenlenmiştir.

Madde metnine göre yabancı lisansüstü öğrencileri “öğrenimin ilk yılını tamamlama” ve “kısmi süreli çalışma” kriterlerinin dışında tutulmuştur.⁵¹

⁴⁹ RG Tarih: 27.05.2017 Sayı: 30078

⁵⁰ Kısmi süreli çalışma İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” olarak ifade edilmiştir.

⁵¹ Ekşi, Yabancılar, s. 240.

Yabancı öğrencilerin sahip oldukları geçerli çalışma izinlerinin öğrencilik gerekçesiyle verilen ikamet izni ile bu iznin getirdiği hakları sonlandırmayacağı da belirtilmiştir.

UİK'nin 19. maddesinin son fıkrasında ülkemizde yükseköğrenimini bitiren öğrencinin mezun olmasından başlamak üzere bir yıllık süre zarfı içerisinde çalışma izni almak için başvurması durumunda, başvurusunun Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu tarafından oluşturulan kıstaslar dahilinde belirlenen esaslar doğrultusunda değerlendirileceği belirtilerek, ülkede elde ettiği kazanımlarını yine ülkede çalışarak kullanma imkanı getirildiği anlaşılmaktadır.

2.7.4. Yabancı Mühendis ve Mimarlar

UİK md. 20'ye göre ülkemizde bulunan üniversitelerin mühendislik ve mimarlık fakültelerinde yahut yurt dışında diğer ülke idaresi ile Yükseköğretim Kurulunca tanınmış bir yükseköğretim kurumunda öğrenimini tamamlayan ve mühendis ve mimar unvanlarına sahip olmuş yabancılar UİK uyarınca bir projeyi temel alan geçici süreyle çalışma izni alma yükümlülüğünü yerine getirerek mesleklerini yapabilirler.

Yabancı mühendis ve mimarların çalıştırılmasıyla ilgili 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanununda hükümler yer almaktadır. Kanunun 34. maddesine göre yabancı menşeli müteahhit yahut kuruluşlar, Türkiye'de kendileri ya da yerli firmalarla birlikte taahhüt ettiği mühendislik ve mimarlığa ilişkin işlerde sadece ilgili işe mahsus Odalar Birliğinin görüşü de alınarak, AÇSHB tarafından düzenlenen çalışma izniyle yabancı uyruklu yabancı mühendis ve mimar istihdam edilebilir. Bu düzenleme kapsamındaki Odalar Birliği görüşünde, mezuniyeti yurt dışında olanlardan diploma denkliği talep edilmez. 35. maddede ise bir önceki maddeye dahil olmayan işlerde yabancı uyruklu mühendisler ile mimarlar, Odalar Birliğinin görüşü alınarak AÇSHB tarafından düzenlenen çalışma izni ile istihdam edilebilir düzenlemesi mevcuttur.

6235 sayılı Kanunun ilgili değerlendirildiğinde 34. maddede belirtilen işlerde yabancı mühendis ve mimarların diplomaları için YÖK tarafından denklik koşulu aranmaz iken, bu maddede belirtilmeyen işler için denklik koşulu aranacaktır.⁵²

2.8. ÇALIşMA İZNİNİN SINIRLANDIRILMASI

Yabancıların işgücü piyasasına dahil olması, kişiler arasında ekonomik yönden dengeleri değiştirebilecektir. Bu gerekçeyle toplumlar, yabancılara çalışma izni verilmesinde süreci hızlı işletmemekte, yabancının bir serbesti dahilinde çalışmasını istememektedir.⁵³

UİK md. 12/2 ve md. 12/3'te çalışma izninin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur. 2. fıkrada yer alan düzenlemeye göre yurt dışından geręekleřtirilen başvuru neticesinde çalışma iznine sahip olan yabancı, çalışma izninin geğerliliğinin başlangıç tarihinden başlamak üzere altı aylık sürede Türkiye'ye gelmek mecburiyetindedir. Yabancı Türkiye'ye gelmez ise verilen çalışma izni iptal olacak, geğerliliğini yitirecektir.

3. fıkrada yer alan düzenlemeyle ise Türkiye'nin tarafı olduğu sözleşmelerle düzenlenen haklar mahfuz olmak üzere ve mütekabiliyet esasına göre çalışma izinleri; işgücü piyasasındaki mevcut durum ile çalışma yaşamındaki gelişmeler, istihdama yönelik sektörel ve ekonomik konjonktür şartlarının gerektirdiği durumlarda, süresi belli olmak üzere tarım, sanayi yahut hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu ya da mülki ve coğrafi alanla sınırlandırılabilir.

⁵² Ekşi, Yabancılar, s. 241.

⁵³ Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, **Türkiye'de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği**, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara, 2011, s. 33.

2.9. ÇALIŞMA İZNİ VE ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİNİN GEÇERLİLİĞİ VE İPTALİ

UİK'nin 15. maddesinin 1. fıkrasına göre çalışma izni ile çalışma izni muafiyeti geçerliliğini AÇSHB tarafından iptal edilmesi veya sürenin son ermesi gerekçeleriyle kaybeder.⁵⁴

Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin iptal edilme şartları ise UİK'nin 15/2. maddesinde düzenlenmiştir. Çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti yabancının yahut işverenin talebi ve aşağıda sayılan hallerde iptal edileceği belirtilmiştir;

1-Yabancının çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti geçerlilik kazandıktan sonra altı aylık süre zarfında Türkiye'ye giriş yapmaması,

2-İçişleri ya da Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşü olmasının dışında, pasaportunun geçerlilik süresinin uzatılmaması,

3-Yabancının UİK'de yer alan düzenlemelere aykırı biçimde çalıştığının belirlenmesi,

4-Yabancının çalışmasını değişik gerekçelerle bitmesi,

5-Aldatmaya yönelik kayıt, belge ve bilgilerle başvuru oluşturulduğunun daha sonra belirlenmesi,

6-Turkuaz Kart uygulaması çerçevesinde çalışan ve geçiş süresinde Bakanlığın kendisinden istediği belgeleri iletmeyen veya sahip olduğu vasıfları yitirdiği belirlenen,

7-Ülkeye girişine izin verilmeyen, vize verilmeyecek ve sınır dışı etme kararı alınacak yabancılardan olduğu İçişleri Bakanlığınca iletilen,

8-Kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı kriterleri bakımından Türkiye'de çalışmasında çekince olduğu ilgili kamu kurumlarınca iletilen,

9-Sağlık sorunları ya da zorunlu kamu hizmeti gibi zorunlu gerekçeler haricinde süreli çalışma izni kapsamında sürekli biçimde altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izni kapsamında sürekli biçimde bir yıldan uzun süre yurt dışında kalınması,

⁵⁴ Ekşi, Yabancılar, s. 251.

10-Turkuaz Kart uygulaması kapsamında olan yabancının yurt dışında AÇSHB tarafından tespit edilen süreden daha fazla kalması.

