



**T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

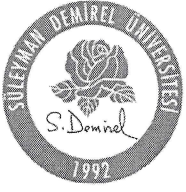
**ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI**

**Müjgân Elif ARIKAN  
1630237045**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Dr. Öğr. Üyesi Süleyman DOST**

**ISPARTA, 2018**



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Müjgan Elif ARIKAN	
Anabilim Dalı	Özel Hukuk	
Tez Başlığı	Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancıların Çalışma Hakkı	
Yeni Tez Başlığı <sup>1</sup> (Eğer değişmesi önerildi ise)	Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakkı	
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 03/07/2018 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU<sup>2</sup></p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez <b>KABUL</b> edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin <b>DÜZELTİLMESİ</b><sup>3</sup> kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin <b>REDDEDİLMESİ</b><sup>4</sup> kararlaştırılmıştır.</p>		
<b>TEZ SINAV JÜRİSİ</b>	<b>Adı Soyadı/Üniversitesi</b>	<b>İmza</b>
Danışman	Dr. Öğretim Üyesi Süleyman DOST	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Necla ÖZTÜRK	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

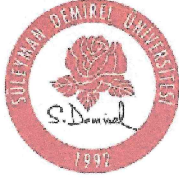
<sup>1</sup> Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

<sup>2</sup> OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

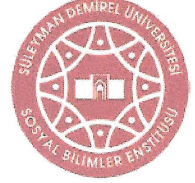
<sup>3</sup> DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

<sup>4</sup> Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü



**YEMİN METNİ**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “*Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakkı*” adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

**Müjgân Elif ARIKAN**  
**ISPARTA, 2018**

(ARIKAN, Müjgân Elif, *Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2018)

## ÖZET

Coğrafi konum itibariyle komşu olduğu ülkelerde yaşanan siyasî ve toplumsal sıkıntılar sonucu o topraklarda yaşayan insanların başlattığı göç hareketi Türkiye'yi en çok göç alan ülkelerden biri haline getirmiştir. Bu durum Türk Hukukunda konuya ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapma gerekliliği doğurmuştur. Yapılan düzenlemelerin bir kısmı da yabancıların hak ve özgürlüklerine ilişkindir. Bu hak ve özgürlüklerin en önemlilerinden biri olan çalışma ve sosyal güvenlik hakkı, bir ülkenin kendi vatandaşlarının yanında o ülkede bulunan yabancılar ve uluslararası koruma statüsü sahiplerine de tanınmıştır. Bu nedenle bu çalışmada yabancıların Türkiye'de sahip oldukları çalışma ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemeler; uluslararası sözleşmeler ve Türk hukuku dikkate alınarak incelenmiştir. Bu çalışmada çalışma ve sosyal güvenlik hakkı, hem eski kanunlar hem yeni kanunlarla birlikte değerlendirilmiştir. Çalışmanın konusuna ilişkin olarak yakın tarihe kadar Türk hukukundaki en temel düzenleme 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun iken 28.07.2016 tarihi itibariyle 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uluslararası koruma statüsü sahiplerinin çalışma hakları gibi birçok konuyu tek bir çatı altında düzenlemiş ve bazı yenilikler getirmiştir. Uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, Uluslararası İşgücü Kanunu ile çalışma hakkı yönünden daha ayrıntılı bir düzenleme alanına sahip olmuşlardır. Uluslararası hukukta ise Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi ve BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi başta olmak üzere birçok sözleşme ile mülteci ve diğer uluslararası koruma türlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma ve sosyal güvenlik hakkı; birçok sözleşmede devletlerin, eşit muamele ilkesi gereğince, ülkelerinde bulunan yabancılar kendi vatandaşlarıyla eşit düzeyde tanınması gereken haklar olarak düzenlenmiştir. Bu çalışmada, uluslararası sözleşmelerde yer alan bu düzenlemeler uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar açısından değerlendirilmiştir.

### **Anahtar Kelimeler**

Uluslararası İşgücü Kanunu, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Çalışma hakkı, Sosyal güvenlik hakkı, Yabancıların hakları, Uluslararası koruma statüsü sahibi yabancı.

(ARIKAN, Müjgân Elif, *The Right to Work and Social Security for Foreigners Under International Protection*, Thesis, Isparta, 2018)

## **ABSTRACT**

In countries where Turkey is geographically neighboring, the political and social distress that has taken place in these countries has started the migration movement of the people living in the resultant lands. Thus, Turkey has become one of the countries that receive the most immigration. This situation necessitated comprehensive regulation of the subject in Turkish Law. Some of the arrangements made are related to the rights and freedoms of foreigners. The right to work, which is one of the most important of these rights and freedoms, and the right to social security, is recognized by the citizens of an individual country as well as the foreigners and international protection status owners in that country. Hence, in this thesis, regulations on work and social security rights in Turkey by foreigners has been examined taking into account international conventions and Turkish law. In this thesis, the right to work has been evaluated with both the old and new laws. Regarding this, while the most basic regulation was the Law on Work Permits for Foreigners No. 4817, the International Workforce Act no. 6735 was enacted on 28.07.2016. The International Workforce Act No. 6735 has enacted several innovations under one roof, such as the rights of working with international protection status owners. Foreigners who hold international protection applications and have international protection status have had a more detailed regulatory framework for the right to work with the International Labor Law. In international law, many agreements which including the 1951 Geneva Convention on the Status of Refugees and the UN Economic, Social and Cultural Rights Convention have been made with regard to refugees and other types of international protection. In many conventions, the right to work and social security has been regulated as the right of states to be equally recognized by their citizens with foreigners in their countries in accordance with the principle of equal treatment. In this thesis, these regulations in international agreements have been evaluated in terms of foreigners covered by international protection.

### **Key Words**

International Workforce Act, Law on Work Permits for Foreigners, Right to work, Right to social security, Rights of foreigners, Foreigners who have international protection status.

## İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI .....	i
YEMİN METNİ .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
KISALTMALAR .....	viii
ÖNSÖZ .....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TEMEL KAVRAMLAR VE İLGİLİ DÜZENLEMELER

<b>I. YABANCI KAVRAMI VE KAPSAMI.....</b>	<b>4</b>
A. Yabancı Kavramının Tabiiyet ve Vatandaşlık Kavramları Çerçevesinde Değerlendirilmesi .....	5
B. Yabancı Gerçek Kişiler .....	7
1. Başka Bir Devletin Vatandaşı Olan Kişiler .....	7
2. Vatansızlar .....	8
3. Uluslararası Koruma Kavramı ve Kapsamındaki Kişiler.....	10
a. Uluslararası Koruma Kavramı .....	10
b. Uluslararası Koruma Başvurusu Sahipleri.....	12
c. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılar.....	15
(1) Mülteciler.....	16
(2) Şartlı Mülteciler .....	20
(3) İkincil Koruma Sahipleri .....	22
(4) Geçici Koruma Sahipleri .....	24
4. Göçmenler.....	28
<b>II. ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI.....</b>	<b>30</b>
A. Genel Olarak Çalışma Hakkı .....	30
B. Uluslararası Hukukta Çalışma Hakkı .....	32
C. Türk Hukukunda Çalışma Hakkı .....	34
<b>III. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI KAVRAMI .....</b>	<b>37</b>
<b>IV. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKINI DÜZENLEYEN BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER .....</b>	<b>38</b>
A. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .....	40
B. Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi.....	40
C. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi .....	41

D. Avrupa Sosyal Şartı.....	41
E. Diğer Sözleşmeler.....	42
<b>V. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKINI DÜZENLEYEN ULUSAL DÜZENLEMELER.....</b>	<b>42</b>
A.6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu.....	44
B.6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu.....	44
1. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun Kapsamı ve Getirdiği Yenilikler.....	45
2. Uluslararası İşgücü Kanunu ile Mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Farkları.....	47
C.4857 Sayılı İş Kanunu.....	49
D.Diğer Kanun ve Yönetmelikler.....	50

## İKİNCİ BÖLÜM

### ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ İNCELENMESİ

<b>I. GENEL OLARAK YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI.....</b>	<b>52</b>
<b>II. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI.....</b>	<b>53</b>
A.Uluslararası Hukukta Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkı.....	54
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	55
2. Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi.....	56
3. Avrupa Sosyal Şartı.....	56
4. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	58
5. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri.....	59
B.Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkı....	61
1. Çalışma İzni.....	63
a. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzni.....	64
(1) Mülteci ve İkincil Koruma Statüsü Sahiplerinin Çalışma İzni.....	65
(2) Uluslararası Koruma Başvurusu Sahiplerinin ve Şartlı Mülteci Statüsüne Sahip Yabancıların Çalışma İzni.....	66
(3) Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzni.....	68
b. Çalışma İzni Başvurusu, Değerlendirilmesi ve Reddi.....	70
(1) Ön İzin Müessesesi.....	73
(2) Çalışma İzni Muafiyeti.....	74
c. Çalışma İzni Türleri.....	74
(1) Süreli Çalışma İzni.....	75
(2) Süresiz Çalışma İzni.....	75
(3) Bağımsız Çalışma İzni.....	76

(4) Turkuaz Kart Sahiplerinin Çalışma İzni .....	77
(5) İstisnai Çalışma İzni .....	78
2. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılara Çalışma İzni Verilemeyecek Meslek Grupları .....	79
a. Genel Olarak Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılara Çalışma İzni Verilemeyecek Meslek Grupları.....	79
b. Başlıca Meslek Gruplarına İlişkin Sınırlamalar ve Yasaklar.....	81
c. Geçici Koruma Sahiplerine İlişkin Sınırlamalar ve Yasaklar.....	85
C. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkına İlişkin Değerlendirme .....	86
<b>III. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKKI.....</b>	<b>87</b>
A. Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı .....	87
B. Uluslararası Hukukta Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı .....	89
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .....	90
2. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi .....	91
3. Avrupa Sosyal Şartı .....	91
4. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi .....	93
5. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri .....	94
6. İki Taraflı Sözleşmeler.....	96
C. Türk Hukukunda Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı .....	96
1. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası .....	97
2. 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu.....	97
3. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu.....	98
4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	99
D. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Değerlendirme .....	102
<b>SONUÇ .....</b>	<b>103</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>108</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>117</b>



## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Bkz. (bkz.)	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BMESKHS	: Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
C.	: Cilt
Dn. (dn.)	: Dipnot
ECOSOC	: Economic and Social Council
ed.	: Edition
EU	: European Union
f.	: Fıkra
GKY	: Geçici Koruma Yönetmeliği
ILO	: International Labour Organization
IOM	: International Organization for Migration
m.	: Madde
MHB	: Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni
MÖHUK	: Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
NATO	: North Atlantic Treaty Organization
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa aralığı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBB Dergisi	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TVK	: Türk Vatandaşlığı Kanunu
UİK	: Uluslararası İşgücü Kanunu
UNHCR	: United Nations High Commissioner for Refugees
v.	: Versus
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
YÇİHK	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

## ÖNSÖZ

Temel hak ve özgürlüklerin toplum ve birey için öneminden yola çıkarak bu hak ve özgürlüklerin ihlali durumunda korunmasının da ne denli önemli bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu anlamda kişinin temel hak ve özgürlüklerinden biri olan çalışma ve sosyal güvenlik hakkı, kişinin insanlık onuruna yakışır bir biçimde yaşamını sürdürebilmesi için bir işte çalışarak para kazanma ve hayatta kalmasına dair önemli hakları temsil etmektedir. Çalışma ve sosyal güvenlik hakkının herkesin sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerin içinde yer alması sebebiyle, bu hakların devletler nezdinde korunurken vatandaş ve yabancı ayrımı olmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak gerek uluslararası hukuk düzeyinde gerekse devletlerin kendi iç hukuk sistemlerinde çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı kişiye tanınırken, tanınan kişinin o ülkenin vatandaşı olup olmamasına göre farklı uygulamalara tâbi olabilmektedir. Bu anlamda kişinin yabancı olması durumunda o ülke sınırları içinde yaşamını sürdürebilmesi için sahip olduğu çalışma hakkının gereklerinin yerine getirilmesi devletlerin sorumluluğuna bırakılmıştır. Buna ilişkin birçok uluslararası hukuk düzenlemesi bulunmasının yanında devletlerin iç hukuk sistemleri ile yapılan düzenlemeler de çoğunlukla bu uluslararası hukuk düzenlemelerine ters düşmeyecek şekilde hazırlanmaktadır. Yabancılar çalışma ve sosyal güvenlik haklarının tanınması noktasında en büyük sorunlar, genellikle uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ile ilgili yaşanmaktadır. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkı, Türkiye için de en güncel sorunlardan biri olmasına rağmen, gerek Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde, gerekse Türk hukukunda sınırlı şekilde düzenleme konusu olmuştur. Zira her geçen gün gerek bireysel, gerek kitlesel olarak Türkiye sınırlarına gelerek uluslararası koruma talep eden yabancıların sayısı arttıkça, yıllardır farklı coğrafi bölgelerden sığınmacı kabul eden Türkiye için uluslararası koruma konusu sıcaklığını korumaktadır. Bu nedenle Türkiye topraklarında geçmişten beri varlığını sürdüren uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların korunması gereken çalışma ve sosyal güvenlik haklarının Türkiye'de ne ölçüde korunduğunun tartışılması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı da güncel hukukî düzenlemeler ışığında, öncelikle genel anlamıyla yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkını incelemek, ardından esas olarak uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ile uluslararası koruma başvurusu sahibi olan yabancıların Türkiye'de çalışma ve sosyal güvenlik haklarını ayrıntılı bir biçimde açıklamaktır. Bu amaçla, bu konuya ilişkin Türkiye'deki uygulamalar hem uluslararası sözleşmeler hem Türk hukukunda yer alan düzenlemeler ışığında değerlendirilmektedir.

## GİRİŞ

Günümüzde çeşitli sebeplere bağlı olarak uluslararası düzeyde toplu insan göçleri azımsanmayacak ölçüde artmış ve ülkelerin en güncel sorunlarından biri haline gelmiştir. Yaşanan göçlere bağlı olarak göç alan ülkeler sağlık, eğitim, ulaşım, barınma, istihdam gibi birçok alanda yeni düzenlemeler yapma mecburiyetinde kalmış, göç sonucu artan nüfusun beraberinde getireceği sorunları da en aza indirgemeyi amaçlamıştır<sup>1</sup>. Ülke sınırlarına gelen yabancıların iş bulma ve çalışma taleplerinin doğmasıyla ekonomik anlamda sorunlar ortaya çıkmıştır<sup>2</sup>. Bu talepler, ülkenin yerel nüfusundaki işgücünü de etkilemiş ve iş olanaklarının yetersizliği ile mevcut işgücü potansiyeli açıkta kalmıştır<sup>3</sup>. Yine de her ülke kendi vatandaşı gibi yurtdışından gelen yabancılara da belli başlı hukukî düzenlemelerle çalışma imkânı sunmakta ve sığınma amacıyla toplu halde veya yalnız ülkeye giriş yapan yabancıları ihmal etmemeye çalışmaktadır. Uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar da bu yabancıların içinde yer almaktadır. Bu anlamda insan yaşamının insanlık onuruna uygun şekilde devam edebilmesi için en önemli ihtiyaçlardan biri olan çalışma hakkı, kişinin kendini ifade edebilmesi ve toplum hayatı içindeki sosyal ve ekonomik faaliyetlerini sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu bir pozitif statü hakkı olarak kendini göstermektedir<sup>4</sup>.

Özellikle son dönemlerde Türkiye sınırlarına komşu ülkelerde yaşanan karışıklıklar Türkiye'yi de yoğun bir göç merkezi haline getirmiştir. Ülkelerindeki güvensiz ortam gibi çeşitli sebeplerle bireysel veya kitlesel olarak Türkiye sınırlarına gelen yabancıların birçoğu, Türkiye'de sahip oldukları haklardan habersiz bir şekilde geçim sıkıntısı çekmektedir. Türkiye'de bulunan tüm yabancılar için olduğu kadar uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar için de aynı durum söz konusudur. Bu

---

<sup>1</sup> Deniz Eroğlu, "Ulusal Güvenlik Kaygılarından Mali Külfet Söylemine: Türkiye'nin Yeni Sığınma Politikaları", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2015, C. 3, S. 2, s. 221.

<sup>2</sup> Gülay Uğur Göksel, "Uyum/Entegrasyon Politikaları: Kavramlar ve Terminoloji Üzerine Bir Analiz", "Entegrasyon ve Sınır Politikaları Çerçevesinde Mültecilerin İçselleştirilmesi ve/ya Dışsallaştırılması" Toplantı Notları, *Mültecilerle Dayanışma Derneği (Mülteci-Der) Yayınları*, 2017, s. 23.

<sup>3</sup> Gülay Toksöz - Seyhan Erdoğan - Selmin Kaşka, "Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları", *Göç Yönetimi Genel Politika Çerçevesinin Düzenlenmesi ve Uygulanması Hususunda Türkiye'nin Çabalarının Desteklenmesi Projesi*, Uluslararası Göç Örgütü (IOM), Ekim, 2012, s. 22.

<sup>4</sup> Kemal Gözler, *Hukuka Giriş*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s. 404.

nedenle, Türk hukukunda konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemelerle yabancılar ve uluslararası koruma sahiplerini kapsayacak şekilde çalışmalar yapılması ihtiyacı doğmaktadır.

Uluslararası hukuk bağlamında uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin birçok uluslararası sözleşmeye Türkiye de taraftır. Türkiye'nin taraf olduğu bu sözleşmeler, 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinin, "usulünce onaylanarak yürürlüğe konulan uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir" düzenlemesi nedeniyle, Türk hukukunda kanun hükmünde uygulanmaktadır<sup>5</sup>. Bu anlamda uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler de büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nda belirtilen uluslararası koruma çeşitleri temel alınarak mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakları incelenmekte ve bu hakların kullanımı için hem uluslararası hukukta hem Türk hukukunda yer alan düzenlemeler birlikte değerlendirilmektedir. Nitekim bu çalışmanın ilk bölümünde uluslararası sözleşmeler ve Türk hukukunda yer alan düzenlemelerle birlikte "yabancı", "uluslararası koruma", "çalışma hakkı", "sosyal güvenlik hakkı" gibi temel kavramlar açıklanacaktır. İkinci bölümde ise öncelikle uluslararası hukukta ve Türk hukukunda yabancıların çalışma hakkı incelenecek, ardından uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin hususlar değerlendirilecektir. Bu bölümde uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkından söz ederken Türk hukukunda yer alan düzenlemelerde öngörülen çalışma izni türleri ile çalışma izni başvurusu, çalışma izin belgesi, çalışma izni muafiyeti, çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin iptali gibi süreçler ele alınacaktır. Bu çalışmada İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi ve BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi iki veya çok taraflı sözleşmelerden yararlanılmıştır. Tezin ikinci bölümünün son kısmında ise sosyal güvenlik hakkı üzerinde durulacak ve hem genel anlamıyla yabancıların hem uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik haklarının korunmasına

---

<sup>5</sup> Cemal Şanlı – Emre Esen – İnci Ataman Figanmeşe, *Milletlerarası Özel Hukuk*, Vedat Kitapçılık, 5. Baskı, İstanbul, 2016, s. 15.

ilişkin uluslararası hukukta ve Türk hukukunda yer alan düzenlemeler değerlendirilecektir. Bu aşamada çalışma hakkının değerlendirilmesinden farklı olarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik haklarının gerek uluslararası hukukta gerekse Türk hukukunda yeterli korumaya sahip olup olmadığı tartışılacaktır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEMEL KAVRAMLAR VE İLGİLİ DÜZENLEMELER

### I. YABANCI KAVRAMI VE KAPSAMI

Yabancı kavramının tanımı hem birçok uluslararası hukuk metninde hem Türk hukuk kaynaklarında yapılmıştır. Milletlerarası Hukuk Enstitüsü<sup>6</sup> tarafından yapılan yabancı tanımı, uluslararası hukukta kabul gören en temel tanımlardan biridir. Milletlerarası Hukuk Enstitüsü, “yabancı” kavramını 1892 Cenevre toplantısında, “bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını henüz iddiaya hakkı olmayan kimse” olarak tanımlamıştır<sup>7</sup>. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)’nun “Tanımlar” başlığını taşıyan 3. Maddesinde ise yabancı tanımı, “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi” şeklinde yapılmıştır. Her ne kadar söz konusu Kanun hükmünde bir kişinin yabancı olup olmaması belli bir ülke nazarında vatandaşlık bağına sahip olup olmamasına bağlı olarak belirtilmiş ise de doktrinde bazı yazarlar bu durumu farklı değerlendirmektedir. Bu yazarlara göre kişinin vatandaşlık bağına göre değil, tâbi olduğu hukukî durum dikkate alınarak bir ülkenin içinde belirli bir statüye sahip olup olmamasına göre yabancılık hususu tespiti yapılmaktadır<sup>8</sup>. Buna göre yabancı kişi, bir başka devletin vatandaşı olabileceği gibi hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimseler de olabilir<sup>9</sup>. Yabancı gerçek kişiler şu şekilde sınıflandırılabilir: Hiçbir devlet vatandaşlığına sahip olmayan vatansızlar, uluslararası koruma altında olan yabancılar, sığınmacılar ve göçmenler. Bu kavramlara ilişkin ayrıntılı bilgiye çalışmanın ilerleyen aşamalarında yer verilmiştir.

---

<sup>6</sup> Milletlerarası Hukuk Enstitüsü ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://www.ili.org/> (Erişim Tarihi: 21.11.2017).

<sup>7</sup> Çelikel, Aysel – Öztekin Gelgel, Günseli, Yabancılar Hukuku, Beta Yayınları, 23. Baskı, İstanbul, 2017, s. 16.

<sup>8</sup> Çelikel – Gelgel, s. 16.

<sup>9</sup> Fazıl Aydın (Editör), *Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:10, Ankara, 2014, s. 19.

## A. Yabancı Kavramının Tabiiyet ve Vatandaşlık Kavramları Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Yabancılıktan söz ederken öncelikle tartışılan kavramlardan ilki “vatandaşlık” kavramıdır. Ancak bu kavramla birlikte anılan “tabiiyet” meselesi de kavram karmaşasına oldukça müsait bir ortam yaratmaktadır. Vatandaşlık, gerçek kişiler için devletle aralarındaki siyasî ve hukukî bağı ifade ederken tabiiyet kavramı sadece gerçek kişilerin değil aynı zamanda tüzel kişi ve şeylerin de devletle olan siyasî ve hukukî bağını ifade etmektedir<sup>10</sup>. Vatandaşlığı gerçek kişilere özgü bir statü olarak kabul ederek; tüzel kişi ve şeylerin bir ülkeye bağlılığının, o ülkeye ait olma durumu olarak “tabiiyet” ile ifade edilmesi vatandaşlık ve tabiiyet kavramlarının yol açtığı karmaşaya açıklık getirmektedir<sup>11</sup>. Bir ülke vatandaşını yabancı gerçek kişiden ayıran en önemli husus ise tâbi olduğu ülke tarafından tanınan haklar ve sorumlu olduğu yükümlülüklerle ortaya çıkar. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ne vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişi de 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun (TVK) 3. maddesinin (ç) bendi gereği “Türk vatandaşı” olarak nitelendirilirken Anayasal hak ve yükümlülüklerle donatılmaktadır. Zira 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 66. Maddesi, “*Türk devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türktür.*” diyerek bu bağı ortaya koymaktadır<sup>12</sup>. Elbette bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmanın uluslararası hukukta da birçok hak ve yükümlülüğe sahip olma noktasında karşılığı vardır<sup>13</sup>. Bu karşılık, yabancı devletler tarafından bir ülke vatandaşına uluslararası hukuka aykırı bir muamelede bulunulduğunda diplomatik himayenin gündeme gelmesiyle ortaya çıkmaktadır<sup>14</sup>.

Vatandaşlığa ilişkin olarak, uluslararası hukuktaki yeri gereğince bazı ilkelere söz etmenin mümkün olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda Milletlerarası Hukuk Enstitüsü tarafından tavsiye niteliğindeki kararının doktrin görüşlerinde de kabul edilmesiyle, pozitif hukuk karşılığı olmayan ancak değerlendirmeye açık bazı ilkeler ortaya çıkmıştır<sup>15</sup>. Bu ilkeler, gerek TVK, YUKK gibi ulusal kanunlar, gerekse Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi, Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler

<sup>10</sup> Gülin Güngör, *Tabiiyet Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 1.

<sup>11</sup> Vahit Doğan, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 222.

<sup>12</sup> Vatandaşlık ve Yabancı statüsü ayrımının tarihçesi için bkz: Gülin Güngör, s. 3 vd.

<sup>13</sup> Melda Sur, *Uluslararası Hukukun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 256.

<sup>14</sup> Güngör, s. 3.

<sup>15</sup> Güngör, s. 21.

Sözleşmesi<sup>16</sup> gibi uluslararası sözleşmeler göz önünde bulundurularak genel ifadelerle oluşmuş ve yer etmiştir. Buna göre bu ilkeler şöyledir<sup>17</sup>;

- 1) Herkesin bir vatandaşlığı olmalıdır.
- 2) Herkesin sadece bir vatandaşlığı olmalıdır.
- 3) Herkes vatandaşlığını değiştirme hakkına sahip olmalıdır.

Bu ilkeler genel itibariyle vatansızlık durumunun ortaya çıkmasını ve bir kişinin birden fazla vatandaşlık alarak çifte veya çok vatandaşlığının doğmasını engellemek ve kişileri bir ülke vatandaşlığına sahip olmak veya o ülke vatandaşlığında kalmak yahut vatandaşlıktan ayrılmak konusunda zorlamanın olmaması gerektiğini vurgulamak maksadı taşımaktadır<sup>18</sup>. Milletlerarası Hukuk Enstitüsü'nün tavsiyesi temelinde oluşan bu ilkeler, Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi<sup>19</sup> ile yeniden değerlendirilmiş ve vatandaşlık hususunun insan hakkı temelinde sosyal ve ekonomik haklar gibi farklı açılardan ele alınarak düzenlenmiştir<sup>20</sup>.

Vatandaşlık hukukuna ilişkin yaşanan gelişmelerle bu ilkelerden “herkesin bir vatandaşlığı olmalıdır” ilkesi ile vatansızlığın engellenmesi amaçlanırken, özellikle “herkesin sadece bir vatandaşlığı olmalıdır” ilkesi birden fazla vatandaşlığın önüne geçmek maksadı taşımaktadır. Bu koşula çifte vatandaşlığın kabul edilmesi gerektiğini savunanlar tarafından eleştiriler getirilmiş ve bu ilkenin meydana getireceği haksızlıkların önüne geçilmek istenmiştir<sup>21</sup>. Bununla birlikte “herkes vatandaşlığını değiştirme hakkına

---

<sup>16</sup> Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, 28 Eylül 1954 tarihinde New York'ta imzalanmış ve 6 Haziran 1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye’de 30/9/2014 tarihinde onaylanarak yürürlüğe girmiştir.; Sözleşme metni için bakınız: [http://www.unhcr.org/ibelong/wp-content/uploads/1954-Convention-relating-to-the-Status-of-Stateless-Persons\\_ENG.pdf](http://www.unhcr.org/ibelong/wp-content/uploads/1954-Convention-relating-to-the-Status-of-Stateless-Persons_ENG.pdf) (19.10.2017); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141025-5-1.pdf> (19.10.2017).

<sup>17</sup> Rona Aybay, *Yabancılar Hukuku*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 59.

<sup>18</sup> Aybay, s. 60.

<sup>19</sup> Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi, 06.11.1997 tarihinde Avrupa Konseyi’ne üye devletlerce Strazburg’da imzalanarak 01.03.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeye taraf değildir.; Sözleşme metni için bakınız: <http://rm.coe.int/168007f2c8> (Erişim Tarihi: 14.03.2018); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: Gülin Güngör, “Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C. 17, S. 1-2, 1997-98, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuhmohb/article/view/1019003076/1019002666](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhmohb/article/view/1019003076/1019002666) (Erişim Tarihi: 14.03.2018).

<sup>20</sup> Güngör, s. 35.

<sup>21</sup> Ergin Nomer, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2018, s. 6.



sahip olmalıdır” ilkesi de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi<sup>22</sup>,nin “hiç kimse, keyfi olarak vatandaşlığından veya vatandaşlığını değiştirme hakkından yoksun bırakılamaz” düzenlemesini içeren 15. maddesinin 2. fıkrası ile aynı amaçla kişilere istedikleri ülkenin vatandaşlığını tercih etme imkânı sağlamaktadır.

Sonuç olarak vatandaşlığın bir kişi için önem arz ettiği nokta, yalnızca bir devletin tabiiyetinde olmak değil, aynı zamanda bu tabiiyetin ifade ettiği kapsama da dâhil olmaktır. Yabancı kavramı içine vatansızlığı da alsa da vatansızlığın uluslararası hukuk anlamında hiçbir devletin diplomatik korumasından yararlanamama sonucunu doğurması, vatansız kişiyi bulunduğu ülkede diğer yabancı kişilerden farklı kılar<sup>23</sup>.

Çalışmanın konusu ile ilgili olarak; vatansızlık, vatansız kişilerin uluslararası koruma talebiyle bir devletin ülkesine gelmesi noktasında önem arz etmektedir. Zira vatansız kişinin uluslararası koruma talebi değerlendirilirken, başka bir ülkenin vatandaşı olan kişiden farklı olarak; vatandaşı olduğu ülke değil, ikamet ülkesinin varlığı aranmaktadır. Bu konunun ayrıntılarına çalışmanın ilerleyen bölümlerine değinilecektir.

