



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRK SOYLU YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE
ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ**

İrade ABDULLAYEVA

Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

MART 2022



**TÜRK SOYLU YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE ÇALIŞMA
ÖZGÜRLÜĞÜ**

İrade ABDULLAYEVA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MART 2022

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İrade ABDULLAYEVA

03.03.2022

TÜRK SOYLU YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ

(Yüksek Lisans Tezi)

İrade Abdullayeve

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Mart 2022

ÖZET

Bu çalışma, son dönemlerde Türk hukuku bakımından önem arz etmeye başlayan Türk soylu yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemeleri ele almak, Türk soylu yabancıların çalışma hakkı bakımından kendilerine tanınan farklı statüden ne şekilde yararlanabileceklerini incelemek, Türk soylu yabancıların çalışma özgürlüğünün hangi meslekler bakımından söz konusu olduğunun ve bu özgürlüğün sınırlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde genel olarak yabancı kavramından, yabancı türlerinden, yabancıların çalışma hakkından, yabancıların çalışma hakkından yararlanabilmesi için hangi şartları taşımaları gerektiğinden, yabancıların çalışma hakkına getirilen sınırlandırmalardan bahsedilmiştir. İkinci bölümde ise ilk olarak Türk soylu yabancı kavramı incelenmiş daha sonra Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından hangi mesleklerde özgürlükler sağlandığı, bu çalışma özgürlüğüne hangi meslekler bakımından sınırlandırma getirildiği, Türk soylu yabancıların çalışma iznine ilişkin usul ve esaslar incelenmiş, son olarak da Türk soylu yabancıların sosyal güvenlik hakları, siyasi hakları ve mesleki kuruluşlara üye olabilmek haklarına bu bölümde yer verilmiştir. Türk soylu yabancıların çalışma hakkına ilişkin kabul edilen 2527 sayılı Kanun ve bu Kanununun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile Türk soylu yabancılar, çalışma hakkı bakımından yasal olarak diğer yabancılardan farklı hak ve özgürlüklere sahip olmuş olsalar da uygulamada bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Çalışmamızda uygulamada ortaya çıkan bu sorunlara da yer verilmiştir.

Bilim Kodu : 50801
Anahtar : Türk soylu yabancı, Türk soylu yabancıların çalışma hakkı,
Kelimeler : Türk soylu yabancıların çalışma izni, Türk soylu yabancıların sosyal güvenlik hakkı
Sayfa Adedi : 142
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

RIGHT TO WORK AND FREEDOM OF WORK OF FOREIGNERS OF TURKIC ORIGIN

(Master's Thesis)

İrade Abdullayeva

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

March 2022

ABSTRACT

This study aims to deal with the regulations regarding the right to work of foreigners of Turkic origin, which have recently become important in terms of Turkish law, to examine how people of Turkic origin can benefit from the different status granted to them in terms of the right to work, which professions this status is valid for and to determine the limits of this status. Our study consists of two parts. In the first part, the concept of foreigner in general, types of foreigners, the right to work for foreigners, the conditions that foreigners have to have in order to benefit from the right to work, and the restrictions on the right to work for foreigners are mentioned. In the second part, firstly, the concept of foreigners that are of Turkic origin was examined, then in which professions freedoms were provided to them in terms of the right to work, in which professions restrictions were imposed on this freedom of work, the procedures and principles regarding the work permit were examined, and finally, the social security rights, political rights and the right to be a member of professional organizations are included in this last part. Although foreigners of Turkic origin have legally different rights and freedoms from other foreigners in terms of the right to work with the Law No: 2527 and the Implementation Regulation of this Law, which is adopted on the right to work for foreigners of Turkic origin, some problems come up in practice. In our study, these problems arising in practice are also included.

Science Code : 50801

Key Words : Foreigner of Turkic origin, right to work of foreigners of Turkic origin, work permit of foreigners of Turkic origin, social security right of foreigner of Turkic origin

Number Of Pages : 142

Thesis Supervisor : Assoc. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

TEŞEKKÜR

Öncelikle 8 yıl önce bana Azerbaycan'dan Türkiye'ye gelme, Türkiye'de eğitim alma ve hayallerimi gerçekleştirme fırsatı veren Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'na teşekkür etmek isterim.

Lisans eğitimim boyunca hem Hukuk Fakültesini hem de Türkiye'yi sevmeme sebep olan çok değerli Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi hocalarıma teşekkür etmeyi de kendime borç bilirim.

Manevi destekleriyle her zaman yanımda olan ve bir nevi Türkiye'deki ailem olan arkadaşlarıma çok teşekkür etmek istiyorum. İyi ki Türkiye'ye gelmiş ve sizleri tanıma fırsatını elde etmişim.

Yüksek Lisans eğitimim boyunca kendilerinden ders alma fırsatını elde ettiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Kadir ARICI'ya, Prof. Dr. Muhittin ASTARLI'ya, Doç. Dr. Alper Çağrı YILMAZ'a, Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a, Dr. Öğretim Üyesi Hande Bahar AYKAÇ'a da ayrıca teşekkür etmek isterim.

Değerli vakitlerini ayıran ve tez jürimde yer alan Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ'a ve Doç. Dr. Alper Çağrı YILMAZ'a teşekkürlerimi iletiyorum.

Her kararında arkamda olduğunu hissettiğim, kararlarıma her zaman destek veren sevgili babam Mübariz ABDULLAYEV'e, her zaman sevgisini hissettiğim, iyi bir şekilde eğitim almam için elinden geleni esirgemeyen sevgili annem Elza ABDULLAYEVA'ya, küçüklüğümden beri sevgisini bana katan dedem Ferhad ABDULLAYEV'e ve benim için değerli olan tüm aile üyelerime teşekkürlerimi iletmek istiyorum.

En son kısma bıraksam da aslında en çok heyecanla teşekkür etmeyi beklediğim, bana göre en özel ve en güzel teşekkürü hak eden, her konuşmamızda içimi ısıtan, tez konumu seçmemde beni destekleyen ve teşvik eden, tez sürecinde de desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli tez danışmanın Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR hocama teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Sadece tez aşamamda değil manevi olarak da desteğini benden esirgemediği için ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI	3
2.1. Yabancı Kavramı.....	3
2.1.1. Genel Olarak	3
2.1.2. Uluslararası Hukukta Yabancı Kavramı.....	6
2.1.3. Türk Hukuku Bakımından Yabancı Kavramı	7
2.2. Türk Hukuku Bakımından Yabancı Türleri	8
2.2.1. Yabancı Gerçek Kişiler	8
2.2.1.1. Yabancı bir ülkenin vatandaşı olanlar ve birden çok ülkenin vatandaşlığına sahip olanlar	8
2.2.1.2. Vatansızlar	9
2.2.1.3. Uluslararası koruma statüsündeki yabancılar	12
2.2.1.3.1. Mülteciler.....	14
2.2.1.3.2. Şartlı mülteciler	19
2.2.1.3.3. İkincil koruma statüsü sahipleri.....	20
2.2.1.4. Geçici koruma statüsünde olan yabancılar	21
2.2.1.5. Göçmenler	24
2.2.1.6. Türk soylu yabancılar	29
2.2.1.7. Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları.....	29
2.2.1.8. Doğumla Türk vatandaşı olup Türk vatandaşlığından çıkan kişiler	29
2.2.1.9. Diplomatik statüye sahip olan yabancılar.....	31
2.2.1.10. Uzun dönem ikamet izni sahibi yabancılar.....	32

2.2.1.11. Turkuaz kart sahibi yabancılar	32
2.2.2. Yabancı Tüzel Kişiler.....	33
2.3. Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakkı	34
2.3.1. Çalışma Hakkı	34
2.3.2. Çalışma Özgürlüğü.....	38
2.3.3. Yabancıların Çalışma Hakkına İlişkin Düzenlemeler	40
2.3.4. Yabancıların Türkiye’de Çalışabilmesinin Şartları.....	45
2.3.5. Yabancıların Çalışma Hakkına Getirilen Sınırlandırmalar	48
2.3.5.1. Sağlık alanında getirilen sınırlandırmalar.....	54
2.3.5.2. Adalet alanında getirilen sınırlandırmalar	57
2.3.5.3. Eğitim alanında getirilen sınırlandırmalar	58
2.3.5.4. Devlet memurluğu için getirilen sınırlandırmalar	60
2.3.5.5. Mühendislik ve mimarlık meslekleri bakımından getirilen sınırlandırmalar	60
2.3.5.6. Güvenlik alanında getirilen sınırlandırmalar	61
2.3.5.7. Askeri/güvenlik bölgeleri bakımından getirilen sınırlandırmalar	61
2.3.5.8. Diğer meslekler bakımından getirilen sınırlandırmalar	61
2.3.5.8.1. Basın yayın alanı	61
2.3.5.8.2. Denizcilik faaliyetleri	62
2.3.5.8.3. Hava taşımacılığı	64
2.3.5.8.4. Yeraltı kaynakların çıkarılması	65
2.3.5.8.5. Finans sektörü.....	66
2.3.5.8.6. Gümrük sektörü	66
2.3.5.8.7. Acentelik.....	66
2.3.5.8.8. Turizm faaliyetleri	66
3. TÜRK SOYLU YABANCILAR, TÜRK SOYLU YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ	69
3.1. Genel Olarak	69

3.2. Türk Soylu Yabancı Kavramı	70
3.3. Türk Soylu Yabancılara Diğer Statüdeki Yabancılardan Farklı Uygulama Yapılmasının Sebepleri.....	74
3.4. Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanun	77
3.5. Türk Soylu Yabancıların Yabancılara Yasaklı Olan Mesleklerde Çalışabilmesi	79
3.5.1. Sağlık Alanında Çalışma Özgürlüğü	80
3.5.2. Adalet Alanında Çalışma Özgürlüğü	83
3.5.3. Eğitim Alanında Çalışma Özgürlüğü.....	89
3.5.4. Devlet Memuru Olarak Çalışma Özgürlüğü	90
3.5.5. Mühendislik ve Mimarlık Meslekleri Bakımından Çalışma Özgürlüğü.....	93
3.5.6. Güvenlik Alanında Çalışma Özgürlüğü.....	95
3.5.7. Diğer Meslekler Bakımından Çalışma Özgürlüğü.....	96
3.5.7.1. Basın yayın alanı	96
3.5.7.2. Denizcilik faaliyetleri	97
3.5.7.3. Yeraltı kaynakların çıkarılması	97
3.5.7.4. Finans sektörü	97
3.5.7.5. Gümrük sektörü.....	98
3.5.7.6. Turizm faaliyetleri.....	98
3.5.8. Askeri Güvenlik Bölgeleri Bakımından Getirilen Sınırlandırmalar	98
3.6. Türk Soylu Yabancıların Çalışma İzinleri	98
3.6.1. Genel Olarak	98
3.6.2. Çalışma İzni Türleri	100
3.6.2.1. Süreli çalışma izni	100
3.6.2.2. Süresiz çalışma izni	102
3.6.2.3. Bağımsız çalışma izni.....	103
3.6.2.4. İstisnai çalışma izni	105
3.6.3. Çalışma İzni Verilmesine Ait Esaslar ve İzlenecek Usul	106
3.6.3.1. İzin için başvurma	106

3.6.3.2. Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi ve izin verilebilme şartları...	109
3.6.3.3. İzin verilmesi, izin süresi ve uzatılması	112
3.6.3.4. Verilen iznin sona ermesi veya geri alınması.....	117
3.6.3.5. Çalışma izni başvurusunun reddedilmesi	118
3.6.3.6. İtiraz ve yargı yolu	119
3.6.3.7. Bildirim yükümlülüğü	120
3.7. Türk Soylu Yabancılarla İlgili Diğer Hususlar.....	121
3.7.1. Türk Soylu Yabancıların Sosyal Güvenliği	121
3.7.2. Siyasi Haklardan Yararlanma	127
3.7.3. Mesleki Kuruluşlara Üye Olma	127
3.7.4. Sendikal Faaliyette Bulunma	128
4. SONUÇ.....	131
KAYNAKLAR.....	135
ÖZGEÇMİŞ	143

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	Esas
Ed.	Editör
f.	fıkra
H. D.	Hukuk Dairesi
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
ILO	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	Karar
Kanun No:	Kanun Numarası
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
m.	madde
MÖHUK	Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği
T.	Tarih
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TVK	Türk Vatandaşlık Kanunu
UİK	Uluslararası İşgücü Kanunu
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YÇİHKUY	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği
YUKK	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

1. GİRİŞ

Kişiler vatandaşı olduğu ülkeden başka ülkelere çeşitli nedenlerden dolayı gidebilmektedirler. Bu sebeplere kişilerin vatandaşı olduğu ülkede iş bulamaması, beklediği refah seviyesine ulaşamaması, ülkesinde gördüğü baskı, zulüm, dışlanma gibi sebepleri örnek göstermek mümkündür. Hangi sebeple olursa olsun kişiler vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu ülkeden başka bir ülkeye gittikleri ve o ülkede yaşamaya başladıkları andan itibaren hayatlarını idame ettirmek için çalışmaları gerekmektedir.

Gerek soydaşlık bağının yüklediği manevi duygularla gerekse de ülkesinde gördüğü ayrımcılıklardan dolayı Türkiye'ye eğitim almaya gelip daha sonra Türkiye'ye yerleşmek isteyen veya Türkiye'ye yerleşmek amacıyla gelen çok sayıda Türk soylu yabancının olduğu bilinmektedir. Türkiye'de yaşama ve yerleşme amacıyla hareket eden Türk soyluların hayatlarını idame ettirmeleri için doğal olarak çalışmaları gerekmektedir. Türk hukukunda Türk soylu yabancının mesleklerini daha rahat bir şekilde icra edebilmeleri için çalışma hakkı bakımından diğer yabancı uyruklulara nazaran farklı uygulamalar getirilmiştir. Türk soylulara çalışma hakkı bakımından bu kişileri Türk vatandaşları ile hemen hemen eşit konuma getirecek çeşitli düzenlemeler, 25.9.1981 tarihinde kabul edilen 2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun ile ve bu Kanunun kabul edilmesinden bir yıl sonra 25.10.1982 tarihinde kabul edilen Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun'un Uygulama Yönetmeliği ile yapılmıştır.

Çalışmamızda Türk soyluların çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü, 2527 Sayılı Kanun ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde incelenmiştir. Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından farklı uygulama getirilmesi hususunun sosyolojik ve siyasi açıdan hangi olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açabileceği konusu çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çünkü bu çalışmanın yapılmasındaki asıl amaç, Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından Türk hukukunda tanınan ayrıcalıkların neler olduğu, Türk soylu yabancının bu ayrıcalıklarından yararlanabilmesi için hangi usul ve esasları izlemeleri gerektiği hususunun mevcut düzenlemeler kapsamında aydınlatılmasıdır.

Çalışmanın ilk bölümü "Yabancıların Çalışma Hakkı" başlığı altında ele alınmıştır. İlk bölümde öncelikle yabancı kavramına yer verilmiş olup yabancı kavramı, hem Uluslararası hukuk bakımından hem de Türk hukuku bakımından açıklanmıştır. Daha sonra Türk

hukukunda yabancı türlerinden bahsedilmiştir. Son olarak ise Türk Hukukunda yabancıların çalışma hakkı konusuna; yabancıların çalışma özgürlüğü, yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler, yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi için gerekli olan şartlar ve yabancıların çalışma hakkına getirilen sınırlandırmalar başlıkları ile açıklama getirilmiştir.

Çalışmanın diğer bölümünde Türk soylu yabancı kavramı ele alınmış, Türk soylu yabancılara diğer yabancılardan farklı uygulama getirilmesinin sebepleri incelenmiştir. Yabancılara yasaklı olan ancak Türk soylu yabancıların çalışabileceği mesleklerin hangi meslekler olduğu ve Türk soylu yabancılara çalışma hakkı hususunda verilen bu özgürlüğün sınırı konularına da bu bölümde yer verilmiştir. Akabinde Türk soylu yabancıların çalışma izinleri konusu incelenmiş, Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesine ilişkin esaslar ve izlenecek usul, Türk soylu yabancılara çalışma izni verilebilmesine ilişkin gerekli olan şartların neler olduğu, Türk soylu yabancıların çalışma izni için başvurması, Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesi, verilen bu iznin uzatılması, verilen bu iznin sona ermesi veya geri alınması konuları tek tek incelenmiştir. Son olarak bu bölümde Türk soylu yabancıların sosyal güvenlik haklarından bahsedilmiş, Türk soylu yabancıların siyasi haklardan yararlanıp yararlanamayacağı, mesleki kuruluşlara, sendikaya üye olup olamayacakları incelenmiştir.

2. YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

2.1.Yabancı Kavramı

2.1.1. Genel Olarak

Devletin varlığı insandan bağımsız düşünölemeyeceği için devlete bağlı bir insan topluluğu, devletin maddi ve kurucu öğelerinin başında gelmektedir¹. Devletlerin egemenliğinin varlığı, toprakları üzerinde yaşıyan kişiler ve bulunan eşyalar üzerinde hakimiyet alanı doğurmaktadır². Devletlerin bu hakimiyet alanı sadece vatandaşı olan kişiler üzerinden değil vatandaşı olmayan kişiler bakımından da söz konusu olabilmektedir³. Ayrıca devletlerin kendi vatandaşlarını gözettikleri gibi ölkelerinde ikamet eden veya ölkelerine gelen yabancıları da koruma ve gözetme yükümlölüğu bulunmaktadır⁴.

Devletlerin kendi vatandaşları ile başka devletlerin egemenliği altında olan yabancılar arasında ayırım yaptığı görölmektedir⁵. Ancak bununla birlikte İnsan Hakları, Medeni hukuk ve Miras hukuku gibi birçok alanda birçok hususta vatandaşlar ile yabancılar arasında eşitlik sağlandığı da görölmektedir⁶.

İlk Çağlara baktığımızda siyasi ve sosyal yapılanmalardan dolayı yabancılar, öldürölmesi gereken düşman olarak kabul edilmiş, Orta Çağlara baktığımızda ise yabancıların esir olarak kullanılarak kendilerinden faydalanan kişiler haline geldiği görölmüşür⁷. Daha sonra 16. yüzyıldan itibaren yabancılar hukuku, milletlerarası hukukla paralel bir şekilde gelişmiştir⁸. Bunun sonucunda yabancıların siyasi haklar dışında temel haklardan yararlanabileceği kabul edilmektedir⁹.

Türk Dil Kurumuna baktığımızda yabancı kavramı; “*başka bir milletten olan, başka devlet uyruğunda olan (kimse), bigâne, ecnebi*”, “*başka bir milletle ilgili olan*”, “*aileden, çevreden olmayan (kimse veya şey), özge*”, “*tanınmayan, bilinmeyen, yad*”, “*aynı türden,*

¹ Ayan, H. A. (2019). *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması*, (1.Baskı). Ankara: Seçkin, 21.

² Ayan, 2019, 21.

³ Çiçekli, B. (2016). *6458 Sayılı Kanun Gereğince: Yabancılar Ve Mülteci Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Seçkin, 23.

⁴ Tiritöğlü Ersoy, H.H. (2019). “Türkiye’de Mültecilerin Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Hakları”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2), 437.

⁵ Çiçekli, 2016, 23.

⁶ Çiçekli, 2016, 26.

⁷ Tiriyaki, H. (2015). *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, (1. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi, 15.

⁸ Tiriyaki, 2015, 15.

⁹ Özkan, I. (1997). *Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı*, İstanbul: Kazancı, 10.

aynı çeşitten olmayan”, “bir konuda bilgisi, deneyimi olmayan”, “belli bir yere veya kimseye özgü olmayan”¹⁰ olarak tanımlanmıştır.

Yabancı kavramının kapsamına başka bir devletin vatandaşı olan kimselerle birlikte aynı zamanda vatansızlar, uluslararası koruma statüsündeki yabancılar, göçmenler ve diğer özel statülü yabancılar da dahildir¹¹.

Bir devlet açısından o devletin vatandaşı olmayan kişiyi ifade eden “yabancı” kavramının tespiti, kişilerin herhangi bir devlet tarafından haklarının ihlal edilmesi durumunda vatandaşı oldukları ülkeler tarafından diplomatik korumadan yararlanma hususunda önem arz etmektedir¹².

Yabancıların kim olduğu ve ne şekilde nitelendirildikleri, yabancıların özelliklerinin neler olduğu her devletin kendi mevzuatına göre değerlendirilmekte olup, her devlet kendi mevzuatı ile yabancı kavramının neyi ifade ettiğini düzenleme hakkına sahiptir¹³.

Öğretide, bir devlette bulunup o devletin vatandaşı olmayan kişi yabancı olarak tanımlanmaktadır¹⁴. Yabancı kişiler bulundukları ülkede ülkenin vatandaşları ile bir ayrıma tabi tutulmaktadır¹⁵. Örneğin, yabancının bulunduğu ülkede yabancının ikametine, çalışmasına izin veren, buna ilişkin kurallar ortaya koyan yabancıların sınır dışı edilme durumlarını düzenleyen kurallar sadece yabancılar için uygulanacak nitelikte kurallardır¹⁶.

Devletler tarafından yabancı kişinin tanımını yapılırken genelde vatandaşlık kavramı esas alınmaktadır¹⁷. Vatandaşlık, belirli bir devletle kişi arasında karşılıklı olarak hak ve yükümlülük durumunu düzenleyen hukuksal bağ olarak kabul edilmektedir¹⁸. Bu sebeple bir kişinin yabancılık statüsünün belirlenmesi aslında bir taraftan da devletin vatandaşının kim olduğunun tespiti anlamını taşımaktadır¹⁹.

¹⁰ <https://sozluk.gov.tr> (erişim tarihi: 05.03.2021)

¹¹ Tiritöğlu Ersoy, (2019). 439. Ökçün A.G. (1998). *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, (2. Baskı). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s. 3. Erken, B. (2018). *Türkiye’de Yabancıların Çalışması*, (1. Baskı). Ankara:Seçkin, 20.

¹² Kırıl, H. (2006). *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 13.

¹³ Ayan, 2019, 21. Erken, B. (2013). *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin, 19.

¹⁴ Erken, 2013, 19.

¹⁵ Yılmaz, M. (2017). *Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni*, (1.Baskı). İstanbul: On İki Levha, 11.

¹⁶ Tekinalp, G. (2003). *Yabancılar Hukuku*, (8. Baskı). İstanbul: Beta, 9.

¹⁷ Erken, 2018, 23.

¹⁸ Aybay, R. / Özbek, N. / Ersen Perçin, G. (2019). *Vatandaşlık Hukuku*, (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi, 4.

¹⁹ Çelikel, A. (1974). *Yabancılar Hukuku Dersleri*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 17.

Yabancı kavramı sosyolojik görüşle de tanımlanmakta olup bu görüşe göre yabancı kişi, vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu devletle ilişkilerinin fiili olarak zayıf veya hiç olmadığı kişi olarak kabul edilmektedir²⁰.

Yabancı kişiyi içinde bulunduğu hukuki statü açısından tanımlayan görüşe göre belirli bir ülkede objektif hukuki statü içerisinde yaşayan kişi yabancı olarak kabul edilmekte olup kişi, yabancılık statüsünde olmasından dolayı devletin kendi vatandaşından farklı bir konumda bulunacaktır²¹. Yabancı kişinin tanımının, sahip olduğu haklar ele alınarak yapılması doğru olmayıp, vatandaşlık kriteri esas alınarak yapılan tanımlama daha isabetli olduğundan öğretide çoğunluk tarafından kabul edilen görüş, yabancı kavramının vatandaşlık kavramı üzerinden açıklanması gerektiğine dairdir.²² Ancak yabancı kavramını vatandaşlık kavramı üzerinden tanımlayan görüş, herhangi bir devletin vatandaşı olmayan vatansız kişileri kapsam dışı bırakmış olacaktır²³. Bu durum vatansız olarak nitelendirdiğimiz kişilerin statüsünün belirlenmesinde karmaşaya yol açabilecektir. Kanaatimizce bulunduğu ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmaması sebebiyle vatansız kişilerin de yabancı olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Son yıllarda uluslararası antlaşma ve uluslararası sözleşmelerde yabancı kişiyi ifade etmek için “göçmen” , “göçmenler” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir²⁴.

Yabancılar ile ilgili hukuk dalı Yabancılar hukuku olup, Yabancılar hukuku yabancıların bulundukları ülkelerde hangi haklardan yararlanabileceğini hangi haklardan yararlanamayacağını ele alan hukuk dalıdır²⁵. Yabancılar hukuku iç hukukla bağlantılı olup, iç hukuk bakımından Anayasa, kanunlar, yönetmelikler, tüzükler Yabancılar hukukunun kaynağını oluşturmaktadır²⁶. Yabancılar hukuku aynı zamanda Milletlerarası hukukun yabancılarla ilgili olan düzenlemelerini de kapsamaktadır²⁷. Uluslararası Anlaşmalar, Uluslararası Teamül, Hukukun Genel İlkeleri, Uluslararası Mahkeme Kararları, Uluslararası Öğreti Yabancılar hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturmaktadır²⁸.

²⁰ Erken, 2018, 26.

²¹ Erken, 2018, 28.

²² Ayan, 2019, 29, Çelikel, 1974, 18. Töre, N. (2014/II). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Şartları”, Tisk Akademi, 9 (18), 160. Yılmaz, 2017, 11. Erken, 2018, 25.

²³ Ayan, 2019, 28.

²⁴ Asar, A. (2020). *Yabancılar Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Seçkin, 20.

²⁵ Özkan, 1997, 9.

²⁶ Erken, 2018, 22.

²⁷ Tekinalp, 2003, 12.

²⁸ Asar, 2020, 26-28.

2.1.2. Uluslararası Hukukta Yabancı Kavramı

Çeşitli hukuk sistemlerinde vatandaş olmayan kişileri nitelendirmek için farklı kavramlar kullanılmakta olup bazı durumlarda kullanılan bu kavramların çeliştiği anlar da ortaya çıkmaktadır²⁹. Örneğin İngiliz göç hukuk sisteminde göçmenler, etnik topluluklar ve bazı durumlarda da yabancı kavramları birlikte kullanılmaktadır³⁰. Alman hukuk sistemine baktığımızda ise vatandaş olmayan kişiyi ifade etmek için “yabancı” ve “misafir kişi” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir³¹.

Doktrinde yabancı kavramı için birçok tanımlama yapılsa da genel kabul edilen tanımlama 1892 tarihinde Cenevre Toplantısı’nda yapılmıştır³². Uluslararası hukuk bakımından yabancı kişiyi tanımlayan ilk metnin 1892 tarihli Devletler Hukuku Enstitüsü’nün Cenevre Toplantısı olduğu kabul edilmiştir³³. Söz konu metin ile, “*bir devletin ülkesinde bulunup da o devletin uyrukluğunu iddiaya hakkı olmayan kimse*” yabancı olarak kabul edilmiştir³⁴. Görüldüğü üzere, yapılan bu tanımlamada vatandaşlıktan hareket edilmiş ve olumsuz bir ifade kullanılmıştır³⁵. Bu tanımlamaya göre, yabancı kişi başka bir devletin vatandaşı olabileceği gibi vatansız da olabilir, birden çok devletin vatandaşlığına sahip olabilir ya da mülteci veya sığınmacı olabilir³⁶. Bu tanım öğretide eleştirilmiştir. İlk olarak, kişinin sahip olduğu vatandaşlık ilişkisinin varlığı, bu ilişkinin kişi tarafından iddia edilmesinden bağımsız olarak daha önce var olup nesnel bir olgudur³⁷. Bu tanıma getirilen ikinci eleştiri ise bir devletin ülkesinde bulunması hususunda olup kişinin bir devletin yetki alanları içerisinde olmadan da birtakım haklara sahip olmasının mümkün olmasıdır³⁸.

Birleşmiş Milletler tarafından 13.12.1985 tarihinde kabul edilen Yaşadığı Ülkenin Uyruğunda Olmayan Kişilerin İnsan Hakları Bildirisi’nin 1. maddesinde de yabancı kişi

²⁹ Çiçekli, 2016, 23.

³⁰ Çiçekli, 2016, 23.

³¹ Asar, 2020, 19.

³² Kutlu, M. (2019). *Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri*, (1. Baskı). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 4.

³³ Erken, 2018, 24

³⁴ Ayan, H. A. (2018). “Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 57. Erken, 2018, 24

³⁵ Tekinalp, 2003, 6.

³⁶ Ayan, 2019, 29, Kırıl, 2006, 13.

³⁷ Çiçekli, 2016, 24. Ayan, 2019, 29.

³⁸ Ergin, B.G. (2018). “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanuni Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 30 (135), 121, Çiçekli, 2016, 24.

tanımlanmış olup bu maddeye göre yabancı kişi, bulunduğu ülkenin uyruğunda olmayan birey olarak tanımlanmıştır³⁹.

Avrupa Konseyi'nin 6.11.1997 tarihli Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi'nde ve Avrupa Birliği'nin 07.02.1992 tarihli Maastricht Antlaşması ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ise yabancı kavramının yanı sıra göçmen ve vatandaş gibi kavramlar da kullanılmıştır⁴⁰.

2.1.3. Türk Hukuku Bakımından Yabancı Kavramı

Hukumumuz bakımından vatandaş olmayan bir kişiyi ifade etmek için çok fazla kavram kullanılmamakta olup bu bakımdan daha çok “yabancı” kavramının benimsendiği ve kullanıldığı görülmektedir⁴¹.

Türk hukuku bakımından yabancı kavramı ilk defa 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)'da yapılmıştır⁴². Bu tanımlamaya göre, “Yabancı : 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk vatandaşı sayılmayan kişiyi ifade eder.”

Türk hukukunda yabancı kavramı 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu (TVK)'nda ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)'nda da tanımlanmıştır.

Türk Vatandaşlığı Kanunu'na göre yabancı, Türk vatandaşı olmayan yani Türkiye'de bulunan ve Türkiye Cumhuriyetine vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişiyi ifade etmektedir⁴³. Yabancı kavramı, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun'un 3. maddesinde tanımlanmış olup bu maddeye göre yabancı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade etmektedir. Görüldüğü üzere 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda yabancı kavramına ilişkin yapılmış olan tanımlama ile 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nda yapılmış olan tanımlama ile örtüşmektedir⁴⁴.

³⁹ Erken, 2018, 24.

⁴⁰ Erken, 2018, 24.

⁴¹ Çiçekli, 2016, 23.

⁴² Erken, 2018, 25.

⁴³ Ekşi, N. (2012). *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, (4. Baskı). İstanbul: Beta, 4.Baskı, İstanbul, 1. Özdemir, S. Ö. (2008). *Yargı Kararları Doğrultusunda Soru-Cevaplı Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri ve İlgili Mevuat*, Ankara: Adalet Yayınevi, 121.

⁴⁴ Ergin, H. (2017). *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, (1. Baskı), İstanbul: Beta, 7. Ergin, B. G. 2018, 122.

2.2.Türk Hukuku Bakımından Yabancı Türleri

2.2.1. Yabancı Gerçek Kişiler

2.2.1.1.Yabancı bir ülkenin vatandaşı olanlar ve birden çok ülkenin vatandaşlığına sahip olanlar

Bulundukları ülkeden farklı bir ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişiler yabancı bir ülkenin vatandaşı olarak kabul edilmektedirler⁴⁵.

Bazı durumlarda kişiler birden çok ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmaktadır. Bu durum, kişilerin kendi iradeleriyle olabileceği gibi ülkelerin mevzuatlarında vatandaşlıkla ilgili düzenlemelerdeki uyumsuzluk sonucunda da ortaya çıkabilmektedir⁴⁶. Kişinin birden fazla vatandaşlığa sahip olması durumu genelde herhangi bir ülkenin vatandaşlığına sahip olan kişinin doğum dışında bir sebeple başka bir ülkenin vatandaşlığını kazanması sonucunda ortaya çıkmaktadır⁴⁷.

Birden çok ülkenin vatandaşlığına sahip olma durumu “çok vatandaşlık”, genelde de “çifte vatandaşlık” şeklinde kendini göstermektedir⁴⁸. Bu kişiler vatandaş oldukları devletler dışında diğer devletler tarafından yabancı olarak nitelendirilmektedirler⁴⁹.

Kişi birden çok devletin vatandaşlığına sahip ise vatandaşlığına sahip olmadığı diğer bütün devletler bakımından yabancı olarak kabul edilecek olup vatandaşlığına sahip olduğu ülkeler bakımından yabancı sayılmayacaktır⁵⁰. Birden çok vatandaşlığa sahip olan kişinin vatandaşlığını taşıdığı her devlet tarafından diğer vatandaşlarla arasında ayırım yapılamayacağı hususu Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi’nde⁵¹ düzenlenmiştir⁵². Sözleşmenin 17. maddesine göre “*Taraf devletin başka bir vatandaşlığa da sahip olan vatandaşı, ikamet ettiği bu taraf devlet topraklarında, bu taraf devletin diğer vatandaşları ile aynı hak ve ödevlere sahiptir.*”⁵³

⁴⁵Altıparmak, 2019, 51

⁴⁶Ergül, E. (2012). “Uluslararası Hukuk Ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri”, *Türk İdare Dergisi*, (475), 218.

⁴⁷Töre, 2014, 167

⁴⁸Altuğ, Y. (1977). “Çok Vatandaşlık”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 43 (1-4), 191.

⁴⁹Ayan, 2018, 31.

⁵⁰Ayan, 2018, 31.

⁵¹Strazburg, 6.XI.1997

⁵²Erken, 2018, 27.

⁵³Aykaç, A. C. (2008). “Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi”, *TBB Dergisi*, (77), 366.

Türk hukuku bakımından çifte veya çok vatandaşlığı yasaklayan herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir⁵⁴. Kişi hem yabancı ülke vatandaşlığına hem de Türk vatandaşlığına sahip ise bu kişi Türk hukuku bakımından yabancı olarak değil, Türk vatandaşı olarak kabul edilecektir⁵⁵. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti’nde çifte vatandaşlık ile çok vatandaşlık yasak olmasa da kişinin sahip olduğu vatandaşlıklardan biri Türk vatandaşlığı ise kişinin vatandaşı olduğu diğer ülke veya ülkeler karşısındaki hak ve yükümlülükleri ülkemiz bakımından önemli olmayacaktır.

Birden fazla ülkenin vatandaşlığına sahip olan kişinin sahip olup da Türk vatandaşı olmayan kişiler hakkında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) madde (m.) 4’teki düzenlemeye göre daha sıkı ilişki halinde bulundukları devlet hukuku uygulanır.

2.2.1.2. Vatansızlar

Yabancı kişiler birden çok ülkenin vatandaşlığına sahip olabileceği gibi hiçbir ülkenin vatandaşlığına da sahip olmayabilirler.

Vatansızlar, herhangi bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan ve herhangi bir devletin kanunlarına göre vatandaş kabul edilmeyen veya herhangi bir devletin vatandaşlığını fiili ya da hukuki sebeplerden dolayı kaybettikten sonra başka bir devletin vatandaşlığını kazanamayan veya kazanma koşullarını sağlamayan kimsedir⁵⁶. Vatandaşlık, bir kişinin bir devlet ile bağının tanınması olup kişiye tanınan statüdür⁵⁷. Kişi, bir devletin vatandaşlığını kazanma şartlarından hiçbirini taşımadığı takdirde ise vatansızlık statüsü ortaya çıkmaktadır⁵⁸.

Kişinin hiçbir ülkenin vatandaşlığına sahip olmaması şeklinde “de jure” ve kişinin herhangi bir ülkenin vatandaşlığına sahip olmasına rağmen siyasi sebeplerden dolayı o ülkenin diplomatik korumasından yararlanamaması veya yararlanmak istememesi şeklinde “de facto” olmak üzere iki tür vatansızlık olduğu kabul edilmektedir⁵⁹.

⁵⁴ Töre, 2014, 167.

⁵⁵ Yılmaz, 2017, 12. Ekşi, 2012, 1.

⁵⁶ Tekinalp, 2003, 6. Çelikel, 1974, 18. Kırıl, 2006, 14. Töre, 2014, 161. Erken, 2018, 23. Erken, B. (2013). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar Ve Uygulaması”, *Türk İdare Dergisi*, 85(476), 385. Asar, A. (2016). *Göç Yönetimi*, (Güncellenmiş 2. Baskı), Ankara: Seçkin, 111, Demirdelen, Ö. (2020). *Vatansız ve Mülteciler Açısından Vatandaşlık Esasına Göre Yetkili Hukuk*, (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi, 72.

⁵⁷ Altıparmak, 2019, 51.

⁵⁸ Ayan, 2019, 32.

⁵⁹ Kutlu, 2019, 8.

Vatansızlar hiçbir devletin vatandaşlığına sahip olmadığından dünya üzerinde bütün ülkeler tarafından yabancı olarak kabul edilecektir⁶⁰.

Diplomatik korumanın vatandaşlığa bağlı olarak sağlanması sebebiyle vatansız kişiler diplomatik korumadan faydalanamayacakları gibi kişiliklerine ve mal varlıklarına yapılan haksız saldırılarından dolayı herhangi bir devletin himayesinden de yararlanamazlar⁶¹. Bunun dışında vatansız kişiler, herhangi bir ülkede sınırsız kalabilme, başka bir ülkeye seyahat ettiklerinde ülkesine dönüş hakkı gibi devletlerin kendi vatandaşlarına sağladıkları birtakım haklardan yararlanamamaktadırlar⁶². Bu sebeple vatansız kişilerin hukuki durumu milletlerarası hukuk bakımından önem arz etmektedir⁶³. Vatansız kişilerin hiçbir devletin diplomatik korumasından yararlanamaması sebebiyle tamamen savunmasız duruma düşmesinin karşısının alınması için Uluslararası hukukta çeşitli düzenlemeler yapılmıştır⁶⁴.

“*Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına İlişkin BM Sözleşmesi*” ve “*Vatansız Kişilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme*” ile vatansız kişiler yabancı kişilerle hemen hemen aynı statüde tutulmaya çalışılmış ve vatansızların hukuki durumunun yabancıların hukuki durumunun içerisine dahil olduğu kabul edilmiştir⁶⁵. Ancak uygulamada özellikle ülkeye kabul, çıkış, çalışma gibi durumlarda diğer yabancılar ile vatandaşların aynı statüde olduğu, eşit bir şekilde yararlandığı söylenemez⁶⁶.

Vatansız Kişilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme’nin 1. maddesine göre kendi yasalarının işleyişi içinde hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan kişi vatansız bir kişi olarak kabul edilmektedir.

Türk Hukuku’nda vatansız kişilerin tanımı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) m. 3 f. 1-ş’de yapılmış olup yapılan tanımlamaya göre vatansız kişi, hiçbir devlete vatandaşlık bağıyla bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişiyi ifade etmektedir.

TVK m. 8 f. 1 ile Türkiye’de doğan ve yabancı ana ve babasından dolayı doğumla herhangi bir ülkenin vatandaşlığını kazanamayan çocuğun doğumdan itibaren Türk

⁶⁰ Levi, S. (2006). *Yabancıların Taşınmaz Mal Edinmeleri*, İstanbul: Legal Yayınevi, 20.

⁶¹ Tekinalp, 2003, 7. Çelikel, 1974, 19.

⁶² Asar, 2020, 137. Ökçün, 1998, 3. Kırıl, 2006, 14. Töre, 2014, 161. Asar, 2016, 112.

⁶³ Çelikel, A. / Öztekin Gelgel, G. (2003). *Yabancılar Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta, 18

⁶⁴ Kutlu, 2019, 9.

⁶⁵ Tuncay, A. C. (2017). “Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14 (53), 88. Yılmaz, 2017, 12. Çelikel, 1974, 19.

⁶⁶ Çelikel, 1974, 19.

vatandaşlığını kazanacağı düzenleme altına alınarak vatansızlığın önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Vatansızlığın karşısının alınması durumu Türk hukuku bakımından Türk vatandaşı olan bir kişinin çıkma izni olarak Türk vatandaşlığından çıkma durumunda da uygulanmaktadır. TVK m. 25 'de Türk vatandaşlığından çıkmak için izin isteyen kişilerin belli şartları taşımaları halinde Bakanlıkça çıkma izni veya çıkma belgesi verilebileceği düzenlenmiştir. Bu şartlardan biri yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanmış olmak veya kazanacağına ilişkin inandırıcı belirtilerin bulunması şartıdır. Aynı zamanda çıkma izni ile Türk vatandaşlığından çıkacak olan kişilerin talebinin bulunması ve diğer ebeveynlerin muvafakatının olması durumunda da bu kişilerin çocukları vatansız kalacak ise, çocukların Türk vatandaşlığından çıkmasına izin verilmemektedir.

Vatansızlığın karşısının alınması, seçme hakkı ile Türk vatandaşlığından ayrılan kişiler bakımından da uygulanmakta olup TVK m. 34 f. 2'ye göre vatandaşlığın kaybı kişiyi vatansız kılacak ise seçme hakkı kullanılamaz.

Vatansızların çalışma izni ile ilgili işlemlerinde UİK hükümleri uygulanmakta olup vatansız kişiler aynı zamanda 5682 sayılı Pasaport Kanunu'nun 18. maddesine dayanarak yabancılara mahsus pasaport alabilirler⁶⁷. UİK madde 16/f'de kabu edilen düzenleme ile vatansız kişilerin ististnai olarak çalışma izni olarak Türkiye'de çalışabileceği de düzenlenmiştir.

Vatansız olan kişiler, Türkiye'ye herhangi bir devletin vatandaşlığına sahip olmayarak gelen kişiler olabileceği gibi aynı zamanda Türkiye'ye geldikten sonra vatansız kalmış olabilirler⁶⁸. Yaşadığı ülkede vatansız olarak kabul edilen ve vatansız kimlik belgesine sahip olan kişinin geçici pasaport veya seyahat belgesi ile Türkiye'ye seyahat etmesi durumunda belgeyi düzenleyen devletin Türkiye'deki temsilciliğinden bu belgenin süresinin yenilenmesi veya yeni bir belge alınması mümkündür⁶⁹. Başka bir ülkede vatansız olarak kabul edilen kişilerin Türkiye'ye geldikten sonra Türkiye'de kalma durumunun söz konusu olması halinde bu kişilerin ikamet izni alma zorunlulukları bulunmaktadır⁷⁰. İkamet izni ile ülkemizde yaşayabilme hususu, Türk vatandaşı olmayan kişilere özgülenmiş bir husus olduğundan Türk

⁶⁷ Ayan, 2019, 34.

⁶⁸ Asar, 2020, 139.

⁶⁹ Asar, 2020, 141.

⁷⁰ Asar, 2020, 142.

vatandaşlığına sahip olmayan vatansız kişilerin ikamet izni olmadan ülkemizde yaşaması mümkün değildir.

Vatansız kişilerin Türkiye'deki ikametleri genel ikamet izinleri hükümleri uyarınca sonuçlandırılmaktadır⁷¹. Vatansız kişiler, “Vatansız Kişi Kimlik Belgesi” almakla yükümlüdürler. Vatansız Kişi Kimlik Belgesi, YUKK m. 50 f. 2'ye göre, Genel Müdürlüğün uygun görüşü alınarak valilikler tarafından düzenlenmekte olup ikamet izni yerine geçer ve iki yılda bir valiliklerce yenilenir. Kanunun 50. maddesinin 4. fıkrasında yapılan düzenlemeye göre ise Vatansız Kişi Kimlik Belgesi vatansız kişinin herhangi bir ülke vatandaşlığını kazanmasıyla birlikte geçerliliğini kaybeder. YUKK ile vatansız kişilere birtakım haklar ve güvenceler de sağlanmıştır. YUKK m. 50'ye göre “*Vatansız Kişi Kimlik Belgesine sahip kişiler;*

- *Bu Kanundaki ikamet izinlerinden birini almak üzere talepte bulunabilirler.*
- *Kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından ciddi tehdit oluşturmadıkları sürece sınır dışı edilmezler.*
- *Yabancılarla ilgili işlemlerde aranan karşılıklılık şartından muaftutulurlar.*
- *Çalışma izniyle ilgili iş ve işlemlerde 4817 sayılı Kanun hükümlerine tabidirler.*
- *5682 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükümlerinden yararlanabilirler.”*

2.2.1.3.Uluslararası koruma statüsündeki yabancılar

Kişilerin temel hakkı olan yaşam hakkının veya kişisel özgürlüklerinin tehlikeye girmesi durumunda yaşadıkları ülkeyi terk ederek başka bir ülkenin korumasını talep etme haklarının olduğu Uluslararası hukuk kuralı olarak kabul edilmektedir⁷². Kişilerin ülkelerinde zulüm, baskı, şiddet gibi olaylar sebebiyle ülkelerini terk etmelerinin artması ile birlikte bu kişilere uluslararası koruma sağlanma ihtiyacı ortaya çıkmıştır⁷³. Uluslararası korumadan yararlanacak kişiler bir devletle vatandaşlık bağı zayıf olan kişiler olarak kabul edilmektedir⁷⁴. Yabancıların uluslararası hukuk bakımından korunması gerektiğinden yabancıların korunması sadece devletlerin iç mevzuatlarına bırakılmamış aynı zamanda yabancıların uluslararası sözleşmelerle korunması ilkesi kabul edilmiştir⁷⁵. 1948 tarihli İnsan

⁷¹ Asar, 2020, 139.

⁷² Demirdelen, 2020, 26.

⁷³ Demirdelen, 2020, 31.

⁷⁴ Erken, 2018, 22.

⁷⁵ Ayan, 2019, 35.

Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 14/1.maddesi ile zulüm altında olan herkesin başka ülkelere sığınma hakkının olduğu düzenleme altına alınmıştır⁷⁶.

Türk hukuku bakımından uluslararası koruma statüsündeki yabancılar YUKK m. 3 f. 1-r'de tanımlanmış olup Kanunun bu maddesine göre “*Uluslararası koruma: Mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü ifade eder.*” Bunların dışında uluslararası koruma statüsünde olmayan, sadece kitlesel sığınma durumlarında söz konusu olan sığınma türüne “geçici koruma” denilmektedir⁷⁷. Sığınma talep eden yabancıları ifade etmek için genelde “mülteci” kavramı kullanılsa da mülteciler sığınma talep eden yabancılar arasında sadece bir grubu ifade etmektedirler⁷⁸. Türk hukukunda YUKK ile mülteci ve şartlı mülteci ayrımı yapılması Türkiye'nin 1951 Sözleşmesine koymuş olduğu coğrafi kısıtlamadan kaynaklanmakta olup YUKK kabul edilmeden önce Türk Mülteci hukukuna ilişkin düzenlemeler içeren 1994 Yönetmeliği'nde şartlı mülteciler “*sığınmacı*” kavramıyla ifade edilmişlerdir⁷⁹. YUKK kabul edilmeden önce sığınmacı olarak kabul edilen bu kişiler hakkındaki düzenlemeler İltica Yönetmeliği olarak kabul edilen 1994 tarihli Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye'den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar İle Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile ve İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan genelgeler ve talimatlarla yürütülmekte idi⁸⁰. YUKK'nun kabul edilmesiyle birlikte 1994 tarihli Yönetmelikte belirtilen “sığınmacı” kavramı kaldırılmış ve yerine “şartlı mülteci” kavramı kullanılmaya başlanılmıştır⁸¹.

Kişiler, uluslararası koruma başvurusunda bulunduktan sonra birtakım uluslararası koruma ile sağlanacak olan birçok güvenceden yararlanabiliyorlar⁸². Ülkeye geliş nedenleri, özel ihtiyaçları gibi birçok hususları içeren dilekçe başvuru sahipleri tarafından kendilerini en iyi şekilde ifade edecekleri dilde yazılır⁸³. YUKK Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 65.

⁷⁶Çelik, N. B. (2015). “Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak Ve Yükümlülükleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Hukuk Fakültesinin Kuruluşunun 5. Yılına Armağan, (1), 68.

⁷⁷ Tiriöğlu Ersoy, 2019, 437.

⁷⁸ Ekşi, N. (2016). “Suriye Örneği Işığında Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma Hakları”, *Legal Hukuk Dergisi*, 14 (158), 592.

⁷⁹ Asar, 2020, 201.

⁸⁰ Çelik, 2015, 68-69.

⁸¹ Ekşi, N. (2015). “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununu'nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri”, I Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin, 40.

⁸² Asar, 2020, 202. Asar, 2016, 154.

⁸³ Asar, 2020, 202.

maddesinin 2. fıkrasına göre “Uluslararası koruma başvuruları, valiliklere bizzat yapılır. Ancak refakatsiz çocuklar ile diğer başvuru sahiplerinin başvurularını bizzat yapamadığı durumlarda, başvuruları ilgili birimler tarafından bulundukları yerlerde de alınabilir.” YUKK m. 69’a göre uluslararası koruma başvurusunda bulunan kişilerin kayıt zamanı kimlik bilgilerini doğru olarak bildirir mi zorunlu olup kimliklerini ispatlayacak belge ile seyahat dokümanları var ise bunları yetkili makamlara teslim etmeleri gerekmektedir.

Kanunun refakatsiz çocuk, engelli, yaşlı, hamile, çocuğu olan yalnız anne veya baba; işkence, cinsel saldırı, diğer ciddi psikolojik veya fiziksel şiddete maruz kalan ve “özel ihtiyaç sahibi” olarak nitelendirdiği kişilere başvurudan itibaren bütün süreçte diğer kişilerden öne alınmaları ve gerekli tedavilerin uygulanması YUKK’un emredici hükümlerinden olup m. 67’de düzenleme altına alınmıştır⁸⁴.

YUKK m. 68’e göre sadece uluslararası koruma başvurusunda bulunan başvuru sahipleri bundan dolayı idari gözetim altına alınamazlar. Kişinin kimlik belgelerinde şüphe, ülkeye girişiyle ilgili düzensizlikler olması, talebe ilişkin gerekçeleri koruma altına alma, kamu düzeni ve kamu güvenliği açısından güvenlik tedbirinin uygulanması durumunda idari gözetim söz konusu olabilmektedir⁸⁵. YUKK m. 68 f. 5’e göre “Başvuru sahibinin idari gözetim süresi otuz günü geçemez. İdari gözetim altına alınan kişilerin işlemleri en kısa sürede tamamlanır. İdari gözetim, şartları ortadan kalktığı takdirde derhal sonlandırılır.”

Uluslararası koruma statüsünden yararlanan yabancılara ikamet izni yerine geçen uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi verilir⁸⁶.