2.10. ÇALIŞMA İZNİ KARARLARINA KARŞI İTİRAZ VE YARGI YOLU

UİK'nin 21. maddesinin 1. fıkrasına göre çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti başvurularının reddedilmesi ile verilen belgelerin iptaline ilişkin kararlar, yabancıyı istihdam eden işverene yahut bağımsız veya süresi çalışma izni kapsamında ya da Turkuaz Kart uygulaması ile çalışan yabancıya Tebligat Kanunu düzenlemeleri uyarınca tebliğ edilir.⁵⁵

UİK md. 21/2'ye göre, AÇSHB'nin UİK uyarınca aldığı kararlara binaen karşı tarafça tebliğ tarihinden itibaren otuz günlük sürede AÇSHB'ye itiraz edilebilir. İlgili itirazı yabancı yapabileceği gibi işveren veya işveren vekilince yapılabilir.⁵⁶ İtiraz ret edildiği takdirde idari yargıda dava açılabilir.

İdari yargı yoluna gidilmesi halinde idare mahkemesi görevli, davaya konu işlemi gerçekleştiren kamu kurumunun olduğu mahaldeki idare mahkemesi ise yetkilidir.⁵⁷ İdari itiraz ve yargı yolunu düzenleyen madde içeriğinde dava açma süresi belirtilmediğinden, dava açma süresi 2577 sayılı Kanun md. 7'ye gereği altmış gündür.⁵⁸

2.11. BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

UİK md. 22/1'e göre yabancı istihdam eden işverenler ve süresiz ya da bağımsız çalışma izni kapsamından çalışan yabancılar, çalışmalarının başlamasını yahut sona ermesini ve çalışma izni ya da çalışma izni muafiyetinin iptalini gerekli kılacak durumları on beş gün içinde AÇSHB'ye bildirmekle mükelleftir.

⁵⁵ Arif Temir, *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 141.

⁵⁶ Halis Kırıl, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma Esasları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2006, s. 53.

⁵⁷ Olgaç ve Bulut, s. 45.

⁵⁸ Bülent Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2004, s. 43.

2.12. DENETLEME VE İDARİ YAPTIRIMLAR

UİK çalışma iznine ilişkin içerdiği düzenlemelere muhalefet halinde yapılacak denetimleri ve uygulanacak idari yaptırımları 23. maddesinde belirtmiştir.

23. maddenin 1. fıkrasına göre UİK’de yabancı ve işverenlerin yapmakla mükellef oldukları yükümlülüklerin denetimi AÇSHB iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenlerince yapılır.

Denetleme yetkisi mülga 4817 sayılı YÇİHK’ye göre genişletilmiş, sosyal güvenlik denetmelerine de denetim yetkisi verilmiştir.

Kamu kurumlarının teftiş ile görevli personeli ve kolluk kuvvetlerinin, kendi yasal düzenlemeleri çerçevesinde işyerlerinde gerçekleştirecekleri her türlü denetim esnasında yabancı istihdam eden işverenler ve yabancıların UİK kaynaklı yükümlülüklerine ilişkin tespitlerinin AÇSHB’ye bildirileceği UİK md. 23/2’de belirtilmiştir.

UİK md. 23/5’de kanun maddelerine muhalefet halinde uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Buna göre;

- Bakanlığa bildirimde bulunmaksızın bağımsız ya da süresiz çalışma izniyle çalışan yabancıya 587,00 TL,

-Bakanlığa bildirimde bulunmaksızın yabancı istihdam eden işverene her bir yabancı için 587,00 TL,

-Çalışma iznine sahip olmadan bir işverene tabi olarak çalışan yabancıya 3.527,00 TL,

-Çalışma iznine sahip olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya 7.057,00 TL,

-Çalışma iznine sahip olmayan yabancıyı istihdam eden işveren yahut veya işveren vekiline her bir yabancı için 8.821,00 TL idari para cezası uygulanır

(İdari para cezası tutarları 2019 yılı yeniden değerlendirme oranına göre arttırılarak belirtilmiştir.)

Belirtilen bu eylemlerin tekrerrü durumunda idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü idari para cezalarını uygulamaya yetkilidir.

Çalışma izni olmaksızın çalıştığı belirlenen yabancıların sınır dışı edilmeleri amacıyla İçişleri Bakanlığına bildirilir. Çalışma iznine sahip olmayan yabancı ile eş

ve çocuklarının konaklama giderleri, geri dönmeleri için lazım gelen harcamaların işveren yahut işveren vekilince karşılanmak zorundadır. Eğer ki bu maliyetleri Göç İdaresi Genel Müdürlüğü karşılarsa, bu miktarların, 6183 sayılı Kanun uyarınca işveren yahut işveren vekilinden tahsil edileceği düzenlenmiştir.⁵⁹

2.13. TÜRK VATANDAŞLARINA HASREDİLEN MESLEKLER

UİK yabancıların çalışma izni olarak çalışabileceklerini düzenlerken, bazı özel kanunlarda meslekler Türk vatandaşlarına hasredilmiş, yabancıların bu meslekleri icra etmeleri yasaklanmıştır.

2.13.1. Dış Hekimliği

Tabâbet ve Şuabâtı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun⁶⁰ md. 30 uyarınca dış hekimi olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olunması ile Türkiye’de bulunan dış hekimliği fakültelerinden mezun olma şartı getirilmiştir

2.13.2. Hastabakıcılık

Tabâbet ve Şuabâtı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun md. 63 uyarınca hastabakıcılığı Türk olan ile Türk hastabakıcılık okullarında eğitim görmüş ve mezun ya da resmi hastanelerden belgesi bulunanlar yapabilir.

2.13.3. Eczacılık

Eczacılar Ve Eczaneler Hakkında Kanun⁶¹ eczacılığı yapmak için Türk vatandaşı olma şartını 2. maddesi ile düzenlemiştir

⁵⁹ Ekşi, Yabancılar, s. 257.

⁶⁰ RG Tarih: 14.04.1928 Sayı: 863

⁶¹ RG Tarih: 24.12.1953 Sayı: 8591

2.13.4. Veteriner Hekimlik

Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına Ve Göreceği İşlere Dair Kanunu⁶² md. 2 yalnızca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları veteriner hekim olabilirler.

2.13.5. Avukatlık

Avukatlık Kanununun⁶³ 3. maddesine göre avukatlık mesleğine kabul görmek için Türk vatandaşı olunması koşuldur. Yabancıların avukatlık mesleğini icra edememeleri kamu düzeni ile ilgilidir.⁶⁴

Avukatlık Kanununun 44. maddesinde yapılan düzenleme ile ise mütakabiliyet esasıyla yabancı sermayeyi teşvik düzenlemeleri kapsamında ülkemizde iş yürütmek gayesinde olan yabancı avukatlık ortaklıkları, Avukatlık Kanununa ve avukatlık ortaklığı hükümlerine uygun biçimde oluşturulmak şartıyla, sadece yabancı hukuklar ile milletlerarası hukuk hususlarında danışmanlık faaliyetinde bulunabilirler.

2.13.6. Noterlik

Noterlik Kanununun⁶⁵ 1. maddesine göre noterlik bir kamu hizmetidir. Noter olabilmek için, noterlik stajını tamamlanması kanunun 5. maddesinde koşul olarak sayılmış, 7. madde ile de noterlik stajını yapabilmek için Türk vatandaşı olunması zorunlu kılınmıştır.