## **B. Yabancı Gerçek Kişiler**

### **1. Başka Bir Devletin Vatandaşı Olan Kişiler**

Bir devletin vatandaşlığına sahip olmayan herkes, devlet için “yabancı” kabul edilmiştir. Yabancı kavramı tanımlanırken özellikle vatandaşlık konusunu vurgulayan ifadeler, Milletlerarası Hukuk Enstitüsü tarafından yapılan yabancı tanımı başta olmak üzere, gerek 6458 sayılı YUKK, gerekse 5901 sayılı TVK hükümlerinde de kullanılmıştır. YUKK’un 3. maddesinin 1. fıkrasının (ü) bendi ile TVK’nın 3. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde yapılan “yabancı” tanımlarında da “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi” ifadeleri kullanılarak yabancılık hususu vatandaşlık bağı ölçüsüyle ifade edilmiştir. Bu anlamda bir başka devletin vatandaşlığına sahip olan kişiler, diğer tüm ülkelerin devletleri tarafından yabancı olarak kabul edilir. Bu durumun

---

<sup>22</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Genel Kurulu’nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararıyla kabul ve ilan edilmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile kabul etmiştir. Karar, 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.; Bildirge metni için bakınız: [http://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr\\_booklet\\_en\\_web.pdf](http://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Bildirgenin Türkçe metni için bakınız: [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/h\\_rights\\_turkce.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rights_turkce.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>23</sup> Yılmaz Altuğ, “The Right to Work of Aliens in The United States”, *Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1962, C. 12, S. 18, s. 306.

tek istisnası çifte vatandaşlık durumu olabilir<sup>24</sup>. Ancak çifte vatandaşlık kavramının ayrıntılarından bu çalışmada bahsedilmeyecektir.

TVK hükümlerine göre, Türk vatandaşı bir kişinin çıkma izni olarak Türk vatandaşlığından çıkması veya kendisine tanınan seçme hakkını kullanarak Türk vatandaşlığından ayrılması sonucunda iradi olarak vatandaşlığını kaybetmesi mümkün kılınmıştır. Ayrıca bazı durumlarda Türk vatandaşlığına sahip kişinin vatandaşlığı, “herkesin bir vatandaşlığı olmalıdır” ilkesine aykırı olsa da devletin üstün menfaat ve güvenliği sebebiyle, devlet tarafından da hukuken kaybettirilebilmektedir<sup>25</sup>. Bazı kişilerin de Türk vatandaşlığına alınma kararı iptal edilmiş olabilmektedir. Şöyle ki, gerçek kişi hakkında Türk vatandaşlığını kazanma kararı verilmişse, bu karar, TVK m. 31 hükmü gereğince, ilgilinin yalan beyanı veya vatandaşlığı kazanmaya esas teşkil eden önemli hususları gizlemesi sonucunda ortaya çıkmış ise kararı veren makam tarafından iptal edilebilmektedir<sup>26</sup>. TVK hükümlerine göre Türk vatandaşlığının bu şekilde kaybedilmesi ile ilgili olarak Türk hukukunda; Türk vatandaşlığından çıkmış, Türk vatandaşlığını kaybetmiş ya da kazanma kararı iptal edilmiş kişilerin hepsi, sonuç itibariyle “yabancı” olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu kişilere tanınan haklar, aynı kapsam ve ölçüde değildir. Türkiye’de tanınan hukuki durum açısından farklılık göstermektedir. Aynı şekilde Türkiye’de bu kişilere tanınacak çalışma ve sosyal güvenlik haklarının şartları da değişiklik gösterecektir. Ancak tezin konusu uluslararası koruma kapsamında olan yabancıların çalışma hakkına ilişkin olduğundan, Türk vatandaşlığından çıkmış, Türk vatandaşlığını kaybetmiş ya da kazanma kararı iptal edilmiş kişilerin çalışma ve sosyal güvenlik haklarının ayrıntılarına bu çalışmada yer verilmeyecektir.

## 2. Vatansızlar

Daha önce Milletlerarası Hukuk Enstitüsü’nün tavsiye niteliğindeki kararı ile oluşan ilkeler konusu içinde de bahsedildiği gibi, Türk hukuk sisteminde de, uluslararası hukuk anlayışında da herkesin muhakkak herhangi bir devletin vatandaşlığına sahip olması gerektiği hükmü hâkimdir. Bu demektir ki, vatandaşlığı bulunmayan kimse

---

<sup>24</sup> Çifte vatandaşlık ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Bahadır Erdem, Türk Vatandaşlık Hukuku, Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul, 2017, s. 35.

<sup>25</sup> Necla Öztürk, “Türk Vatandaşlığı Kanunu Tasarısı’nın Vatandaşlığın İrade Dışı Kaybı Yollarına Yaklaşımı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2007, S. 73, s. 97.

<sup>26</sup> Nomer, s. 143.

olmamalıdır<sup>27</sup>. Bu anlamda vatansızlık durumunun önüne geçmek adına uluslararası hukuk düzeyinde birçok girişimde bulunulmuş ve ulusal hukuk sistemlerinden daha etkili anlaşmalar imzalanmıştır.

Vatansız kişilerin buldukları ülkelerdeki hak ve yükümlülükleri ile o ülkedeki statüleri konusunda yaşanan tartışmalara son vermek adına 1954'te Birleşmiş Milletler nezdinde "Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme"<sup>28</sup> ile 1973 yılında "Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına İlişkin BM Sözleşmesi"<sup>29</sup> imzalanarak zamanla Türkiye gibi çok devlet tarafından da kabul edilmiştir<sup>30</sup>. Bu anlamda Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme'de vatansız kişi "kendi yasalarının işleyişi içinde hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan kişi" şeklinde tanımlanarak, vatandaşlık hususu devletin kendi hukuk kurallarındaki düzenlemelere bırakılmıştır<sup>31</sup>. Sözleşme hükümleriyle vatansız kişilere birtakım haklar tanınarak diğer yabancı kişiler gibi korunması amaçlanmıştır. Bir başka devletin vatandaşı olan yabancılar için, vatandaşı oldukları devletin hukuku dikkate alınacaktır. Ancak Sözleşmenin 12. maddesinde vatansız kişilere hangi devletin hukukunun uygulanması gerektiğine ilişkin yaşanan tartışmalarda da vatansız kişinin ikamet ettiği ülkenin, ikametgâhı yoksa oturduğu ülkenin hukukunun dikkate alınacağı kabul edilmektedir.

Türk hukuk sistemi içinde de vatandaşlığı bulunmayan kişi çeşitli kanunlarda benzer tanımlarla "vatansız" olarak addedilmektedir. Vatansız kişi, 6458 sayılı YUKK'un "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin (ş) bendi hükmünce "Hiçbir devlete vatandaşlık bağıyla bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere, vatansız kişi de Türk Hukuku kapsamında "yabancı" olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme hükümlerinde mütakabiliyet şartının ortadan kalkması için aranan üç yıllık ikamet şartı YUKK ile aranmamış, vatansız kişiler, Kanunun 51. maddesinin (c) bendi hükmü ile yabancılarla ilgili işlemlerde aranan mütakabiliyet şartından muaf tutulmuştur. Bu hüküm Türk

---

<sup>27</sup> Güngör, s. 21.

<sup>28</sup> Kerem Batır, Uluslararası Hukukta Vatandaşlık, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2018, s. 230; Sözleşme metni için bkz.: [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin127.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf), ( Erişim Tarihi: 17.10.2017).

<sup>29</sup> Batır, s. 237 ; Sözleşme metni için bkz.:

[https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf), (Erişim Tarihi: 10.09.2017).

<sup>30</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 8.

<sup>31</sup> Hüseyin Pazarcı, *Uluslararası Hukuk*, Turhan Kitabevi Yayınları, 13. Baskı, Ankara, 2014, s. 221.

hukukunun vatansız kişilere ilişkin olarak uluslararası sözleşmelere göre daha lehe düzenlemeler içerdiğini göstermektedir.

### **3. Uluslararası Koruma Kavramı ve Kapsamındaki Kişiler**

#### **a. Uluslararası Koruma Kavramı**

Bir devletin egemenliği altında olmak, uluslararası hukuk gereğince kişiye, belli hak ve yükümlülükler sahip olarak bulunduğu ülkede, vatandaşı olduğu devleti temsilen belli bir konumda bulunma ayrıcalığını da beraberinde getirir. Ancak bir ülkede bulunan ve o ülkenin vatandaşlığına sahip olmayan kişiler yalnızca “yabancı” olarak ifade edilmemektedir. Bu noktada önem arz eden hususlar, yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkeden hangi sebeplerle ve ne şekilde çıktığı ile bulunduğu yabancı ülkeye hangi yollarla girdiğine ilişkin tespitlerin yapılmasıdır. Yabancı kişinin bulunduğu ülkede, hangi hak ve yükümlülükler sahip olacağına ilişkin tespitinde bu hususlar büyük önem taşımaktadır<sup>32</sup>.

Uluslararası koruma meselesi hem ulusal hem uluslararası birçok kaynakta yer bulmuş ve düzenlenmiştir. Ancak bu meselenin yer aldığı temel uluslararası düzenleme Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi (1951 Cenevre Sözleşmesi)'dir. 1951 Cenevre Sözleşmesi gereğince haklı bir zulüm korkusu ile kendi ülkesinin devleti tarafından koruma sağlanamayan kişiler için uluslararası koruma konusu gündeme gelebilmektedir<sup>33</sup>. Buna göre, uluslararası koruma kavramı olarak, vatandaşı olduğu ülkeden ırk, din, renk, siyasî düşünce, sosyal gruba mensubiyet, sosyal ve kültürel yaşam, ekonomik ve siyasal durum gibi sebeplerle zulme uğrayan yahut zulüm tehdidi altında olan ve bu sebeple de kendi devletince korunamayan veya korunamayacağını düşünen kişilerin bir başka devlete sığınarak talep ettikleri korumayı ifade etmektedir<sup>34</sup>.

Bu anlamda uluslararası korumadan söz ederken kişinin ülkesini terk etme nedeni ile vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanıp yararlanmadığı hususu ilk başta

---

<sup>32</sup> Işıl Tokcan, “Mülteci Hukukunda Uluslararası Koruma”, Türk Mülteci Hukuku ve Uygulamadaki Gelişmeler, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004, s. 57.

<sup>33</sup> Guy S. Goodwin-Gill – Jane McAdam, *The Refugee in International Law*, Oxford University Press, Third Edition, New York, 2011, s. 10.

<sup>34</sup> Süleyman Dost, “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Ülkemizdeki Suriye’li Sığınmacıların Hukukî Durumu”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, C. 4, S.1, s. 44.

tartışılmalıdır<sup>35</sup>. Bu konunun ayrıntılarına uluslararası koruma türlerinden söz ederken değinilecektir.

Uluslararası hukuk düzenince bir kişinin vatandaşı olduğu devletten başka bir devletin ülkesinde bulunma durumu, o ülkeye nasıl giriş yapmış olduğuna bakılmaksızın o kişiyi yabancılar hukukunun süjesi olarak<sup>36</sup> kabul edilmişse de, gerek ulusal mevzuatça gerekse devletler arasında imzalanan anlaşmalarca bu kişilere tanınacak haklar ve sorumlu olacakları yükümlülükler çerçevesinde bir ayrıma gidilmiştir. Ancak uluslararası koruma talep eden yabancı kişilere sağlanacak koruma sadece devletlerin aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kurallar ile ilgili değil, aynı zamanda devletlerin koruma talebi ile ülkelerinin karşılaştığı göç akımı karşısında nasıl davrandıkları ile de ilgilidir<sup>37</sup>.

Özellikle Türkiye açısından bu husus ele alındığında görülmektedir ki, gerek coğrafi konum sebebiyle, gerekse tarih boyunca devlet olarak benimsediği dış politika sebebiyle Türkiye, daimi olarak yabancı göç alan bir devlet olmuştur<sup>38</sup>. Bu anlamda Türkiye, zaman zaman göç yolu üzerinde olması sebebiyle geçici olarak göç kabul eden ama zaman zaman da uzun süreli olarak topraklarına sığınan yabancılara ev sahipliği yapan bir devlet konumundadır. Özellikle son dönemlerde dünya genelinde yaşanan siyasî olaylar sebebiyle, Türkiye'nin doğu ve güneydoğu sınırlarına komşu olan ülkelerde yaşanan iç karışıklıkların dünya siyasetine de sıçraması, daha geniş bir etki alanına sebep olmuştur. Bu ülkelerde yaşanan insanlık dışı zulüm, baskı ve şiddet içeren olaylara sessiz kalmayan ülkelerin başında gelen Türkiye, bu sebeple birçok yabancı ülke vatandaşına kapısını açarak onları kabul etmiştir<sup>39</sup>.

Ancak bununla birlikte bu sebeplerin yanında başka sebeplerle de yasal olmayan yollarla Türkiye topraklarına giriş yapan çok sayıda yabancı bulunmaktadır<sup>40</sup>. Bu kişiler, devlet tarafından tespit edilmeye çalışılırken birçoğu da yalnızca kendi ülkelerinden kaçma isteğiyle yasadışı bir şekilde Türkiye sınırları içinde yaşamaya devam etmektedir. Ancak yabancı bir kişinin Türkiye'de birtakım haklardan faydalanmasının ön koşulu, elbette ki devletçe bu kişilerin tespit edilerek kayıt altına alınması ve belli koşullarla bir

---

<sup>35</sup> Tokcan, s. 58.

<sup>36</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 1.

<sup>37</sup> Goodwin-Gill – McAdam, s. 7.

<sup>38</sup> Eroğlu, s. 218.

<sup>39</sup> Yasin Poyraz, "Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, C. 20, S. 2, s. 65.

<sup>40</sup> Eroğlu, s. 210.

statüde kabul edilmesidir<sup>41</sup>. Aksi takdirde ülkeye izinsiz giriş yaparak yasadışı bir şekilde ülkede bulunan yabancı kişinin varlığı yasal olarak hiçbir anlam ifade etmemekte, bilakis yabancı kişi, ülkedeki varlığının fark edilmesi durumunda birtakım yaptırımlarla da karşı karşıya kalabilmektedir<sup>42</sup>. Zira devletler yabancıları ülkelerine kabul etmek zorunda olmasalar da yabancı kişinin geliş sebebinin zorunlu ve koruma ihtiyacı ile ülkeye girişi durumunda söz konusu yaptırımlar, uluslararası hukuk uygulamalarına dönüşebilmektedir<sup>43</sup>.

Uluslararası koruma statülerinin yabancı kişiye sağladığı imkânların, insan hakları anlamında da desteklendiği söylenebilmektedir. Bunun ifadesini İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde<sup>44</sup> görmek mümkündür. Bildirgenin 14. maddesinin 1. fıkrasında “herkesin zulüm karşısında başka ülkelere sığınma ve bu ülkelerde sığınmacı işlemi görme hakkı” olduğu belirtilmiştir<sup>45</sup>. Buna dayanarak birçok yerli düzenleme ve uluslararası kabul gören anlaşma ile uluslararası koruma statüsü sahipleri de diğer yabancıların sahip olduğu hak ve özgürlüklerden yararlandırılmaktadır.

## **b. Uluslararası Koruma Başvurusu Sahipleri**

Uluslararası korumanın ilk aşaması olarak, her ne kadar çalışmanın konusu ile doğrudan alakalı olmasa da, uluslararası koruma statüsü sahiplerinden söz ederken temel oluşturması için uluslararası korumaya başvuru sürecine de değinmekte fayda görülmüştür. Bu nedenle başvuru aşamasına ilişkin kısaca bilgi verilecektir.

6458 sayılı YUKK, uluslararası koruma kapsamını sadece mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri olarak belirlemiştir. Ancak bu çalışmada, uluslararası koruma kavramının, 1951 Cenevre Sözleşmesi temel alınarak uluslararası koruma ihtiyacı ile bir başka ülkeye sığınan ve geri gönderilmesi yasaklanmış olan kişilerin tamamını kapsamaması gerektiği düşüncesiyle, geçici koruma sağlanan yabancılar da uluslararası koruma kapsamında değerlendirilecektir. Ancak Kanunda geçici koruma başvurusu usulü, mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerine başvurudan farklı

<sup>41</sup> İsmail Şahin - Oğuz Düzgün, “Türkiye’ye Gerçekleştirilen Ortadoğu Kaynaklı Zorunlu Göçlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri: 1979-2014 Arası”, *Tesam Akademi Dergisi*, Temmuz 2015, S. 2, s. 169.

<sup>42</sup> Işıl Özkan, *Göç, İltica ve Sığınma Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 442.

<sup>43</sup> Özkan, s. 469.

<sup>44</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Safa Reisoğlu, *Uluslararası Boyutlarıyla İnsan Hakları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s. 75.

<sup>45</sup> Aybay, s. 107; Pazarcı, s. 218.

olarak düzenlendiğinden başvuru usulü gibi gerekli yerlerde geçici koruma kapsamındaki yabancılara ilişkin düzenlemelerden ayrıca bahsetmeye çalışılacaktır.

YUKK ve Yönetmeliğinin 65. maddelerinde uluslararası koruma başvurularının valiliklere bizzat yapılacağı düzenlenmiştir. Ancak başvuru sahiplerinin ailelerine bu konuda bir istisna tanınarak başvuru sahiplerinin aileleri adına da başvuru yapabilecekleri hükme bağlanmıştır<sup>46</sup>. Başvurunun sınır kapılarında veya ülke içinde kolluk birimlerine de yapılması mümkün kılınmışsa da koruma talebi işlemleri Valilikler tarafından yürütüldüğünden kolluk birimleri bu başvuruları derhal Valiliğe bildirmekle yükümlüdür<sup>47</sup>.

YUKK'un 54. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendinde, ülkeye yasa dışı yollarla giriş yapan veya yasa dışı yollarla ülkede kalan yabancılara makul süre içinde valiliklere giderek uluslararası koruma başvurusunda bulunmaları halinde izinsiz giriş yapmaları veya izinsiz şekilde ülkede bulunmaları sebebiyle cezai işlem uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır<sup>48</sup>.

YUKK, başvuru aşaması da dâhil olmak üzere uluslararası koruma süresince İçişleri Bakanlığı'nın Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) ve Uluslararası Göç Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabileceğini düzenlemiştir. Buna göre BMMYK'nin uluslararası koruma başvurusunda bulunmuş kişilere ve başvuru sahibinin de kabul etmesi şartıyla, başvurusuyla ilgili bilgilere erişimi sağlanır ve BMMYK'nin, başvurunun her aşamasında yetkililere görüşlerini iletebilmesi mümkün kılınmıştır<sup>49</sup>. Ayrıca YUKK'un 98. maddesi hükmüne göre uluslararası koruma başvurularının incelenmesi aşamasında, etkin ve adil karar verebilmek adına başvuran tarafından iddia edilen hususların doğruluğunu tespit edebilmek amacıyla menşe, ikamet ve transit ülkelerle ilgili BMMYK kaynakları ve diğer kaynaklardan güncel bilgi toplanabilmektedir<sup>50</sup>.

Uluslararası koruma başvurusunun değerlendirilmesi sürecinde YUKK'un 75. maddesine göre başvuru sahibi yabancıyla kayıt tarihinden itibaren otuz gün içinde bireysel mülakat yapılmaktadır. 76. maddeye göre ise, mülakat süreci tamamlanan başvuru sahiplerine ve varsa ailelerine uluslararası koruma talebinde bulunduğunu

---

<sup>46</sup> Çelikel – Gelgel, s. 161.

<sup>47</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 151.

<sup>48</sup> Çelikel – Gelgel, s. 162.

<sup>49</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 200.

<sup>50</sup> Çelikel – Gelgel, s. 173.

belirten ve yabancı kimlik numarasını içeren altı ay süreli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Kimlik Belgesi düzenlenmektedir<sup>51</sup>. Başvurusu sonuçlandırılmayanların kimlik belgeleri altı aylık sürelerle uzatılır. Bu süre boyunca Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Kimlik Belgesi'ne sahip kişilere “uluslararası koruma başvurusu sahibi” sıfatıyla birtakım haklar tanınmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yeri geldikçe bu haklara da değinilecektir.

Uluslararası koruma başvurusuna ilişkin yapılan değerlendirmelerin sonucu yabancı kişiye veya yasal temsilcisine ya da avukatına tebliğ edilmektedir. Başvurusu olumsuz sonuçlanan yabancıya bu tebliğ ile gerekçeler ve hukukî dayanaklar da bildirilir. Değerlendirmeler sonucunda uluslararası koruma başvurusu kabul edilen mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma şartlarını sağlayan yabancı kişilere ise “uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi” verilmektedir. Kanuna göre bu kimlik belgeleri aynı zamanda ikamet izni yerine de geçmektedir.

Geçici koruma ise Geçici Koruma Yönetmeliği (GKY) ile yapılan düzenlemeye göre, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacıyla kitlesel olarak Türkiye sınırlarına gelen ve geri gönderme yasağı kapsamında değerlendirilen yabancılara sağlanacaktır<sup>52</sup>. Geri gönderme yasağı ise GKY'nin 6. maddesinde de ifade edildiği gibi hiç kimsenin, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulacağı veya ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatının veya hürriyetinin tehdit altında bulunacağı bir yere gönderilemeyeceğine ilişkindir.

Bu anlamda bu kişilerin kayıt anından itibaren Türkiye'ye kabulü, Türkiye'de kalışı, Türkiye sınırları içinde sahip oldukları hak ve yükümlülükler, Türkiye'den çıkış durumlarında yapılacak işlemler, kitlesel hareketlere alınacak tedbirler ile ulusal ve uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliği geçici koruma kapsamında kabul edilmektedir<sup>53</sup>.

Çalışmanın konusuna ilişkin olarak, Türkiye'de uluslararası koruma başvurusunda bulunmuş ancak henüz başvurusu onaylanmamış kişiye, çalışma ve sosyal güvenlik hakkının hangi ölçüde tanınacağı önem arz etmektedir. Uluslararası koruma başvurusu sahibi, özellikle Türk hukukunda yer alan düzenlemelerde, çoğunlukla

<sup>51</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 201.

<sup>52</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 162.

<sup>53</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 161.



uluslararası koruma kapsamındaki yabancılarla birlikte anılarak aynı uygulamalara tâbi tutulmuştur. Uluslararası koruma başvurusu sahiplerinin çalışma ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemelere; çalışmanın ilerleyen aşamalarında, konuyla ilgili olduğu ölçüde yer verilmiştir.

### c. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılar

Son dönemlerde ülkeler arası göçün mecburi sebeplerle artması ve Türkiye'nin de komşu ülkelere gerek bireysel gerekse toplu göç alan bir ülke konumunda olması Yabancılar Hukuku çerçevesinde yabancı bir kişinin uluslararası koruma statüsü sahibi olması hususunun önemini arttırmış ayrıca konu ile alakalı ayrıntılı düzenlemeler yapma ihtiyacını doğurmuştur<sup>54</sup>. Bir yabancıya bir ülkede sahip olacağı hak ve yükümlülükleri belirleyebilmek ve gereken durumlarda uluslararası korumanın sağlanabilmesi için öncelikle o ülke içindeki statüsünün belirlenmesi gerekmektedir

Türk hukuk sistemi içinde ulusal düzenlemeler ve uluslararası anlaşmalar doğrultusunda tanınan dört tür uluslararası koruma statüsü çeşidinden söz edilebilmektedir. Bunlar *mülteci*, *şartlı mülteci*, *ikincil koruma* ve *geçici koruma* statüleridir<sup>55</sup>.

Türkiye açısından 6458 sayılı YUKK'un 61, 62 ve 63. maddelerinde uluslararası koruma çeşitlerinden bahsedilmiş ve hangi durumlarda hangi koruma statüsünde sayılması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. YUKK'un "Uluslararası Koruma" başlıklı üçüncü kısmının "Uluslararası Koruma Çeşitleri, Uluslararası Korumanın Haricinde Tutulma" olarak adlandırılan birinci bölümünde Mülteci, Şartlı Mülteci, İkincil Koruma ve Uluslararası Korumanın Haricinde Tutulma konuları maddeler halinde düzenlenmiştir. Geçici Koruma kavramına ise "Geçici Koruma ve Uluslararası Korumaya İlişkin Diğer Hükümler" başlıklı dördüncü bölümde yer verilmiştir. 6458 sayılı YUKK'a göre geçici koruma statüsü uluslararası koruma altında sayılmamışsa da vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanamayıp geçici olarak bir başka ülke korumasını talep eden kişiler de uluslararası koruma altında yer almalıdır<sup>56</sup>. Bu nedenle bu çalışmada da "uluslararası

<sup>54</sup> Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Bağlamında Uluslararası Göç Tartışmaları, TÜSİAD Yayını, Aralık 2006, s. 75.

<sup>55</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 140; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 44 vd.

<sup>56</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 141.

koruma kapsamındaki yabancılar” ifadesi geçici koruma sahiplerini de içeren şekilde kullanılmaktadır. 6458 sayılı YUKK kapsamında söz konusu uluslararası koruma türleri için yapılan düzenlemelere her bir koruma türü için açılan başlıklar altında yer verilecektir.

## (1) Mülteciler

Mülteci kavramı hususunda öncelikle kavram karmaşasını gidermek gerekmektedir. Bir uluslararası koruma statüsü altında olup olmadığına bakılmaksızın, vatandaşı olduğu devletin korumasından yararlanamayarak ülkesini terk etmiş ve bir başka devlete sığınarak o devletin korumasını talep eden kişiler doğrudan “mülteci” yahut “sığınmacı” olarak adlandırılmaktadır<sup>57</sup>. Oysa bu iki kavramın hukukî çerçevede başka karşılıkları bulunmaktadır. Mültecilik, uluslararası koruma dâhilinde bir statü belirtirken, sığınmacı kavramı bir statüyü değil, uluslararası koruma başvurusunda bulunmuş kişiyi ifade etmektedir<sup>58</sup>. “Sığınmacı” kavramı vatandaşı olduğu ülkeyi çeşitli siyasî sebeplerle kendi iradesiyle veya mecburen terk ederek henüz başka bir devletin vatandaşı olmayan ve korumasından yararlanmayan kişiler için kullanılmaktadır<sup>59</sup>. Uluslararası Göç Örgütü (IOM)<sup>60</sup> tarafından 2009 yılında yayımlanan Göç Terimleri Sözlüğü’ne göre ise sığınmacı kavramı; “İlgili ulusal ya da uluslararası belgeler çerçevesinde bir ülkeye mülteci olarak kabul edilmek isteyen ve mültecilik statüsüne ilişkin yaptıkları başvurunun sonucunu bekleyen kişiler” olarak tanımlanmaktadır<sup>61</sup>. Bu kişilerin başvuruları kabul edildiğinde sığınmacı olmaktan çıkarak uluslararası koruma statülerinden birine sahip olacaklardır. YUKK kapsamında bu kişiler “başvuru sahibi” olarak adlandırılmaktadır<sup>62</sup>.

Uluslararası koruma statülerinden yine günlük hayatta kavram olarak diğer kavramlarla en çok karıştırılan koruma türü mülteciliktir. Herhangi bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmasına rağmen kendi devletinin korumasından

<sup>57</sup> Ersan Barkın, “1951 Tarihli Mülteciliğin Önlenmesi Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014, S. 1, s. 335.

<sup>58</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 140.

<sup>59</sup> Mustafa Tefik Odman, *Mülteci Hukuku*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, Ankara, 1995, s. 188.

<sup>60</sup> Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: <http://www.turkey.iom.int/iom-turkey> (Erişim Tarihi: 02.11.2017)

<sup>61</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 140, Bkz. Göç Terimleri Sözlüğü, Ankara, 2009, s.48. [http://www.goc.gov.tr/files/files/goc\\_terimleri\\_sozlugu.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/goc_terimleri_sozlugu.pdf) (Erişim Tarihi: 17.10.2018).

<sup>62</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 140.

yararlanamadığı için kendi ülkesini terk ederek Türkiye'ye gelen herkes günlük hayatta “mülteci” olarak adlandırılrsa da mültecilik statüsü ulusal ve uluslararası hukuk anlamında daha özel bir alanı ifade etmektedir<sup>63</sup>.

Mültecilik tanımı, niteliği itibariyle belli kriterlere bağlı olarak yapılmıştır. Bu kriterleri sağlayan kişilere tanınacak statü, buldukları devlet bağlamında değerlendirilerek sağlanacaktır<sup>64</sup>. Buna göre evrensel düzeyde akdedilen ve özel nitelikli kabul edilen<sup>65</sup>, 1951'de Cenevre'de imzalanarak 1954'te yürürlüğe giren *Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi*<sup>66</sup>, ile mülteciliğe ilişkin kriterler net bir biçimde belirlenmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından da 1961'de kabul edilmiştir. Bu sözleşmeyi özel nitelikli kılan unsur, kapsamındaki kişilerin özellikleri ve koruduğu hakların niteliğinden kaynaklanmaktadır<sup>67</sup>. 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 1. maddesinin 2. paragrafında “mülteci” kavramının tanımı yapılmıştır. Bu hükme göre 1951 Cenevre Sözleşmesi, 1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasî 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<sup>68</sup>. Bu Sözleşme ile ilk defa mültecilere ilişkin resmi mahiyette bir düzenleme yapılarak haklarının uluslararası hukukta korunmasına yönelik önemli bir adım atılmıştır<sup>69</sup>.

1951 Cenevre Sözleşmesi'nin bu hükmüne göre Sözleşme kapsamında yabancı bir kişiye mülteci statüsünün tanınması için kişinin vatandaşı olduğu ülkenin

---

<sup>63</sup> Barkın, s. 336.

<sup>64</sup> Goodwin-Gill – McAdam, s. 16.

<sup>65</sup> Yusuf Aksar, *Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk-II*, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013, s. 321.

<sup>66</sup> Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi, 28 Temmuz 1951 tarihinde Cenevre'de imzalanmış ve 22 Nisan 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye'de 5 Eylül 1961 tarih ve 10898 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.; Sözleşme metni için bakınız: <http://www.unhcr.org/3b66c2aa10> (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: <http://www.goc.gov.tr/files/files/multec%C4%B1ler%C4%B1nhukuk%C4%B1statusune%C4%B1%C4%B1sk%C4%B1nsozlesme.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Ayrıntılı bilgi için bakınız: Sibel Safi, *Mülteci Hukuku*, Legal Kitabevi, İstanbul, 2017, s. 10.

<sup>67</sup> Aksar, s. 321.

<sup>68</sup> Safi, s. 10.

<sup>69</sup> Enver Bozkurt – M. Akif Kütükçü – Yasin Poyraz, *Devletler Hukuku*, Yetkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2015, s. 169.

korumasından yararlanamama sebebinin ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasî düşünceleri yüzünden olması, zulüm korkusu içinde olması, bu zulüm korkusunun haklı olması ve vatandaşı olduğu ülkenin dışında, o ülkenin korumasından yararlanmıyor olması gerekmektedir<sup>70</sup>. Ayrıca Sözleşmenin mülteci statüsünün tanınması hususunda getirdiği en önemli şart, “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar sonucunda” denilerek yapılan zaman sınırlamasıdır<sup>71</sup>.