2.2.1.3.1. Mülteciler

Mülteci kelimesi Arapça kökenli olan ve sözlükte güvenilir bir yere sığınma anlamını taşıyan “iltica” kelimesinden türemiştir⁸⁷. Mülteci, vatandaşı olduğu ülkede yaşanan siyasi olaylardan dolayı zulme maruz kalma korkusuyla ülkesini kendi isteği ile veya zorla terk etmiş, başka herhangi bir devletin vatandaşlığına geçmemiş ve başka herhangi bir devletin

⁸⁴ Asar, 2020, 204.

⁸⁵ Asar, 2020, 207.

⁸⁶ Tuncay, 2017, 90.

⁸⁷ Asar, 2016, 179.

diplomatik himayesinden yararlanmayan, ülkesi dışında olan kimse olarak kabul edilmektedir⁸⁸. Mültecilik durumunun temel unsuru sığınma eylemidir⁸⁹.

Mültecilerin ülkelerinden kaçış nedenleri yaşamalarına ve özgürlüklerine yönelik baskı ve tehdit, yoksulluk, sefalet, savaş, iç karışıklık, doğal afetler gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır⁹⁰. Dolayısıyla mülteciler sadece siyasi olaylar sebebiyle değil, ekonomik, doğal afet, savaş gibi olaylar sebebiyle başka bir ülkeye gitmektedirler⁹¹. Mültecilerin ülkelerini kendi iradeleri ile terk edebilecekleri gibi kendi iradeleri olmadan da terk etmeleri mümkündür⁹².

Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan olaylar sonucunda siyasi sebeplerden dolayı vatandaşı olduğu ülkeyi terk ederek başka ülkelere giden ve ülkesine geri dönmek istemeyen kişilerin artması mülteci sorununun uluslararası alanda önem kazanmasına sebep olmuştur⁹³. Belli siyasi sebeplerden dolayı ülkesini terk etmek zorunda kalan mülteciler bazı ülkelerde iyi muameleyle karşılaşırken, bazı ülkelerde de mültecilere karşı dışlayıcı, kötü muamelede bulunulduğundan, bütün mültecilerin sorunlarının aynı derecede çözümlenebilmesi için Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği tarafından yapılan çalışma sonucunda Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1951 Cenevre Konvansiyonu hazırlanmıştır⁹⁴. 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1951 Cenevre Konvansiyonu sadece mültecilerle ilgili hukuki statüyü düzenlenmektedir⁹⁵. Ayrıca Cenevre Sözleşmesi mültecilerin hukuki durumunu düzenleyen en önemli uluslararası belge olarak kabul edilmektedir⁹⁶. Konvansiyona göre mültecilerin diğer statüdeki yabancıların çalışması bakımından konulan sınırlandırmalara tabii olmadan çalışabilecekleri kabul edilmiştir⁹⁷.

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme ile mültecilerin yabancı statüsünde olduğu kabul edilmektedir⁹⁸. Sözleşmenin 3.

⁸⁸ Çelikel, 1974, 19. Tiritoğlu Ersoy, 2019, 437. Erken, 2018, 23. Özkan, I. (2018). *Göç-İltica ve Sığınma Hukuku*, (Güncellenmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin, 78. Özgöker, U. /Doğan, G. (2019). *Uluslararası Göç ve Mülteci Krizi*, İstanbul: DER Yayınları, 8.

⁸⁹ Ergin, B.G. 2018, 122.

⁹⁰ Çiçekli, 2016, 233.

⁹¹ Tuncay, 2017, 88.

⁹² Kutlu, 2019, 13.

⁹³ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 35. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2003,19.

⁹⁴ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 35. Kırıl, 2006, 15. Çelikel, 1974, 20.

⁹⁵ Ayan, 2019, 36.

⁹⁶ Özgöker /Doğan, 2019, 8-9.

⁹⁷ Ayan, 2019, 37.

⁹⁸ Erken, 2013, 30.

maddesi ile sözleşme hükümlerinin mültecilere, ırk, din veya geldikleri ülke bakımından ayırım yapmadan uygulanacağı kabul edilmiştir.

Türkiye tarafından Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme 1961 yılında onaylanmıştır⁹⁹. Türkiye tarafından Cenevre Sözleşmesi onaylanırken, sadece Avrupa ülkelerinden gelen kişilere mülteci statüsü uygulanacağı beyan edilmiştir.¹⁰⁰

Sözleşmenin 1. maddesinin A. fıkrasının 2. bendine göre “ *Mülteci kavramı, 1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahsa uygulanacaktır.*” Mültecilik statüsü 1951 Tarihli Cenevre Sözleşmesi’nde yer alan kriterlerin mevcut olması durumunda doğacak olup, ülkeler tarafından kişiye mültecilik statüsü verilmesi değil, bu statünün tanınması söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla bir kişi mülteci tanımlamasında belirtilen kriterleri taşıdığı andan itibaren herhangi bir işleme gerek kalmadan, kendisine yasal olarak mültecilik statüsü tanınmadan önce de fiilen mültecilik sıfatını kazanmış olacaktır¹⁰¹.

Sözleşme ile “1 Ocak 1951 tarihinden önce” şeklinde bir kısıtlama koyulması bu sözleşmenin uygulanabilmesinde güçlükler oluşturmuştur ve sözleşmenin uygulanabilirliğini daraltmıştır¹⁰². Bu sebeple 1967 tarihinde New York’da Ek Protokol imzalanmış ve bu Protokol ile “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar” ve “söz konusu olaylar sonucunda” cümleleri 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nden çıkartılmıştır¹⁰³. Protokol ile zaman bakımından kısıtlama kaldırılrsa da mekan olarak kısıtlama kaldırılmamış ancak devletler tarafından arzu edildiği takdirde Avrupa dışından gelenlere de bu sözleşmenin uygulanabileceği kabul edilmiştir¹⁰⁴. Kanaatimizce 1 Ocak 1951 yılından sonra meydana gelen olaylar sonucunda da uluslararası korumaya muhtaç olan kişilerin olması ve bu kişilerin uluslararası korumadan yararlanabilmesi bu kısıtlama ile engellediği için “1 Ocak 1951

⁹⁹ Erken, 2018, 23. Erken, 2013, 30. Çelikel, 1974, 20.

¹⁰⁰ Çelik, 2015, 75.

¹⁰¹ Yılmaz, 2017, 15.

¹⁰² Asar, 2016, 180. Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 37.

¹⁰³ Eren, E. (2015). *Mülteci Hukukunda Geçici Koruma*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin, 35. Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 37. Tiritöğlu Ersoy, 2019, 442. Özdağ, B. (2018). *Uluslararası Göç ve Nüfus Hareketleri Bağlamında Türkiye*, Bursa: Dora Yayınevi, 15.

¹⁰⁴ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 38.

tarihinden önce meydana gelen olaylar sonucunda” kısıtlamasının sözleşmeden çıkartılması yerinde bir düzenleme olmuştur.

Türkiye bakımından da New York Protokolü’nün bağlayıcılık kazandığı tarih olan 31.07.1968 tarihinden itibaren zaman kısıtlaması ortadan kalkmıştır¹⁰⁵. Türkiye tarafından 1967 Protokolü onaylanırken aynı zamanda mültecilere tanınan bu hakların Türk vatandaşlarına tanınan haklardan daha fazla olmayacağı da saklı tutulmuştur¹⁰⁶. Uluslararası korumadan yararlanması sebebiyle bu kişilerin haklarının Türk vatandaşlarından daha öne geçmesi durumunun ortaya çıkabilmesi çekincesi ile böyle bir tutum sergilenmiştir. Ülkelerin öncelikle kendi vatandaşlarının hakların koruma yükümlülüğünün olması sebebiyle Türkiye tarafından sergilenen bu tutumun doğru olduğu kanaatindeyiz.

Sözleşme ile yabancıların çalışma durumlarına konulan sınır ve kısıtlamaların bulundukları ülkede üç seneden beri ikamet eden veya bulunduğu ülkede o ülkenin vatandaşı ile evli olan veya bulunduğu ülkenin vatandaşı olan bir veya birkaç çocuğu olan mültecilere uygulanmayacağı kabul edilmiştir¹⁰⁷.

Devletlerin aynı zamanda mültecilerle ilgili olarak çalışma koşullarını temin etme yükümlülükleri de bulunmaktadır¹⁰⁸. Sözleşme gereğince diğer yabancılar için çalışma koşulları bakımından mevcut olan kuralların mülteciler bakımından da geçerli olacağı kabul edilmekle birlikte ülkelerinde bulunan mültecilerin çalışma haklarını kendi vatandaşlarına tanımış oldukları çalışma haklarıyla aynı noktaya da getirmeleri gerekmektedir¹⁰⁹. Kanaatimizce mültecilerin çalışma haklarını, ülkelerin kendi vatandaşları ile aynı noktaya getirme hususunun belli sınırlamaları olmak zorunda olup kamu düzeni ve kamu güvenliği sebebiyle bu kişilerin çalışma hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılabilceğinin de kabulü gerekmektedir.

1951 Tarihli Cenevre Sözleşmesi’nin 1/C maddesine göre *“Mülteci kişi, vatandaşı olduğu ülkenin korumasından kendi isteği ile tekrar yararlanırsa veya vatandaşlığını kaybettikten sonra kendi arzusu ile tekrar kazanırsa veya yeni bir vatandaşlık kazanmışsa ve vatandaşlığını yeni kazandığı ülkenin himayesinden yararlanıyorsa veya kendi arzusu ile terk ettiği veya zulüm korkusu ile dışında bulunduğu ülkeye kendi arzusu ile tekrar yerleşmek*

¹⁰⁵ Ekşi, 2012, 8.

¹⁰⁶ Tiritoğlu Ersoy, 2019, 438. Ekşi, 2012, 8.

¹⁰⁷ Çelikel, 1974, 21.

¹⁰⁸ Ayan, 2019, 39.

¹⁰⁹ Ayan, 2019, 39.

üzere dönmüşse veya mülteci tanınmasını sağlayan koşullar ortadan kalktığı için vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanmaktan sakınmaya artık devam edemezse mültecilik statüsünden yararlanamaz.”

1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinin 1. maddesinin 2. paragrafında birden fazla ülkenin vatandaşlığına sahip olan mültecilerle ilgili sahip olduğu her bir ülkenin vatandaşlığından yararlanamaması durumunda mülteci statüsü kazanacağı kabul edilmektedir¹¹⁰.

1951 Cenevre Sözleşmesi’nde zulüm teşkil eden sebepler sayılmış olsa da bu zulmün kimlerden veya nelerden kaynaklanabileceğine ilişkin düzenleme yapılmadığından bu zulüm, devletten kaynaklanabileceği gibi devletin desteklediği bir grup veya kişilerden de kaynaklanabilmektedir¹¹¹.

Türk hukuku bakımından Cenevre Sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce mülteci kavramı ilk defa mülga 1934 tarihli 2510 Sayılı İskan Kanunu’nda tanımlanmıştır¹¹². Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasına göre; *“Türkiye’de yerleşmek maksadile olmayıp bir zaruret ilcasile muvakkat oturmak üzere sığınanlara mülteci denir.”*

1994 tarihinde, 1994 Yönetmeliği olarak adlandırılan 1951 tarihli Sözleşme ve 1967 tarihli Protokol baz alınarak Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kabul edilmiştir¹¹³. 1994 Yönetmeliği sadece mültecilere değil aynı zamanda sığınmacı kişilere, ülkemize toplu bir şekilde gelen yabancılar ve nüfus hareketlerine ilişkin hükümler getirerek de düzenleme yapmıştır¹¹⁴.

Halihazırda yürürlükte olan YUKK ile de mülteci statüsü tanımlanmıştır. YUKK’da yer alan mülteci tanımı 1994 tarihli İltica ve Göç Yönetmeliği’ndeki tanımlamayla örtüşmektedir¹¹⁵. Kanunun 61. maddesine göre *“Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz*

¹¹⁰ Eren, 2015, 34.

¹¹¹ Demirdelen, 2020, 48.

¹¹² Çelik, 2015, 75. Ayan, 2019, 38. Töre, 2014, 162. Erken, 2018, 23.

¹¹³ Ekşi, 2012, 10.

¹¹⁴ Ekşi, 2012, 10.

¹¹⁵ Yılmaz, 2017, 14.

konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında mülteci statüsü verilir.” Kanundaki tanımlamaya baktığımızda ülkemiz bakımından mülteci statüsündeki kişiler, Avrupa ülkelerinden gelen kişiler olarak sınırlandırılmıştır.

Mülteci statüsü ferdi nitelikte olup kitlesel akın halinde ve Avrupa’dan gelip gelmediğine bakılmaksızın sınırlarımıza gelen yabancılar mülteci olarak değil, geçici koruma statüsündeki yabancılar olarak kabul edilmektedir¹¹⁶. Geçici koruma statüsündeki yabancılar Suriyelileri örnek göstermek mümkündür¹¹⁷. Suriyeliler her ne kadar ülkemizde mülteci olarak adlandırılırsalar da Suriyelilerin büyük bir kısmı Avrupa’dan gelmedikleri için mülteci olarak nitelendirilmeleri mümkün değildir.

2.2.1.3.2. Şartlı mülteciler

Türkiye 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesini ve 1967 tarihli New York Protokolünü coğrafi sınırlama kaydı koyarak imzaladığından YUKK kapsamında Türk hukukuna özgülenmiş bireysel koruma statüsü olan şartlı mülteci statüsü de mevcuttur¹¹⁸. Şartlı mülteci Türkiye tarafından Cenevre Sözleşmesi’ne koyulan coğrafi çekince sebebiyle Türk hukukuna özgü olan bir uluslararası koruma statüsüdür¹¹⁹. “Şartlı mülteci” kavramı YUKK ile hukukumuzda giren bir kavram olsa da YUKK kabul edilmeden önce yürürlükte olan 1994 tarihli İltica Yönetmeliği ile Avrupa dışı ülkelere uluslararası koruma talebi ile Türkiye’ye gelen yabancıları ifade etmek için “sığınmacı” kavramı kullanılmıştır¹²⁰. 1994 tarihli Yönetmeliğin kabul edilmesiyle birlikte Avrupa’dan gelenler için “mülteci”, Avrupa dışı ülkelere gelen kişiler için “sığınmacı” kavramı kullanılmıştır¹²¹.

YUKK m. 62’ye göre *“Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye*

¹¹⁶ Ayan, 2019, 39.

¹¹⁷ Ayan, 2019, 39.

¹¹⁸ Tiritoğlu Ersoy, 2019, 444. Asar, 2016, 181.

¹¹⁹ Çelik, 2015, 71-72.

¹²⁰ Çelik, 2015, 77.

¹²¹ Yılmaz, 2017, 16.

statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir. Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar şartlı mültecinin Türkiye’de kalmasına izin verilir.” Kanun maddesindeki tanımlamaya baktığımız zaman mülteci ile şartlı mülteci arasında iki noktada farklılık bulunmaktadır. İlk olarak, şartlı mülteciler mültecilerden farklı olarak Avrupa ülkeleri dışından gelmiştir. Mültecilerle şartlı mülteciler arasındaki ikinci farklı nokta ise şartlı mülteci geçici nitelikte bir statü olup bu kişiler kendisine güvenli üçüncü bir ülke bulunana kadar Türkiye’de kalabilecek olup bu kişiler kendilerine güvenli üçüncü bir ülkeyi bulmak zorundadırlar¹²². Örneğin, Afganistan’daki Rus istilasından kaçıp gelen Müslümanlar şartlı mülteci statüsündedirler¹²³. Üçüncü bir ülkeye yerleştirme işlemleri Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yapılacaktır¹²⁴.

Şartlı mültecilere geçici ikamet verilmekte olup verilen bu ikametın süre sınırlaması bulunmamaktadır¹²⁵. Şartlı mültecilerin üçüncü bir ülkeye yerleştirilene kadar Türkiye’de kalmasına izin verildiği için bu statüdeki yabancılara çalışma izninin mültecilerde olduğu gibi doğrudan verilmesi kabul edilmemiş, şartlı mültecilerin çalışması için ayrıca çalışma izni alması gerektiği esası kabul edilmiştir¹²⁶.

Kanaatimizce mülteciler bakımından “Avrupa’da meydana gelen olaylar sonucunda” şeklinde coğrafi sınır olması sebebiyle “şartlı mülteci” şeklinde bir statünün kabul edilmesi Avrupa dışında meydana gelen olaylar sebebiyle ülkemize gelmek isteyen ve uluslararası korumadan yararlanmak isteyen kişilerin haklarını koruma açısından doğru bir düzenleme olmuştur. Ayrıca 1967 tarihinde New York’da imzalanan Ek Protokol ile ülkeler tarafından istendildiği takdirde Avrupa dışından gelenler için de 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nin uygulanabileceği kabul edilmiştir. Dolayısıyla Türkiye tarafından “şartlı mülteci” şeklinde ayrı bir uygulamanın yapılması ile 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’ne aykırı davranılmamıştır.

2.2.1.3.3. İkincil koruma statüsü sahipleri

İkincil koruma, geçici korumadan farklı olarak acil ve geçici nitelikte bir koruma değildir¹²⁷. İkincil Koruma, 1951 Cenevre Konvansiyonu ile 1967 New York Protokolü’nün

¹²² Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 42.

¹²³ Tuncay, 2017, 90.

¹²⁴ Asar, 2016, 181.

¹²⁵ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 42.

¹²⁶ Ayan, 2019, 41.

¹²⁷ Ayan, 2019, 41.

kapsamı dışında kalan yabancılara yönelik bir koruma niteliğinde olup Türk hukukuna YUKK ile girmiştir¹²⁸.

YUKK m. 63'e göre mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde; ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak, uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak, olması nedeniyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında ikincil koruma statüsü verilir.

Mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma, bireysel nitelikte olup bireysel başvurulara esas alınır¹²⁹. Bu sebeple kitlesel akın şeklinde ülkemize gelen kişiler mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsünden yararlanamamaktadırlar.

2.2.1.4. Geçici koruma statüsünde olan yabancılar

Geçici koruma statüsü, YUKK ve Geçici Koruma Yönetmeliği ile uluslararası koruma statüsünden farklı ayrı bir statü olarak kabul edilmiştir¹³⁰. Geçici koruma, kişilerin acil ve geçici olan koruma gereksinimini karşılamak için sağlanır¹³¹.

Mülteci, şartlı mülteci ve ikincil korumadan farklı olarak geçici koruma bireysel nitelikte olmayıp kitlesel niteliktedir ve ülkemize kitlesel olarak gelen yabancılara sağlanan koruma türüdür¹³².

Uluslararası hukukta geçici koruma ile ilgili ilk belge 28 Ekim 1933 tarihli Konvansiyon olarak kabul edilmektedir¹³³. Bunun dışında BM Ülkesel Sığınma Bildirisi'nde kitlesel sığınmadan bahsedilmiş olup Bildiri'ye göre hatırı sayılır kadar insanın milletlerarası bir sınıra ulaşması ve sınırı geçmesi, sınırı geçilen ülkenin bu kitleyi karşılamadaki yetersizliği durumlardan biri veya birkaçı kitlesel sığınmayı kapsamaktadır¹³⁴.

¹²⁸ Ayan, 2019, 41.

¹²⁹ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 44-45

¹³⁰ Ayan, 2019, 42.

¹³¹ Çelik, 2015, 80.

¹³² Ekşi, 2012, 46.

¹³³ Asar, 2020, 241.

¹³⁴ Asar, 2020, 241.

Avrupa Birliği hukuku bakımından 1996 yılında Yerinden Edilmiş Kişilerin Geçici Olarak Kabul Edilme ve İkametleri Hakkından Yük Paylaşımıyla İlgili Bir Uyarı ve Acil Durum Prosedürüne Dair Konsey Kararı ile göçmenlerle ilgili önemli bir düzenleme yapılmış ancak bu kararın 1995 tarihinden önceki göçmenleri kapsam dışında tutması sebebiyle 1999 tarihinde tamamlayıcı yeni bir düzenleme yapılmıştır¹³⁵. 20 Temmuz 2011 tarihli “Yerinden Edilmiş Kişilerin Kitleli Akını Halinde Sağlanacak Geçici Korumanın Asgari Standartları ve Bu Kişilerin Kabul Edilmesi ve Kabulünün Sonuçlarının Üstlenilmesi Konusunda Üye Devletler Arasında Bir Gayret Dengesinin Sağlanmasına İlişkin Önlemler Hakkında Yönerge” ile geçici korumaya ilişkin önemli düzenlemeler yapılmış olup Yönerge “Geçici Koruma Yönergesi” olarak bilinmektedir¹³⁶. Bu Yönerge aynı zamanda Tampere Zirvesi sonrasında sığınma hukuku bakımından kabul edilen ilk anayasal metin özelliği taşımaktadır¹³⁷.

20 Temmuz 2001 tarihli ve 2001/55/EEC Sayılı Konsey Yönergesi’nin 3. maddesine göre kişiye geçici koruma statüsünün tanınması bu kişiye daha sonra mülteci statüsü tanınmasına engel teşkil etmeyecektir¹³⁸.

Türk hukukuna baktığımızda “geçici koruma” kavramı ilk kez YUKK m. 91 ile hukukumuzda girmiştir¹³⁹. YUKK m. 91’ göre “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitleli olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir.” Madde metnindeki “sağlanabilir” ifadesinden de anlaşılacağı üzere maddede belirtilen sebeplerden dolayı ülkemize gelmiş olan bir kişiye Türkiye tarafından geçici koruma sağlama zorunluluğu bulunmamaktadır. Ülkenin siyasi durumu, ekonomik olarak bu kişilere koruma sağlama gücünün olup olmaması hususları önem arz ettiğinden bu şekilde bir düzenleme yapılmasının doğru olduğu kanaatindeyiz.

Suriye’de devam eden savaş sebebiyle ülkemizde yaşayan ve ülkemize sığınan Suriyeliler “geçici koruma” statüsünde olup Suriyelilerin yararlandığı uluslararası koruma türü geçici korumadır¹⁴⁰.

¹³⁵ Asar, 2020, 242.

¹³⁶ Asar, 2020, 242-243.

¹³⁷ Asar, 2020, 243.

¹³⁸ Çelik, 2015, 80.

¹³⁹ Asar, 2020, 245.

¹⁴⁰ Ekşi, 2016, 594. Ergin, B. G. 2018, 124.

Geçici koruma statüsündeki yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları zorunludur¹⁴¹.

Geçici korumadan yararlanacak olan yabancıların ülkeye kabullerini, ülkede kalış durumlarını ve bu kişilerin hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla Geçici Koruma Yönetmeliği kabul edilmiştir¹⁴². 2014 yılında yürürlüğe giren Geçici Koruma Yönetmeliği ile geçici koruma statüsünden yararlanılabilmesi için herhangi bir süre belirtilmemiştir¹⁴³.

Geçici Koruma Yönetmeliği’nin 3/1-f maddesinde geçici korumanın tanımlanması yapılmış olup maddeye göre geçici koruma, “*Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak veya bu kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen ve uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirmeye alınamayan yabancılara sağlanan korumayı*” ifade etmektedir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre kitlesel akın ile ülkeye gelen kişiler ile birlikte kitlesel akına yol açan olaydan dolayı bireysel olarak gelen kişilerin de geçici koruma hükümlerinden yararlanması mümkündür¹⁴⁴.

Geçici korumada temel amaç, ülkeye sığınan kişilerin acilen güvenli bir şekilde güvenli bir ortama yerleştirilmesi, bu kişilerin temel insan haklarının korunmasının sağlanmasıdır¹⁴⁵. Sığınmacılara gerekli olan bu temel ihtiyaçlar sağlandıktan sonra bu kişilere YUKK kapsamında statüler verilecektir¹⁴⁶.

Geçici Koruma Yönetmeliğinin 11. maddesindeki düzenlemeye göre geçici koruma kararının sonlandırılması ile geçici korumayı tamamen durdurarak geçici korunanların ülkelerine dönmesine, geçici korunanlara, koşullarını taşıdıkları statünün toplu olarak verilmesine ya da uluslararası koruma başvurusunda bulunanların başvurularının bireysel olarak değerlendirilmesine, geçici korunanların, Kanun kapsamında belirlenecek koşullarda Türkiye’de kalmalarına izin verilmesine karar verebilir.

¹⁴¹ Tuncay, 2017, 92.

¹⁴² Tuncay, 2017, 91.

¹⁴³ Aygün, M. / Kaya, C. (2016). “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 88.

¹⁴⁴ Ayan, 2019, 42.

¹⁴⁵ Ergin, B. G. 2018, 124.

¹⁴⁶ Ergin, B. G.. 2018, 124.

Geçici Koruma statüsündeki yabancılara Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 22. maddesi gereğince valiliklerce "Geçici Koruma Kimlik Belgesi" verilmekte olup bu belge sadece ülkede kalış hakkını sağlayarak ikamet izni ile eşdeğer olmamaktadır¹⁴⁷.

Geçici koruma kapsamına alınmayan yabancıların geri dönüşleri sağlanana kadar haklarında yapılacak olan tüm işlemler İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenecektir¹⁴⁸.

Geçici koruma belgesine sahip olan yabancıların Türkiye'de çalışma izinlerine ilişkin başvurular Çalışma ve Sosyal Güvenli Bakanlığının (ÇSGB) teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir¹⁴⁹. Geçici koruma sahibi yabancıların çalışma izinlerine ilişkin esaslar Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 29. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Yönetmeliğin 29. maddesinin 5. fıkrasına göre geçici koruma statüsünde olan yabancılara verilen çalışma izni ikamet izinleri yerine geçmemektedir.

Geçici Koruma Yönetmeliği m. 30 gereğince geçici koruma sahipleri aynı zamanda sosyal hizmet ve yardımlardan da yararlanmaktadırlar.

Geçici koruma statüsündeki yabancıların geçici koruma statüsü kaldırıldığı takdirde bu yabancıların Türkiye'yi terk etme zorunlulukları bulunmamaktadır¹⁵⁰. Usulüne uygun bir şekilde ikamet izni alan her yabancıların Türkiye'de yaşama hakkı bulunmaktadır. Bu sebeple geçici korumadan yararlanan kişilerin geçici koruma statüsü, geçici korumayı gerektiren durumun ortadan kalkması sebebiyle kalkmışsa bu kişiler usulüne uygun bir şekilde ikamet izni alarak ülkemizde yaşayabileceklerdir.

2.2.1.5. Göçmenler

Belirli bir coğrafyadan başka bir coğrafyaya yer değiştirme insanlık tarihinin başından beri mevcut olmuştur¹⁵¹. Tarihsel sürece baktığımızda kişilerin daha iyi bir yaşama sahip olma amacıyla başka bir ülkeye göç ettikleri görülmektedir¹⁵². Göç, iç ve dış göç şeklinde iki kısma ayrılmaktadır¹⁵³. Literatürde göç denildiğinde genelde akla dış göç gelmekte olup, dış

¹⁴⁷ Ayan, 2019, 43.

¹⁴⁸ Asar, 2020, 247.

¹⁴⁹ Asar, 2020, 258.

¹⁵⁰ Ayan, 2019, 43.

¹⁵¹ Gürsoy, S./ Aksoy, B. (2019). "Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Zorluklar", *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar II. Kitap*, Ankara: Gazi Kitabevi, 1.

¹⁵² Şimşek, R. / Koçancı, M. (2018). "Yabancı İşgücü Üzerine Bir Saha Çalışması: Yeni Hayatın İnşasında Hem Yabancı Hem de İşgücü Olmak" *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar*, Ankara: Gazi Kitabevi, 146.

¹⁵³ Çiçekli, 2016, 201.

göçe literatürde “uluslararası göç” denilmektedir¹⁵⁴. Göç konusunda önemli olan husus, kişinin gideceği ülkede yerleşme niyetinin varlığıdır¹⁵⁵. Göç tanımında yerleşmek niyeti önemli olmakla birlikte, bir kişinin ilk başta ülkesinden kısa bir süreliğine başka bir ülkeye gitmesi daha sonra farklı sebeplerden dolayı o ülkede yerleşmesi durumu da mümkün olabilir¹⁵⁶.

Göç, saik ve sebepleri bakımından siyasi ve ekonomik göç olarak ikiye de ayrılabilir¹⁵⁷. Refah düzeyleri kendi ülkelerinden daha yüksek olan ülkelere yerleşmek amacıyla yapılan ekonomik göç, dini sebeplerle kendi ülkelerinde gördükleri baskıdan dolayı başka ülkeye gerçekleştirilen siyasi göç olarak kabul edilmektedir¹⁵⁸.

Dini, siyasi ve benzeri sebeplerden dolayı bağlı bulunduğu ülkeyi terk edip yerleşme amacı ile başka bir ülkeye giden kişi göçmen olarak kabul edilmektedir¹⁵⁹. Uluslararası belgelerde karşımıza çıkan “göçmen” kavramıyla belirli bir devletin vatandaşı olmayan kişiler” kastedilmektedir¹⁶⁰. Göçmen kabulünde devletlerin siyasi ve sosyal politikası daha ön planda olup bu husus ülkeler tarafından çıkartılan özel kanunlar ile gerçekleştirilmektedir¹⁶¹.

Göçmen kelimesi hem kendilerinin hem de aile fertlerinin sosyal ve maddi durumlarını düzeltmek için başka bir bölgeye yerleşme niyetiyle göç eden aile veya kişileri kapsamaktadır¹⁶².

BM tarafından kişinin göçmen olarak kabul edilebilmesi için yabancı bir ülkede bir yıldan fazla ikamet etme şartının da gerekli olduğunu kabul etmektedir¹⁶³. Görüldüğü üzere “göçmen” ile “mülteci” arasındaki en büyük fark göçmenlerin “yerleşme” iradesi ile hareket etmiş olmalarıdır¹⁶⁴.

Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Korunması Uluslararası Sözleşmesi’ne göre uyruğunu taşımadığı herhangi bir ülkeden çalışan bütün yabancılar göçmen olarak kabul edilmektedir¹⁶⁵. Sözleşmenin 7. maddesi taraf devletlerde bulunan tüm göçmen işçilere ve bu

¹⁵⁴ Çiçekli, 2016, 201.

¹⁵⁵ Töre, 2014, 163. Tuncay, 2017, 92. Ergül, 2012, 222. Ayan, 2019, 44. Erken, 2018, 30. Kırıl, 2006, 15.

¹⁵⁶ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 201. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 22.

¹⁵⁷ Çiçekli, 2016, 202.

¹⁵⁸ Çiçekli, 2016, 202.

¹⁵⁹ Tuncay, 2017, 92. Kırıl, 2006, 15.

¹⁶⁰ Çiçekli, 2016, 25

¹⁶¹ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 22. Töre, 2014, 164.

¹⁶² Özdal, 2018, 11.

¹⁶³ Erken, 2018, 30.

¹⁶⁴ Yılmaz, 2017, 13. Ekşi, 2012, 12. Özkan, 1997, 15.

¹⁶⁵ Ayan, 2019, 46.

işçilerin aile fertlerine dil, din, ırk, cinsiyet ve bunlarla birlikte etnik, sosyal köken ve vatandaşlık gibi sebeplerden dolayı kişilerin karşılaşabileceği ayrıma karşı korumaktadır¹⁶⁶. Sözleşmenin 34.maddesi ise göçmen işçilerin istihdam edildikleri devletin yasalarına saygılı olmak koşuluyla istihdam edildikleri devletten hak talep edebilmelerini mümkün kılmıştır¹⁶⁷.

International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü) (ILO) 1.07.1949 tarihli 97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç Sözleşmesi ve 24.06.1975 tarihli 143 sayılı Göçmen İşçiler Sözleşmesi, göçmenlerin hakları bakımından ilk uluslararası belgeler olup aynı zamanda göçmen işçiler bakımından uluslararası standart getiren sözleşmelerdir¹⁶⁸. ILO 97 sayılı Sözleşme, düzenli statüdeki göçmen işçilerle ilgili olup göçmen işçilerin bulundukları ülkenin vatandaşlarına uygulanan muameleden daha aşağı muamele uygulanma yasağı getiren bir sözleşmedir¹⁶⁹. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen göçmen işçilerin çalışması ve göçmen işçilerin kendilerinin ve ailelerinin ikametine ilişkin hususlarını düzenleyen 24.11.1977 tarihli Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi ise Türkiye tarafından 1973 yılında onaylanmıştır¹⁷⁰.

Göç ve göçmen kavramı daha çok Anglo-Sakson Hukuk sisteminde kullanılmakta olup Kıta Avrupa Hukuk sisteminde ve ülkemiz hukukunda göçmen kavramının yerine yabancı kavramı kullanılmaktadır¹⁷¹.

Türk hukuku bakımından göç, Türk kültürüne bağlı olan ve Türk soyundan gelen kişilerin yerleşmek amacıyla ülkemize gelmesi olayı, göçmen ise yerleşmek amacıyla ülkemize gelen Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı kişileri ifade etmektedir¹⁷². Göçün toplu bir şekilde yapılması zorunlu olmayıp bireysel olarak Türkiye'ye yerleşme amacıyla gelen ve diğer şartları taşıyan kişiler de göçmen olarak kabul edilmektedir¹⁷³.

Türk hukukunda göçmenlerle ilgili işlemler İskan Kanunu, Pasaport Kanunu, İskan Muafiyetleri Nizamnamesi, İskan Kanunu Uygulama Yönetmeliği, diğer imzalanan sözleşmeler, çıkartılan özel kanunlar çerçevesinde yürütülmektedir¹⁷⁴. Ancak Kanunda hangi

¹⁶⁶ Ayan, 2019, 46.

¹⁶⁷ Ayan, 2019, 46.

¹⁶⁸ Ayan, 2019, 46. Erken, 2018, 30.

¹⁶⁹ Ayan, 2019, 46.

¹⁷⁰ Erken, 2018, 30.

¹⁷¹ Çiçekli, 2016, 202.

¹⁷² Çelikel, 1974, 22. Özdal, 2018, 11.

¹⁷³ Tuncay, 2017, 93.

¹⁷⁴ Çiçekli, 2016, 203.

lkelerden göçmen kabul edebileceğimize dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır¹⁷⁵. İskan Kanunu m. 7'ye göre, göçmen olarak kabul edilecekler bakımından Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayin ve tespiti Cumhurbaşkanı kararı ile yapılır.

Göçmenler YUKK kapsamında olmayan yabancılar arasındadır¹⁷⁶. Türk hukukunda göçmen kavramına karşılık olarak "muhaçir" kavramı 2510 sayılı mülga İskan Kanununda kullanılmış olup, göçmen kavramı ise 5543 sayılı İskan Kanunu'nda kullanılmıřtır¹⁷⁷. Her iki kanun kapsamında göçmenler, Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı yabancı olarak nitelendirilmektedir¹⁷⁸. Bir kişinin göçmen olarak ülkemize kabul talebi ya göçmen vizesi ile gelmesi şeklinde yahut pasaport ile ülkeye normal bir şekilde giriş yaptıktan sonra göçmenlik konusunda talepte bulunması ya da Türkiye'ye iltica edip göçmen olarak kabul edilme talebinde bulunması şeklinde gerekleřebilmektedir¹⁷⁹.

Türk hukuku bakımından "iskanlı göçmen", "serbest göçmen", "münferit göçmen" ve "toplular göçmen" olmak üzere dört göçmen kategorisi vardır. 5543 sayılı İskan Kanunu m. 3 f. 1- f'ye göre "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu Kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek isknları sağlananlar*" iskanlı göçmen olarak kabul edilmiştir. Kanunun 3. maddesinin e fıkrasına göre serbest göçmenler ise, "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşmek amacıyla tek başına veya toplular halde Türkiye'ye gelip devlet eliyle iskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir.*" Aynı maddenin g bendinde münferit göçmenin tanımlaması yapılmış olup, söz konu maddeye göre münferit göçmen, "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenlerdir.*" Kanunun ġ fıkrasında ise toplular göçmen tanımlanmış olup fıkraya göre toplular göçmen, "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuza yerleşmek amacıyla toplular olarak gelen ailelerdir.*"

Münferit göçmen, serbest göçmen ve toplular göçmenler ülkemizin sınırlarına girdikten sonra sağlık, gümrük, idari ve nakil işlemleri tamamlanana kadar göçmen kabul merkezlerinde kalmaktadırlar¹⁸⁰.

¹⁷⁵ Ekşi, 2012, 13.

¹⁷⁶ Ayan, 2019, 44.

¹⁷⁷ Ayan, 2019, 44.

¹⁷⁸ Yılmaz, 2017, 13. Ayan, 2019, 45.

¹⁷⁹ Kırall, 2006, 16.

¹⁸⁰ elikel / ztekin Gelgel, 2013, 23. Ekşi, 2012, 14.

Türkiye'ye gelen iskanlı göçmenler ülkemize girdikten sonra kesin veya geçici iskanları için belirlenen yerlerin, serbest göçmenler de yerleştikleri ve oturdukları yerlerin en büyük mülki amirine başvuru yaparak kendileri ve aile fertleri için Vatandaşlığa Girme Beyannamesi imzalamalı ve Göçmen Belgesi almak zorundadırlar¹⁸¹. Göçmen Belgesi iki yıllık süre için geçerli olup haklarında gerekli işlemler yapılan göçmenler vatandaşlığa alınacaktır¹⁸². Kazanılan bu vatandaşlık sadece kişi açısından söz konusu olup kolektif sonuç doğurmamaktadır¹⁸³. Ancak İskan Kanunu m. 8 f. 4'e göre *"Küçükler, baba ve analarına, baba veya anaları yoksa kan ve kayın hısımlarına bağlı tutulmaktadırlar. Kimsesiz gelen küçükler, yaşlarına bakılmaksızın vatandaşlığa alınırlar."*

5343 sayılı İskan Kanunu ile bazı durumlar bakımından göçmenlere muafiyetler sağlanmıştır. İlk olarak Kanun'un 34. maddesinde *"göçmenlerin, bir aile veya aile sayılan kişiler ile bir köy, mahalle veya topluluk olarak yurda getirecekleri kullanılmış zati, mesleki ve ev eşyaları bir defaya mahsus olmak üzere gümrük vergileri ile damga vergisinden ve diğer her türlü resim, vergi ve harçlardan muaftır."* denilmek suretiyle göçmenlere gümrük muafiyeti sağlanmıştır.

5343 sayılı İskan Kanunun 35. maddesine göre *"Göçmenlerin pasaportları üzerinde yapılacak vize muamelesi ile kendilerine verilecek eşya belgeleri her türlü resim ve harçtan muaftır. Göçmen, göçebe, millî güvenlik nedeniyle ve kamulaştırmadan etkilenen ailelerden iskân edilenlere bu Kanun hükümleri gereğince yapılacak iskân yardımı gümrük ve vergi muafiyeti, tabiiyet, nüfusa ve tapuya tescil ve nakil işlemleri dolayısıyla gerek kendileri tarafından verilecek gerekse ilgili dairelerce düzenlenecek her türlü evrak damga vergisi ile sair resim ve harçlardan muaftır."*

Kanunun 36. maddesi ile göçmenlere iskan yoluyla verilen taşınmazların vergilerden muaf olduğu hüküm altına alınmıştır.

Kanaatimizce çeşitli sebeplerden dolayı yerleşmek amacıyla ülkemize gelen ve soydaşlık bağımızın güçlü olduğu göçmenler bakımından bu muafiyetlerin uygulanmasının kamu düzeni ve kamu güvenliği açısından sakıncalı bir tarafı yoktur.

En son olarak Kanunun 37. maddesi ile göçmenlere askerlik muafiyeti sağlandığı düzenleme altına alınmıştır. Türk vatandaşı olmayan bir kimsenin askerlik yükümlülüğü

¹⁸¹ Ekşi, 2012, 14. Ayan, 2019, 45.

¹⁸² Töre, 2014, 165. Ekşi, 2012, 14.

¹⁸³ Çiçekli, 2016, 208.

olmadığından 37. madde ile böyle bir düzenleme yapılmamış olsaydı bile göçmenler bakımından askerlik muafiyetinin olduğunun kabulü gerekmektedir.

2.2.1.6. Türk soylu yabancılar

Türk soylu yabancılar özel statülü yabancılar arasında kabul edilmektedir. 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirmelerine İlişkin Kanun ile Türkiye’de yaşayan Türk soylu yabancıların çalışma esasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Türk soylu yabancılar, ayrıcalıklı yabancılar olarak kabul edilmektedir¹⁸⁴.

Türk soylu yabancıların kimler olduğuna dair iç hukuk bakımından netlik bulunmamakta olup kimlerin Türk soylu yabancı olarak kabul edileceği ülkenin politikasına göre belirlenmektedir¹⁸⁵.

Türk soylu yabancılar ve Türk soylu yabancıların çalışma hakkı ile çalışma özgürlüğü, ayrıntılı bir şekilde üçüncü bölümde ele alınacaktır.

2.2.1.7. Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları

“Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Arasında İki Ülke Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma” ile Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti (KKTC) vatandaşları 2527 sayılı Kanun kapsamında çıkartılmış olup bunun sonucunda KKTC vatandaşları Türk soylu yabancılara nazaran daha özel ve elverişli bir konum elde etmişlerdir¹⁸⁶.

KKTC vatandaşlarının TVK m. 42’deki düzenleme sonucunda doğrudan Türk vatandaşlığını kazanması da mümkün hale getirilmiştir¹⁸⁷.

2.2.1.8. Doğumla Türk vatandaşı olup Türk vatandaşlığından çıkan kişiler

Kişinin kendi isteği ile bir devletin vatandaşlığından çıkması durumunda bu kişiler için özel haklar bulunmasına ilişkin düzenlemeler uluslararası hukukta Avrupa Sözleşmesi ile düzenlenmiştir. Aynı zamanda da ulusal hukuk bakımından da buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır¹⁸⁸. 403 sayılı mülga Türk Vatandaşlığı Kanunu’nda¹⁸⁹ 1995 tarihli değişiklik ile doğumla Türk vatandaşlığını kazanan ancak daha sonra çıkma izni ile Türk vatandaşlığını

¹⁸⁴ Aybay, R. (2007). *Yabancılar Hukuku*, (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 94

¹⁸⁵ Yılmaz, 2017, 17.

¹⁸⁶ Töre, 2014, 166-167

¹⁸⁷ Ayan, 2019, 49.

¹⁸⁸ Erken, 2018, 27.

¹⁸⁹ Kanun No : 403 Kabul Tarihi : 11/2/1964

kaybeden kişilere çalışma, taşınmaz edinme, miras ve birçok konuda Türk vatandaşları ile aynı muamelede bulunma hakkı sağlanmıştır¹⁹⁰.

Avrupa ülkelerinde çifte vatandaşlık kabul edilmediğinden ve yabancı bir ülkede o ülkenin vatandaşı olmadan yaşamanın zorlukları çok fazla olduğundan bu kişilerin Türk vatandaşlığından çıkma gerekliliği ortaya çıkmıştır¹⁹¹. Ancak bu sebeple Türk vatandaşlığından çıkmak zorunda olan kişilere ülkemizde ayrıcalıklar tanınmadığından ve diğer yabancılarla aynı muameleye maruz kaldıklarından bu durum yurt dışında yaşayan Türklerin zor duruma düşmesine sebep olmuştur¹⁹². Dolayısıyla böyle bir uygulama getirilme sebebi yurt dışında yaşayan ve yaşadığı ülkenin vatandaşlığına geçme niyeti olan Türk vatandaşlarını korumak ve yaşadıkları ülkenin vatandaşlığına geçmek zorunda olan vatandaşlarımıza kolaylık sağlanması olmuştur¹⁹³.

Ayrıca bu statüdeki kişilerin belli istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanabilecekleri TVK m. 28’de “*Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, bu maddede belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklıdır.*” belirtilmek suretiyle düzenleme altına alınmıştır. Kanun maddesi ile bu kişilerin kamu güvenliği ve kamu düzenine ilişkin belirli istisnalar dışında Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip olacağı düzenlenmiştir. Doğumla Türk vatandaşı olup daha sonra çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığından çıkan kişilerin seçme, seçilme, ev eşyası ithal etme hakları ve askerlik hizmeti yükümlülükleri bulunmamaktadır¹⁹⁴. Görüldüğü üzere mavi kartlılar yabancı statüsünde düzenlenmiş olsalar da diğer yabancılardan farklı olarak özel statüde yabancı olarak kabul edilmiştir¹⁹⁵.

Bu kapsamdaki kişilere talepleri halinde kendilerinin farklı bir statüye sahip olduklarını ifade eden “Mavi Kart” verilir¹⁹⁶. Bu sebeple bu kişilere mavi kartlı yabancılar da denilmektedir.

¹⁹⁰ Tuncay, 2017, 94. Ayan, 2019, 47. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 24. Töre, 2014, 166.

¹⁹¹ Can, H. / Tuna, E. (2018). *Mavi Kartlı Yabancılar*, Ankara: Adalet Yayın Evi, 18.

¹⁹² Can/Tuna, 2018, 18.

¹⁹³ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 24. Tütüncübaşı, U. (2011). “Türk Vatandaşlığından Çıkma ve 6304 Sayılı Kanun Kapsamında Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (Yeni “Mavi Kart” Uygulaması)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(2), 191.

¹⁹⁴ Temir, A. (2015). *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 20.

¹⁹⁵ Can/Tuna, 2018, 35.

¹⁹⁶ Ayan, 2018, 48.

Mavi kartlı yabancılar aynı zamanda kadroya dayalı kamu hizmeti niteliğinde görevde çalışamayacak olup kamu kurum ve kuruluşlarda sözleşmeli personel olarak çalışabilirler¹⁹⁷. Kanaatimizce mavi kartlı yabancıların kamu güvenliği ve kamu düzenine ilişkin belli istisnalar dışında Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip olacağı düzenlendiğinden kamu güvenliği ve kamu düzenine aykırı bir durum söz konusu değilse mavi kartlı yabancıların kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışabilmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Mavi kart statüsünden doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve bu kişilerin üçüncü dereceye kadar olan altsoyları yararlanabilecektir. Mavi kartlılara ilişkin Anayasamızda düzenleme yapılmayıp TVK kapsamında düzenleme yapıldığından mavi kartlı statüsü Anayasal bir statü olmayıp yasal bir statüdür¹⁹⁸. Mavi kartlı yabancılar Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasına benzer 11 haneli bir kimlik numarası verilmekte olup, bu kişiler tüm işlemlerinde bu kimlik numarasını kullanabileceklerdir¹⁹⁹.

2.2.1.9. Diplomatik statüye sahip olan yabancılar

Diplomatik Statüye sahip kişiler devletlerin resmi ilişkilerini yürüten, uluslararası kuruluşlar ve başka devletler nezdinde temsil için görevlendirilen kişilerdir²⁰⁰. Bu kişiler Türkiye’de ayrıcalıklı statüde olan yabancılar olarak kabul edilmektedir²⁰¹. Büyükelçiler, muadili rütbedeki diğer misyon şefleri, başkonsoloslar, diğer konsoloslar ve konsolos memurları diplomatik statü sahibi olan kişiler olarak kabul edilmektedir²⁰².

Diplomatik statü sahibi kişiler kişisel dokunulmazlık, elçilik binası, araçları, arşivlerinin dokunulmazlığı, haberleşme serbestliği dokunulmazlığı, vergi ve gümrük ayrıcalıkları dokunulmazlığına sahip olmaktadır²⁰³.

Diplomatik statüde çalışan yabancı personellere ve bazı durumlarda da aile bireylerine bazı ayrıcalıklar da sağlanmış olup sağlanan ayrıcalıklarla ilgili Türkiye Konsolosluk İlişkileri

¹⁹⁷ Temir, 2015, 20.

¹⁹⁸ Can /Tuna, 2018, 37.

¹⁹⁹ Tütüncübaşı, 2011, 190.

²⁰⁰ Erken, 2018, 29.

²⁰¹ Töre, 2014, 167.

²⁰² Erken, 2018, 29.

²⁰³ Erken, 2018, 29.

Hakkında Viyana Konvansiyonu İle Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Konvansiyonu örnek olarak gösterilebilir²⁰⁴.

2.2.1.10. Uzun dönem ikamet izni sahibi yabancılar

YUKK m. 42/1'e göre, *"Türkiye'de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalmış olan ya da Bakanlığın belirlediği şartlara uyan yabancılara, Bakanlığın onayıyla valilikler tarafından süresiz ikamet izni verilir."* Aynı maddenin 2. fıkrasında ise mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri ile insani ikamet izni sahiplerine ve geçici koruma sağlananlara, uzun dönem ikamet iznine geçiş hakkı tanımayacağı belirtilmiştir.

Uzun dönem ikamet izni sahibi yabancıların YUKK m. 44 kapsamındaki düzenlemeye göre, kamu görevlerine girme, seçme-seçilme, muafin araç ve ev eşyası ithal etme hakları bulunmayacak olup askerlik yükümlülükleri de olmayacaktır²⁰⁵.

2.2.1.11. Turkuaz kart sahibi yabancılar

Turkuaz Kart, 6735 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. bendinde tanımlanmış olup madde metnine göre *"Turkuaz Kart: Yabancıya, Türkiye'de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgeyi ifade eder."* Dolayısıyla Turkuaz Kartın nitelikli yabancılara verilen özel ve daha kolaylaştırılmış bir çalışma izni türü olduğunun kabulü gerekmektedir²⁰⁶. Turkuaz Kartın hangi durumlarda ve kimlere verilebileceği Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiş olup maddeye göre *"Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilir."* Turkuaz Karta sahip olabilecek yabancılar belirlenirken ilk olarak yabancının eğitimi, tecrübesi ve yetenekleri gibi bireysel nitelikleri gözetilmiş, ikinci olarak ise yabancının maddi durumunun iyi olması ile ekonomiye doğrudan yatırımcı olarak katkısı gözetilmiştir²⁰⁷. Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olarak verilir²⁰⁸. Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 17'ye göre süresiz Turkuaz Kart için başvurunun, geçiş süresinin bitimine yüz seksen gün kala ve her koşulda süre bitmeden yapılması gerekmektedir. Yönetmeliğin 18.

²⁰⁴ Ayan, 2019, 50.

²⁰⁵ Ayan, 2019, 52.

²⁰⁶ Kavlak, B. (2019). "Uluslararası İşgücü Kanunu İle Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2 (337), 343.

²⁰⁷ Ayan, 2018, 61.