2.13.7. Özel Güvenlik Görevlisi

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun⁶⁶ 10. Maddesine göre özel güvenlik görevlisi mesleğini Türk vatandaşları icra edebilir.

⁶² RG Tarih: 18.03.1954 Sayı: 8661

⁶³ RG Tarih: 07.04.1969 Sayı: 13168

⁶⁴ Esen Akıntürk, **Yabancı Uyraklı İşçinin İş Hukuku Karşısındaki Durumu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s. 7.

⁶⁵ RG Tarih: 05.02.1972 Sayı: 14090

⁶⁶ RG Tarih: 26.06.2004 Sayı: 25504

Dolayısıyla yabancıların özel güvenlik görevlisi olabilmeleri mümkün değildir.

2.13.8. Gümrük Müşavirliği

Gümrük Kanunun⁶⁷ 226. maddesine göre her türlü gümrük işlemini takip edip sonuçlandırma yetkisine haiz gümrük müşavirleri meslek yaşamlarına gümrük müşavir yardımcısı olarak başlar ve 228. madde uyarınca yapılan sınav neticesinde başarılı olmaları halinde gümrük müşaviri olabilirler. Kanunun 227. maddesine göre ise gümrük müşavir yardımcısı unvanına sahip olmak için Türk vatandaşı olmak koşuldur.

2.13.9. Turist Rehberliği

Turist Rehberliği Meslek Kanunu⁶⁸ md. 3 uyarınca turist rehberliği mesleğini icra edebilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak zorunludur.

2.14. TÜRK VATANDAŞLARINA HASREDİLEN MESLEKLERİ İCRA EDEBİLECEKLER

2.14.1. Türk Soylu Yabancılar

Türk soylu yabancıların çalışmalarını düzenleyen mevzuat 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirmelerine İlişkin Kanun⁶⁹ ve Kanunun uygulama yönetmeliğidir⁷⁰.

Türk soylu yabancıların çalışma hak ve yükümlülükleri düzenlense de, kavramsal bir tanımlama yapılmamış, bunun nedeninin ise soy kavramının,

⁶⁷ RG Tarih: 04.11.1999 Sayı: 23866

⁶⁸ RG Tarih: 22.06.2012 Sayı: 28331

⁶⁹ RG Tarih: 29.09.1981 Sayı: 17473

⁷⁰ Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik RG Tarih: 14.01.1983 Sayı: 17928

vatandaşlıktan farklı olarak ırk, dil, din, kültür gibi unsurları barındırması ile soyut anlam içermesi ve tüm bunlarında tanımlamayı zorlaştırması ifade edilebilecektir.⁷¹

Türk soylu yabancıyı tespit etmek için ortaya konulmuş net kriterler olmadığından Türk soylu yabancı tespiti idare tarafından yapılacaktır.⁷²

2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancılar Türk Silahlı Kuvvetleri ile Güvenlik Teşkilatı dışında, icra edilebilmesi için Türk vatandaşı olma şartı koşulan meslekleri serbestçe yapabileceklerdir.⁷³

UİK'nin istisnai çalışma izni verilecek yabancıları düzenleyen 16. maddesinde Türk soylu yabancılarda belirtilmiş, İçişleri Bakanlığı ya da Dışişleri Bakanlığınca Türk soylu olduğu iletilenlere UİK'nin çalışma iznine ilişkin süreçlerinden başvuru, red halleri ve çalışma izni türlerini belirleyen hükümlerin uygulanmasında istisnalar tanınabileceği ifade edilmiştir.

2527 sayılı Kanun md. 3 uyarınca Türk soylu yabancılardan çalışma izinleri, İçişleri Bakanlığı ile Dışişleri Bakanlığı ve ilgili kurumların görüşlerinin alınmasının ardından AÇSHB tarafından, kanunlarla Türk vatandaşlarına hasredilen işleri icra edebilmeleri için, özel kanunlarla belirlenmiş vasıflara haiz olmak ile kendilerine düşen yükümlülükleri yapmak koşuluyla verilecektir.

Kanunun uygulama yönetmeliğinin 3. maddesinde Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesi koşulları maddeleri halinde sayılmıştır. Düzenlemeye göre;

- 1) İçişleri Bakanlığı tarafından ikamet izninin verilmesi,
- 2) Bazı meslek ile sanatları icra edebilmek için, özel kanunlarda belirlenmiş vasıflara haiz olduğunu yetkili Türk idarelerinden sağlayacağı belgelerle ispatlamış olması,
- 3) Sahip olduğu eğitimin düzeyini ifade eden yabancı okul ya da fakültelerden alınmış diplomalarının denkliğinin Milli Eğitim Bakanlığınca onaylanmış olması,
- 4) İcra edeceği işi yapmasında güvenlik bakımından çekince bulunmaması ile Bakanlar Kurulunca belirlenmiş esasa uyumlu olması,

⁷¹ Mustafa Cin, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, Mevzuat Dergisi, Yıl:8, Sayı:88, 2005 (Türk Soylu), s. 2.

⁷² Cin, Türk Soylu, s. 3.

⁷³ Çelikel ve Gelgel, s. 213.

5) Yabancılar için düzenlenen özel kütüklere nüfus kayıtlarını kaydettiğini belgelendirmesi,

6) İcra edeceği işi yapmasında meslek kuruluşlarına üye olma koşulu var ise üyeli gerçekleştirmesi,

7) Yabancıyı sahip olduğu ve yurt dışından aldığı kalfalık, ustalık yahut dengi belgelerin Milli Eğitim Bakanlığınca denk sayılmasına karar verilmiş olması koşuldur.

Uygulama yönetmeliğinin 7. maddesine göre çalışma izni belirli bir iş icra etmek üzere iki yıl için, uzatılması halinde ise eş sürede geçerli olmak üzere verilebilir. Çalışma izni uzatma başvurusu izin süresinin geçerliliğini yitirmesinden iki ay öncesinde yapılmalıdır.

2.14.2. Doğumla Türk Vatandaşı Olup Çıkma İzni Alarak Türk Vatandaşlığını Kaybedenler

5901 sayılı TVK'nin 28. maddesine göre doğum yoluyla Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına hak kazanan ancak daha sonra vatandaşlıktan izin alarak çıkan ve vatandaşlığı kaybedenler ile üçüncü dereceye kadar olmak üzere altsoyları, düzenlemede yer alan istisnalar⁷⁴ haricinde Türk vatandaşları için sağlanan haklardan birebir faydalanabileceklerdir.

ÜİK'nin 6. maddesi 5901 sayılı TVK'nin 28. maddesi kapsamında olanların çalışma haklarının saklı olduğu, dolayısıyla çalışma izni alma yükümlülüğüne tabi olmadığı anlaşılmaktadır.

2.14.3. KKTC Vatandaşları

ÜİK md. 16 uyarınca KKTC vatandaşları istisnai çalışma izni verilecekler arasında sayılmıştır.

KKTC vatandaşlarının çalışmalarına yönelik Türkiye Cumhuriyeti ile KKTC arasında "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

⁷⁴ Doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni alarak Türk vatandaşlığını kaybedenler milli güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme ve muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları dışında tutulmuşlardır.