Ancak 1951 Cenevre Sözleşmesi’ne ek olarak New York’ta imzalanan 1967 tarihli Mültecilerin Hukukî Statüsüne Dair Protokol<sup>72</sup> ile Sözleşmedeki “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar sonucunda” ifadeleri çıkarılmış ve Protokolün yürürlüğe girmesiyle 1951 Cenevre Sözleşmesi zaman sınırlaması olmaksızın uygulanmaya başlanmıştır<sup>73</sup>.

Türkiye için 1951 Cenevre Sözleşmesi’nin kabulü ve uygulanması noktasında bazı farklılıklar mevcuttur. Türkiye, 1951 Cenevre Sözleşmesi’ni üç ayrı çekince ile onaylamıştır<sup>74</sup>. Bu çekincelerden ilki, Sözleşmenin ilk halinde de yer alan fakat daha sonra 1967 Protokolü ile kaldırılan zaman sınırlamasıdır. Türkiye, sadece 1 Ocak 1951 tarihinden önce, Avrupa’da meydana gelen olaylar sonucunda Türkiye’ye gelenlere ilişkin olarak mültecilik statüsünü tanıyacağını belirtmiştir<sup>75</sup>. Ancak Protokol ile zaman sınırlamasının kaldırılması ve Türkiye’nin de Protokolü kabul etmesinin ardından, zaman sınırlaması Türkiye için de ortadan kalkmış ve Sözleşme hükümleri daha geniş bir çerçevede uygulanabilir bir hale gelmiştir<sup>76</sup>.

Türkiye’nin 1951 Cenevre Sözleşmesi için ikinci çekincesi, coğrafi alan sınırlamasıdır<sup>77</sup>. Buna göre Türkiye, konumu itibarıyla sık sık toplu halde göç alarak nüfus hareketliliği yaşayan bir ülke olması sebebiyle, büyük göç dalgalarını bir miktar da olsa engelleyebilmek adına, yalnızca Avrupa ülkelerinden gelerek Türkiye’den koruma

---

<sup>70</sup> Özkan, s. 81.

<sup>71</sup> Safi, s. 1.

<sup>72</sup> Protokol metni için bkz.: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/protocolrefugees.pdf> (Erişim Tarihi: 14.09.2017)

<sup>73</sup> Safi, s. 1.

<sup>74</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 45.

<sup>75</sup> Çiğdem Altınışık – Mehmet Şahin Yıldırım, *Mülteci Haklarının Korunması*, Ankara Barosu Yayınları, 2002, s. 13.

<sup>76</sup> Mürvet Ece Büyükçalık, *Mülteci Hukuku'nun Gelişimi ve Türkiye'de Mültecilerin Sosyal Hakları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 32.

<sup>77</sup> Safi, s. 1.

talep edenlere mülteci statüsünü tanımayı kabul etmiştir<sup>78</sup>. Dolayısıyla Avrupa dışından gelenlere bu statü tanınmayacaktır.

Türkiye'nin üçüncü çekincesi ise, 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin hiçbir hükmünün Türkiye'de mültecilere, Türk vatandaşlarının sahip olduğu haklardan daha fazlasının tanındığına ilişkin bir yorum yapılamayacağı konusundadır<sup>79</sup>. Ancak bu çekincelerin hiçbiri Türkiye'nin uluslararası koruma ihtiyacı ile sınırlarına gelen herhangi bir yabancı ile alakalı, bir devlet olarak sahip olduğu sorumlulukları değiştirmeyecek ve azaltmayacaktır. Zira uluslararası koruma, talep edildiği takdirde devletler tarafından kişilere sağlanması gereken önemli hususlardan biridir.

Mülteci kavramının, çekincelerle birlikte yapılan tanımına ilişkin olarak 6458 sayılı YUKK'un üçüncü bölümünün birinci kısmında yer alan 61. madde hükmüne göre, Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasî düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında mülteci statüsü verileceği belirtilmiştir<sup>80</sup>. YUKK'ta yapılan bu tanım, 1951 Cenevre Sözleşmesi ile aynı ifadeleri içermektedir.

Ulusal ve uluslararası düzenlemeler dikkate alındığında, Türkiye tarafından mülteci statüsünün tanınması için gerekli şartların şunlar olduğu söylenebilmektedir:

- 1) Yabancı kişinin Avrupa'da meydana gelen olaylar sebebiyle Türkiye'den koruma talebinde bulunması,
- 2) Mülteci statüsü talebinde bulunan kişinin; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti ve siyasî düşünceleri sebebiyle zulüm korkusu altında olması,
- 3) Zulüm korkusunun haklı sebeplere dayanması,
- 4) Mülteci statüsü talebinde bulunan kişinin vatandaşı olduğu yahut önceden ikamet ettiği ülkenin dışında bulunması,

---

<sup>78</sup> Altınışık – Yıldırım, s. 39.

<sup>79</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 46.

<sup>80</sup> Aydoğan Asar, *Yabancılar Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2017, s. 189.

- 5) Yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkenin, vatansız kişinin ise önceden ikamet ettiği ülkenin korumasından yararlanamıyor olması veya zulüm korkusu nedeniyle yararlanmak istemiyor olması,
- 6) Başka herhangi bir devletin koruması altında olmaması.

Son şart olarak belirtilmiş olan “başka herhangi bir devletin koruması altında olmaması” hususu, özellikle yabancı kişinin birden fazla vatandaşlığa sahip olması durumlarında gözetilmelidir<sup>81</sup>. 1951 Cenevre Sözleşmesi gereğince de birden fazla vatandaşlığa sahip yabancıların mülteci statüsü talebi ayrı olarak hüküm altına alınmıştır. Buna göre birden fazla vatandaşlığa sahip yabancının mülteci statüsü talebinde bulunabilmesi için, vatandaşı olduğu ülkelerin hiçbirinin korumasından yararlanmıyor olması gerekmektedir<sup>82</sup>. Ayrıca eğer bu yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkelerin korumalarından yararlanmıyor oluşu haklı bir sebebe dayanmıyorsa, bir ülke için dahi haklı sebebin yokluğu söz konusu olduğunda, bu kişinin korumadan mahrum kaldığı söylenememektedir<sup>83</sup>. Bu nedenle son şart olarak belirtilen “başka herhangi bir devletin koruması altında olmama” hususu bu noktada büyük önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda, tez konusu ile ilgili olarak, mülteci statüsüne sahip kişilere Türkiye’de tanınacak haklardan olan çalışma ve sosyal güvenlik hakları da 1951 Cenevre Sözleşmesi ve YUKK hükümleri dikkate alınarak tanınmaktadır.

## (2) Şartlı Mülteciler

1951 Cenevre Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından coğrafi sınırlamalara bağlı çekinceyle kabul edilmesinin ardından yalnızca Avrupa’da yaşanan olaylar nedeniyle Türkiye’ye gelen yabancıların mülteci sayılacak olması büyük tartışmalara neden olmuştur<sup>84</sup>. Bu durumda ortaya çıkan en somut tartışma Avrupa dışındaki ülkelerden Türkiye’ye gelen yabancıların hangi statüde kabul edileceği noktasında doğmuştur.

Kısaca “İltica ve Göç Yönetmeliği” veya “1994 Yönetmeliği” olarak anılan ve 1994 yılında yürürlüğe giren “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek

---

<sup>81</sup> M. Tefik Odman, “Mülteci Hukukunda Uluslararası Düzenlemeler ve Uluslararası Standartlar” (11-56), Türk Mülteci Hukuku ve Uygulamadaki Gelişmeler, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004, s.20.

<sup>82</sup> Odman, “Mülteci Hukukunda Uluslararası Düzenlemeler ve Uluslararası Standartlar”, s. 20.

<sup>83</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 44.

<sup>84</sup> Asar, s. 191.

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<sup>85</sup>” gereğince bu tartışmaya bir açıklık getirilmiş ve sadece Avrupa’dan gelen yabancılar “mülteci”, Avrupa dışından gelenler ise “sığınmacı” olarak adlandırılmıştır<sup>86</sup>. Söz konusu Yönetmeliğe göre sığınmacılara güvenli üçüncü ülke sağlanıncaya kadar Türkiye’de geçici ikamet izni verilebilmektedir<sup>87</sup>. Ancak söz konusu Yönetmelik 2014 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

1994 Yönetmeliği’nin 3. maddesine göre sığınmacı olarak tanımı yapılan yabancı kişiler, YUKK hükümlerine göre “şartlı mülteci” olarak adlandırılmakta ve aynı tanımı karşılamaktadır. YUKK’un 62. maddesine 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 statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilmektedir<sup>88</sup>. Bu hükme göre şartlı mülteci üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye’de kalmasına izin verilir.

Şartlı mülteci statüsünü YUKK kapsamında mülteci statüsünden farklı kılan hususlardan ilki, coğrafi sınırlar olmakla birlikte, diğer husus da şartlı mültecilerin güvenli üçüncü ülkeye yerleştirilecek olması ve bu süreçte Türkiye’de kalmalarına izin verilmesidir<sup>89</sup>. Bu anlamda şartlı mülteci statüsünün verilmesinin şartları YUKK hükümlerine göre şu şekilde sayılabilmektedir:

- 1) Yabancı kişinin Avrupa dışındaki ülkelerde meydana gelen olaylar sebebiyle Türkiye’den koruma talebinde bulunması,

---

<sup>85</sup> Yönetmelik metni için bkz.:

<http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeliği.pdf> .

<sup>86</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 48.

<sup>87</sup> Altınışık – Yıldırım, s. 373.

<sup>88</sup> Asar, s. 190.

<sup>89</sup> Asar, s. 195.

- 2) Şartlı mülteci statüsü talebinde bulunan kişinin; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti ve siyasî düşünceleri sebebiyle zulüm korkusu altında olması,
- 3) Zulüm korkusunun haklı sebeplere dayanması,
- 4) Şartlı mülteci statüsü talebinde bulunan kişinin vatandaşı olduğu yahut önceden ikamet ettiği ülkenin dışında bulunması,
- 5) Yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkenin, vatansız kişinin ise önceden ikamet ettiği ülkenin korumasından yararlanamıyor olması veya zulüm korkusu nedeniyle yararlanmak istemiyor olması,
- 6) Başka herhangi bir devletin koruması altında olmaması,
- 7) Şartlı mültecinin üçüncü ülkeye yerleştirilecek olması,
- 8) Şartlı mültecinin, üçüncü ülkeye yerleşene kadar Türkiye’de kalmasına izin verilmesi.

Her ne kadar Avrupa dışından Türkiye’ye gelen kişilere şartlı mülteci statüsü tanımının şartı, güvenli üçüncü ülkeye yerleştirmek olsa da, uygulamada şartlı mülteci olarak tanınan yabancıların üçüncü ülkeye yerleşme oranı oldukça azdır<sup>90</sup>. Bu durum Türkiye için şartlı mülteciler adına belirlenen “geçici” olarak hak ve yükümlülükler tanıma politikasının ihlali anlamına geldiğinden, Türkiye’yi uzun vadede beklenmedik sosyal, ekonomik, siyasî gibi birçok yönden olumsuz anlamda etkileyeceği düşünülmektedir.

Şartlı mültecilerin Türkiye’de uzun süreli olarak hak ve yükümlülüklerle sahip olması, bu kişilere çalışma ve sosyal güvenlik hakkının tanınması noktasında da sorunlara yol açmaktadır. Zira güvenli üçüncü ülkeye yerleşmesi beklenen bu kişilerin çalışmasına ilişkin alınan geçici önlemler, bu hakkın uzun süreli kullanımında işsizlik, yasadışı çalışma, sosyal güvenlik yetersizlikleri gibi birçok soruna yol açabilmektedir.

### **(3) İkincil Koruma Sahipleri**

İkincil koruma statüsünü, mülteci ve şartlı mülteci statülerinden farklı kılan özellik, bu statüyü talep eden yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkenin korumasından

---

<sup>90</sup> Vahit Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 146.



yararlanamama sebepleridir<sup>91</sup>. Türk hukukunda ilk kez 6458 sayılı YUKK'un 63. maddesi ile düzenleme alanı bulan ikincil koruma statüsü, 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 ya da 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 verilmektedir<sup>92</sup>. Bu hükme göre, yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanamıyor yahut yararlanmak istemiyor olması, ölüm cezası, işkence, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele riski ve şahsına yönelik ciddi tehdit sebeplerinden kaynaklanmaktadır.

Uluslararası hukuk düzenince 1951 Cenevre Sözleşmesi ile 1967 Protokolünün kapsamının dışında kalan yabancılara tanınan koruma türü olarak kabul edilmiş olan ikincil koruma statüsü, "tamamlayıcı koruma" olarak da adlandırılmaktadır<sup>93</sup>.

Buna göre 6458 sayılı YUKK ile 1951 Cenevre Sözleşmesi hükümleri göz önünde bulundurulduğunda, bir yabancıya ikincil koruma statüsünün tanınmasının şartları şu şekilde sayılabilmektedir:

- 1) Yabancı kişi, YUKK'a göre mülteci yahut şartlı mülteci olarak nitelendirilememelidir,
- 2) Uluslararası koruma statüsü talebinde bulunan kişinin 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 vatandaşı olduğu ülkenin yahut vatansız kişi ise önceden ikamet ettiği ülkenin korumasının dışında olması gerekmektedir,

---

<sup>91</sup> Asar, s. 194.

<sup>92</sup> Asar, s. 194.

<sup>93</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 52; Bülent Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2016, s. 271.

- 3) Bu koruma yabancılara bireysel olarak tanınmaktadır, kitlesel olarak ülkeye girerek koruma talebinde bulunan kişiler bu korumadan yararlanamazlar<sup>94</sup>.

1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33. maddesi gereğince, akit devletler tarafından, yabancının ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir gruba mensubiyeti veya siyasî düşünceleri dolayısıyla hayat ve hürriyetinin tehdit altında olduğu ülkeye geri gönderilmesi veya iade edilmesi yasaklanmışsa da, yabancı kişinin bulunduğu ülke için ciddi tehlikeler barındırması veya vahim bir suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm olarak bulunduğu ülke için tehlike arz etmesi durumu istisna olarak düzenlenmiş ve bu koruma kapsamının dışında tutulmuştur<sup>95</sup>.

İkincil koruma statüsü sahibi kişiler; mülteci yahut şartlı mülteci statüsülerinden ayrılrsa da, YUKK'ta uluslararası koruma statüsü sahibi olan yabancılar kapsamında değerlendirildiğinden tanınan haklar yönünden benzerlik göstermektedir. Ancak ikincil koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı, şartlı mülteciler ve geçici koruma sahiplerinden ayrılarak mülteciler ile birlikte YUKK'un "Yardım ve Hizmetlere Erişim" bölümünde düzenlenmiştir. Buna göre bu kişilerin, çalışma ve sosyal güvenlik hakkı konusunda mültecilerle eşit uygulamalara tâbi tutulduğu söylenebilmektedir.

#### (4) Geçici Koruma Sahipleri

Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak bir ülke sınırına gelen veya sınırları geçen yabancılara geçici koruma sağlanabileceği 6458 sayılı YUKK'un 91. maddesi ile hükme bağlanmıştır<sup>96</sup>. Bu kapsamda bu kişilere "geçici koruma sahipleri" denilebilmektedir.

Geçici koruma, kitlesel olarak ülkelerini terk ederek bir ülke topraklarına akın eden kişiler için sağlanabilmektedir<sup>97</sup>. Bu durumda geçici korumanın en belirgin özelliği kişilerin "kitlesel" bir biçimdeki göç ediyor olmalarıdır.

Geçici korumanın uluslararası koruma statülerinin içinde yer almaması gerektiğini savunan görüşler<sup>98</sup> olsa da, bu çalışmada geçici koruma sahiplerinin de

<sup>94</sup> Vahit Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 147.

<sup>95</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 53.

<sup>96</sup> Çiçekli, s. 314.

<sup>97</sup> James Hathaway, *The Law of Refugee Status*, Kanada: Butter Worths Press, 1991, s. 10.

<sup>98</sup> Asar, s. 199.

uluslararası koruma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Çünkü çalışmanın daha önceki bölümlerinde yapılan açıklamalarda da görüldüğü üzere, çeşitli nedenlerle vatandaşı oldukları ülkeyi terk etmek zorunda kalarak bir başka ülkeden koruma talep eden yabancıların bireysel olarak veya az sayıda kişi ile bir devlete sığınması durumunda sorun, yabancı kişinin vatandaşı olduğu ülke ile koruma talep ettiği ülke arasında kalmaktadır. Bu durumda eğer yabancı kişi geri dönemeyecekse, şartlarını sağladığı takdirde, koruma talep ettiği ülke tarafından uluslararası koruma kapsamına alınarak daha önce bahsedilen uluslararası koruma statülerinden birine sahip olmaktadır. Ancak kendi ülkesini terk ederek bir başka ülkenin korumasını talep eden kişiler bireysel veya az sayıda değil de kitlesel olarak o ülkeye sığınmaktaysa sorun iki devlet arasında kalmaktan çıkarak tüm toplumu ilgilendirerek uluslararası hukuk düzeyinde bir boyut kazanmaktadır<sup>99</sup>. Bu durumun sığınılan ülkede meydana getireceği etkiyi en aza indirmek adına bu kişilere acil ve geçici bir koruma sağlanması öngörülmüştür<sup>100</sup>.

Kitlesel göç durumunda sağlanan geçici koruma, Türk hukukunda ilk kez 6458 sayılı YUKK ile kanunî düzenleme imkânı bulmuştur<sup>101</sup>. 1994 Yönetmeliği ile de kitlesel göç durumunda yapılması gerekenler ve alınması gereken önlemler belirtilmişse de, geçici koruma kavramından söz edilmemiştir<sup>102</sup>. 1994 Yönetmeliği 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği'nin<sup>103</sup> yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalkmıştır<sup>104</sup>.

Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinde ise geçici korumanın, 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 koruma olduğu belirtilmiştir<sup>105</sup>.

---

<sup>99</sup> Dost, s. 33.

<sup>100</sup> Hathaway, *The Law of Refugee Status*, s. 11.

<sup>101</sup> Çiçekli, s. 134.

<sup>102</sup> Doğa Elçin, "Türkiye'de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 124, 2016, s. 15.

<sup>103</sup> Yönetmelik metni için bkz.: [http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014\\_6883.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014_6883.pdf) (Erişim Tarihi: 06.11.2017)

<sup>104</sup> Nuray Ekşi, "Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları, Geçici Koruma Usulü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 88, S. 6, 2014, s. 69.

<sup>105</sup> Ekşi, "Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları, Geçici Koruma Usulü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi", s. 70.

6458 sayılı YUKK'ta çerçevesi çizilen geçici koruma hususu, Geçici Koruma Yönetmeliği ile daha ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre geçici koruma tanınması için aranan şartlar genel itibariyle şöyledir:

- 1) Yabancı kişiler, Türkiye'ye kitlesel olarak giriş yapmış olması,
- 2) Bu kişilerin ülkelerinden ayrılmaya zorlanmış olmaları,
- 3) Ayrıldıkları ülkeye geri dönememeleri,
- 4) Acil ve geçici koruma talep ediyor olmaları gerekmektedir.

Söz konusu şartların sağlandığı en somut örnek, Suriye'de yaşanan iç karışıklıklar nedeniyle ülkemize toplu bir biçimde giriş yapan Suriyeliler olmuştur<sup>106</sup>. 2010 yılında başlayan ve hala devam eden Arap Baharı'nın Suriye topraklarındaki etkisiyle çıkan iç savaş, Suriye'ye sınır komşusu olan Türkiye topraklarına 2011 yılından beri çok sayıda<sup>107</sup> Suriyelinin sığınmasına sebep olmuştur<sup>108</sup>. Suriye konusunda "açık kapı" politikası izleyen Türkiye açısından geçici koruma sağlamak, Suriye'den gelen ve az olmayan sayıdaki Suriyelilerin Türkiye'de buldukları süre içindeki hak ve yükümlülüklerini belirlemek adına oldukça büyük bir önem arz etmektedir<sup>109</sup>.

Suriyeliler gibi yabancı kişilerin Türkiye'ye kitle halinde sığınması Türk tarihinde ilk kez gerçekleşmiş bir olay değildir. Geçmişte yaşanan en önemli kitlesel göç örnekleri Kuzey Irak ve Balkanlardan gerçekleşmiştir. Özellikle Bulgaristan ve Irak'taki olaylar sebebiyle genel baskı ve şiddete uğrayan yabancılar, güvenlik nedeniyle 1950 ve 1989 yıllarında Bulgaristan'dan, 1988 ve 1991 yıllarında ise Irak'tan kaçarak Türkiye topraklarına kitlesel olarak sığınmışlardır<sup>110</sup>.

---

<sup>106</sup> Şahin - Düzgün, s. 171.

<sup>107</sup> İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü verilerinden elde edilen bilgiye göre 13.06.2018 tarihi itibariyle Türkiye'de geçici koruma kapsamında bulunan Suriyelilerin sayısı 3.576.337'ye ulaşmıştır. Ayrıntılı bilgi için bakınız: [www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik) (Erişim Tarihi: 18.06.2018).

<sup>108</sup> Sadettin Paksoy - Mine Karadeniz, "Kilis'te Çalısan Suriyeli Sığınmacıların Sosyo-Ekonomik Yapısı Üzerine Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder> , (Erişim Tarihi: 09.11.2017), 2016, C. 15, S.58, s. 790.

<sup>109</sup> Poyraz, "Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku", s. 65.

<sup>110</sup> Kemal Kirişçi, "Zorunlu Göç ve Türkiye", Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK), *Sığınmacı, Mülteci ve Göç Konularına İlişkin Türkiye'deki Yargı Kararları*, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı, 2000, s. 57.

Bu anlamda Türkiye’de bulunan Suriyeliler gibi toplu göç eden kesimlerin, sığınmacı, göçmen, mülteci gibi kavramlarla ifade ediliyor olmasının önüne geçerek, bu kavram karmaşasına “geçici koruma sahipliği” ile son verilmiştir.

Her ne kadar geçici korumaya ilişkin Türk hukukundaki ilk kanunî düzenleme YUKK ile yapılmış olsa da Suriyelilere ilişkin ilk hukukî düzenleme, İçişleri Bakanlığı’na bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yürürlüğe konan 30.03.2012 tarihli ve 62 sayılı “Türkiye’ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge” ile yapılmıştır<sup>111</sup>. Bu Yönerge ile kitlesel olarak göç ederek sınırlarımıza gelip ülkemize sığınan yabancılara acil koruma sağlanması ve haklarının gözetilebilmesi için gerekli koşulların oluşturulması adına, henüz “geçici koruma” olarak isimlendirilmemiş bir geçici çözüm geliştirilmiştir<sup>112</sup>.

*Geçici koruma sahipleri ile ilgili olarak değerlendirme yapmak gerekirse;* geçici koruma ve diğer uluslararası koruma türlerine ilişkin olarak tartışılması gereken önemli bir husus da Avrupa ülkelerinden kitlesel olarak sınırlarımıza giriş yapılması halinde bu yabancılara hangi koruma türünün sağlanacağı hususudur. Zira daha önce de bahsedildiği gibi mültecilik, şartlı mültecilik ve ikincil koruma türlerinin sadece bireysel halde ülke sınırlarına giriş yapan yabancılara sağlanabileceği birçok kaynakta düzenlenmiştir. Ancak özellikle mülteciliğe ilişkin olarak getirilen coğrafi sınırlama gereği yalnızca Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle haklı sebebe dayalı zulüm korkusu duyan yabancıların Türkiye sınırlarına gelmesi durumunda kendilerine mültecilik statüsü tanınacağı belirtilmiştir. Gerek 1951 Cenevre Sözleşmesi, gerekse de mülteciliğe ilişkin en güncel düzenlemeyi barındıran 6458 sayılı YUKK hükümleri, mültecilik statüsünün tanınması için Avrupa ülkelerinden gelen yabancıların bireysel yahut kitlesel olması gerektiğine ilişkin bir sınır çizmemiştir. Ancak Türk hukukunda konuya ilişkin yazılan birçok kaynak mültecilik statüsünün de bireysel halde göç edenlere tanınabileceğini belirtmektedir.

Bu durumda ortaya Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle kitlesel olarak ülkemiz sınırlarına gelerek koruma talep eden yabancılara hangi koruma türünün

---

<sup>111</sup> Dilek Dulkadir, “Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacı Krizi ve Suriyelilerin İç Hukuktaki Statüleri”, Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, 2017, C. 1, S. 2, s. 31. (21-36)

<sup>112</sup> Aytül Uzun, “Günümüzün Sosyal ve Ekonomik Sorunu Olan Suriyelilerin Mülteci ve Ekonomi Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2015, S. 1, s. 112.

sağlanacağı sorunu çıkmaktadır. Bu anlamda hukukî olarak bu kişilere geçi koruma sağlamanın da mültecilik statüsünün tanınmasının da önünde bir engel görülmemektedir. Zira ne geçici koruma sağlamaya ilişkin en temel düzenlemeler olan 6458 sayılı YUKK ve Geçici Koruma Yönetmeliği kapsamında bir coğrafi sınırlama yapılmış, ne de mültecilik statüsünün tanınması ile ilgili şartları koyan 1951 Cenevre Sözleşmesi ile 6458 sayılı YUKK'un 61. maddesinde bireysel yahut kitlesel olması gerektiğine ilişkin bir şart öne sürülmüştür. Dolayısıyla bazı kaynaklarda özellikle tartışmaktan kaçınılarak belirsiz bırakılan bu durum üzerinde Türk hukuk doktrininde henüz belli bir görüş birliği olmasa da, birçok yazar tarafından<sup>113</sup> mültecilik statüsünün bireysel olarak ülkemiz sınırlarına gelenlere tanınacağı söylenmektedir, Bu durumda görülmektedir ki, bu yazarlarca Avrupa ülkelerinden kitlesel bir biçimde gelen yabancılara geçici koruma sağlanması gerektiği de sessiz bir biçimde kabul edilmiş olmaktadır.

Bu anlamda geçici koruma sağlanan yabancıların kitlesel olarak Türkiye'ye gelmeleri sebebiyle, bu kişilere çalışma ve sosyal güvenlik haklarının tanınması, diğer uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara göre daha büyük etkiler doğurmaktadır. Ancak bu kişilerin çalışma hakkının, şartlı mültecilerle birlikte düzenlenmesi diğer uluslararası koruma türlerinden uygulamada ayrılmadığını göstermektedir.

#### 4. Göçmenler

Mülteci kavramıyla çok fazla karışan bir başka kavram ise “göçmen” kavramıdır. Uluslararası hukuk anlamında kabul edilen tek bir tanımı olmasa da genel itibariyle göçmen, vatandaşı olduğu ülkeden ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, dini gibi nedenlerle ayrılarak yerleşme maksadıyla bir başka ülkeye giden kişilere verilen isimdir<sup>114</sup>. Bu anlamda göçmen kavramının mültecilikten farklı olarak, baskı ve zulüm korkusundan kaçarak koruma talep eden yabancılara değil, kendi istek ve iradeleriyle ekonomik, sosyal, siyasal veya kültürel nedenlerle bir başka ülkeye yerleşmek için göç eden yabancılara<sup>115</sup> ifade ettiği söylenebilmektedir.

<sup>113</sup> Bkz. Vahit Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2017; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016; Aysel Çelikel – Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta Yayınları, 23. Baskı, İstanbul, 2017.

<sup>114</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 13.

<sup>115</sup> Orhan Ersun Civan – Arzu Gökalp, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2011, S. 1, s. 234.

Göçmen kavramı daha önce de belirttiğimiz gibi genel geçer ve tek bir tanım veya kapsama sahip değildir. Bu nedenle göçmen kavramının uluslararası hukuk ile Türk hukukundaki karşılıkları farklı olabilmektedir. Uluslararası hukukta göçmen kavramına ilişkin olarak başvuru en temel tanım Uluslararası Göç Örgütünce yapılan tanımdır. Bu tanıma göre uluslararası düzeyde genel kabul gören bir göçmen tanımının bulunmadığı kabul edilmekle birlikte, göçmen kavramının, herhangi bir zorlama unsuru olmaksızın kişilerin hem kendileri hem aileleri için daha iyi maddi ve sosyal imkânlarla ulaşmak ve geleceklerini iyileştirmek amacıyla bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişileri ve ailelerini kapsadığı belirtilmektedir<sup>116</sup>. Uluslararası Göç Hukuku anlamında Birleşmiş Milletlerin göçmen kavramına bakış açısı da önem arz etmektedir. Birleşmiş Milletlere göre, yabancı bir ülkede bir yıldan fazla süreyle ikamet eden kişi, gönüllü ya da zorunlu ve düzenli ya da düzensiz şekilde göç etmesine bakılmaksızın göçmen olarak adlandırılmaktadır<sup>117</sup>.

Türk hukukunda göçmenlere ait en temel düzenleme ise 26.09.2006 tarihinde yürürlüğe 5543 sayılı İskân Kanunu'dur. İskân Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin (d) bendi ile göçmen, "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlar*" olarak tanımlanmıştır<sup>118</sup>. Bu tanıma göre göçmen olmanın şartları yabancı kişinin Türk soyundan olması, Türk kültürüne bağlı olması ve yerleşme amacıyla Türkiye'ye gelmesi olarak belirlenmiştir. Göçmen sayılmak için bireysel veya kitlesel biçimde sınırlarımıza gelmeye ilişkin bir sınırlama yapılmamış, "tek başına veya toplu halde" demek suretiyle İskân Kanununun 3. maddesinin (d) bendi hükmündeki şartları sağlayan herkesi göçmen olarak kabul ederek istisnai yolla Türk vatandaşlığını kazanabileceklerini belirtmiştir<sup>119</sup>. Ancak Kanunun 4. maddesi de Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar ile Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunup da sınır dışı edilenlerin ve güvenlik bakımından Türkiye'ye gelmeleri uygun görülmeyenlerin de göçmen olarak kabul edilmeyeceğini düzenlemiştir<sup>120</sup>.

---

<sup>116</sup> Göç Terimleri Sözlüğü, [http://www.goc.gov.tr/files/files/goc\\_terimleri\\_sozlugu.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/goc_terimleri_sozlugu.pdf), (Erişim Tarihi: 07.10.2017), Ankara, 2009, s.22.