²⁰⁸ Ergin, H. 2017, 40. Kavlak, 2019, 346.

maddesine göre Turkuaz Kart sahibi yabancıların başvurusunun olumlu değerlendirilmesi durumunda geçiş süresi kaldırılır ve Turkuaz kart süresiz hale gelir.

2.2.2. Yabancı Tüzel Kişiler

Hukukta kişi kavramı gerçek ve tüzel kişileri ifade etmektedir. Bu sebeple devletlerin vatandaşları üzerindeki egemenlik hakkı sadece gerçek kişiler için söz konusu olmayıp tüzel kişileri de kapsamaktadır²⁰⁹. Dolayısıyla yabancı kişi denildiğinde hem gerçek kişi yabancı hem de yabancı ortaklıkları ile yabancı sivil toplumları olan tüzel kişi yabancı kastedilmektedir²¹⁰.

Yabancı denildiğinde akla ilk gelen yabancı gerçek kişi olduğundan, yabancılar hukukunda yabancı tüzel kişiler istisnai nitelikte kabul edilmektedir²¹¹. Yabancı kavramından genelde kastedilen yabancı gerçek kişi olsa da yabancı kavramı yabancı tüzel kişileri de kapsadığından yabancılar hukuku bakımından tüzel kişilerin hangi ülkenin tabiiyetinde olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir.

Vatandaşlık ilkesinden yola çıkarak yapılan tanımlamalar sadece yabancı gerçek kişiyi kapsamakta olup yabancı tüzel kişiyi kapsamamaktadır²¹². Tüzel kişilerin tabiiyetinin tespit edilmesi, yabancılar hukuku açısından şube açabilmeleri, acenta, temsilci tayin etmeleri, belirli iş kollarında çalışabilmeleri açısından önem arz etmekte olup aynı zamanda milletlerarası usul hukuku bakımından uygulanacak hukukun belirlenmesinde de önem taşımaktadır²¹³. Tüzel kişilerin tabiiyetinin belirlenmesi konusunda farklı kriterlerden yararlanılmakta olup tüzel kişiler her devletin kendi hukuk sistemine göre bulunduğu ülkede, ülkenin kendi tabiiyetinde veya yabancı olarak kabul edilir²¹⁴.

Yabancı tanımında gemilerin ve sermayelerin tanımı yapılırken hakkın konusu olan şey bakımından değil, hak sahibi bakımından hareket etmek gerekmektedir²¹⁵. Sermayelerde gönderen kişinin hangi ülkenin vatandaşı olduğu önem arz etmemekte olup, önemli olan gönderen kişinin yabancı bir ülkede ikamet etmiş olmasıdır²¹⁶. Yabancı ticari şirketler ülkelerde yatırım ve kazanç elde etme amaçlı faaliyet gösterdiklerinde, faaliyet gösterdikleri

²⁰⁹ Tekinalp, 2003, 7

²¹⁰ Erken, 2018, 23-24. Asar, 2020, 20.

²¹¹ Erken, 2018, 22.

²¹² Göğer, 1974, 4.

²¹³ Çelikel/ Öztekin Gelgel, 2013, 28.

²¹⁴ Çelikel, 1974, 18. Er, S. (2014). “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (4), 178.

²¹⁵ Göğer, 1974, 5.

²¹⁶ Göğer, 1974, 5.

lkelerde yabancı tüzel kişilik kapsamına girmektedirler²¹⁷. Yabancı ortaklıkların durumunu incelerken Türk Ticaret Kanunu (TTK)’nın 42. maddesi de göz önünde bulundurulmaktadır. Bu maddeye göre merkezi Türkiye dışında bir ülkede bulunan ortaklıklar yabancı ortaklıktır²¹⁸. Kar amacı taşımayan dernek ve vakıflar bakımından da merkezleri önem teşkil etmekte olup merkezleri yurt dışında bulunan dernek ve vakıflar yabancı olarak kabul edilmektedir²¹⁹.

2.3.Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakkı

2.3.1. Çalışma Hakkı

Devletlerin tüm insan haklarına karşı saygı gösterme, kişilerin bu haktan yararlanmasına engel olacak her türlü davranıştan korunması ve bu hakkı kullanacak kişiye destek olmak üzere üç tür yükümlülüğü bulunmaktadır²²⁰. Sosyal devletlerde devletin, herkesin insanlık onuruna yakışır şekilde yaşam seviyesi sunma görevini stlendiğ grlmektedir²²¹. Bu görevin uygulandığı alanların başında çalışma ilişkileri gelmektedir²²². Çünkü ekonomik olarak daha zayıf konumda olan işçiye korumak İş Hukuku’nun başlıca amacını oluřturmaktadır²²³. Çalışma hakkı ve sözleşme özgürlüğü klasik ekonomik haklardan farklı olarak tarihsel ve sosyolojik ağırlıklı bir hak olup iş ilişkilerini düzenleyen bir haktır²²⁴.

Demokratik devletlerde eşitlik ilkesinden hareketle yabancıların da aynı vatandaşlar gibi hak ve özgürlüklerden yararlandırılması gerektiğ fikri savunulmuřtur²²⁵. Aynı zamanda ticari ilişkilerde yabancıların katkıları göz önünde bulundurularak yabancıların bu doğrultuda hukuki durumlarının da iyileştirilmesi gerektiğ zarureti ortaya çıkmıřtır²²⁶. Anayasamızın 49. maddesi ile yapılan “*çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” şeklindeki düzenleme ile çalışma hakkının sadece Türk vatandaşlarına mahsus değil, Türkiye’de yaşayan herkesin sahip olduğ bir hak olduğ kabul edilmiřtir²²⁷. Çalışma hakkı, bir insan hakkı olduğndan

²¹⁷ Altıparmak, C. (2019). *Yabancıların Türkiye’de Mülk Edinmesinin Temel Esasları*, Ankara: Seçkin, 54

²¹⁸ Kırıl, 2006, 17.

²¹⁹ Çelikel / Gelgel ztekin, 2003, 28-30.

²²⁰ Aygl, M. (2019). *Yabancıların Çalışma Hakkı (Hürriyeti) ve Yabancılar a Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi*, Ankara: Yetkin, 32.

²²¹ Süzek, S. (2018). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, İstanbul: Beta, 56.

²²² Süzek, 2018, 56.

²²³ Süzek, 2018, 56.

²²⁴ Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*, Ankara, Turhan Kitapevi Yayınları, 38. Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M. (2011). *İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri)*, Ankara: Turhan kitapevi Yayınları, 45.

²²⁵ Ayan, 2019, 59.

²²⁶ Ayan, 2019, 59.

²²⁷ Başbuğ, A./ Yücel Bodur M. (2018). *İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları*, (5. Baskı). Ankara: Beta, 18.

“herkes” için geçerli olan bir haktır²²⁸. Ancak Anayasa ile herkese tanınan bu hak, Anayasa’ya aykırı olmayacak bir şekilde kanunla sınırlandırılabilir²²⁹.

Yabancılar tanınan çalışma hakkı devletlerin kendi politikaları ile de yakından bağlantılıdır²³⁰. Ancak bu, çalışma hakkının mutlak bir şekilde siyasi bir hak olduğu anlamı taşımamaktadır²³¹.

Çalışma birçok hakları da beraberinde doğurduğundan yabancılar tanınan çalışma hakkı da doğal olarak yabancı kişiye; dinlenme hakkı, sendika kurma ve sendikal faaliyet hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkını da beraberinde getirmektedir²³².

Çalışma hakkı, kişilere devletin imkanları dahilinde kendisine iş sağlamasını talep etme yetki hakkını da ifade etmektedir²³³.

Çalışma hakkı, kişinin ekonomik ve sosyal olarak yaşamını gerektiği gibi sürdürebilmesi ve hayatını idame ettirmesi için uluslararası sözleşmeler ve Anayasamız ile yabancı ve vatandaş ayrımı yapılmadan herkes için güvence altına alınan bir haktır²³⁴. Çalışma hakkı, kişiye insan olması itibarı ile tanınması gereken temel haklar arasında yer almaktadır²³⁵.

Türk Anayasasına baktığımızda çalışma hakkı, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” kısmında düzenlenmiştir²³⁶. Çalışma hakkı aynı zamanda belirli şartların sağlanması durumunda kişilerin çalışmakla yükümlü kılınmasından dolayı bir nevi ödev olarak da kabul edilmektedir²³⁷. Çalışma hakkının temel insan haklarından biri olması sebebiyle kamu hukuku niteliğinde bir hak olduğu kabul edilmekte ise de çalışma hakkının özel hukuku ilgilendiren

²²⁸ Başbuğ/ Yücel Bodur, 2018, 132.

²²⁹ Başbuğ/ Yücel Bodur, 2018, 18.

²³⁰ Ayan, 2019, 61.

²³¹ Ayan, 2019, 61.

²³² Erken, 2018, 83.

²³³ Huysal, 2014, 439.

²³⁴ Tiritoglu Ersoy, 2019, 438. Huysal, B. (2014) “4817 Sayılı Kanun Kapsamında Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Ayferi GÖZE’ye Armağan, İstanbul, (1-2), 439.

²³⁵ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 127, Aygöl, 2019, 31. Çelikel, 1974, 142-143.

²³⁶ Güven, P. / Çalışkan, Y. (2004). “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun İle Getirilen Yeni Değişiklikler”, *Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 197.

²³⁷ Erken, B. (2013). “Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *AÇSHB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 68.

niteliği de bulunmaktadır²³⁸. Kamu hakkı vasfı ağır basan çalışma hakkının özel hukuk niteliği kişiye çalışma hakkı tanındıktan sonra ortaya çıkacaktır²³⁹.

Çalışma hakkına yapılan tanımlamalarda çalışma hakkının sosyal ve ekonomik yönü esas alınmakta olup yapılan bazı tanımlamalarda ise bağımlı veya bağımsız iktisadi faaliyette bulunabilme özelliği esas alınmaktadır²⁴⁰. Çalışma hakkı, bir kimsenin onuruna yakışır bir şekilde yaşayabilmesi ve kazancını sağlamak amacıyla çalışabileceği bir işe sahip olabilmelerini ifade etmektedir²⁴¹.

Çalışma hakkı temel haklar kategorisinde kabul edilen haklardan biri olup gerek uluslararası sözleşmelerle gerek devletlerin anayasalarıyla garanti altına alınan bir haktır²⁴². Çalışma hakkı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi gibi birçok uluslararası sözleşmeler ile düzenlenme altına alınmıştır²⁴³.

Yabancılar, usulüne uygun bir şekilde çalışma izni aldıkları takdirde bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışabilme hakkına sahiptirler²⁴⁴. Usulüne uygun bir şekilde oturma izni alan yabancının çalışma hakkı sınırlandırılmaz²⁴⁵. Ancak Kanunlarla yabancılara yasaklanan meslekler bakımından bu durumun istisnası mevcut olup yabancıların kamu düzeni, kamu otoritesi, devlet güvenliği gibi sebeplerden dolayı kendilerine yasaklanan mesleklerde çalışması mümkün değildir. Yabancıların çalışması yasak olan mesleklerde çalıştırılması durumunda yapılan iş sözleşmesi de geçersiz olacaktır²⁴⁶. İş sözleşmesinin geçersizliği ileriye dönük olarak hüküm ve sonuç doğurduğundan²⁴⁷ yabancılar bakımından da iş sözleşmesinin geçersiz olmasının ileriye dönük hüküm ve sonuçlar doğuracağını kabulü gerekmektedir.

²³⁸ Özkan, 1997, 14. Yılmaz, 2017, 19. Çelikel, 1974, 142.

²³⁹ Çelikel/ Öztekin Gelgel, 2013, 128. Çelikel, 1974, 143.

²⁴⁰ Aygöl, 2019, 22.

²⁴¹ Aygöl, 2019, 22.

²⁴² Uyanık Çavuşoğlu, A. (2014). “Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Çalışma Hakkı”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 88 (5), 15.

²⁴³ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 15.

²⁴⁴ Eyrenci, Ö. /Taşkent, S. /Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 99.

²⁴⁵ Başbuğ/ Yücel Bodur, 2018, 132.

²⁴⁶ Ekonomi, M. (1974). *İş Hukuku Dersleri Cilt I Ferdi İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Matbaası, 86.

²⁴⁷ TBK m. 394 f. 3 “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”

Devletlerin usulüne uygun bir çalışma izni alındığı takdirde yabancı kişiye çalışma imkanlarını sunması gerekmektedir²⁴⁸. Ancak aynı zamanda ülkelerin ekonomik durumları dikkate alındığında yabancı kişinin de bulunduğu ülkede çalışma ödevi bulunması gerekmektedir²⁴⁹. Dolayısıyla yabancılara tanınan çalışma hakkının aynı zamanda yabancılar bakımından bir ödev olduğunun kabulü de mümkündür²⁵⁰.

Anayasa m. 48’de “*herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*” düzenlemesi mevcuttur. Madde metnindeki “*herkes*” ifadesinin hem ülke uyruğunda olan kişileri hem de yabancı kişileri kapsadığının kabulü gerekmektedir. Kanun maddesinin gerekçesinde kişilere tanınan bu hürriyetin sadece kamu yararı amacıyla sınırlanabileceği belirtilmiştir²⁵¹. Çalışma hakkı herkese tanınan bir hak olarak kabul edilmişse de kişi bu haktan çalışabileceği bir iş bulduğu takdirde yararlanabilecektir²⁵². Dolayısıyla çalışma hakkı, aslında devletin de üstlenmesi gereken ve olumlu edimlerde bulunması gereken sosyal ve ekonomik hak olarak kabul edilmiştir²⁵³. Çalışma, herkesin ödevi olarak belirtilmişse de kişileri zorla çalıştırmak mümkün olmadığı gibi, kişiler isterse çalışmayabilir veya çalışmaktan vazgeçebilirler²⁵⁴. Anayasa metninde çalışmanın ödev olarak düzenlenmesi çalışmanın herkes için ahlaki bir ödev olduğunu belirtilmesi amacını taşımaktadır²⁵⁵. Kanaatimizce çalışma hakkının kişiler için ödev olarak kabul edilmesinin geniş bir şekilde yorumlanmaması gerekmektedir. Çünkü çalışma hakkının kişilere sınırsız bir şekilde ödev olarak yüklenmesi durumunda kişilerin mutlak bir şekilde çalışma zorunluluğu olacaktır. Halbuki herkesin dilediği işte çalışma ve çalışmama hakkı vardır. Bu hakkın kısıtlanması ve kişilere mutlak bir şekilde çalışma zorunluluğu yüklenmesi, Anayasa m.48’de belirtilen “*sözleşme hürriyetine*” aykırılık teşki edecektir. Bu sebeple öğretide AYGÜL’ün çalışma hakkının ödev olma durumunun ahlaki bir ödev kabul edilmesi gerektiği yönündeki düşüncesine katılmaktayız. Sonuç olarak çalışma hakkı, kişinin bir iş bulması ve işe girmesi bakımından devlete yüklenen ödev bakımından pozitif statü hakkı, kişilerin istedikleri alanda

²⁴⁸ Ayan, 2019, 69.

²⁴⁹ Ayan, 2019, 69.

²⁵⁰ Ayan, 2019, 69.

²⁵¹ Çelik, N. /Caniklioğlu, N. /Canbolat, T. (2014). *İş Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 27. Baskı). İstanbul: Beta, 152.

²⁵² Aygöl, 2019, 22.

²⁵³ Aygöl, 2019, 29-30.

²⁵⁴ Tuncay, 2017, 80.

²⁵⁵ Tuncay, 2017, 80.

çalışma hürriyetlerinin olması bakımından negatif statü hakkı arasında değerlendirilmektedir²⁵⁶.

Dünya geneline baktığımızda ülkelerin yabancılara kendi vatandaşları ile tam olarak ve eşit bir şekilde çalışma hakkı tanınması söz konusu değildir²⁵⁷. Çünkü uluslararası hukuk düzenlemeleri ile devletleri yabancılara çalışma hakkı tanımaya zorlayan herhangi bir hukuk kuralı mevcut değildir²⁵⁸. Kişilere vatandaşlık bağının getirdiği birtakım haklar söz konusu olup bu hakların başında da çalışma hakkı gelmektedir. Kişilerin yaşamlarını sürdürebilmesi ve insancıl bir şekilde yaşayabilmesi için çalışma hakkından yararlanması gerekmektedir. Devletlerin öncelikle kendi vatandaşlarının çalışma hakkını koruma, kendi vatandaşlarına çalışma imkanı sunma yükümlülüğü mevcuttur. Aksi durumun kabulü halinde kişinin bir ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmasının bir öneminin olmayacağını kabul etmek gerekir. Ancak bu durumun kabulü halinde bile çalışma hakkının temel insan haklarından olduğu gerçeğinin bertaraf edilmemesi gerekmektedir.

2.3.2. Çalışma Özgürlüğü

Çalışma özgürlüğü, kişinin çalışma, bir teşebbüse girişme, çalışmama, çalışacağı mesleği, sanatı, işyerini, işverenini seçmekte serbest olmasını ifade etmektedir²⁵⁹. Çalışma özgürlüğü aynı zamanda bir kimsenin kazanç elde etme için faaliyet göstermesini de ifade eder²⁶⁰. Çalışma özgürlüğü ülkemiz hukukunda önemli bir yere sahip olduğu gibi aynı zamanda Uluslararası hukukta da çok önemli bir yere sahiptir²⁶¹. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının olduğu, Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinde herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama hakkının olduğu vurgulanmıştır²⁶². Türk hukukuna baktığımızda yabancılara tanınan çalışma özgürlüğü kamu sağlığı, kamu güvenliği, kamu düzeni ve kamu yararına kanunla sınırlandırılabilir²⁶³.

²⁵⁶ Aygöl, 2019, 33-34.

²⁵⁷ Tekinalp, 2003, 119.

²⁵⁸ Tekinalp, 2003, 119.

²⁵⁹ Töre, 2014, 155. Aygöl, 2019, 29. Huysal, 2014, 439. Ayan, 2019, 63.

²⁶⁰ Özkan, 1997, 14.

²⁶¹ Er, 2014, 179.

²⁶² Er, 2014, 179.

²⁶³ Tekinalp, 2003, 120.

Yabancılarla tanınan çalışma özgürlüğü yabancıların bir ülkede sömürülmesinin önünü kesmek ve bir ülkede yabancı statüsünde olan bir kişiye o ülke tarafından veya o ülkenin vatandaşları tarafından zarar verilmesini önlemek amacı taşımaktadır²⁶⁴.

Çalışma özgürlüğüne ilişkin uygulamalar yeknesak nitelikte olmayıp her devletin düzeni bakımından farklı kapsamlara sahip olabilmektedir²⁶⁵.

Çalışma özgürlüğü kendisi ile birlikte çalışma esaslarının düzenlenebileceği sözleşme özgürlüğünü de ortaya çıkarmaktadır. Anayasamızın 48. maddesi ile “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.*” şeklinde düzenleme yapılarak ekonomik yaşam açısından sözleşme yapma özgürlüğü güvence altına alınmıştır²⁶⁶. Ancak iş ilişkisi bakımından bağımlılık unsuru da mevcut olup bu durum, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran unsur olarak kabul edilmektedir²⁶⁷.

Çalışma özgürlüğü devletlerin ekonomik ve siyasi düzeni ile yakından ilgili olduğundan devletlerin kendi vatandaşlarının refahını ve çıkarlarını koruması gerektiğinde yabancıların çıkarlarının feda edilebilmesi mümkündür²⁶⁸.

Yabancılarla tanınan çalışma hakkının sınırsız bir şekilde uygulanması çalışma hakkının kamu hukuku niteliği sebebiyle mümkün olmamakta olup, çalışma hakkı kamu yararı, kamu güvenliği sebebiyle sınırlandırılabilir²⁶⁹. Ayrıca tarihsel süreçte yaşanan ekonomik krizlerden dolayı ülkelerin yabancıların çalışma hakkına sınırlandırma getirmesine sebep olmuştur²⁷⁰.

Anayasa madde 18’de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu düzenlemesi yabancılar bakımından da geçerli bir düzenlemedir²⁷¹. 18. maddenin 2. fıkrasında ise “*Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve*

²⁶⁴ Ayan, 2019, 64.

²⁶⁵ Göger, 1974, 66.

²⁶⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, 2016, 55.

²⁶⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, 2016, 56.

²⁶⁸ Göger, 1974, 65.

²⁶⁹ Çelikel, 1974, 14.

²⁷⁰ Töre, 2014, 155.

²⁷¹ Yılmaz, 2017, 10.

fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.” düzenlemesi mevcut olup yabancılar bakımından geçerli şartların gerçekleşmesi halinde yabancı da bu şekilde çalıştırılabilecektir²⁷².

Çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü birbiriyle yakından ilişkili ve bağlantılı iki kavramdır. Çalışma özgürlüğünün çalışma hakkının bir unsuru olduğunun kabulü gerekmektedir²⁷³. Herkes istediği işte çalışma özgürlüğüne sahip olup bireylere çalışma özgürlüğünün garantisi olarak devlet tarafından zorunlu birtakım sosyal haklar da sağlanmaktadır²⁷⁴. Bir hakkın kullanımı bakımından ise devlet tarafından bu hakkın kullanımı için farklı yöntemlerden hareket edilebilmesi mümkün olup bu yöntemlerin sosyal-ekonomik politikalara göre değişmesi de mümkündür²⁷⁵. Ancak çalışma özgürlüğü bakımından böyle bir durum mümkün olmayıp devletin bu şekilde bir seçim yapma olanağı bulunmamaktadır²⁷⁶. Şu hususu da belirtmek gerekir ki çalışma hakkı bakımından devletin müdahale etme durumu daha çok sosyal ve ekonomik yönden güçsüz konumda olan işçiyi koruma amacına dayanmaktadır²⁷⁷.

2.3.3. Yabancıların Çalışma Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Çalışma hakkı, esasen Sanayi Devrimi sonrasında uluslararası belgelerde yer almaya başlamış, çalışma hakkına ilk defa ILO Anayasası kapsamında yer verilmiştir²⁷⁸. Ancak yabancı kişilere çalışma hakkı tanınması konusunda Uluslararası hukukta zorlayıcı bir düzenleme bulunmadığından devletlerin yabancılara çalışma hakkı tanınması gerektiği konusunda bir zorunluluk da bulunmamaktadır²⁷⁹. Uluslararası Devletlerin öncelikle kendi vatandaşlarının haklarını koruma yükümlülüğü olup yabancılara tanınacak hakların kendi vatandaşlarına tanınan haklardan öne geçmemesi gerekmektedir. Yabancılara sağlanacak çalışma hakkı bakımından zorlayıcı düzenlemeler getirilmesi devletlerin kendi vatandaşlarının haklarını ihlal etmesine sebebiyet verebileceğinden Uluslararası hukuk ile devletlere

²⁷² Yılmaz, 2017, 10.

²⁷³ Kaya, P. A. /Ertuğrul Yılmaz, I. U. (2016). “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 76.

²⁷⁴ Demir, F. (2014). “Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10, 143

²⁷⁵ Nazlı, S. (2015). *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin, 43.

²⁷⁶ Nazlı, 2015, 43.

²⁷⁷ Şen, M. (2014). “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 1(20). 155.

²⁷⁸ Aygül, 2019, 39.

²⁷⁹ Huysal, 2014, 440.

yabancılar için çalışma hakkı tanınması hususunda zorlayıcı kurallar koyulmamasının doğru bir yaklaşım olduğu kanaatindeyiz.

Türk hukuku bakımından ise yabancıların çalışma izinlerine ilişkin esasların belirlenmesi sektöre göre farklı kanunlarda yer almakta idi²⁸⁰. Cumhuriyetimizin kurulmasından itibaren yetmişden fazla mevzuat ile yabancıların çalıştırılmasıyla ilgili doğrudan veya dolaylı olarak düzenlemeler yapılmıştır²⁸¹. 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun’un yürürlükte olduğu dönemde Kanunun 15. maddesinde yabancıların Türkiye’de ancak Kanunun kendilerine men etmediği işleri tutabileceklerini belirtmek suretiyle yabancıların belirli mesleklerde çalışabileceği ve bu mesleklerde çalışabilmeleri için çalışma izni alma zorunda oldukları kabul edilmiştir²⁸².

2007 sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile sermayeden daha çok emeğe dayanan birçok iş Türk vatandaşlarına hasredilmiştir²⁸³. Daha sonra yabancıların çalışma izni ile ilgili usul ve esasları tek bir çatı altında toplamak amacı ile 17 Şubat 2003 tarihinde 4817 sayılı YÇİHK kabul edilmiştir²⁸⁴. Kabul edilen bu Kanun ile 11.06.1932 tarihli 2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır²⁸⁵. Kanunun ardından Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği (YÇİHKUY) çıkartılmıştır²⁸⁶.

YÇİHK’in kabul edilmesiyle hukukumuzdaki dağınık düzenlemelerin önüne geçilmesi ve çalışma izninin tek bir elden verilmesi, kayıt dışı yabancı çalıştırılmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır²⁸⁷. Ayrıca ucuz işgücü sebebiyle tercih edilen yabancıların mağduriyetlerinin giderilmesi, yabancıların sosyal güvenlik sisteminden yararlandırılarak ülkedeki prim ve vergi

²⁸⁰ Güven/Çalışkan, 2004, 198.

²⁸¹ Tiryaki, 2015, 27.

²⁸² Tuncay, 2017, 81. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 128.

²⁸³ Özkan, 2018, 151.

²⁸⁴ Kırıl, 2006, 30. Güven / Çalışkan, 2004, 198.

²⁸⁵ Alp, M. (2004). “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2), 33.

²⁸⁶ Tanrıbilir, F. B. (2014). “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Türkiye’de Yerleşmiş Olan Yabancıların “Türk Vatandaşı Eşinden Olan Çocuklarına” Getirdiği (YÇİHK m. 8/a) İstisnai Çalışma İzni Alma Yükümlülüğü Üzerine Bazı Tespitler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18 (3-4), 38, Erken, 2013, 56.

²⁸⁷ Kutlu, 2019, 37. Erken, 2013, 386. Önder, N. (2013). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Mali Çözüm*, Ocak-Şubat, 337. Acar, F. / Fazıl, A. (2015), Sosyal Güvenlik ve Çalışmaların Çalışma İzni Rehberi, (1. Baskı). Ankara: Türmob Yayınları-476, 363. Dönmez Kara, 2016, 157.

kayıplarının önüne geçilmesi amacıyla hareket edilmiştir²⁸⁸. Ancak YÇİHK ile yabancıların çalışma iznine ilişkin hususların tek bir çatı altında toplanması amacı tam olarak gerçekleştirilmemiştir²⁸⁹. 4817 sayılı Kanun döneminde yabancılara çalışma izni verilmesi birçok farklı Kanun doğrultusunda birçok farklı kurum tarafından verilmekteydi²⁹⁰. Mevzuatlardaki bu dağınıklık yabancı personel istihdamına ilişkin gereksinimleri karşılayamamıştır²⁹¹.

YÇİHK Türkiye’de bağımsız olarak çalışan yabancıları ve bir işverene bağlı olarak çalışmak isteyen yabancı kişiler ile bu kişileri çalıştıran işverenleri kapsamaktadır²⁹². YÇİHK’de yabancıların hangi alanlarda hangi koşullarda çalışabilecekleri hususunda düzenleme yapılmamış olup nitekim Kanun’un 1. maddesi ile bu Kanunun amacının yabancıların Türkiye’deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemek olduğu da belirtilmiştir²⁹³. YÇİHK ile yabancıların ülkemizde çalışabilmeleri çalışma izni alma şartına bağlanmış, yabancılara çalışma izni verme yetkisi Hazine Müsteşarlığından alınarak ÇSGB’ye verilmiştir²⁹⁴. Ancak Bakanlıkla birlikte bazı kurum ve kuruluşların izin verme yetkisi yine devam etmiştir²⁹⁵.

YÇİHK kabul edilmeden önce 2007 sayılı Kanun, Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu, Yabancı Sermaye Çerçeve Kararnamesi ve bu Kararname hakkında Tebliğ, Serbest Bölgeler Kanunu, Turizmi Teşvik Kanunu ile istisnalar getirilmek suretiyle yabancıların çalışma hakkına getirilen sınırlandırmalar kaldırılmıştır²⁹⁶. YÇİHK ile yabancıların çalışabileceği meslekler ve çalışabileceği alanlar genişletilmiştir²⁹⁷. 2007 sayılı Kanun döneminde mevzuat eksikliği ve dağınıklık sebebiyle yabancı kaçak işçiliğin, kayıt dışı istihdamın önlenememesi gibi birçok eksiklikler ortaya çıkmıştır²⁹⁸.

YÇİHK’nin yabancıların çalıştığı alanlar doğrultusunda esneklik sağlamayan bir niteliğinin olması, kaçak çalışma sorununa engel olamaması, uluslararası işgücü politikasının

²⁸⁸ Tiryaki, 2015, 28.

²⁸⁹ Kırıl, 2006, 32.

²⁹⁰ Erken, 2013, 54.

²⁹¹ Tiryaki, 2015, 27. Erken, 2013, 54.

²⁹² Köksal, M. (2004). *Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları*, (1. Baskı), İstanbul: Eurojuris Yayınları, No: 6, 41.

²⁹³ Kırıl, 2006, 31.

²⁹⁴ Töre, 2014, 160. Alp, 2004, 52. Cin, M. (2005). “Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Kamu-İş*, 8 (3), 4

²⁹⁵ Cin, 2005, 4.

²⁹⁶ Alp, 2004, 35.

²⁹⁷ Ergin, B. G. 2018, 125. Dönmez Kara, 2016, 157. Alp, 2004, 33.

²⁹⁸ Alp, 2004, 36.

oluşturulması amacıyla UİK'in kabul edilme gereksinimi ortaya çıkmıştır²⁹⁹. YÇİHK, 28 Temmuz 2016 tarihinde kabul edilen Uluslararası İşgücü Kanunu ile yürürlükten kalkmıştır. UİK kabul edilirken kayıt dışı yabancı personel çalıştırmanın önüne geçilmesi, vatandaş ve yabancı işgücü dengesinin kurulması amaçlanmıştır³⁰⁰. Uluslararası işgücü politikası UİK'in temelini oluşturmuş, yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde temel kriter olarak ele alınmıştır³⁰¹. UİK'in kabul edilmesiyle birlikte çalışma izni aynı zamanda ikamet izni yerine geçmiştir³⁰². UİK kapsamında olan yabancıların ülkemizde bağımsız bir şekilde veya bir işverene bağlı olarak çalışabilmesi için çalışma izni alması gerekmektedir³⁰³. UİK ile Türkiye'deki yabancıların çalışma alanları daha da genişletilmiş ve yabancıların mesleklerini icra edebilmeleri için çalışma izni alma işlemi tek bir çatı altında toplanılarak sadece ÇSGB'ye verilmiştir³⁰⁴. Ayrıca UİK'in kabul edilmesiyle birlikte mesleki eğitim gerektiren diğer alanlar için belirli kurumların görüşlerinin alınmayacağı uygulamasına geçilmiş ve bu durum yabancı kişilerin çalışma izni alma sürecini hızlandırmıştır³⁰⁵. Bunun dışında UİK'in kabul edilmesiyle birlikte başvuruların değerlendirilme süreci 90 günden 30 güne indirilmiş, mesleki eğitim gerektiren alanlar için ön izin müessesesi getirilmiş, çalışma izni başvurularının elektronik ortamda yapılacağı ve Bakanlık tarafından elektronik ortamda çalışma izni verileceği düzenlenmiş, yurtdışından çalışma izni başvurusu yapacak kişilerin gerekli olan evrakları Bakanlığa intikal ettirme süreleri üç iş gününden on iş gününe çıkartılmış, Bakanlık tarafından ilgili kamu kuruluşlarından belge talebi halinde kamu kuruluşlarının bu belgeleri beş gün içinde, bu kamu kuruluşlarından görüş ve bilgi talep edilmesi halinde ise 15 gün içinde Bakanlığa bildirilmesi gerektiği düzenlenmiş ve çalışma izni muafiyetleri genişletilmiştir³⁰⁶. UİK'de çalışma izninden hangi hallerde muaf olunacağına ilişkin düzenlemeler m. 13 ve devamında düzenlenmiştir³⁰⁷. Ancak UİK ile çalışma izni muafiyetine ilişkin düzenleme YÇİHK'de olduğu gibi muafiyete ilişkin özel olarak tek bir maddede düzenleme yapılmamış ve çeşitli maddeler ile yabancıların çalışma izninden muaf

²⁹⁹ Karaağaç, Ö. (2018). "Yabancıların Türkiye'de Çalışmalarına İlişkin Temel Düzenleme Olarak Uluslararası İşgücü Kanunun Genel Değerlendirilmesi", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (1). 93.

³⁰⁰ Ergin, B. G. 2018, 125.

³⁰¹ Karaağaç, 2018, 96.

³⁰² Dönmez Kara, 2016,159.

³⁰³ Şimşek / Koçancı, 2018, 150.

³⁰⁴ Tuncay, 2017, 82.

³⁰⁵ Bayhan, T. (2010). "Yabancıların Çalışma İzni Uygulamasında Yeni Düzenlemeler Neler Getiriyor?", *Çözüm*, 97, 300.

³⁰⁶ Bayhan, 2010, 299-306.

³⁰⁷ Ergin, B. G. 2018, 137.

olma şartları düzenleme altına alınmıştır³⁰⁸. Kanunun 13. maddesine göre çalışma izni muafiyeti başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilikleri ya da Başkonsolosluklarına yapılır. Başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılar hakkında Bakanlıkça çalışma izni muafiyeti düzenlenir.

6102 sayılı TTK'ya göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusu, çalışma izni muafiyeti kapsamında kabul edilir.

Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerde çalışan yabancıların da çalışma izni muafiyetinden yararlanabilmekte olup bu muafiyetin başvurularının UİK m. 14 f. 4'e göre, Dışişleri Bakanlığına yapılması gerekmektedir. Dışişleri Bakanlığı tarafından uygun görülen başvurular Bakanlığa iletilir. Bakanlığa iletilen bu başvurulara çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti düzenlenmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranır.

Uluslararası koruma statüsündeki yabancılar uluslararası koruma statüsüne başvurudan, geçici korumadan yararlanan yabancılar ise kendilerine geçici koruma kimlik belgesinin düzenlenmesinden altı ay geçtikten sonra Dışişleri Bakanlığına çalışma izni muafiyeti başvurusunda bulunabilmekte olup bu yabancıların çalışma izni muafiyet başvurusu değerlendirilirken İçişleri Bakanlığının görüşü alınmaktadır³⁰⁹.

UİK kabul edildikten sonra UİK'in uygulanmasına ilişkin Yönetmelik henüz yürürlüğe girmemiş, geçici m. 1 f. 4 ile bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yapılmaya ve yürürlüğe girinceye kadar bu Kanuna aykırı olmayan YÇİHK'in Uygulama Yönetmeliği hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir³¹⁰. 02.02.2022 tarihinde Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği Resmi Gazetede yayımlanmış ve YÇİHKUY yürürlükten kalkmıştır.³¹¹

6735 sayılı UİK m. 2, f. 2 ile Türkiye'nin taraf olduğu iki taraflı veya çok taraflı anlaşma hükümleri saklı tutulduğundan, bu Kanun'un uygulama alanına giren bir konuda

³⁰⁸ Ergin, B. G. 2018, 137.

³⁰⁹ Ergin, B. G. 2018, 138.

³¹⁰ Tiritoglu Ersoy, 2019, 450. Kutlu, 2019, 45.

³¹¹ <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/duyurular/uluslararasi-isgucu-kanunu-uygulama-yonetmeliği/> (erişim tarihi: 03.03.2022).

uluslararası anlaşmalarda bir hüküm mevcut ise uluslararası anlaşmalardaki hükümler doğrultusunda uygulama yapılacağı kabul edilmiştir³¹².

2.3.4. Yabancıların Türkiye’de Çalışabilmesinin Şartları

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmesine ilişkin esas ve usuller 6735 sayılı UİK’de düzenleme altına alınmıştır. Yabancılar bulundukları ülkelerde çalışma hakkından yararlanabilmeleri bakımından o ülkenin vatandaşlarından farklı olarak belli şartlara tabi tutulmaktadır.

Bir yabancınn ülkemizde çalışmaya başlamadan önce, ülkeye usulüne uygun bir şekilde yasal yollardan giriş yapması ve ülkede bulunması, yabancı kişinin çalışma hakkından yararlanabilmesi için bir ön şarttır³¹³. YUKK m. 5’e göre Türkiye’ye giriş sınır kapılarından, geçerli pasaport veya pasaport yerine geçen belgelerle yapılır. Pasaport Kanunu m. 2’ye göre, *“Türk vatandaşları ile yabancılar Türkiye’ye girebilmek ve Türkiye’den çıkabilmek için yolcu giriş - çıkış kapılarındaki polis makamlarına usulüne uygun ve muteber pasaport veya pasaport yerine geçerli bir vesika ibraz etmeye mecburdurlar.”* Pasaport Kanunu madde 12’ye göre pasavanlar, idari mektuplar ve hudut geçiş belgeleri, gemi adamı cüzdanları, demiryolu ve hava ulaşım araçları memur ve mürettebatına verilen vesikalar, seyahat belgesi ve benzeri belgeler pasaport yerine geçebilecek belgelerdir. Aynı zamanda hangi belgelerin pasaport yerine geçen belge olarak kabul edileceği konusunda İçişleri Bakanlığı ve Dışişleri Bakanlığı karar alabilecektir³¹⁴. Pasaport veya pasaport yerine geçen belgeler yabancı kişide yok ise bu kişiler ülkeye alınmazlar³¹⁵. Yabancı kişi ülkede bulunmuyorsa veya yabancıya bu ülkeye giriş hakkı verilmemişse yabancınn çalışma hakkının varlığından söz edilmesi mümkün değildir³¹⁶. Ancak yabancı gemi, mürettebatı, uluslararası nakil vasıtaları çalışanları, mülteciler, göçmenlerden ülkeye giriş anında pasaport veya pasaport yerine geçen belge ibrazı talep edilmemektedir³¹⁷.

Türkiye’de yabancıların çalışabilmesi için yurtdışından ülkeye giriş yapıyorsa çalışma amaçlı vize alması gereklidir³¹⁸. Çalışma vizesi yabancınn kendi ülkesindeki Türk

³¹² Tuncay, 2017, 87.

³¹³ Boğa, S. (2010). “Türkiye’de Yabancıların Çalışması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7 (27), 1038. Aygöl, 2019, 25. Tiritoğlu Ersoy, 2019, 450, Özkan, 2018, 476.

³¹⁴ Ekşi, 2012, 26.

³¹⁵ Erken, 2018, 35. Erken, 2013, 392.

³¹⁶ Aygöl, 2019, 22.

³¹⁷ Erken, 2018, 35, Ekşi, 2012, 25.

³¹⁸ Cin, 2005, 2-3. Erken, 2018, 35

Konsoloslukları'na başvurularak alınır³¹⁹. Türk Konsoloslukları yapılan bu başvuruları ÇSGB'ye yönlendirmektedir³²⁰. Aynı zamanda Türkiye'de bulunan ve ikamet izni olan yabancılar da çalışma izni almak suretiyle de çalışabileceklerdir³²¹.

Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların yerine getirmesi için gerekli olan en önemli şart çalışma izni alınması şartıdır³²². Yabancılar bulundukları ülkeye göre hem yurt içinden hem de yurt dışından çalışma izni başvurusu yapabilmektedirler³²³. Yabancı bir kişi ülkemize çalışma niyetiyle gelip gelmemesi fark etmeksizin ülkemizde herhangi bir meslekte bir işverene bağımlı olarak veya bağımsız bir şekilde çalışmak istiyorsa çalışma izni alması gerekmektedir³²⁴. Ancak UİK m. 6'da yapılan düzenleme ile Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar ve çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler. Yabancıların çalışabilmesi veya çalıştırılabilmesi için çalışma izni başvurularının yurt içinden ÇSGB'ye yurt dışından yabancıların ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapılması gerekmektedir³²⁵. Çalışma izni uzatma başvurusu ise çalışma izni süresinin bitmesine 60 gün kalmasından itibaren çalışma izni süresi bitene kadar yapılır³²⁶.

Yabancıların çalışma izni başvuruları değerlendirilirken çalışma izni başvurusu yapılan meslek bakımından yeterliliği, çalıştığı işyerinin sermayesi, en son yılki cirosu, bu işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayıları gibi kriterler göz önünden bulundurularak değerlendirme yapılır³²⁷.

11.04.2014 tarihine kadar çalışma izni olarak Türkiye'ye gelen yabancıların Türkiye'ye girişlerinden itibaren 30 gün içerisinde otuma izni almaları zorunlu olmuş, 11.04.2014 tarihli değişiklik ile çalışma izninin aynı zamanda ikamet yerine de geçtiği kabul edilmiştir³²⁸.

³¹⁹ Boğa, 2010, 1039.

³²⁰ Töre, 204, 171.

³²¹ Erken, 2018, 86

³²² Erken: 2018, 85, Tekinalp, 2003, 121.

³²³ Erken, 2018, 68.

³²⁴ Töre, 2014, 156. Alp, 2004, 38.

³²⁵ Mollahmutoğlu, H. /Astarlı, M. /Baysal, U. (2017). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, (1. Baskı). Ankara: LYKEION Yayınları, 155. Olgaç, C. / Bulut, M. (2012). *Türkiye'de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği*, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 17. Alp, 2004, 52. Önder, 2013, 341. Acar / Aydın, 2015, 390. Özkan, 2018, 477.

³²⁶ Özdemir, C.S. (2016). "Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor?", *Mali Çözüm DERGİSİ-ISMMMO*, Eylül-Ekim, 298.

³²⁷ Önder, 2013, 341.

³²⁸ Temir, 2015, 17.

4817 sayılı YÇİHK ile en az altı ay süreli ikamet izni almış olan ve ikamet izni süresi bitmemiş olan yabancıların veya bunların işverenlerinin yurt içinden ÇSGB'ye başvuru yapabilecekleri düzenlenmiştir³²⁹. Ancak UİK'in kabulü ile yabancıların ülkemizde çalışabilmesi için ikamet izni alması gerektiği zorunluluğu ortadan kalkmıştır³³⁰. Kanaatimizce yapılan bu düzenleme gerekli bir düzenleme olup usulüne uygun çalışma izni alıp ülkemizde çalışan yabancıların tekrardan ikamet izni alması yabancı kişi bakımından uğraştırıcı bir işlem olma niteliğindedir. Geçici korumadan yararlanan yabancıların çalışma izni bir senelik bir süre için verilebilecek olup bu çalışma izni ikamet yerine geçmemektedir³³¹.

Çalışma izni başvurusu yabancı işçi, bir işverene bağlı olarak çalışacaksa işyeri tarafından, yabancı işçi bağımsız olarak çalışacaksa bizzat kendisi tarafından yapılmaktadır. Görüldüğü üzere bazı ülkeler tarafından işçinin çalışma izni alması esası, bazı ülkeler tarafından işverenin çalışma izni alması esası kabul edilmişse de ülkemiz hukukunda karma sistem uygulanmaktadır³³². Kanaatimizce yabancı kişinin bir işverene bağlı veya bağımsız olarak çalışmak istemesi farketmeksizin kendisi tarafından bizzat çalışma izni alınması gerekmektedir. Bu durum, bir işverene bağlı olarak çalışmak isteyen yabancıların iş bulma olanağının artmasına sebebiyet verecektir.

Yabancılar verilen çalışma izni Kanun ve Yönetmelik ile belirtilen süreler de dikkate alınarak iş sözleşmesinin veya işin süresinden fazla olamaz³³³.

Türkiye'ye çalışmak için gelen yabancıların kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı bakımından tehdit teşkil edecek hareketlerde bulunması durumunda yabancıların çalışma izni iptal edilecek ve kişi sınır dışı edilecektir³³⁴.

Yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için yerine getirmesi gereken şartlardan biri de bildirim yükümlülüğü şartıdır. 6735 sayılı Kanunun 22. maddesine göre yabancı çalıştıran işverenler ile süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumu ile çalışma

³²⁹ Arslan, H. (2009). "Yabancıların Çalışma İzinleri Bağlamında Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresi", *Legal İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 23, 1078.

³³⁰ Yılmaz, 2017, 23.

³³¹ Başbuğ, Ş. (2017). "Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Karşılaştıkları Çalışma Sorununa İlişkin Bir İnceleme", *İş ve Hayat*, 3 (6), 138.

³³² Cin, 2005, 6.

³³³ Olguç / Bulut, 2012, 17.

³³⁴ Erken, 2018, 87.

izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri on beş gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür.

Türkiye’de çalışmak için çalışma izni alan veya çalışma iznine gerek kalmadan çalışan yabancılar bağımsız bir şekilde çalışıyorlarsa kendileri, bir işverene bağlı olarak çalışma izniyle çalışıyorlarsa işverenleri Sosyal Güvenlik Hukuku’ndan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar³³⁵. Sosyal güvenlik hakkına bütün çalışanların sahip olması gerektiğinden yabancıların da vatandaşlarla eşit bir şekilde sosyal güvenlik hakkından yararlandırılması sağlanmıştır³³⁶.

Türkiye’deki yabancıların çalışabilmesi için diğer şart, yabancıların yabancılara yasaklı olan mesleklerde çalışmamasıdır³³⁷. Yabancılar yasaklanan meslekler, mesleklerle ilgili kanunlarda ayrı ayrı belirtilmiş ve düzenleme altına alınmıştır³³⁸.

İnsan ticareti mağduru olan kişilerin insan ticareti mağduru olduğunun tespitinden ve kendilerini bu şekilde çalıştıran kişiler hakkında yasal işlemler başlatıldıktan sonra Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları şarttır³³⁹.

2.3.5. Yabancıların Çalışma Hakkına Getirilen Sınırlandırmalar

Temel haklara ilişkin kuralların hem uluslararası belgelerle hem de devletlerin iç mevzuatları ile sınırlandırılması mümkündür³⁴⁰. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ayrımcılığı yasaklayan 1. ve 14. maddelerinde³⁴¹ sözleşmelerde yer alan hak ve özgürlüklerden her kişinin yararlanacağı belirtilmiş, sözleşmenin 16. maddesinde³⁴² ise yabancılar bakımından siyasi hakların kullanımında sınır çizilmesinin sözleşmeye uygun olacağı kabul edilmiştir³⁴³.

³³⁵ Erken, 2018, 86.

³³⁶ Göger, 1974, 75.

³³⁷ Boğa, 2010, 1039. Erken, 2018, 30. Erken, 2013, 396. Tiryakioğlu, B. (1997). “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 46 (1), 81.

³³⁸ Tiritioğlu Ersoy, 2019, 453.

³³⁹ Ekşi, N. (2012). “İnsan Ticareti Mağduru Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Çalışma İzinleri”, *Legal Hukuk Dergisi*, 10 (119), 40.

³⁴⁰ Ayan, 2019, 70.

³⁴¹ Madde 1: “Yüksek Sözleşmeci Taraflar kendi yetki alanları içinde bulunan herkesin, bu Sözleşme’nin birinci bölümünde açıklanan hak ve özgürlüklerden yararlanmalarını sağlarlar.” Madde 14; “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

³⁴² Madde 16: “10, 11 ve 14. maddelerin hiçbir hükmü, Yüksek Sözleşmeci Taraflar’a yabancıların siyasal etkinliklerine kısıtlama getirmelerini yasakladığı anlamında değerlendirilemez.”

³⁴³ Ayan, 2019, 76.

Ülkelerin ekonomileri bakımından konuyu incelediğimizde, bir ülkede işgücü azlığın ülke ekonomisine zarar verebileceği gibi iş gücü fazlalığının da ülke ekonomisine zarar vermesi mümkündür³⁴⁴. Bu sebeple devletler yabancıların çalışma esaslarını ulusal menfaatlerine uygun bir şekilde belirlemektedirler³⁴⁵.

Çalışma hakkından yararlanan kişiler emeklerinin karşılığında ekonomik olarak menfaat elde etmeyi talep ettiklerinden devletler çalışma hakkının getirisi olan ekonomik fayda hususunda kendi vatandaşlarına öncelik tanımaktadırlar³⁴⁶.

Yabancılar tanınan kamu haklarının vatandaşlara tanınan kamu hakları ile eşit olduğu kural olup yabancıların kamu haklarına getirilen sınırlamalar istisnai niteliktedir³⁴⁷. Burada kamu haklarından kastedilen Anayasa ile düzenleme altına alınan kişinin hakları ve ödevleri ile sosyal ve ekonomik haklardır³⁴⁸.

Uluslararası sözleşmelerde yabancılar vatandaşlarla eşit bir şekilde işlem yapılması öngörülürken iş hukuku kuralları ile buna istisna getirilmesi durumu da kabul edilmiştir³⁴⁹. Ayrıca uluslararası mevzuatta devletlerin kendi vatandaşları ile yabancıların çalışma hakkı bakımından eşit şekilde muamelede bulunması gerektiği yönünde herhangi bir düzenleme mevcut değildir³⁵⁰. Devletler uluslararası hukuk kurallarına uymak şartıyla ülkelerinde bulunan yabancıların çalışma hakkına sınırlama getirme ve kendi iç hukuk kuralları ile ve uluslararası hukuk kuralları ile uyumlu bir şekilde yabancılar çalışma izni verme esasını düzenlerler³⁵¹.

Türkiye bulunduğu coğrafi konum sebebiyle birçok sığınma hareketlerinin de yöneldiği bir ülke haline gelmiş, bu sebeple ülkemiz bakımından çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılması zaruri hale gelmiştir³⁵².

Anayasa m.10'da *"herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* şeklinde yapılan

³⁴⁴ Tuncay, 2017, 79.

³⁴⁵ Tuncay, 2017, 79.

³⁴⁶ Çelik, E. (2013). "Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Haklarının Serbest Bölgeler Yönünden Değerlendirilmesi", *MHB*, 33(2), 55.

³⁴⁷ Tiryakioğlu, 1997, 68.

³⁴⁸ Tiryakioğlu, 1997, 69.

³⁴⁹ Erken, 2013, 30.

³⁵⁰ Çelik, E. 2013, 56.

³⁵¹ Erken, 2013, 384.