Arasında İki Ülke Vatandaşlarına İlâve Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma”⁷⁵ düzenlenmiş, sözleşmenin 2. maddesinde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşlarının 2527 sayılı yasa düzenlemelerinden ayrı tutularak daha özel bir duruma getirilmeleri için gerekli çalışmaların Türkiye tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme gereğince de KKTC vatandaşlarının 5901 sayılı TVK’nin 28. maddesi kapsamında işlem göreceği açıklanmıştır.



⁷⁵ Sözleşmenin uygun bulunduğu dair 4465 sayılı Kanun 11.11.1999 tarih ve 23873 sayılı RG’de yayınlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

3.1. İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanununun⁷⁶ 8. maddesi iş sözleşmesini, işçi tarafının bağımlılık unsuru kapsamında iş yapma edimini, işveren tarafının da ücret ödeme yükümlüğünü üstlendiği sözleşme şeklinde ifade etmiş ve süresi itibariyle bir yıl ile daha çok sürecek iş sözleşmelerinin yazılı biçimde akdedilmesini şart koşmuştur. Maddenin devamında, yazılı sözleşme yapılmaması durumunda işçiye azami iki aylık süre içerisinde çalışma şartlarını belirten yazılı biçimde hazırlanmış bir belge verilmesi; bu belgede günde yahut haftada uygulanacak çalışma süresi, ücret ve ücret eklerinin, ücretin ödenme zamanının, belirli bir süre için akdedilmiş sözleşme ise sürenin ve fesih durumunda işçi ve işverenin uymakla mükellef oldukları hükümlerin bulunması gerektiği düzenlenmiştir.⁷⁷

Yapılan tanımlamayla beraber “ücret, iş görme ve bağımlılığın” iş sözleşmesinin unsurları olduğu söylenebilecektir. Sözleşmenin konusunu da işverenin karşılığında ücret ödeyeceği, işçinin de yerine getirmek için emir ve talimatlara uyacağı iş görme oluşturacaktır.⁷⁸

3.1.1. Yabancılık Unsuru Barındıran İş Sözleşmesi

Hukuki ilişkiyi meydana getiren unsurlardan asgari birisinin en az iki hukuki sistemle ilintili olmasını sağlayan unsur, yabancılık unsuru olarak ifade edilebilecektir.⁷⁹

Bir ülkenin vatandaşları olan işçi ile işvereni arasından akdedilecek ve o ülkede uygulanacak iş sözleşmesi, yerellik unsuru taşıyacak ve yerellik unsuru nedeniyle sözleşmenin hükümlerinin yerine getirildiği ülke hukukuna tabi olacaktır.⁸⁰

⁷⁶ RG Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134

⁷⁷ Mustafa Alp, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006, s. 104.

⁷⁸ Kenan Tunçoğmağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 67.

⁷⁹ Mesut Aygün, “Yabancılık Unsurunun Mahiyeti ve Yargılamadaki Rolü”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Özel Sayı, 2004, s. 1029.

İş sözleşmeleri, sözleşmenin tarafları, sözleşmenin düzenlendiği mahal, işyeri merkezi yahut sözleşmenin konusunu oluşturan işin ifa edildiği yere göre sınır ötesi niteliğe haiz ise yabancılik unsuru barındırdığı söylenebilir.⁸¹

Yabancılik unsuru barındıran iş sözleşmelerine tesir edecek yasal düzenlemelere ilişkin esas Milletlerarası Özel Hukuk Ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun⁸² md. 27.'de düzenlenmiştir. İlgili maddede yer alan hükme göre iş sözleşmesinin tarafları bir hukuk seçebilir, seçmedikleri takdirde ise işçinin işini sürekli ifa ettiği işyeri hukuku uygulanır.

3.1.2. Yabancı Uyruklu İşçilerle Yapılan İş Sözleşmelerinin Türü

4857 sayılı İş Kanununun 9. maddesi ile tarafların iş sözleşmesini, yasal düzenlemelerle konulan sınırlamalar mahfuz kalmak üzere, kendilerine lazım gelen şekilde oluşturabilecekleri hüküm altına alınarak, iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli yapılacağı belirtilmiştir.

İş sözleşmelerin türüne ilişkin düzenlemeyi içeren 11. maddede “İşveren ve işçi tarafından kurulan iş ilişkisinin tespit edilen süreye göre oluşturulmadığı durumlarda iş sözleşmesinin belirsiz süreli olacağı ancak belirli bir süre içinde yapılacak işlerde, sınırları çizilmiş işin bitirilmesi, bir sonucun ortaya konulması gibi objektif kriterlerin varlığı halinde ise iş sözleşmesinin tarafları yazılı biçimde belirli süreli bir sözleşme düzenleyebilir” düzenlemesi bulunmakta olup, kurulan iş ilişkisinin başlangıç ve bitiş süreleri tespit edilmediği durumlarda iş sözleşmesinin belirsiz süreli kabul edileceği genel esas şeklinde kabul edilmiştir.⁸³

Belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenebilmesi için, sürenin belirli olduğunun net bir şekilde ortaya konulması ve objektif gerekçenin mevcudiyeti gerekmektedir.⁸⁴

⁸⁰ Nuray Ekşi, **Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997 (Yabancılik), s. 116.

⁸¹ Doğa Elçin, **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 42.

⁸² RG Tarih: 12.12.2017 Sayı: 26728

⁸³ Hakan Keser, **Bireysel-Toplu İş Hukuku Uygulaması**, 3. Baskı, İlkem Ofset, İzmir, 2016, s. 75.

⁸⁴ Keser, s. 77.

6735 sayılı UİK’de süreli çalışma izni ilk defa yapılan uzatma başvurusunda en çok bir yıl, daha sonraki başvurularda önce iki sonra ise üç yıla kadar verilebilmektedir.

Çalışma izinlerinin yukarıda da belirtildiği üzere belirli periyotlar için verilmesi gerekçesiyle süreli çalışma izni almış yabancı uyruklu ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenebilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bu yönde bir karar vermiş olup, ilgili kararda çalışma izinlerinin yasa gereği bir yıllık dönemlerde halinde alınması durumunda düzenlenecek iş sözleşmesinin de aynı yöntemle bir yıllık dönemler halinde yapılmasının uygun olduğu, bu şekilde ardı ardına yapılan sözleşmelerin belirsiz süreli olma niteliğine kavuşamayacağı belirtilerek, ihbar tazminatı talebinin reddedilmesi yönünde hüküm kurulmuştur. Aynı kararda yabancı uyruklu işçi için çalışma izni alınmamış olması durumunda ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli niteliğe kavuşacağı belirtilmiştir.⁸⁵

Yabancı uyruklu işçiler ile başlangıçta ve çalışma izinlerinin uzatımında yapılan iş sözleşmeleri, bütünsel bir sözleşme değil de her biri ayrı birer iş sözleşmesi olarak ifade edilebilir.⁸⁶

Yabancı uyruklu işçinin süresiz çalışma iznine sahip olması halinde ise objektif kriterin varlığı ortadan kalkacağı için düzenlenecek olan iş sözleşmesi belirsiz süreli olacaktır.