<sup>117</sup> IOM, Glossary on Migration, International Migration Law Series No. 25, Second Edition, 2011, s. 62.

<sup>118</sup> Erdem, s. 142.

<sup>119</sup> Erdem, s. 142.

<sup>120</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 15.

İskân Kanunu, göçmenleri serbest göçmen, iskânlı göçmen, münferit göçmen ve toplu göçmen olarak dört farklı gruba ayırmış ve 3. maddesinde de ayrı ayrı tanımlamıştır<sup>121</sup>. İskân Kanununca tanımlanan bu dört farklı göçmen türü ülkeye geliş şekilleri ve ülkeye kabul edilme süreci olarak birbirinden ayrılmaktadır. Ancak bu konunun ayrıntılarından bu çalışma dâhilinde bahsedilmeyecektir.

İskân Kanunu hükümleri gereğince Türk vatandaşlığına geçene kadar her göçmen yabancı sayılmaktadır. Buna göre İskân Kanunu'nun 8. maddesinin 4. fıkrası hükmü ile göçmen olarak kabul edilenlerin, gerekli işlemlerin ilgili kuruluşlarca tamamlanmasından sonra Bakanlar Kurulu kararıyla istisnai olarak vatandaşlığa alınacağı belirtilmiştir<sup>122</sup>.

Göçmenlere ilişkin Türk hukukunda yer alan bir başka düzenleme ise TVK'nın 12. maddesinde göçmen olarak kabul edilen kişilerin, milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmamak şartıyla Bakanlığın teklifi, Bakanlar Kurulunun kararı ile Türk vatandaşlığını kazanabileceğine ilişkindir<sup>123</sup>. 6458 sayılı YUKK'un 2. maddesi hükmü ile de YUKK hükümlerinin uygulanmasında özel kanunlardaki hükümler saklı tutulmuştur. Bu anlamda özel kanun niteliğindeki İskân Kanunu kapsamına giren durumlarda 6458 sayılı YUKK hükümleri değil İskân Kanunu hükümleri uygulanacaktır<sup>124</sup>.

Göçmenlere ilişkin hususlardan çalışma içinde yeri geldikçe söz edilmiştir. Ancak bu kişilerin Türkiye'de sahip olduğu çalışma ve sosyal güvenlik hakları hususu, çalışma konusunun dışında kaldığından, bu çalışma kapsamında incelenmeyecektir.

## II. ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI

### A. Genel Olarak Çalışma Hakkı

Evrensel bir kaygı olarak geçmişten beri süre gelen en derin tartışmalardan biri insan hakları üzerine yapılmaktadır. “İnsan” olmanın, birtakım haklara sahip olabilmenin yegâne kuralı olduğunun kabul edilmesiyle “insan hakları” kavramı ortaya çıkmıştır<sup>125</sup>. İnsan hakları, bir bireyin yaşamına ve insanlık onuruna dair korunması gereken maddi ve

<sup>121</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 61.

<sup>122</sup> Aybay, s. 170.

<sup>123</sup> Erdem, s. 144.

<sup>124</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 63.

<sup>125</sup> Gözübüyük – Gölcüklü, s. 3.



manevi tüm olgulara ilişkindir<sup>126</sup>. Bu anlamda insan hakları, ihlallere açık olduğu kadar korunmaya da muhtaç bir husustur.

Bu anlamda “insan hakları” kavramının tanımı defalarca yapılmış ve birçok kez yeni yorumlara tâbi olmuşsa da, en basit ifade ile insan hakları, bir bireyin sadece insan olmakla elde ettiği, bu nedenle dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez olan temel hak ve özgürlükleri olarak ifade edilir<sup>127</sup>. Temel haklar ve özgürlükler, birçok düzenleme ile koruma altına alınmaya çalışılmışsa da bu düzenlemelerin ilk aşaması öncelikle bu temel hak ve özgürlükleri saymak ve belirlemeye çalışmaktan geçmiştir. Ancak insanlık geliştikçe ve dünya değıştikçe, insan haklarının evrensel olma özelliği gereği insanlığın farklı alanlarda hak arayışı da korunmaya değer insan hakları sayısını artmıştır<sup>128</sup>.

Yaşama hakkı, eğitim hakkı gibi sayılabilecek çok sayıda temel hak ve özgürlüklerin içinde ekonomik ve sosyal haklar da yer almaktadır. Bu hakların diğer insan haklarını engellemeyecek ölçüde ve gerektiği şekilde gerçekleştirilebilmesi büyük önem arz etmektedir<sup>129</sup>. Bu nedenle gerçekleştirilmesi için azami çaba isteyen ekonomik ve sosyal haklardan biri de kişiye dilediği gibi yaşayabilmesi adına ekonomik özgürlük sunan çalışma hakkıdır. Çalışma hakkı, kişiye insanca yaşayabilmesi için ihtiyaçlarını karşılama gücü, maddi ve manevi getiri ile kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürebilme imkânı tanımaktadır. Çalışma hakkı, sadece emek sarf ederek bir gelir elde etme ve bunu da bir insanın yaşayabilmesi için gerekli gelir düzeyinin alt seviyesi ile sınırlandırmak demek değildir. Bir insanın arzu ettiği koşullarda yaşayabilmesi için çalışacağı iş ve elde edeceği gelir düzeyi büyük önem taşımaktadır. Bu noktada çalışma imkânı sunma, çalışma koşullarının elverişliliği, iş güvenliğinin sağlanması, sosyal güvence tanıma, tatil yapabilme gibi çalışanın ulaşması gereken bütün imkânlar devlet tarafından gerekli ve yeterli düzeyde sağlanmalıdır<sup>130</sup>.

Çalışma hakkının insan haklarının içinde yer alması, herhangi bir ayrıma tâbi olmaksızın herkese tanınması gerektiği anlamına gelmekteyse de, genellikle bir devletin

---

<sup>126</sup> Freeman, s. 72.

<sup>127</sup> Pir Ali Kaya - Işın Ulaş Ertuğrul Yılmaz, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2016, S. 1, s. 56.

<sup>128</sup> Tekin Akıllıoğlu, *İnsan Hakları – I Kavram Kaynaklar ve Koruma Sızemleri*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:17, Ankara, 1995, s. 8.

<sup>129</sup> James C. Hathaway, *The Rights of Refugees Under International Law*, Cambridge University Press, 6th Edition, Cambridge, 2016.

<sup>130</sup> Michael Freeman, *İnsan Hakları Disiplinlerarası Bir Yaklaşım*, Birleşik Yayınları, Ankara, 2008, s. 192.

sunduğu olanaklar kendi vatandaşlarını kapsamakta, yabancılara tanınan imkânlar görece daha sınırlı olmaktadır<sup>131</sup>.

Çalışma hakkının korunması, tanınma koşulları, çalışma hakkı beraberinde duyulan ihtiyaçlardan doğan diğer haklar ve bunlara ilişkin tüm meseleler, her devletin öngörmesi ve kendi hukuk sistemi içinde düzenlemesi gereken hususlardır<sup>132</sup>. Ayrıca insan haklarının taşıdığı önem dolayısıyla, çalışma hakkı yalnızca devletlerin kendi iç hukuk düzenlerinde yer almamış, uluslararası hukuk sisteminde de birçok uluslararası anlaşmada yer bulmuştur. Bu nedenle bir kişinin çalışma hakkına sahip olması için yalnızca vatandaşı olduğu ülkede bulunması gerektiğini düşünmek yanlış olacaktır. Birçok uluslararası sözleşme, bir ülkede yabancı konumunda bulunan kişilerin de çalışma hakkına sahip olduğunu düzenlerken, devletlerin ulusal düzenlemeleri de bu sözleşmelerle uyumlu olarak ulusal hukuklarında yabancıların çalışma hakkını korumaktadır. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı da, günümüzde en güncel uluslararası meselelerden biri olması sebebiyle, hem uluslararası hukukta hem ulusal hukuk sistemlerinde yer almaktadır.

## B. Uluslararası Hukukta Çalışma Hakkı

İnsan haklarına ilişkin olarak uluslararası hukukta yer alan en temel düzenleme Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'dir. AİHS'in 2. maddesinden itibaren sayılarak düzenlenen "Hak ve Özgürlükler" içinde çalışma hakkı ismen yer almamaktadır. Ancak 4. maddesinde düzenlenen "kölelik ve zorla çalıştırma yasağı" ile çalışma hakkının aynı zamanda kişiye tanınmış bir özgürlük olduğu da ifade edilmiştir<sup>133</sup>.

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)<sup>134</sup> da çalışma hakkına ilişkin uluslararası hukuk düzeyinde üzerinde durulan bir başka düzenlemedir. Avrupa

<sup>131</sup> Bilgin Tiryakioğlu, "Türk Hukukunda Yabancıların Oturma Ve Çalışma Hakkı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1997, C. 46, S. 1-4, s. 80.

<sup>132</sup> Bridget Anderson, "Precarious Past, Precarious Future", *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015, s. 7.

<sup>133</sup> Howards Davis, *Human Rights Law*, Oxford University Press, 4th Edition, New York, 2016, s. 220.

<sup>134</sup> Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde imzaya açılarak 1965 yılında yürürlüğe girmiş; 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 1961 tarihli A.S.Ş.'yi 18 Ekim 1961 tarihinde; Gözden Geçirilmiş A.S.Ş.'yi ise bazı madde/fıkralarına çekince koyarak 6 Ekim 2004 tarihinde imzalanmış ve 27 Haziran 2007 tarihinde onaylamıştır.; A.S.Ş. metni için bakınız: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016>

Konseyi üyesi devletlerce imzalanan ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin tamamlayıcı belgelerinden biri olan Avrupa Sosyal Şartı ile çalışma hakkı, “Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır” denilmek suretiyle korunmuş ve adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı, adil bir ücret hakkı gibi haklara yer verilerek akit devletlere bu hak ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirilebileceği koşulları sağlama sorumluluğu yüklenmektedir<sup>135</sup>.

Bununla birlikte uluslararası hukuk anlamında önem arz eden ve Türkiye'nin de üye olduğu kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)<sup>136</sup> de çalışma hakkı ve çalışanların çalışma koşullarının düzenine ve iyileştirilmesine dair çalışmaları bulunmaktadır<sup>137</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü, kuruluş ve uygulamalarına ilişkin bütün hususları düzenlediği kendine ait bir anayasaya sahiptir. Bu anayasa ile de düzenlendiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel amacı insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin sağlanması ve adalet ve insanîyet duygularından hareketle sürekli ve kalıcı bir dünya barışı sağlamaktır<sup>138</sup>. Bu anlamda günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği üzerinde durulmuştur<sup>139</sup>.

---

[8007cf93](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm) (Erişim Tarihi: 19.10.2017); A.S.Ş.'nin Türkçe metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>135</sup> Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.11.2017)

<sup>136</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); 1919 yılında, Versay Anlaşması kapsamında, Birinci Dünya Savaşı'nın ardından ortaya çıkan sosyal ve ekonomik sorunlara uluslararası düzeyde kabul görecektir çözümler getirmek amacıyla kurulmuştur. ILO'nun temel metinleri; ILO Anayasası, Philadelphia Bildirgesi, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'dir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: [www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372874/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 10.03.2018).

<sup>137</sup> Berin C. Altuğ, “Yabancılar ve İş Hukuku”, *Adalet Dergisi*, Yıl: 58, Temmuz-Ekim 1967, s. 732; Devlet Planlama Teşkilatı, *ILO Dünya Çalışma Raporu II*, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ocak 1991, Cilt 2, s. 177.

<sup>138</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 95.; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, [www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412382/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 10.03.2018).

<sup>139</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, s. 1., Devlet Planlama Teşkilatı, *ILO Dünya Çalışma Raporu III*, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ocak 1991, Cilt 3, s. 64.

Ayrıca uluslararası hukukta yer alan bir başka düzenleme de, BM Genel Kurulu'nca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilerek 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren “Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (BMESKHS)”dır<sup>140</sup>. Bu sözleşmeye göre temel amaç İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne göre, korkudan ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğünü kullanabilen özgür insan idealinin gerçekleştirilebilmesi için kişisel ve siyasal haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da kullanılabildiği şartların sağlanabilmesidir<sup>141</sup>. Sözleşmenin “Maddi Haklar” başlıklı üçüncü bölümünde, çalışma hakkı, çalışanlara sağlanması gereken çalışma şartları ve çalışma hakkını tamamlayıcı nitelikteki diğer haklar konuları düzenlenmiştir. Buna göre Sözleşmenin 6. maddesinde, Sözleşmeye taraf devletlerin herkesin çalışma hakkını tanıyacağını ve bu hakkı korumak için gerekli olan, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak gibi tedbirleri alacağı düzenlenmiştir<sup>142</sup>.

Uluslararası hukukta birçok düzenlemede çalışma hakkı, genel itibariyle yabancıların çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmiştir. Ancak uluslararası sözleşmelerde, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin ayrıca düzenlemeler yapan hükümler de yer almaktadır. Bu konuya çalışmanın ilerleyen aşamalarında ayrıntılı olarak yer verileceğinden, genel olarak yabancıların ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkından burada bahsedilmeyecektir.

### C. Türk Hukukunda Çalışma Hakkı

Çalışma hakkına dair Türk hukukunda yer alan en temel düzenleme, elbette ki anayasal düzenlemedir. Çalışma hakkı, en temel haklardan biri olarak ilk Türk Anayasası olan Kanun-i Esasi'den beri anayasal düzeyde düzenleme alanı bulmaktadır<sup>143</sup>. Yukarıda

---

<sup>140</sup> İşbu Sözleşme, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanarak, 23 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Reisoğlu, s. 19; Yücel Acer – İbrahim Kaya, Uluslararası Hukuk Temel Ders Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 192.

<sup>141</sup> Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin134.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf), (Erişim Tarihi: 10.03.2018).

<sup>142</sup> Reisoğlu, s. 20.

<sup>143</sup> Baki Erken, “Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, Ekim-Aralık 2013, C. 1, S. 2, s. 72.

bahsedildiği gibi, insan haklarının korunması ve gözetilmesinin devletin sorumluluklarından biri olduğu hususu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile de desteklenmektedir. 1982 Anayasasının 5. maddesinde devletin temel amaç ve görevlerinin Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak olduğu belirtilmiştir.

Bu düzenleme ile de anlaşılmaktadır ki, çalışma hakkına erişim için ekonomik anlamdaki tüm engelleri kaldırmak, sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Bunun yanında Anayasanın “Temel Hak ve Ödevler” başlıklı ikinci kısmının üçüncü bölümünde sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler sayılırken çalışma hakkına ilişkin de ayrıntılı düzenlemeye yer verilmiştir<sup>144</sup>. Bu anlamda 48. madde ile herkese dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğü tanınmıştır. Bu hükme göre herkes özel teşebbüsler kurmak serbest kılınmış ve Devlete, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alma görevi yüklenmiştir<sup>145</sup>. 49. maddede ise çalışmanın herkes için hem hak hem ödev olduğu düzenlenmiştir. Bu anlamda Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Çalışma şartları, dinlenme hakkı ve gerekli izinlere ilişkin düzenleme de Anayasanın 50. maddesinde yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen düzenlemelerden de anlaşılabilir üzere Anayasa, kişinin çalışmasını hem hak hem ödev olarak düzenlemiş ve devlete de çalışma hak ve ödevinin gereği gibi yerine getirilebilmesi için uygun zemini hazırlama, tüm imkânları sağlama ve çalışana destekleme sorumluluğu yüklemiştir.

Ayrıca çalışanların hangi koşullarda ve hangi haklarla çalışacaklarına hukukî dayanak olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi hükmünce, “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye*

---

<sup>144</sup> Erken, s. 70.

<sup>145</sup> Tiryakioğlu, s. 81.

*işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi”* denilmektedir. Bu anlamda işçi ile işveren ilişkisinin dayanağını oluşturan iş sözleşmesi, Türk hukukunun “sözleşme özgürlüğü<sup>146</sup>” prensibine dayanmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümlerince düzenlenen ve kural olarak tüm sözleşmelere uygulanan sözleşme özgürlüğü ilkesi, taraflara sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin konusunu, kapsamını ve şeklini özgürce belirleyebilme imkânı tanımaktadır<sup>147</sup>. Bu prensiple yapılmış bir iş sözleşmesi, İş Kanunu’nun 8. maddesine göre, iş görme ve ücret yükümlülüklerini içeren, karşılıklı borç doğuran ve rızai bir sözleşme olmaktadır<sup>148</sup>.

Temel hak ve özgürlükler çerçevesinde çalışma hakkının beraberinde getirdiği bazı hakların da düzenlenmesi zorunlu olmuştur. Sendikal haklar olarak ifade edilen sendika kurma, grev, toplu sözleşme yapma gibi hakların yanında istihdam edilmeyi isteme, iş güvencesi hakları gibi haklar da çalışma hakkına ilişik kanunî haklardır<sup>149</sup>.

Bunun yanında çalışma hakkına ilişkin olarak yukarıda söz edilen anayasal hükümler yalnızca iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin değil, kamu hizmeti yaparak kamu görevlisi olarak çalışan devlet memurlarını da kapsamaktadır<sup>150</sup>. Buna ilişkin kanunî düzenleme ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>151</sup> ile yapılmıştır. Bu anlamda devlet kurumlarında farklı koşullara bağlı olarak çalışan, sözleşmeli ve geçici personeller de mevcuttur ve hepsine dair düzenleme Devlet Memurları Kanunu’nda yer almaktadır.

Çalışmanın konusu ile ilgili olarak, Türk hukukunda çalışma hakkının yabancılara ve dolayısı ile de uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara tanınması mümkün kılınmıştır. Bu konuya ilişkin ulusal hukukî düzenlemeler, çalışmanın ilerleyen aşamalarında ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

---

<sup>146</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 22. Baskı, Ankara, 2017, s. 16; Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 73.

<sup>147</sup> Fikret Eren, s. 17; Erken, s. 72.

<sup>148</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 200.

<sup>149</sup> Hüseyin Ali Sadruleşrafi, “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı’na İlişkin Düzenlemeler”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1999-2000, Yıl 19-20, s. 855.

<sup>150</sup> Erken, s. 76.

<sup>151</sup> Kanun metni için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 03.01.2018.)

### III. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI KAVRAMI

Çalışma hakkının tamamlayıcı unsurları olarak görülebilen haklardan biri de, daha önce bahsedildiği üzere, sosyal güvenlik hakkıdır<sup>152</sup>. Sosyal güvenlik hakkı, çalışan herkesin çalışma hayatında oluşabilecek tüm risklere karşı devlet tarafından korunarak insanlık onuruna yakışır şekilde gelir elde edebilme hakkını ifade eder. Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, Anayasanın 49. maddesine göre devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak durumundadır. Sosyal güvenlik de bu anlamda devletin çalışanlarına sağlaması gereken imkânların başında gelmektedir<sup>153</sup>. Yine Anayasanın 60. maddesi, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu belirterek devletin, sosyal güvenliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmak konusundaki sorumluluğu ile birlikte sosyal güvenlik hakkına doğrudan yer vermiştir.

Türk hukuk sisteminde çalışanların sosyal güvenlik hakkına ilişkin olarak Anayasal hükümlerle birlikte yapılan genel düzenlemelerin dışında bazı kanunlarla daha özel düzenlemelere yer verilmiştir. Bu anlamda özellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sosyal güvenlik hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Bu Kanun ile devlet adına çalışanların sosyal güvenlik hakkının korunması ve bu anlamda gerekli adımların atılması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yerine getirilmektedir<sup>154</sup>.

Uluslararası hukuk anlamında sosyal güvenlik hakkı, çalışma hakkından söz ederken adı geçen sözleşmelerde çalışma hakkıyla birlikte düzenlenmiştir. Ancak bazı sözleşmelerde sosyal güvenlik hakkından çalışma hakkını tamamlayan bir hak olarak sendikal haklarla birlikte kısaca söz edilmiş, bazılarında ise doğrudan yer verilmiştir. Örneğin BMESKHS'nin 9. maddesi, Sözleşmeye taraf devletlerin herkese sosyal güvenlik hakkı tanıması gerektiğini ve bu hakkın sosyal sigorta haklarını da içerdiğini

<sup>152</sup> Hüseyin Sadruleşrafi, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Sosyal Güvenlik Hakkı”, [www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt1/say1/1.11%20sadrulesrafi.pdf](http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt1/say1/1.11%20sadrulesrafi.pdf), (Erişim Tarihi: 23.10.2017) 1999, C. 1, S. 1, s. 211.

<sup>153</sup> Erken, s. 68.

<sup>154</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 289.

doğrudan belirtmiştir<sup>155</sup>. Aynı şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nın 12. maddesi de sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Söz konusu hükümde de akit devletlere sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere çok sayıda görev yüklenmiştir<sup>156</sup>.

Sosyal güvenlik müessesesi, çalışana çalışma süresi ve ücretine göre değişen primlerle güvence sağlayarak, çalışanların sosyal sigorta imkânından faydalanmasını sağlamaktadır<sup>157</sup>. Bu güvence ile çalışan, iş yaşamında doğabilecek risklere karşı korunmakta, işe giriş, çıkış, ücret ve tazminat gibi hak edişlerinin yanında emekliliğe geçiş ve emeklilik süresince de birçok haktan istifade etmiş olmaktadır. Bu sayede devlet, çalışan için hem kısa vadede hem çalışanın hayatı boyunca, çalışma süresince sunduğu emeği ve karşılığında elde ettiği geliri birçok yönden koruyarak, tüm hak ihlallerine karşı tedbir almış bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik hakkı birçok uluslararası sözleşme ve Türk hukukunda yer alan ulusal düzenleme ile genel olarak yabancılara ve uluslararası koruma kapsamındaki kişilere de tanınmıştır. Çalışan herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması gerektiğine ilişkin hükümler barındıran bu düzenlemelerin çoğu, eşit muamele ilkesi gereğince yabancılara vatandaşlarla aynı ölçüde sosyal güvenlik hakkı tanımaktadır<sup>158</sup>.

#### **IV. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKINI DÜZENLEYEN BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER**

Çalışma hakkı, temel hak ve özgürlüklerden biri olması sebebiyle herkese tanınması gereken haklardandır. Bu nedenle bir ülkede yabancı konumunda bulunan kişiye de, o ülkenin vatandaşı olup olmadığına bakılmaksızın çalışma hakkı tanınmalıdır. Ancak bu hakkın hangi ölçüde ve şartlarda tanınacağı konusuna açıklık getirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla Türkiye de diğer devletler gibi, ulusal hukuk sisteminde bu konuya ilişkin düzenlemelere yer vermenin yanında; diğer devletlerle de birçok iki ve çok

<sup>155</sup> Sadruleşrafi, “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı’na İlişkin Düzenlemeler”, s. 859.

<sup>156</sup> Reisoğlu, s. 210.

<sup>157</sup> Sadruleşrafi, “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı’na İlişkin Düzenlemeler”, s. 872.

<sup>158</sup> Genel olarak yabancılara ve uluslararası koruma kapsamındaki kişilerin sosyal güvenlik hakkından tezin ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı bir şekilde söz edilecektir.



tarafli sözleşme imzalamıştır. Tezin konusuna ilişkin olarak, Türkiye’de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkının korunması noktasında da bu uluslararası sözleşmelerin önemi oldukça fazladır.

Bu nedenle bu çalışmanın, konusu ve niteliği itibariyle uluslararası düzenlemelerden ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Yabancıların çalışma hakkını düzenleyen ve çalışmanın konusuna ilişkin olan başlıca uluslararası düzenlemeler şunlardır:

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi<sup>159</sup>

Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi<sup>160</sup>

Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (BMESKHS)<sup>161</sup>

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)<sup>162</sup>

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)<sup>163</sup>

Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi<sup>164</sup>

Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi<sup>165</sup>

<sup>159</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Odman, s. 28; Reisoğlu, s. 75.

<sup>160</sup> Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Odman, s. 35.

<sup>161</sup> Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye’de 10 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.; Sözleşme metni için bakınız: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>162</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 4 Kasım 1950’de Roma’da imzalanarak 3 Eylül 1953’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 10 Mart 1954 tarihinde onaylamıştır.; Sözleşme metni için bakınız: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: <http://www.goc.gov.tr/files/files/AIHS.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Ayrıntılı bilgi için bakınız: Şeref Gözübüyük – Feyyaz Gölcüklü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi*, Turhan Kitabevi, 8. Bası, Ankara, 2009, s. 11.

<sup>163</sup> Avrupa Sosyal Şartı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Reisoğlu, s. 206.

<sup>164</sup> Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Batır, s. 230.

<sup>165</sup> Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, 30.08.1961 tarihinde New York’ta imzalanarak 13 Aralık 1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye’de 17.04.1975 tarihinde onaylanarak 31.07.1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir.; Sözleşme metni için bakınız: [http://www.unhcr.org/ibelong/wp-content/uploads/1961-Convention-on-the-reduction-of-Statelessness\\_ENG.pdf](http://www.unhcr.org/ibelong/wp-content/uploads/1961-Convention-on-the-reduction-of-Statelessness_ENG.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017); Ayrıntılı bilgi için bakınız: Batır, s. 237.

Belirtilen düzenlemelerden de anlaşıldığı üzere, devletler arasında imza altına alınmış sözleşmelerle bu çalışmanın uluslararası boyutu meydana gelmektedir. Bu nedenle çalışmanın konusu ile alakalı düzenlemeler içeren başlıca sözleşmelere daha ayrıntılı değinmek gerekmektedir.

#### **A. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından insan haklarının korunmasının evrensel bir boyut kazanması anlamında atılan önemli bir adım olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, insan haklarının evrensel düzeyde tanınması ve korunmasına ilişkin kapsamlı düzenlemeler içeren metni ile 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir<sup>166</sup>.

Çalışmanın konusuna ilişkin olarak, insan hakları içinde önemli bir yere sahip olan çalışma hakkının tanınmasına ilişkin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi doğrudan düzenlemeler öngörmüştür. Bildirgenin 23. maddesine göre herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu düzenlenmiştir<sup>167</sup>. Ayrıca söz konusu madde hükmünün devamında da çalışma hakkının etkin kullanımına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu anlamda söz konusu hükme göre “herkes” ifadesinin kapsamına yabancılar da girmekte ve söz konusu haklardan yararlanabilmektedir.

#### **B. Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi**

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa'da kendi ülkelerinden göç etme ihtiyacı duyan insanların göç ettikleri ülkedeki hukukî durumları ve orada sahip olacakları haklara ve sorumluluklara ilişkin hukukî bir düzenleme yapma ihtiyacının doğmasıyla 28 Temmuz 1951 tarihli Birleşmiş Milletler konferansında “Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi” onaylanmış ve 22 Nisan 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>168</sup>.

---

<sup>166</sup> Abdurrahman Eren, *Türkiye’de İnsan Haklarının Korunması (Uluslararası Korunma Mekanizmaları ve Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Rolü)*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 85.

<sup>167</sup> Osman Doğru, *İnsan Hakları Uluslararası Mevzuatı*, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.4.

<sup>168</sup> Odman, s. 37.

Türkiye'nin de taraf olduğu 1951 Cenevre Sözleşmesi; çalışmanın konusuna ilişkin olarak, Türkiye'de çalışma hakkı tanınacak olan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların statülerinin belirlenmesi ve sahip olduğu hakların tespiti noktasında büyük önem taşımaktadır.

### **C. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi**

BMESKHS, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların evrensel düzeyde korunmasına ilişkin düzenlemeler içermektedir<sup>169</sup>. Sözleşmenin, taraf devletlerce gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını raporlayarak denetleyen bir denetim mekanizması mevcuttur. Bu mekanizma Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (ECOSOC)'dir<sup>170</sup>.

Sözleşmenin 2. maddesinin 1. fıkrası, taraf devletleri Sözleşmede tanınan hakları mevcut kaynakları ölçüsünde giderek artan bir şekilde tam olarak gerçekleştirmek için, özellikle yasal tedbirlerin alınması da dâhil, gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü kılmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelere, insan haklarını ve ulusal ekonomik durumlarını dikkate alarak, bu Sözleşmede tanınan ekonomik hakları vatandaş olmayan kişilere hangi ölçüde tanıyacaklarına karar verebilme hakkı tanımıştır. Bu durumun elbette ki çalışmanın konusunu oluşturan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına gelebilecek bir sınırlamanın ülkelerin durumuna göre makul karşılanabileceği anlamına gelmektedir. Fakat elbette ki bu hüküm; devletlerin, mültecilik şartlarını karşılayan ve uluslararası koruma talebinde bulunan yabancılara ülkelerinde gerekli imkânları sağlamak ve belli başlı hakları tanımak noktasındaki sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır.

### **D. Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı (Şart), ekonomik ve sosyal hakların korunması adına Avrupa Konseyince ortaya konulan ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden sonra en önemli ikinci belge kabul edilen ve bölgesel bir koruma sağlayan güvence niteliğindedir<sup>171</sup>.

---

<sup>169</sup> Abdurrahman Eren, s. 337.

<sup>170</sup> Bülent Algan, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 181.

<sup>171</sup> Abdurrahman Eren, s. 610.

Avrupa Sosyal Şartı da Avrupa Konseyi bünyesinde yer alan ve tavsiye niteliğinde kararlar alan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi<sup>172</sup> sayesinde BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi kendi denetim mekanizmasına sahiptir<sup>173</sup>.

Şart, 01.07.1999 tarihinde yürürlüğe giren “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” ile yenilenmiştir<sup>174</sup>. Bu yenilenme ile bazı hükümler değiştirilmiş ve bazı konulara ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir<sup>175</sup>.

Şartın çalışmanın konusu olan çalışma hakkına ilişkin hükümleri, çalışmanın ilerleyen aşamalarında uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar açısından değerlendirilecektir.

## **E. Diğer Sözleşmeler**

Yabancı kavramı ve uluslararası koruma statülerinin belirlenmesinden söz ederken sıkça adı geçen sözleşmelere, Birleşmiş Milletler nezdinde kabul edilen “Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme” ile “Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına İlişkin BM Sözleşmesi” örnek gösterilebilmektedir<sup>176</sup>. Bu Sözleşmelerle, daha önce de bahsedildiği gibi, vatansız kişilerin tanımı yapılmış ve bu kişilerin hukukî durumunun belirlenmesi amaçlanarak vatansızlığın önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ancak çalışmanın konusuyla doğrudan alakalı olmadığından daha fazla bilgiye bu çalışma dâhilinde yer verilmeyecektir.