³⁵² Dönmez Kara, C. Ö. (2016). "Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu", *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0 (2), 152.

düzenleme ile yabancı ile vatandaş arasında eşitlik prensibinin olduğu benimsenmiştir³⁵³. Ayrıca Anayasa m. 12’de “*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.*” şeklinde de düzenleme yapılmıştır. Ancak burada belirtilen “herkes” ibaresinden yabancılar ile vatandaşların bütün konularda eşit haklara sahip olduğu sonucu çıkartılmamalıdır³⁵⁴. Yabancılar yaşam hakkı, maddi ve manevi bütünlüğün korunması, din ve vicdan özgürlüğü gibi haklarda vatandaşlar ile eşit muameleye tabi olsalar da bazı haklar bakımından, örneğin siyasal nitelikte haklar bakımından vatandaşlar ile eşit bir şekilde yararlanamamaktadırlar³⁵⁵.

Anayasa m. 16’da temel hak ve hürriyetlerin yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabileceği düzenleme altına alınmıştır. Ancak hangi hakların sınırlandırılabilmesinin mümkün olduğuna dair açıklama getirilmediğinden tüm hakların sınırlandırılabilmesi sonucuna varılmaktadır³⁵⁶. Anayasada kural eşitlik prensibi olsa da yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerine Anayasanın 16. maddesi göz önünde bulundurularak uluslararası hukuka uygun bir biçimde sınırlandırmalar getirilmiştir³⁵⁷. Yapılan bu sınırlandırmalar kamu düzeni, kamu güvenliği, kamu sağlığı ve ekonomik sebeplerden dolayı yapılmaktadır³⁵⁸.

Anayasa m. 13’te ise temel hak ve hürriyetler, özlere dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği kabul edilmiştir. Buradaki kanun kesilmesi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından çıkarılan genel ve soyut nitelikte yasama tasarruflarını kapsamaktadır³⁵⁹. O halde yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenleme ve sınırlama uluslararası sözleşme dışında sadece Kanun ile mümkündür³⁶⁰. Yabancılar uygulanan bu sınırlamaların milletlerarası hukuka uygun bir şekilde kanun ile yapılması aslında yabancılar bakımından güvence niteliği taşımaktadır³⁶¹. Ancak bildiğimiz üzere Anayasanın 15. maddesindeki düzenlemeye göre, temel hak ve hürriyetler savaş, seferberlik veya olağanüstü hallerde milletlerarası hukuktan

³⁵³ Öztürk, N. (2012). “Yabancıların Çalışma Özgürlüğü ve Türk Vatandaşı İle Evli Yabancı Eşin Durumu”, **Prof. Dr. Tuğrul ARAT’a Armağan**, Ankara: Yetkin, 901.

³⁵⁴ Er, 2014, 180.

³⁵⁵ Er, 2014, 180-181.

³⁵⁶ Er, 2014, 181.

³⁵⁷ Karaağaç, 2018, 91. Er, 2014, 182.

³⁵⁸ Özkan, 2018, 149. Kırıl, 2006, 74. Erken, 2018, 84. Özkan, 1997, 28.

³⁵⁹ Aygöl, 2019, 81.

³⁶⁰ Öztürk, 2012, 900.

³⁶¹ Yılmaz, 2017, 8.

doğan yükümlölükleri ihlal etmemek şartıyla kısmen veya tamamen durdurulabilir³⁶². Sonuç olarak yabancıların hak ve hürriyetlerinin Kanun dışında örneğin Cumhurbaşkanı Kararnamesi ile de sınırlandırılması mümkündür³⁶³. Bunun dışında Kararname, Yönetmelik, Tebliğ, Genelge ile yapılan sınırlamaların kaynağının Kanun olması zorunludur³⁶⁴.

Yabancılar çalışma hakkının tanınmış olması bütün alanlarda bu hakkın yabancılar tarafından sınırsız kullanılabileceği anlamını taşımamaktadır³⁶⁵. Yabancıların çalışma hakkı, anayasal ilkeler doğrultusunda belli şartlara bağlanmış ve belli sınırlamalar çizilmiştir³⁶⁶. Anayasada yabancıların temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu genel bir kural, bu kurala getirilen sınırlandırmalar ise istisna olarak kabul edilmiştir³⁶⁷. Uluslararası sözleşmeler yabancıların çalışma haklarının çeşitli nedenlerle sınırlandırılabilirliği kabul edilmiştir³⁶⁸. Yabancılar bakımından uluslararası hukuk ve ulusal hukuk kurallarına uygun bir şekilde çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmemektedir³⁶⁹. Kamu yararı ve vatandaşları çalışma hayatında yapılacak olan rekabette yabancı ülke vatandaşlarına karşı koruma amaçlı yabancıların çalışma haklarına belli sınırlandırmalar getirilmektedir³⁷⁰.

Yabancıların çalışma hakkına getirilen sınırlandırmalar yabancıların bir alanda çalışmasının tamamen yasaklanması şeklinde olabileceği gibi, bazı alanlarda kontenjan sisteminin uygulanması şeklinde olması ve bazı durumlarda da karşılıklılık esasına bağlı olarak kısıtlama uygulanabilmesi mümkündür³⁷¹. Özel kanunların bir kısmında bazı mesleklerde yabancıların çalışması tamamen yasaklanmakla birlikte bir kısmında ise, yabancıların bu o mesleklerde çalışması için bazı özel şartları taşıması gerektiği kabul edilmektedir³⁷².

Bazı durumlarda sadece hakların değil, hak sahibi kişilerin de arasında çatışma olması mümkündür Buna örnek olarak yabancı kişi ile vatandaş olan kişinin arasında ortaya çıkan

³⁶² Aygöl, 2019, 81.

³⁶³ Aygöl, 2019, 82.

³⁶⁴ Yılmaz, 2017, 9.

³⁶⁵ Yılmaz, 2017, 20.

³⁶⁶ Erken, 2018, 81.

³⁶⁷ Erken, 2018, 84.

³⁶⁸ Çelikel, 1974, 144. Tuncay, 2017, 77.

³⁶⁹ Ayan, 2019, 76.

³⁷⁰ Tiryakioğlu, 1997, 80.

³⁷¹ Aygöl, 2019, 92.

³⁷² Ayan, 2019, 162.

hak çatışmasını göstermek mümkündür. Böyle durumlarda menfaatlerin dengelenmesi için bazı hakların sınırlandırılması gerekmektedir³⁷³

Yabancılar çalışma hakkı bakımından getirilen sınırlandırmanın temelinde UİK m. 9 f. 1-ç’de yer alan, yabancıların çalışma izni başvurusuna yönelik diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan başvuruların reddedileceği hükmü yer almaktadır³⁷⁴.

Yabancılar yasaklanan meslekler genel olarak kamu görevleri ve sağlık hizmetlerinde görülmektedir³⁷⁵.

1932 yılında yürürlüğe giren ve 2007 yılına kadar yürürlükte olan 2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile yabancıların çalışmasının yasak olduğu meslekler belirtilmiştir³⁷⁶. Kanun’a baktığımızda ayak “satıcılığı, çalgıcılık; fotoğrafçılık, berberlik, müretteplik, simsarlık, elbise, kasket ve kundura imalciliği, borsalarda mubayaacılık, devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı, seyyahlara tercümanlık ve rehberlik, inşaat, demir ve ahşap sanayi işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik, karada tahmil ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği; alelümum amelelik, her türlü müesseselerle ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık, otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dansîğ ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik, bar oyunculuğu ve şarkıcılığı, baytarlık ve kimyagerlik” mesleklerinin icrasının yabancılar yasaklandığı görülmektedir. 2007 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 4817 sayılı YÇİHK’da yabancılar yasak olan meslekler tek tek sayılmamıştır³⁷⁷. 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun’un 15. maddesinde “Yabancılar, Türkiye’de ancak kanunun kendilerine menetmediği işleri tutabilirler.” şeklinde düzenleme yapılarak ülkemizde çalışacak olan yabancılar bakımından bir ön şart getirilmiştir³⁷⁸. Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış olup 6458 Sayılı Kanun ile sadece uluslararası koruma

³⁷³ Ayan, 2019, 70.

³⁷⁴ Ayan, 2019, 162.

³⁷⁵ Erken, 2018, 88.

³⁷⁶ Erken, 2018, 88.

³⁷⁷ Erken, 2018, 88.

³⁷⁸ Erken, 2018, 88-89.

kapsamındaki yabancıların yabancılara yasak meslekleri icra edemeyeceğine ilişkin düzenleme yapılmıştır³⁷⁹.

Yabancıların Türkiye’de her mesleği icra edebilmesi mümkün olmayıp, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen mesleklerde çalışmaları mümkün değildir³⁸⁰. Yabancılara yasaklanan mesleklerin kamu görevleri ile sınırlandırılmadığını, daha çok serbest meslek olarak yapılan profesyonel bağımsız çalışılan mesleklerde söz konusu olduğunu görmekteyiz³⁸¹. Yabancılara yasaklanan mesleklere alan olarak baktığımızda daha çok sağlık, adalet, güvenlik ve gemicilik alanlarında olduğu görülmektedir³⁸².

4857 sayılı İş Kanunu’na baktığımızda işçiler bakımından Türk vatandaşı olma şartı getirilmediği görülmektedir. Bu sebeple Türkiye’de yabancı uyrukluların işçi olarak çalışması mümkündür. Fakat Anayasa m. 16 kapsamında yabancıların işçi olarak çalıştırılmasına sınırlandırmalar getirilmesi mümkündür³⁸³. Yabancılara çalışma hakkının tanınması, ülkede yabancı yatırımcıların sayısını arttırma amacı taşımakla birlikte aynı zamanda ülkede yabancı kaçak işçiliği de önleme amacı taşımaktadır³⁸⁴.

Yabancı uyruklu öğrencilerin Türkiye’de çalışması bakımından belli ölçüde sınırlandırmalar mevcuttur. Ön lisans ve lisans düzeyinde eğitimleri devam eden yabancı uyruklu öğrenciler ilk eğitim yıllarını tamamladıktan sonra çalışma izni başvurusu yapabileceklerdir³⁸⁵. Görüldüğü üzere yabancı uyruklu olup yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitimi devam öğrenciler bakımından böyle bir sınılandırma mevcut değildir.

Anayasa ile “herkese” tanınan çalışma hakkı ihlal edilmeden yabancılar bakımından çalışma hakkının belli durumlarda sınırlandırılabilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Öncelikle bu sınırlamaların kamu güvenliği ve kamu düzeni sebeplerinden dolayı yapılması gerekmektedir. Diğer açıdan da devletlerin kendi vatandaşlarına sağladığı çalışma hakkını ihlal edebilecek durumlarda da yabancıların çalışma hakkının sınırlandırılması gerektiğini düşünmekteyiz.

³⁷⁹ Erken, 2018, 89.

³⁸⁰ Tiryaki, 2015, 145.

³⁸¹ Erken, 2018, 89.

³⁸² Erken, 2018, 89.

³⁸³ Er, 2014, 182.

³⁸⁴ Er, 2014, 183.

³⁸⁵ Karaağaç, 2018, 115. Çiçekli, B. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununu’nda Düzenlenen Uluslararası Korum Türleri, I Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (2015). (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin, 26.

2.3.5.1.Sağlık alanında getirilen sınırlandırmalar

1928 yılında kabul edilen 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'da doktor olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı koyulmuş ve yabancılara doktorluk mesleğinin icrası yasaklanmıştır³⁸⁶. Tababet Kanunu ile getirilen bu yasak ilk kez Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca, yabancı vatandaşların zorunlu hallerde sözleşmeli çalıştırılabileceği düzenlemesi ile ve Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12. maddesinde yabancı uyrukluların yasal şartları yerine getirmek şartı ile devlet hastanelerinde kadro karşılığı aranmadan sözleşmeli personel olarak çalıştırılabileceği düzenlemesi ile yumuşatılmıştır³⁸⁷.

1950 yılında Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'da doktorluk mesleğine getirilen yasaklama hastanelerde başhekimlik yapılabilmesi bakımından istisna getirilmiş ve yabancı uyruklu doktorların hastanelerde başhekimlik yapabilmesine olanak sağlanmıştır³⁸⁸.

1973 tarihli Tababet Uzmanlık Tüzüğü ile yabancılara asistan olarak çalışabilmesi şartları arasında bu kişilerin asistanlık süresi boyunca burs alacakları ya da Türkiye'deki giderlerini karşılayacağına ilişkin belgeyi sunmak zorunda olmaları şartı getirilmiştir³⁸⁹. Dolayısıyla yabancılara asistan olarak çalışması normal bir çalışma olarak değil, öğrenim olarak kabul edilmiştir³⁹⁰.

Kanaatimizce yapılan bu uygulama yabancı asistanların haklarına büyük ölçüde zarar vermektedir. Asistanlık süresi boyunca burs alacaklarına veya giderlerinin karşılanacağına ilişkin belge sunma durumu da yabancı uyruklu asistanların işini çok fazla zorlaştırmaktadır. Türkiye'ye yeni gelen ve burs almayan bir asistanın Türkiye'de yaşayan ve giderlerini karşılayacak birini bulması çok zor olmaktadır. Bu sebeple yabancı asistanlar bakımından yapılan bu uygulamanın kaldırılması gerektiği kanaatindeyiz.

³⁸⁶ Erken, 2018, 91. Yılmaz, 2017, 24. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 148. Tekinalp, 2003, 135. Çelikel, 1974, 154. Özkan, 1997, 154.

³⁸⁷ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 17. Tiryaki, 2015, 147.

³⁸⁸ Tekinalp, 2003, 135.

³⁸⁹ Çelikel, 1974, 155.

³⁹⁰ Çelikel, 1974, 155.

1987 yılında kabul edilen Sağlık Hizmetleri Kanunu'nun 7. maddesi ile yabancı uyruklu elemanların da kadro karşılığı aranmaksızın sözleşmeli bir şekilde sağlık alanında hekim olarak çalışabileceği düzenlenmiştir³⁹¹.

Daha sonra 2011 yılında kabul edilen 663 Sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'un 4. maddesinde geçen "Türk hekimlerinin" ifadesi "hekimlerin" olarak değiştirilerek doktorluk yabancılara yasaklı meslekler arasından çıkartılmıştır³⁹². Dolayısıyla doktorluk artık yabancılara yasaklı meslekler arasında değildir. Kabul edilen bu Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile aynı zamanda sağlık kuruluşlarında yabancı uyruklu uzmanların da çalışabileceği düzenleme altına alınmıştır³⁹³. Akabinde, Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik ile özel sağlık kuruluşlarında mesleklerini icra etmek isteyen yabancı hekimlerin çalışma usul ve esaslarına ilişkin düzenleme yapılmıştır³⁹⁴. Yapılan bu düzenleme ile hekimlik diplomasının denkliği YÖK'den, uzmanlık belgesinin denkliği Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetler Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmış ve tescillerinin yapılmış olması, mesleğini icra etmesine kanunen engel halinin bulunmaması, Türkçe bilmek, çalışma izni almak, zorunlu mesleki mali sorumluluk sigortası yaptırmış olmak şartlarını yerine getirmek şartıyla Türkiye'deki yabancı uyruklular hekim olarak çalışabilecektir³⁹⁵.

6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ile hemşirelik mesleğinin icrası için kabul edilen Türk vatandaşı olma şartı 663 sayılı KHK ile kaldırılmıştır³⁹⁶. Daha sonra Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik kabul edilmiştir³⁹⁷. Akabinde 2012 yılında Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik kabul edilmiş ve bu Yönetmelik ile ebelik mesleği için Türk vatandaşı olma şartı ortadan kaldırılmıştır. Yönetmeliğin 2. maddesi

³⁹¹ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 18. Kırıl, 2006, 81.

³⁹² Yılmaz, 2017, 24. Tiryaki, 2015, 146.

³⁹³ Erken, 2018, 92.

³⁹⁴ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 19.

³⁹⁵ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 21.

³⁹⁶ Erken, 2018, 92.

³⁹⁷ Erken, 2018, 92.

gereğince bu Yönetmelik, diş hekimi, eczacı ve hastabakıcılar hariç özel sağlık kuruluşlarında çalışacak tüm yabancı uyruklu kişileri kapsamaktadır³⁹⁸.

2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasında bir kişinin özel hastanelerde mesul müdür olabilmesi için Türkiye'de sanatını yapmağa izinli Türk hekim olması gerektiği şartı mevcuttur³⁹⁹. Ancak yabancı uyrukluların özel hastane açmasında sınırlandırma getirilmemiş, yabancıların özel hastane açmalarının mümkün olacağı kabul edilmiştir⁴⁰⁰.

Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun kabulü ile yabancı uzmanların sözleşmeli bir şekilde çalıştırılmasının önü açılmıştır⁴⁰¹.

Hastabakıcılık mesleği de yabancılara yasaklanan mesleklerden olup 1219 sayılı Kanunun 63. maddesi ile Türk olmayan kadınların hastabakıcılık mesleğini icra edemeyecekleri düzenlenmiştir⁴⁰².

Türkiye'de yabancılar tarafından yapılamayacak mesleklerden biri de diş hekimliğidir. Türkiye'de bir kişinin diş hekimi olarak çalışabilmesi için Türk vatandaşı olması şarttır⁴⁰³. 2012 tarihinde yürürlüğe giren Yabancı Sağlık Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik ile yabancı diş hekimlerinin Türkiye'de çalışamayacakları vurgulanmıştır⁴⁰⁴. Ancak diş hekimliği bakımından yabancı diş doktorlarının asistan olarak çalışabileceği Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği ile kabul edilmiştir⁴⁰⁵. Yönetmelik ile yabancı asistanların hastanelerde çalışmasını çalışma olarak değil öğrenim olarak kabul edildiğinden yabancı diş hekimi asistanları, asistanlık süresince burs alacaklarına ya da Türkiye'deki giderlerinin karşılanacağına ilişkin bir belge ibraz etmek zorundadırlar⁴⁰⁶.

6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 2. maddesinde eczacılık yapabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma şartı getirilmiştir.

³⁹⁸ Ayan, 2019, 166.

³⁹⁹ Erken, 2018, 92.

⁴⁰⁰ Erken, 2018, 92. Tekinalp, 2003, 137. Kırıl, 2006, 83.

⁴⁰¹ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 149.

⁴⁰² Ayan, 2019, 166.

⁴⁰³ Kırıl, 2006, 82. Tiryaki, 2015, 149. Ayan, 2019, 166.

⁴⁰⁴ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 23.

⁴⁰⁵ Erken, 2018, 92.

⁴⁰⁶ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 149.

6343 sayılı Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun'un 2. maddesi ile, *“Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomalarını Ziraat Vekaletine tescil ettirilmiş bulunan her (Veteriner hekim) mesleğini bu kanun hükümleri dahilinde serbestçe icra edebilir”* şeklinde düzenleme yapılarak veterinerlik mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma şartı koyulmuş ve veterinerlik yabancılara yasaklı meslek olarak kabul edilmiştir⁴⁰⁷.

Mülga 3958 sayılı Gözlükçülük Hakkında Kanun'un 1.maddesinde numaralı gözlük camı satmak ve gözlükçü unvanını kullanabilmek için kişinin Türk vatandaşı olması şartı aranmıştır⁴⁰⁸. Ancak 5193 sayılı Optisyenlik Hakkında Kanun ile 3958 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır⁴⁰⁹. 5193 sayılı Kanun ile numaralı gözlük camı ve gözlük çerçevesi satmak, gözlük montajı ve reçeteli lens satışı yapmak ve optisyenlik mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma şartı ortadan kaldırılmıştır⁴¹⁰.

Yabancı hekim, yabancı hemşire ve yabancı ebeler için kaldırılan yasaklar özel sağlık kuruluşlarında çalışma bakımından geçerli olmakta olup bu kişilerin kamu kuruluşlarında memur sıfatı ile çalışma yasağı halen geçerlidir⁴¹¹.

2.3.5.2.Adalet alanında getirilen sınırlandırmalar

Avukatlık Kanunu'nun 3. maddesi ile avukatlık mesleğine kabul için kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerektiği şartı kabul edilmiştir. Avukatlık, kamu düzeni sebebiyle sadece Türk vatandaşlarına özgülenmiş bir meslektir⁴¹². Avukatlık Kanunu'na baktığımızda avukatlık stajına başlanması için gerekli olan şartlardan biri, kişinin Türk vatandaşı olması şartı olduğundan stajyer avukatlık da yabancı uyruklulara yasaklanmıştır. Avukatlık stajına ilişkin bu sınırlama 1970 yılında Avukatlık Kanunu'nun 16. maddesinde yapılan değişiklik ile yapılmıştır⁴¹³. Avukatlık Kanunu'nun 44. maddesinde Türkiye'de faaliyet göstermek isteyen yabancı avukatlık ortaklıklarının bu Kanuna ve avukatlık ortaklığı düzenlemesine uygun olarak kurulmak koşuluyla yalnızca yabancı hukuklar ve milletlerarası hukuk konularında danışmanlık hizmeti verebileceği kabul edilmiştir. Bu sınırlama yabancı

⁴⁰⁷ Yılmaz, 2017, 24. Tekinalp, 2003, 137. Çelikel, 1974, 156. Tiryaki, 2015, 150, Kıral, 2006, 83. Özkan, 1997, 155.

⁴⁰⁸ Kıral, 2006, 83. Özkan, 1997, 155.

⁴⁰⁹ Kıral, 2006, 83.

⁴¹⁰ Ayan, 2019, 167. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 150. Tekinalp, 2003, 137. Çelikel, 1974, 157. Tiryaki, 2015, 150.

⁴¹¹ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 26. Tekinalp, 2003, 138.

⁴¹² Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 151.

⁴¹³ Çelikel, 1974, 153.

avukatlık ortaklığında çalışan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da yabancı avukatları da kapsamaktadır. Ayrıca Kanunun bu maddesi ile avukatlık ortaklıkları için ortakların baroya kayıtlı olması şartının aranmayacağı da kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere yabancıların da dâhil olduğu uluslararası avukatlık ortaklıklarının yasal olarak kurulması mümkündür. Ancak yabancı avukatların avukatlık ortaklığı adına davalara girmeleri gibi fiili olarak avukatlık mesleğini icra etmeleri mümkün değildir⁴¹⁴.

Hakimlik ve savcılık mesleği bakımından ise 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'nun adayların nitelikleri başlıklı 8. maddesinde adaylığa atanabilmek için Türk vatandaşı olmak şartı aranmıştır. Dolayısıyla hakim ve savcılık mesleği yabancı uyruklulara yasaklı meslekler arasında kabul edilmiştir.

Noterlik kamu hizmeti niteliğinde bir meslek olarak kabul edilmektedir⁴¹⁵. Noterlik Kanunu m. 7'de Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak noterlik stajına kabul edilebilmek için gerekli olan şartlardan biri olarak sayılmıştır.

2.3.5.3.Eğitim alanında getirilen sınırlandırmalar

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ilişkin düzenleme 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi ile yapılmıştır. Kanun ile Üniversitelerde yabancı uyruklu öğretim üyesi ve yardımcılarının görevlendirilmesinin mümkün olduğu kabul edilmiştir⁴¹⁶. Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesinin 1. fıkrasında Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanacakları kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak öğretim elemanı olarak çalışabileceği kabul edilmiştir⁴¹⁷. Yine Kanunun 2. fıkrasındaki düzenlenmeye göre, yabancı uyruklu öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu tarafından verilecek ön iznin akabinde ÇSGB'den alınacak çalışma izni neticesinde ilgili üniversitede sözleşmeli olarak çalıştırılabilir.

Yabancı öğretim elemanlarının atanma ve görevlendirilmesi İçişleri ve Milli Eğitim Bakanlarının olumlu görüşleri alınarak yapılmaktadır⁴¹⁸. Yabancı öğretim üyelerinin atanma ve görevlendirilme durumları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Bakanlar Kurulu

⁴¹⁴ Yılmaz, 2017, 25.

⁴¹⁵ Kırıl, 2006, 84.

⁴¹⁶ Ergin, H. 2017, 31.

⁴¹⁷ Ayan, 2019, 164.

⁴¹⁸ Ergin, H. 2017, 31.

kararını gerektiren hükümlere tabi olmadan Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir, daha sonra 2 aylık süre içerisinde alınacak olan olumlu görüş sonucunda yabancı öğretim elemanının çalışacağı üniversite ile sözleşme yapılır⁴¹⁹.

Özel Öğretim Kurumlarında çalışacak yabancıların çalışma esasına ilişkin düzenlemeler 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile yapılmıştır. Bu Kanun ile yabancıların, Uluslararası İşgücü Kanunu hükümleri doğrultusunda Özel Öğretim Kurumlarında görevlendirilecekleri kabul edilmiştir. Özel Öğretim Kurumlarında çalışacak olan yabancıların ÇSGB'dan çalışma izni alma zorunluluğu bulunmakta olup çalışma izni verilirken Milli Eğitim Bakanlığının görüşü de alınmaktadır⁴²⁰. Kanunun 8. maddesinin 10. fıkrasına göre Türkçeden başka dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve öğretim dilini bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerir.

Milli Eğitim Temel Kanunu ile devlet okullarında yabancı öğretmenlerin çalışmalarına ilişkin sınırlandırma yer almamaktadır⁴²¹. Ancak Devlet Memurları Kanunu ile yabancı uyruklulara memurluk yapılması yasaklandığı için, yabancı öğretmenler devlet okullarında sözleşmeli öğretmen olarak çalışabileceklerdir⁴²².

Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 25. maddesi ile azınlık okullarına tayin edilecek öğretmenlerin azınlık dilini bilen Türk öğretmenlerden seçilmesinin tercih edileceği düzenlenmiştir⁴²³. Yapılan düzenleme ile yabancı öğretmenlerin bu okullarda çalışabilmesi mümkün hale getirilmiş, yabancı öğretmenlerin çalışmasında karşılıklılık ve kültür anlaşmaları dikkate alınacaktır⁴²⁴.

Azınlık okullarında öğretmenlik yapmak Türk vatandaşlarına mahsus olmakla birlikte, karşılıklılık esası ve kültür anlaşmaları doğrultusunda azınlık okullarında yabancı öğretmenlerin de çalışması mümkündür⁴²⁵.

Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 5. maddesine göre yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri yüksek öğretim dışındaki Milletlerarası Özel Öğretim

⁴¹⁹ Ergin, H. 2017, 31. Ayan, 2019, 164.

⁴²⁰ Tiryaki, 2015, 165.

⁴²¹ Tekinalp, 2003, 139.

⁴²² Tekinalp, 2003, 139.

⁴²³ Tekinalp, 2003, 141.

⁴²⁴ Tekinalp, 2003, 141.

⁴²⁵ Kırıl, 2006, 85.

Kurumu yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde Cumhurbaşkanının izniyle açılabilir. Dolayısıyla yabancıların sadece yabancı kişilerin eğitim alacağı okulları açması mümkün olup Türk vatandaşlarının eğitim alacakları okulları açmaları mümkün değildir⁴²⁶. Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler de kendi adlarına aynı amaçla Milletlerarası Mahiyette Özel Öğretim Kurumu açabilir. Bu kurumlarda öğretim programları, eğitim-öğretim faaliyetleri ve diğer hususlarla ilgili işlemler, kurum yönetimince hazırlanan ve Cumhurbaşkanınca onaylanan esaslara göre yürütülür.

2.3.5.4.Devlet memurluğu için getirilen sınırlandırmalar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'un 48. maddesinde devlet memuru olabilmek için gerekli olan şartlardan biri olarak "Türk vatandaşı olmak" şartı belirtilmiştir. Bu şarta 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nin geçici 5 inci maddesi ile istisna getirilmiş, getirilen bu istisnaya göre, Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden Türk soyundan olanların kamu hizmetinde çalışabileceği kabul edilmiştir. Aynı zamanda devlet memuru olabilmek için Türk vatandaşı olma şartına getirilen ikinci istisna ise, kamu kurumlarının teşkilatlarını veya görevlerini düzenleyen kanunlar ile kurumların zorunlu hallerde sözleşmeli olarak yabancı kişi çalıştırabileceği istisnasıdır⁴²⁷. Ayrıca doğumla Türk vatandaşlığını kazanıp daha sonra çıkma izniyle vatandaşlıktan çıkan mavi kart sahibi yabancılar, 5901 Sayılı TVK m. 28'e göre kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışabilecek olsalar da kadroya dayalı memur olarak çalışmayacaklardır.

2.3.5.5.Mühendislik ve mimarlık meslekleri bakımından getirilen sınırlandırmalar

Türkiye'de yabancı uyruklu mühendis ve mimarların çalışması konusu 6235 Sayılı Türk Mühendisler ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nda yer almaktadır⁴²⁸. Aynı zamanda UİK m. 20'de yabancı uyruklu mühendis ve mimarların ülkemizde çalışabilmesinin esasları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre öğrenimlerini Türkiye'de bir yükseköğretim kurumunun mühendislik ve mimarlık fakültelerinde veya yurt dışında ilgili ülke makamları ve Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmış bir yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancıların proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra etmeleri mümkündür.

⁴²⁶ Kırıl, 2006, 87.

⁴²⁷ Erken, 2018, 90. Kırıl, 2006, 84.

⁴²⁸ Çelikel, 1974, 157.

Yabancı mühendis ve mimarların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi esnasında Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliğinin görüşünün alınması gerekmektedir⁴²⁹.

Mesleki hizmet kapsamında ülkeye gelmeden yurt dışından çalışma izni almış olan mimar, mühendis ve şehir plancıları ülkeye girişlerinden itibaren en geç bir ay içerisinde ilgili meslek odalarına üye olmak zorundadırlar⁴³⁰. Mesleki eğitim kapsamında olan yabancı mimar, mühendis ve şehir plancıları hizmet süreleri bir ayı geçtiği takdirde ÇSGB'den çalışma izni almak zorundadırlar⁴³¹.

2.3.5.6.Güvenlik alanında getirilen sınırlandırmalar

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 10. maddesine göre özel güvenlik görevlisi olabilmek için gerekli olan şartlardan birisi, kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması şartıdır.

Kanun'un 5. maddesinde yabancı uyrukluların özel güvenlik şirketi kurabilmesi için gerekli olan şart belirtilmiş olup maddeye göre, yabancı kişilerin özel güvenlik şirketi kurabilmesi ve yabancı şirketlerin Türkiye'de özel güvenlik hizmeti verebilmesi mütekabiliyet esasına tabidir.

2.3.5.7.Askeri/güvenlik bölgeleri bakımından getirilen sınırlandırmalar

2565 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu m. 7 ile yabancıların geçici olarak bölgeye girmeleri ve oturmalarının Genelkurmay Başkanlığının iznine bağlı olduğu düzenleme altına alınmıştır. Kanunun 9.maddesi ile askeri yasak ve güvenlik bölgelerinde seyahat etmek, zirai faaliyette bulunmak, meslek ve sanat icra etmek özgürlüğü Türk vatandaşlarına tanınmış bir hak olup, bu hak kamu güvenliği sebebiyle yabancılara tanınmamıştır⁴³².

2.3.5.8.Diğer meslekler bakımından getirilen sınırlandırmalar

2.3.5.8.1. Basın yayın alanı

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun ile yabancıların bu alanda çalışmasına yönelik kısıtlamalar getirilmiştir⁴³³. Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrasının f bendine göre, yabancı sermaye payı, ödenmiş sermayenin yüzde

⁴²⁹Ergin, H. (2016). "Uluslararası İşgücü Kanunu İle Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Getirilen Yenilikler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 111. Karaağaç, 2018, 117. Ergin, B. G. 2018, 29. Erken, 2013, 42

⁴³⁰ Önder, 2013, 343. Tiryaki, 2015, 156.

⁴³¹ Tiryaki, 2015, 156.

⁴³² Tekinalp, 2003, 129.

⁴³³ Ayan, 2019, 168.

ellisini geçemez. Yabancı bir gerçek veya tüzel kişi en fazla iki medya hizmet sağlayıcı kuruluşa doğrudan ortak olabilir. Medya hizmet sağlayıcı kuruluşların ortağı olan şirketlere yabancı gerçek veya tüzel kişilerin iştirak ederek yayın kuruluşlarına dolaylı ortak olmaları hâlinde, yayıncı kuruluşların yönetim kurulu başkanı, başkan vekili ile yönetim kurulu çoğunluğu ve genel müdürünün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması ve ayrıca yayıncı kuruluş genel kurullarında oy çoğunluğunun Türkiye Cumhuriyeti tabiiyetini haiz gerçek veya tüzel kişilerde bulunması zorunludur.

5187 sayılı Basın Kanunu'nun 5. maddesi ile süreli yayınlarının sorumlu müdürünün yabancı olması durumunda karşılıklılık şartının olması aranmıştır⁴³⁴.

5681 sayılı Matbaalar Kanunu ile yabancı uyruklulara matbaa kurmak yasaklanmamıştır⁴³⁵.

2.3.5.8.2. Denizcilik faaliyetleri

Türk gemilerinde ve denizlerinde faaliyette bulunulacak nitelikli meslekler genel olarak Türk vatandaşlarına özgülenmiş mesleklerdir⁴³⁶. 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu İle 491 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun uluslararası gemi sicilinde çalıştırılacak personeller hakkında düzenlemeler içermektedir⁴³⁷. Kanunun 9. maddesinde Türk Uluslararası Gemi Siciline tescil edilen gemilerde ve yatlarda donatanın yabancı veya Türk olmasına bakılmaksızın kaptanın Türk vatandaşı olması gerektiği kabul edilmiştir. Donatanın Türk vatandaşı olması halinde ise ayrıca diğer gemi ve yat personel sayısının en az %51'i için Türk vatandaşı olma şartı aranır.

815 sayılı Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcraı San'at ve Ticaret Hakkında Kanun'un 1. maddesinde Türkiye sahillerinde mal ve yolcu taşımak hakkı yalnızca Türk bayrağını taşıyan gemi ve deniz araçlarına verilmiştir⁴³⁸. Kanunun 2. maddesinde “*nehirler, göller ve boğazlarda, bilumum kara sularıyla kara sularına dahil bulunan körfez, liman, koy ve buna benzeri yerlerde; vapur, römorkör istimbot, motorbot vb. hareketli veya sabit araç bulundurmak ve bunlarla ulaşım ve nakliye yaparak ticaret yapma hakkı*” yabancılara yasaklanmış olup sadece Türk

⁴³⁴ Ayan, 2019, 167.

⁴³⁵ Ayan, 2019, 167.

⁴³⁶ Erken, 2013, 41.

⁴³⁷ Ergin, H. 2017, 35.

⁴³⁸ Kırıl, 2006, 75. Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 173. Çelikel, 1974, 149. Erken, 2013, 41.

vatandaşlarına özgülenmiştir⁴³⁹. Kanunun 3. maddesinde “*sahillerde yolcu taşımak, liman işleri yapmak ve kılavuzluk, balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan vb. ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, çarkçılık, katiplik, tayfalık*” Türk vatandaşları tarafından yapılabilecek meslekler olarak kabul edilmiştir⁴⁴⁰. Bakanlar Kurulu tarafından geçici olarak veya hiçbir zaman hak temin etmeme şartıyla yabancı gemilerde, petrol arama ve üretim faaliyetlerinde kullanılan deniz araçlarında ve Türk gemilerinde yabancı uyruklu kaptan ve tayfaların çalışmasına izin verebilir⁴⁴¹.

Kabotaj Kanunu 1. ve 2. maddelerde belirtilen işlerin kapsamı ve yapılacağı alan farklıdır⁴⁴². Bu sebeple her iki madde aynı anlamı ifade eden maddeler olarak anlaşılabilse de farklı nitelikte maddelerdir⁴⁴³. Kanun’un 1. maddesinde sayılan işler Türk vatandaşlarına hasredilmiş, Kanun’un 2. maddesinde sayılan işler ise Türk gemilerine hasredilmiştir. İki madde arasında yasaklanan işlerin niteliği bakımından fark olmamakla birlikte, işin yapılacağı alanlar bakımından fark mevcuttur⁴⁴⁴. Kanunun 2. maddesinde sayılan bu işler sınırlı sayıda olarak sayılmıştır⁴⁴⁵.

815 sayılı Kabotaj Kanunu’na baktığımızda yabancı gemilerin yabancı ülkelere aldıkları yolcu ve yükü Türk limanlarına getirebilecekleri, Türk limanlarına boşaltabilecekleri, aynı zamanda yolcu ve yükleri Türk limanından yabancı ülke limanlarına götürebilecekleri ancak Türk sularında kalarak ticaret yapamayacakları, yalnızca ithalat veya ihracat yapabilecekleri düzenleme altına alınmıştır⁴⁴⁶.

Kabotaj Kanunu’nun 4. maddesi ile devletin geçici bir süreliğine ve hiçbir hak sağlamamak şartıyla yabancı kurtarma gemilerinin kurtarma işlerini icra etmesine veya Türk kurtarma gemilerinde yabancı uzman, kaptan veya tayfa kullanılmasına izin verebileceği düzenlenmiştir⁴⁴⁷.

TTK m. 940 f. 1’e göre her Türk gemisi Türk Bayrağı çeker. Aynı maddenin 2. fıkrasında yalnız Türk vatandaşının malik olduğu geminin Türk gemisi olduğu kabul edilmiştir. Ancak yabancı gemilere de belli koşullar dâhilinde Türk Bayrağı çekme izni

⁴³⁹ Ayan, 2019, 169.

⁴⁴⁰ Erken, 2018, 92-93. Erken, 2013, 41. Kutlu, 2019, 157.

⁴⁴¹ Çelikel, 1974, 150. Ayan, 2019, 169.

⁴⁴² Kırıl, 2006, 76.

⁴⁴³ Tekinalp, 2003, 131.

⁴⁴⁴ Çelikel, 1974, 150.

⁴⁴⁵ Kutlu, 2019, 155.

⁴⁴⁶ Tiryaki, 2015, 179. Erken, 2018, 93.

⁴⁴⁷ Tekinalp, 2003, 131.

verilir, çekme izni verilen bu yabancı gemilere Ulaştırma Bakanlığı tarafından Bayrak Şahadetnamesi verilerek özel bir sicile kaydolunur⁴⁴⁸.

Gemi Acenteleri Yönetmeliği m. 7'ye göre, gemi acenteliği faaliyetinde bulunabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olunması gerekmektedir.

2.3.5.8.3. Hava taşımacılığı

2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu m. 33'e göre, *"Yabancı ülkeler ile Türkiye arasında hava ulaştırma hizmeti görecek yabancı uyruklu işletmelere uygulanacak hükümler, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ve çok taraflı anlaşmalar uyarınca ve karşılıklılık ilkesi göz önünde tutularak Ulaştırma Bakanlığı tarafından saptanır."* Görüldüğü üzere 2920 sayılı Kanun ile ulusal ve uluslararası çıkar ve ilişkilere uygun bir şekilde düzenleme getirilmiştir⁴⁴⁹. Türkiye'nin bu konuda taraf olduğu sözleşmelerden biri 7.12.1994 tarihli Milletlerarası Sivil Havacılık Anlaşmasıdır⁴⁵⁰. Türk sahası kural olarak Türk hava araçları tarafından kullanılmakla birlikte, uluslararası sözleşmelere uygun bir şekilde yabancı hava araçlarının da Türk hava sahasını kullanması mümkün olup bu husus Ulaştırma Bakanlığının iznine tabidir⁴⁵¹. Türk vatandaşlarına, devlete veya kamu tüzel kişilerine ait olan ve Türk uçak siciline kayıtlı olan araçlar Türk hava aracı olarak kabul edilmektedir⁴⁵².

Kanunun 31. maddesine göre *"Türkiye Cumhuriyeti ülkesi içinde, iki nokta arasında havayolu ile ticari amaçla yolcu, posta ve yük taşımaları Türk hava araçları ile yapılır."* Hangi araçların Türk sivil hava aracı kabul edileceği Kanunun 49. maddesinde belirtilmiştir⁴⁵³. Kanunun 49. maddesine göre, *Türk kanunları uyarınca kurulup da;*

- *"Kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlar, dernekler, siyasi partiler, sendikalar veya vakıfların mülkiyetinde bulunan hava araçları, idari organını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması,*
- *Türk Ticaret Sicili'ne kaydedilmiş ticari şirketler, kooperatifler ve bunların birliklerinin mülkiyetinde bulunan hava araçları, şirketi idare ve temsil etmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve şirket ana sözleşmesine*

⁴⁴⁸ Erken, 2018, 93-94.

⁴⁴⁹ Tekinalp, 2003, 132.

⁴⁵⁰ Erken, 2018, 94-95.

⁴⁵¹ Kırıl, 2006, 80. Tekinalp, 2003, 132.

⁴⁵² Tekinalp, 2003, 132.

⁴⁵³ Kırıl, 2006, 79.

göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması durumlarında Türk sivil hava aracı sayılır.”

Türkiye ile yabancı ülkeler arasında hava ulaştırma hizmeti yapacak olan yabancı işletmelere uygulanacak hükümler Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar kapsamında ve karşılıklılık esasları gözetilerek Ulaştırma Bakanlığı tarafından tespit edilecektir⁴⁵⁴.

2.3.5.8.4. Yeraltı kaynakların çıkarılması

Maden Kanunu m. 6'da maden hakkı kullanabilecek kişiler; medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliğe haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idareleri şeklinde tanımlanmıştır. Ancak madencilik faaliyetlerinde yabancı kişilerin faaliyette bulunması tamamen yasaklanmamış, sınırlı hale getirilmiştir⁴⁵⁵. Türkiye'de kurulan yabancı şirketlerde ve Türk şirketlerinde çalışan yabancıların madencilik faaliyeti yapması mümkündür⁴⁵⁶. Dolayısıyla Türkiye'de yabancı gerçek kişilere madencilik faaliyetinde bulunma hakkı tanınmamışsa da yabancı gerçek kişiler Türk madencilik şirketlerine ortak olarak madencilik yapmaları mümkün hale getirilmiştir⁴⁵⁷.

6326 sayılı Petrol Kanunu ile yabancıların özel şartları taşımak ve gerekli olan izinleri almak şartıyla petrol faaliyetlerinde bulunabileceği düzenleme altına alınmış olsa da 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu ile petrol arama ve işletme ruhsatları alımında yabancılar bakımından herhangi bir özel hüküm konulmamıştır⁴⁵⁸. Bu Kanun kapsamında çalışacak yabancılara verilecek izinlerin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tasarrufunda olduğu ve yabancıların çalışabileceği sürenin 6 ay ile sınırlı olduğu bu süreden fazla çalışma yapılacak ise çalışma izninin ÇSGB tarafından verileceği kabul edilmiştir⁴⁵⁹. Petrol arama işlerinde yabancı personel çalıştırılabilmesi için yabancı personele petrol arama ve işletme için ihtiyaç olmuş olması gereklidir⁴⁶⁰. Ayrıca sadece uzman işçi olarak değil; idari, mesleki personel ve

⁴⁵⁴ Tekinalp, 2003, 133.

⁴⁵⁵ Erken, 2018, 95.

⁴⁵⁶ Erken, 2018, 96.

⁴⁵⁷ Tiryaki, 2015, 178.

⁴⁵⁸ Erken, 2018, 96.

⁴⁵⁹ Erken, 2018, 96.

⁴⁶⁰ Çelikel, 1974, 166.

bu alanda uzman olarak da çalıştırılması yine ÇSGB'nın vereceği çalışma izniyle mümkündür⁴⁶¹.

2.3.5.8.5. Finans sektörü

3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun 4. maddesinde serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik mesleklerinin icrası için Türk vatandaşlığı şartının arandığı ancak yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler hakkındaki hükmün saklı olduğu düzenleme altına alınmıştır. Kanunun 8. maddesi ile serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini resmen düzenlemiş olan yabancı bir devletin tabiiyetindeki kişilerin, T.C. tabiiyetindeki serbest muhasebeci mali müşavirliklerde aranan nitelikleri taşımak şartıyla kendi memleketlerinde elde etmiş oldukları haklardan 2. madde kapsamına giren hizmetleri, karşılıklılık şartı ile serbest muhasebeci mali müşavir unvanı altında Türkiye'de de yapmalarına Cumhurbaşkanının onayı ile izin verilebileceği düzenlenmiştir.

5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ile yabancıların çalışabilmesi konusunda herhangi bir sınırlandırma getirilmemiştir⁴⁶².

2.3.5.8.6. Gümrük sektörü

4458 sayılı Gümrük Kanunu m. 227'de Gümrük müşavir yardımcısı olabilecek kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları gerektiği kabul edilmiştir.

2.3.5.8.7. Acentelik

1618 sayılı Seyahat Acenteleri ve Seyahat Acenteleri Birliği Kanunu'nun 3. maddesine göre yabancı uyruklu seyahat acenteleri yurt dışına tur düzenleyemezler. Dolayısıyla yabancı uyruklu acentelerin ülkemizde yurtdışına tur düzenlemesi yasaklanmış bulunmaktadır.

2.3.5.8.8. Turizm faaliyetleri

6326 sayılı Kanunun 3. Maddesi ile Turist rehberliği mesleğine kabul için gerekli olan şartlar arasında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak şartı aranmıştır.

⁴⁶¹ Kırıl, 2006, 95. Çelikel, 1974. 166.

⁴⁶² Erken, 2018, 96-97.

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu m. 18’de yapılan düzenleme ile yabancı uzman personel ve sanatkarların Bakanlık ve İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından verilen izinle çalıştırılabilecekleri kabul edilmiştir.





3. TÜRK SOYLU YABANCILAR, TÜRK SOYLU YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ

3.1.Genel Olarak

Milletlerarası antlaşmalar ve milletlerarası teamül kurallarında çalışma özgürlüğü bakımından devletleri ülkelerinde bulunan tüm yabancılara eşit şekilde işlem yapılmasına ilişkin zorlayan bir kural mevcut değildir⁴⁶³. Bu sebeple devletlerin ülkelerinde bulunan bazı yabancılara çalışma özgürlüğü bakımından ayrıcalıklı statü tanınması mümkündür⁴⁶⁴. Türkiye’de bazı meslekler sadece Türk vatandaşlarına özgülenmiş olup yabancılara yasaklanan ve sadece Türk vatandaşlarına özgülenen mesleklerin icrasına ilişkin 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun ile istisna getirilmiştir. Kabul edilen bu Kanun ile Türk soylu yabancılara diğer yabancılara nazaran daha geniş bir şekilde yararlanabilecekleri haklar sağlanmıştır⁴⁶⁵. Getirilen bu düzenleme ile mesleklerine uygun olmak şartıyla Türk soylu yabancılara hem kamu kuruluşlarında, hem bağımsız olarak çalışmalarında, hem de bir işverene bağlı olarak çalışma hakkı bakımından özgürlük getirilmiştir⁴⁶⁶. Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından getirilen özgürlüğe tek sınırlama, silahlı kuvvetler ve güvenlik teşkilatı alanındadır.⁴⁶⁷

Kabul edilen bu Kanun sosyal, kültürel siyasi ve iktisadi açıdan da önem arz etmektedir⁴⁶⁸. 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların Türk vatandaşlarına hasredilen meslek ve sanatlarda çalışabilmesinin önü açılmışsa da hangi meslek ve sanatlarda Türk soyluların istihdamına ihtiyaç olduğu Cumhurbaşkanı⁴⁶⁹ tarafından saptanacaktır⁴⁷⁰. Dolayısıyla Türk soylu yabancılara çalışma izni verilebilmesi hususunu çalışma izni başvurusu yapıldığı andaki ülkenin şartları da etkileyebilmektedir. İstihdama gerek olan meslekler bakımından Türk soylu yabancılara çalışma hususunda serbestlik tanınması, Türkiye’de çalışmak isteyen Türk soylu yabancılar bakımından hak kaybı oluşturup

⁴⁶³ Cin, M. (2005). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, *Mevzuat Dergisi*, 8 (88), 6.

⁴⁶⁴ Cin, 2005, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, 6.

⁴⁶⁵ Ayan, 2019,156.

⁴⁶⁶ Sadruleştari, H. (1999). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakları”, *Prof. Dr. Nihal Uluocak’a Armağan*, 302.

⁴⁶⁷ Doğan, V. (2017). *Türk Yabancılar Hukuku*, (2. Baskı), Ankara: Savaş Yayınevi, 233.

⁴⁶⁸ Arıcı, 1984, 49.

⁴⁶⁹ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 174 üncü maddesiyle, bu fıkarda yer alan “, ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Dışişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

⁴⁷⁰ Aybay, 2007, 98.

oluşturmayacağı konusunu ortaya çıkarmaktadır. Kanaatimizce Türk soylu bir kişi herhangi bir işveren bağı olarak çalışmak için işverenle iş sözleşmesi yapmış ise veya bağımsız olarak çalışabilmek ya da kamu kurumunda çalışabilmek için diğer gerekli şartları taşımış ise Türk soylu yabancının çalışma izni başvurusunun, başvuru meslekle ilgili istihdama gerek olmadığı gerekçesi ile reddedilmesi Türk soylu yabancı açısından hak kaybına sebebiyet verebilecektir. Nitekim Türk soylu yabancılarla ilgili 2527 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme sonucunda Türk soylu yabancılar, çalışma hakkı bakımından Türk vatandaşlarına yaklaştırılmıştır. İstihdama ihtiyaç olan mesleklerin çalışma izni verilmesi anında önem taşıması, çalışma hakkı bakımından Türk soylu yabancılar ile Türk vatandaşları arasındaki bu eşitliğe yakın statünün bozulması sonucunu da doğurmaktadır.

Türk soylu yabancıların 2527 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerden yararlanabilmesi için Türkiye’de ikamet ediyor olması ve usulüne uygun çalışma izni almış olması gerekmektedir⁴⁷¹.

3.2. Türk Soylu Yabancı Kavramı

Türk soylu yabancılarla ilgili ortaya çıkan en önemli sorunlardan biri, Türk soylu yabancıların kim olduğunun belirlenmesi hususudur. Türk soyluların çalışma hakkının düzenlendiği Kanun ve Yönetmeliğe baktığımızda Türk soylu kavramının tanımlanmadığı görülmektedir. Türk hukukunda Türk soylu kişileri ifade etmek için “*Türk soyundan kişiler*”, “*Türk soyundan olanlar*”, “*Türk soylu yabancılar*” gibi çeşitli kavramlar kullanılsa da⁴⁷² 2527 sayılı Kanun ile 2527 sayılı Kanun’un Uygulama Yönetmeliği’ne baktığımızda kimlerin Türk soylu olarak kabul edileceği konusunda düzenleme yapılmadığı görülmektedir. 2527 sayılı Kanuna ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğe baktığımızda Türk soyluların kimler olduğuna ilişkin düzenleme yapılması yerine daha çok Türk soyluların çalışma hakları, çalışma esasları, bunlara ilişkin süreçle ilgili düzenleme yapıldığı görülmektedir⁴⁷³. Türk Vatandaşlığı Kanunu’nda da Türk soyluluk kavramı tanımlanmadığı gibi hangi esaslara göre tespit edileceği de belirtilmemiştir⁴⁷⁴. Türk soylu yabancıların kimler olduğu konusunda Kanun ve Yönetmelik ile açıkama yapılmamasından dolayı Türk soylu

⁴⁷¹ Özden, B. (1991). Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışması veya Çalıştırılabilmesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5(3), 16.