3.2. YABANCI UYRUKLU İŞÇİ İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE GEÇERSİZLİĞİ

3.2.1. Yabancı Uyruklu İşçi İle Yapılan İş Sözleşmesinin Feshi

Fesih, sözleşmeyi düzenleyen taraflardan birinin iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelik iradesini diğer tarafa bildirmesiyle ortaya çıkan tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir haktır.⁸⁷

⁸⁵ Yargıtay 9. HD., Esas No: 2004/24583, Karar No: 2005/20176, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net, (27.05.2019)

⁸⁶ Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, Yıl.9, Sayı.33, s. 81.

⁸⁷ Keser, s. 321.

Yabancı uyruklu işçinin Türk vatandaşlarına hasredilen meslekler dışında çalışma iznine sahip olarak bir işte çalışması sürecinde, iş sözleşmesi haklı bir gerekçeyle feshedilmediği müddetçe şartları oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacağı açıktır.⁸⁸

Yabancı uyruklu işçinin sahip olduğu çalışma izninin geçerliliğini yitirmesi, uzatma başvurusunun reddedilmesi ve iptali halinde çalışma fiilinin gerçekleşme imkanının ortadan kalkması nedeniyle iş sözleşmesinin bildirimli fesih ile sona ereceği söylenebildiği gibi⁸⁹, işverenin 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinde yer alan zorlayıcı sebebin varlığına dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebileceği de söylenebilmektedir.⁹⁰

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, yabancı uyruklu işçinin bir işyerinde çalıştığını fakat daha sonra başlangıçta onanmayan denklik belgesinin talep edilmesiyle zor durumda kaldığını ve bu belgeyi temin edemediğini, oluşan bu durumun "zorlayıcı sebep" kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini, iş sözleşmesi feshedilen işçinin ihbar tazminatına hak kazanamasa da kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde hüküm kurmuştur.⁹¹

Yüksek Mahkeme bu kararıyla çalışma izninin alınmasında, uzatılmasında gerekli belgeleri yabancı uyruklu işçinin sunamamasını iş akdinin feshinde işveren açısından zorlayıcı sebep olarak değerlendirmiştir.

3.2.2. Yabancı Uyruklu İşçi İle Yapılan İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş sözleşmesinin geçersizliği, sözleşmeyi meydana getiren unsurların var olması sözleşmenin kurulması ancak hüküm ve sonuç doğuramamasıdır. Sözleşmenin kurucu unsurlarının var olmaması ise yokluk halidir. Türk Borçlar Kanununun⁹² 27. maddesinde geçersizliğin "hukuka aykırılık, kanunun emredici

⁸⁸ Ünal Narmanlıoğlu, **Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s. 62.

⁸⁹ Akıntürk, s. 527.

⁹⁰ Mustafa Cin, "Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde Veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:8 Sayı1, 2005, s. 36.

⁹¹ Yargıtay 9. HD, Esas No: 2001/15931, Karar No: 2002/348, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net, (27.05.2019)

⁹² RG Tarih: 04.02.2011 Sayı: 27836

düzenlemelerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırılık yahut sözleşmenin konusunun imkânsız olması” halinde ortaya çıkacağı düzenlenmiştir.⁹³

İş sözleşmesinin geçersiz hale gelmesiyle geçmişe yönelik hüküm doğurmasının iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmayacağı gerekçesiyle öğretide geçersizliğin geçmişe yürümeyeceği ifade edilmiştir.⁹⁴ Türk Borçlar Kanunu da 394. maddesiyle hizmet sözleşmelerinde geçersizliğin ortaya çıkmasına kadar geçen süreçte sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını meydana getireceğini belirtmiştir.

Yabancı uyruklu işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz hale gelmesi ise iki alt başlık halinde, yabancıların çalışmaları yasak olan meslekleri icra etmesi ve çalışma izni olmaksızın çalışmaları olarak incelenebilir.

3.2.2.1. Yabancıların Çalışmaları Yasak Olan İşleri İcra Etmesi Halinde İş Sözleşmelerinin Geçersizliği

Hem 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun 15. maddesinde “Yabancılar, Türkiye’de ancak kanunun kendilerine menetmediği işleri tutabilirler.” hükmü hem de özel kanunlarda yer alan hükümler gereğince yabancılar Türk vatandaşlarına hasredilen mesleklerde çalışamazlar.

Yabancıların çalışmalarını yasaklayan hükümler kamu düzeni ve kamu yararı saikiyle düzenlendiğinden yabancı uyrukluların çalışmaları yasak olan işleri icra etmeleri halinde iş sözleşmeleri geçersiz hale gelecektir.⁹⁵ Yabancıların çalışmasının yasak olduğu işlerde işverenin onayı ile çalışmış olması, iş sözleşmesinin geçersizliğini değiştirmeyecektir.⁹⁶

Kesin hükümsüz kılınan sözleşme kapsamında çalışılmış olması, sözleşmeyi geçerli kılmayacak, bu kapsamda yabancı uyruklu, işçi sıfatını kazanamayacaktır.⁹⁷

Geçersiz hale gelen iş sözleşmesinin geçmişe yönelik hüküm doğurmayacağı kabul edilmekle birlikte, yabancı uyruklunun çalışması yasak olan bir işte çalışmasını konu edinen iş sözleşmeleri bu durumun istisnası olacak, çalışması yasak olan bir işte

⁹³ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 337.

⁹⁴ Süzek, s. 336.

⁹⁵ Akıntürk, s. 493.

⁹⁶ Tunçomağ ve Centel, s. 79.

⁹⁷ Cin, s. 22.

çalışan yabancı uyruklunun iş sözleşmesi, sözleşmenin kurulduğu andan itibaren hüküm doğurmayacaktır.⁹⁸

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi bir kararında mülga olan 2007 sayılı Kanun kapsamında yabancıların çalışması yasak olan mesleklerden olan garsonluk mesleğini icra eden yabancı uyruklunun kıdem tazminatı talebini iş sözleşmesinin geçersiz olması nedeniyle reddetmiştir.⁹⁹ Yüksek mahkemenin bu yöndeki kararı kanımızca isabetli olup, yabancıların çalışmasını yasaklı kılınmasında kamu düzeni ve güvenliği gibi kriterlerin göz önünde bulundurulduğu dikkate alındığında, sözleşmelerinin geçersiz kılınması ülke çıkarlarına olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2.2. Yabancıların Çalışma İzni Olmaksızın Çalışmaları Halinde İş Sözleşmelerinin Geçersizliği

6735 sayılı UİK yabancıların çalışmasını, çalışma izni alınması koşuluna bağlaması ve getirilen bu koşulun emredici bir hukuk kuralı olması gerekçesiyle, istisnalar hariç olmak üzere tüm yabancıların bu hukuk kuralına bağlı olması gerektiği aksi takdirde hükme aykırı olarak çalışma izni almaksızın kurulan iş sözleşmelerinin geçersiz hale geleceği belirtilmekle beraber,¹⁰⁰ çalışma iznine sahip olmaksızın çalışan yabancıların iş sözleşmesinin geçersiz hale gelmediği ancak çalışma izni alınamaması durumunda iş sözleşmesinin feshedilebileceği de belirtilmektedir.¹⁰¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi çalışma izni alınmaması durumunda iş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin daha önce de değindiğimiz kararda çalışma izni almaksızın kurulan iş sözleşmesini geçersiz kılmamış, sözleşmenin hüküm ve sonuç doğuracağını belirtmiştir.¹⁰²

Yargıtay'ın bir diğer kararında ise çalışma izni alınabilmesi için işverenin Bakanlığa başvuruda bulunduğunu, eksik belge nedeniyle başvurunun tamamlanamadığını, ancak yabancı uyruklu işçinin eksik belgelerin tamamlanması

⁹⁸ Akıntürk, s. 493

⁹⁹ Yargıtay 4. HD, Esas No: 1957/ 8477, Karar No: 1957/ 5478, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net, (27.05.2019)

¹⁰⁰ Akıntürk, s. 597.