## **V. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKINI DÜZENLEYEN ULUSAL DÜZENLEMELER**

Bu çalışmada Türk hukuk düzeninde yer alan, yabancıların çalışma hakkına ilişkin çeşitli hukukî düzenlemeler yer almaktadır. Çalışmada, yabancıların çalışma ve sosyal

---

<sup>172</sup> Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Akıllıoğlu, s. 415.

<sup>173</sup> Er, s. 180.

<sup>174</sup> Çalışma boyunca Avrupa Sosyal Şartı’ndan söz ederken Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı esas alınmıştır. Bu nedenle Şarta ilişkin yapılan her değerlendirmede gözden geçirilmiş halinden bahsedildiği ayrıca belirtilmemiştir.

<sup>175</sup> Abdurrahman Eren, s. 614.

<sup>176</sup> Aybay, s. 17.

güvenlik haklarına ilişkin olarak faydalanılan başlıca ulusal düzenlemeler genel itibariyle şunlardır:

18.10.1982 Tarih ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası<sup>177</sup>

04.04.2013 Tarih ve 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu<sup>178</sup>

28.07.2016 Tarih ve 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu<sup>179</sup>

29.05.2009 Tarih ve 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu<sup>180</sup>

19.09.2006 Tarih ve 5543 Sayılı İskân Kanunu<sup>181</sup>

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik<sup>182</sup>

Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik<sup>183</sup>

Geçici Koruma Yönetmeliği<sup>184</sup>

22.05.2003 Tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu<sup>185</sup>

14.07.1965 Tarih ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>186</sup>

20.06.2012 Tarih ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>187</sup>

<sup>177</sup> 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>178</sup> 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu metni için bakınız: [http://www.goc.gov.tr/files/files/goc\\_kanun.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/goc_kanun.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>179</sup> 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>180</sup> 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>181</sup> 5543 Sayılı İskân Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5543.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>182</sup> Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-11.htm> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>183</sup> Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik metni için bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160426-1.htm> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>184</sup> Geçici Koruma Yönetmeliği metni için bakınız: [http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014\\_6883.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014_6883.pdf) (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>185</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>186</sup> 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>187</sup> 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

31.05.2006 Tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>188</sup>

Bu anlamda çalışmanın konusu ile yakından alakalı hükümler içeren bazı temel Kanun ve düzenlemelere değinmek faydalı olacaktır.

#### **A. 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu**

6458 sayılı YUKK, yabancılar hususuna ilişkin Türk hukuk sisteminin en temel düzenlemelerinden biridir. Bu Kanunun amacı, ilk maddesinde de belirtildiği gibi, “*yabancıların Türkiye’ye girişleri, Türkiye’de kalışları ve Türkiye’den çıkışları ile Türkiye’den koruma talep eden yabancılara sağlanacak korumanın kapsamına ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları ve İçişleri Bakanlığına bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemek*” olarak belirlenmiştir. Bu anlamda, Türkiye’de bulunan yabancılara ilişkin tüm statü belirleme işlemleri, ikamet, çalışma, eğitim, sağlık, adli yardım gibi hakların tanınması ve düzenlenmesi, ülkeye giriş çıkış izin ve işlemleri ile devletin yabancılara göstereceği hukukî muameleye kadar birçok önemli husus bu Kanunla düzenlenmiştir<sup>189</sup>.

YUKK, 04.04.2013 tarihinde kabul edilmişse de bu kanunun uygulanmasına dair yönetmelik olan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, 17.03.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle yabancıların Türkiye’ye girişleri, Türkiye’de kalışları ve Türkiye’den çıkışları ile Türkiye’den koruma talep eden yabancılara sağlanacak korumanın kapsamına ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amaçlanmıştır<sup>190</sup>.

#### **B. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu**

Yabancıların çalışma haklarına ilişkin olarak Türk Hukuk sistemindeki en son gelişme, yabancıların kayıt dışı istihdamını engellemek amacıyla denetimlerin

<sup>188</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017).

<sup>189</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 30.

<sup>190</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 12.

etkinliklerini artırmaya yönelik olarak 13/08/2016 tarihinde yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)'dur<sup>191</sup>.

6735 sayılı UİK, birçok kanuna değişiklik getirmiş ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)'u yürürlükten kaldırmıştır. YÇİHK, yabancıların Türkiye'de alabilecekleri çalışma izin türlerini, çalışma izni verilmesi, başvuru sürecini, izin başvurusunun kabulü, reddi, iznin iptali, uzatılması ve yargı yoluna başvuru gibi işlemleri gibi yabancıların Türkiye'de çalışmalarına dair birçok hususa ilişkin düzenleme barındırmaktaydı.

UİK ile uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasların, yetki ve sorumlulukların ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülüklerin düzenlenmesi amaçlanmıştır<sup>192</sup>. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'dan, YUKK'a kadar birçok Kanunda değişiklik yapan UİK'i bu denli önemli kılan özelliği, yabancıların çalışma ve izin süreçlerine ve işgücü politikalarına ilişkin bütün hususların ve hükümlerin tek bir Kanunda toplanması adına yapılan bir çalışma olmasıdır<sup>193</sup>.

Bu anlamda UİK için Kanunun Genel Gerekçesi'nde de belirtildiği üzere hem yabancı kayıt dışı çalışmalarının önlenmesine yönelik politikaların geliştirilmesi, hem nitelikli yabancı çalışanların birincil işgücü piyasasına girişinin önündeki engellerin kaldırılması ve oluşturulan politikaların uluslararası göç politikaları ile uyumlu olması adına atılan önemli ve yerinde bir adımdır.

## 1. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun Kapsamı ve Getirdiği Yenilikler

Her geçen gün uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına dair gelişmeler yaşanmaktadır. Dolayısıyla konuyla alakalı yapılan gerek hukukî gerekse ekonomik düzenlemeler de zamanla değişip dönüşme ihtiyacındadır. Bu anlamda söz konusu alana ilişkin Türk hukukunda en güncel düzenleme 6735 sayılı UİK'tir. Bu

<sup>191</sup> Fatih Akkuş, "Yeni Bir Milat: Uluslararası İşgücü Kanunu", [www.MuhasebeTR.com](http://www.MuhasebeTR.com) (Erişim Tarihi: 08.05.2017), 2016, s. 1.

<sup>192</sup> Fatma Esra Güzeloğlu – Abdülkadir Güzeloğlu, "Yabancıların Çalışma İzinlerinde Yeni Dönem: Uluslararası İşgücü Kanunu", [www.guzeloglu.legal](http://www.guzeloglu.legal) , (Erişim Tarihi: 13.04.2017), 2016, s. 1.

<sup>193</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 197.

Kanun, uluslararası koruma kapsamındaki yabancılarla alakalı, 4817 sayılı YÇİHK'dan farklı hükümler getirmiştir.

UİK, 4817 sayılı YÇİHK'yi yürürlükten kaldırarak kendi kapsamı itibariyle Türk hukukuna birtakım yenilikler getirmiştir. UİK'in getirdiği başlıca yenilikler, “Turkuaz Kart Uygulaması, Yabancı Öğrencilerin Çalışma Hakkı, Yabancı Mühendis ve Mimarların Çalışma Hakkı, Anonim Şirket Ortakları ve Yöneticileri İçin Çalışma İzni Muafiyeti, Ön İzin Uygulaması ve Çalışma İzni ile İkamet İzni Arasındaki İlişki”<sup>194</sup> olarak sıralanabilmektedir. Bu tezde, UİK ile gelen bu yeniliklere ilişkin olarak yalnızca tezin çalışma konusunu ilgilendiren düzenlemelerden söz edilecektir.

Ülkemizde hızla gelişen ve değişen göç hareketleri sonucunda mevcut kanunî düzenlemelerin de değişmesi ihtiyaç haline gelmiştir. Bu nedenle hem bu konudaki birçok farklı düzenlemeyi toparlayan hem güncel göç politikalarına dair düzenleme ihtiyacını gideren UİK çıkarılmış ve bu konuda önemli bir kanunî düzenleme eksikliği giderilmiştir<sup>195</sup>. Bu anlamda bu Kanunun amacı, “kayıt dışı çalışma ile daha etkin mücadele sağlanması, yabancı yönetici ve vasıflı teknik elemanlar için çalışma izni alımının kolaylaştırılması, ülkenin yabancı yatırımcılar için cazibe merkezi haline getirilmesi, göç yönetimi konusunda ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara cevap verilmesi ve Avrupa Birliği müktesebatına ve uluslararası sözleşme hükümlerine uyumluluk sağlanması<sup>196</sup>”dır.

UİK, çalışmanın konusuna ilişkin olarak, genel itibariyle yabancıların çalışması ile alakalı düzenlemeler barındırmakta ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkından “*Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar*” başlıklı 16. maddesinde bahsetmektedir. Bu hükmün ardından “Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar” başlıklı 17. madde ile de doğrudan çalışmanın konusuna ilişkin düzenlemelere yer vermektedir<sup>197</sup>.

Bu Kanun hükmü çerçevesinde uluslararası koruma sahiplerinden “*6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan*” ifadesi ile bahsedilmiş ve 6458 sayılı YUKK tarafından yapılan uluslararası koruma hususuna ilişkin açıklamalardan yararlanılmıştır. Ancak söz konusu hükümde

<sup>194</sup> Hediye Ergin, “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Getirilen Yenilikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2016, Sayı 36, s. 110.

<sup>195</sup> Akkuş, s. 5.

<sup>196</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 197.; Güzeloğlu – Güzeloğlu, s. 1.

<sup>197</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku.*, s. 242.



sadece uluslararası koruma başvurusu sahiplerinden, şartlı mültecilerden ve geçici koruma sahiplerinden bahsedilmiştir. Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerinin çalışma hakkı ise YUKK kapsamında düzenlenmiştir<sup>198</sup>.

## **2. Uluslararası İşgücü Kanunu ile Mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Farkları**

4817 sayılı YÇİHK'yi yürürlükten kaldıran 6735 sayılı UİK'in, YÇİHK'dan farklı olarak düzenlediği ilk husus idarî anlamda yabancıların çalışma izni alım süreçlerinde iki ayrı kurum öngörmesine ilişkindir. Bu kurumlardan ilki, uluslararası işgücünün değerlendirilmesine ilişkin Türkiye'nin ekonomik ve coğrafi durumu göz önünde bulundurularak belirlenen politika önerilerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletmekle görevli olan Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu'dur<sup>199</sup>. Uluslararası işgücü politikasını oluşturmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu süreçte UİK'in 4. maddesi gereğince Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu'nun kararlarını dikkate almaktadır. Kanun ile öngörülen diğer kurum ise uluslararası işgücüne ilişkin yabancı istihdam, çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti gibi alanlarda gerekli işlemleri yürüterek sürecin uygulamaya yönelik ayağını oluşturan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü'dür.

UİK ile gelen yeni bir diğer düzenleme ise birkaç kavram değişikliğine ilişkindir. 4817 sayılı YÇİHK'da "çalışma izni muafiyet teyit belgesi" ve "çalışma izni belgesi" ibareleri UİK ile "çalışma izni muafiyeti" ve "çalışma izni" olarak değiştirilmiştir<sup>200</sup>.

Bir başka değişiklik ise çalışma izni türlerine ilişkin yapılmıştır. UİK ile ilk kez Turkuaz Kart uygulaması getirilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır<sup>201</sup>. Ayrıca bağımsız çalışma izni almak isteyen yabancılar için YÇİHK'da aranan 5 yıllık ikamet şartı, UİK ile kaldırılmıştır. Çalışma izni türlerine ilişkin bir başka değişiklik de süresiz çalışma iznine sahip olan yabancılar için tanınan hak ve yükümlülüklerle ilgilidir. Söz konusu hükme göre daha önce de belirttiğimiz gibi süresiz çalışma izni olan yabancıya, seçme, seçilme

<sup>198</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 219.

<sup>199</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 259.

<sup>200</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 234.

<sup>201</sup> Güzeloğlu, s. 2.

ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü olmadan Türk vatandaşlarına tanınan diğer tüm haklardan yararlanabilme imkânı verilmiştir<sup>202</sup>.

6735 sayılı UİK ile 4817 sayılı YÇİHK'dan farklı olarak düzenleme alanı bulan bir başka husus ise “Ön izin” müessesesidir. UİK, YÇİHK tarafından mesleki hizmetler açısından açıkça bir sınırlama yapılmamış olan ön izin müessesesini ayrıntı bir biçimde düzenleyerek ön izin almakla yükümlü kişileri açıkça belirtmiştir<sup>203</sup>. UİK'in 8. maddesine göre mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde, Yüksek Öğretim Kurulu altında ve Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancı kişilerin ön izin alması mecburi kılınmıştır.

4817 sayılı YÇİHK'dan farklı olarak UİK, çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti başvurularının yurt içinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılabilecek olmasının yanında bir de yetkili aracı kuruma da yapılabileceği düzenlenmiştir. Yetkili aracı kurum kavramı ilk kez UİK ile gelmiştir<sup>204</sup>.

Ayrıca UİK'in 14. maddesinde yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsolosluk temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idarî ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye'deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idarî ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin çalışma izni ve bu Kanun uyarınca yapacakları başvurularının ise Dışişleri Bakanlığı'na yapılması öngörülmüştür. Aynı şekilde Kanunun 18. maddesinde geçen 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu kapsamında çalışacak yabancıların da çalışma izni başvurularının Ekonomi Bakanlığı'na yapılacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle söz konusu başvurular ilgili bakanlıklarca değerlendirilecek ve çalışma izni belgesi düzenlemesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilecektir<sup>205</sup>.

Söz konusu iki kanunun uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemelerinde ortaya çıkan farklılık oldukça sınırlı olsa da elbette ki önem arz etmektedir. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara ilişkin YÇİHK ile UİK arasındaki farklardan ilki bu kişilere tanınacak çalışma hakkı sürelerine ilişkindir.

---

<sup>202</sup> Ergin, s. 113.

<sup>203</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 203.

<sup>204</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 201.

<sup>205</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 261.

Mülga YÇİHK'nin 10. maddesi ile çalışma izinleri hususuna ilişkin istisnai haller düzenlenmiş ve 2510 sayılı İskân Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılara YÇİHK'de öngörülen sürelerle tâbi olmaksızın çalışma izni verilebileceği hükme bağlanmıştı. Bu anlamda “Sürelî çalışma izni”, “Süresiz çalışma izni”, “Bağımsız çalışma izni” türlerinin yanında bir de “İstisnai çalışma izni” hususunu ortaya çıkaran bu hüküm ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni, YÇİHK'de yer alan sürelerle tabi olmadan verilebilmekteydi. Ancak UİK'in yürürlüğe girmesi ile bu süreler, UİK hükümlerindeki “İstisnalar” bölümüne bağlı kılınarak düzenlenmiştir<sup>206</sup>. UİK'e göre sürelerle ilişkin kesin bir muafiyetten bahsedilmemiş, sadece süreleri düzenleyen madde hükmüne ilişkin istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir.

6735 sayılı UİK'in konuya ilişkin en güncel düzenleme olması sebebiyle YÇİHK'nin düzenlemelerinde yer almayan bazı eksikliklerin de giderildiği görülmektedir. Tezin konusuna ilişkin olarak UİK, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların ve uluslararası koruma başvurusu sahiplerinin çalışma hakkı ve çalışma izinlerine ilişkin usul ve esasların düzenlendiği ayrı bir madde içermektedir<sup>207</sup>. UİK'in “Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar” başlıklı 17. maddesi, bu kişilerin çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti başvurularından iptaline kadar geçen süreci içine alan geniş bir kapsamı vardır. Ancak böyle ayrıntılı bir düzenleme Mülga YÇİHK'da yapılmamıştır.

### C. 4857 Sayılı İş Kanunu

İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek üzere yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu, 2003 yılından beri uygulanmaktadır. Bu Kanun hükümlerinden yararlanabilecek kişiler, iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içinde bulunanlar olarak sınırlandırılmıştır. Bu anlamda Kanuna göre işçi ve işveren tanımı da iş sözleşmesinin varlığı şart koşularak yapılmıştır.

İş Kanunu ile çalışma hakkının işçiler açısından, Türkiye uygulamalarındaki somut karşılığı olarak hangi hukukî düzenlemelere tâbi olduğu açıkça ortaya

<sup>206</sup> Nuray Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s. 85.

<sup>207</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 219.

konulmaktadır<sup>208</sup>. Bu anlamda uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar da 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olmaktadır.

#### **D. Diğer Kanun ve Yönetmelikler**

Çalışmanın konusuyla alakalı olarak uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin en güncel düzenlemelerden biri de Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'tir. Çalışmanın konusunu doğrudan düzenleyen bu yönetmelik, 6735 sayılı UİK'den önce 26.04.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>209</sup>. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesinde UİK ile birlikte dikkate alınmaktadır. Ancak bu Yönetmelikte uluslararası koruma sahibi yabancılar mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri olarak sayılmıştır. Geçici koruma sahipleri ise bu kapsamın dışında bırakılmıştır.

Çalışma hakkını ilgilendiren Kanunlardan biri de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ile sözleşmeli ve geçici personellerin çalışmalarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur<sup>210</sup>. Bu Kanun, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların kamu kurumlarında devlet memuru vasfıyla çalışmaları halinde önem arz etmektedir.

Bununla birlikte, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanmaktadır. Ayrıca sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemek için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) yürürlüğe konulmuştur. Özellikle SSGSSK hükümleri, uluslararası

---

<sup>208</sup> Günay, s. 71.

<sup>209</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 219.

<sup>210</sup> Erken, s. 77.

koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Bunun yanında yabancı kavramı ile ilgili açıklamalarda bulunurken en sık sözü edilen düzenlemelerden biri de Türk vatandaşlığının kazanılması ve kaybına dair iş ve işlemlerin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere uygulanan 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'dur. Ayrıca uluslararası koruma statülerinin tespiti ve tanınmasına ilişkin olarak değerlendirmelerde bulunurken Geçici Koruma Yönetmeliği'nden de sıkça söz edilmiştir. Bununla birlikte uluslararası koruma türleri ile göçmen kavramının farklarını ortaya koyarken 5543 sayılı İskân Kanunu da dikkate alınmıştır. Söz konusu Kanunlar, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkı ile ilgili düzenlemelere sahiptir. Ancak bu Kanunlara bu çalışma içinde sadece konunun gerektirdiği ölçüde değinilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ İNCELENMESİ

#### I. GENEL OLARAK YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

Çalışma hakkı, “bir şahsın iş yapmak, bir teşebbüse girişmek ve seçtiği meslek ve sanatı icra etmek hususundaki hürriyeti<sup>211</sup>” olarak tanımlanabilmektedir. Bu anlamda çalışma hakkını temel hak ve özgürlüklerden biri olması sebebiyle, bir hak olma niteliğinin yanında bir özgürlük olarak da değerlendirmek gerekmektedir.

Bir kişinin sahip olduğu temel hak ve özgürlükler, önemi ve niteliği gereği kişinin bulunduğu ülkenin vatandaşı olup olmadığına bakılmaksızın o ülke tarafından koruma altına alınmalı ve bu temel hak ve özgürlüklerin kullanımı için o ülke tarafından gerekli koşullar sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu demektir ki yabancı bir kişiye tanınan temel hak ve özgürlükler, vatandaşlar ile aynı ölçüde olmalıdır<sup>212</sup>.

Yabancıların hak ve özgürlüklerine ilişkin kurallar çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Sağlanan hakların niteliğine göre sınıflandırma ve kuralların niteliklerine göre sınıflandırma bunlardan bazılarıdır<sup>213</sup>. Sağlanan hakların niteliğine göre sınıflandırma, “Kamu hakları” ve “Özel haklar” olarak ikiye ayrılırken<sup>214</sup>; kuralların niteliklerine göre sınıflandırma “Genel Yabancılar Hukuku Kuralları”, “Özel Yabancılar Hukuku Kuralları” ve “Özel Statü Sahibi Olan Yabancılara Uygulanan Kurallar” olmak üzere üçe ayrılmaktadır<sup>215</sup>.

Çalışmanın konusu, niteliği itibarıyla, ülke dışı kişiler, NATO mensupları, mülteciler ve vatansızlar<sup>216</sup> olarak ayrılan özel statü sahibi olan yabancılar grubundan mülteciler ile ilgili görünmektedir. Bu anlamda bu ayrımın içine giren yabancıların haklarından söz ederken uygulanabilecek hukukî düzenlemelere ilişkin birtakım

---

<sup>211</sup> Berki, s. 159.

<sup>212</sup> Selami Er, “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2014, C. 4, S. 4, s. 177.

<sup>213</sup> Gülören Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 28.

<sup>214</sup> Osman Fazıl Berki, *Devletler Hususi Hukuku*, Cilt-I-Tabiiyet ve Yabancılar Hukuku, 6. Bası, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara, 1966, s. 172.

<sup>215</sup> Tekinalp, s. 29.

<sup>216</sup> Tekinalp, s. 29.

karışıklıklar bulunmaktadır. Ancak özel statüdeki yabancıların kendi statülerine ait düzenlemelerin özel kanun niteliğinde olduğu, yabancılar ile ilgili genel düzenlemelerin ikinci derecede veya özel statünün dışındaki hususlarda uygulanma alanı bulacağı kabul edildiğinden, özel statüdeki yabancılara ait özel kanun niteliğindeki düzenlemeler öncelikle uygulanmaktadır<sup>217</sup>.

Yabancıların sosyal ve ekonomik hak ve özgürlüklerini eğitim, çalışma, gayrimenkul edinme, miras gibi haklar oluşturmaktadır. Çalışmanın konusunu oluşturan ve sosyal ve ekonomik haklardan biri olan çalışma hakkı, kimi yazarlarca yabancıların kamu hukukuna dair hakları içerisinde, kimi yazarlarca kişilerin çalışması ile ortaya çıkan özel hukuk ilişkilerinden doğan hak ve borçları sebebiyle özel hukuk hakları içerisinde, kimi yazarlarca da siyasî haklar içerisinde değerlendirilse de ağır basan görüşün çalışma hakkının bir kamu hakkı olduğu görüşüdür<sup>218</sup>.

## II. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

Son dönemlerde sınır ötesi göçlerin artmasıyla Türkiye nüfusunda ve yabancı işgücü oranında da kayda değer artışlar meydana gelmiştir. Bu artışlar, birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Bütün göç alan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de en güncel meselelerden biri haline gelen bu sorunlar, çoğunlukla göç alan ülkenin ekonomisiyle, artan uluslararası işgücü potansiyelinin uyumunun sağlanmaya çalışılmasına ilişkin olmaktadır. Zira başka bir ülkeye göç eden yabancılar, daha çok ekonomik sebeplerle göç ediyorlarsa, o ülkede bulundukça göç alan devletin uzun vadeli bir ekonomik durum planı yapması gerekmektedir<sup>219</sup>. Göçün ardından özellikle az gelişmiş ülkelerde kendini daha çok gösteren ve yabancı kişilerin çalışma talebiyle ortaya çıkan ekonomik sorunlar, çoğunlukla gelen yabancıların işgücü piyasasına erişiminin tamamen veya kısmen sınırlandırılmasıyla çözülmeye çalışılmaktadır<sup>220</sup>. Ülkelerin gelişmişlik seviyesi arttıkça ülkelerinde bulunan uluslararası koruma statülerine sahip yabancıların çalışma hakkına

<sup>217</sup> Tekinalp, s. 29.

<sup>218</sup> Çelikel - Gelgel, s. 181.

<sup>219</sup> Martin Ruhs, “Immigration and Labour Market Protectionism”, *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015, s. 4.

<sup>220</sup> Hathaway, *The Rights of Refugees Under International Law*, s. 730.

getirilen sınırlamalar da azalmaktadır<sup>221</sup>. Buna göre Türkiye’de bulunan uluslararası koruma statülerine sahip yabancıların çalışma hakkına ilişkin durum, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle iyileştirilmeye çalışılsa da ne yazık ki uygulamada sorunlar yaşanmaktadır.

Daha önce bahsedildiği gibi, kitlesel veya bireysel olarak çeşitli sebeplerle kendi ülkesini terk ederek Türkiye sınırlarına gelip koruma talep eden yabancıların sayısı oldukça fazla olduğu gibi, gelişleri de plansızdır ve ne kadar kalacakları belli değildir. Bu şekilde artan işgücü potansiyeli için devletin, ekonomik durumuna bağlı olarak bir politika belirlemek ve ihtiyaç duyulan ölçüde istihdamı zamanında sağlayabilmek adına bu politikayı hayata geçirmesi gerekmektedir<sup>222</sup>.

Uluslararası koruma talep eden ve uluslararası koruma kapsamına dâhil olmuş olan yabancıların birtakım hak ve özgürlüklerden faydalanabilmeleri, Türkiye’ye yasal yollarla giriş yapan diğer yabancılardan farklı olarak bazı düzenlemelere tabi kılınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde genel olarak yabancıların ve uluslararası koruma talebinde bulunan yabancılar ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler ve buna ilişkin uygulamalar karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir.

#### **A. Uluslararası Hukukta Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkı**

Kişinin temel hak ve özgürlüklerinin bazıları kesinlikle dokunulamaz ve kısıtlanamazken, çalışma hakkı gibi bazı hak ve özgürlükleri de devletler tarafından, o hakkı tanıyacak olan devletin vatandaşı olup olmadığına göre sınırlandırılabilir<sup>223</sup>. Bu sınırlandırma büyük ölçüde yabancı kişinin bulunduğu devletin ekonomik politikasına ve kişinin o devlet ülkesinde hangi yabancılik statüsünde bulunduğuyla bağlı olarak değişmektedir. Ancak her halukarda yabancı kişinin çalışma hakkının mümkün olduğunca iyi imkânlarla korunması gerektiği uluslararası hukuk kaynaklarınca kabul

<sup>221</sup> Hathaway, *The Rights of Refugees Under International Law*, s. 734.

<sup>222</sup> Toksöz - Erdoğan - Kaşka, s. 24.

<sup>223</sup> Altınışık – Yıldırım, s. 129.



edilmektedir<sup>224</sup>. Bu anlamda yabancılara tanınacak haklara ilişkin ayrı politikanın izlendiği ve sınırlandırmaların yapıldığı durumlarda uluslararası hukuk anlamında geçerli olabilecek en geniş kapsamlı düzenlemeler devletler arasında imzalanan uluslararası anlaşmalardır.

Uluslararası hukukta, temel hak ve özgürlüklere ilişkin birçok sözleşme ve kuruluş metni bulunmaktadır. Daha önce de bahsedildiği gibi bu düzenlemelerin başında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi sözleşmeler gelmektedir. Sosyal ve ekonomik hakların içinde yer alan çalışma hakkının bu ve benzeri sözleşmeler kapsamında uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara tanınan haline ve uygulama noktasında bir ülkede bulunan diğer yabancılardan farklı olarak ne içerdiğine açıklık getirmek gerekmektedir. Bu anlamda hem uluslararası korumadan bahseden sözleşmelerin hem temel hak ve özgürlüklere ilişkin yukarıda adı geçen sözleşmelerin birlikte değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

## 1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Yabancıların haklarına ilişkin temel düzenlemelerin başında gelen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde "*herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu*" hükme bağlanmıştır. Bu hüküm, yabancıların çalışma hakkına ilişkin yapılan düzenlemelerden en geniş kapsamlı etkiye sahip olanıdır<sup>225</sup>. Hükümün devamında çalışan kişilerin ücretlerine ve çalışma hakkının kullanımıyla alakalı diğer haklarına ilişkin sahip olduğu haklara da vurgu yapılmıştır.

Söz konusu hükümde "herkes" demek suretiyle yapılan genellemeye yabancıların ve dolayısıyla uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların da dâhil olabileceği görüşü tarafımızca da kabul edilen görüşür<sup>226</sup>. Ayrıca hükmün ikinci fıkrasında herkesin eşit iş için eşit ücret hakkına sahip olduğundan söz ederken, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bu hakkın uygulanması gerektiği özellikle belirtilmiştir.

---

<sup>224</sup> Mark Freedland - Cathryn Costello, "Migrants at Work and the Division of Labour Law", *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015, s. 9.

<sup>225</sup> Aasheim, s. 29.

<sup>226</sup> Bakınız: Källström, Kent and Asbjörn, Eide (eds) (note 143) p. 505f; Aasheim, s. 31.

## 2. Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi

Uluslararası koruma türlerinden mülteciliğe ilişkin en temel düzenlemenin 1951 tarihli Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi olduğu daha önce belirtilmişti. İşbu Sözleşme kapsamında mülteci kavramı tanımlanmakta mültecilerin buldukları ülkede sahip olabilecekleri hak ve özgürlükleri ayrıntılı bir biçimde düzenlemektedir. Bu anlamda 1951 Cenevre Sözleşmesi, mülteci kavramına ilişkin devletler arasında kabul gören ortak bir tanıma yer vererek devletlerce eşit uygulamaların getirilmesi için bir denetim mekanizması görevi görmektedir<sup>227</sup>.

Sözleşmenin “Gelir Getirici İşler” başlıklı üçüncü bölümünde yer alan 17, 18 ve 19. maddeler mültecilerin buldukları ülkede çalışma haklarını kullanabilmelerinden bahsetmektedir. Sözleşmenin 17. maddesi hükmüne göre *taraf Devletler, ülkelerinde yasal olarak ikamet eden her mülteciye, ücretli bir meslekte çalışmak hakkı bakımından, aynı şartlar içinde yabancı bir devletin vatandaşına uyguladıkları en uygun muameleyi uygulamakla* yükümlü kılınmışlardır<sup>228</sup>. Elbette ki her devlet ülkesinde bulunan yabancılara ve yabancılara ilişkin birtakım sınırlama tedbirleri uygulamaktadır. Ancak Sözleşmeye göre ülkede üç yıl ikamet etmiş olan, ikamet ettiği ülkenin vatandaşı olan bir kimse ile evli bulunan, ikamet ettiği ülkenin vatandaşlığını taşıyan bir veya daha fazla çocuğa sahip olan mülteciler bu sınırlama tedbirlerinden muaf tutulmaktadır<sup>229</sup>. Bu demektir ki yukarıdaki şartları taşıyan mülteciler, buldukları ülkenin vatandaşlarıyla aynı muameleye tâbi tutulacaklardır<sup>230</sup>.