⁴⁷² Cin, 2005, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, 2.

⁴⁷³ Ganiyeva, S. (2018). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar” TBB Dergisi, (139), 266.

⁴⁷⁴ Erken, 2013, Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulaması, 386.

yabancı olarak kimleri kabul etmemiz gerektiği konusunda çalışma izni verecek idareye de takdir yetkisi tanınmış olduğunun kabulü gerekmektedir.

Türk soylu yabancının tüzel kişi olması mümkün olmayıp Türk soylu yabancı her zaman gerçek kişiyi ifade etmektedir⁴⁷⁵.

Türk soylu yabancı öğretide, ARICI'ya göre, Osmanlı imparatorluğunda Osmanlı vatandaşı olup Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra Osmanlı-Türk topraklarında kalan kişileri ifade etmektedir⁴⁷⁶.

DOĞAN'a göre Türk soyluluğun tespitinde İskan Kanunu'ndan yola çıkmak gerekmektedir⁴⁷⁷. İskan Kanunu m. 7'de Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayin ve tespitinin Cumhurbaşkanı kararı ile yapılacağı kabul edilmiştir. Dolayısıyla İskan Kanunu m. 7 doğrultusunda Türk soyluluğunun tespit edilmesi yetkisinin Cumhurbaşkanında olduğunun kabulü gerekmektedir⁴⁷⁸. Ancak İskan Kanunu'na baktığımızda Cumhurbaşkanı tarafından Türk kültürüne bağlı olmanın hangi esaslar doğrultusunda karar verileceği hususunda bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir.

Türk soylu olmak daha çok sosyolojik bir durumu ifade etmektedir⁴⁷⁹. Sosyolojik bir olgu olan Türk soyluluğun tespitinde isim, soyisim, dil, doğduğu ve yaşadığı bölge, nüfus gibi faktörler dikkate alınmaktadır⁴⁸⁰. Göçmenlik statüsünün tespitinde Türk kültürüne bağlı olma kriteri önem arz etmekte olsa da Türk soylu yabancılardan Türkiye'de istisnai olarak çalışma izni alarak çalışabilmeleri için Türk kültürüne bağlı olma şartı aranmamaktadır⁴⁸¹.

SAĞDIÇA'a göre Türk soylu olarak isimlendirdiğimiz ancak tanımlanamayan bu kişilerin kimler olduğu belirsiz olduğundan bu durumun liberal hukuk devletinin temel ilkelerinden olan hukuki belirlilik ilkesine uygun olmadığının kabulü gerekmektedir⁴⁸². Bununla birlikte Türk soylu yabancılara tanınan bu statü sebebiyle Türk soylular, yurttaş ve

⁴⁷⁵ Sadruleşrafi, H. A. (1999). "Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Sosyal Güvenlik Hakları" (Sosyal Güvenlik Hakları), *DEÜ SBE Dergisi*, 1(1), 214.

⁴⁷⁶ Arıcı, K.. (1984) "Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Çalışma Hakkı", *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, (43), 50.

⁴⁷⁷ Doğan, 2017, 233.

⁴⁷⁸ Doğan, 2017, 234.

⁴⁷⁹ Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 2.

⁴⁸⁰ Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 2.

⁴⁸¹ Ganiyeva, 2018, 267. Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 3.

⁴⁸² Sağdıç, Ş. (2020). "Türk Soylu Yabancılardan Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun'un Eleştirisi Yabancı mı Yurttaş mı?", *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 99.

yabancı olma arasında bir yerde olarak imtiyazlı yabancı statüsünü kazanarak bir ara özneye dahil edimiş oluyolar⁴⁸³.

Türk soyluların belirlenmesinde Kanun ile herhangi bir bölgesel sınır getirilmemiş olsa da Milli Güvenlik Konseyi görüşmelerinden bu Kanun'un daha çok Kıbrıs ve Batı Trakya Türklerini kapsadığının ele alındığı görülmektedir⁴⁸⁴.

Kimlerin Türk soylu olarak kabul edileceği idarenin yani İçişleri Bakanlığının takdir yetkisindedir⁴⁸⁵. İdare bu takdir yetkisini kullanırken uluslararası ilişkileri de göz önünde bulundurmaktadır⁴⁸⁶. Bu konuda idarenin takdir yetkisi olmakla birlikte aynı zamanda İçişleri Bakanlığı tarafından çıkartılan “Çok gizlilik dereceli 83/7229 sayılı Vatandaşlıkla İlgili Kanunların Uygulanmasına İlişkin Yönerge” ile çerçeve çizilmiştir⁴⁸⁷.

Kanaatimizce Türk soylu kavramının kimleri kapsadığına ilişkin Kanunlarda açık bir düzenleme olmaması sebebiyle ortaya bir belirsizlik çıksa da Türk soyluluğun sosyolojik bir kavram olduğunu düşünecek olursak Kanun ile bu kavrama sınır çizilmemesi yerinde olmuştur. Çünkü millet kavramı ırk, dil, ortak geçmiş gibi sosyolojik olguları içerisinde ihtiva ettiğinden millet anlamında kullanılan Türk soylu kavramının tanımlanması pek mümkün görünmemektedir. Bu açıdan Türk soylu olmanın sınırının çizilmesi Türk soyluluğun sosyolojik olgu olmaktan çıkmasına sebebiyet verebilecektir.

Öte yandan Türk kelimesinin bir ırkı mı ifade ettiği yoksa Türkiye Cumhuriyetine vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişileri mi ifade ettiği hususunda sorun da ortaya çıkmaktadır. Anayasa m. 66'ya göre “*Türk Devletine vatandaşlık bağı ile olan bağı herkes Türktür.*” Anayasa ile Türklük bir etnik kökene değil vatandaşlık bağına bağlı olan bir kavram olarak kabul edilmiş olsa da birçok Kanun ve Yönetmelik'te Türklük etnik kökene bağlı bir kavram olarak ele alınmıştır⁴⁸⁸. YALDIZA'a göre bu durum, normlar hiyerarşisine aykırı olarak Anayasa ile çelişen bir düzenlemenin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir⁴⁸⁹. YALDIZA'a göre “*İç politika açısından, soydaş kavramı ‘Türkiye Cumhuriyeti’nin tüm vatandaşlarının, etnik, dinsel, vb. ayırım gözetmeksizin Türk oldukları’ şeklindeki kapsayıcı yaklaşımını*

⁴⁸³ Sağdıç, 2020, 95.

⁴⁸⁴ Saatcıoğlu, O. C. (2021). “Türk Soylu Yabancıların Çalışma Haklarına İlişkin Ayrıcalıklı Sisteme Yeniden Bakış: Amaç ve Konu Yönünden Değişim Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 70 (4), 1107

⁴⁸⁵ Çin, 2005, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, 3. Tuncay, 2017, 97.

⁴⁸⁶ Ganiyeva, 2018, 266.

⁴⁸⁷ Erken, 2018, 151.

⁴⁸⁸ Yıldız, F. (2018). “*Türk Kamu Yönetiminde Soydaş Sorunsalı: İç Politikadan Dış Politika*” *Amme İdare Dergisi*, 51 (4), 15.

⁴⁸⁹ Yıldız, 2018, 15.

temelden sarsmakta, ‘yurt içinde eşit olan tüm Türk vatandaşlarının yurtdışındaki soydaşlarının niye eşit olmadığı’ sorusunu cevapsız bırakmaktadır.” Ancak kanaatimizce Türklük kavramının etnik bir köken üzerinden tanımlanması ülkede yaşayan Türkiye Cumhuriyet vatandaşı olan kişiler arasında bir ayırım yapılması sonucunu doğurmamaktadır. Zira hangi etnik kökene ait olmasından bağımsız olarak Anayasa ile Türkiye Cumhuriyeti’ne vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk vatandaşı olarak kabul edilmiş olup bu konuda herhangi bir çelişki veya belirsizlik mevcut değildir. Anayasa ile tanınan bir olgu var iken kişiler arasında ayrımcılığın ortaya çıkabileceğinin söylenmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Dil, din, ırk sebebiyle ortak bir geçmişimiz olan bu kişilerin kendi ülkelerinde de “Türk” olarak kabul edildiği ve kendilerini “Türk” olarak kabul ettiği gerçeği yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple kanaatimizce “Türk” kelimesinin hem “etnik köken”, “dil”, “din”, “ırk” gibi etkenler üzerinden hem de vatandaşlık kavramı üzerinden ele alınmasında sosyolojik olarak herhangi bir sakınca mevcut değildir. Türk soyluların kimler olduğunun tespiti hususunda da etnik köken, dil, din, ırk gibi etkenlerin ele alınarak tespit edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Türk soylulara örnek olarak; Azerbaycan Türklerini, Irak Türklerini, İran’da yaşayan Azerbaycan Türklerini, Uygurları, Kazakistan Türklerini, Ahıska Türklerini örnek göstermek mümkündür.

Kişinin Türk soyundan olması tek başına Türk soylulara tanınan haklardan yararlanabilme hakkı vermemekte olup kişi Türk soylu olduğunu belgelendirmek zorundadır⁴⁹⁰. Doktrindeki bir görüşe göre Türk soylu olduğunu ileri süren kişi Türk soylu olduğunu her türlü delille ispat edebilecektir⁴⁹¹. Ortaya koyulan bu delilin yeterli olup olmadığına İçişleri Bakanlığı karar verecektir⁴⁹². Ancak uygulamada kişinin ilk olarak Türk soyluluğunu Türkiye’deki vatandaşı olduğu ülkenin Başkonsolosluğundan alacağı belge ile belgelendirmesi gerekmektedir. Türk soyluluğun kişiye tanınması ile bağlantılı bir hak olmadığı, kişinin ırkı, etnik kökeni gibi etkenlere bağı bir olgu olduğu hususunu göz önünde bulunduracak olursak Türk soylu yabancıların kendilerine Kanun ile tanınan çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğünden yararlanabilmesi için bunu belgelendirmesi gerektiği ilk bakışta olması gereken bir düzenleme gibi görünse de uygulamada çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Şöyle ki kişilerin Türkiye’deki vatandaşı olduğu ülkenin Başkonsolosluğundan Türk soylu olduğuna dair belge alması anında ülkelerin siyasi tutumları

⁴⁹⁰ Tuncay, 2017, 97.

⁴⁹¹ Saatcioğlu, 2021, 1091. Tuncay, 2017, 97. Tiryağı, 2015, 138.

⁴⁹² Tuncay, 2017, 97. Tiryağı, 2015, 138.

ortaya çıkabilmektedir. Örneğin İran’da yaşayan Azerbaycan Türklerinin Türk Soylu olduğuna dair İran Konsolosluğu tarafından bu kişilere belge verilmemektedir. Nitekim aynı hususu Çin’de yaşayan Uygur Türkleri açısından da düşünmek mümkündür. Uygur Türkleri zaten halihazırda Türk olmaları sebebiyle çeşitli işkencelere maruz kalırken bu kişiler bir şekilde ülkemize gelebilseler bile Türk Soylu olduklarını belgelendirmeleri bu düzenlemeler doğrultusunda mümkün değildir. Uygulamada bu durumun çözümü için Dışişleri Bakanlığı vasıtasıyla Başkonsolosluğa resmi bir şekilde yazı yazılarak kişinin Türk soylu olup olmadığına ilişkin bilgi ve belgenin gönderilmesinin talep edilmesi mümkündür. Resmi bir yazışma ile Türk soyluluğa ilişkin bilgi ve belgenin istenilmesi halinde ülkelerin bu konudaki tutumunun değişebileceği kanaatindeyiz. Diğer açıdan siyasi sebeplerden dolayı Türk soyluluğa ilişkin belgenin verilmemesi durumunun söz konusu olması halinde Başkonsolosluklardan alınan Türk soyluluğa ilişkin belge şartını aranmaması gerektiğini de düşünmekteyiz. Hangi ülkeler bakımından böyle bir siyasi tutumda bulunduğu yine Dışişleri Bakanlığı vasıtasıyla tespitinin yapılabilmesinin mümkün olacağı kanaatindeyiz. Siyasi sebeplerden dolayı kişilere Türk soylu olduğuna ilişkin belgenin verilmemesinin tespiti durumunda bir kişinin konuştuğu dil, doğduğu, büyüdüğü coğrafi yer, kültürü gibi esaslardan hareket edilerek kişinin Türk soylu olup olmadığı yönünde kanaate varılması mümkündür.

3.3.Türk Soylu Yabancılara Diğer Statüdeki Yabancılardan Farklı Uygulama Yapılmasının Sebepleri

Devletler, bazı durumlarda yabancılara tanınacak olan haklar bakımından yabancılardan kendi içerisinde de ayırım yapabilmektedir⁴⁹³. Bu ayırım daha çok bir devlette hakim ve çoğunluk soya mensup olan yabancılar bakımından yapılmaktadır⁴⁹⁴. Türk hukukunda ayrıcalıklı statü tanınan yabancılardan biri de Türk soylu yabancılardır.

Türk soylu yabancılara çalışma hakkı konusunda farklı bir statü tanınması hususu, insan hakları ve özgürlükleri konusunda eşitlik oluşturmayı amaç edinen Uluslararası hukuka ve Anayasa’ya aykırılık teşkil etmemektedir⁴⁹⁵. Türk soylulara tanınan bu ayrıcalık tam tersi yabancı-vatandaş arasındaki ayrımı eşitleyici niteliktedir⁴⁹⁶. Ayrıca Türk soylu yabancılara

⁴⁹³ Arıcı, 1984, 48.

⁴⁹⁴ Arıcı, 1984, 48.

⁴⁹⁵ Sadruleşrafi, 1999, 304.

⁴⁹⁶ Sadruleşrafi, 1999, 204.

ayrıcalıklı statüler verilmesi, siyasi kültürel ve milli çıkarlarımıza uygun bir hareket olmuştur⁴⁹⁷.

Türk soylular genelde İskan Kanunu kapsamında ülkemize kabul edilen kişiler olsa da, uluslararası hukuk açısından baktığımızda 1951 tarihli Cenevre Konvansiyonu kapsamına giren mülteci statüsündeki kişilerdir⁴⁹⁸. 1951 tarihli Mülteciler Hukuki Durumuna Dair Cenevre Konvansiyonu mültecilere ilişkin asgari şartlar koymuş, ülkelerin bu şartlardan daha iyi şartları sağlayabilmesi ve sunabilmesinin önünü açmıştır⁴⁹⁹. Türk hukukuna baktığımızda Türk soylulara daha geniş imkanlar sunulduğu görülmektedir⁵⁰⁰.

Türk soylu yabancılarla ilgili böyle bir düzenleme yapılması gereksinimi Türkiye’de başka bir ülkenin vatandaşlığında olan veya herhangi bir ülkenin vatandaşlığında olmayan çok sayıda Türk soyluların yaşaması sebebiyle ortaya çıkmıştır⁵⁰¹. Görüldüğü üzere Türk soylu yabancılar başka bir ülkenin vatandaşlığında olan kişiler olabileceği gibi, vatansız veya sığınmacı olan kişiler de olabilir⁵⁰². Bu kişiler genel olarak yaşadıkları ülkede uğradıkları baskılar sebebiyle Türkiye’ye gelip sığınan kişiler olduğundan bu kişilerin yaşamlarını ve geçimlerini kolaylaştırmak amacıyla düzenlemeler getirilmiştir⁵⁰³. Bu kişilerin aynı zamanda istisnai olarak Türk vatandaşlığına alınması da söz konusu olabilmektedir⁵⁰⁴. Türk soylu yabancılar, daha çok yaşadıkları ülkede uğradıkları baskı ve zulümden kurtulmak amaçlı ülkemize geldiklerinden, göç ettikleri ülkelerde mal varlıklarını ve akrabalarını bırakarak ülkemize gelmektedirler⁵⁰⁵. Bu kişilerin Türk vatandaşlığına geçtikleri takdirde geldikleri ülkelerdeki haklarını kaybetme durumuyla karşı karşıya kalmaları mümkündür⁵⁰⁶. Bu sebeple bu kişilerin hem göç ettikleri ülkelerdeki hukuki varlıklarını devam ettirmek hem de Türkiye’de yaşamlarını devam ettirmek zorunda olduklarından bu kişilere yönelik özel düzenlemeler yapılması, zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır⁵⁰⁷.

Türk soylu yabancılarla özel düzenlemeler getirilmesindeki diğer bir sebep ise soydaşlık bağının yüklediği, milli ve manevi duygulardan dolayı ortaya çıkan sorumluluk

⁴⁹⁷ Arıcı, 1984, 53.

⁴⁹⁸ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 39.

⁴⁹⁹ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 39.

⁵⁰⁰ Ekşi, N. 2015. (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), 39.

⁵⁰¹ Ganiyeva, 2018, 267.

⁵⁰² Sadruleşrafi, 1999, 306.

⁵⁰³ Sadruleşrafi, 1999, 302-303.

⁵⁰⁴ Cin, 2005, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, 4.

⁵⁰⁵ Tiryaki, 2015, 137. Ganiyeva, 2018, 267.

⁵⁰⁶ Ganiyeva, 2018, 267.

⁵⁰⁷ Tiryaki, 2015, 137.

duygusudur⁵⁰⁸. Çok geniş bir coğrafyaya yayılan ve hükümdarlığını sürdüren Osmanlı imparatorluğunun tarihi süreçte kaybetmiş olduğu bu topraklarda yaşayan Türk kökenli kişilerin akıbetiyle ilgilenme gereksinimi de tarihi bir sorumluluk olarak ortaya çıkmıştır⁵⁰⁹. Dolayısıyla etnik köken, kültürel ve tarihsel mirastan kaynaklanan nedenlerden dolayı Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından farklı bir uygulama getirilmiştir⁵¹⁰. Nitekim soydaşlık bağının yüklediği manevi duygular sebebiyle İçişleri Bakanlığı tarafından 31.05.2017 tarihinde “*Balkan Ülkeleri Vatandaşlıklarının İstisnai Olarak Türk Vatandaşlığını Kazanmaları*” hakkında Genelge yayımlanmıştır⁵¹¹. Genelge ile birinci derece Türk vatandaşı yakını olan ve 01.01.2017 tarihinden önce Türkiye’ye gelip yasal olarak ülkemizde yaşayan Bulgaristan, Yunanistan, Makedonya, Arnavutluk, Bosna Hersek ve Kosova vatandaşlarına Türk vatandaşlığını kazanma hakkı tanınmıştır.

Çalışma hakkının Anayasa ile herkese tanınan bir hak olduğu ve çalışma hakkının sadece kamu güvenliği ve kamu düzeni sebeplerinden dolayı sınırlandırılabilmesi hususu göz önünde bulundurulduğunda Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından tanınan ayrıcalıklı statünün yabancılar arasında eşitliği bozacak nitelikte bir uygulama olmadığını kabul etmek gerekmektedir. Nitekim Türkiye’de diğer yabancı uyruklulardan farklı nitelikte olan mülteci, ikincil koruma statüsü sahipleri gibi yabancılara çeşitli farklı hak ve özgürlükler uygulandığı da görülmektedir. Yapılan bu farklı uygulamalara sebep, ülkemize vatandaşı olduğu ülkede uğradığı zulm, işgence gibi sebeplerden dolayı gelen bu kişilere hukuka uygun bir şekilde insancıl şartlarda yaşama hakkı vermektir. Öte yandan soydaşlık bağı göz ardı edilmeyecek bir bağ olup ülkemize çeşitli sebeplerden dolayı gelen ve hayatını ülkemizde idame etmek isteyen Türk soylulara çalışma hakkı bakımından ayrıcalıklı statü tanınması da bu kişilere insancıl bir ortamda mesleklerini icra edebilme hakkını tanımak anlamını taşımaktadır. Kamu güvenliği ve kamu düzeni sebebiyle çeşitli sınırlamaların, Türk soylular bakımından da geçerli olmasından dolayı Türk soylu yabancılar ile ilgili yapılan bu düzenlemelerin uygulamada sakıncalı bir durum ortaya çıkarmayacağı kanaatindeyiz.

⁵⁰⁸ Sadruleşrafi, 1999, 302. Tiryaki, 2015, 137.

⁵⁰⁹ Ganiyeva, 2018, 267.

⁵¹⁰ Sadruleşrafi, 1999, 298.

⁵¹¹ 95210794 – 127.99 – E. 75483 sayılı <https://www.yunturk.org.tr/?Syf=18&Hbr=1008701&/T%C3%BCrkiye-Cumhuriyeti-Vatanda%C5%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1na-istisnai-olarak--ba%C5%9Fvuru-yapmak-isteyen-Bulgaristan,Yunanistan,Makedonya,Arnavutluk,Bosna-Hersek-ve-Kosova-vatanda%C5%9Flar%C4%B1-ve-ilgili> (erişim tarihi: 29.01.2022).

3.4.Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanun

1940-1981 yılları arasında Türkiye’ye gelen göçmenler, o dönemde yürürlükte olan mevzuatlar ile yabancılara birçok mesleklerin yasaklanması sebebiyle kendi mesleklerini icra edemez duruma gelmiş olup bu durum ülkemize gelen göçmenlerin büyük ekonomik sıkıntılar yaşamasına sebebiyet vermiştir⁵¹². Doğal olarak yaşanan bu olumsuzlukların giderilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak 1981 yılında 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanun, 1983 yılında ise Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanun’un Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik kabul edilmiştir. Kabul edilen bu Kanun ve Yönetmelik ile Türk soylu yabancılara çalışma hakkı bakımından ayrıcalıklı bir sistem kurulmuştur⁵¹³. Şu hususu önemle vurgulamak isteriz ki kabul edilen bu Kanun ve Yönetmelik ile sadece çalışma hakkı bakımından ayrıcalıklı statü getirilmiş olup diğer tüm konularda Türk soylular yabancılarla aynı hak ve yükümlülöklere sahiptirler.

Türk soylulara ilişkin Kanun kabul edilmesinde iki temel amaç olmuş olup bunlardan ilki, Türkiye’ye gelen ve Türkiye’de ikamet eden Türk soylulara geçimlerini sağlama imkanı verebilmek, ikincisi ise ülkemizde istihdamı ihtiyaç duyulan mesleklerin Türk soylular tarafından icrasını sağlamak olmuştur⁵¹⁴. Öğretide SAATCIOĞLU’na göre Türk soylular için çalışma hakkı bakımından farklı düzenlemelerin yapılmasında milli duygulardan daha çok ülke ekonomisine katkı yapılmasının amaç edinildiğinin söylenmesi mümkündür⁵¹⁵.

Türkiye’de çoğunluğunu Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı Türkleri ve Batı Trakya Türklerinin oluşturduğu çok sayıda Türk soylu kişi yaşamaktadır⁵¹⁶. Batı Trakya Türklerinin bir kısmı Yunan vatandaşlığından çıkarıldıkları için bu kişilere Türkiye’de çalışma şartları sağlamak zarureti ortaya çıkmıştır⁵¹⁷. Ayrıca Sovyetler Birliği’nin yıkılması

⁵¹² Saatcioğlu, 2021, 1085.

⁵¹³ Saatcioğlu, 2021, 1086.

⁵¹⁴ Cin, 2005, “ Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, 3.

⁵¹⁵ Saatcioğlu, 2021, 1106.

⁵¹⁶ Çelikel, 2013, 154.

⁵¹⁷ Çelikel, 2013, 154.

ile birlikte bağımsızlık kazanan Türk Cumhuriyetlerindeki Türk topluluklarının Türkiye'ye yönelmesinde bu Kanun önemli rol oynamıştır⁵¹⁸.

Türk soylu yabancıların çalışma esaslarını düzenleyen Kanunun kabul edilme süreci 1980 yılında askeri darbe ile yasama yetkisinin Milli Güvenlik Konseyine geçtiği süreçte tekabül etmektedir⁵¹⁹. Kanunun yayınlandığı tarihte yürürlüğe gireceği de kabul edilmiş olup 8. maddede belirtilen Yönetmelik ise 14.01.1983 tarihinde kabul edilmiş ve Resmi Gazete'de yayımlanmıştır⁵²⁰.

Kanunun 1. maddesine baktığımızda bu Kanunun amacının Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamak olduğu ifade edilmiştir.

Kanun hem siyasi hem de sosyal yönden önem arz etmektedir⁵²¹. Türk soylulara Türkiye'de herhangi bir yabancı gibi uygulamalar yapılması milli bir devlet olmak ile bağdaşmayacağı hususu siyasi yönden, Türkiye'de zor bir şekilde temini mümkün olan mesleklerde Türk soylu kişilerden yararlanılması hususu ise sosyal yönden önem arz etmektedir⁵²². Nitekim Kanun tasarısına⁵²³ baktığımızda da bu Kanunun daha çok sağlık sektöründe çalıştırılan zaruretinden dolayı ortaya çıktığı da görülmektedir⁵²⁴.

Kanunun kabul edilme aşamasında yapılan görüşmelere ilişkin Birleşim metni incelendiğinde Sağlık Bakanlığı tarafından Türk soylularla ilgili düzenleme yapılması yönünde talep olduğunun özellikle belirtildiği, Kıbrıs'ta doktorların iş bulamadığı, Türkiye'de mesleklerini icra etmek için de Türk vatandaşı olmaları gerektiği hususunda konuşmalar yapıldığı dikkat çekmektedir. Bunun dışında Türk soyluların memur olarak çalışıp

⁵¹⁸ Sadrüleçrafi, 1999, 310.

⁵¹⁹ Sağdıç, (2020). 81.

⁵²⁰ Çelikel, 2013, 156.

⁵²¹ Arıcı, 1984, 50-51.

⁵²² Arıcı, 1984, 51.

⁵²³ “2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun Tasarısı ve İçişleri Komisyonu Raporu” (18.9.1981). *Milli Güvenlik Tutanak Dergisi*, 4, 72. Birleşim

⁵²⁴ *Milli Güvenlik Tutanak Dergisi*, 18.9.1981, 4, 72. Birleşim, 367. “HAVA HÂKİM ALBAY ZEKİ GÜNGÖR (İçişleri Komisyon Başkanı) — Sayın Başkanım, Esas bunu 'isteyen Sağlık Bakanlığıdır. Doktorlarla ilgili olarak böyle bir zaruret hissediyor. Tabii Sağlık Bakanlığı bünyesi içinde çalıştırılmasına olanak var; şu anda sözleşmeli personel olarak çalışabiliyor, fakat emsali arkadaşları gibi özlük haklarını alamadığı için bir ikilik yaratılıyor, o ikiliğin kaldırılması arzu ediliyor. Bunlar sözleşmeli, kendi emsali Türk vatandaşlarının aldığı özlük 'haklarını alamadıkları için, çok düşük ücret aldıkları için çalışmayı istemiyorlar.”

çalışmayacağı konusunda da görüşmeler sırasında fikri alışverişi yapıldığı da görülmektedir. Birleşim sırasında Türk soylu yabancıların memur olarak çalışabilmesinin önünün açılmasının belli sakıncalara yol açabileceğini, Türk soylulara böyle bir hak tanındığı takdirde ülkeye çok fazla Türk soylu gelebileceği sonucunun da ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak Birleşim sırasında yapılan görüşmelerde Kanunun 1. 2. ve 7. maddelerinin yeniden incelenip düzenlenmesi için hazırlanan tasarı Komisyona iade edilmiştir. Belirtilen maddelerde düzenlemeler yapılarak 24.09.1981 tarihinde Esas No: 1/220, Karar No: 19 olan İçişleri Komisyonu Raporu Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına sunulmuştur⁵²⁵.

Kanunun yapılması aşamasındaki görüşmeler dikkate alındığında kanaatimizce Türk soyluların çalışma hakkına ilişkin Kanunun yapılmasındaki tek amaç Türk soylulara mesleklerini serbestçe icra etme hakkı tanımak olmayıp Türkiye’de istihdama ihtiyaç duyulan belli meslekler bakımından istihdamın sağlanması amacı da olmuştur.

3.5.Türk Soylu Yabancıların Yabancılar Yasaklı Olan Mesleklerde Çalışabilmesi

Tanım ve kapsamı hususunda açıklık bulunmasa da Türk soylu yabancılar özel statüde olan yabancılar olup bu özel statü daha çok çalışma hakkı bakımından kendini göstermektedir⁵²⁶. Dolayısıyla Türk soylu olmanın en önemli farklılıklarından biri Türk soylu yabancılar tanınan çalışma hakkı bakımındandır⁵²⁷. Türk soylu yabancıların sadece Türk vatandaşlarına hasredilmiş meslek, sanat ve işlerde bir işyerine bağlı olarak veya bağımsız bir şekilde çalışabileceği aynı zamanda kamu kurum ve kuruluşlarda da çalışabileceği kabul edilmiştir⁵²⁸. 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesine baktığımızda kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenlerin, bu izin süresince,

⁵²⁵ Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına sunulan rapor: “Türk 'Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Yapabilmelerine, Kamu ve Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine teskin Kanun Tasarısı, Milli Güvenlik Konseyinin 18.9.1981 tarihli 72 nci Birleşiminde bazı ikamu görevlerinin tasarı kapsamından (istisna edilmesi ve diğer maddelerinde buna göre yeniden düzenlenmesi gerekçesiyle Komisyonumuza iade edilmesi üzerine yeniden görüşülmüştür. Tasarı Metni «'Amaç» başlıklı 1 nci maddesi; Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmiştir. («Çalışma İzni» başlıklı 3 ncü maddesi; çalışma izninin süreli olması ve bu sürenin bitiminde yenilenebilmesi, süre bitmeden de bu iznin her zaman geri alınabileceğini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. «Kişisel Hal Durumları ve Kayıtları» başlıklı 6 nci maddesi; çalışmalarına izin verilenlerin kayıt ve dosyalarının İçişleri Bakanlığından ayrı olarak Dışişleri ve ilgili bakanlıklar tarafından tutulması ve böylece izin verilenlerin devamlı kontrol altına alınmasını sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmiştir. Rapormuz Müli Güvenlik Konseyine arz olunur.”

⁵²⁶ Erken, 2013, 20

⁵²⁷ Tuncay, 2017, 95. Erken, 2018, 151.

⁵²⁸ Ayan, 2019, 157. Erken, 2018, 151-152. Tuncay, 2017, 96. Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 23. Tiritoğlu Ersoy, 2019, 458. Tekinalp, 2003, 167. Tiryaki, 2015, 137.

sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabileceği düzenleme altına alınmıştır. 11. maddenin ikinci cümlesi ile aynı zamanda Türk soylu yabancıların doktorluk, hemşirelik, avukatlık, mühendislik gibi meslekleri icra edebilmeleri için Türk vatandaş olma şartından istisna edildikleri görülmektedir. 2527 sayılı Kanununun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m. 11'e baktığımızda "*Doktorluk*", "*Hemşirelik*", "*Avukatlık*", "*Mühendislik*" mesleklerin icrası için Türk vatandaşı olma şartının aranmadığının düzenlendiği görülmektedir. Madde metninde "*gibi*" ifadesi de kullanılmış olup sayılan mesleklerin sınırlı olmadığı diğer mesleklerin icrası için de Türk soylular bakımından Türk vatandaşı olma şartının aranmayacağı kabul edilmiştir. Ayrıca madde metni ile Türk soyluların hem özel kurum ve kuruluşlarda çalışabileceği hem de kamu kurumlarında memur olarak çalışabileceği düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye sadece Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatında çalışamayacakları konusunda istisna getirilmiştir⁵²⁹. Bu düzenleme doğrultusunda Türk soylu yabancılar subay, astsubay, polis, istihbarat görevlisi olamayacaklardır⁵³⁰. Bu işler ülkenin iç ve dış güvenliği ile ilgili işler olduğundan yabancılar tarafından yapılmasına izin verilmemiştir⁵³¹.

3.5.1. Sağlık Alanında Çalışma Özgürlüğü

11.10.2011 tarihli 663 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonucunda doktorluk mesleğinin icrası için Tababet ve Şuabatı Sanatların Tarzı icrasına Dair Kanun ile aranan Türk vatandaşı olma şartı ortadan kaldırılmış ve yabancıların doktorluk mesleğini icra edebilmesinin önü açılmıştır⁵³². Dolayısıyla hem 663 sayılı KHK ile hem de 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların serbest bir şekilde herhangi bir kısıtlamaya tabi olmadan doktorluk mesleğini icra edebilmesinin önü açılmıştır. 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m. 11'de de Türk soyluların serbest bir şekilde icra edebileceği meslekler arasında "*doktorluk*" da sayılmıştır. Kanunun hazırlanma aşamasında Milli Güvenlik Konseyinin 18.9.1981 tarihli Birleşiminde Sağlık Bakanlığı tarafından Türk soylu doktorların Sağlık Bakanlığına bağlı olarak mesleklerini serbestçe icra edebilmeleri yönünde talebin olduğu belirtilmiştir. Sağlık Bakanlığı tarafından böyle bir talebin olması sebebiyle Uygulama Yönetmeliği m. 11'de doktorluk mesleğinin açıkça belirtildiği kanaatindeyiz.

⁵²⁹ Kırıl, 2006, 97.

⁵³⁰ Ganiyeva, 2018, 273.

⁵³¹ Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 6.

⁵³² Yılmaz, 2017, 24.

Diş hekimliği yabancılara yasaklı olan mesleklerden biri olarak kabul edilse de 2527 sayılı Kanun gereğince yabancı uyrukluların diş hekimliği yapabilmesi yasağına istisna getirilmiştir⁵³³. Yapılan bu düzenleme ile Türk soylu yabancının Türkiye’de diş hekimi olarak çalışması mümkün olmuştur. Türk soylu yabancılar yabancı bir ülkenin diş hekimliği fakültesinden mezun olsalar bile, usulüne uygun bir şekilde diploma denkliği aldıktan sonra Türkiye’de diş hekimliği yapabileceklerdir⁵³⁴. Türk soylu diş hekimlerinin devlet hastanelerinde memur statüsünde diş hekimi olarak çalışması da mümkündür⁵³⁵. Türk soylu diş hekimlerinin poliklinikler ve ağız diş sağlığı merkezlerinde mesul müdür olarak çalışabileceği Yargıtay tarafından kabul edilmiştir⁵³⁶.

6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ile hemşirelik mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olmak şartı aranmışsa da 663 sayılı KHK ile hemşirelik mesleğinin icrası için gerekli olan Türk vatandaşı olma şartı ortadan kaldırılmıştır⁵³⁷. Bununla birlikte 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m. 11’de Türk soylu yabancının serbest bir şekilde icra edebilecekleri meslekler arasında “*hemşirelik*” de yer almaktadır. Dolayısıyla Türk soyluların hemşirelik mesleğini icra etmesinde herhangi bir yasak veya sınır bulunmamaktadır.

1219 sayılı Kanun ile hastabakıcı olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı koyulmuşsa da 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancının hastabakıcı olarak çalışabilmesi mümkün hale getirilmiştir.

⁵³³ Ayan, 166.

⁵³⁴ Tiryaki, 2015, 149. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi (H. D.) 16.1.2014 Tarih (T). 2013/14038 Esas (E). 2014/327 Karar (K). “Yukarıdaki açıklamaların ışığında somut olayın değerlendirilmesinde, Ürdün uyruklu olan davacının, Türk vatandaşı veya Türk soylu olduğu iddia ve ispat da edilmediğinden, dava konusu 30.08.2005-23.01.2012 döneminde yabancı statüsünde olduğu belirgin olup, mahkemece yapılan araştırma ve inceleme, hüküm kurmaya yeterli ve elverişli değildir.”

⁵³⁵ Uyanık Çavuşoğlu, 2014, 23.

⁵³⁶ Yargıtay 15. H. D. 31.05.2018 T. 2015/7314 E. 2018/5517 K. “Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. fıkrasında mavi kart sahibi ve Türk soylu diş hekimleri yönünden hizmet gerekleri ile ilgisiz bir sınırlamaya gidildiği; çıkma izni alarak Türk vatandaşlığını kaybedenlerin haklarının, Türk Vatandaşlığı Kanunu’nda düzenlendiği, Kanunun 28. maddesinin 2. fıkrasına göre: “...Bu kişilerin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tabidirler.”, Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 52. maddesinin 2. fıkrasında ise çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilere tanınan hakların belirtildiği; buna göre: “Bu kişilerin Türkiye’deki ikamet, seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve taşınmaz iktisabı ile ferağı gibi konulara yönelik işlemler, ilgili kurum ve kuruluşlarca Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuat çerçevesinde yürütülür.”; aynı yönetmeliğin 53. maddesinde de çıkma izni alarak Türk vatandaşlığını kaybedenlere, 52. maddede belirtilen hakların tanınması için Mavi Kart verildiğinin de belirtildiği; bir diğer düzenlemenin ise Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun olduğu, Kanunun 8. maddesinde çalışma izinleriyle ilgili istisnaların belirtildiği, 1. fıkranın (b) bendinde Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun 28. maddesinin istisnalar kapsamına alındığı; bu nedenle mavi kartı bulunan veya Türk Soylu olan diş hekimlerinin de mesul müdür olabileceği açık olup Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. fıkrasının eksik düzenleme nedeni ile iptalinin gerektiği...” <https://www.lexpera.com.tr> (erişim tarihi: 07.05.2021).

⁵³⁷ Ayan, 2019, 166.

2229 sayılı Hususi Hastaneler Kanunu ile yabancı uyrukluların özel hastane açmasında herhangi bir yasak mevcut değildir⁵³⁸. Yabancılar bakımından özel hastane açma konusunda herhangi bir yasak mevcut olmadığından Türk soylular bakımından da özel hastane açma konusunda serbestlik bulunmaktadır.

Türk soylular bakımından eczacılık mesleğini icrası için Türk vatandaşı olma şartı aranmamaktadır⁵³⁹.

Veterinerlik 1954 tarihli ve 6343 sayılı Kanun ile sadece Türk vatandaşlarına hasredilen meslekler arasında olup yabancılara yasaklanmıştır⁵⁴⁰. Ancak 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların Türk vatandaşlarına hasredilen mesleklerin icrasının önü açıldığından Türk soylu yabancıların veterinerlik yapmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır.

5193 sayılı Optisyenlik Hakkında Kanun'da optisyenlik mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma şartı bulunmamaktadır.⁵⁴¹ Türk soylu yabancılar optisyenlik mesleğini herhangi bir yasağa tabi olmadan icra edebileceklerdir.

Türk soylu dış hekimi, eczacı ve hastabakıcılar hakkında 2527 sayılı Kanun uygulandığından, Türk soylu eczacı ve hastabakıcılara Yabancı Sağlık Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri uygulanmamaktadır⁵⁴². Yönetmeliğin 2. maddesinin 2. fıkrasında da Türk soylu dış hekimi, eczacı ve hastabakıcılar bakımından 2527 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Türk soylular bakımından Sağlık alanında herhangi bir sınırlamaya tabi olmadan çalışma özgürlüğü getirilmesi yerinde bir düzenleme olmuştur. Nitekim yabancılar bakımından çalışma hakkı sadece kamu düzeni ve kamu güvenliği sebebiyle sınırlandırılabilir. Bu sebeple nitelikli bir şekilde hem ülkemizde eğitim alan hem de yurtdışında eğitim alıp bu eğitimi usulüne uygun bir şekilde kanıtlayıp denklik alan Türk soylu sağlık çalışanlarının mesleklerini icra edebilmeleri hem ülkemizde gerekli olan sağlık personeli ihtiyacını giderecek olup hem de bu kişilerin nitelikli mesleklerini icra edebilmelerini sağlamış olacaktır.

⁵³⁸ Tiryaki, 2015, 150.

⁵³⁹ Tiryaki, 2015, 149.

⁵⁴⁰ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 150.

⁵⁴¹ Ayan, 2019, 167.

⁵⁴² Tiryaki, 2015, 146.

3.5.2. Adalet Alanında Çalışma Özgürlüğü

Avukatalık Kanunu ile avukatlık mesleği, Türk vatandaşlarına özgülenmiş bir meslek olarak kabul edilmiştir. Ancak 2527 sayılı Kanun ile Türk vatandaşlarının icra edebileceği her meslekte Türk soylu yabancıların da çalışabileceği esası kabul edildiğinden Türk soylu yabancıların Türkiye’de avukat olarak çalışmasının mümkün olduğunun kabulü gerekmektedir⁵⁴³. Ayrıca 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesinde kamu veya özel kurum, kuruluş veya iş yerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edilen meslekler arasında avukatlık da sayılmıştır⁵⁴⁴. Danıştay tarafından 9.3.2016 tarihli bir kararında “Buna göre; yukarıda aktarıldığı üzere, 2527 sayılı Yasa, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’na göre “özel yasa” niteliğinde olduğundan, Türk soylu olduğu kanaatine varılan davacının Türkiye’de avukatlık mesleğini icra etmesine -vatandaşlık koşulu bakımından- yasal bir engel bulunmamaktadır.”⁵⁴⁵ şeklinde karar verilerek avukatlık mesleğinin Türk soylular tarafından icrasının mümkün olduğu kabul edilmiştir. 2527 sayılı Kanun ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile avukatlık mesleğinin Türk soylu yabancılar tarafından icrasının mümkün kılındığı yönünde düzenlemenin varlığını göz önünde bulunduracak olursak Danıştay tarafından verilen bu karar hukuka uygun olmuştur. Ayrıca 2527 sayılı Kanun ile 1136 sayılı Avukatlık Kanun arasındaki ilişkiyi özel Kanun ve genel Kanun ilişkisi bakımından değerlendirecek olursak 2527 sayılı Kanunun 1136 sayılı Kanuna göre özel Kanun niteliğinde olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu sebeple Türk soyluların avukatlık mesleğini icra edebilme durumu Avukatlık Kanunu m. 3’de belirtilen “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak” şartına istisna teşkil etmektedir.

Avukatlık Kanunu’na göre avukatlık mesleğine kabul için gerekli olan şartlardan biri de avukatlık stajını tamamlayarak staj bitim belgesi alınmış olunması şartıdır. Türk soylu yabancıların da avukatlık mesleğini icra edebilmeleri için ilk olarak yasal stajlarını tamamlamaları gerekmektedir. Avukatlık mesleğini icra edebilecek olan Türk soylu yabancıların avukatlık stajını yapabilmelerinin kabulü gerekmektedir. Danıştay tarafından da

⁵⁴³ Tuncay, 2017, 96.

⁵⁴⁴ Madde 11: “Bu Yönetmelik esaslarına göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenler, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabilirler. Bunlar Doktorluk, Hemşirelik, Avukatlık, Mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edilirler.”

⁵⁴⁵ Danıştay 10. Dairesi, 2009/13017 E. 2010/2113 K. 24.3.2010 T.

Türk soylu yabancıların avukatlık stajlarını yapabilecekleri kabul edilmiştir⁵⁴⁶. Şu hususu da belirtmek gerekir ki Türk soylu yabancıların avukatlık stajını yapabilmesi için çalışma izni alması zorunluluğu bulunmamaktadır. Türkiye’de herhangi bir Hukuk Fakültesi’nden mezun olan veya yurtdışında herhangi bir Hukuk Fakültesi’nden mezun olup denklik alan Türk soylu yabancı, staj yapmak istediği Baroya müracaat edip gerekli olan belgeleri teslim etmesi durumunda stajını başlatabilecektir. Gerekli olan belgeler içerisinde Türk vatandaşlarından farklı olarak talep edilen belgeler arasında “*Türk soylu yabancıların ikamet izin belgesi*” ve “*kişinin Türk soylu nüfus kütüğüne kayıtlı olduğunu gösteren Yabancılar Mahsus Kimlik Kartı*” yer almaktadır. Türk soylu yabancıların avukatlık stajı yapabilmesi için çalışma izni almış olması şartının aranmaması hukuka uygundur. Şöyle ki Türk vatandaşı olan ve avukatlık stajı yapmak isteyen kişilerin yanında çalıştığı ve staj yaptığı avukat tarafından sigorta yapılması hususunda zorunluluk mevcut değildir. Bu hususta staj döneminde kişiye sigorta yapılamayacağı gerektiği düşünülse de Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından 30.01.2014 tarihinde verilen bir kararında stajyer avukatlara sigorta yapılmasında engel olmadığına karar verilmiştir⁵⁴⁷. Ancak belirttiğimiz üzere avukatlık stajının yapıldığı

⁵⁴⁶ Danıştay 10. Dairesi, 2009/13017 E. 2010/2113 K. 24.03.2010 T. ; “Buna göre; yukarıda aktarıldığı üzere, 2527 sayılı Yasa, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’na göre “özel yasa” niteliğinde olduğundan, Türk soylu olduğu kanaatine varılan davacının Türkiye’de avukatlık mesleğini icra etmesine -vatandaşlık koşulu bakımından- yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle, davacının avukatlık mesleğini icra etmek için istediği ikamet izninin, Türkiye’de avukatlık yapamayacağı gerekçesiyle reddinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

Nitekim, dava konusu işlem tesis edilmeden önce konu hakkında görüşleri istenilen Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da, 2527 sayılı Yasaya tâbi Türk soylu yabancıların, 1136 sayılı Yasadaki diğer koşulları taşımaları ve 4817 sayılı Yasa uyarınca çalışma izni almaları kaydıyla avukatlık stajını ve mesleğini yapmalarına “vatandaşlık” bakımından herhangi bir engel bulunmadığı belirtilmiştir.

Öte yandan; davalı idarece, davacının başvurusunun 5682 sayılı Yasanın 8. ve 5683 sayılı Yasanın 7. maddesinde öngörülen meslek harici diğer durumlar (kamu düzeni vb.) çerçevesinde yeniden değerlendirilip, ikamet izni verilmesinin uygun görülmemesi halinde buna göre işlem tesis edilebileceği de tabiidir.

Bu durumda, İdare Mahkemesince; davacının ikamet izninin uzatılması istemli başvurusunun, Türkiye’de avukatlık yapamayacağından bahisle reddine ilişkin işlemin hukuka uygun olmadığı gerekçesiyle iptaline karar verilmesi gerekirken; 1136 sayılı Yasanın 2527 sayılı Yasaya göre özel yasa olduğu yönünde yorum yapılmak suretiyle davanın reddi yolunda verilen kararda hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 14.04.2021). Benzer nitelikte kararlar; Danıştay 10. Dairesi 2016/390 E. 2016/1209 K. 09.03.2016 T. <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 16.04.2021). Danıştay 10. Dairesi 2016/302 E. 2021/1359 K. 24.03.2021 T. <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 30.01.2022).

⁵⁴⁷ Danıştay İdari Davalar Kurulu 2011/771 E. 2014/126 K. 30.01.2014 T. ; “...Olayda, H. A.’ın 25/10/2007-31/10/2008 tarihleri arasında Karaman Barosu’na bağlı olarak avukatlık stajını yaptığı, Karaman Barosu Yönetim Kurulu’nun 13/11/2008 tarihli yazısı ile ilgilinin avukatlık stajını yaptığı dönemde stajıyla çeşicecek şekilde sigortalı olarak çalıştığının anlaşıldığından bahisle talebinin reddedildiği, ilgilinin itirazının ise Türkiye Barolar Birliği tarafından kabul edildiği ve bu kararın Adalet Bakanlığınca onaylanması üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşıldığı; bu durumda, her ne kadar davacı tarafından müdahil H. A.’ın avukatı yanındaki stajının tamamını kapsayan dönemde Sosyal Sigortalar Kurumu bünyesinde yanında çalıştığı avukat tarafından sigortalı yapılmasının stajın amacı ile bağdaşmayacağı ileri sürülmekte ise de, adı geçen stajı süresince, sigortalı olması nedeniyle stajını aksattığı yönünde herhangi bir iddia, bilgi veya tespit bulunmadığı, ilgilinin avukatlık stajı sırasında yanında staj yaptığı avukat tarafından sigortalılık kaydının yaptırılmasının avukatlık stajı ile bağdaşmayan bir yönünün bulunmadığı ve stajın geçersiz sayılmasını gerektiren bir unsur olarak

dönemde sigorta yapılması ve sigortalı olarak çalışılması zorunluluğu bulunmadığından Türk soylu yabancı bakımından da avukatlık stajını yapabilmesi için çalışma izni alınması gerekmemektedir.

2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların avukatlık mesleğini icra edebileceği düzenlenmişse de halihazırda uygulamada ÇSGB tarafından Türk soylu yabancıların avukatlık mesleğini icra edebilmesi için çalışma izni başvuruları 6735 sayılı Kanunun 9/ç maddesindeki “Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan” düzenlemesi ile reddedilmektedir. Verilen red kararı üzerine Türk soylu yabancılar tarafından bu karara karşı ÇSGB’ye itiraz edilmesi üzerine ÇSGB tarafından bu itiraza da red cevabı verilmektedir. Bunun üzerine idarenin kararına karşı Türk soylu yabancı tarafından İdare Mahkemesinde Yürütmenin Durdurulması talepli dava açılmaktadır. Açılan bu dava üzerine gerekli şartların varlığı halinde İdare Mahkemesi tarafından Yürütmenin Durdurulması kararı verilir.⁵⁴⁸ Yürütmenin Durdurulması kararı verildikten sonra İdare Mahkemesi tarafından ilgili Baroya ve ÇSGB’ye verilen bu Yürütmenin Durdurulması kararı ile ilgili olarak müzekkere yazılır ve ÇSGB tarafından Türk soylu yabancıya geçici çalışma izni verilir. Verilen bu geçici çalışma izninin akabinde Türk soylu yabancı kayıt olmak istediği Baroya ruhsat başvurusunda bulunabilecektir. Türk soylu yabancı avukatlık ruhsatını aldıktan sonra tekrardan bu ruhsat ile birlikte ÇSGB’ye başvurması durumunda Türk soylu yabancıya bir işverene bağlı olarak 1 yıllık veya bağımsız çalışacak ise bağımsız çalışma izni verilmektedir. Kanaatimizce uygulamadaki bu sıkıntı Türk soylu yabancıların mesleklerini

nitelendirilemeyeceği anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir... Temyiz edilen kararla ilgili dosyanın incelenmesinden; Ankara 15. İdare Mahkemesince verilen kararın usul ve hukuka uygun bulunduğu, dilekçede ileri sürülen temyiz nedenlerinin kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte olmadığı anlaşıldığından, davacının temyiz isteminin reddine...” <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 26.01.2022).