¹⁰¹ Ergin, s. 61.

¹⁰² Yargıtay 9. HD Esas No: 2004/24583, Karar No: 2005/20488 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net, (27.05.2019)

yönünde herhangi bir girişimde bulunmadığını, bunun üzerine işverenin, sözleşmede işe başlama tarihinin çalışma izni alınamaması gerekçesiyle aşıldığını öne sürerek iş sözleşmesinin feshettiğini, bir iş sözleşmesi var olsa dahi fiili iş ilişkisinin kurulmadığını belirterek bu nedenle sözleşmede yer alan cezai şartın yabancı uyruklu tarafından istenemeyeceğine hükmetmiştir.¹⁰³

Kamımızca da yüksek mahkeme tarafından verilen kararlar isabetlidir. Bir iş sözleşmesinin varlığının yanında, yabancı uyruklu işçinin iş görme edimini bağımlılık unsuru çerçevesinde yerine getirmesi, işverenin de iş görme karşılığında ücret ödemesi, fiili iş ilişkisinin varlığını ortaya koyacaktır. Salt çalışma izninin olmaması nedeniyle bu ilişkiye temel iş sözleşmesi geçersiz kılınmamalı, yabancı da olsa iş hukukunun temel prensiplerinden olan işçiyi koruma ilkesinden yola çıkarak, işçi lehine hükümler meydana getirilmelidir. Ancak bu husus, iş ilişkisinin fiili olarak başlamadığı durumlarda geçerli olmamalıdır.

¹⁰³ Yargıtay 9. HD 2006/20061, Karar No: 2006/24888, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net, (27.05.2019)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

4.1. YABANCI UYRUKLU İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

Sosyal güvenlik, yaşamlarını idame ettirebilmek için yeterli gelir elde edemeyen kişilere gelir güvencesi sağlayan sosyal politika aracı olarak ifade edilebilecektir.¹⁰⁴ Başka bir tanımlamaya göre ise sosyal güvenlik, toplumun yaşamının bugününü ve geleceğini güvenceye alma amacı taşıyan ve bunu toplumsal dayanışma ile gerçekleştiren bir sistemdir.¹⁰⁵

Anayasamız 'da 48. madde ile herkesin çalışma özgürlüğüne sahip olduğu ve 49. madde ile bunun bir hak ve ödev olduğu belirtilmiş, 60. madde de sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğu, Devletin de bunu sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Anayasal güvence gereği yabancılar da sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortaların oluşturduğu primli rejim ile sosyal yardım ve sosyal hizmetin oluşturduğu primsiz rejimden meydana gelmektedir. Sosyal sigortalar, devlet egemenliğiyle oluşturulan ve işçi ve işverenin primler ile katkıda bulunduğu, çalışanları karşı karşıya kalabilecekleri risklere karşı koruyan bir kurumdur.¹⁰⁶

Çalışmamız temelde istihdam ilişkisini konu edindiğinden yabancıların sosyal güvenlik hakkı bakımından primli rejimi oluşturan sosyal sigortalar, genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortası ele alınacaktır.

4.1.1. Sosyal Sigortalar

Ülkemizde yapılan sosyal güvenlik reformu neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.6.2006 tarih 26200 sayılı Resmi

¹⁰⁴ Faik Birol Dünder, **Sosyal Güvenlik Araçlarının Makro Ekonomik Etkileri**, Ankara ITIA Yayın No: 76, Ankara, 1976, s. 6.

¹⁰⁵ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, 7. Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997, s. 398.

¹⁰⁶ Ali Seyyar, **Sosyal Güvenlik Terimleri: Ansiklopedik Sözlük**, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 289.

Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve daha önce birçok kanunda yer alan sosyal güvenlik hükümlerini tek bir kanunda toplamıştır.

Kanunun 4/1-a. maddesi uyarınca hizmet sözleşmesiyle bir yahut daha çok işverence istihdam edilenler kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olarak nitelendirilirler. Yabancı uyruklulara ilişkin hüküm ise Kanunun 4/2-c. maddesinde yer almaktadır. Karşılıklılık ilkesine göre uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke vatandaşları hariç tutulmak üzere hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen yabancıların Kanunun 4/1-a. maddesi uyarınca sigortalı sayılacağı belirtilmiştir.

Madde metninden anlaşılabacağı üzere yabancı uyrukluların sigortalı olması için ülkesi ile Türkiye arasında karşılıklılık ilkesi dahilinde sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmamış olması gerekmektedir. Sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenen ülke vatandaşı olan yabancı uyruklular, sigortalılık halinden istisna tutulmuştur.

Sosyal güvenlik sözleşmeleri, sözleşme tarafı ülke vatandaşlarının sahip olduğu hak ve yükümlülükler açısından eşit işlemlere tabi olması, sigortalılık hizmetlerinin birleştirilmesi, hastalık durumunda, sigortalı ile aile üyelerinin, diğer sözleşme tarafı ülkede oldukları esnada sağlık yardımlarından faydalanmaları, yine aile üyelerinin diğer sözleşme tarafı ülkede bulunduklarında aile yardımlarından faydalanmaları, yaşlılık aylığına hak kazanmaya koşul yaş şartını diğer sözleşme ülkesine dönmelerinin akabinde sağlayan kişiye aylık bağlanması, yaşlılık aylığının nakledilmesi halinde ödeme yapılmaya devam edilmesi ile kişinin ölümü durumunda hak sahiplerine aylık bağlanması ya da toptan ödeme yapılması hususlarını içermektedir.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri
(29.05.2019)

Türkiye'nin sosyal güvenlik sözleşmesi yaptığı ülkeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7: Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Yaptığı Ülkeler