## 3. Avrupa Sosyal Şartı

Daha önce de söz edildiği gibi temel haklara ilişkin en önemli düzenlemelerden biri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’dir. Ancak çalışma hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi içinde doğrudan düzenlenmemişse de, Sözleşmenin çeşitli maddelerinde dolaylı olarak kişinin çalışmasının bir özgürlük olduğuna ilişkin düzenlemelere ve iş ilişkilerine dair birtakım kurallara yer verilmiştir<sup>231</sup>.

<sup>227</sup> Goodwin-Gill – McAdam, s. 7.

<sup>228</sup> Altınışık – Yıldırım, s. 127.

<sup>229</sup> Çiçekli, s. 378.

<sup>230</sup> Petter Aasheim, “The Palestinian Refugees and the Right to Work in Lebanon”, University of Lund, Faculty of Law, Graduate Thesis, 2000, s. 34.

<sup>231</sup> Süzek, s. 104; Davis, s. 220.

Bununla birlikte Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni tamamlayıcı nitelikte olan Avrupa Sosyal Şartı’nın Birinci Bölümünün 1. maddesi ile herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacağı güvence altına alınmıştır<sup>232</sup>. Bu hükümde geçen “herkes” ifadesi sadece o ülkenin vatandaşlarını kapsamamaktadır. Ayrıca İkinci Bölümünün 1. maddesi ile de akit devletlere çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasının sağlanması için birtakım sorumluluklar yüklenmiş ve vatandaşlarla eşit düzeyde bir uygulama öngörülmüştür<sup>233</sup>.

Kaldı ki, yine birinci bölümün 18. maddesinde Sözleşmeye taraf devletlerden herhangi bir akit tarafın vatandaşlarının, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir akit taraf ülkesinde, o ülke vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Bu hakkın yalnızca inandırıcı sosyal ve ekonomik nedenlerle herhangi bir kısıtlamaya tâbi tutulabileceği, hakkın korunması için devletlerden özen göstermesinin beklenildiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla Sözleşmeye taraf devletlerin vatandaşlarının bir başka taraf devlete sığınarak uluslararası koruma talep etmesi ve uluslararası koruma türlerinden herhangi birine sahip olması durumunda da bu Sözleşme kapsamında çalışma hakkı korunacaktır<sup>234</sup>. Buna göre Avrupa Sosyal Şartı’nın bu hali ile çalışma hakkına ilişkin olarak, kişinin yabancı ya da vatandaş olmasına göre bir ayırım yapmaksızın herkesin, istisnai durumlar hariç olmak üzere, eşit koşullarda çalışma hakkına sahip olması gerektiği yönünde düzenlemelere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Ancak Avrupa Sosyal Şartı’nın gözden geçirilmiş şekline getirilen ek<sup>235</sup> ile ilgili kişiler yönünden kapsamı düzenlenmiştir. Bu ek maddede yer alan hükme göre iki veya çok taraflı sözleşmelerin hükümlerini saklı tutarak Avrupa Sosyal Şartı’nın uygulanacağı yabancılardan yalnızca ilgili taraf devletin ülkesinde yasal olarak oturan ya da düzenli olarak çalışan diğer taraf devletlerin vatandaşlarını kapsayacağı düzenlenmiştir<sup>236</sup>. Fakat bu hükmün uygulanmasının taraf devletlerden herhangi biri tarafından benzer kolaylıkların başka kişilere yaygınlaştırılmasını engellemeyeceği de belirtilmiştir. Buna

---

<sup>232</sup> Reisoğlu, s. 209.

<sup>233</sup> Reisoğlu, s. 210.

<sup>234</sup> Akıllıoğlu, s. 259.

<sup>235</sup> Enver Bozkurt – Yasin Poyraz – M. Akif Kütükçü, *İnsan Hakları Mevzuatı*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 286.

<sup>236</sup> Bozkurt – Poyraz – Kütükçü, *İnsan Hakları Mevzuatı*, s. 286.

göre Avrupa Sosyal Şartı'nın taraf devletlere başka kişilere bu hakların uygulanması için açık kapı bıraksa da, söz konusu ek madde ile tüm yabancıları kapsamadığı ve çalışma hakkının her yabancı için korunmadığı anlaşılmaktadır.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi daha önce bahsedildiği gibi Avrupa Konseyi bünyesinde yer alan ve tavsiye niteliğinde kararlar alan bir kuruluştur. Bu nedenle Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı'na taraf olan devletlerin bu Şarta uygun davranıp davranmadığını denetlemek üzere iki yılda bir bu devletlerden rapor istemektedir<sup>237</sup>. Bu anlamda Avrupa Sosyal Şartı ile düzenlenen çalışma hakkı gibi birçok hakkın devletlerce uygulanması, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ile sağlanmaya çalışılmaktadır.

#### **4. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi**

Yabancıların çalışma hakkına ilişkin bir başka uluslararası hukuk düzenlemesi ise Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'dir<sup>238</sup>. Sözleşmenin çalışma hakkını doğrudan düzenleyen 6. maddesine göre çalışma hakkının, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkânına ulaşma hakkını da içerdiği ve Sözleşmeye taraf devletlerin, herkesin çalışma hakkını korumak ve bunun için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmektedir<sup>239</sup>. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (ECOSOC)'ne<sup>240</sup> göre bu hak, hem işe girme hakkı hem haksız bir şekilde çalışma hakkından mahrum bırakılmama hakkını kapsamaktadır<sup>241</sup>. Bu anlamda BMESKHS'de de bu Sözleşmenin uygulandığı devlette bulunan yabancılara ve uluslararası koruma talep eden yahut uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara ilişkin bariz bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak devletlerin kendi uluslararası işgücü politikalarına göre, ulusal güvenlik için, yabancıların belli iş ve meslek gruplarında ve kamu hizmetlerinde yer alan görevde çalışmasına getirilen sınırlamalar, bu Sözleşme kapsamında ihlal sayılmamaktadır<sup>242</sup>. Ayrıca Sözleşmenin 4. maddesi ile de bu hakların

---

<sup>237</sup> Er, s. 180.

<sup>238</sup> Reisoğlu, s. 18.

<sup>239</sup> Bozkurt – Poyraz – Kütükçü, *İnsan Hakları Mevzuatı*, s. 67.

<sup>240</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (ECOSOC) ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Akıllıoğlu, s. 397; Algan, s. 181 vd.

<sup>241</sup> United Nations High Commissioner for Human Rights, Fact sheet No. 16, The Committee of Social and Cultural rights <<http://www.unhchr.ch/>>

<sup>242</sup> Aasheim, s. 32.

“demokratik bir toplumda sadece kamunun yararını korumak amacıyla ve yalnızca bu hakların niteliklerine uygun düştüğü ölçüde” hukuk tarafından tespit edilen sınırlamalara tâbi tutulabileceği düzenlenerek, hakkın demokrasi sistemi aracılığıyla devletlerin uygulamaları ve ihlalleri karşısında korunmasını sağlamak amaçlanmıştır<sup>243</sup>.

Ayrıca BMESKHS'nin 6. maddesindeki “herkes” ifadesinden ve 2. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağından uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların da Sözleşmeye dâhil olduğu çıkarılabilmektedir. Sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrasında “*taraf devletlerin, bu Sözleşmede beyan edilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi her hangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt ettikleri*” belirtilmiştir. Bu hükme göre Sözleşmeye taraf devletler, bu Sözleşmede beyan edilen hakların ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almakla yükümlü kılınmıştır. Bu konuda sadece gelişmekte olan ülkelere, insan haklarını ve ulusal ekonomik durumlarını dikkate alarak kendi vatandaşları olmayan kişilere birtakım sınırlamalar getirme imkânı tanınmıştır<sup>244</sup>. Bu anlamda tarafımızca yapılan değerlendirmeye göre, uluslararası koruma kapsamındaki veya uluslararası koruma talebiyle bir devlet ülkesine gelmiş olan yabancılara getirilecek sınırlamalar, ulusal güvenlik ve kamu düzeni sınırları içinde olduğu sürece, bu Sözleşme kapsamında ayrımcılık yasağının ihlalini oluşturmayacaktır.

## 5. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de üye devletlere tavsiye niteliğinde kararlar alarak kendine ait anayasası (ILO Anayasası<sup>245</sup>) ile çalışma hakkı ve çalışanların güvencelerine ilişkin birçok konuda düzenlemeler yapmaktadır<sup>246</sup>. Bu düzenlemeler genel anlamda iki veya çok taraflı sözleşmeler ve tavsiye niteliğindeki kararlarla sağlanmıştır<sup>247</sup>. ILO kapsamında imzalanan ve çalışma hakkını düzenleyen bazı sözleşmelere Türkiye de taraftır<sup>248</sup>. Türkiye'nin de taraf olduğu bu sözleşmelerden ilki,

<sup>243</sup> Ryszard Cholewinski, *Economic and Social Rights of Refugees and Asylum Seekers in Europe*, Oxford University, 1999, s. 19.

<sup>244</sup> Bozkurt – Poyraz – Kütükçü, *İnsan Hakları Mevzuatı*, s. 66.

<sup>245</sup> ILO Anayasası ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Akıllıoğlu, s. 192.

<sup>246</sup> Akıllıoğlu, s. 402.

<sup>247</sup> Akıllıoğlu, s. 404.

<sup>248</sup> Süzek, s. 98.

“111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”dir<sup>249</sup>. Bu Sözleşmenin 1. maddesi ile “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” yasaklanmıştır. Ancak Sözleşmenin ilk maddesi ile birlikte diğer maddelerinin hiçbiri, vatandaş olmayan kişilerin de vatandaşlarla aynı veya benzer muameleye tâbi olacağına ilişkin ifadeler içermemektedir. Bu anlamda her ne kadar ayrımcılık yasağı düzenlenmiş olsa da işbu Sözleşme uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkının korunması için yeterli görünmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye tarafından onaylanan ve çalışma hakkına ilişkin olan bir başka sözleşmesi ise “2 No’lu İşsizlik Sözleşmesi”dir. İşsizliğe karşı mücadele amacı taşıyan bu Sözleşmenin 3. maddesi ile bu Sözleşmeyi onaylayarak işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerine, ilgili üyelerle anlaşarak belirleyecekleri şartlar içinde, bu üyelerden birinin vatandaşı olan işçilerden kendi ülkelerinde çalışanlara, kendi vatandaşı olan işçilerin aldıkları miktara eşit sigorta ödeneği sağlama sorumluluğu yüklenmiştir. Bu demektir ki bu Sözleşme ile çalışma hakkının korunması sadece Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu Sözleşmeyi onaylayan ve işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş olan üyeleri arasında yabancı sayılan kişilerle sınırlı tutulmuştur. Bu anlamda bu Sözleşme için de uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı için yeterli bir koruma öngördüğünü söylemek mümkün görünmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü kapsamındaki bir diğer sözleşme ise “122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi”dir. Sözleşmenin 1. maddesinde de belirtildiği gibi, ekonomik gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözenin amaçlandığı bu Sözleşme ile çalışma hakkını tanıyarak, kişilere iş sağlanması ve gerekli imkanların sağlanmasında ayrımcılık yapılmaması adına diğer sözleşmelerde olduğu gibi bu Sözleşmede de birtakım yasaklar getirilmiştir. Ancak bu yasaklar sadece “ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşe ne olursa olsun” denilerek sınırlı

---

<sup>249</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 07.11.2017).

tutulmuştur. Bu nedenle sözleşmeye taraf bir ülkede bulunarak uluslararası koruma talep eden yabancı kişilerin çalışma hakkı yine dışarıda bırakılmıştır.

Bu anlamda görmekteyiz ki uluslararası hukuk anlamında uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkının korunmasını doğrudan düzenleyen sözleşmeler yok denecek kadar azdır. Ancak bazı sözleşmelerin bu hakkı korumadaki kapsamlarının geniş olması ve net hükümlerle devletleri herkesin çalışma hakkını koruma yükümlülüğü altına sokması ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı dolaylı yoldan da olsa korunmuş olmaktadır.

## **B. Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkı**

Bir kişinin yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için kendisine tanınması gereken en temel haklardan biri de daha önce belirtildiği gibi çalışma hakkıdır. Çalışma hakkının kullanımı, bir ülkenin vatandaşları kadar o ülkede bulunan yabancılar için de önemli bir ihtiyaçtır. Devletler, yabancıların vatandaşlar ile eşit bir şekilde çalışma hakkına sahip olmasını amaçlasa da; bu hakka sahip yabancılar, devletler tarafından çeşitli kısıtlamalara uğratılabilmektedir<sup>250</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi hükümünce, iş sözleşmesinin hem İş Kanunu'nun uygulanmasına hem işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisine temel oluşturduğu düzenlenmiştir<sup>251</sup>.

Türk hukukunda işçi ile işveren ilişkisinin dayanağını oluşturan iş sözleşmesi, daha önce de belirtildiği gibi, "sözleşme özgürlüğü" prensibine dayanmaktadır. Bu anlamda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre taraflara sözleşmenin konusunu ve kapsamını özgürce belirleyebilme imkânı tanıyan sözleşme özgürlüğü prensibi, herkese uygulanacak şekilde düzenlendiğinden<sup>252</sup>, elbette ki yalnızca vatandaşlara tanınan bir özgürlük olarak yorumlanmamalıdır. Bir ülkede bulunan yabancıların da çalışma hakkını etkin biçimde kullanabilmeleri için iş sözleşmesi yapma ihtiyacı içinde olduklarının ve bu sözleşmeyi de özgürce yapabilmeleri gerektiğinin göz önünde bulundurulması

---

<sup>250</sup> Tekinalp, s. 32.

<sup>251</sup> Süzek, s. 235.

<sup>252</sup> Antalya, s. 73.

gerekmektedir<sup>253</sup>. Bu hususa ilişkin Türk hukukundaki düzenlemeler açısından Anayasanın 48. maddesinde “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” denilerek yabancıların da çalışma hakkı ve sözleşme yapma özgürlüğü konusunda eşit olduğu belirtilmiştir. Ancak bu hakların yabancılara tanınmasına ilişkin sınırlama getirilmiştir. Bu göre Anayasanın 16. madde hükmü “Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir.” ifadesi ile bu sınırlamayı düzenlemektedir<sup>254</sup>. Bu anlamda yabancılarla vatandaşların eşit haklara sahip olması kural, bu hakların sınırlandırılması ise ancak kanunla mümkün olabilecek bir istisna olarak düzenlenmiştir<sup>255</sup>.

Çalışma hakkı, Türk hukukunda kamusal hak ve özgürlükler arasında kabul edilirken, bu özelliğinden bağımsız olarak YUKK'un 89. maddesinin 4. fıkrasında yalnızca Türkiye Cumhuriyeti Devleti vatandaşı olanların değil, yabancıların ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancı kişilerin de sahip olduğu en temel haklardan biri olarak düzenlenmiştir. Buna göre, uluslararası koruma statüsü sahiplerine de yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere ilişkin düzenlemeler göz önünde bulundurularak bağımlı ya da bağımsız çalışabilme imkânı sunulmaktadır<sup>256</sup>. Bu anlamda Türk hukukunda her yabancı gerçek kişi gibi uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara da çalışma hak ve özgürlüğü tanınmıştır.

Bunun yanında yabancıların çalışma hakkına ilişkin en temel düzenleme yakın bir tarihe kadar 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun idi. Bu Kanunun amacı 1. maddesine göre yabancıların Türkiye’deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemektir. Bu Kanun ile yabancıların Türkiye’de çalışma haklarını kullanabilmeleri, gerekli aşamaları izleyerek yetkili mercilerden alacakları izne ve çalışmak istedikleri meslek veya sanat alanına ilişkin şartları ilgili kanunlara göre yerine getirmiş olmaları şartına bağlı kılınmıştır<sup>257</sup>. Ancak yabancılara yönelik yapılan bu düzenleme uluslararası koruma sahipleri için ayrıca bir düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur.

---

<sup>253</sup> İştah Cengiz, “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti”, *Çalışma ve Toplum*, 2008, S. 4, s. 191.

<sup>254</sup> Çelikel - Gelgel, s. 109.

<sup>255</sup> Tiryakioğlu, s. 68.

<sup>256</sup> Hamit Tiryaki, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015, s. 105.

<sup>257</sup> Vahit Doğan, *Milletlerarası Özel Hukuk Pratik Çalışma Kitabı*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2015, s. 116.



YÇİHK, yabancıların çalışması ve çalışma izni almaları ve bu sürece ilişkin daha birçok konuyu toparlayarak yeni düzenlemeler getiren ve 13.08.2016 tarihinde yürürlüğe giren 28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır<sup>258</sup>. YÇİHK'un ardından UİK ile Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik hükümleri yabancıların çalışmalarına ilişkin en etkin düzenlemeler halini almışlardır.

## 1. Çalışma İzni

Türkiye, topraklarında sıkça meydana gelen göç hareketliliği sebebiyle, bu hareketliliğe cevap verecek bir politika belirleyerek bu süreci en iyi şekilde yönetmek ve göçü yer yönüyle kontrol altında tutmak durumundadır<sup>259</sup>. Göç sonucunda ülkede meydana gelen işgücü potansiyeli ve istihdam açığı neticesinde bu göç politikalarının en önemli ayaklarından birini uluslararası işgücü politikası oluşturmaktadır. UİK ile uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi ve izlenmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 4. maddesine göre uluslararası işgücüne ilişkin politika belirlemeye ve belirlenen politikayı uygulamaya yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmaya yetkili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır<sup>260</sup>. Bakanlık bu süreçte, öncelikle Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararlarını dikkate almak, daha sonra da diğer ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerini alarak değerlendirmek durumundadır.

UİK'in 4. maddesinin ikinci fıkrası ile de uluslararası işgücü politikasının belirlenme süreci düzenlenmiştir. Bu hükme göre uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararlarının, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmelerin, sektörel ve ekonomik dönemsel değişikliklerin, kalkınma plan ve programlarının, yabancının uyuşunda bulunduğu ülkeyle iki taraflı ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkilerin, Türkiye'nin taraf olduğu iki veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelerin, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir<sup>261</sup>. Bu anlamda uluslararası işgücü politikasının belirlenmesine

<sup>258</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 197.

<sup>259</sup> Toksöz – Erdoğan – Kaşka, s. 23.

<sup>260</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 198.

<sup>261</sup> Güzeloğlu – Güzeloğlu, s. 2.

yardımcı olmak adına, Kanunun 5. maddesine göre, mevcut göç hareketleri ile meydana gelen yabancı istihdamın taleplerini almak, değerlendirmek ve uluslararası işgücünün etkilerini izlemek için Bakanlık tarafından "Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi" kurulmuştur<sup>262</sup>. Ayrıca Bakanlık bu süreçte, ilgili Kanun hükmü uyarınca, kamu güvenliği gözeterek bilgi ve belge edinme hakkına da sahiptir. Bu anlamda izlenen politika gereği yabancı işgücünün Türkiye'de çalışmasının ilk basamağı çalışma izni almak olarak belirlenmiştir.

6735 sayılı UİK hükümlerine göre de 4817 sayılı YÇİHK'da olduğu gibi yabancıların Türkiye'de çalışma haklarını kullanabilmeleri yetkili makamlardan çalışma izni almalarına bağlanmıştır. Çalışma izni vermeye yetkili bu makam, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Kanunun 6. maddesinin ikinci fıkrasına göre bu Kanun kapsamındaki yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Ancak bu hükmün istisnası olarak, diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancıların, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilecek veya çalıştırılabilecek olması belirlenmiştir. Ayrıca 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28. maddesi kapsamında olan daha önce "mavi kart sahipleri" olarak belirttiğimiz yabancıların da çalışma hakkı UİK'in 6. madde hükmü ile saklı tutulmuştur<sup>263</sup>.

#### **a. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzni**

UİK'in 12. maddesine göre bu Kanun uyarınca verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı YUKK'un 27. maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçmektedir. Ancak Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik hükümlerinde mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerine birlikte yer verilmişse de hem bu Yönetmelik uyarınca hem UİK hükümlerinde mülteci ve ikincil koruma sahipleri ile şartlı mülteci ve geçici koruma sahipleri ayrı düzenlemelere tâbi kılınmıştır. 6458 sayılı YUKK kapsamında tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izni olmasının yabancıya çalışma hakkı vermeyeceği

<sup>262</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 199.

<sup>263</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 200.

düzenlenmiştir<sup>264</sup>. Bu nedenlerle uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni almaları iki ayrı başlık halinde incelenecektir.

### (1) Mülteci ve İkincil Koruma Statüsü Sahiplerinin Çalışma İzni

6458 sayılı YUKK'un "Yardım ve hizmetlere erişim" başlıklı 89. maddesinin 4. fıkrasında mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibinin statü almasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabileceği düzenlenerek bu kişilerin çalışma izni alma zorunluluğu kaldırılmıştır<sup>265</sup>. Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilen kimlik belgesi ve ikamet izni, çalışma izni yerine de geçmektedir. YUKK hükümleri ile benzer şekilde Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in 4. maddesi ile de mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibi kişilerin bağımlı veya bağımsız olarak çalışması, statü almalarından itibaren mümkün kılınmıştır. Bu doğrultuda çalışma hakkının sona ermesi de statülerinin sona ermesi veya kimlik belgelerinin iptal edilmesi halinde gerçekleşmektedir<sup>266</sup>.

YUKK'un 89. maddesinin 4. fıkrasının (c) bendi, mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibinin iş piyasasına erişiminin, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ile istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik şartların gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, iş kolu veya mülki ve coğrafi alan itibariyle sınırlandırılabilir düzenlenmiştir. Ancak, Türkiye'de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri bu sınırlamadan muaf tutulmuşlardır<sup>267</sup>.

6458 sayılı YUKK'un 90. maddesi ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara çalışmalarını ile ilgili bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Bu hükme göre, bu kişiler, çalışma durumuna ait güncel bilgileri ve gelirlerini otuz gün içinde bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülükler uymayanlar ile başvuruları ve uluslararası

<sup>264</sup> Uydu Kentler İzleme ve Raporlama Projesi Kapanış Toplantısı Notları, "Türkiye'de Mültecilerin Kabul Koşulları Hak ve Hizmetlere Erişimleri", Mültecilerle Dayanışma Derneği (Mülteci-Der) Yayınları, 2015, s.27.

<sup>265</sup> Neşe Baran Çelik, "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan Veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak Ve Yükümlülükleri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, Özel Sayı, C. 1, s. 120.

<sup>266</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 242.

<sup>267</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 219.

koruma statüleriyle ilgili olumsuz karar verilenlere; eğitim ve temel sağlık hakları hariç, diğer haklardan faydalanmaları bakımından sınırlama getirilebileceği düzenlenmiştir. Bu kişilerin bazı haklardan faydalanmasının sınırlandırılmasına ilişkin değerlendirme bireysel yapılmaktadır. Söz konusu hükme göre sınırlama kararı, ilgili hüküm gereği, kişiye veya yasal temsilcisine ya da avukatına yazılı olarak tebliğ edilmektedir. İlgili kişi, bir avukat tarafından temsil edilmiyorsa kararın sonucu, itiraz usulleri ve süreleri hakkında kendisi veya yasal temsilcisi bilgilendirilir.

## **(2) Uluslararası Koruma Başvurusu Sahiplerinin ve Şartlı Mülteci Statüsüne Sahip Yabancıların Çalışma İzni**

Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in 5. maddesi ile başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi kişiler, mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerinden farklı olarak, çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almakla yükümlü kılınmıştır. Ancak geçerli çalışma iznine sahip olmanın, başvuru sahibi ve şartlı mülteci sayılan yabancılara Türkiye'de mutlak kalış hakkı sağlamayacağı da aynı maddede hükme bağlanmıştır<sup>268</sup>.

Yönetmelik ile başvuru sahibi ve şartlı mülteci sayılan yabancıların başvurularını ve statülerini gösteren belgeleriyle e-Devlet kapısı üzerinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çalışma izni başvurusu yapabilecekleri düzenlenmiştir.

6458 Sayılı YUKK'un "Yardım ve hizmetlere erişim" başlıklı 89. maddesinin 4. fıkrasında uluslararası koruma başvurusu sahiplerinin ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların iş piyasasına erişimlerine ilişkin düzenleme yapılmıştır<sup>269</sup>. Bu hüküm ile bahsedilen uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleridir. Ancak söz konusu hükme göre uluslararası koruma başvurusu sahibi ve şartlı mülteciye ilişkin ayrı bir düzenleme yapılarak uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için başvurulabileceği düzenlenmiştir<sup>270</sup>. Bu hükme göre başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlığın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecektir.

<sup>268</sup> Ayrıca bakınız: Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 221.

<sup>269</sup> Çelikel – Gelgel, s. 206.

<sup>270</sup> Uydu Kentler İzleme ve Raporlama Projesi Kapanış Toplantısı Notları, s. 26.

Kanunun 90. maddesi ile getirilen yükümlülükler ve bu yükümlülüklere uymamanın doğuracağı sonuçlar uluslararası koruma başvurusu sahipleri için de geçerlidir. Dolayısıyla çalışma durumuna ait güncel bilgileri ve gelirlerini otuz gün içinde bildirmeyen uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma statüsü sahiplerinin, eğitim ve temel sağlık hakları hariç, diğer haklardan faydalanmaları sınırlandırılabilir.

Uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci ve geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin 6735 sayılı UİK'in 16. maddesinde, Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak; 6458 sayılı Kanunun 7, 9 ve 10. maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Bu maddede sözü geçen, Kanunun 7, 9 ve 10. maddelerine dair hükümler, çalışma izni başvurusu, başvurunun değerlendirilmesi, reddi ve çalışma izni türlerine ilişkindir. Bu anlamda Kanunun 16. maddesinde sayılan yabancılara, içinde buldukları özel durum gereği sahip oldukları konum ve statü dolayısıyla çalışma izni kuralları, ikamet ve çalışma süresi gibi konulara ilişkin farklı uygulamalar öngörülmüştür<sup>271</sup>.

Ancak Kanunun 17. maddesi "*Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar*" başlığıyla çalışmanın konusuna ayrıca değinmiştir. Buna göre 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci yabancılardan; uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabileceği hükme bağlanmıştır<sup>272</sup>. Bu altı aylık süre 6458 sayılı YUKK'un yukarıda sözü edilen 89. madde hükmü ile uyumlu olarak öngörülmüştür. Bu kişilere çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranmaktadır. Elbette ki geçerli çalışma izni veya çalışma izni muafiyetine sahip olunması bu yabancılara Türkiye'de mutlak kalış hakkı sağlamayacaktır. Bu kişilere verilecek çalışma izni, Kanunun 10. maddesinde belirtilen sürelerle verilebilmektedir. Ancak çalışma izninin kimlik belgesi süresinden uzun olması halinde İl Göç İdaresi Müdürlüğü tarafından kimlik belgesinin süresi çalışma izni ile uyumlu olarak uzatılabilmektedir<sup>273</sup>.

---

<sup>271</sup> Güzeloğlu – Güzeloğlu, s. 3.

<sup>272</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 219.

<sup>273</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 242.

Kanunun 17. maddesi gereğince uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyetlerinin iptali, 6458 sayılı YUKK'un 77. maddesi uyarınca uluslararası koruma başvurusunun geri çekilmesi veya geri çekilmiş sayılması, 85. maddesi uyarınca uluslararası koruma statüsünün sona ermesi veya 86. maddesi uyarınca uluslararası koruma statüsünün iptali hâlinde gerçekleşmektedir. Buna göre uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyetlerinin iptali, İçişleri Bakanlığının bildirimine üzerine, geçici koruma sağlanan yabancıların ise, 6458 sayılı YUKK'un 91. maddesi uyarınca sağlanan geçici korumanın Bakanlar Kurulu kararıyla sonlandırılması veya bireysel olarak sona ermesi ya da iptali hâlinde Bakanlar Kurulu kararı veya İçişleri Bakanlığının bildirimine üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir<sup>274</sup>.

### (3) Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzni

Her ne kadar gerek YUKK gerekse Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik hükümlerinde geçici koruma sahipleri uluslararası koruma kapsamının dışında bırakılmışsa da, UİK'in "*Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar*" başlıklı 17. maddesi ile geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmasına ilişkin, geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabileceği hükme bağlanmıştır<sup>275</sup>. UİK'e göre geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgelerinin iptali, 6458 sayılı YUKK'un 91. maddesi uyarınca sağlanan geçici korumanın Bakanlar Kurulu kararıyla sonlandırılması veya bireysel olarak sona ermesi ya da iptali hâlinde Bakanlar Kurulu kararı veya İçişleri Bakanlığının bildirimine üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir<sup>276</sup>.

Ayrıca geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma hakkı, 11 Ocak 2016 tarihli "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" ile oldukça önemli bir ölçüde düzenleme alanı bulmuştur<sup>277</sup>. Bu Yönetmeliğin amacı, ilk maddesinde

<sup>274</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 222.

<sup>275</sup> Çelikel – Gelgel, s. 208.

<sup>276</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 243.

<sup>277</sup> İneli Ciğer, Meltem, "Protecting Syrians in Turkey: A Legal Analysis", *International Journal of Refugee Law*, Oxford University Press, 2017, Vol 29, No 4,

YUKK'un geçici korumayı düzenleyen 91. maddesi uyarınca geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmalarına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi olarak belirtilmiştir. Söz konusu Yönetmelik ile de geçici koruma sağlanan yabancıların, Türkiye'de çalışabilmeleri ve çalıştırılabilmeleri çalışma izni almaları şartına bağlanmıştır. Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak üzere başvurabilmesi için geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren altı ay geçmesi şartı bu Yönetmelik ile de öngörülmüştür. Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni başvuruları, onları çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet Kapısı üzerinden yapılmaktadır. Ancak bağımsız çalışma iznine başvurma hakkı olan geçici koruma sağlanan yabancıların kendi adına başvuru yapmaları mümkündür<sup>278</sup>.