⁵⁴⁸ Ankara 16. İdare Mahkemesi 2021/1856 E. 15.11.2021 T. “*Dosyanın İncelenmesinden, Azerbaycan uyruklu ve türk soylu olan davacı tarafından Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olduğunu, sonrasında Ankara Barosunda avukatlık stajını tamamladıktan sonra avukatlık mesleğini icra edebilmek için 2527 sayılı Yasa uyarınca çalışma izni verilmesi istemiyle başvuruda bulunduğu, yapılan başvurunun Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünce reddedildiği, bu işleme karşı yapılan itirazın da 28.9.2021 tarihli işlemle reddi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır... Bu durumda, Türk soylu yabancılara ilişkin özel düzenlemeler içeren ve 1136 sayılı Kanun ile 6735 sayılı Kanuna göre özel Kanun niteliğinde olan 2527 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup, davacının, Türk soylu olduğu ve bu haliyle avukatlık yapabilmesi için 1136 sayılı Kanundaki “Türk vatandaşı olma” koşulunun davacı bakımından aranmayacağı ve avukat olarak çalışmasına bu koşu bakımında hukuken bir engel bulunmadığı sonucunda varıldığından, davacının avukat olarak istihdam edilebilmesi için çalışma izni verilmesine yönelik yapılan başvurunun reddine ilişkin işlem ile bu işleme karşı yapılan itirazın reddine yönelik işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Öte yandan, dava konusu işlemin çalışma hakkına ilişkin olduğu göz önüne alındığında, uygulanması halinde davacı açısından telafisi güç veya imkansız zararların ortaya çıkabileceği açıktır. Açıklanan nedenlerle, hukuka aykırılığı açık olan dava konusu işlemin uygulanması halinde telafisi güç zararlar doğabileceğinden, 2577 sayılı Kanunun 27. Maddesi uyarınca teminat allınmaksızın dava sonunda kadar yürütmenin durdurulmasına...”*

serbest bir şekilde icra edebilme hakkına kavuşmasını engellemekte ve sürüncemede bırakmaktadır. 2527 sayılı Kanun ile açık bir şekilde Türk soylu yabancıların avukatlık mesleğini icra edebileceği husus düzenlenmiş olmasına rağmen ÇSGB'nin çalışma izni hususunda bu şekilde bir tutum sergilemesinin hukuka aykırı olduğunu düşünmekteyiz. Nitekim Türkiye'de yaşayan çok fazla Türk soylu hukuk mezunu avukatlık mesleğinin icrası için çalışma izni başvurusunda bulunmakta ve ÇSGB tarafından yapılan bu başvuruların reddi üzerine Yürütmenin Durdurulması kararı ile birlikte çalışma izni alabilmektedir. İdare Mahkemesi tarafından bu hususta verilen Yürütmenin Durdurulması kararları olmasına ve Danıştay tarafından da Türk soylu yabancıların avukatlık mesleğini icra edebileceği hususunda kararlar verilmiş olmasına rağmen ÇSGB tarafından verilen bu kararların göz ardı edilerek yapılan başvuruları her halükarda reddedilmesi sadece hakkın kavuşumunu geciktirmekte olup bu sebeple ÇSGB tarafından yapılan başvuruların her durumda reddedilmesi tutumundan vazgeçilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

1512 sayılı Noterlik Kanunu ile noterlik mesleğinin icrası için noterlik stajını tamamlayıp noterlik belgesini almış olmak gerektiği kabul edilmiştir. Ancak Kanunun 6. maddesi ile İdari Yargıda hakim ve savcı olarak atanan kişiler ile avukatlık unvanını taşıyan kişiler bakımından noterlik stajı şartının aranmadığı düzenleme altına alınmıştır. Kanunun 7. maddesinde de noterlik stajına kabul şartları arasında Türk vatandaşı olma şartı koyulmuş ve bu meslek yabancılara yasaklanmıştır. 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların Türk vatandaşlarına özgülenen meslekleri yapabilmelerinin önünün açıldığı hususu göz önünde bulundurulduğunda yasal olarak Türk soylu yabancıların noterlik mesleğini icra edebileceğini düşünmekteyiz. Ayrıca Türk soylu yabancıların avukatlık mesleğini icra edebilmesi mümkün olduğundan Türk soylu avukatın noterlik mesleğini icra edebilmek için başvuru yapabilmesinin de mümkün olduğunun kabulü gerekmektedir.

TUNCAY'a göre 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu m. 8/a'da belirtilen şartlardan dolayı Türk soylu yabancıların hakimlik ve savcılık yapmaları mümkün değildir⁵⁴⁹. CİN'e göre Türk soylu yabancıların hakimlik ve savcılık mesleklerini icra edebilmeleri için yasal olarak engel bulunmamaktadır⁵⁵⁰. Kamu gücünün ve kamusal yetkinin büyük oranda söz konusu olduğu mesleklerin Türk soylular tarafından icra edilemeyeceği, kamu gücünün ve kamusal yetkinin kullanımının çok fazla söz konusu olmadığı mesleklerin ise Türk soylular

⁵⁴⁹ Tuncay, 2018, 97.

⁵⁵⁰ Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 6.

tarafından icra edilebileceği yönünde bir karma görüşün kabulü de mümkündür. Hakimlik ve savcılık mesleklerinin kamu gücünün ve kamusal yetkinin aktif bir şekilde kullanımının söz konusu olduğu mesleklerden olduğu göz önünde bulundurulduğunda karma görüşün kabulü halinde Türk soyluların hakimlik ve savcılık mesleklerini icra edemeyeceğinin kabulü gerekmektedir.

Uygulamada Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) başvuru sistemi, Türk soyluların hakim ve savcılık mesleğine kabul için giriş sınavına başvuru yapmasına izin vermemektedir. Hakimlik ve savcılık mesleklerinin niteliğini düşündüğümüzde yaşadığı ülkenin kültürel yapısına, ülke şartlarına, ülkede yaşayan kişilere çok iyi bir şekilde aşina olan birinin olması gerektiğinden bu şekilde bir tutum sergilendiğini düşünmekteyiz. Ayrıca hakimlik ve savcılık mesleğinin kamu güvenliği ve kamu düzeni ile sıkı sıkıya bağlı meslekler olduğu ve bu mesleklerde kamu gücünün etkin bir şekilde kullanıldığı da göz ardı edilmeyecek bir husustur. Bu sebeple konuyu öncelikle sosyolojik açıdan ele alacak olursak Türk soylu kişilerin türk kültürüne bağlı olduğu karine olarak kabul edilmektedir⁵⁵¹. Dolayısıyla Türk kültürüne hakim olan bu kişiler tarafından kamu gücünün kullanılmasında kamu düzeni ve kamu güvenliği bakımından sakıncalı bir durum ortaya çıkmayacaktır.

Konuyu genel Kanun/özel Kanun ve önceki Kanun/sonraki Kanun açısından ele alacak olursak 2527 sayılı Kanun 2802 sayılı Kanuna nazaran önceki tarihli özel Kanun olup 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ise 2527 sayılı Kanuna nazaran sonraki tarihli genel Kanundur. ATAY'a göre önceki tarihli özel Kanun ile sonraki tarihli genel Kanun hükümleri çatıştığı takdirde hangi Kanunun hükümlerinin uygulanması hususunda; yapılan düzenlemelerin içeriğine, amacına, tarzına ve bunun gibi benzeri niteliklere bakılarak kanaate varılması gerekmektedir⁵⁵². Doktrindeki diğer görüşe göre ise sonraki tarihli genel Kanundaki düzenlemeler önceki tarihli özel Kanundaki düzenlemeleri yürürlükten kaldıramaz⁵⁵³. Ancak bunun mutlak bir şekilde uygulanması mümkün olmayıp kanun koyucunun amacının ve iradesinin araştırılması gerekmektedir⁵⁵⁴. Dolayısıyla sonraki tarihli genel Kanun önceki tarihli özel Kanunun herhangi bir hükmünü bertaraf etmek amacı taşımakta ise bu halde sonraki tarihli genel Kanunun uygulanması gerekmektedir.

⁵⁵¹ Doğan, V. (2017). *Türk Vatandaşlık Hukuku*, (Güncellenmiş 14. Baskı). Ankara: Savaş Yayınevi, 84.

⁵⁵² Atay, E. E. (2020). *Hukuk Başlangıcı*, (Güncellenmiş 8. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 274

⁵⁵³ Çiftçi, A. (2019). *Hukuka Giriş ve Vatandaşlık Bilgisi*, (Gözden Geçirilmiş 7. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 62. Şen, E. / Eryıldız, S. (2021). *Hukuka Giriş*, (Güncellenmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin, 73.

⁵⁵⁴ Sümer, H. H. (2020). *Hukuka Giriş*, (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Seçkin, 30. Çiftçi, 2019, 62.

Kanaatimizce 2802 sayılı Kanun ile hakimlik ve savcılık mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma şartının konulması hakimlik ve savcılık mesleğinin kamu güvenliği ve kamu düzeni ile sıkı sıkıya bağlı bir meslek olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak 2802 sayılı Kanunun bu hükmünün 2527 sayılı Kanun hükümlerini bertaraf etme amacı taşımadığını düşünmekteyiz. Nitekim 2802 Sayılı Kanun'dan önce yürürlükte olan 766 sayılı Hakimler Kanunu ve 2556 sayılı Hakimler Kanunu'na baktığımızda her iki Kanun ile hakimlik mesleğine giriş için Türk vatandaşı olma şartının konulduğu görülmektedir⁵⁵⁵. Dolayısıyla 2802 sayılı Kanun ile Türk vatandaşı olma şartının getirilmesi sistematik olarak daha önceki Kanunlar ile konulmuş olan Türk vatandaşı olma şartının devam ettirilmesi niteliğini taşımaktadır. Ayrıca 766 sayılı Kanunun kabul tarihi 03.03.1926 olup 2556 sayılı Kanunun kabul tarihi ise 04.07.1934'dür⁵⁵⁶. 1981 kabul tarihli 2527 sayılı Kanun 2556 sayılı Kanuna göre daha sonra kabul edilen bir kanun olup kanun koyucu tarafından hakimlik ve savcılık mesleğininin Türk soylular tarafından icra edilmesinde kamu güvenliği ve kamu düzeni açısından sakıncalara yol açacağı kanaatine varılmış olsa idi mevcut yasakları devam ettirmek amacı ile hakimlik ve savcılık mesleklerinin açık bir şekilde yasaklanması gerekmekte idi. Nitekim Kanunun 1. maddesinde açıkça “*Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere*” şeklinde ibare konularak Türk soylular için sadece Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenik Teşkilatı bakımından yasak getirilmiştir. 2527 sayılı Kanun ile hakimlik ve savcılık meslekleri bakımından böyle bir yasak açık bir şekilde getirilmediğinden Türk soyluların hakimlik ve savcılık mesleklerini icra edebilmesi için yasal bir engelin olmadığı kabulü gerekmektedir.

Sonuç 2802 sayılı Kanun ile düzenleme altına alınan “*Türk vatandaşı olma*” şartının 2527 sayılı Kanun ile düzenleme altına alınan “*Türk soyluların Türk vatandaşlarına hasredilen mesleklerde serbestçe çalışabileceği*” düzenlemesini bertaraf etme amacını taşımadığı kanaatine vardığımızdan kamu güvenliği ve kamu düzenine aykırılık teşkil eden bir durum mevcut olmadığı sürece yasal olarak Türk soylu yabancıların hakimlik ve savcılık mesleğini icra edebileceği kanaatindeyiz.

Son olarak şu hususu da belirtmek isteriz ki 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmeliğin “*Türk vatandaşı olma şartının aranmaması*” başlıklı 11. maddesinde “*avukatlık meslekleri gibi*” ifadesi geçmektedir. Madde metni ile açık bir şekilde avukatlık mesleği Türk soylular bakımından icra edilebilecek meslek olarak düzenlenmiştir. Avukatlık

⁵⁵⁵ Koyuncu, N. / Gök, Ü. (2019). “Türk Hukuk Tarihinde ve Karşılaştırmalı Hukukta Hâkimlik Mesleğine Giriş ve Hakim Yardımcılığı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2). 74.

⁵⁵⁶ Koyuncu/ Gök, 2019, 74.

mesleğinin de kamu güvenliği ve kamu düzeni ile bağlantılı bir meslek olduğunun kabulü gerekmektedir. Avukatlık mesleği yargının üç sacayağından biri olup savunma makamında yer almaktadır. Savunma makamına Türk soylular bakımından yasak konulmayıp yargının diğer iki sacayağı olan iddia ve karar makamı bakımından Türk soylular hakkında yasak konulması aslında hakimlik ve savcılık mesleklerini avukatlık mesleğinden bir nevi üst duruma getirmek sonucunu doğurmaktadır. Ancak iddia, savunma ve karar makamları arasında herhangi bir altlık ve üstlük ilişkisi bulunmamaktadır. Türk soylular tarafından avukatlık mesleğinin icrasının mümkün olması sebebiyle hakimlik ve savcılık mesleklerinin de icrasının mümkün olduğunun kabulü gerekmektedir.

3.5.3. Eğitim Alanında Çalışma Özgürlüğü

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli personel olarak çalışabileceği kabul edilmiştir⁵⁵⁷. Dolayısıyla Türk soylu yabancılara sözleşmeli öğretim elemanı olarak çalışması mümkündür. Türk soylu yabancılara kadrolu bir şekilde öğretim elemanı olarak çalışıp çalışamayacağı hususu da uygulamada önem arz etmektedir. Bu hususta Kilis Üniversitesi Personel Başkanlığı tarafından verilen mütalaa da mevcuttur⁵⁵⁸. Kilis Üniversitesi Personel Başkanlığı tarafından

⁵⁵⁷ Ayan, 2019, 164.

⁵⁵⁸ "ÖZET: Türk soylu yabancılara üniversitede öğretim elemanı kadrolarına atanıp atanamayacağı hk.(24/11/2016-6846) Türk soylu yabancılara Üniversitemizde ilan edilen öğretim elemanı kadrolarına atanıp atanamayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir. Bilindiği üzere, 25/9/1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancılara Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun "Çalışma izni verilmesi" başlıklı 3 üncü maddesinde; "Türk soylu yabancılara, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancılara Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir." hükmü, "Haklarında uygulanmayacak hükümler" başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında; "Bu Kanuna göre kendilerine izin verilenler, izin süresince, ikamet ve çalışma ile ilgili kanunların öngördüğü Türk vatandaşı olma şartından istisna edilirler." hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan, 14/1/1983 tarihli ve 17928 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türk Soylu Yabancılara Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin "Türk Vatandaşı Olma Şartının Aranmaması" başlıklı 11 inci maddesinde; "Bu Yönetmelik esaslarına göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenler, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabilirler. Bunlar Doktorluk, Hemşirelik, Avukatlık, Mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edilirler. Ancak bunlar Türk Silahlı Kuvvetlerinde veya Güvenlik Teşkilatlarında çalıştırılmazlar." hükmü, "Kamu Kurum, Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilme Şartları" başlıklı 12 inci maddesinde ise; "Çalıştırılabilmelerine izin verilen Türk Soylu yabancılara, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerine alınabilmeleri, ilgili mevzuat hükümleri uyarınca, o göreve atanabileceklerde aranacak niteliklerin ilgilide bulunması ve atama için öngörülen usul ve formalitelerin yerine getirilmiş olmasına bağlıdır. Türkiye'de ikametlerine izin verilmiş Türk soylu yabancılara, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde personel ihtiyacının karşılanması amacıyla açılan yarışma ve yeterlik sınavlarına, Türk vatandaşları gibi, girme hakkına sahiptirler. Ancak bunların atanmaları çalışma izni verilmiş olmasına

verilen bu mütalaaya katılmaktayız. 2527 sayılı Kanun ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile Türk soylu yabancıların kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışabileceği yönünde düzenleme yapılmıştır. Yapılan bu düzenleme ile Türk soyluların Üniversite ve Yüksekokullarda kadrolu bir şekilde öğretim elemanı olarak çalışması da mümkün hale getirilmiştir. Sonuç olarak Türk soylu yabancıların hem sözleşmeli hem de kadrolu öğretim elemanı olarak çalışması mümkündür.

Türk soyluların çalışma esaslarını düzenleyen Kanun ve Yönetmelik ile yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ön izin aldıktan sonra çalışabileceği hususunda herhangi bir istisna getirilmediğinden Türk soylu yabancılar da ön izne tabidirler. Dolayısıyla Türk soylu yabancılar öğretim elemanı olarak çalışabilmek için Yükseköğretim Kurumundan ön izin aldıktan sonra çalışma izni başvurusunda bulunabileceklerdir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na baktığımızda yabancı uyruklu öğretmenlere öğretmenlik mesleğinin icrasının mümkün kılındığı görülmektedir. Yabancı uyruklu öğretmenler bakımından öğretmenlik mesleğinin icrası açısından herhangi bir yasak mevcut olmadığından Türkiye'de yaşayan Türk soylu yabancılar da serbest bir şekilde ve çalışma izni alarak öğretmenlik mesleklerini icra edebileceklerdir. Ayrıca Türk soylu yabancı öğretmenler de diğer yabancı öğretmenler gibi öğretmenlik mesleğinin icrası için Milli Eğitim Bakanlığından ön izin almak zorundadırlar.

Özel öğretim kurumlarında müdür ve müdür yardımcısı olmak bakımından Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır⁵⁵⁹. Ancak 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların Türk vatandaşlarına özgülenen meslekleri icra edebileceği kabul edildiğinden Türk soylu yabancıların özel öğretim kurumlarında müdür ve müdür yardımcısı olarak çalışmasının mümkün olduğu kanaatindeyiz.

3.5.4. Devlet Memuru Olarak Çalışma Özgürlüğü

2527 sayılı Kanunun kabul edilme aşamasında da Türk soyluların memur olarak çalışıp çalışamayacağı hususu üzerinde durulmuş ve bu konuyla ilgili çeşitli fikirler ileri sürülmüştür. Tasarı metninin kabulü için yapılan görüşmelerde Kanun metninde geçen "kamu

bağlıdır." hükmüne yer verilmektedir. Bu itibarla, Türk soylu yabancılara 2527 sayılı Kanunda belirtilen usul ve esaslarda çalışma izni verilmesi, bunların atanacağı kadro itibarıyla ilgili mevzuatta aranan şartları taşıması ve atama için öngörülen usul ve formalitelerin yerine getirilmiş olması kaydıyla Türk soylu yabancıların Üniversiteniz öğretim elemanı kadrolarına atanmalarının mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir."
<http://personel.kilis.edu.tr/dosyalar/5B.pdf> (erişim tarihi:29.01.2022).

⁵⁵⁹ Çelikel / Öztekin Gelgel, 2013, 231.

kurumları'' ifadesinin Sağlık Bakanlığının talebi üzerine eklendiği belirtilmiştir⁵⁶⁰. Sağlık Bakanlığı tarafından böyle bir talep, yabancı doktorlarla Türk vatandaşı olan doktorların aynı özlük haklara sahip olmamasından dolayı yabancıların bu şekilde çalışmak istememeleri sebebiyle ortaya çıkmıştır⁵⁶¹.

Öğretide bir düşünceye göre Türk soylu yabancıların Türkiye'de memur olarak çalışması mümkündür⁵⁶².

ERKEN'e göre Türk soylu yabancılar, yabancılara yasaklanan kamu görevi hariç tüm meslekleri serbestçe yapabileceklerdir⁵⁶³.

Türk soylu yabancıların devlet memuru olarak çalışıp çalışmayacağı hususunda; kamu gücünün, kamusal yetkinin aktif bir şekilde kullanıldığı meslekler bakımından devlet memuru olarak çalışmanın yasak olduğunun, kamu gücünün, kamusal yetkinin aktif bir şekilde kullanılmadığı meslekler bakımından ise devlet memuru olarak çalışmanın yasak olmadığına kabulü şeklinde karma bir görüşün de kabulü mümkündür.

Türkiye'de kendilerine ikamet izni verilmiş olan Türk soylu yabancılar, kamu kuruluş ve iş yerlerinde personel ihtiyacının karşılanması amacıyla açılan sınavlara Türk vatandaşları gibi girme hakkına sahiptirler⁵⁶⁴. Ancak sınava giren ve başarı elde eden kişilerin atanmaları çalışma izni verilmiş olması durumunda mümkün olup bu kişilerin çalışma izni almaları gerekmektedir⁵⁶⁵.

2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 12. maddesinde Türk soylu yabancıların kamu kurum, kuruluş ve iş yerlerinde çalıştırılabilme şartları düzenleme altına alınmıştır. Maddeye göre çalıştırılabilmelerine izin verilen Türk Soylu yabancıların, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerine alınabilmeleri, ilgili mevzuat hükümleri uyarınca, o göreve atanabileceklerde aranacak niteliklerin ilgilide bulunması ve atama için öngörülen usul ve formalitelerin yerine getirilmiş olmasına bağlıdır. Yine 14. maddenin 2. fıkrası ile Türkiye'de ikametlerine izin verilmiş Türk soylu yabancıların, kamu veya özel kurum, kuruluş ve iş yerlerinde personel ihtiyacının karşılanması amacıyla açılan yarışma ve

⁵⁶⁰ Hava Hakim Albay Zeki Güngör Konuşması, "Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi", 18.9.1981, 4, 72. Birleşim, 367.

⁵⁶¹ Hava Hakim Albay Zeki Güngör Konuşması, "Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi", 18.9.1981, 4, 72. Birleşim, 367.

⁵⁶² Tiritoglu Ersoy, 2019, 458.

⁵⁶³ Erken, 2018, 93.

⁵⁶⁴ Tiryaki, 2015, 143.

⁵⁶⁵ Tiryaki, 2015, 143.

yeterlik sınavlarına, Türk vatandaşları gibi girme hakkına sahip oldukları, ancak bu kişilerin atanmalarının çalışma izni verilmiş olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesinde de resmi kurum ve kuruluşların bağlı oldukları Bakanlık kanalı ile çalıştırmak istedikleri meslek personeline izin verilmesini isteyebilecekleri de kabul edilmiştir. Yönetmeliğin 11. maddesi ile Türk soylu yabancıların doktorluk, hemşirelik, avukatlık, mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edildikleri kabul edilmiştir. Tüm bu düzenlemelerle birlikte 2527 sayılı Kanunun 1. maddesinde bu Kanun'un amacının, Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamak olduğu, 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 1. maddesinde bu Yönetmeliğin amacının, Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere, kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilmelerine ilişkin esas ve usulleri saptamak suretiyle uygulamaya yön vermek olduğu belirtilmiştir. Görüldüğü üzere hem 2527 sayılı Kanun ile hem de 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile Türk soylu yabancıların devlet memuru olarak çalışabileceği kabul edilmiştir. Yasal olarak bu hususta herhangi bir engel bulunmasa da uygulamada bu hususta çelişkiler ortaya çıkmaktadır. Nitekim Devlet Memurları Kanunu m. 48'de devlet memuru olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı aranmışsa da 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nın geçici 5. maddesi ile Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden Türk soyundan olanlarda bu şartın aranmayacağı hususu hükme bağlanmıştır. Ayrıca ÖSYM tercih sisteminde tercih ekranında *"Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 1 inci bendi gereği bu tercih klavuzunda yer alan sözleşmeli pozisyonları tercih edecek adayların Türk Vatandaşı olmaları gerekmektedir. (Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden Türk soyundan olanlarda bu şartın aranmayacağı 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nın geçici 5 inci maddesi ile hükme bağlanmıştır.)"* şeklinde belirtilmektedir. Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenleme sebebiyle sadece Bulgaristan'dan göç eden Türk soylu yabancıların devlet memuru olarak çalışabileceği sonucu ortaya çıkmaktaysa da kanaatimizce 2527 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonucunda Türk soylu olduğunu ispatlayabilen ve Devlet memuru olabilmek için olan gerekli olan sınavlardan başarılı olan Türk soylu yabancıların devlet memuru olabilmesi gerekmektedir. Ancak uygulamada bu durum henüz çözüme kavuşamamıştır. Devlet memuru olabilmek için başarılı olunması gereken sınavlardan olan

Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na Türk soylular girebilse de kadro seçimi zamanı ÖSYM sistemi buna izin vermemektedir. Ancak uygulamada ortaya çıkan bu soruna rağmen KPSS'den başarılı olup kadro seçimi yapan ve kadroya atanan bir Türk soylu yabancının, atandığı kurum tarafından çalışma izni başvurusunun yapıldığı takdirde çalışma izni verilmesinde herhangi bir yasal engel olmadığını düşünmekteyiz. Ancak uygulama çıkan bu sorunun çözümü olarak öncelikle ÖSYM tarafından Türk soylu yabancının kadro başvurusunda bulunma olanağının sağlanması gerekmektedir.

3.5.5. Mühendislik ve Mimarlık Meslekleri Bakımından Çalışma Özgürlüğü

Türk soylu mimar ve mühendislerin Türkiye'de mesleklerini icra edebilmeleri için herhangi bir yasak mevcut değildir.

23.2.2009 tarih ve 14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işlemi ile yabancı mimar ve mühendisler çalışma izninden muaf tutulmuşlardır⁵⁶⁶. Buna karşılık TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği) tarafından Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılara Dair Yönetmeliğin iptali ve Yürütmenin Durdurulması kararı için Danıştaya başvuru yapılmıştır⁵⁶⁷. Türk soylu mimar ve mühendislerin çalışma izni olmadan çalışabileceği hususuna karşı olarak Mimarlar ve Mühendisler Odası'nın açmış olduğu iptal davası sonucunda Danıştay İdare Mahkemesi tarafından verilen bir Yürütmenin Durdurulması kararı vardır⁵⁶⁸. Yapılan bu başvuru ile ilgili olarak Danıştay 10. Dairesi tarafından

⁵⁶⁶<http://www.tmmob.org.tr/icerik/calisma-izninden-muaf-tutulacak-turk-soylu-yabancilara-iliskin-islem-ve-dayanagi-yonetmelik> (erişim tarihi: 14.01.2022).

⁵⁶⁷<http://www.tmmob.org.tr/icerik/calisma-izninden-muaf-tutulacak-turk-soylu-yabancilara-iliskin-islem-ve-dayanagi-yonetmelik> (erişim tarihi: 14.01.2022).

⁵⁶⁸ Öztekin, Gelgel, G. Yabancıların Türkiye'de Çalışması, II Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (2015). (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin, 71. Danıştay 10. Dairesi 2009/ 9270 E. Yürütmenin Durdurulması K. 22.12.2009 T. "Dava konusu Bakanlar Kurulu Kararı eki Yönetmelikle, 7.3.2009 tarihinden önce ikamet tezkeresi olarak Türkiye'de ikamet edenlerden, 7.10.2009 tarihine kadar başvuran Türk soylu yabancılar için getirilen düzenleme; aynı statüdekiler için eşit olmayan kural getirmiş olması nedeniyle, düzenleyici işlemin objektiflik niteliğini taşımamakta olup; dava konusu Yönetmelikte bu yönüyle de hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Dava dilekçesinde, dava konusu Yönetmeliğin "Amaç" başlıklı 1. maddesinin, "Dayanak" başlıklı 2. maddesinin, 3. maddesinin 2. fıkrasının, 4. ve 5. maddeleri ile "Yürürlük" başlıklı 6. ve "Yürütme" başlıklı 7. maddelerine yönelik olarak ileri sürülen hususlar ise anılan maddelerin yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir. Davanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işlemine ilişkin kısmına gelince; Türk soylu bir yabancının, Türkiye'de mühendis olarak çalışabilmek için yaptığı başvurusunun, dava konusu Bakanlar Kurulu Kararı eki Yönetmelik uyarınca çalışma izninden muaf olduğu gerekçesiyle işlemden kaldırılarak, söz konusu şahsın başvurması halinde davacı odaya üyelik kaydının yapılması gerektiği yolunda tesis edilen 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işlemin, davaya konu Yönetmeliğin 1. maddesinin 1. fıkrasının uygulanması niteliğinde olması ve söz konusu hükmün hukuka aykırılığının saptanması karşısında, dayanağı kalmayan uygulama işleminde de hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen koşulların bu aşamada gerçekleştiği

21.02.2014 tarihinde Türk soylu mimar ve mühendislerin çalışma izni olmadan mesleklerini icra edebileceklerine ilişkin düzenleme hukuka aykırı bulunmuştur⁵⁶⁹. Danıştay 10. Hukuk Dairesi tarafından verilen bu karara katılmaktayız. Bakanlık tarafından bu düzenlemenin yapıldığı tarihte yürürlükte olan 6235 sayılı Türk Mühendisler ve Mimarlar Odalar Birliği Kanununun hem 34. hem de 35. maddesi ile Türkiye’de mesleklerini icra edecek mühendis ve mimarların çalışma izni alması gerektiği de düzenlenmiştir. Bildiğimiz üzere normlar

anlaşıldığından, yürütmenin durdurulması isteminin kısmen kabulü ile 23.2.2009 tarih ve 2009/14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılar Dair Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrası ile bu maddeye dayanılarak tesis edilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işleminin yürütülmesinin durdurulmasına; Yönetmeliğin diğer maddelerine yönelik yürütmenin durdurulması isteminin reddine, bu kararın tebliğini izleyen günden itibaren yedi (7) gün içinde İdari Dava Daireleri Kuruluna itiraz edilebileceğinin taraflara duyurulmasına 22.12.2009 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 05.04.2021).

⁵⁶⁹ Danıştay 10. Hukuk Dairesi E. 2009/9270 K. 2014/1039 T. 21.02.2014. “..4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un 2., 4., 22., 10. maddeleri ile anılan Yasanın 22. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesi ve dava konusu 23.2.2009 tarih ve 14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılar Dair Yönetmeliğin birlikte değerlendirilmesi ve dosyanın incelenmesinden; Yunanistan uyruklu, Türk soylu K3 isimli şahsın, Türkiye’de F1 Holding A.Ş. Sayfa 1/6 unvanlı şirkette mühendis olarak çalışabilmek için çalışma izni verilmesi istemiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvurması üzerine; ilgilinin, dava konusu 23.2.2009 tarih ve 14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılar Dair Yönetmelik uyarınca çalışma izninden muaf olduğu gerekçesiyle başvurusunun işlemden kaldırılarak, adı geçen şahsın başvurması halinde odaya üyelik kaydının yapılması gerektiği yolunda tesis edilen 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı dava konusu işlemin davacı odaya tebliğ edildiği; bunun üzerine davacı oda tarafından, Türkiye’de çalışacak yabancı mühendislerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan çalışma izni almak zorunda olduğu iddiasıyla bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. 4817 sayılı Yasanın aktarılan hükümlerinden anlaşılaacağı üzere; hukukumuzda, yabancıların Türkiye’de çalışma izni alarak çalışması kural; çalışma izninden muaf tutulması ise istisnai olup; bu istisnaların, Yasanın 22. maddesi uyarınca yönetmelikle belirlenebileceği açıktır. Ancak, yönetmelik ile yasalardaki hükümlere aykırı düzenlemeler getirilemeyeceği de normlar hiyerarşisi olarak bilinen temel hukuk ilkesinin bir gereğidir. Bu bağlamda, uyumsuzluk; yabancı uyruklu bir mühendisin Türkiye’de çalışma izni almadan çalışıp çalışamayacağı noktasında toplandığından, mühendislik mesleği hakkında özel kurallar içeren 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’nu irdelemek gerekmektedir. 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’nun 33, 34, 35 ve 36. maddelerinin birlikte incelenmesinden, 4817 sayılı Yasanın 22. maddesinde çalışma izninden muaf tutulacak yabancılara ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmekle birlikte; çalışma izninden muaf tutulacaklar, aynı Yasanın, 6235 sayılı Yasayı değiştiren 26 ve 27. maddeleriyle sınırlandırılmış; böylelikle yabancı uzman, mühendis, yüksek mühendis, mimar, yüksek mimarlar muafiyet kapsamı dışında bırakılmıştır... Dava konusu 23.2.2009 tarih ve 14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılar Dair Yönetmeliğin; 7.3.2009 tarihinden önce ikamet tezkeresi almak suretiyle Türkiye’de ikamet etmekte olan (mühendis olarak çalışacaklar da dahil) Türk soylu yabancılardan, 7.10.2009 tarihine kadar başvuruların çalışma izninden muaf tutulabileceğini öngören 3. maddesinin 1. fıkrasında hukuka uygunluk bulunmamaktadır. 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işlemin, davaya konu Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasının uygulaması niteliğinde olması ve söz konusu hükmün hukuka aykırılığının belirlenmesi karşısında, dayanağı kalmayan uygulama işleminde de hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Dava konusu Yönetmeliğin "Amaç" başlıklı 1. maddesinin, "Dayanak" başlıklı 2. maddesinin, 3. maddesinin 2. fıkrasının, 4. ve 5. maddeleri ile "Yürürlük" başlıklı 6. ve "Yürütme" başlıklı 7. maddelerindeki düzenlemeler yönünden ise, üst hukuk normlarına, hizmet gereklerine ve hukuka aykırı bir yön bulunmadığı kanaatine varılmıştır. Açıklanan nedenlerle, davanın 23.2.2009 tarih ve 2009/14699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Çalışma İzninden Muaf Tutulacak Türk Soylu Yabancılar Dair Yönetmeliğin 1. maddesinin 1. fıkrası ile bu maddeye dayanılarak tesis edilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 4.5.2009 tarih ve 23518 sayılı işlemine ilişkin kısmının iptaline; Yönetmeliğin diğer maddelerine yönelik iptal isteminin ise reddine karar verilmesinin 10. D., E. 2009/9270 K. 2014/1039 T. 21.2.2014 Sayfa 2/6 uygun olacağı düşünülmektedir..” <https://lexpera.com.tr> (erişim tarihi: 14.01.2022).

hiyerarşisinde Kanunlar Yönetmeliklerden daha üstte olmuş olup Yönetmeliklerin Kanuna aykırı düzenlemeler içermemesi gerekmektedir. Dolayısıyla mühendis ve mimarların çalışma izni almadan çalışabileceğine ilişkin düzenlemenin 6235 sayılı Kanuna aykırı olması sebebiyle Danıştay tarafından verilen bu karar yerinde olmuştur. Ayrıca yabancıların çalışma izni alarak çalışması esas olup çalışma izninden muaf olması ise istisnai niteliktedir. 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların mesleklerini icra edebilmeleri için usulüne uygun çalışma izni alması gerektiği düzenlenmiştir. 2527 sayılı Kanun ile de mühendis ve mimarlar bakımından herhangi bir farklı düzenleme yapılmamıştır. Sonuç olarak Türk soyluların mimar ve mühendis olarak çalışabilmesi için yine usulüne uygun çalışma izni alması gerektiği kanaatindeyiz.

3.5.6. Güvenlik Alanında Çalışma Özgürlüğü

2527 sayılı Kanun ve 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik'te Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere bütün mesleklerde çalışabileceği esas düzenlenmiştir. Kanun ve Yönetmelik maddesinde geçen güvenlik teşkilatının özel güvenlik hizmetlerini de kapsayıp kapsamadığı konusunda herhangi bir açıklama bulunmamaktadır.

5188 sayılı Kanunun 2. maddesinde, bu Kanun'un özel güvenlik izninin verilmesine, bu hizmeti yerine getirecek kişi ve kuruluşların ruhsatlandırılmasına ve denetlenmesine ilişkin hususları kapsadığı düzenlenmiştir. Özel güvenlik hizmetine en tipik örnek olarak banka koruma görevlilerini göstermek mümkündür⁵⁷⁰. Kanunda belirtilen Güvenlik Kuvvetleri Teşkilatı işi ülkenin iç ve dış güvenliğiyle ilgili bir iş olup özel koruma ise ülkenin değil sadece bağlı bulunduğu kurumun güvenliğinden sorumlu olmaktadır⁵⁷¹. 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların Türk Silahlı Kuvvetleri ile emniyet alanında çalışması yasaklandığından ve özel güvenlik alanına ilişkin sınır çizilmediğinden Türk soyluların özel güvenlik personeli olarak çalışmalarının mümkün olduğunun kabulü gerekmektedir⁵⁷².

Kanaatimizce Türk soylu yabancıların özel güvenlik olarak çalışmasında herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. 2527 sayılı Kanunda geçen Nitekim Tasarı metni incelendiğinde buradaki güvenlik teşkilatı ifadesinin özel güvenlik hizmeti anlamında değil,

⁵⁷⁰ Özden, 1991, 17.

⁵⁷¹ Özden, 1991, 17.

⁵⁷² Ganiyeva, 2018, 274.

emniyet teşkilatı anlamında kullanıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır⁵⁷³. Tasarı metninin yeniden düzenlenmesi için iade edilmesi üzerine İçişleri Komisyonu tarafından “*Amaç başlıklı 1 nci maddesi; Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmiştir.*” şeklinde 24.09.1981 tarihli Esas No: 1/220, Karar No: 19 olan rapor Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına sunulmuştur. Hem tasarı metninin kabulü aşamasındaki konuşmalardan hem de tasarı metnine özellikle “*Türk silahlı kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı*” ibaresinin koyulmasından aslında Türk soyluların bir nevi askeri hizmet niteliğinde olan ve ülkenin iç ve dış güvenliği ile emniyeti konusundaki mesleklerde çalışabilmesinin önlenmesi amacının olduğu kanaatine varılması mümkündür. Özel güvenlik görevlisi mesleği bakımından böyle bir husus söz konusu olmadığından Türk soylu yabancıların özel güvenlik görevlisi olarak çalışmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

3.5.7. Diğer Meslekler Bakımından Çalışma Özgürlüğü

3.5.7.1. Basın yayın alanı

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun ile yabancı sermaye payının ödenmiş sermayenin yüzde ellisini geçemeyeceği, medya hizmet sağlayıcı kuruluşların ortağı olan şirketlere yabancı gerçek veya tüzel kişilerin iştirak ederek yayın kuruluşlarına dolaylı ortak olmaları halinde, yayıncı kuruluşların yönetim kurulu başkanı, başkan vekili ile yönetim kurulu çoğunluğu ve genel müdürünün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerektiği kabul edilmişse de 2527 sayılı Kanun kapsamında çalışma izni alacak Türk soylu yabancılar bu sınırlamalara ve yasaklara tabii olmadan Radyo ve Televizyon Kuruluşlarında serbest bir şekilde çalışabileceklerdir. Aynı zamanda Türk soylu yabancılar karşılıklılık esasına tabi olmadan 5187 sayılı Basın Kanunu kapsamında süreli yayınlarda sorumlu müdür olarak da çalışabileceklerdir.

5681 sayılı Matbaalar Kanunu ile yabancı uyruklulara matbaa kurmak yasaklanmış olsa da 2527 sayılı Kanun ile Türk soylular bakımından böyle bir yasak getirilmediğinden Türk soylu yabancıların Türkiye’de matbaa kurması mümkündür.

⁵⁷³ Hakim Tuğgeneral Muzaffer Baş Kaynak: “Teknik konulardaki bazı memuriyetlere belki girerler ama güvenlikle ilgili konulara giremezler.” Başkan: “Olmaz; Askerlik hizmeti yaptırmazsın ki. Türkiye Cumhuriyet vatandaşı olmayan bir kişi askerlik hizmetiyle mükellef olamaz.” *Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi*, 4, 72. Birleşim, 18.9.1981 T. 368.

3.5.7.2. Denizcilik faaliyetleri

Kabotaj Kanunu'nun 2. maddesinde nehirler, göller ve boğazlarda, bilumum kara sularıyla kara sularına dâhil bulunan körfez, liman, koy ve buna benzeri yerlerde; vapur, römorkör istimbot, motorbot vb. hareketli veya sabit araç bulundurmak ve bunlarla ulaşım ve nakliye yaparak ticaret yapma hakkı yabancılara yasaklanmış olup sadece Türk vatandaşlarına özgü olduğu düzenleme altına alınmıştır. Kabotaj Kanunu m. 3 ile sahillerde yolcu taşımak, liman işleri yapmak ve kılavuzluk, balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan vb. ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, çarkçılık, katiplik, tayfalık Türk vatandaşları tarafından yapılabilecek meslekler olarak kabul edilmiştir. 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesinde kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilen Türk soyluların, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabileceği belirtildiğinden Türk soylu yabancılara denizcilik faaliyetlerinde yabancılara yasaklı olan alanlarda çalışmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır.

3.5.7.3. Yeraltı kaynakların çıkarılması

Maden Kanunu ile yabancı gerçek kişilere madencilik faaliyetinde bulunma hakkı tanınmamıştır⁵⁷⁴. Ancak Türk soylu yabancılar bu yasağa tabii olmamakta olup madencilik faaliyetinde bulunmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır.

6326 sayılı Petrol Kanunu ile yabancılara petrol faaliyetlerinde bulunması yasaklanmadığından Türk soylu yabancılar petrol arama faaliyetlerinde bulunabileceklerdir.

3.5.7.4. Finans sektörü

5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ile yabancılara bu meslekleri icra edebilmesi bakımından herhangi bir yasak getirilmemişse de 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik mesleklerini sadece Türk vatandaşlarının icra edebileceği kabul edilmiştir. Ancak 2527 sayılı Kanun ile sadece Türk vatandaşlarına özgülenen meslekleri Türk soyluların icra edebileceği esası kabul edildiğinden Türk soyluların serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışabileceğinin kabulü gerekmektedir.

⁵⁷⁴ Özkan, 1997, 161.

3.5.7.5. Gümrük sektörü

Gümrük Kanunu'na göre Gümrük müşavir yardımcısı olabilecek kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları gerekmektedir. 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği mesleklerde de çalışabilmesine yönelik düzenleme ile Türk soyluların gümrük sektöründe çalışmasında yasal bir engel bulunmamaktadır.

3.5.7.6. Turizm faaliyetleri

6326 sayılı Kanun ile turist rehberi unvanı alabilmek için Türk vatandaşı olma koşulu koyulmuştur. Ancak 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancılar bu koşula tabii olmayıp turist rehberi unvanı alabileceklerdir.

Turizmi Teşvik Kanunu'nda belli bir oranın aşılması kaydıyla yabancı personel istihdamına izin verilmiştir⁵⁷⁵. 2527 sayılı Kanun'un kabul edilmesiyle birlikte Türk soylular bakımından bu sınır ortadan kaldırılmıştır⁵⁷⁶.

3.5.8. Askeri Güvenlik Bölgeleri Bakımından Getirilen Sınırlandırmalar

2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışması yasaklanmış, 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 1. Maddesi ile de Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışamayacağı kabul edilmiştir. 2527 sayılı Kanunun tasarı metninde Başkan tarafından Türk soyluların askerlik hizmet yükümlülüğü bulunmadığından bu kişilere Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışma yasağı getirildiği belirtilmiştir⁵⁷⁷. Türk Silahlı Kuvvetlerinde icra edilen meslek bir nevi askerlik hizmet niteliğinde olmakta olup askeri hizmet de Türk vatandaşlarına özgülenmiş bir hizmettir. Esasen ülkenin iç ve dış güvenliği ile sıkı sıkıya bağlı olunan ve askeri hizmet niteliğinde olan Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışma hakkının sadece ülkenin kendi vatandaşlarına özgülenmesinin ve Türk soylular bakımından yasak getirilmesinin doğru olduğu kanaatindeyiz.

3.6. Türk Soylu Yabancıların Çalışma İzinleri

3.6.1. Genel Olarak

Çalışma izni, uluslararası iş gücü politikası dikkate alınarak verildiğinden UİK veya uluslararası sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulan kişiler dışında yabancıların

⁵⁷⁵ Alp, 2004, 35.

⁵⁷⁶ Alp, 2004, 36.

⁵⁷⁷ Başkan konuşması, *Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi*, 4, 72. Birleşim, , 18.9.1981 T. 367.

Türkiye’de çalışmak için çalışma izni alması gerekmektedir⁵⁷⁸. Türk soylu yabancılara her ne kadar özel nitelikte düzenlemeler getirilse de nihayetinde bu kişiler yabancı olduklarından Türkiye’de meslek ve sanatlarını icra etmek istediklerinde diğer yabancılar gibi çalışma izni almak zorundadırlar⁵⁷⁹. Türk soylu yabancıların çalışma izinleri bakımından en önemli husus, belirli meslek ve sanatları icra edebilmek için gerekli olan Türk vatandaşı olma şartının, Türk soylu yabancılar bakımından aranmamasıdır⁵⁸⁰.

Türk soylu yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirme aşamasında icra edilecek meslekteki “ihtiyaç” unsurunun dikkate alınıp alınmayacağı konusu da önem arz etmektedir. SADRULEŞRAFİ’ye göre Kanun’un 1.maddesinde “*ih̄tiyāç duyulan meslek ve sanatlar*” ibaresine yer verildiğinden çalışma izni başvurusu yapılan meslek veya sanat bakımından ihtiyaç var ise izin verilecek olup ihtiyaç yok ise izin verilmeyecektir⁵⁸¹.

6735 sayılı Kanunun 16. maddesinde istisnai çalışma izni verilecek durumlar düzenleme altına alınmıştır⁵⁸². Kanunun 16. maddesinin 1. fıkrasının ç bendine göre İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen kişilere çalışma izni istisnai olarak verilebilecektir. Dolayısıyla Türk soylu yabancılara istisnai çalışma izni verilmesi için bu kişilerin Türk soylu yabancı olduğu İçişleri Bakanlığı ve Dışişleri Bakanlığı tarafından bildirilmelerine de bağlıdır⁵⁸³. Bildirim yetkisinin iki Bakanlıkta olmasından dolayı süreç uzamakta olup bu sebeple bu yetkinin tek makama verilmesi sürecin hızlanması bakımından yararlı olacaktır⁵⁸⁴.

4817 sayılı Kanun kabul edildikten sonra Kanunun 30. maddesinde yapılan değişiklik ile 2527 sayılı Kanunda Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğu düzenleme altına alınmıştır⁵⁸⁵. Bunun sonucunda bazı kanunlar ile uygulanan istisnalar dışında Türk soylu yabancılara çalışma izni verilmesi tek bir kurumun çatısı altında toplanarak yeknesaklık sağlanmıştır⁵⁸⁶. 703 Sayılı KHK ile 2018 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleşmiş ve Bakanlığın ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak

⁵⁷⁸ Ayan, 2019, 101.

⁵⁷⁹ Erken, 2013, 80. Tiryaki, 2015, 143.

⁵⁸⁰ Ayan, 157.

⁵⁸¹ Sadruleşafi, 1999, 307.

⁵⁸² Ergin, B. G. 2018, 134.

⁵⁸³ Ganiyeva, 2018, 273.

⁵⁸⁴ Ganiyeva, 2018, 273.

⁵⁸⁵ Kırıl, 2006, 32. Erken, 2018, 152. Tuncay, 2017, 95. Güven / Çalışkan, 2004, 219.

⁵⁸⁶ Güven / Çalışkan, 2004, 219.

değiştirilmiştir⁵⁸⁷. Ancak 21.04.2021 tarihinde Cumhurbaşkanı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şeklinde ikiye ayrılmıştır⁵⁸⁸. Kabul edilen Kararname ile artık Türk soylu yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi hususunda yetkili Bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmuştur. Kanaatimizce Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şeklinde iki ayrı Bakanlık olarak ayrılması yerinde bir düzenleme olmuştur. Çünkü her iki Bakanlığın görev alanları farklı ve geniş olup bu görev ve yetkilerin tek bir Bakanlık çatısında birleştirilmesinin doğru olmadığını düşünmekteyiz.

Yabancılar çalışma izni verilmesi hususunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü yetkilidir. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, 6735 sayılı Kanunun m. 27 f. 5 ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda yapılan düzenleme sonucunda kurulmuştur⁵⁸⁹.

2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m. 14'e göre serbest çalışma izni verilmiş olan Türk soylu yabancıların işyeri kurabilmeleri, muayenehane, büro ve yazıhane açabilmeleri Türk vatandaşlarına uygulanan hükümlerle aynı olacaktır.

Kanunun 1. maddesinde “*ihtiyaç duyulan meslek ve sanatlar*” ifadesinin Kanun’un Uygulama Yönetmeliği 1. maddesinde “*yurt içinde ihtiyaç duyulan meslek ve sanatlar*” şeklinde kullanıldığı görülmektedir⁵⁹⁰. Bu sebeple Türk soylu yabancılar çalışma izni verilmesindeki şartlardan biri, o iş kolunda iş gücüne ihtiyacın olmasıdır⁵⁹¹. Ülkenin öncelikle kendi vatandaşına iş istihdamı sağlaması gerektiği noktasından böyle bir tutumda bulunulduğunu düşünmekteyiz.

3.6.2. Çalışma İzni Türleri

3.6.2.1. Süreli çalışma izni

Yabancı kişinin iş sözleşmesinin süresi dikkate alınarak belirli bir işyeri veya işletmede, belirli bir meslekte çalışması için verilen çalışma izni türü süreli çalışma iznidir⁵⁹².

⁵⁸⁷ <https://www.aile.gov.tr/rtbs/contents/baskanlik/tarihce/> (erişim tarihi:26.01.2022).

⁵⁸⁸ <https://www.resmigazete.gov.tr/>

⁵⁸⁹ <https://www.csgeb.gov.tr/uiqm/genel-mudurluk/hakimizda/> (erişim tarihi: 26.01.2022).

⁵⁹⁰ Sadruleşrafi, 1999, 307.

⁵⁹¹ Sadruleşrafi, 1999, 307.

⁵⁹² Alp, 2004, 39. Tekinalp, 2003, 123.

UİK m. 10 f. 1’de süreli çalışma izni, “Başvurunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir.” şeklinde belirtilmiştir.

İlk defa verilen çalışma izni süresi bittikten sonra aynı işverene bağlı uzatma başvurusu sonucunda ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, daha sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıl çalışma izni verilir⁵⁹³. Farklı bir işveren yanında çalışmak için yapılan çalışma izni başvuruları ilk başvuru esaslarına göre değerlendirilir⁵⁹⁴.