ÜLKELER	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi	Revizyon Tarihi	Yürürlük Tarihi
01. İNGİLTERE	09.09.1959	01.06.1961	20.12.1999	
02. ALMANYA	30.04.1964	01.11.1965	02.11.1984	01.04.1987
03. HOLLANDA	05.04.1966	01.02.1968	04.09.1980	01.05.1983
04. BELÇİKA	04.07.1966	01.05.1968	11.04.2014	01.09.2018
05. AVUSTURYA	12.10.1966	01.10.1969	28.10.1999	01.12.2000
06. İSVİÇRE	01.05.1969	01.01.1972		
07. FRANSA	20.01.1972	01.08.1973		
08. DANİMARKA	22.01.1976	01.02.1978	13.12.1999	01.12.2003
09. LİBYA	20.03.1976	01.10.1976	13.09.1984	01.09.1985
10. İSVEÇ	30.06.1978	01.05.1981	26.08.2004	01.08.2012
11. NORVEÇ	20.07.1978	01.06.1981		
12. K.K.T.C	09.03.1987	01.12.1988	23.02.2017	
13. KANADA	19.06.1998	01.01.2005		
14. MAKEDONYA	06.07.1998	01.07.2000		
15. ARNAVUTLUK	15.07.1998	01.02.2005		
16. AZERBAYCAN	17.07.1998	09.08.2001		
17. GÜRCİSTAN	11.12.1998	20.11.2003		
18. ROMANYA	06.07.1999	01.03.2003		
19. KEBEK	21.11.2000	01.01.2005		

20.BOSNA-HERSEK	27.05.2003	01.09.2004		
21.ÇEK CUMH.	02.10.2003	01.01.2005		
22. LÜKSEMBURG	20.11.2003	01.06.2006		
23. HIRVATİSTAN	12.06.2006	01.06.2012		
24. SLOVAKYA	25.01.2007	01.07.2013		
25. SIRBİSTAN	26.10.2009	01.12.2013		
26. İTALYA	08.05.2012	01.08.2015		
27. KORE	01.08.2012	01.06.2015		
28. KARADAĞ	15.03.2012	01.12.2015		
29. TUNUS	28.05.2013	01.04.2018		
30. MACARİSTAN	24.02.2015	01.04.2018		

Kaynak: Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri
 eri (29.05.2019)

Türkiye'nin sosyal güvenlik sözleşmesi yaptığı ülke uyuğunda bulunan yabancı uyruklular hakkında sözleşme hükümleri uygulanacak, sözleşmede boşluk olması halinde ise 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.¹⁰⁸

Kanunda yabancı uyruklu ifadesinin yer alması, salt anlamıyla değerlendirilmemeli, bir devlet ile bağı olmayan vatansızlar ile mülteciler de kanunun kapsamında olduğu anlaşılmalıdır.¹⁰⁹

5510 sayılı Kanunun 6. maddesi sigortalı sayılmayanları düzenlemiş, e bendindeyse uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinin düzenlemeleri mahfuz olmak üzere, saklı kalmak kaydıyla; yabancı ülkede faaliyet gösteren kuruluşça ve o kuruluş nam ve hesabına Türkiye'ye üç aylık süre zarfını aşmamak üzere bir iş amacıyla yollanan ve yabancı ülkede sosyal sigorta kapsamında olduğunu kanıtlayan

¹⁰⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Gülşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 92.

¹⁰⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 93.

kişiler ile Türkiye’de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan, ikametı yurt dışında olan ve o ülke sosyal güvenlik düzenlemelerinin kapsamında olanların sigortalı olarak sayılmayacağı ifade edilmiştir. Üç aylık sınırlamanın amacının işgücü piyasasında Türk vatandaşlarının istihdam olanaklarının korunması olduğu söylenebilir.¹¹⁰

4.1.2. Genel Sağlık Sigortası

Genel sağlık sigortası, 5510 sayılı Kanunda bireylerin sağlıklarının korunmasını, sağlık alanında bir riskin yol açabileceği harcamaları karşılamayı sağlayan sigorta olarak tanımlanmıştır. Kanunun 92. maddesinde “*Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.*” denilerek, genel sağlık sigortasının zorunlu bir sigorta uygulaması olduğu ifade edilmiştir.

Kanunun 60. maddesinde genel sağlık sigortası kapsamındakiler maddeler biçiminde sayılmış, öncelik koşul olarak Türkiye’de ikamet etme getirilmiştir.

İş sözleşmesi kapsamında çalışan ve Kanunun 4/1-a maddesine göre sigortalı olan yabancılar, uluslararası koruma için talepte bulunan veya statüsü sahibi ve vatansızlar, karşılıklılık ilkesi de esas alınmak üzere, oturma iznine sahip başka bir ülkenin vatandaşı olanlardan farklı bir ülkenin yasal düzenlemelerine göre sigortalı olarak nitelendirilmeyenler genel sağlık sigortası kapsamında sayılmaktadır.

Kanunun 6. maddesinin e bendinde belirtilen yabancı ülkede faaliyet gösteren kuruluşça ve o kuruluş nam ve hesabına Türkiye’ye üç aylık süre zarfını aşmamak üzere bir iş amacıyla yollanan ve yabancı ülkede sosyal sigorta kapsamında olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye’de bir yıllık süreden kısa biçimde ikamet edenler genel sağlık sigortası kapsamında olmazlar.

¹¹⁰ Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015, s. 120.

4.1.3. İşsizlik Sigortası

4447 sayılı Kanunda¹¹¹ düzenlenen işsizlik sigortasının amacının işsiz kalan bireylerin gelir kayıplarını önlemek, aktif işgücü politikası uygulamalarıyla bireyleri yeniden işgücü piyasasına kazandırılması olarak söylenebilir.¹¹²

İşsizlik sigortası kapsamındakiler 4447 sayılı Kanun md. 46/2.'de düzenlenmiş, 5510 sayılı Kanunun 4/1-a. maddesi ve 4/2. maddesinde belirtilenlerden iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar, İş Kanunu uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilenler ve çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun md. 52/1'e göre işsizlik sigortası primi sigortalılar kapsamdadır.

Buna göre Türkiye'nin sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlediği ülkenin vatandaşı olan yabancılar dışında bir iş sözleşmesi ile istihdam edilen yabancılar işsizlik sigortası dahilindedir.

¹¹¹ RG Tarih : 8.9.1999 Sayı : 23810

¹¹² Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 422.

SONUÇ

6735 sayılı UİK, çok eski sayılamayacak 4817 sayılı YÇİHK'yi mülga haline getirmiş, yabancıların çalışma izinlerine ilişkin yeni düzenlemeleri bünyesinde barındırmıştır. 6735 sayılı Kanun da 4817 sayılı Kanun gibi genel esas olarak yabancı uyruklu kişilerin çalışması için çalışma izni alınmasını kural olarak belirlemiş, fakat bu süreçte AÇSHB'nin yetkili tek otorite olması, 6458 sayılı YUKK kanunu ile çalışma izninin ikamet izni olarak ta sayılması gibi yenilikleriyle süreçte sadeleşme ve kolaylaşma sağlamıştır. Ancak ikincil mevzuat olan kanunun uygulama yönetmeliği yürürlüğe konmamış, 4817 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan uygulama yönetmeliği UİK'ye aykırı olmayan hükümleriyle uygulanmaya devam etmektedir.

UİK, yabancıların işgücü piyasasına giriş esaslarının belirlenmesinde uluslararası işgücü politikası oluşturulmasını öngörmüş, sürecin daha bütüncül ve katılımcı bir anlayışla yönetilmesini amaçlamıştır. Oluşturulacak uluslararası işgücü politikasıyla uzun vadeli planlar yapılabilecek, düzenlemeler bu minvalde belirlenecektir.