Yönetmeliğin 7. maddesi ile geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinin illere göre sınırlandırılabilceği düzenlenmiştir. Bu sınırlandırma kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak yapılmaktadır<sup>279</sup>. Bu hükme göre, bu yabancı kişilere çalışma iznine başvuru hakkı verilirken Geçici Koruma Yönetmeliğinin 24. maddesi uyarınca yabancıların kalmasına izin verilen iller esas alınmaktadır. Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 24. maddesi, geçici koruma sağlanan yabancıların kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle herhangi bir sakınca görülmediği hallerde Göç İdaresi Genel Müdürlüğünü tarafından belirlenen illerde kalmalarına izin verilebileceğini düzenlemiştir<sup>280</sup>. Bu doğrultuda kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle çalışma izni verilmesinde sakınca görüldüğünün İçişleri Bakanlığınca bildirildiği illerde çalışma izni verilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından durdurularak bu illerde, verilmiş çalışma izinlerinin uzatılmasına ilişkin başvurular reddedilmektedir. Ancak, yabancıların bu ilde kalma hakkı devam ediyorsa, önceden verilen ve geçerliliği devam eden çalışma izinleri, sona erdiği tarihe kadar kullanılabilmektedir.

Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmalarına ilişkin diğer uluslararası koruma türlerinden farklı olarak gündeme gelen bir konu da istihdam kotasına ilişkindir. Bu husus Yönetmeliğin 8. maddesi ile hükme bağlanmıştır. Söz konusu hükme göre geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde,

---

[www.academia.edu/36375050/Protecting\\_Syrians\\_in\\_Turkey\\_A\\_Legal\\_Analysis\\_29\\_4\\_International\\_Journal\\_of\\_Refugee\\_Law](http://www.academia.edu/36375050/Protecting_Syrians_in_Turkey_A_Legal_Analysis_29_4_International_Journal_of_Refugee_Law) (Erişim Tarihi: 15.05.2018), s. 561.

<sup>278</sup> Asar, s. 210.

<sup>279</sup> İneli Ciğer, s. 562.

<sup>280</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 224.

işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınmaktadır<sup>281</sup>. Bu demektir ki, bu kişilerin çalışabilmesi veya çalıştırılabilmesi, çalışmak istedikleri ildeki dağılım ve işyerindeki Türk vatandaşı sayısı ile ilişkilidir. Bu kişilere uygulanacak olan kotanın oranı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır. Buna göre, çalışma iznine başvurulmuş işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçemez. Dolayısıyla toplam çalışan sayısı on ve ondan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilebilmektedir. Ancak işverenin, işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancının çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirilmesi durumunda söz konusu istihdam kotasının uygulanmayabileceği düzenlenmiştir<sup>282</sup>. Ayrıca Yönetmeliğin 10. maddesine göre işveren, geçici koruma sağlanan yabancıya asgari ücretin altında ücret ödeyememektedir.

Bu koşullara bağlı olarak başvuru değerlendirmesi olumlu sonuçlanan geçici koruma sahibi yabancılara, Yönetmeliğin 9. maddesi gereği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışma izni verilir ve bu durum İçişleri Bakanlığı ile işverene bildirilir<sup>283</sup>. Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izinlerinin iptali ise Geçici Koruma Yönetmeliği kapsamında geçici korumanın sonlandırılması veya iptal edilmesi ile gerçekleşmektedir.

#### **b. Çalışma İzni Başvurusu, Değerlendirilmesi ve Reddi**

ÜİK'in 7. maddesi uyarınca Çalışma izni başvurularının yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında ise yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılacağı belirtilmiştir. Başvurunun yurt dışında yapılması durumunda, başvurular Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilmektedir. Ayrıca ilgili hüküm, çalışma izni başvurularının yetkili aracı kurum tarafından da

<sup>281</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 225.

<sup>282</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 225.

<sup>283</sup> Asar, s. 210.



yapılabileceğini düzenlemiştir. Yurt dışından yapılan başvuruya istinaden çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmek zorundadır. Bu süre içinde Türkiye'ye gelmeyen yabancının, Kanunun 12. maddesinin ikinci fıkrasına göre, çalışma izni iptal edilmektedir.

Çalışma izni başvuruları Bakanlıkça, uluslararası işgücü politikası dikkate alınarak değerlendirilmekte ve bu değerlendirme sırasında gerek görülmesi halinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının da görüşlerine başvurulmaktadır.

Kanunun 7. maddesinin 7. ve 8. fıkralarına göre, usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanmaktadır. Ancak başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması halinde, bu eksiklikler tamamlanmaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenir. Erteleme süresi, bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının resmi bir makamdan belgelendirildiği haller dışında otuz günü aşamaz. Erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvurular ise reddedilmektedir.

Çalışma izni başvurusunun reddedileceği haller Kanunun 9. madde hükmünde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, Kanunun 7. maddesine göre yapılan değerlendirme sonucunda uluslararası işgücü 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 YUKK'un 7, 15 ve 54. maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca 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, kanunî süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan, başvuruların reddedileceği düzenlenmiştir.

Bu hükümde adı geçen ve 6458 sayılı YUKK'un 7, 15 ve 54. maddeleri kapsamındaki yabancılar, İçişleri Bakanlığınca Türkiye'ye girişlerine izin verilmeyecek yabancılar, vize verilmeyecek yabancılar ve hakkında sınır dışı etme kararı alınacak olan kişilerdir.

Ayrıca çalışma izni başvurularında Kanun, daha önce de belirtildiği gibi, bazı yabancılara ilişkin olarak farklı maddelerde ayrı düzenlemeler öngörmüştür. Buna göre uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, serbest bölgelerde çalışacak yabancılar, yabancı öğrenciler ve yabancı mühendis ve mimarlar Kanununun 16, 17, 18 ve 19. maddelerinde ayrı ayrı düzenlenmiştir. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara ilişkin düzenlemeden daha önce bahsedilmişse de serbest bölgelerde çalışacak yabancılar, yabancı öğrenciler ve yabancı mühendis ve mimarlara ilişkin öngörülen düzenlemelerden de bahsetmekte fayda vardır.

Buna göre, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu kapsamında çalışacak olan yabancıların çalışma izni başvuruları Ekonomi Bakanlığı'na yapılmaktadır. Bu kapsamdaki kişilerin çalışacakları serbest bölgeler, kısaca “bir ülkenin siyasî sınırları içinde yer almakla birlikte gümrük sınırları içinde yer almayan bölgeleri” ifade etmektedir<sup>284</sup>. Bu anlamda serbest bölgeler her ne kadar nitelikleri itibariyle ayrı düzenleme gerektirse de yine de ülke ekonomisine dâhildir ve işgücü ihtiyacı duymaktadır. Bu nedenle Türk hukukunda yabancıların çalışma hakkına ilişkin uygulanan bazı kısıtlamalar, serbest bölgelerde çalışacak yabancılara uygulanmamıştır<sup>285</sup>.

Yabancı öğrencilerin çalışma izni başvuruları, Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı olmaları ve ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim görüyorlarsa, öğrenimlerinin ilk yılının tamamlanmış olması şartlarına bağlanmıştır<sup>286</sup>. Yabancı mühendis ve mimarların mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilmeleri için almaları gerekli çalışma izni ise 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 olmaları şartına bağlayarak bu kişilerin proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alabileceklerini düzenlemiştir<sup>287</sup>. Buna göre görülmektedir ki, çalışma hakkının uygulanmasında çalışma izni sürecine ilişkin öngörülen düzenlemelerde çalışmak isteyen yabancı kişinin ülkedeki statüsü ve niteliği ile yapmak istediği iş büyük rol oynamaktadır.

---

<sup>284</sup> Elif Çelik, “Yabancıların Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Haklarının Serbest Bölgeler Yönünden Değerlendirilmesi”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2013, Yıl 33, S. 2, s. 45.

<sup>285</sup> Çelik, s. 56.

<sup>286</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 227.

<sup>287</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 240.

Ayrıca çalışma izni başvurusunun kabulü veya reddine ilişkin karar verilirken iş piyasası göz önünde bulundurularak gerekli işgücünün iç piyasadan karşılanıp karşılanamayacağına da bakılmaktadır. Bu anlamda yabancı kişinin çalışmak istediği alandaki ihtiyacı giderebilecek bir Türk vatandaşı veya ülkede ikamet ve çalışma izni bulunan bir başka kişinin mevcut olması durumunda çalışma izni başvurusunun reddi söz konusu olacaktır<sup>288</sup>.

### (1) Ön İzin Müessesesi

ÜİK, 8. maddesi ile bazı hallerde yabancıların ön izin almalarını zorunlu kılmıştır. Söz konusu hükme göre mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunludur<sup>289</sup>. Ön izin verme yetkisi, sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı'na, eğitim hizmetlerinde ise Millî Eğitim Bakanlığı'na verilmiştir. Ayrıca ön izin alınması gereken mesleklerin belirlenmesi de anılan bakanlıkların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır.

Ayrıca söz konusu hüküm, Yüksek Öğretim Kurulu altında ve Ar-Ge personeli olarak çalışacak kişiler için de öz izin müessesesini getirmiştir. Buna göre 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34. maddesi uyarınca çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına çalışma izni, Yükseköğretim Kurulunun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne istinaden Bakanlıkça verilmektedir. Bunun yanında, Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvuruları ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından değerlendirilmektedir<sup>290</sup>.

---

<sup>288</sup> Mustafa Cin, "Yabancıların Çalışma İzinleri", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2005, C. 8, S. 2, s. 17.

<sup>289</sup> Ayrıca bakınız: Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 203.

<sup>290</sup> Ayrıca bakınız: Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 204.

## (2) Çalışma İzni Muafiyeti

6735 sayılı UİK uyarınca bazı yabancıların çalışma izni almaktan muaf tutulacağı düzenlenmişse de muafiyet kapsamındaki yabancılar işbu Kanun hükümlerinde sayılmamış, bu düzenleme çıkarılması beklenen yönetmeliğe bırakılmıştır<sup>291</sup>. Ancak UİK'in çalışma izni muafiyetini düzenleyen 13. maddesinde 6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesinin ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusunun, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir<sup>292</sup>.

İşbu hüküm uyarınca çalışma izni muafiyeti başvuruları, çalışma izni başvuruları gibi, yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılmaktadır. Yurt dışında yapılan bu başvurular Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir. Başvurusu olumlu değerlendirilerek çalışma izni muafiyeti alan yabancıların, çalışma izni muafiyetiyle geçirdikleri süreler, kanunî çalışma izni veya ikamet izni sürelerinin hesabında dikkate alınmamaktadır<sup>293</sup>. Çalışma izni de, çalışma izni muafiyeti de sürenin sona ermesi veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iptal edilmesiyle geçerliliğini kaybetmektedir<sup>294</sup>.

### c. Çalışma İzni Türleri

Türk hukukunda yabancılar için tanınacak çalışma izni, yabancıların durumu, Türkiye'ye gelme nedenleri ve ikamet süreleri, icra etmek istedikleri iş ve meslekler gibi koşullara bağlı olarak değişmektedir<sup>295</sup>. Zira UİK'in 10. maddesinde çalışma izni türleri "sürelili çalışma izni", "süresiz çalışma izni", "bağımsız çalışma izni" olarak sayılmıştır. Ancak Kanununun 11. ve 16. maddelerinde Turkuaz Kart sahipleri ile çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar da ayrıca düzenlenmiştir. Dolayısıyla Kanunda

<sup>291</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 248.

<sup>292</sup> Ayrıca bakınız: Çelikel – Gelgel, s. 201.

<sup>293</sup> Ayrıca bakınız: Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 218.

<sup>294</sup> Ayrıca bakınız: Çelikel – Gelgel, s. 203.

<sup>295</sup> Çiçekli, s. 114.

bu izin türleri beş ayrı başlıkta düzenlenmiş olmaktadır. Buna göre uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni “çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar” başlıklı 16. maddede düzenlenmiş olsa da bu maddede sadece uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan yabancılar sayılmaktadır. Bu nedenle bütün çalışma izni türlerine kısa da olsa değinilecektir.

### (1) Süreli Çalışma İzni

Çalışma izni başvurusu olumlu sonuçlanan 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 verilen çalışma iznine, UİK’in 10. maddesinin ilk fıkrası uyarınca, “Süreli Çalışma İzni” denilmektedir<sup>296</sup>. Bu çalışma izninin geçerlilik süresi, en çok bir yıldır. Bir yıllık sürenin uzatılması, aynı maddenin ikinci fıkrası ile düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre yabancı kişinin, Kanunun çalışma izni başvurusunu ve değerlendirilmesini düzenleyen 7. maddesinin 3. fıkrası hükmündeki gibi, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan çalışma izni uzatma başvurusunda bulunması gerekmektedir. Yabancı kişinin bu şekilde yapacağı uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir<sup>297</sup>. Ancak farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvuruların uzatılması kabul edilmeyerek bir yıllık süreye tâbi kılınmıştır. Bu anlamda uzatma talebinin aynı işverene bağlı olarak çalışmak üzere olması, uzatma başvurusunun kabulü anlamında önem arz etmektedir<sup>298</sup>.

### (2) Süresiz Çalışma İzni

Türk hukukuna göre belli şartların oluşması halinde herhangi bir süreyle sınırlandırılmaksızın yabancı kişiye süresiz çalışma izni verilmesi de mümkün kılınmıştır.

---

<sup>296</sup> Çiçekli, s. 114.

<sup>297</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 243.

<sup>298</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 206.

Yabancı kişinin süresiz çalışma iznine başvurabilmesi için UİK'in 10. maddesinin 3. fıkrasına göre Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanunî çalışma iznine sahip olması gerekmektedir<sup>299</sup>. Ancak yabancı'nın başvuru şartlarını taşıması yabancıya süresiz çalışma iznine sahip olması noktasında mutlak hak sağlamamaktadır<sup>300</sup>. Bu konudaki başvuruların değerlendirilmesi de yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır.

Süresiz çalışma izni başvurusu olumlu sonuçlanan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanabilmektedir. Uzun dönem ikamet izninin sağladığı haklar 6458 sayılı YUKK'un 44. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, uzun dönem ikamet izni bulunan yabancılar, askerlik yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme, muaf olarak araç ithal etme ve özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanabilmektedir<sup>301</sup>.

### (3) Bağımsız Çalışma İzni

UİK'in 3. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca bağımsız çalışma izni, *“yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni”* olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda bağımsız çalışma izninin, kendi ad ve hesabına ticari kazanç veya serbest meslek kazancı elde etmek isteyen bazı şirket ortakları ve profesyonel olarak kendi işinde bağımsız bir şekilde çalışacak olan yabancılara verileceği söylenebilmektedir<sup>302</sup>.

Kanunun 10. maddesinin 5. fıkrasında da 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olan limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı olan yabancıların bağımsız çalışma izni alarak çalışabileceği düzenlenmiştir. Ancak profesyonel meslek mensubu yabancıların bağımsız

<sup>299</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 243.

<sup>300</sup> Çiçekli, s. 116.

<sup>301</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 244.

<sup>302</sup> Çelikel – Gelgel, s. 196.

çalışma izni alabilmesi, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması koşuluna bağlanmıştır<sup>303</sup>.

Bağımsız çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesi, uluslararası işgücü politikası göz önünde bulundurularak yabancıya eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek diğer hususlar dikkate alınarak yapılmaktadır<sup>304</sup>. Bu şekilde değerlendirilerek olumlu sonuçlanan bağımsız çalışma izninin bu maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak tanınacağı Kanunun 10. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenmişse de herhangi bir süre belirtilmemiştir. Ancak hüküm, “*bu maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın*” diyerek Kanunun 10. maddesinde söz edilen ikamet sürelerinin aranmayacağına işaret etmektedir. Buna göre bağımsız çalışma izni başvurusunda bulunan yabancı kişi için Türkiye’de belli bir süreyle ikamet etmiş olması şartının aranmayacağı söylenebilmektedir<sup>305</sup>.

#### (4) Turkuaz Kart Sahiplerinin Çalışma İzni

Turkuaz kart uygulaması ilk kez UİK’in 11. maddesi ile Türk hukukunda yer almıştır<sup>306</sup>. Bu anlamda UİK ile gelen önemli yeniliklerin başında gelmektedir. UİK’in 11. maddesine 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 verilebilmektedir<sup>307</sup>.

Bu anlamda Turkuaz Kartın nitelikli yabancı olarak nitelendirilen kişilere verileceği söylenebilmektedir. “Nitelikli yabancı” olarak geçen kişiler ise Kanunun 11. maddesinin 5. fıkrasında “*akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojiye ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir*

<sup>303</sup> Çiçekli, s. 116.

<sup>304</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 209.

<sup>305</sup> Çiçekli, s. 117.

<sup>306</sup> Ergin, s. 110.

<sup>307</sup> Erdem, s. 140.

*alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler”* olarak belirtilmiştir. Bu hükme göre nitelikli yabancı olarak anılan Turkuaz Kart sahibi yabancılara daha önce bahsedilen süresiz çalışma izninin yabancı kişiye sağladığı haklardan yararlanabilme imkânı tanınmıştır<sup>308</sup>. Ayrıca Turkuaz Kart sahibi yabancının, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilmek suretiyle, Turkuaz Kartın sağladığı birtakım haklar tanınmıştır<sup>309</sup>.

UİK, Turkuaz Kart uygulaması için iki aşamalı bir süreç öngörmüştür. Kanununun 11. maddesinin ikinci fıkrasına göre, Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir<sup>310</sup>. Geçiş süresi içinde iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancının başvurusu ile kaldırılarak yabancı kişiye süresiz Turkuaz Kart verilir ve bu başvurunun, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılması gerekmektedir<sup>311</sup>. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru, bu hükme göre reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelmektedir.

##### **(5) İstisnai Çalışma İzni**

UİK'in 16. maddesi ile Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak bazı yabancılara Kanununun çalışma izni başvurusu ve değerlendirilmesini düzenleyen 7. maddesi, çalışma izni başvurusunun reddini düzenleyen 9. maddesi ve çalışma izni türlerini düzenleyen 10. maddesi hükümlerinin uygulanmasına ilişkin birtakım istisnalar tanınabileceği düzenlenmiştir<sup>312</sup>. Kanununun 16. madde hükmüne göre istisna tanınan bu yabancılardan, *eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü 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*

<sup>308</sup> Ergin, s.110.

<sup>309</sup> Ergin, s. 110.

<sup>310</sup> Çelikel – Gelgel, s. 197.

<sup>311</sup> Erdem, s. 140.

<sup>312</sup> Çiçekli, s. 117.



*edilen, İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olan, Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı olan, 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 ve alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen yabancılar ile sınır ötesi hizmet sunucuları oldukları tek tek saymak suretiyle belirtilmiştir.*

Bu anlamda çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar kapsamında “6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru” denilmek suretiyle uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar düzenlenmiştir<sup>313</sup>. Ancak bu madde ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılardan yalnızca şartlı mülteci ve geçici koruma sahipleri düzenlenmiş, daha önce de ifade edildiği gibi, mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerine ilişkin daha detaylı düzenleme YUKK hükümlerine bırakılmıştır.

## **2. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılara Çalışma İzni Verilemeyecek Meslek Grupları**

### **a. Genel Olarak Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancılara Çalışma İzni Verilemeyecek Meslek Grupları**

Yabancı bir kişinin Türkiye’de, türü fark etmeksizin, herhangi bir çalışma izni alarak çalışabilmesi için o meslek grubunun Türk vatandaşlarına hasredilen bir meslek olmaması, yani herhangi bir kanunî düzenleme ile yabancı kişiler için o mesleğin icrasının yasaklanmamış olması gerekmektedir<sup>314</sup>. 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun, 15. maddesinin ilk fıkrasında “*Yabancılar,*

<sup>313</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 213.

<sup>314</sup> Çiçekli, s. 130.

*Türkiye’de ancak kanunun kendilerine menetmediği işleri tutabilirler”* diyerek yasaklılığın olmaması şartını açıkça düzenlemişti.

Yabancılar için yasak iş ve meslekler herhangi bir kanunda tek tek sayılmamıştır. Bu nedenle bir mesleğin yabancılar için yasak olup olmadığına bakarken her meslek grubunun kendi kanunî düzenlemesinde, o iş veya mesleği yerine getirme şartı olarak Türk vatandaşı olma kaydının aranıp aranmadığına bakmak gerekmektedir<sup>315</sup>. Esasen 11.06.1932 tarih ve 2007 sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile icrası için Türk vatandaşlığı aranan iş ve meslek gruplarını saymak suretiyle yabancılar için yasak olan meslekler açıkça belirtilmiş ise de işbu Kanun, 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır<sup>316</sup>. Ancak 4817 sayılı YÇİHK da bu meslek gruplarına ilişkin açık bir düzenleme içermezken, YÇİHK’yı yürürlükten kaldıran 28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı UİK de bu meslek gruplarının neler olduğuna ilişkin açık bir hüküm barındırmamaktadır<sup>317</sup>.

Bu anlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğüne yabancıların Türkiye’de çalışma izni alarak dahi çalışamayacakları meslek grupları, diğer kanunlardan toparlanmış haliyle şu şekilde sıralanmıştır:

- 1) Diş tabipliği, dişçilik, hastabakıcılık (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- 2) Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- 3) Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)
- 4) Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)
- 5) Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- 6) Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- 7) Özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi (Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun uyarınca)

---

<sup>315</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 261.

<sup>316</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 261.

<sup>317</sup> Çelikel – Gelgel, s. 216.

- 8) Kara suları dâhilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, kâtiplik, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- 9) Gümrük müşavirliği ve yardımcısı (Gümrük Kanununun 227. maddesi gereğince)
- 10) Turist rehberliği (Turist Rehberliği Meslek Kanununun 3. maddesi gereğince)<sup>318</sup>.

## b. Başlıca Meslek Gruplarına İlişkin Sınırlamalar ve Yasaklar

Yabancı kişilere ilişkin en çok sınırlamanın bulunduğu meslek grubu sağlık alanı iken günümüzde bu alana ilişkin yabancılara getirilen sınırlamalar günden güne azalmaktadır. Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun<sup>319</sup> ile doktorluk mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma şartı aranmaktaydı<sup>320</sup>. Bununla birlikte 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nda<sup>321</sup> da hemşirelik için yine Türk vatandaşlığı aranarak yabancı kişilerin bu mesleği yapması yasaklanmıştı. Ancak 11.10.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname<sup>322</sup> ile hem doktorluğa ilişkin olarak Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'da hem hemşirelik için Hemşirelik Kanunu'nda değişiklik yapılarak, Türk vatandaşlığı şartı kaldırılmış ve doktorluk ve hemşirelik mesleklerinin yabancılar için icrasının önü açılmıştır<sup>323</sup>. Ancak yukarıda da bahsedildiği üzere diş hekimliği, hasta bakıcılığı, eczacılık, veterinerlik gibi sağlık alanındaki diğer mesleklerde bu yasak halen devam etmektedir.

<sup>318</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Türkiye'de Yabancıların Çalışmasının Yasak Olduğu Meslek ve Görevler", <https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/faq/uigm-sikca-sorulan-sorular/> (Erişim Tarihi: 20.01.2018).

<sup>319</sup> 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1219.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2018).

<sup>320</sup> Çelikel – Gelgel, s. 217.

<sup>321</sup> 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6283.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2018).

<sup>322</sup> 663 sayılı KHK metni bakınız: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-3.htm> (Erişim Tarihi: 15.01.2018).

<sup>323</sup> Çelikel – Gelgel, s. 218 ve 222; Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 265.

Buna ilişkin olarak Yargıtay tarafından verilen 2017 tarihli bir karar<sup>324</sup> da ülkesindeki savaş sebebiyle Türkiye'ye gelen Suriye vatandaşının Suriye'de bitirmiş olduğu dış hekimliği fakültesi sebebiyle dış hekimi olarak Türkiye'de çalışmak istemesine ilişkindir. Ancak dış hekimliği için gerekli malzemeleri temin etmesine rağmen çalışma izni almadan faaliyete başlayarak sebep olduğu zararlar nedeniyle mahkûmiyet hükmü veren ilk derece mahkemesinin kararı, Yargıtay tarafından bozularak, sanığın temyiz talebi kabul edilmiştir. Yargıtay, sanığın Suriye'deki bir üniversitenin dış hekimliği fakültesinden almış olduğu diplomasının Türkiye'de denkliğinin olup olmadığını ve bu diploma ile Türkiye'de dış hekimliği yapıp yapamayacağı öğrenmek üzere Yüksek Öğretim Kurulu'ndan görüş sorulması yönünde karar vermiştir. Yargıtay'ın bu kararının, yalnızca Türk vatandaşlarının icrasına izin verilen mesleklerden olan dış hekimliği için yerinde bir karar olmadığı düşünülmektedir.

Mimarlık ve mühendislik meslekleri de daha önce çalışma izni başvurularına ilişkin olarak bahsedildiği gibi, Türk hukukunda doğrudan bir yasak olmamasına rağmen icrası yabancı kişiler için zorlaştırılan bir alandır. 27.01.1954 tarih ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun<sup>325</sup> 33. maddesinde Türkiye'de mühendislik ve mimarlık mesleklerinin icrası için, mimar yahut mühendis kişinin, uzmanlığına uygun bir odaya kaydolması ve üyeliğini koruması şartı getirilmiştir<sup>326</sup>. İlgili Kanun uyarınca yabancı mimar ve mühendislerin ise Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalışabileceği ve Türkiye'de bir aydan fazla kaldıkları takdirde ihtisaslarına en yakın odaya müracaatla geçici üye olarak kaydolabilecekleri belirtilmiştir. İlgili Kanunun 34. maddesi, yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşların yabancı mühendis ve mimar çalıştırabilmesini "*Türkiye'de Devlet daireleri ile resmi ve özel kuruluş ve şahıslara karşı resen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Odalar Birliğinin görüşü alınarak,*

<sup>324</sup> Yargıtay 19. Ceza Dairesi, E. 2016/15292, K. 2017/11617, T. 25.12.2017, <http://www.kazanci.com/kho2/bb/files/dsp.php?fn=19cd-2016-15292.htm&kw=%C3%A7a1%C4%B1%C5%9Fma+izni#fm> (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

<sup>325</sup> 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6235.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2018).

<sup>326</sup> Çelikel – Gelgel, s.226.

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile” mümkün kılınmıştır*<sup>327</sup>.

Türk hukukunda yabancılar için icrası yasaklanan iş ve meslek gruplarını düzenleyen kanunî hükümlerin birçoğu için Türk soylu yabancılar istisna teşkil etmektedir. 25.09.1981 tarih ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun’un<sup>328</sup> 1. maddesi gereğince Türkiye’de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmeleri mümkün kılınmıştır<sup>329</sup>. İşbu Kanunun 3. maddesi ile Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri, sadece özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıyor olmaları şartına bağlanmıştır<sup>330</sup>. Ayrıca 6735 sayılı ÜİK’in “İstisnalar” başlıklı 16. maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi ile *İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen yabancı kişilere çalışma izni başvurusu, değerlendirilmesi ve reddi ile çalışma izni türlerini düzenleyen Kanun maddelerinin uygulanmasında istisnalar tanınabileceği* düzenlenmiştir. Bu demektir ki, 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun ve ÜİK ile Türk soylu yabancıların çalışma izni olarak yabancılar için yasak kılınan meslekleri icra etmeleri mümkün kılınmıştır<sup>331</sup>.

Yabancı kişinin icrası yasaklanan iş ve meslek gruplarında çalışması yahut gerekli izinleri almadan çalıştırılması durumunda çalışmasının dayanağı olan iş sözleşmesinin geçerliliği Türk hukuk doktrininde tartışmalıdır. 2007 sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile yabancıların icrası yasaklanan iş ve meslek gruplarında çalıştırılması halinde iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir<sup>332</sup>. Aynı şekilde çalışma izni olmadan çalıştırılan

---

<sup>327</sup> Çelikel – Gelgel, s. 226.

<sup>328</sup> 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun metni için bakınız: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2527.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2018).

<sup>329</sup> Çelikel – Gelgel, s. 215.

<sup>330</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 277.

<sup>331</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 234.

<sup>332</sup> Cengiz, s. 206.

yabancı bir kişi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin de geçersiz sayılacağı kabul edilmektedir<sup>333</sup>. Ancak bir başka görüş ise çalışma izni alınmasının iş sözleşmesi için geçerlilik şartı olmadığını, dolayısı ile çalışma izni başvurusunun sonucu belli olana kadar yapılan iş sözleşmesinin geçerliliğinin askıda olması gerektiğini savunmaktadır<sup>334</sup>.

Ayrıca UİK, 23. maddesi ile çalışma izni olmadan çalışan yabancı işçiye ve çalışma izni olmadan yabancı işçi çalıştıran işverene idarî para cezası öngörmüştür<sup>335</sup>. Tüm bu denetime dayalı uygulamalar, ekonomik anlamda kayıtsız işgücü sağlanmasını engelleme çabasının yanında, aynı zamanda çalışan yabancı işçilerin de haklarını alabilmeleri ve daha güvenli koşullarda çalışabilmelerini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir.

Kendi kanunlarında yalnızca Türk vatandaşlarına hasredilmiş olan meslek gruplarına ilişkin yabancılara çalışma izni verilememesi kuralı, uluslararası koruma kapsamındaki ve uluslararası koruma başvurusu sahibi yabancılar için de geçerlidir<sup>336</sup>. Gerek 6458 sayılı YUKK, gerekse 6735 sayılı UİK hükümleri, uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara çalışma izni verilebilecek iş ve meslek gruplarına ilişkin olarak yabancının çalışamayacağı iş ve mesleklere ilişkin diğer mevzuatlarda yer alan hükümleri saklı tutmaktadır. Ayrıca UİK'in 17. maddesinin 6. fıkrasında, uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma sağlanan yabancının çalışma ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusu hakkının il, süre, sektör, işkolu, iş ve meslek bakımından Göç Politikaları Kurulu kararları ve Bakanlığın uluslararası işgücü politikası dikkate alınarak uygulanması ve sınırlandırılmasına ilişkin usul ve esasların İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenebileceği düzenlenmiştir<sup>337</sup>.

---

<sup>333</sup> Süzek, s. 309; Cengiz, s. 207.

<sup>334</sup> Öner Eyrenci, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararları Değerlendirme Sempozyumu, *Kamu-İş*, Ankara, 2014., s. 10.