Verilen çalışma izni belgesi, çalışma izni belgesinde yazılmış olan işyeri ve bu işyerinin adresi bakımından geçerli olacaktır⁵⁹⁵. İş yerinin ticaret unvanının veya adresinin değişmesi durumunda ise ilgili resmi makamlardan alınan resmi belgelerle ispatlanması şartıyla çalışma izninde gerekli olan değişikliklerin yapılması mümkün olacaktır⁵⁹⁶.

Süreli çalışma izni, iş piyasasının durumu, çalışma hayatındaki gelişmeler, uluslararası işgücü politikası, çalışma izni puanlama sistemi, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak verilmektedir⁵⁹⁷.

Süreli çalışma izni bakımından diğer çalışma izni türlerinde olduğu gibi özel şartlar aranmadığından süreli çalışma izni, aslında bütün yabancılar için öngörülen genel çalışma izni olarak kabul edilebilir⁵⁹⁸.

Süreli çalışma izninin bir işveren tarafından başvuru halinde verilmesi hususu kanaatimizce uygulamada yabancılar bakımından zorluklar oluşturmaktadır. İşverenler tarafından çoğu zaman çalışma izni başvuru süreciyle uğraşmak istenilmemekte olup bu sebeple Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma hakkından istedikleri gibi yararlanamaması veya kayıt dışı istihdam gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışma izninin ikamet izni gibi yabancı tarafından alınması akabinde yabancı uyruklunun çalışma izni ile

⁵⁹³Tuncay, 2017, 103. Özdemir, 2016, 119. Tanrıbilir, 2014, 54. Ergin, B.G. 2018, 131. Ergin, H. 2017, 45. Ayan, 2019, 118. Tiryaki, 2015, 85-86.

⁵⁹⁴ Ergin, H. 2017, 45.

⁵⁹⁵ Tiryaki, 2015, 85.

⁵⁹⁶ Tiryaki, 2015, 85.

⁵⁹⁷ Tanrıbilir, 2014, 54. Er, 2014, 195. Öztürk, 2012, 903. Huysal, 2004, 446. Tekinalp, 2003, 123. Aygül, 2019, 138. Tekinalp, 2003, 123. Güven / Çalışkan, 2004, 221. Türk, 2011, 119-120.

⁵⁹⁸ Aygül, 2019, 137.

birlikte iş başvurularında bulunabilmesi yabancının çalışma hakkından yararlanabilmesi bakımından kolaylıklar sağlayabilecektir.

3.6.2.2. Süresiz çalışma izni

6735 sayılı Kanunun 10. maddesinin üçüncü fıkrası ile Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancıların süresiz çalışma izni için başvuru yapabilecekleri düzenlenmiştir. Yabancının Türkiye’de 8 yıl çalışmış olması şartının aynı işveren yanında gerçekleşmesi şartı aranmamaktadır⁵⁹⁹. Gerekli şartları taşıyan yabancılara çalışma izni verilmesi zorunlu olmayıp bu kişilere süresiz çalışma izni verilmesi Bakanlığın takdir yetkisindedir⁶⁰⁰. Bakanlığın bu husustaki takdir yetkisi geniş olup İdare Mahkemesi tarafından bu yetkiyi ortadan kaldıracak şekilde yerindelik denetimi yapılamaz, sadece hukukilik denetimi yapılabilir⁶⁰¹.

6735 sayılı Kanun kabul edilmeden önce süresiz çalışma izni başvuruları değerlendirilirken süreli çalışma izni başvurularındaki gibi çalışma hayatındaki gelişmeler, iş piyasasının durumu gibi gerekli olan kriterlerin de dikkate alınacağı kabul edilmiştir⁶⁰². Ancak 6735 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle birlikte süresiz çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi açısından bu kriterler ortadan kaldırılmıştır⁶⁰³. 6735 sayılı Kanun ile süresiz çalışma izninin verilmesinde çalışma hayatındaki gelişmeler, iş piyasasının durumu gibi kriterlerin esas alınması gerektiği yönündeki kriterler kaldırıldığından ÇSGB tarafından süresiz çalışma izni başvuruları değerlendirilirken takdir hakkının kullanılıp kullanılamayacağı, kullanılabilecek ise hangi konular yönünden kullanılabileceği hususu ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce Türkiye’de uzun dönem ikamet izni ile veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni ile yaşayan ve süresiz çalışma izni başvurusunda bulunan yabancılar bakımından kamu güvenliği ve kamu düzenine aykırılık teşkil edecek bir durum olmadığı sürece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bu yabancılara süresiz çalışma izninin verilmesi gerekmektedir.

⁵⁹⁹ Aygöl, 2019, 138.

⁶⁰⁰ Özdemir, 2016, 119. Karaağaç, 2018, 104. Ergin, H. 2017, 45. Ergin, B. G. 2018, 131-132. Aygöl, 2019, 139. Tuncay, 2017, 103-104.

⁶⁰¹ Aygöl, 2019, 139.

⁶⁰² Çelikel, 2002, 115. Boğa, 2010, 1040. Öztürk, 2012, 903-94. Aygöl, 2019, 139. Çiçekli, 2004, 45.

⁶⁰³ Güven / Çalışkan, 2004, 221. Tiryaki, 2015, 94.

Süresiz çalışma izni alan yabancılar herhangi bir işyerinde istedikleri kadar çalışabilecek olup başladıkları yeni işlerde ve yeni işyerlerinde ayrıca yeni bir çalışma izni almayacaklardır⁶⁰⁴.

Süresiz çalışma izni ile çalışan yabancılar, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanabilirler⁶⁰⁵. Süresiz çalışma izni alan ve süresiz çalışma izni ile çalışan yabancılar özel kanunlardaki bazı düzenlemeler dışında ve sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış haklar saklı kalmak kaydıyla aynı zamanda bu hakların kullanılmasında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanacaklardır⁶⁰⁶. Kanunun 10. maddesinin 4. fıkrası ile süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğünün olmadığı belirtilmiştir. Siyasi hak niteliğinde olan bu hakların süresiz çalışma izni almış olsa bile halen yabancı uyruklu olması sebebiyle bu kişilere yasaklanmasının yerinde bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Ayrıca askerlik hizmeti de sadece Türk vatandaşlarına özgünlenmiş bir yükümlülük olduğundan yabancı uyruklu olan bir kimseye bu hakkın yükümlülük olarak yüklenmesi de mümkün değildir. Bu sebeple madde metninde geçen, “süresiz çalışma izni alan yabancıların Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanması” hususunun çalışma hakkı ve çalışma hakkının getirdiği hak ve yükümlülükler bakımındandır.

3.6.2.3. Bağımsız çalışma izni

Bağımsız çalışan, YÇİHK’de tanımlanmıştır. Buna göre bağımsız çalışan, başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı ifade etmektedir⁶⁰⁷. Bağımsız çalışma izni aslında süreli çalışma izni niteliğindedir⁶⁰⁸. Bağımsız çalışma izni, bazı şirket ortakları, kendi işini kuranlar ve profesyonel meslekler gruplarında çalışacak yabancılar için kabul edilen bir çalışma izni türüdür⁶⁰⁹. Profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebileceği UİK m. 10 f. 6 ile düzenlenme altına alınmıştır. Profesyonel meslek mensubunun hangi meslekler olduğu konusunda ise açıklama yapılmamıştır⁶¹⁰. Kanunun 10. maddesinin 7. fıkrasına göre bağımsız çalışma izninin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesinde, yabancının; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi,

⁶⁰⁴ Tiryaki, 2015, 91.

⁶⁰⁵ Ergin, H. 2017, 45.

⁶⁰⁶ Karaağaç, 2018, 104. Ergin, H. 2017, 45-46. Aygöl, 2019, 138-139. Özdemir, 2016, 120. Tiryaki, 2015, 93.

⁶⁰⁷ Öztürk, 2012, 905. Tanrıbilri, 2014, 55.

⁶⁰⁸ Ayan, 2019, 121.

⁶⁰⁹ Aygöl, 2019, 140.

⁶¹⁰ Ergin, B. G. 2018, 132.

bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınır. Bu sebeple profesyonel meslek gruplarının nitelikli bir şekilde eğitimi alınan, ülkeye bilim ve teknoloji bakımından veya herhangi bir sektör bakımından katkısı olacak meslekler olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Türkiye’de Özel Hastane açmak isteyen yabancı uyruklu doktorları profesyonel meslek gruplarına örnek göstermek mümkündür.

UİK m. 10 f. 5 ile TTK’ya göre kurulmuş olan Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, Anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, sermayesi paylara bölünmüş Komandit şirketlerin yöneticisi olan komandite ortağı olan yabancıların çalışma izni alarak çalışabileceği kabul edilmiştir.

YÇİHKUY’un 36. maddesinin 1. fıkrasında bağımsız çalışma izninin Türkiye’de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşuluyla verilebileceği düzenlenmiştir⁶¹¹. Ancak UİK ile böyle bir düzenleme getirilmemiştir⁶¹². UİK’in kabul edilmesiyle bağımsız çalışma izni almak isteyen yabancıların en az beş yıl ve kesintisiz ikamet şartından muaf tutulması bağımsız bir şekilde çalışmak isteyen yabancı uyrukular bakımından kolaylıklar sağlamıştır. Nitekim beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet şartı vatandaşlığa başvuru şartlarından biri olup bu derecede ağır bir şartın çalışma hakkı bakımından da olmasının hakkaniyete uygun olmaması sebebiyle UİK’in kabul edilmesiyle birlikte bu şartın kaldırılmasının doğru olduğunu düşünmekteyiz.

Bağımsız çalışma izninin, bu maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak düzenleneceği 10. maddenin son fıkrası ile düzenleme altına alınmıştır. Bağımsız çalışma izninde süreli ve süresiz çalışma izninde aranan bazı kriterlerin aranmaması durumu söz konusu olmakla birlikte aynı zamanda ticari yatırımın büyüklüğü, sermayenin belli bir tutarda olması gibi kriterler aranmaktadır⁶¹³.

2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 14. maddesine göre bu Yönetmelik uyarınca serbest çalışma izni verilmiş olan Türk soylu yabancıların işyeri kurabilmeleri, muayenehane, büro ve yazıhane açabilmeleri Türk vatandaşlarına uygulanan

⁶¹¹ Öztürk, 2012, 904.

⁶¹² Aygöl, 2019, 141.

⁶¹³ Aygöl, 2019, 141.

hükümlere tabi olacaktır. Ayrıca mevzuatın öngördüğü izinleri almamış ve formaliteleri yerine getirmemiş olan Türk soylu yabancıların işyeri açamayacakları m. 14 f. 2 ile düzenlenme altına alınmıştır.

3.6.2.4. İstisnai çalışma izni

Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar 6735 sayılı Kanunun 16. maddesinde sayılmıştır⁶¹⁴. Kanunun bu maddesine göre Bakanlıkça belirlenen uluslararası iş gücü politikasına uygun olarak;

- “Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli iş gücü olarak değerlendirilen,
- Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,
- Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,
- İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,
- Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,
- 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,
- Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan,
- Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,
- Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,
- Sınır ötesi hizmet sunucusu, yabancılara bu Kanun’un yedinci, dokuzuncu ve onuncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir.”

Belirtilen bu yabancılar, Türkiye ile ilişkileri ve faaliyet alanları itibarıyla ayrıcalıklı sayılan kişilerdir⁶¹⁵. Kanunun 16. maddesinde sayılan yabancılar bakımından çalışma izni

⁶¹⁴ Ergin, H. 2017, 46.

⁶¹⁵ Tanrıbilir, 2014, 55.

başvurusu ve değerlendirilmesinde istisnalar getirilmiştir.⁶¹⁶ Madde metninde geçen “verilebilir” ifadesinden yetkili makamın bu konuda takdir yetkisi olduğu sonucuna varılmaktadır⁶¹⁷.

3.6.3. Çalışma İzni Verilmesine Ait Esaslar ve İzlenecek Usul

2527 sayılı Kanunun 3. maddesinde Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verileceği düzenlenme altına alınmıştır. Halihazırda YÇİHK yürürlükte olmadığından Türk soylu yabancıların çalışma iznine ilişkin esas ve usuller incelenirken 2527 sayılı Kanun, 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile halihazırda yürürlükte olan Uluslararası İşgücü Kanunu ile UİK Uygulama Yönetmeliği dikkate alınarak inceleme yapılması gerekmektedir.

3.6.3.1. İzin için başvurma

UİK m. 7’ye göre çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında ise Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilikleri veya Başkonsolosluklarına yapılmaktadır.

Mesleki yeterlilik aranan mesleklerde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularında ön izin alma yükümlülükleri bulunmaktadır⁶¹⁸. UİK m. 8’de ön izin alınması gereken meslekler belirtilmiş olup maddeye göre sağlık hizmetleri, eğitim hizmetleri, öğretim elemanları, Ar-Ge personelleri bakımından ön izin alınması zorunludur⁶¹⁹. UİK m. 8 f. 1’e göre sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı, eğitim hizmetlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ön izin vermeye yetkili kurumdur. 8. maddenin 4. fıkrasına göre yabancı uyruklu öğretim elemanları bakımından Yükseköğretim Kurumu ön izin vermeye yetkilidir. Kanunun 8. maddesinin 6. fıkrası ile ise yabancı uyruklu Ar-Ge personelleri için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ön izin vermede yetkili olduğu düzenlenmiştir. Bu mesleklerde çalışmak isteyen yabancı uyruklular ilgili kurumlardan ön izin aldıktan sonra ÇSGB’ye çalışma izni için başvuru yapabileceklerdir⁶²⁰. Türk soylu yabancılar bakımından ön izin alma hususunda

⁶¹⁶ Ayan, 2019, 123.

⁶¹⁷ Güven / Çalışkan, 2004, 221. Ayan, 2019, 121.

⁶¹⁸ Ayan, 2019, 116.

⁶¹⁹ Ayan, 2019, 117.

⁶²⁰ Ayan, 2019, 117.

herhangi bir istisna getirilmemiştir. Bu sebeple sağlık hizmetlerinde, eğitim ve öğretim hizmetlerinde ve Ar-Ge personeli olarak çalışmak isteyen Türk soylu yabancılara ilgili kurumlardan ön izin aldıktan sonra çalışma izni başvurusunda bulunmaları gerekmektedir.

Türk soylu yabancılara çalışma izni başvurusunda bulunabilmeleri için öncelikle 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 3. ve 15. maddelerindeki düzenleme gereğince Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünce tutulan Türk soylu Nüfus Kütüğüne kaydolmaları gerekmektedir⁶²¹. Türk soylu yabancılara, bu kütüğe kaydılduktan sonra kendilerine İçişleri Bakanlığı tarafından düzenlenmiş olan “Yabancılara Mahsus Kimlik Belgesi” verilmektedir⁶²². Türk soylu yabancılara, Yabancılara Mahsus Kimlik Belgesini Nüfus ve Vatandaşlık Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2006/19 Sayılı Genelge doğrultusunda temin edebileceklerdir⁶²³. Genelgeye göre Yabancılara Mahsus Kimlik Belgesi verilebilmesi için valilikler tarafından hazırlanan dosyalar İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğüne gönderilmektedir.

Türk soylu yabancılara, yabancılara mahsus kimlik belgesini alabilmek için Genelgenin ekinde belirtilen belgeler şunlardır:

- “*Vatandaşı olduğu Devletin Konsoloslüğundan, Türk soylu olduğuna dair aldığı belgenin aslı veya noterden tasdikli sureti,*
- *Türk soylu yabancılara tarafından doldurulan “Yabancılara Nüfus Kayıtlarının Tesisine İlişkin Bildirim” formu (Forumdaki bilgilerin kontrolünden sonra fotoğrafın mühürlenmesi ve ilgili bölümün de idarece tasdik edilmesi gerekmektedir.),*
- *Noterden veya fakülteden tasdik edilmiş diploma,*
- *Tercüme edilmiş ve noterden tasdikli pasaport,*
- *Son altı ayda çekilmiş iki adet fotoğraf (Forma yapıştırılacak olan fotoğrafın son altı ay içerisinde çekilmiş olması ve eklice gönderilecek olan iki adet fotoğrafın da aynı olması gerekmektedir.) ,*
- *Evli olan Türk soylu yabancılara evliliğine ilişkin belgenin noterden tasdikli sureti,*
- *Fotokopisinin okunaklı ve noterden tasdikli olan ikamet tezkeresi”*⁶²⁴

⁶²¹ Ayan, 2019, 156.

⁶²² Ayan, 2019, 156. Ganiyeva, 2018, 269.

⁶²³ Ganiyeva, 2018, 270.

⁶²⁴ https://www.nvi.gov.tr/kurumlar/nvi.gov.tr/mevzuat/nufusmevzuat/genelge/Turk_Soylu_Yabancılara_Kimlik_Verilmesi200619.pdf (erişim tarihi:29.01.2022).

Bu belgeler, Türk soylu yabancılar tarafından Valilik Nüfus ve Vatandaşlık Genel Müdürlüğüne ibraz edilecektir.

Yabancılar Mahsus Kimlik Belgesinin temininin akabinde Türk soylu yabancılar Türkiye’de meslek ve sanatlarını icra edebilmek için çalışma izni başvurusu yapabileceklerdir. Görüldüğü üzere Türk soyluların çalışma izni başvurusunda bulunabilmesi için yerine getirmesi gereken en önemli şartlardan birisi Yabancılar Mahsus Kimlik Kartını temin etme şartıdır. Türk soylu kişinin Yabancılar Mahsus Kimlik Belgesini temin edebilmesi için yetkili makama sunması gereken evraklardan birisi de ikamet belgesidir. Dolayısıyla Türkiye’de usulüne uygun ikamet izni almış olmayan Türk soylu yabancının çalışma izni başvurusunda bulunmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışma izni başvurusunda bulunacak kişinin başvuru tarihi itibarıyla en az altı ay süreli ve süresi halen bitmemiş ikamet izni olması gerekmektedir⁶²⁵.

2527 sayılı Kanunun 3. maddesine göre çalışma izni başvuruları ÇSGB’ye yapılacaktır. Yapılan başvurular elektronik ortamda, e-devlet üzerinden yapılmaktadır⁶²⁶. Başvuru sistemi, Türkçe ve İngilizce dillerinde hizmet vermektedir⁶²⁷. Başvuru için gerekli olan evrakların hazırlanarak ÇSGB’ye fiziken gönderilmesi gerektiği şeklindeki uygulama kaldırılmış olup kişi bağımsız olarak çalışma izni başvurusunda bulunacak ise çalışma izni başvurusunda bulunan Türk soylu yabancı tarafından, kişi bir işverene bağlı olarak çalışma izni başvurusunda bulunacak ise Türk soylu yabancının çalıştığı işyeri tarafından e-devlet üzerinden çalışma izni başvurusu yapılması ve gerekli evrakların e-devlet üzerinden sisteme yüklenmesi yeterli olacaktır. Hem pandemi dönemi dikkate alındığında hem de günümüzde dijitalleşimin önemi göz önünde bulundurulduğunda çalışma izni başvurularının e-devlet üzerinden yapılması doğru bir uygulama olmuştur. Çalışma izni başvurusunda talep edilen belgeler yabancı için; “iş sözleşmesi, yabancıya ait biyometrik vesikalık fotoğraf, pasaport, diploma, yabancının Türk soylu olduğuna dair resmi makamlardan alınmış belge”, işveren için; “vergi levhası, Ticaret Sicil Gazetesi, işyeri bilançosu, işyeri faaliyet belgesi”dir⁶²⁸.

⁶²⁵ Yılmaz, 2017, 49.

⁶²⁶ Erken, 2018, 125.

⁶²⁷ Ayan, 2019, 104.

⁶²⁸ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/calisma-izni/basvuru-kilavuzlari/> (erişim tarihi: 03.05.2021).

3.6.3.2. Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi ve izin verilebilme şartları

Türk soylu olup Türk soyundan gelmek tek başına Türk soylulara tanınan ayrıcalıklardan yararlanmak için yeterli değildir⁶²⁹. 2527 sayılı Kanunun 3. maddesine göre ise Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilmektedir.

UİK ile Türk soylu yabancılar çalışma izni kuralları bakımından istisnai yabancılar içerisine alınmıştır⁶³⁰. Türk soylu yabancıların çalışma izni bakımından istisnalardan yararlanabilmesi için bu kişilerin İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları tarafından Türk soylu olduğunun kabul edilmesi ve belgelenmesi gerekmektedir⁶³¹.

Çalışma izni başvuruları belgelerin eksiksiz olması durumunda en geç 30 gün içerisinde sonuçlandırılır⁶³².

Çalışma izinleri hususunda iş piyasasının durumu, istihdam konusunda sektörel ve ekonomik konjonktürel koşullar göz önünde bulundurularak belli bir sektöre, belli bir coğrafi alana özgü olmak üzere sınırlama getirilmesi mümkündür⁶³³.

Hukuk düzeni idareyi idari işlemler bakımından konu ve sebep unsuru yönünden sınırlandırdığından idare, Kanunun öngördüğü işlemi yapmakla yükümlüdür⁶³⁴. UİK m. 7 f. 4'e göre çalışma izni başvurusu uluslararası iş gücü politikasına göre değerlendirilmektedir. Aynı zamanda UİK Uygulama Yönetmeliğinin 22. maddesi ile değerlendirme kriterleri sayılmıştır⁶³⁵. Yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi aşamasında ve

⁶²⁹ Cin, 2005, "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 2.

⁶³⁰ Erken, 2018, 152.

⁶³¹ Erken, 2018, 152.

⁶³² Türk, Ş. (2011). "Yabancıların Çalışma İzinleri", *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, 6(58), 118. Ergin, B.G. 2018, 144. Tuncay, 2017, 113.

⁶³³ Güven / Çalışkan, 2004, 225. Çiçekli, 2004, 40. Huysal, 2004, 458. Çelikel, 2013, 143. Kırıl, 2006, 51.

⁶³⁴ Aygül, 2019, 102.

⁶³⁵ Madde 22/1 "Genel Müdürlük, çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde;

a) Yabancıların eğitimi, iş yerinde alacağı görev, mesleki bilgi ve tecrübesi, işyerinde alacağı görev ile mesleki bilgisi ve tecrübesi arasındaki uyum, ücreti, bildiği diller ve benzeri,

b) Yabancıların ortağı olduğu veya istihdam edileceği tüzel kişiliğin ödenmiş sermayesi, öz kaynağı, brüt satışı, ihracat ile yatırım miktarları, faaliyet alanı, faaliyet gösterdiği sektör veya coğrafi alan, toplam istihdam düzeyi, toplam istihdamı içerisindeki Türk ve yabancı çalışanların oranı, yatırım ve istihdam düzeyine ilişkin kısa ve orta vadeli taahhütleri ve benzeri,

c) Uluslararası işgücü politikasına uygunluk bakımından işgücü piyasası araştırmaları ve analizleri ve bu kapsamda hazırlanacak pozitif ve negatif işgücü değerlendirme listeleri, milli güvenlik ve kamu düzeni,

çalışma izni başvurularının reddi sebeplerinin var olduğu konusunda idareye takdir yetkisi verilmiştir⁶³⁶. İdareye verilen bu takdir yetkisine belli sınırlamalar getirilmesini, en azından bu takdir yetkisini kullanırken hangi ilkelerden yola çıkması gerektiği konusunda çerçeve çizilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Başvuru Sahibi İşyerlerinin ve Yabancıların Karşılması Zorunlu Olan Değerlendirme Kriterleri de mevcut olup bu kriterler şunlardır:

- “Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. İzin isteyen yabancının şirket ortağı olması halinde beş kişilik istihdam şartı, Bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranır. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranacaktır.
- İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir.
- Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2’nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise 1’inci ve 2’nci maddeler uygulanmayacaktır.
- İzin isteyen şirket ortağı yabancının, 40.000 TL’den az olmamak üzere sermaye payının en az yüzde 20 olması zorunludur.
- İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınmak suretiyle yabancıya ödenecek ücretin en az; üst düzey yöneticiler ve pilotlar için asgari ücretin 6,5 katı, birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı, uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar ile öğretmenler için asgari ücretin 3 katı, ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret, diğer mesleklerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı,

karşılıklılık ilkesi doğrultusunda yabancının vatandaşı olduğu ülke ile ikili ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler ve benzeri,

ç) Çalışma izni talep edilen iş ve meslek için ülke içinde aynı işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunup bulunmadığına ilişkin Türkiye İş Kurumu kayıtları ve benzeri, hususları dikkate alarak kriterler belirler.”

⁶³⁶ Aygöl, 2019, 105-106.

turizm-animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir.

- Bünyelerinde; izinli masaj salonu bulunduğunu kanıtlayan Kültür ve Turizm Bakanlığının belgeli en az üç yıldızlı turizm işletmelerinin, belgeli tatil köylerinin, resmi makamlardan alınmış faaliyet izni bulunan termal otellerin, hamam-sauna-SPA vb. kompleksi bulunduran belgeli turizm işletmeleriyle anlaşmalı (sözleşme bulunan) tesisleri, en az yirmi (20) Türk vatandaşı çalıştıran resmi makamlardan izinli spor merkezlerinin, masör, masöz ve SPA terapisti gibi uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerdeki yabancı çalıştırma talepleri değerlendirmeye alınacak, bu kapsamda bulunmayan işletme ve iş yerlerinin talepleri ise uygun bulunmayacaktır.
- Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.
- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde hüküm bulunan haller ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı işlerinde çalıştırılacak yabancılara ilişkin çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesinde 1'inci ve 2'nci maddelerde belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.
- İleri teknoloji gerektiren işlerde veya aynı vasıflarda Türk uzmanın bulunmadığı hallerde Genel Müdürlük Makamınca verilecek onay üzerine 1'inci ve 2'nci maddelerle belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.
- Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırım koşullarını taşıyan işletmelerde kilit personel dışında istihdam edilecek yabancılar için, 1 inci madde ile belirlenen kriter, işletmenin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan T.C. vatandaşı sayısı esas alınarak uygulanır”⁶³⁷.

Türk soylu yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde bu kriterlerin dikkate alınıp alınmadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Türk soylu yabancılar, diğer yabancıları için çalışma izni başvuruları değerlendirilirken aranan kriterlerden muaf tutulmuşlardır⁶³⁸.

⁶³⁷ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri/> (erişim tarihi: 03.05.2021).

⁶³⁸ <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri/> (erişim tarihi: 03.05.2021)

Aksi bir tutum halinde Türk soylu yabancılara verilen çalışma izninin istisnai çalışma izni olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bu sebeple Türk soylu yabancılar bakımından diğerk yabancı uyruklular için aranan şartların aranmamasının doğru bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz.

Başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olmasının tespiti halinde, eksiklikler konusunda başvuru sahibine bilgi verilir ve bu eksikliklerin tamamlanması için başvuru sahibine 30 günlük süre verilir⁶³⁹. UİK m. 7 f. 7'e göre erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmazsa yapılan başvurular reddedilir. 7. maddenin 8. fıkrasına göre ise usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanmaktadır. Eksik belgelerin bildirimi e-devlet üzerinden ve mail üzerinden yapılmaktadır. Eksik evraklar çalışma izni başvurusunda bulunan kişi veya işyeri tarafından e-devlet üzerinden sisteme yüklenerek tamamlanabilecektir.

Bağımsız çalışma izni verilen Türk soylu yabancılara işyeri kurabilmeleri, muayenehane, büro, yazıhane açabilmeleri için Türk vatandaşları için öngörülen ve uygulanan izinleri almaları, usul ve esasları yerine getirmeleri gerekmektedir⁶⁴⁰.

3.6.3.3. İzin verilmesi, izin süresi ve uzatılması

Türk soylu yabancılar, çalışma izninin verilmesi için gerekli olan kriterler bakımından istisnai yabancılar arasında kabul edildiğinden çalışma izni başvuruları, bu başvuruların değerlendirilmesi, şartlar ve süreler hususlarında bu kişilere istisnalar tanınmaktadır⁶⁴¹. Bu konuda takdir yetkisi ÇSGB'ye aittir⁶⁴². ÇSGB tarafından çalışma izni İşşleri Bakanlığının ve Dışşleri Bakanlığının görüşleri alınarak verilmektedir⁶⁴³.

Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartı aranan meslek, sanat ve işlerde Türk soylu yabancılara çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilebilmesi için gerekli olan şartlar 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m. 3 kapsamında düzenleme altına alınmış olup bu maddeye göre Türk soylu yabancılara çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilebilmesi için gerekli olan şartlar şunlardır:

- “İşşleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,

⁶³⁹ Olguç / Bulut, 2011, 23.

⁶⁴⁰ Tiryaki, 2015, 143.

⁶⁴¹ Erken, 2018, 152-153.

⁶⁴² Erken: 2018, 153.

⁶⁴³ Tekinalp, 2003, 167. Tiryaki, 2015, 138. Çelikel, 2013, 155.

- *Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığını yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,*
- *Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Milli Eğitim Bakanlığına onaylatmış bulunmak,*
- *O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Bakanlar Kurulunca tespit edilmiş esaslara uygun olmak,*
- *Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmek,*
- *Mesleki kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmek,*
- *Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilmiş olmak.”*

Yukarıda sayılan şartlardan “İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak” şartının kaldırılması gerektiği kanaatindeyiz. Şöyle ki UİK’in kabul edilmesiyle birlikte çalışma izni ikamet izni yerine geçmekte olup çalışma izni almış olan bir yabancının ikamet izni alması gerekmemektedir. Alınan çalışma izninin ikamet izni yerine geçmesi sebebiyle çalışma izni başvurusunda Türk soylu yabancından ikamet izni almış olma şartının aranmasının hukuki açıdan herhangi bir yararlılığı bulunmamaktadır. Aksine Türk soylu yabancı bakımından çalışma hakkına kavuşma sürecini uzatmaktadır.

UİK’in 10. maddesinin 1. fıkrasına göre yabancı çalışma izni başvurusunun olumlu değerlendirilmesi halinde iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla yabancıya, ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilebilir. Türk soylu yabancılara ise UİK Uygulama Yönetmeliği m. 34. f. 5’e göre iş sözleşmesinin süresini aşmamak kaydıyla beş yıla kadar düzenlenebilir.

Yabancılar verilen çalışma iznine ilişkin belgeler harca tabidir⁶⁴⁴. Bu harçların tespitinde karşılıklılık esası gözetilerek Dışişleri Bakanlığı yetkilidir⁶⁴⁵. Yapılan çalışma izni başvuruları olumlu sonuçlandıktan sonra her yıl güncellenen çalışma izni harç bedelini ve değerli kağıt bedelini anlaşmalı bankalardan herhangi birisine 99 ile başlayan Yabancı Kimlik

⁶⁴⁴ Töre, 2014, 173. Tiryaki, 2015, 61.

⁶⁴⁵ Tiryaki, 2015, 61.

Numarasını belirtmek suretiyle ödeme yapılması zorunludur⁶⁴⁶. İlgili Bankalar Bakanlığın sistemi ile entegre edildiğinden bu bedeller yatırıldığı takdirde otomatik olarak sistemde ödendi bilgisi güncellenecektir⁶⁴⁷. İlgili Bankalar T.C. Ziraat Bankası, Türkiye Vakıflar Bankası, Türkiye Halk Bankası olup Bakanlık tarafından bildirim yapıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde harç bedelinin ve değerli kağıt bedelinin ödenmesi gerekmekte olup ödenmediği takdirde yapılan başvuru işleminden kaldırılacaktır⁶⁴⁸. Türk soylu yabancılar bakımından çalışma izni harç bedeli ve değerli kağıt bedeli için herhangi bir istisna getirilmediğinden Türk soylu yabancılar tarafından da hem harç bedelinin hem de değerli kağıt bedelinin ödenmesi gerekmektedir. Çalışma izni harç bedeli ve değerli kağıt bedeli her yıl ÇSGB'nin sayfasında güncellenerek yayımlanmaktadır. 2022 yılı için *“1 yıllık süreli çalışma izni harç bedeli 1.386,20-TL, süresiz çalışma izni harç bedeli 13.867,40-TL, bağımsız çalışma izni alanlar için harç bedeli 13.867,40-TL olup değerli kağıt bedeli ise 160-TL”*dir⁶⁴⁹.

Verilen süreli çalışma izni belirli bir işyeri için düzenlendiğinden yabancı işyerini değiştirdiğinde yeniden çalışma izni alması gerekecektir⁶⁵⁰. Yabancı çalışanın aynı işyerinin başka bir şubesinde çalışması ise Bakanlığa yapılacak bildirim sonrasında Bakanlık tarafından bu durumun uygun bulunması halinde mümkün olacaktır⁶⁵¹.

2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 7. maddesine göre Türk soylular, verilen bu çalışma izni süresinin bitmesine altmış gün kala uzatma başvurusunda bulunabilirler. Çalışma izni süresi bittikten sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilecektir⁶⁵². Bu süre bittikten sonra başvuru yapıldığı takdirde bu başvuru ilk defa çalışma izni başvurusu yapılması usul ve esaslarına tabi olacaktır⁶⁵³. Çalışma izni uzatma başvurusunda eksik belgelerin olması durumunda mücbir sebepler hariç 30 günlük süre içerisinde bu eksik belgelerin tamamlanması hususu başvurucunun KEP hesabına e-mail

⁶⁴⁶<https://www.csqb.gov.tr/uigm/calisma-izni/harc-degerli-kagit-banka-odeme-bilgileri/>(erişim tarihi:08.05.2021)

⁶⁴⁷ Yılmaz, 2017, 55.

⁶⁴⁸<https://www.csqb.gov.tr/uigm/calisma-izni/harc-degerli-kagit-banka-odeme-bilgileri/>(erişim tarihi:08.05.2021)

⁶⁴⁹<https://www.csqb.gov.tr/uigm/calisma-izni/harc-degerli-kagit-banka-odeme-bilgileri/>(erişim tarihi:26.01.2022)

⁶⁵⁰ Erken, 2018, 118-119.

⁶⁵¹ Erken, 2018, 119.

⁶⁵² Ergin, B. G. 2018, 144.

⁶⁵³ Ergin, H. 2017, 52.

yoluyla veya fiziki tebligat yoluyla başvurucuya bildirilir⁶⁵⁴. Çalışma izni uzatma başvuruları bazı kurallar dışında ilk başvuru kuralları esasına göre yapılmaktadır⁶⁵⁵.

Çalışma izni uzatma başvurusunda bulunan yabancılar, çalışma izninin süresinin bittiği tarihten itibaren 45 günü geçmemek kaydıyla aynı işte çalışmaya devam edebilirler⁶⁵⁶. YÇİHKUY’de çalışma süresinin bitiminde itibaren 15 gün içerisinde de çalışma izni uzatma başvurusu yapılabileceği düzenleme altına alınmışsa da UİK ile bu durum ortadan kaldırılmıştır⁶⁵⁷. Bu şekilde çalışan yabancılar, kendilerinin uzatma başvurusunda bulunduğunu gösterir ÇSGB tarafından düzenlenen belgeyi geçici bir süreliğine taşırlar⁶⁵⁸. Yabancı bu belgeyi taşıdığı süre boyunca yaptığı çalışma, kanuni çalışma olarak kabul edilmektedir⁶⁵⁹.

Çalışma izni uzatma başvurularının aynı işyerinde çalışmak için yapılmış olması zorunlu olup aynı meslek için yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır⁶⁶⁰.

Çalışma izni uzatma başvurusunda gerekli olan belgeler YÇİHKUY’nin Ek 2 kısmında belirtilmiştir⁶⁶¹. Buna göre Yabancılar için talep edilen belgeler şunlardır:

- “*Yabancı Personel Başvuru Formu: Bu form elektronik ortamda doldurulacak, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancının orijinal imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.*
- *Bakanlıkça verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi,*
- *Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı,*
- *Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı pasaport suret,*

⁶⁵⁴ Ergin, H. 2017, 52. Karaağaç, 2018, 100. Ayan, 2019, 110.

⁶⁵⁵ Erken, 2018, 120.

⁶⁵⁶ Olguç / Bulut, 2011, 19. Töre, 2014, 174-175. Çiçekli, 2004, 39. Türk, 2011, 119. Tiryaki, 2015, 65.

⁶⁵⁷ Karaağaç, 2018, 100.

⁶⁵⁸ Töre, 2014, 175.

⁶⁵⁹ Çiçekli, 2004, 39.

⁶⁶⁰ Erken, 2018, 121.

⁶⁶¹ Ayan, 2019, 111.

- *Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışacak yabancıların, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun 36. maddesine istinaden alması gereken geçici üyelik belgesi,*
- *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan yabancının görevinde değişiklik olması durumunda Milli Eğitim Bakanlığından alınmış yabancının yeterliliğini gösterir belge ön izin belgesi.”*

Yabancı işçi çalıştıracak işveren tarafından ibrazı zorunlu olan belgeler bunlardır:

- *“Çalışma izni başvuru dilekçesi,*
- *İş yerinin vergi borcu olmadığına dair belge: Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından online olarak erişilecektir.*
- *İş yerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirildiğini gösterir belge: Bu bilgiye Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Bakanlıkça online olarak erişilecektir.*
- *Değişiklik bulunması durumunda kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi,*
- *Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge,”*

UİK Uygulama Yönetmeliğinde bu belgelere Ek madde olarak yer verilmemiştir. UİK Uygulama Yönetmeliği m. 67 kapsamındaki düzenlemeye göre “Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde, Kanun ve bu Yönetmelik hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla her türlü idari düzenleme yapmaya Genel Müdürlük yetkilidir.” Dolayısıyla uzatma başvurularında hangi belgelerin talep edileceği Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecektir. Kanaatimizce yukarıda sayılan belgelerin talep edileceği yönünde uygulama devam edilecektir.

Çalışma izni uzatıldığı takdirde çalışma izninin başlangıç tarihi, biten çalışma izninin bitiş tarihi olacaktır⁶⁶².

⁶⁶² Ergin, H. 2017, 52.

Uzatma başvurusu Türk soylu yabancı bağımsız çalışıyor ise bizzat kendisi tarafından, bağımlı olarak çalışıyor ise çalıştığı kurum veya işyeri tarafından yapılacaktır. Yine Uygulama Yönetmeliği m. 7'nin son cümlesinde yapılan düzenlemeye göre, Türk soylu yabancı, işini değıştirdiğı takdirde yeniden çalışma izni almak zorundadır.

UİK m. 8. f. 5'e göre çalışma izni uzatma başvuruları da ilgili Bakanlığın veya Yükseköğretim Kurulunun ön iznine tabidir. İlk defa başvuru yapılırken ilgili kurumlardan ön izin alınmış olması sebebiyle uzatma başvurusu yapıldığında tekrardan ön izin alınması yönünde yapılan bu düzenlemenin yerinde bir düzenleme olup olmadığı hususu ortaya çıkmaktadır. Ön izin müessesesi çalışma izni başvurusu yapan kişilerin akademik ve mesleki yeterliliğinin daha çok önem arz ettiği meslekler bakımından geçerlidir. Uzatma başvurusu aynı işyerinde ve aynı işte çalışan yabancılar için yapıldığından yabancının çalışacağı meslek ve bu meseğin icra edileceğı işyeri de değışmemiş olacaktır. Bu sebeple ilgili Bakanlıkların ve Yükseköğretim Kurulunun değıerlendirmesi gereken yeni bir durum olmadığından uzatma başvurularında ön iznin aranmaması gerektiğı kanaatindeyiz.

3.6.3.4. Verilen iznin sona ermesi veya geri alınması

Türk soylu yabancıya verilen çalışma iznin süresi uzatılmadığı takdirde verilen çalışma izni sona erecektir.

2527 sayılı Kanunun 8. maddesine göre verilen izin süresinin, yukarıdaki maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde uzatılması için başvurulmaması nedeniyle sona ermesi veya iznin geri alınması hallerinde, ilgili resmi veya özel kurum veya kuruluşlar, iznin bittiğı veya geri alındığı tarihten itibaren ilgilinin işine son verilerek ilişkisini keser ve mahalli emniyet makamlarına derhal bilgi verirler. Ancak ilgili, iznin uzatılması için yetkili makamlara başvurduğunu ve henüz bir sonuç alamadığını belgelendirdiğı takdirde yetkili makamlarca bu istekle ilgili işlem sonuçlandırılıp tebligat yapılınca kadar, kişinin çalıştırılmasına devam edilir ve bu durum yazılı olarak ilgili makamlara bildirilir.

Yabancıya verilen çalışma iznin hangi hallerde iptal edileceğı UİK m. 15 f. 2 kapsamında sayılmış olup maddeye göre yabancıya verilen çalışma izni;

- “Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi,

- *İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,*
- *Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığının tespiti,*
- *Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,*
- *Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,*
- *11 inci madde kapsamında olması ve geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,*
- *6458 sayılı Kanunun 7'nci, 15'inci ve 54'üncü maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,*
- *Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,*
- *Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,*
- *Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması, durumlarında" iptal edilir.*

Kanun metninden maddede sayılan hallerin sınırlı sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Verilen çalışma izninin iptali sebeplerinin sınırlı sayıda olarak düzenlenmesi çalışma izni ile çalışan yabancıya güvence sağlamakla birlikte iptal durumlarının kötüniyetli olarak kullanımının önünü almıştır.

3.6.3.5. Çalışma izni başvurusunun reddedilmesi

Türk soylular bakımından yapılan çalışma izni başvurularının 2527 sayılı Kanun ve 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik'te hangi durumlarda reddedileceği açıkça düzenlememiştir. UİK'e baktığımızda UİK m. 9'da hangi durumlarda çalışma izni başvurularının reddedileceği tek tek belirtilmiştir. Buna göre;

- *"Uluslararası iş gücü politikasına uygun olmayan,*
- *Sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan,*
- *Yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen,*
- *Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan,*
- *Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan,*

- *Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan,*
- *6458 sayılı Kanunun 7'nci, 15'inci ve 54'üncü maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığına bildirilen yabancılara ilişkin olan,*
- *Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan,*
- *Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan,*
- *Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan, başvurular”* reddedilir.

UİK m. 9'da sayılan sebeplerin varlığı halinde yabancıya çalışma izni verilmesi mümkün değildir⁶⁶³. Ancak sayılan bu sebeplerin gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda bazı konularda idarenin takdir yetkisi var iken bazı konularda da idarenin takdir yetkisi yoktur⁶⁶⁴. Örneğin başvuruların uluslararası iş gücü politikasının oluşturulmasında idarenin geniş takdir yetkisi olup aynı zamanda yapılan başvuruların kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığına aykırı olmadığına tespiti konusunda da idarenin takdir yetkisi vardır⁶⁶⁵. Türk soylular bakımından da bu hususların geçerli olmadığı konusu ortaya çıkabilmektedir. Kanaatimizce “*diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler*” ve “*Yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen*” dışındaki diğer şartların Türk soylular bakımından da geçerli olması gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü 2527 sayılı Kanun ile Türk soyluların Türk vatandaşlarına hasredilen meslekleri serbestçe icra edebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca Türk soylular Türk vatandaşları gibi mesleklerini serbestçe icra edebileceğinden çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi aşamasında yabancı istihdamına gerek olup olmadığı hususunun Türk soylular bakımından dikkate alınmasının 2527 sayılı Kanun ile Türk soylulara çalışma hakkı bakımından getirilen kolaylıklara aykırı olduğu kanaatindeyiz.

3.6.3.6. İtiraz ve yargı yolu

Çalışma izni başvurusunun reddi, çalışma izninin iptaline ilişkin kararlar 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir⁶⁶⁶.

⁶⁶³ Aygöl, 2019, 126.

⁶⁶⁴ Aygöl, 2019, 126.

⁶⁶⁵ Aygöl, 2019, 131.

⁶⁶⁶ Huysal, 2004, 463. Ergin, H. 2016, 27. Alp, 2004, 55.

ÇSGB tarafından verilen kararlara karşı kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde Bakanlığa itiraz edilebilir⁶⁶⁷. Bakanlığa itirazı yabancı kişinin kendisi veya avukatı yapabilecektir⁶⁶⁸. İtirazın reddedilmesi halinde verilen bu karar kesin olmayıp idari yargı yoluna başvurulabilecektir⁶⁶⁹. Yargı yoluna başvurulabilmesi için süre ayrıca belirtilmemiş olup bu hususta 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 45. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yargı yoluna başvuru süresi ret kararının tebliğinden itibaren 30 gündür⁶⁷⁰. Açılacak dava, idari dava türü olarak iptal davası olacaktır⁶⁷¹. Hak kaybı yaşamamak adına yargı yoluna başvurulurken Yürütmenin Durdurulması talep edilebilir⁶⁷². Türk soylular bakımından Yürütmenin Durdurulması kararı çok büyük önem arz etmektedir. Şöyle ki sadece Türk vatandaşlarına özgülünen meslekler bakımından Türk soylu yabancıların çalışma izni başvuruları ÇSGB tarafından her halükarda reddedilmektedir. Verilen bu red kararına karşı itiraz yapılması ve bu itirazın da olumsuz değerlendirilmesi sonucunda Türk soylu yabancı tarafından İdari yargı yoluna başvuru yapılmaktadır. Ancak Mahkemelerin iş yükünün fazla olması ve açılan davaların kesinleşme süresinin çoğu zaman yıllar sürmesi sebebiyle Türk soylu yabancının hem maddi olarak hak kaybı yaşamaması için hem de mesleğini icra edebilme hakkına kavuşmasının gecikmemesi için Yürütmenin Durdurulması kararı verilmektedir. Aksi tutum halinde Türk soylu yabancı bakımından telafisi güç zararlar doğması mümkündür.

3.6.3.7. Bildirim yükümlülüğü

UİK m. 22 f. 1’e göre yabancı çalıştıran işverenler ile süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumu ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek halleri on beş gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür. Çalışma izni alan yabancılar ve yabancı çalıştıran işverenler sosyal güvenlik ile ilgili yükümlülükleri 5510 sayılı Kanun çerçevesinde yerine getirmek zorundadırlar⁶⁷³.

⁶⁶⁷ Ergin, H. 2017, 54. Yılmaz, 2017, 59. Güven / Çalışkan, 2004, 229. Çiçekli, 2004, 43. Huysal, 2004, 463. Ergin, H. 2016, 27. Er. 2014, 200. Ergin, B. G. 2018, 147. Kırıl, 2006, 53.

⁶⁶⁸ Ayan, 2019, 135.

⁶⁶⁹ Yılmaz, 2017, 59. Er. 2014, 200. Ayan, 2019, 135.

⁶⁷⁰ Tuncay, 2017, 113.

⁶⁷¹ Ayan, 2019, 135.

⁶⁷² Yılmaz, 2017, 59.

⁶⁷³ Özdemir, C. S. (2016). “Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanununun Getirdiği Düzenlemeler”, *Terazi Dergisi*, 11(124), 122. Ergin, H. 2016, 29.

UİK m. 23 f. 1'e göre çalışma izni verilen yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmedikleri Bakanlık iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleri tarafından denetlenir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlerin idari para cezası ile cezalandırılacağı hüküm altına alınmıştır⁶⁷⁴. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişilerin tespiti durumunda Kanunun 23. maddesi ile bu kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmediklerinin tespiti durumunda verilecek olan idari para cezalarının tutarları da belirlenmiştir. Kanunun bu maddesine göre bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin;

- *“Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya dört yüz Türk lirası,*
- *Yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için dört yüz Türk lirası tutarında idari para cezası verilir.*

Yine çalışma izni olmaksızın;

- *Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya iki bin dört yüz Türk lirası,*
- *Bağımsız çalışan yabancıya dört bin sekiz yüz Türk lirası,*
- *Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için altı bin Türk lirası, tutarında idari para cezası verilir.*

Bu fillerin tekrarı halinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanmaktadır.”

Belirlenen bu tutarlar her yıl güncellenerek Resmi Gazetede yayımlanmaktadır⁶⁷⁵.

Yabancı işçi çalıştıran işverenin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülükleri de bulunmakta olup işveren bu yükümlülüklerini 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) çerçevesinde yerine getirecektir⁶⁷⁶.

3.7. Türk Soylu Yabancılarla İlgili Diğer Hususlar

3.7.1. Türk Soylu Yabancıların Sosyal Güvenliği

Sosyal Sigortalar, çalışan kişilere yaşlılık, malullük, hastalık, işsizlik, analık gibi durumların söz konusu olması halinde koruyucu tedbirler sunan, kişilerin hastalanması durumunda hastanelerde tedavi edilmesi gibi güvenlik tedbirleri sağlayan kurumdur⁶⁷⁷. Sosyal sigorta ilişkisi nietliği gereği kanundan doğmuş olup zorunlu bir ilişki olması sebebiyle

⁶⁷⁴ Güven / Çalışkan, 2004, 231.

⁶⁷⁵ <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/idari-para-cezaları/> (erişim tarihi: 16.02.2022).

⁶⁷⁶ Ergin, H. 2017, 56.

⁶⁷⁷ Çelikel, 1974, 191.

vazgeçilmesi, devredilmesi veya değiştirilmesi mümkün değildir⁶⁷⁸. Anayasa m. 60'a baktığımızda "*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*" şeklinde düzenlenme yapıldığı görülmektedir. Buradaki "*herkes*" ifadesinden yabancıların da sosyal güvenlik haklarından yararlanacağının kabulü gerekmektedir. Ayrıca devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı da 60. maddenin 2. fıkrası ile de düzenleme altına alınmıştır.

Çalışma izni alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini SSGSSK hükümlerine göre yerine getireceklerdir⁶⁷⁹. Ayrıca Kanun'un bu maddesinin son fıkrası ile Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümlerinin saklı olduğu da belirtilmiştir.

5510 sayılı SSGSSK m. 4'te sigortalı sayılanlar belirtilmiş olup, maddeye göre iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan yabancı uyrukluların 4. maddenin birinci fıkrasının a bendine tabi olan sigortalı olacakları kabul edilmiştir⁶⁸⁰. İş sözleşmesinin sadece İş Kanunu'ndan kaynaklanması zorunlu olmayıp Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler de iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi olarak kabul edileceklerdir⁶⁸¹. Bu açıdan önemli olan husus, işgörme, ücret ve bağımlılık unsurlarının hepsinin varlığının mevcut olmasıdır⁶⁸². Dolayısıyla bu kişiler de 4/1.a kapsamında sigortalı sayılacaklardır. 4/1.a kapsamında çalışan işçiler bakımından sosyal sigorta ilişkisi işe alınıp çalışmaya başladıkları andan itibaren başlamakta olup işveren tarafından da sigortalının SGK'ya (Sosyal Güvenlik Kurumu) bildirilmesi gereklidir⁶⁸³.