6735 sayılı Kanun ile yabancıların alabilecekleri çalışma izin türleri “sürelî, süresiz, bağımsız, istisnai çalışma izni ve Turkuaz Kart uygulaması” olarak belirlenmiştir.

Sürelî çalışma izninin düzenlenmesi ve uzatılmasında 4817 sayılı YÇİHK'den farklı olarak aynı işverene bağlı olarak çalışma kriteri getirilmiştir. Oysaki YÇİHK döneminde çalışma izninin uzatılması durumunda yabancı uyruklu işçi bir süre sonra aynı işi icra etmek üzere farklı bir işverenin yanında çalışabiliyordu. Yapılan düzenleme ile yabancı uyruklu işçilerin işgücü piyasasında hareketliliği kısıtlanmış, farklı bir işverenin yanında çalışmak isteyen yabancı uyruklu işçinin çalışma izni başvurusunun ilk başvuru gibi değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Turkuaz Kart uygulaması ise UİK ile getirilen bir yeniliktir. Rekabetçi küresel piyasada avantajlı bir yer edinebilmek için nitelikli işgücüne sahip olmanın öneminden yola çıkılarak yapılan bu düzenleme, nitelikli yabancı işgücünün

Ülkemizde alışma koşullarını kolaylaştırmakta, aile bütünlüğünün bozulmaması amacıyla da aile üyelerine ikamet hakkı sağlamaktadır.

İK 6458 sayılı YUKK kapsamında uluslararası koruma kapsamında olanların çalışma şartlarını farklı şekilde düzenlemiştir. Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiler kimlik belgelerine sahip olmalarının ardından, çalışma izni yerine geçen kimlikleriyle bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilecek iken, başvuru sahibi ve şartlı mlteçiler ise çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almak zorundadırlar. Başvuru sahibi ve şartlı mlteçiler mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak olmaları durumunda ise çalışma izni muafiyeti kapsamında olacaklardır.

lkelerinde yaşanan iç karışıklıklar neticesinde ülkemize kitleler halinde göç eden Suriyeliler geçici koruma kapsamına alınmış ve işgücü piyasasına erişimleri ayrı düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemelere göre geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz. Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için AÇSHB’ye başvuruda bulunabilirler. Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamında olacaklardır.

Yabancıların alışmaları kural olarak çalışma izni alınmasına bağlanmış olsa da yabancıların çalışamayacakları meslekler de mevcuttur. Bunlar “diş hekimliği, hastabakıcılık, eczacılık, veteriner hekimlik, avukatlık, noterlik, özel güvenlik görevliliği, gümrük müşavirliği ve turist rehberliği” dir. Bu mesleklerin özel kanunlarında icra edilmesi Türk vatandaşlarına hasredilmiştir. Ancak bu durumunda istisnası mevcuttur. Türk soylu yabancılar, mavi kart sahipleri ve KKTC vatandaşları bu sınırlamalara tabi olmazlar.

Yabancıların aldıkları çalışma izinleri işverenleri ile düzenleyecekleri iş sözleşmelerinin türünü de belirleyecektir. Süreli alışma izninin varlığı objektif kriter olarak değerlendirilecek ve iş sözleşmesi belirli süreli düzenlenecektir. Süresiz alışma izni alınması halinde ise sözleşmesi belirsiz süreli olacaktır.

Yabancı uyruklu işçi ile işvereni arasında yapılan iş sözleşmesi kendiliğinden sona erebileceği gibi, ykmllklere yahut çalışma yasaklarına uyulmaması durumunda geçersiz hale gelecektir. alışması yasak olan bir işte çalışan yabancı

uyruklu işçinin iş sözleşmesi kesin hükümsüz olacak ve hüküm doğurmayacaktır. Çalışma izni olmaksızın düzenlenen iş sözleşmesi ise iş ilişkisinin fiili olarak başlamasına göre değişecek, yabancı uyruklu işçinin iş görmeye başlaması halinde iş sözleşmesi geçerli olacak, iş görme edimi daha önce hiç yerine getirilmedi ise iş sözleşmesi geçersiz olacaktır.

İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan yabancı uyruklu işçiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca uyruğunda bulunduğu ülke ile Türkiye arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemesi durumunda sigortalı olacak, genel sağlık sigortası kapsamına girecektir. 5510 sayılı Kanuna göre yabancının sigortalı olması, işsizlik sigortası kapsamına girmesine de neden olacaktır.

KAYNAKÇA

Akıntürk, Esen. **Yabancı Uyruklu İşçinin İş Hukuku Karşısındaki Durumu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.

Alp, Mustafa. **İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006. ss. 37-53.

Alp, Mustafa. “**Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun**”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004. ss. 33-59.

Alpagut, Gülsevil. “**4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi**”, Mercek, Yıl: 9, Sayı: 33, ss. 73-91.

Alper, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015.

Altuğ, Yılmaz. **Devletler Hususî Hukuku Bakımından Mülteciler**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1967.

Aygün, Mesut. “**Yabancılaşma Unsurunun Mahiyeti ve Yargılamadaki Rolü**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Özel Sayı, 2004. ss. 1025-1066.

Cin, Mustafa. “**Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde Veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi**”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:8 Sayı:1, 2005.

CİN, Mustafa. “**Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü**”, Mevzuat Dergisi, Yıl: 8, 88, 2005.

Çelikel, Aysel ve Günseli Gelgel. **Yabancılar Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Çiçekli, Bülent. **Yabancıların Çalışma İzinleri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2004.

Doğan, Vahit. **Türk Yabancılar Hukuku**, 1. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara, 2016.

Dündar, Faik Birol. **Sosyal Güvenlik Araçlarının Makro Ekonomik Etkileri**, Ankara ITIA Yayın No: 76, Ankara, 1976.

Ekşi, Nuray. **Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012. (Temel)

Ekşi, Nuray. **Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016. (Yabancılar)

Ekşi, Nuray. **Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997. (Yabancılık)

Elçin, Doğa. **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Ergin, Hediye. **Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Erten, Rıfat. “**Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme**”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, 2015. ss. 3-51.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Gülşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Keser, Hakan. **Bireysel-Toplu İş Hukuku Uygulaması**, 3. Baskı, İlkem Ofset, İzmir, 2016.

Kıral, Halis. **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2006.

Narmanlıoğlu, Ünal. **Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973.

Olgaç, Cüneyt ve Mehmet Bulut. **Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği**, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara, 2011.

Seyyar, Ali. **Sosyal Güvenlik Terimleri: Ansiklopedik Sözlük**, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Talas, Cahit. **Toplumsal Ekonomi**, , İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

Temir, Arif. **Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2015.

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0619.pdf> (20.05.2019)

<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>, (20.05.2019)

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5427/e-izin-klavuz-ek-2.pdf> (21.05.2019)

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ui/gm/duyurular/0401191-nolu-duyuru/>
(21.05.2019)

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf> (25.05.2019)

www.legalbank.net, (27.05.2019)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_so_zlesmeleri (29.05.2019)

www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik (30.05.2019)

<http://sozluk.gov.tr/> (30.05.2019)