506 sayılı Kanun yürürlükten kalkmadan önce yabancılar bakımından kısa vadeli sigorta kolları zorunlu tutulmuş olup uzun vadeli sigorta kolları ise isteğe bağlı sigorta olarak kabul edilmiştir⁶⁸⁴. Ancak bu düzenleme 4958 sayılı Kanunla kaldırılarak bir işverene bağlı olarak çalışan yabancı uyruklular tüm sigorta kollarına zorunlu olarak tabi tutulmuşlardır⁶⁸⁵. Türk soylu yabancılar bakımından da aynı durum geçerli olup çalışma izninin alınmasının

⁶⁷⁸ Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 269.

⁶⁷⁹ Tuncay, 2017, 116.

⁶⁸⁰ Olgaç / Bulut, 2011, 73.

⁶⁸¹ Tuncay, A. C. / Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 20. Baskı). İstanbul: Beta, 302.

⁶⁸² Güzel, A. / Okur A. R. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (17. Baskı). İstanbul: Beta, 82.

⁶⁸³ Arıcı, 2015, 273.

⁶⁸⁴ Tuncay/ Ekmekçi, 2019, 308.

⁶⁸⁵ Tuncay/ Ekmekçi, 2019, 309.

akabinde Türk soylu işçi bakımından sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş olacaktır. Aynı zamanda işveren tarafından da Türk soylu çalışana ilişkin SGK'ya bildirimin yapılması gerekmektedir.

2548 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu doğrultusunda Türkiye ile aralarında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış olan ülkelerden Türkiye'ye gelen yabancı öğretim elemanları SSGSSK m. f. 1/a kapsamında sigortalı olarak sayılacaklardır⁶⁸⁶.

Yabancı bir ülkenin kuruluşu tarafından Türkiye'ye gönderilen ve gönderildiği ülkede sigortalı olarak çalışan yabancı uyruklu kişiler bu durumu belgeledikleri takdirde SSGSSK hükümlerine göre sigortalı sayılmayacaklardır⁶⁸⁷. Üçüncü ayın bitiminden itibaren çalışmaya devam eden yabancılar sigortalı olacaklardır⁶⁸⁸. Ayrıca karşılıklılık esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülkenin vatandaşı olan yabancı uyruklu kişiler de iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştıkları durumda SSGSSK hükümlerine göre sigortalı sayılmayacaklardır⁶⁸⁹. Nitekim bu husus, Sosyal Sigorta İşletmeleri Yönetmeliği m. 9 f. 3/c'de düzenlenmiş olup madde metnine göre mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerin vatandaşları, sigorta primlerinin ülkelerinde ödendiğini kanıtladıkları durumlarda sözleşmelerde öngörülen süreler kadar Türkiye'de sosyal güvenlik yükümlülüklerinden muaf tutulmaktadır.

Türkiye'de bağımsız çalışan her yabancıнын m.4/1.b kapsamında sigortalı olması zorunlu olduğundan bağımsız çalışan Türk soylu yabancıların da m. 4/1.b kapsamında sigortalı olma zorunluluğu vardır⁶⁹⁰. Ancak SSGSSK'nın sigortalı sayılmayanlar başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrasının e bendinde yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar ve Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalı olmayacağı kabul edilmiştir. Bağımsız çalışanlar bakımından faaliyete başlanıldığı andan itibaren sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş olur⁶⁹¹. Bu sebeple Türk soylu bağımsız çalışanlar bakımından da sosyal sigorta ilişkisinin çalıştığı alanda faaliyet gösterdiği andan itibaren başladığının kabulü gerekmektedir.

Yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan, Türkiye'de oturma izni almış olan yabancıların mütekabiliyet esasının da göz önünde bulundurularak genel sağlık

⁶⁸⁶ Olgaç / Bulut, 2011, 74.

⁶⁸⁷ Olgaç / Bulut, 2011, 75-76.

⁶⁸⁸ Olgaç / Bulut, 2011, 76.

⁶⁸⁹ Olgaç / Bulut, 2011, 75.

⁶⁹⁰ Cin, 2005, " Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü", 8.

⁶⁹¹ Arıcı, 2015, 273.

sigortalısı olduğu SSGSSK m. 60 f. 1/d ile kabul edilmiştir. SSGSSK hükümlerine göre m. 4/1.a, m.4/1.b kapsamında sigortalı sayılan yabancı uyruklular da genel sağlık sigortasından yararlanabileceklerdir.⁶⁹².

Yabancıların isteğe bağlı sigortadan yararlanması da mümkün olup bunun için gerekli olan şartlar; yabancıların en az bir yıl Türkiye’de ikamet etmiş olması, zorunlu sigortalı olmaması, on sekiz yaşını tamamlamış olması ve talepte bulunmasıdır.⁶⁹³.

2527 sayılı Kanunun 2. maddesinde bu Kanunun Türk soyluların sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilerine, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesine ilişkin hükümleri kapsadığı belirtilmiştir. Kanunun 5. maddesinde Türk soyluların çalıştıkları kamu, özel kuruluş veya işyerinde uygulanan personel, sosyal güvenlik, çalışma, çalıştırma ve diğer konulara ilişkin mevzuat hükümlerine tabi olduğuna ilişkin olduğu düzenleme altına alınmıştır. 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 10. maddesi ile Türk soylu yabancıların sosyal güvenliğe ilişkin hususlar bakımından Türk vatandaşlarına uygulanan mevzuat hükümlerine tabi oldukları kabul edilmiştir. Dolayısıyla Türk soylu yabancılar sosyal güvenlik statüsü hususunda genel olarak iç mevzuat hükümlerine tabi olacaklardır⁶⁹⁴. Bu husus, hem Yönetmeliğin 7. maddesindeki düzenlemenin hem de çalışma izni alınması dışında Türk soylu yabancılara farklı işlem yasağının olmasından kaynaklanmaktadır⁶⁹⁵.

Türk soylu yabancıların sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmeleri için ön şart Türk soylu yabancıların usulüne uygun çalışma izni almış olmasıdır⁶⁹⁶.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memurluk mesleği sadece Türk vatandaşlarına özgülenmişse de 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların kamu kurum ve kuruluşlarında devlet memuru olarak çalışabileceği düzenlenmiştir. Türk soylu yabancıların kamu personeli olarak çalışmasına yasal engel bulunmadığından Türk soylu yabancıların SSGSSK hükümlerine göre m.4/1.c kapsamında sigortalı olması da mümkündür. Türkiye’de kamu personeli olarak çalışan Türk soylu yabancılar yaşlılık aylığı alacağı gibi, diğer sosyal güvencelerden de Türk vatandaşları gibi yararlanmaları mümkündür⁶⁹⁷.

⁶⁹² Olgaç / Bulut, 2011, 82.

⁶⁹³ Sözer, A. N. (2017). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (Güncellenmiş 3. Baskı). İstanbul: Beta, 15-16.

⁶⁹⁴ Sadruleşrafi, 1999, 215.

⁶⁹⁵ Sadruleşrafi, 1999, 215-216.

⁶⁹⁶ Sadruleşrafi, 1999, 215.

⁶⁹⁷ Ganiyeva, 2018, 276. Sadruleşrafi, 1999, 229.

Yönetmeliğin 10. maddesinin son fıkrasında “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3 üncü maddesinin II nci fıkrasının A bendi hükmü saklıdır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme Türk soylu yabancıların sosyal güvencesini bir nevi diğer yabancı statüsünde olanlara yaklaştırmıştır⁶⁹⁸. Ancak 5510 sayılı Kanunun 106. maddesi ile 506 sayılı Kanunun bu maddesi yürürlükten kaldırılmış ve Türk soyluların sosyal güvenlik hakkından yararlanmaları konusunda Türk vatandaşlarından farklı uygulama yapılması ortadan kalkmıştır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 18.10.2012 tarihli bir kararında Türk soylu yabancıların sosyal güvenliğe ilişkin haklardan tıpkı Türk vatandaşları gibi yararlanacağı esası kabul edilmiştir⁶⁹⁹. Kanaatimizce Yargıtay tarafından verilen bu karar hukuka uygun olmuştur. Aksi bir tutum halinde Türk soylu yabancıların çalışma hakkından Türk vatandaşları gibi yararlanması mümkün iken sosyal güvenliğe ilişkin haklardan yararlanamaması hakkaniyete aykırıdır.

Türk soylu yabancıların Türk vatandaşı olmadığı sürede vatandaşı olduğu ülkede yaptığı çalışmaların ve askerlik süresinin borçlanması mümkün değildir⁷⁰⁰. Türk vatandaşlığını kazandıktan sonra ise bu durumun geçmişe etkili olmamasından dolayı yurt dışında sadece Türk vatandaşlığını kazandıkları günden sonraki süreleri borçlanmaları mümkündür. Nitekim Yargıtay kararları da aynı doğrultudadır⁷⁰¹. Türk soyluların Türk

⁶⁹⁸ Sadruleşrafi, 1999, 225.

⁶⁹⁹ Yargıtay 21. H. D. 18.10.2012 T. 2012/18775 E. 2012/17834 K. “Dava,davacının davalı işyerinde 18.9.1997-15.3.2005 tarihleri arasında geçen ve Kuruma bildirilmeyen sürelerin tespiti istemine ilişkin olup mahkemece davanın kabulüne karar verildiği, Hükmün Dairemizce 2010/252 ,E, 2011/127 K. ve 18.1.2011 günlü ilamı ile Bozulduğu, 05/07/2012 gün ve 6352 sayılı Yasa ile 5521 sayılı Yasaya eklenen geçici 2.maddesi uyarınca yapılan incelemeye ve mahkemenin direnme hükmünde dayandığı gerekçeye göre Dairemize ait anılan bozma ilamının ortadan kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır.

SONUÇ: 1- Mahkemece verilen direnme hükmünün yerinde bulunduğu anlaşıldığından Dairemizin mahkemenin anılan kararının bozulmasına ilişkin 18.1.2011 gün 2010/252 E,2011/127 K Sayılı ilamının KALDIRILMASINA, 2-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayanağı maddi delillere ve özellikle 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya işyerlerinde Çalıştırılabilmelerine ilişkin Kanunun 5.maddesine göre Türk Soylu olan davacının aynen bir Türk Vatandaşı gibi isteğine bakılmaksızın zorunlu olarak 506 sayılı Yasa hükümlerine tabi tutulması gerektiğinin anlaşılmasına göre davalıların tüm temyiz itirazlarını reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, 18/10/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi”

⁷⁰⁰ Yargıtay 10. H. D. 1.4.2019 T. 2016/9028 E. 2019/2975 K. “Somut olayda davacı Türk soylu olup Bulgaristan vatandaşı iken o ülke ordusunda yaptığı askerlik süresini sonradan Türk vatandaşı olması nedeniyle borçlanmak istemektedir. Kanunun amacı, Türk vatandaşı iken Türkiye’de yapılan askerlik sürelerini borçlandırmaktır. Türk vatandaşlığına geçmeden yapılan çalışmaların borçlanılamayacağı gibi askerlik süresinin de borçlanması mümkün değildir. Kabule göre de Bulgaristan’daki askerliğin statüsünün araştırılması gerekmektedir. Eğer zorunlu ve sosyal sigorta kapsamı dışında ise borçlanma imkânı tanınabilir.” <https://www.lexpera.com.tr> (erişim tarihi:16.04.2021)

⁷⁰¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK). 14.12.2005 T. 2005/669 E. 2005/732 K. “Anayasa ve 3201 sayılı Kanunun amaç ve ruhuna bakılmaksızın sadece borçlanma talebi sırasında Türk vatandaşı olmanın yeterli kabul edilmesi isabetsiz olup, 3201 sayılı Kanun uyarınca tanınan borçlanma hakkından, yurtdışında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak çalışan ve borçlanma sırasında Türk vatandaşı olanlar yararlanabilirler. Göçmen

vatandaşı olmadan önce de vatandaşı olduğu ülkede icra ettiği meslek ve sanatlara yönelik hizmet ile primlerin toplanması ve Türkiye’de bu hizmet ve primlerin kabul edilebilmesi, bu hususta imzalanacak ikili anlaşmalar ve bu tarzda benzeri enstrümanlar ile mümkün olabilir.

Türkiye ile Azerbaycan⁷⁰², Kırgızistan⁷⁰³, Makedonya⁷⁰⁴, Bosna-Hersek⁷⁰⁵, Moğolistan⁷⁰⁶ ve birçok ülke arasında sosyal güvenlik anlaşmaları imzalanmıştır. Yapılan bu anlaşmalar ile kişinin anlaşmayı imzalayan ülkelerden birinin mevzuatına göre belli yardım ve aylıkları alabilmesi için sigortalılık sürelerinin tamamlanması gerektiği durumlarda, ülkelerden birinin yetkili kurumunun diğer ülkedeki sigortalılık sürelerini, aynı zamana rastlamamak kaydıyla kendi mevzuatına uygun olarak kabul edebilmesi mümkün hale getirilmiştir.⁷⁰⁷ Bunun haricinde Türkiye ile Bulgaristan arasında 01.05.1989 tarihinden

olarak Türkiye’ye gelenler, yurtdışında çalıştıkları sürede Türk vatandaşı olmadıkları için borçlanamazlar. Yetkili makam kararıyla Türk vatandaşlığına alınmanın ise geçmişe etkili bulunmaması nedeniyle, yurtdışında sadece Türk vatandaşlığını kazandıkları günden sonraki süreleri borçlanarak değerlendirebilirler.” <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 18.04.2021). Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2006/2251 E. 2006/9376 K. 20.06.2006 T. “2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbest Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabileceklerine İlişkin Kanunun 1. maddesinde, Türkiye’de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu özel kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabileceklerine olanak sağlandığı, kapsam başlıklı 2. maddesinde ise; bu kanunun Türk soylu yabancıların Türkiye’de çalışmalarına, kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilmelerine izin verilmesini, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen hükümleri kapsamaktadır. Anılan düzenleme ile Türk soylu yabancılar ile kurulan sosyal güvenlik ve çalışma ilişkisinin sınırları belirlenmiştir. Yasaya bakıldığında, bu sınırın; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına tanınan ve yurtdışı hizmetlerinin sosyal güvenlikleri açısından değerlendirilmesini amaçlayan borçlanma hakkını içermediği, borçlanma hakkını içermediği, borçlanma kanunlarına da atıfta bulunmadığı açıktır. Kaldı ki; bir başka ülke vatandaşı iken, o ülkede geçen çalışmaların, davacı yönünden yabancı ülkede geçmiş hizmet olarak adlandırılmasına ve kabulüne imkan bulunmamaktadır. Anayasa ve 3201 sayılı Kanunun amaç ve ruhuna bakılmaksızın sadece borçlanma talebi sırasında Türk vatandaşı olmanın yeterli kabul edilmesi isabetsiz olup, 3201 sayılı Kanun uyarınca tanınan borçlanma hakkından, yurtdışında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak çalışan ve Göçmen olarak Türkiye’ye gelenler, yurtdışında çalıştıkları sürede Türk vatandaşı olmadıkları için borçlanamazlar. Yetkili makam kararıyla Türk vatandaşlığına alınmanın ise geçmişe etkili bulunmaması nedeniyle, yurtdışında sadece Türk vatandaşlığını kazandıkları günden sonraki süreleri borçlanarak değerlendirebilirler.” <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 30.01.2022). Benzer nitelikte karar: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2006/6 E. 2006/56 K. 08.03.2006 T. <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 30.01.2022). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2006/21-15 E. 2006/58 K. 08.03.2006 T. <https://legalbank.net> (erişim tarihi: 30.01.2022).

⁷⁰² T:17.07.1998 https://www.csgeb.gov.tr/media/45712/azerbaycan_sga_tr_digm.pdf (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰³ T: 09.04.2018 <https://www.csgeb.gov.tr/media/60071/kirgizistan.pdf> (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁴ T: 05.05.1997 https://www.csgeb.gov.tr/media/45739/makedonya_sga_tr_digm.pdf (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁵ T:27.05.2003 https://www.csgeb.gov.tr/media/45714/bosna-hersek_sga_tr_digm.pdf (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁶ T: 07.03.2018 https://www.csgeb.gov.tr/media/80572/digm_sga_mogolistan.pdf (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁷ Yapılan bu anlaşmalar ile genel olarak sağlanan haklar bunlardır:

“Anlaşma kapsamındaki kişilerin sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri bakımından eşit işlem görmelerini sağlar.

Tarafların mevzuatlarında öngörülen sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanılması için, akit taraf devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesini mümkün kılar.

Geçici olarak diğer akit tarafta çalışanların, kendi nam ve hesabına çalışan ve diğer akit taraf ülkesinde bulunanların, diplomatik misyon mensuplarının ve devlet hizmeti görmek üzere diğer akit taraf ülkesinde bulunanların tabi olacağı sosyal güvenlik mevzuatı belirlenir ve böylece mükerrer sigortalılık önlenir.

sonra Bulgaristan'dan Türkiye'ye göç eden ve Bulgaristan kanunlarına göre emeklilik aylığına hak kazanan kişilere emeklilik aylığının Türkiye'de ödenmesi hususunda anlaşma imzalanmıştır⁷⁰⁸.

3.7.2. Siyasi Haklardan Yararlanma

Anayasa ile seçme, seçilme, siyasi faaliyette bulunma, siyasi parti kurma ve siyasi partiye üye olma gibi birçok hak ve ödevler, siyasi hak ve ödevler olarak kabul edilmiş, işbu hak ve ödevler sadece Türk vatandaşlarına tanınmıştır⁷⁰⁹.

Türk soylu yabancılar herhangi bir siyasi partiye üye olamayacakları gibi seçimlerde oy da kullanamazlar⁷¹⁰. Türk soylu yabancılar aynı zamanda siyasi partiler lehine veya aleyhine herhangi bir propaganda yapamayacakları gibi, bu doğrultuda yapılan çalışmaların hiçbir aşamasında da yer alamazlar⁷¹¹.

Ayrıca hem 2527 sayılı Kanun ile hem de 2527 sayılı Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile Türk soylu yabancıların siyasi hak ve ödevlerinin olmadığı şeklinde düzenleme yapılmıştır.

3.7.3. Mesleki Kuruluşlara Üye Olma

Çalışma hakkı ile ilişkili olan mesleki kuruluşlara üye olma hakkı da yabancılara tanınması gereken önemli bir haktır⁷¹². Türk soylu yabancılar, özel kanunların aradığı ilgili meslek kuruluşlarına üye olma şartını da yerine getirmek zorunda olduklarından mesleki kuruluşlara üye olabilecek olup mesleki kuruluşların üyelere sağladığı haklardan Türk

Aylık veya gelir almakta iken diğer akit taraf ülkesinde ikamet edenlerin aylık ve/veya gelirleri yeni ikamet yerinde de ödenir.

Geçici olarak bulunma, daimi ikamet veya geçici olarak diğer ülkede çalışma gibi durumlarda bir akit taraf sigortalısının diğer akit taraf ülkesinde sağlık yardımlarından yararlanmaları mümkün olur.

Maluliyet aylığı alan ve diğer tarafta ikamet edenlerin tıbbi kontrolleri, ikamet yerinin sosyal güvenlik kuruluşu tarafından yapılır.” <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/sosyal-guvenlik-anlasmalari/> (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁸Anlaşma 4.11.1989 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır. Madde 1: “Bulgaristan tarafı, 1 Mayıs 1989 tarihinden sonra Türkiye'ye göç etmiş kişilere görev süresi, yaşlılık, malullük ve iş kazasından veya meslek hastalığından dolayı malullük emekli aylıkları ile Bulgaristan emeklilik mevzuatına göre sözkonusu türlerden ölüm aylıklarını da Türkiye'ye öder.”

Madde 6: “Verilen emeklilik aylık hakkı ve aylığın miktarı, Bulgaristan mevzuatına göre belirlenir.”

Madde 7: “Bulgaristan Yetkili Kurumu, emekli aylığı alma hakkı kazanan kişilere ödenecek aylıkları, Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Sofya Şubesi aracılığı ile, her ay, ödeme listesi ile öder.

Ödeme listelerinin iki örneği her ödeme sırasında Türkiye Yetkili Kurumuna gönderilir. Bu Kurum, listenin tasdiklenmiş bir örneğini Bulgaristan Yetkili Kurumu'na iade eder.”

https://www.csgeb.gov.tr/media/80550/digm_sga_bulgaristan.pd (erişim tarihi: 14.02.2022).

⁷⁰⁹ Çelikel, 2013, 283.

⁷¹⁰ Tuncay, 2017, 96, Tiryaki, 2015, 144.

⁷¹¹ Tiryaki, 2015, 144. Özden, 1991, 18.

⁷¹² Çelikel, 1974, 200.

vatandaşları gibi yararlanabileceklerdir⁷¹³. Örneğin Türk soylu bir avukatın ilgili Baroya üye olması zorunludur. Bu zorunluluk yapılan işin niteliğinden kaynaklanmakta olup nitekim Türk vatandaşı olan avukatların da Baroya kayıtlı olma zorunluluğu vardır. Ancak meslek kuruluşlarına katılan Türk soylular, meslek kuruluşlarının genel kurullarına katılamayacak, bu meslek kuruluşlarının yönetim ve denetim organlarında seçme ve seçilme hakları olmayacaktır⁷¹⁴. Ancak kanaatimizce mesleki kuruluşa üye olma, bu kuruluşların yönetim ve denetim organlarda görev yapmak için seçilme, mesleki kuruluşların ilgili organlarını seçme hakkı gibi hakların siyasi nitelikte bir hak olduğunu değil çalışma hakkı ile bağlantılı olan ve çalışma hakkının sonucu olarak ortaya çıkan bir hak olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu sebeple usulüne uygun bir çalışma izni almış olan ve çalışma hakkından yararlanması sebebiyle ilgili meslek kuruluşlarına üye olabilen Türk soylu yabancının bu mesleki kuruluşların organlarına seçilme ve bu organların seçimine katılma hakkının da olması gerekmektedir. Sonuç olarak 2527 sayılı Kanunun 4. maddesi⁷¹⁵ ve Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 9. maddesi⁷¹⁶ ile Türk soylu yabancılara üye oldukları mesleki kuruluşların yönetim ve denetim gibi organlarına seçme ve seçilme hakkının olmadığı yönündeki düzenlemeye katılmamaktayız.

3.7.4. Sendikal Faaliyette Bulunma

Sendikalar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 2/1’de *“İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdıkları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”* olarak tanımlanmıştır. Anayasa m. 51 ile çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip olduğu belirtilmiştir. Sendikaların kurulması zorunlu olmayıp bu açıdan sendikalar; baro, tabip odaları, ticaret ve sanayi odaları gibi meslek kuruluşlarından

⁷¹³ Özden, 1991, 18.

⁷¹⁴ Özden, 1991, 18.

⁷¹⁵ Madde 4: *“Bu Kanunun 3 ncü maddesine göre çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilenler, özel kanunlar uyarınca Türk vatandaşları gibi ilgili meslek kuruluşlarına kayıtlarını yaptırmakla yükümlüdürler. Bu kişiler girdikleri meslek kuruluşlarının; genel kurullarına katılma, seçme ve seçilme dışındaki bütün haklardan yararlanırlar.”*

⁷¹⁶ Madde 9/3 *“Bu kişiler o meslek kuruluşunun genel kurullarına katılamayacakları gibi yönetim ve denetim kurulları gibi organlarına da seçme ve seçilme hakları yoktur.”*

ayrılmaktadır⁷¹⁷. Sendikalar özel hukuk tüzel kişisi niteliğine sahip olsa da kamusal işlevinin olduğunun da kabulü gerekmektedir⁷¹⁸. Zira sendikaların ortak amacı, çalışanların ve işverenlerin hem ekonomik ekonomik hem de sosyal hak ve menfaatlerini korumak olup bu açıdan sendikalar ticari ortaklıklar ve derneklerden ayrılmaktadır⁷¹⁹. Özgür bir şekilde sendikal faaliyetlerde bulunma, çalışanın temel haklarından biri olarak kabul edilmekte olup ayrıca demokratik yaşamın da temel bir unsuru olarak kabul edilmektedir⁷²⁰. Ayrıca bir iş kolunda birden fazla sendikanın kurulması da mümkündür⁷²¹. Devlet memurlarının sendikal faaliyette bulunması konusunda yasak mevcut olmasa da Devlet Memurları Kanunu m. 27 ve Türk Ceza Kanunu m. 260 ile devlet memurlarına grev yasağı koyulmuştur⁷²². 6356 sayılı STİSK m. 6 ile fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu düzenleme altına alınmıştır. Görüldüğü üzere sendika kuruculuğu için gerekli şartlar arasında Türk vatandaşı olma şartına yer verilmemiştir. Kanun ile yabancılara sendika kurma hususunda herhangi bir yasak getirilmediğinden Türk soylu yabancılara da sendika kurma hakkının olduğunun kabulü gerekmektedir.

Anayasanın 51. maddesinde baktığımızda herkesin serbestçe sendikalara üye olma ve üyelikten çekilme hakkına sahip olduğu görülmektedir. Aynı zamanda STİSK m. 17 ile “*On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bireylerin sendikaya üye olmaya zorlanmaması, istediği sendikayı seçme hakkının olması, sendikal faaliyetlerde bulunması şeklinde olumlu sendika özgürlüğü olduğu gibi sendikadaya girmeme hakkı, sendikadan ayrılma hakkı şeklinde olumsuz sendika özgürlükleri vardır⁷²³. STİSK m. 17’deki düzenlemeden sendiklara üye olmak için Türk vatandaşı olma şartının aranmadığı sonucuna varılmaktadır. Kendilerine bağımlı, bağımsız veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma izni verilen Türk soylu yabancılar da sendikalara üye olabilmektedirler⁷²⁴. Türk soylular, sendikaya girmeye zorlanamayacakları gibi istedikleri sendikaya girme ve istedikleri takdirde sendikadan ayrılma hak ve özgürlüğüne de sahiptirler. Yine usulüne uygun bir şekilde çalışma izni alarak devlet

⁷¹⁷ Sur, M. (2019). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 48. Çelik /Caniklioğlu /Canbolat, 2014, 465.

⁷¹⁸ Şahlanan, F. (1986). *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Özgün Matbaacılık, 31.

⁷¹⁹ Şahlanan, 1986, 27.

⁷²⁰ Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 11.

⁷²¹ Sur, 2019, 48.

⁷²² Sur, 2011, 41.

⁷²³ Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*, (2. Baskı). Ankara:On İki Levha Yayıncılık, 32.

⁷²⁴ Tiryaki, 2015, 144. Özden, 1991, 19.

memuru olan Türk soylu yabancılarn sendikal faaliyette bulunmasında da herhangi bir engel mevcut değildir.



4. SONUÇ

Bir ülkede bulunup o ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişiler yabancı olarak kabul edilmektedir. Devletlerin ülkelerinde bulunan yabancılara insancıl bir ortamda yaşamlarını sürdürmesi için çalışma hakkı tanınması gerekmektedir. Ancak yabancılara tanınacak bu çalışma hakkının devletlerin kendi vatandaşlarına tanıdığı çalışma hak ve özgürlüğüne zarar verecek nitelikte olmaması gerekmektedir.

Devletler ülkelerinde bulunan yabancılara bazı durumlarda özel durumlarından dolayı diğer yabancılara nazaran farklı statü ve haklar tanımaktadır. Türkiye tarafından çalışma hakkı ve özgürlüğü konusunda farklı bir statü tanınan yabancılardan biri Türk soylulardır.

Günümüzde dünyanın çeşitli yerlerinde yaşayan ve ayrımcılıkla mücadele eden Türk soylular vardır. Bu duruma örnek olarak İran'da yaşayan Azerbaycan Türklerini, Çin'de yaşayan Uygur Türklerini, Kırgızistan'da yaşayan Ahıska Türklerini örnek göstermek mümkündür. Bu kişiler yaşadıkları ülkelerde ana dillerinde eğitim alamadıkları gibi, kültürleri de yok edilmeye çalışılmaktadır. Türk soyluların yaşadıkları bu durum daha çok siyasi ve sosyolojik yönden incelenmesi gereken bir husus olup çalışmamızda Türkiye'de yaşayan Türk soyluların çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü incelenmiştir.

Türk soylu yabancılarla ilgili çalışma hakkı ve özgürlüğü hususundaki düzenlemeler askeri darbe sonucunda yasama yetkisinin Milli Güvenlik Konseyine geçtiği dönemde kabul edilmesinden dolayı bu Kanunun günümüzde uygulanıp uygulanmaması gerektiğinin düşünülmesi de mümkündür. Kanaatimizce Kanunun kabul edilme sürecinde hem Sağlık Bakanlığı tarafından Türk soylu doktorların da Türk vatandaşları gibi çalışmasına izin verilmesi yönünde taleplerin olması hem de Kıbrıs'ta yaşayan Türk soyluların orada iş bulamaması sebebiyle ülkemizde iş istihdamı sağlanması zaruretlerinden dolayı kabul edilen bu Kanun devam eden süreçte ülkemize gelen birçok Türk soylu yabancının mesleğini serbestçe icra edebilmesini sağlamıştır. Soydaşlık bağının ırkçılık yapılmadığı sürece göz ardı edilmemesi gereken bir bağ olduğunu düşünmekteyiz. Türkiye'nin Türk soylu devletler arasındaki siyasi konumu, siyasi gücü gibi özellikleri göz önünde bulunduracak olursak Türkiye tarafından birleştirici nitelikte böyle bir düzenlemenin yapılması siyasi ilişkiler bağlamında da doğru bir tutum olmuştur.

Türk soylu olduğu ve Türk soylu olmanın tespitinde hangi esaslardan yola çıkılacağı konusunda bir belirsizlik vardır. Türk soylu kavramının sosyolojik bir kavram olması sebebiyle Türk soylu olmanın sınırının çizilmesi de mümkün değildir.

Türk soyluların çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğüne ilişkin kabul edilen Kanun ve Yönetmelik ile Türk soylu yabancıların Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç tüm kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde çalışabilmesinin önü açılmıştır. Kabul edilen Kanun ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik ile Türk soyluların sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işlerde de çalışabileceği düzenlenmiştir. Ancak Türk soylular yabancı statüsünde olduğundan ve yabancıların da belli istisnalar dışında çalışma izni olmadan çalışamayacağı düzenlendiğinden Türk soylu yabancıların mesleklerini serbestçe icra edebilmeleri için öncelikle usule uygun çalışma izni almaları gerekmektedir.

Türk soyluların çalışma hak ve özgürlüğüne ilişkin kabul edilen Kanun ve Yönetmeliğin uygulanmasında uygulamada bazı sıkıntılar ortaya çıkmaktadır.

Kişilerin Türk soylulara tanınan çalışma hak ve özgürlüklerinden yararlanabilmesi için öncelikle Türk soylu kütüğüne kayıt olması gerekmektedir. Bunun için de bu kişilerin Türkiye'deki vatandaşı olduğu ülkenin Başkonsolosluklarından Türk soylu olduğuna ilişkin belge alması zorunluluğu vardır. Ancak günümüzde bazı devletlerin siyasi tutumlarını düşünecek olursak vatandaşı olan bu kişilere Türk soylu belgesini vermemesi durumu sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Türk soylu olduğuna ilişkin belgeyi alamayan yabancı Türk soylu kütüğüne kayıt olamamakta ve Türk soylulara sağlanan çalışma hakkı ve özgürlüğünden yararlanamaktadır. Kanaatimizce Türk soylu olduğunu iddia eden kişilerin vatandaşı olduğu ülkenin siyasi tutumu, Türk soyluluğa ilişkin belgelerin hangi durumlarda verilip verilmediği gibi sebeplerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Öncelikle resmi bir yazışma ile Türk soyluluğa ilişkin bilgi ve belgenin istenilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Uygulamada kişinin Türk soylu olup olmadığına ilişkin bilgi ve belgelerin Dışişleri Bakanlığı vasıtasıyla kişinin vatandaşı olduğu ülkenin Başkonsolosluğundan talep edilmesi gerekmektedir. Ayrıca sadece siyasi sebeplerden dolayı Türk soyluluğa ilişkin belgenin verilmemesi durumunun hangi ülkeler bakımından söz konusu olduğunun yine Dışişleri Bakanlığı tarafından tespitinin yapılabilmesinin mümkün olduğu kanaatindeyiz. Bu halde, belirlenen bu ülkelerin vatandaşları bakımından Türk soyluluğa ilişkin belgenin aranmaması gerektiği ve dil, ortak geçmiş, ortak kültür gibi olgulardan hareket edilerek kişinin Türk soylu olduğunun kabul edilmesinin mümkün olduğu kanaatindeyiz.

Türk soylu yabancıların kamu kurum ve kuruluşlarında çalışabileceği düzenleme altına alınmış olsa da kamu kurum ve kuruluşlar tarafından sözleşmeli personel ilanlarında Türk vatandaşı olma şartı konulmakta olup istisna olarak Türk soylu yabancılar

gösterilmemektedir. Sözleşmeli personel ilanlarında Türk vatandaşı olma şartı konulduğundan Türk soylu yabancılar kamu kurum ve kuruluşlar tarafından verilen bu personel ilanına başvuru yapamamaktadırlar. Diğer taraftan kamu kurum ve kuruluşlarında kadrolu personel olarak çalışmak için ÖSYM'nin yılın çeşitli dönemlerinde açtığı kadrolara başvuru yapılması gerekmektedir. Ancak Türk soylular tarafından bu kadrolara başvuru yapılamamaktadır. Buna sebep ÖSYM sistemi tarafından buna izin verilmemesidir.

Türk soylularla ilgili Kanunun kabul edilme amaçlarından biri Türk soyluların mesleklerini serbest bir şekilde icra edebilmelerinin yolunu açmak olduğu hususunu göz önünde bulunduracak olursak Türk soylu yabancıların bu çalışma hakkına kavuşabilmesi için çalışma izni prosedürlerinin daha kolay bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Ancak uygulamada tam tersi durum söz konusu olup sadece Türk vatandaşlarına özgülenen meslekler için ÇSGB tarafından çalışma izni verilmemektedir. Buna sebep diğer Kanunlarda bu mesleklerin icrasının yabancılara yasaklanmış olduğu gösterilse de özel Kanun genel Kanun ilişkisini göz önünde bulundurmadan ve bu hususta verilen birçok Mahkeme kararı olmasına rağmen ÇSGB tarafından yapılan bu uygulamanın Türk soylulara Kanun ile verilen çalışma hak ve özgürlüğünü engellediği kanaatindeyiz. ÇSGB'nin bu tutumundan vazgeçmesi gerekmektedir.

Türk soyluların çalışma hakkı ve özgürlüğüne ilişkin getirilen bu düzenlemelerle ilgili uygulamada çeşitli sıkıntılar olsa da Türk soylu yabancılara çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü hususunda geniş imkanlar sağlamıştır. Kanaatimizce uygulamadaki bu sıkıntıların çözülmesi öncelikle ÇSGB tarafından 2527 Kanun ve bu Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin herhangi bir çekince olmadan uygulanması durumunda mümkün olacaktır. Her halükarda uygulamadaki tüm zorluklara rağmen Türk soyluların çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü ile ilgili olarak yapılan bu düzenlemelerin, Türkiye ile soydaşlık bağının güçlü olduğu Türk soylular bakımından olumlu sonuçlar doğuran bir düzenleme olduğunun kabulü gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- Acar, F. / Fazıl, A. (2015), Sosyal Güvenlik ve Çalışmaların Çalışma İzni Rehberi, (1. Baskı). Ankara: Türmob Yayınları.
- Alp, M. (2004). “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2). 33-59.
- Altuğ, Y. (1977). “Çok Vatandaşlık”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 43(1-4). 191-207.
- Altıparmak, C. (2019). *Yabancıların Türkiye’de Mülk Edinmesinin Temel Esasları*, Ankara: Seçkin.
- Arslan, H. (2009). “Yabancıların Çalışma İzinleri Bağlamında Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresi”, *Legal İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 23, 1075-1081.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arıcı, K. (1984). ”Türk Soyulu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, (43). 47-53.
- Asar, A. (2020). *Yabancılar Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Asar, A. (2016). *Göç Yönetimi*, (Güncellenmiş 2. Baskı), Ankara: Seçkin.
- Atay, E. E. (2020). *Hukuk Başlangıcı*, (Güncellenmiş 8. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayan, H. A. (2019). *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması*, (1.Baskı). Ankara: Seçkin.
- Ayan, H. A. (2018). “Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 53-81.
- Aybay, R. (2007). *Yabancılar Hukuku*, (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aybay, R. / Özbek, N. / Ersen Perçin, G. (2019). *Vatandaşlık Hukuku*, (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aygül, M. (2019). *Yabancıların Çalışma Hakkı (Hürriyeti) ve Yabancılar Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi*, Ankara: Yetkin.
- Aygün, M. / Kaya, C. (2016). “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 87-142.
- Aykaç, A. C. (2008). “Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi” , *TBB Dergisi*, (77). 359-383.
- Başbuğ, A./ Yücel Bodur M. (2018). *İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları* (5.

- Baskı). Ankara: Beta.
- Başbuğ, Ş. (2017). “Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Karşılaştıkları Çalışma Sorununa İlişkin Bir İnceleme”, *İş ve Hayat*, 3 (6), 137-154.
- Bayhan, T. (2010). “Yabancıların Çalışma İzni Uygulamasında Yeni Düzenlemeler Neler Getiriyor?”, *Çözüm*, 97, 299-307.
- Boğa, S. (2010). “Türkiye’de Yabancıların Çalışması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7 (27), 1033-1053.
- Can, H. / Tuna, E. (2018). *Mavi Kartlı Yabancılar*, Ankara: Adalet Yayın Evi.
- Cin, M. (2005). “Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Kamu-İş*, 8 (3). 19-38.
- Cin, M. (2005). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, *Mevzuat Dergisi*, 8 (88). 1-16.
- Çelik, E. (2013). “Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Haklarının Serbest Bölgeler Yönünden Değerlendirilmesi”, *MHB*, 33(2), 43-74.
- Çelik, N. B. (2015). “Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Hukuk Fakültesinin Kuruluşunun 5. Yılına Armağan, (1), 67-148.
- Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T. (2014). *İş Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 27. Baskı). İstanbul: Beta.
- Çelikel, A. (1974). *Yabancılar Hukuku Dersleri*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Çelikel, A. / Öztekin Gelgel, G. (2013). *Yabancılar Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta.
- Çiçekli, B. (2004). *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Çiçekli, B. (2016). *6458 Sayılı Kanun Gereğince: Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Çiçekli, B. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununu’nda Düzenlenen Uluslararası Korum Türleri, I Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (2015). (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin.
- Çiftçi, A. (2019). *Hukuka Giriş ve Vatandaşlık Bilgisi*, (Gözden Geçirilmiş 7. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Demir, F. (2014). “Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği”, *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler*, 131-156.

- Demirdelen, Ö. (2020). *Vatansız ve Mülteciler Açısından Vatandaşlık Esasına Göre Yetkili Hukuk*, (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Doğan, V. (2017). *Türk Vatandaşlık Hukuku*, (Güncellenmiş 14. Baskı). Ankara: Savaş Yayınevi.
- Doğan, V. (2017). *Türk Yabancılar Hukuku*, (2. Baskı), Ankara: Savaş Yayınevi.
- Dönmez Kara, C. Ö. (2016). “‘Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu”, *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0 (2), 151-174.
- Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*, (2. Baskı). Ankara: On İki Levha Yayıncılık.
- Ekşi, N. (2012). *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, (4. Baskı). İstanbul: Beta.
- Ekşi, N. (2012). “İnsan Ticareti Mağduru Yabancıların Türkiye’de İkamet Ve Çalışma İzinleri”, *Legal Hukuk Dergisi*, 10 (119), 23-47.
- Ekşi, N. (2016). “Suriye Örneği Işığında Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma Hakları”, *Legal Hukuk Dergisi*, 14 (158), 591-604.
- Ekşi, N. (2015). “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununu’nda Düzenlenen Uluslararası Koruma Türleri”, I Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin.
- Er, S. (2014). “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (4), 176-221.
- Eren, E. (2015). *Mülteci Hukukunda Geçici Koruma*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Ergin, B. G. (2018). “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanuni Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 30 (135), 119-150.
- Ergin, H. (2017). *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, (1. Baskı), İstanbul: Beta.
- Ergin, H. (2016). “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Getirilen Yenilikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 107-118.
- Erken, B. (2018). *Türkiye’de Yabancıların Çalışması*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Erken, B. (2013). *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Erken, B. (2013). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulaması”, *Türk İdare Dergisi*, 85(476), 383-414.
- Erken, B. (2013). “Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *AÇSHB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 66.-84.

- Ergül, E. (2012). “Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri”, *Türk İdare Dergisi*, (475), 213-228.
- Ekonomi, M. (1974). *İş Hukuku Dersleri Cilt I Ferdi İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Matbaası.
- Eyrenci, Ö. /Taşkent, S. /Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta.
- Ganiyeva, S. (2018). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar” *TBB Dergisi*, (139), 257-285.
- Göğer, E. (1974). *Yabancılar Hukuku*, Ankara: Ankara Üniveristesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 42.
- Gürsoy, S. / Aksoy, B. (2019). “Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Zorluklar”, *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar II kitap*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Güven, P. / Çalışkan, Y. (2004). “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun İle Getirilen Yeni Değişiklikler”, *Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 197-233.
- Güzel, A. / Okur A. R. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (17. Baskı). İstanbul: Beta.
- Huysal, B. (2014) “4817 Sayılı Kanun Kapsamında Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *Prof. Dr. Ayferi GÖZE’ye Armağan*, İstanbul, (1-2), 439-466.
- Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi*, 4, 72. Birleşim, 18.9.1981 T.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*, Ankara, Turhan Kitapevi Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M. (2011). *İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri)*, Ankara: Turhan kitapevi Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H. /Astarlı, M. /Baysal, U. (2017). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, (1. Baskı). Ankara: LYKEION Yayınları.
- Nazlı S. (2015). *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Karaağaç, Ö. (2018). “Yabancıların Türkiye’de Çalışmalarına İlişkin Temel Düzenleme Olarak Uluslararası İşgücü Kanunun Genel Değerlendirilmesi”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Karayel, A. N. (2019). Uluslararası İşgücü Kanunu Kapsamında Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

- Kavlak, B. (2019). “Uluslararası İşgücü Kanunu İle Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2 (337), 343-346.
- Kaya, P. A. /Ertuğrul Yılmaz, I. U. (2016). “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 55-80.
- Kıral, H. (2006). *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Koyuncu, N. / Gök, Ü. (2019). “Türk Hukuk Tarihinde ve Karşılaştırmalı Hukukta Hâkimlik Mesleğine Giriş ve Hakim Yardımcılığı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2). 68-86.
- Köksal, M. (2004). Doğrudan *Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları*, (1. Baskı), İstanbul: Eurojuris Yayınları, No: 6.
- Kutlu, M. (2019). *Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri*, (1. Baskı). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Levi, S. (2006). *Yabancıların Taşınmaz Mal Edinmeleri*, İstanbul: Legal Yayınevi.
- Olgaç, C. / Bulut, M. (2012). *Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği*, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Mali Çözüm*, Ocak-Şubat, 337-348.
- Özdemir, S. Ö. (2008). *Yargı Kararları Doğrultusunda Soru-Cevaplı Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri ve İlgili Mevuat*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özdemir, C. S. (2016). “Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor?”, *Mali Çözüm DERGİSİ-ISMMMO*, Eylül-Ekim, 297-305.
- Özdemir, C. S. (2016). “Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanununun Getirdiği Düzenlemeler”, *Terazi Dergisi*, 11 (124), 118-122.
- Özden, B. (1991). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışması veya Çalıştırılabilmesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (3), 16-18.
- Ökçün A.G. 1998. *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, (2. Baskı). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Özdal, B. (2018). *Uluslararası Göç ve Nüfus Hareketleri Bağlamında Türkiye*, Bursa: Dora Yayınevi.
- Özgöker, U. / Doğan, G. (2019). *Uluslararası Göç ve Mülteci Krizi*, İstanbul: DER Yayınları.
- Özkan, I. (1997). *Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin*

Serbest Dolaşımı, İstanbul: Kazancı.

Özkan, I. (2018). *Göç-İltica ve Sığınma Hukuku*, (Güncellenmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin.

Öztekin, Gelgel, G. Yabancıların Türkiye’de Çalışması, II Oturum, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi*, (2015). (Ed: Süral, C. / Ömeroğlu, E.), (1.Baskı). Ankara: Seçkin.

Öztürk, N. (2012). “Yabancıların Çalışma Özgürlüğü ve Türk Vatandaşı İle Evli Yabancı Eşin Durumu”, *Prof. Dr. Tuğrul ARAT’a Armağan*, Ankara: Yetkin, 901-917.

Sadrüleştırafı, H. (1999). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakları”, *Prof. Dr. Nihal Uluocak’a Armağan*, 295-310

Sadrüleştırafı, H. A. (1999). “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Sosyal Güvenlik Hakları” (Sosyal Güvenlik Hakları), *DEÜ SBE Dergisi*, 1(1), 190-230.

Sağdıç, Ş. (2020). “Türk Soylu Yabancıların Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun’un Eleştirisini Yabancı mı Yurttaş mı?”, *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 77-99.

Saatcıoğlu, O. C. (2021). “Türk Soylu Yabancıların Çalışma Haklarına İlişkin Ayrıcalıklı Sisteme Yeniden Bakış: Amaç ve Konu Yönünden Değişim Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 70 (4), 1083-1130.

Sözer, A. N. (2017). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (Güncellenmiş 3. Baskı). İstanbul: Beta.

Sur, M. (2019). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Sümer, H. H. (2020). *Hukuka Giriş*, (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Seçkin.

Süzek, S. (2018). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, İstanbul: Beta.

Şahlanan, F. (1986). *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Özgün Matbaacılık.

Şen, M. (2014). “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 1(20). 143-162.

Şen, E. / Eryıldız, S. (2021). *Hukuka Giriş*, (Güncellenmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin.

Şimşek, R. / Koçancı, M. (2018). “Yabancı İşgücü Üzerine Bir Saha Çalışması: Yeni Hayatın İnşasında Hem Yabancı Hem de İşgücü Olmak” *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar*, Ankara: Gazi Kitabevi, 135-168.

Tanrıbilir, F. B. (2014). “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Türkiye’de

Yerleşmiş Olan Yabancıların “Türk Vatandaşı Eşinden Olan Çocuklarına” Getirdiği (YÇİHK m. 8/a) İstisnai Çalışma İzni Alma Yükümlülüğü Üzerine Bazı Tespitler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 18 (3-4), 37-66.

Temir, A. (2015). **Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Tekinalp, G. (2003). **Yabancılar Hukuku**, (8. Baskı). İstanbul: Beta.

Tiritioğlu Ersoy, H.H. (2019). “Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, (2), 435-474.

Tiryaki, H. (2015). **Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri**, (1. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi.

Tiryakioğlu, B. (1997). “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 46 (1), 67-84.

Töre, N. (2014/II). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Şartları”, **Tisk Akademi**, 9 (18), 154-183.

Tuncay, A. C. (2017). “Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 14(53), 77-124.

Tuncay, A. C. / Ekmekçi, Ö. (2019). **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, (Yenilenmiş 20. Baskı). İstanbul: Beta.

Tütüncübaşı, U. (2011). “Türk Vatandaşlığından Çıkma ve 6304 Sayılı Kanun Kapsamında Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (Yeni “Mavi Kart” Uygulaması)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 13(2), 153-194.

Uyanık Çavuşoğlu, A. (2014). “Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Çalışma Hakkı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, 88 (5), 15-28.

Yaldız, F. (2018). “Türk Kamu Yönetiminde Soydaş Sorunsalı: İç Politikadan Dış Poitikaya” **Amme İdare Dergisi**, 51 (4), 1-20.

Yılmaz, M. (2017). **Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni**, (1.Baskı). İstanbul: On İki Levha.

Yücel Bodur, M. (2019). “The Right To Work Of Workers Under Temporary Protection Status In Turkey”, **Immigration Policy Studies**, Berlin, 53-63.

İnternet Kaynakları

<https://www.aile.gov.tr/rtbs/contents/baskanlik/tarihce/>

https://www.csgb.gov.tr/media/45712/azerbaycan_sga_tr_digm.pdf

https://www.csgeb.gov.tr/media/45714/bosna-hersek_sga_tr_digm.pdf

https://www.csgeb.gov.tr/media/80550/digm_sga_bulgaristan.pdf

https://www.csgeb.gov.tr/media/45739/makedonya_sga_tr_digm.pdf

https://www.csgeb.gov.tr/media/80572/digm_sga_mogolistan.pdf

<https://www.csgeb.gov.tr/media/60071/kirgizistan.pdf>

<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/idari-para-cezalari/>

<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/sosyal-guvenlik-anlasmalari/>

<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-mudurluk/hakkimizda/>

https://www.csgeb.gov.tr/uigm/calisma-izni/harc_degerli_kagit_bank_a_odeme_bilgileri/

<https://legalbank.net>

<https://www.lexpera.com.tr>

https://www.nvi.gov.tr/kurumlar/nvi.gov.tr/mevzuat/nufusmevzuat/genelge/Turk_Soylu_Yabancilara_Kimlik_Verilmesi200619.pdf

<http://personel.kilis.edu.tr/sayfa/423121/gorusler/dpb>

<https://www.resmigazete.gov.tr>

<https://sozluk.gov.tr>

<http://www.tmmob.org.tr/icerik/calisma-izninden-muaf-tutulacak-turk-soylu-yabancilara-iliskin-islem-ve-dayanagi-yonetmelik>

<https://www.yunturk.org.tr/?Syf=18&Hbr=1008701&/T%C3%BCrkiye-Cumhuriyeti-Vatanda%C5%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1na-istisnai-olarak--ba%C5%9Fvuru-yapmak-isteyen-Bulgaristan,Yunanistan,Makedonya,Arnavutluk,Bosna-Hersek-ve-Kosova-vatanda%C5%9Flar%C4%B1-ve-ilgili>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ABDULLAYEVA, İrade

Uyruğu : Azerbaycan

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2022
Lisans	Gazi Üniversitesi	2018
Lise	Mingeçevir Şehir Tebiet-Riyaziyyat ve Humanitar Elmler Temayüllü Lisey	2013

Yabancı Dil

İngilizce