<sup>335</sup> UİK'in 23. maddesine göre Bakanlık iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yapılan denetimler sonucunda 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 idarî para cezasına hükmedilmiştir. Bu fiillerin tekrarı hâlinde, söz konusu hükme göre, idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanmaktadır. Bunun yanında çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilmektedir.; Ayrıntılı bilgi için bakınız: Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 256.

<sup>336</sup> Çelikel – Gelgel, s. 209.

<sup>337</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 243.

### c. Geçici Koruma Sahiplerine İlişkin Sınırlamalar ve Yasaklar

Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni alabileceği mesleklere ilişkin olarak Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik'te ayrıntılı düzenlemeler bulmak mümkündür. İşbu Yönetmelikçe de yalnızca Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve meslekler için geçici koruma sağlanan yabancılar tarafından yapılan çalışma izni başvurularının, değerlendirme yapılmaksızın işlemde kaldırılacağı düzenlenmiştir<sup>338</sup>. Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında, diğer uluslararası koruma türlerinden farklı olarak geçici koruma sağlanan yabancılara belli iş kollarında tanınan muafiyet yer almaktadır<sup>339</sup>. Söz konusu hükme göre mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamında tutularak çalışma izni muafiyeti başvurularının geçici koruma sağlanan illerin valiliklerine yapılacağı düzenlenmiştir. Bu başvurular, daha sonra ilgili valilik tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilmektedir. Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancıların bu başvuruları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca il ve kota sınırlamasına tâbi tutulabilir<sup>340</sup>. Söz konusu hükme göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından değerlendirilerek mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışması uygun görülen geçici koruma sağlanan yabancılara verilen çalışma izni muafiyetleri ilgili valiliğe bildirilmektedir.

Ayrıca Yönetmelikle, geçici koruma sağlanan yabancılara belli iş kollarına ilişkin yapacakları çalışma izni başvuruları için UİK ile öngörülene benzer olarak ön izin şartı getirilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrası, geçici koruma sağlanan yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapacakları çalışma izni başvurularında; sağlık meslek mensuplarının Sağlık Bakanlığından, eğitim meslek mensuplarının ise Milli Eğitim Bakanlığından veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından ön izin almaları gerektiğini, ön izin belgesi olmayan başvuruların ise değerlendirme yapılmaksızın işlemde kaldırılacağını düzenlemiştir<sup>341</sup>.

<sup>338</sup> İneli Cığır, s. 562.

<sup>339</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 222.

<sup>340</sup> Çelikel – Gelgel, s. 208.

<sup>341</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 222.

Yönetmeliğin geçici koruma sağlanan yabancılar için düzenlediği bir başka husus ise bu kişilerin dernek, vakıf ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışmalarına ilişkindir. Yönetmeliğin 11. maddesi ile 5253 sayılı Dernekler Kanunu uyarınca kamu yararına çalışan dernek statüsüne sahip dernekler ile 30.07.2003 tarih ve 4962 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Vakıflara Vergi Muafiyeti Tanınması Hakkında Kanun uyarınca vergi muafiyeti tanınan vakıfların ve İçişleri Bakanlığının uygun görüşü alınmış kâr amacı gütmeyen çeşitli kuruluşların, insani yardım hizmeti faaliyetlerinde geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştırmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurabileceği düzenlenmiştir<sup>342</sup>.

Bu anlamda uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin getirilen tüm bu sınırlamaların daha önce uluslararası hukuk kaynağı olarak değerlendirilen sözleşmelerde bulunan ayrımcılık yasağı ve çalışma hakkının korunması hükümlerine aykırılık teşkil etmediği görülmektedir. Zira bu sınırlamaların çalışma hak ve özgürlüğünün tanınması noktasında olmadığını, Devletin ise ancak kendi ekonomik, siyasî, sosyal durumlarını değerlendirerek belirleyebileceği uluslararası işgücü politikasına göre temel hak ve özgürlükleri korumak koşuluyla belli sınırlamalar getirebileceğini söylemek mümkündür.

### **C. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma Hakkına İlişkin Değerlendirme**

Coğrafi konumu ve devletlerle olan ilişkileri sebebiyle yabancılar tarafından bireysel veya kitlesel göçe sıklıkla maruz kalan Türkiye, sınırlarına gelen yabancıların sahip olacağı hak ve yükümlülüklerle ilişkin politikalarını hem ulusal düzenlemeler, hem uluslararası sözleşmeler doğrultusunda belirlemektedir. Çalışmanın konusu itibarıyla uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı, Türk hukukunda özellikle YUKK ve UİK hükümleri ile düzenlenmiştir. UİK'in çalışma ve işgücüne ile alakalı olan daha önceki kanunî düzenlemelerden farklı olarak uluslararası koruma kapsamındaki yabancıları ayrıca düzenleyen hükümlere sahip olması, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkının Türk hukukunda gittikçe artan bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca uluslararası sözleşmeler ışığında da

---

<sup>342</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 223.



değerlendirilen çalışma hakkına ilişkin uluslararası düzenlemeler, çoğunlukla belli bir kesim yabancıları ve sözleşmelerin tarafı olan devletlerin vatandaşlarını kapsamaktadır.

Birçok sözleşme, yabancılara çalışma hakkının tanınmasını büyük ölçüde sınırlamış, bu sınırlandırmayı ise vatandaşlığa ilişkin yapmıştır. Bu nedenle sözleşmelerin çoğunun uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkını doğrudan düzenlediğini söylemek oldukça güçtür. Ancak eşitlik ilkesi gereğince herkesin sözleşmelerce tanınan haklardan ülkelerin vatandaşları ile eşit şekilde faydalanabileceğini düzenleyen sözleşmelerin uluslararası koruma kapsamındaki yabancıları da içine aldığı kabul edilmektedir.

Daha önce de bahsedildiği gibi Türkiye sınırları içinde bulunan ve mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma ve geçici koruma olarak sayılan uluslararası koruma türlerinin herhangi birine sahip olan yabancıların çalışması sürecine ilişkin Türk hukukunda çok sayıda ayrıntılı düzenleme bulunmaktadır. Ancak özellikle son dönemlerde Türkiye’de bulunan ve geçici koruma sahibi olan Suriye vatandaşlarından hareketle, çalışma hakkına ilişkin uygulamaların, hukuken tanınan şekilden çok farklı olduğu söylenebilmektedir. Olması gerekene göre oldukça kötü koşullarda çalışmaya dahi razı olan bu yabancı kişilerin, gerek çalışma ortamları, gerek çalışmalarının karşılığını almaları gerekse sosyal güvencelerinin ve can güvenliklerinin sağlanması ile ilgili gerekli denetim ve düzenlemeleri yapma hususunda Devlet, yetersiz kalmakta ve hukuken gösterdiği özeni uygulamada yeteri kadar gösterememektedir. Bu nedenle uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkı ile alakalı sorunlarının hukuken tanınmasından ziyade, uygulama noktasında daha fazla olduğu söylenebilir.

### **III. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKKI**

#### **A. Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı**

Kişinin temel hak ve özgürlüklerinin sosyal ve ekonomik tarafını oluşturan haklardan en önemlisi çalışma hakkıdır<sup>343</sup>. Kişinin özgürce istediği işte, uygun koşullarda

---

<sup>343</sup> Reisoğlu, s.11.

ve yaptığı işle orantılı bir ücret karşılığında gerekli tüm tedbirlerle iş güvenliği ve sosyal güvenlik imkânları sağlanarak çalışması geçmişten beri önem arz etmektedir. Zira kişinin yaşam mücadelesini sürdürebilmesi için çalışması zorunludur. Bu anlamda kişiye çalışma hakkını kullanabileceği şekilde uygun ortam sağlamak, devletin sosyal devlet anlayışı gereği başlıca vazifelerindendir<sup>344</sup>.

Devlet tarafından çalışma hakkının korunması ve bu hakka yönelik yapılan tüm düzenlemeler yalnızca kendi ülkesinin vatandaşlarına yönelik değil, yabancı kişileri de içine alacak ölçüde olmalıdır. Ancak elbette ki yabancılara ilişkin yapılan tüm düzenlemelerde uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ihmal edilmemelidir. Zira kişinin çalışma hakkı, nasıl vatandaş ve yabancı ayırt etmeksizin bir ülkede bulunan herkese temel hak ve özgürlüklerden olması sebebiyle tanınıyorsa, sosyal güvenlik hakkı da o ülkede sahip olduğu statüye bakılmaksızın “eşit muamele” ilkesi gereğince tüm yabancılara vatandaşlarla aynı doğrultuda tanınmalıdır. Daha önce de bahsedildiği gibi bu hususa ilişkin çok sayıda ulusal ve uluslararası düzenleme bulunmaktadır.

Çalışma hakkıyla doğan ve çalışan herkes için önem arz eden bir hak olan sosyal güvenlik hakkı da devletlerin hem kendi vatandaşları hem ülkelerinde bulunan yabancı kişiler için belli koşullarda olsa da sağlaması gereken bir imkân ve koruması gereken bir haktır. Ancak devletlerin ekonomi politikalarında öncelik arz eden hususlar arasında ne yazık ki sosyal güvenlik hakkı oldukça gerilerde kalmaktadır. Zira devletler, kişilere çalışma hakkını dahi tam anlamıyla sağlamak noktasında yeterli olamadığı için, sosyal güvenlik hakkının tanınması, çalışma hakkının oldukça gerisinde kalmaktadır.

Özellikle yerel işgücü piyasasında devletin bazı uygulamaları, kendi vatandaşının işgücü ve istihdamını tercih etmesinde “kamu yararı” amacını da aşarak çalışma alanına ilişkin vatandaşını yabancı işçi ile rekabetten korumak maksadı taşımaktadır<sup>345</sup>. Çalışma süresince yapılan araştırmalar sonucunda devletlerin çalışma ve sosyal güvenlik anlamında yaptıkları tüm ihmellere rağmen, son yıllarda özellikle Türkiye’de, sosyal devlet anlayışının, devlet politikalarına ve uygulamalarına yansımaları ile çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin hukukî anlamda birçok adım atılmış olduğu görülmektedir.

---

<sup>344</sup> Refik Korkusuz – Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Bursa, 2013, s. 4.

<sup>345</sup> Tiryakioğlu, s. 80.

Buna ilişkin son dönemlerde çıkarılan kanunlar ve diğer ülkelerle yapılan sözleşmeler bu durumun en iyi örneklerindedir.

## **B. Uluslararası Hukukta Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı**

Bir devlet ülkesinde çalışan kişinin, o ülkenin vatandaşı olsun yahut olmasın, çalışma koşullarının, çalışması karşılığında alması gereken ücretin ve çalışma süresince ve sonrasında sahip olması gereken sosyal güvenliğe dair birtakım haklarının o devletin kendi kanunları ve hukuk sisteminin yanında, uluslararası hukukta da dikkate alındığını ve korunduğunu söylemek mümkündür<sup>346</sup>. Her devlet, önce kendi vatandaşının çalışmasını dikkate alır ve politikalarını buna göre belirler. Bu nedenle yabancı kişilerin çalışma ve sosyal güvenlik hakları daima işin veya mesleğin gerçekleştirileceği devletin vatandaşlarına göre daha az korunmuş ve daha çok sınırlamalara tâbi tutulmuştur. Elbette ki bu sınırlamalar yabancı kişinin sahip olduğu yabancılik statüsünün türüne göre değişmektedir.

Özellikle uluslararası hukuk düzenlemelerinde, yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik haklarını koruma mekanizması olarak geliştirilen en önemli araç “eşit muamele şartı” olmuştur<sup>347</sup>. Bu anlamda birçok sözleşmede çalışma ve sosyal güvenlik hakkından faydalanabilecek kişilerden söz edilirken “herkes” ifadesi kullanılarak vatandaş ile yabancı kişi arasında bir ayırım gözetilemeyeceği düzenlenmiş bulunmaktadır. Kimi sözleşmelerde ise doğrudan, yabancı kişilerin de “*buldukları ülkenin vatandaşı ile eşit muamele göreceği*” belirtilerek olası eşitsizliklerin önüne geçilmiştir<sup>348</sup>.

Yabancı kişilerin sosyal güvenlik haklarının düzenlendiği sözleşmelerin neredeyse hiçbiri uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkına ayrıca ve özel olarak değinmemiştir. Fakat söz konusu sözleşmeler, yabancılarla ilişkin düzenlemeler yaparken, uluslararası

---

<sup>346</sup> Korkusuz – Uğur, s. 28.

<sup>347</sup> Senem Ermumcu, Sığınmacıların ve Mültecilerin Sosyal Güvenlik Hakkı, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2013, C. 4, S. 2, s. 59.

<sup>348</sup> Örneğin: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı vb.; Ayrıntılı bilgi için: Ermumcu, s. 74.

koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıları kapsam dışı bırakmamışlardır.

## 1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Daha önce de bahsedildiği gibi kişinin temel hak ve özgürlüklerden biri olarak çalışma hakkı ve ona bağlı olan sosyal güvenlik hakkının yabancı kişiye ilişkin olarak uluslararası hukuk düzenlemelerindeki yerini inceleyebilmek için başvurulması gereken ilk kaynaklardan biri İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir. Bildirgenin 22. maddesi, sosyal güvenlik hakkını, "*Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır*" demek suretiyle herkese tanımıştır<sup>349</sup>. Ayrıca Bildirgenin 23. maddesinin 3. fıkrası ise çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğunu düzenlemektedir. Söz konusu madde ile çalışan herkesin çalışma hakkını kullanırken kendisi ve ailesi için gerekli sosyal güvenliğin sağlanması hakkı korunmuştur<sup>350</sup>. Söz konusu hükümlerin herkesin sosyal güvenliğe hakkı olduğuna ilişkin düzenlemeleriyle, uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların da bu kapsamda değerlendirildiği düşünülebilmektedir.

Ayrıca Bildirgenin 25. maddesi herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı olduğunu, bunun yanında herkesin, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahip olduğunu belirtmiştir. Özel bakım ve yardım görme hakları bulunan anne ve çocuklarının, ister evlilik içi, ister evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanacakları düzenlenmiştir<sup>351</sup>. Bunun yanında, Bildirgenin elverişli koşullarda çalışma, eşit iş için eşit ücret alma, sendikalara üye olma gibi hakları düzenleyen diğer maddeleri de bu hakları herkese tanıyarak yabancı kişi ayrımı yapmamıştır.

---

<sup>349</sup> Korkusuz – Uğur, s. 29.

<sup>350</sup> Kadir Arıcı, Avrupa Birliği ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s. 15.

<sup>351</sup> Arıcı, s. 16.

## 2. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Yabancıların sosyal ve ekonomik haklarına ilişkin olarak daha önce bahsedilen uluslararası hukuk düzenlemelerinden bir diğeri de Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. Sözleşmenin "Sosyal güvenlik hakkı" başlıklı 9. maddesi ile Sözleşmeye taraf devletlerin, herkese sosyal güvenlik hakkını tanıyacağı belirtilmiştir<sup>352</sup>. Sözleşmeye göre sosyal güvenlik hakkı, sosyal sigorta hakkını da içine almaktadır. Bu anlamda Sözleşmenin herkese sosyal güvenlik hakkını tanıması, gerek vatandaşlık anlamında gerekse yabancı kişinin statüsü konusunda herhangi bir ayırım yapmadığını göstermektedir.

## 3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı<sup>353</sup> ilk bölümünün 12. maddesi ile doğrudan sosyal güvenlik hakkını düzenlemektedir. Bu maddede tüm çalışanların ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiştir<sup>354</sup>. İkinci bölümü, 12. maddesi ise sosyal güvenlik hakkını daha ayrıntılı olarak düzenlemiş ve Sözleşmeye taraf devletlere sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Buna göre, taraf devletler, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi, geliştirmeyi, uygun iki veya çok taraflı sözleşmeler akdiyle ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak, korunan kişilerin taraf ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası da dâhil olmak üzere sosyal güvenlik hakları açısından diğer tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini ve taraf devletlerden her birinin mevzuatına göre tamamlanan

<sup>352</sup> Sadruleşrafi, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı'na İlişkin Düzenlemeler", s. 859.

<sup>353</sup> Çalışma hakkına ilişkin dahi doğrudan herhangi bir hüküm içermeyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "kölelik ve zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 4. maddesi, sosyal güvenlik hakkı için de yorumlanabilmektedir. Bu madde hükmüne göre hiç kimse zorla çalıştırılmamakta ve zorunlu çalışmaya tâbi tutulamamaktadır Söz konusu hüküm gereğince bir kişinin çalıştığı yerde çalışmaya devam etmesi yahut işten ayrılmaya ilişkin kararı tamamen kişinin kendi iradesine bırakılmıştır. Bu anlamda devlet dâhil kimse her ikisi için de kişiyi zorlayamaz yahut mecbur bırakamaz. Çalışan kişinin işten ayrılırken dahi bir takım hakları vardır ve onlardan faydalanmaktan mahrum bırakılmamalıdır.; Ayrıntılı bilgi için bakınız: Davis, s. 221.

<sup>354</sup> Sadruleşrafi, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı'na İlişkin Düzenlemeler", s. 870.

sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını sağlamak için girişimlerde bulunmayı, taahhüt etmektedir<sup>355</sup>.

Bu hükümle bahsi geçen sosyal güvenlik sisteminin, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu<sup>356</sup>, nun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürülmesi öngörülmüştür. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, yabancılar ve göçmen işçilerin sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenleme içermektedir<sup>357</sup>. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun 73. maddesi, taraf devletlerin yabancılar ve göçmen işçilerin sosyal güvenliğinin, bu devletlerin kendi vatandaşları ile eşit muamele görmeleri ve bu kişilerin kazanılmış hakları ile kazanılmak yolunda olan haklarının korunması konusunda, devletlerin özel sözleşmeler yapılması için çaba harcamaları gerektiğini düzenlemektedir<sup>358</sup>.

Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, daha önce de bahsedildiği gibi ek olarak bazı hükümler getirerek ilgili kişiler yönünden kapsam düzenlemesi yapmıştır. Söz konusu hükme göre Avrupa Sosyal Şartı'nın sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 12. maddesinin 4. fıkrasını saklı tutmuştur. Söz konusu maddeye göre devletler; uluslararası sözleşmelerle korunan kişilerin, taraf ülkeler arasında yer değiştirmeleri sırasında sosyal güvenlik hakları açısından kendi vatandaşları ile eşit muamele görmelerini taahhüt etmektedir<sup>359</sup>. Ayrıca bu hükme göre devletlerin taahhüdü, akit devletlerden her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını da kapsamaktadır. Buna göre bu hükmün dışındaki birçok haktan yararlanacak yabancı kişiden yalnızca ilgili taraf devletin ülkesinde yasal olarak oturan ya da düzenli olarak çalışan diğer taraf devletlerin vatandaşlarını kapsamaktadır. Her ne kadar hükmün devamında, bu hükmün uygulanmasının taraf devletlerden herhangi biri tarafından benzer kolaylıkların başka

---

<sup>355</sup> H. Şadi Ekdemir, Avrupa Birliği – Türkiye – Uluslararası Sosyal Güvenlik Uyum ve Eşgüdüm Normları, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2009, s. 1023.

<sup>356</sup> Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, 16.04.1964 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün işbirliğiyle hazırlanıp imzalanarak, 17.03.1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun amacı, Avrupa Konseyi'ne üye devletler arasında, sosyal güvenliğin daha yüksek bir seviyede sağlanması konusundaki uygulamaların artmasını sağlamaktır. Türkiye de 07.03.1980 tarihinden beri bu Kod'a taraftır. Ayrıntılı bilgi için bakınız: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048> (Erişim Tarihi: 02.04.2018).

<sup>357</sup> Sadruleşrafi, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı'na İlişkin Düzenlemeler", s. 861.

<sup>358</sup> Ekdemir, s. 1034.

<sup>359</sup> Ekdemir, s. 1050.

kişilere yaygınlaştırılmasını engellemeyeceği belirtilmişse de, Avrupa Sosyal Şartı'nın da kapsam olarak yabancıların sosyal güvenlik hakkının korunmasına tam anlamıyla yetmediği söylenebilmektedir.

Ancak söz konusu ek madde hükmü ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılardan mülteci statüsüne sahip kişiler için ayrı bir düzenleme öngörülmüştür. İlgili hükme göre Avrupa Sosyal Şartı'na taraf her devletin, 28 Temmuz 1951'de Cenevre'de imzalanan Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi'nde ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolde tanımlanan ve ülkesinde yasal olarak bulunan mültecilere, olabildiğince lehte ve her halde ilgili taraf devletin 1951 Cenevre Sözleşmesi ve bu mültecilere uygulanabilecek olan diğer uluslararası belgelerle üstlenmiş olduğu yükümlülüklerden daha az olmamak üzere lehte muamelede bulunacakları düzenlenmiştir. Bu ek hüküm gereğince Avrupa Sosyal Şartı'na taraf devletlerden birinin ülkesinde bulunan mültecilere, 1951 Cenevre Sözleşmesi temel alınarak olumlu yönde bir ayrıcalık tanınmıştır. Bu demektir ki 1951 Cenevre Sözleşmesi kapsamında mülteci sayılan yabancıların sosyal güvenlik hakkı, Avrupa Sosyal Şartı kapsamında korunabilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki ilgili hüküm, şu halde dahi bütün yabancıları ve uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile diğer uluslararası koruma kapsamındaki yabancıları kapsamadığından yeterli korumayı sağlama anlamında eksik kalmaktadır.

#### **4. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi**

Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi<sup>360</sup>, Sözleşmeye taraf devletlerin vatandaşlarıyla mülteci ve vatansız kişilere sosyal güvenlik anlamında eşit muamele uygulanacağını düzenlemiştir<sup>361</sup>. Sözleşmenin 2. maddesi sosyal güvenlik kavramının kapsamını geniş tutmuştur.

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile işçilere Sözleşmeye taraf devletlerde çalışmalarına ilişkin olarak sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi ve sosyal güvenlik yardımlarının taraf devlete gönderilmesi hususunda düzenlemeler yapılmıştır<sup>362</sup>.

---

<sup>360</sup> Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 14.12.1972 tarihinde Paris'te imzalanarak 1977 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 1977 yılında kabul etmiştir. Sözleşmenin Türkçe metni için bakınız: [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf) (Erişim Tarihi: 15.01.2018)

<sup>361</sup> Sadruleşrafi, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı'na İlişkin Düzenlemeler", s. 869.

<sup>362</sup> Çelikel – Gelgel, s. 304.

## 5. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Sosyal güvenlik hakkına ilişkin olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nezdinde yapılan birçok sözleşme vardır. Bu sözleşmelerin ilkinin *102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi*<sup>363</sup> oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile sağlık, işsizlik, ihtiyarlık, aile, analık, ölüm, maluliyet yardımları ile hastalık ödenekleri ve iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlar gibi hususlar ayrı ayrı bölümlerde düzenlenmiştir. Bu şekilde Sözleşmeye taraf olan devletler, bu Sözleşme kapsamında korunan herkese adı geçen yardımları, kabul ettikleri ölçüde, sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Türkiye, bu Sözleşmeyi, bir takım şartlarla belli yardımların yükümlülüğünü kabul ederek onaylamıştır. Hastalık ödenekleri, ihtiyarlık, maluliyet, ölüm yardımları ve iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlar Türkiye'nin kabul ettiği yükümlülüklerdendir. Sağlık ve analık yardımlarına ilişkin yükümlülükleri ise Sözleşmede belirtilen bir takım istisnalardan faydalanmak suretiyle kabul etmiştir<sup>364</sup>.

Ayrıca Sözleşmenin yabancıların sosyal güvenlik haklarını doğrudan düzenleyen 68. madde hükmünde yabancı uyruklu çalışanların vatandaşlarla eşit muameleye tâbi tutularak, aynı haklara sahip olacakları düzenlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde Türkiye tarafından da kabul edilen bir başka sözleşme ise *118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi*'dir<sup>365</sup>. İşbu Sözleşme, vatandaşlarla yabancı kişilerin sosyal güvenlik konusunda eşit muameleye tâbi olması hedeflenen bir Sözleşmedir<sup>366</sup>. Sözleşme kapsamında çalışanın sosyal güvenliğine ilişkin olarak Devletler tarafından kabul edildiği ölçüde sağlanacak yardım ve imkânlar Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ile benzerlik göstermektedir. Bu anlamda sağlık, işsizlik, ihtiyarlık, aile, analık, ölüm, maluliyet yardımları ile hastalık ödenekleri ve iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak

<sup>363</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi", [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377270/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 05.12.2017).

<sup>364</sup> Senem Ermumcu, s. 60; Ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377270/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm) m. 3, m. 9-(d), m. 48-(c). (Erişim Tarihi: 15.03.2018).

<sup>365</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi", [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377276/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377276/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 05.12.2017).

<sup>366</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377276/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377276/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 05.12.2017).



yardımlar geniş bir biçimde bu Sözleşme ile de öngörülmüştür. Birçok ülke; iç hukuk düzenlemesini, Sözleşmede tanınan haklar ve yardımlar bakımından yetersiz kalması sebebiyle değiştirmiş ve Sözleşmeye uygun hale getirmiştir<sup>367</sup>. Sözleşmenin 2. maddesi ile her üyenin bu yükümlülüklerden birini veya birkaçını uygulamak üzere Sözleşmeyi kabul edebileceği düzenlenmiştir.

Yabancı kişilerin söz konusu yardımlardan faydalanması için Sözleşme'nin 4. maddesi, eşit muamele gereği, bu kişilerde ikamet şartı aranmaması gerektiğini düzenlemiştir. Ancak bir başka üye devlet kendi mevzuatıyla, kendi ülkesinde bulunan yabancıların sosyal güvenlik haklarından faydalanmasını ikamet şartına bağlıyorsa, o devletin vatandaşlarının da sosyal güvenlik haklarının diğer devletlerce ikamet şartına bağlanması mümkün kılınmıştır. Bu anlamda 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ile uluslararası koruma başvurusu sahiplerinin sosyal güvenlik hakkına ilişkin doğrudan hüküm içeren en iyi örneklerden biridir. Sözleşmenin 10. maddesince mültecilere ve vatansız kişilere ayrıcalık tanınmıştır. Söz konusu madde hükmü ile mültecilere ve vatansızlara Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında mütekabiliyet şartı aranmayacağı düzenlenmiştir. Mültecilere tanınan bu hak, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkının korunması anlamında olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilmektedir.

Yargıtay, 2003 tarihli bir kararında<sup>368</sup> mülteci olarak çalışan davacıya şartları oluştuğunda yaşlılık aylığının bağlanması yönünde olumlu bir karar vermiştir. Bu kararda, 1479 sayılı Kanunda Türk soylu olmayan çalışana Bağ-Kur sigortası bağlanamayacağı düzenlenmişse de, Anayasa'nın 90. maddesinde yer alan usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğuna ilişkin hüküm gereğince 1951 Cenevre Sözleşmesi ile 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda mütekabiliyet şartı aranmaksızın mültecilere sosyal güvenlik hakkı tanınması gerektiği, 1479 sayılı Kanun hükmünün göz ardı edilerek, davacıya yaşlılık aylığının bağlanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu şekilde karar veren ilk derece mahkemesinin kararı, yaşlılık aylığının talep tarihinden

<sup>367</sup> Ali Güzel – Ali Rıza Okur – Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 124.

<sup>368</sup> Yargıtay 10. HD. E. 2003/1898, K. 2003/3807, T. 24.04.2003; Nuray Ekşi, *Milletlerarası Nitelikli Davalara İlişkin Mahkeme Kararları*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007, s. 785.

itibaren bağlanacağına ilişkin olarak düzeltilerek onanmıştır. Bu anlamda işbu Yargıtay kararı da göstermektedir ki, mültecilere vatandaşlarla eşit muamele gösterilmesi konusunda yargı mercii de uluslararası sözleşmelerle korunan hakların tanınması hususunda titiz bir yaklaşım sergilemektedir.

## 6. İki Taraflı Sözleşmeler

Farklı ülkelerde geçici süreli olarak çalışmak üzere giden işçilere, çalışacakları ülkede sağlanacak sosyal güvenlik hakları için hangi ülkenin kanunlarının dikkate alınması gerektiği hususu uluslararası hukukta önem arz etmektedir. Bu nedenle ülkeler bu sorunu çözebilmek adına karşılıklı anlaşarak sosyal güvenlik sözleşmesi yapmaktadır<sup>369</sup>. Türkiye de birçok ülkeyle sosyal güvenlik sözleşmesi imzalayarak hem işçilerin sigortalılık durumuna ilişkin uygulanacak hükümleri belirlemek hem özellikle işçilerin hizmet birleştirme ve emeklilik sürelerinin hesaplanmasına ilişkin talepleri ve doğabilecek sorunları gidermeyi amaçlamıştır. Bu anlamda yirmi üç ülke Türkiye ile sosyal güvenlik anlaşması imzalamıştır. Bu ülkelere örnek olarak Almanya, Fransa, Hollanda, İngiltere, Belçika, Macaristan ve Güney Kore gösterilebilmektedir<sup>370</sup>. Ancak bu ülkelerle yapılan sosyal güvenlik sözleşmelerinin ayrıntıları, çalışmanın konusu ile alakalı olmadığından bu çalışma dâhilinde incelenmeyecektir.

### C. Türk Hukukunda Genel Olarak Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenlik hakkının korunması, uluslararası hukukta olduğu gibi, Türkiye’de de çalışma hakkı kadar eski değildir. Ancak güncel hukukî düzenlemelerde sosyal güvenlik hakkının üzerinde özellikle durulmuş ve bu konudaki eksikliklerin tamamlanabilmesi için adımlar atılmıştır. Ancak ne yazık ki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkı vatandaşların haklarına göre daima ikinci planda kalmış ve çok daha dar kapsamda düzenleme alanı bulmuştur. Bu anlamda bu eksikliğin ortaya çıkardığı mağduriyetleri gidermek adına güncel düzenlemelerde özellikle “eşit muamele”

<sup>369</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 290.

<sup>370</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız: <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/contents/genel-bilgiler/ikili-sosyal-guvenlik-anlasmasi/> (Erişim Tarihi: 03.05.2018).

hususunun üzerinde durulmuştur. Buna göre bir ülkede bulunan yabancı ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancılarla, o ülkenin kendi vatandaşlarının çalışma ve sosyal güvenlik yönünden eşit muamele görmesi gerektiği hususu kimi kanunlarda doğrudan belirtilmektedir. Bu nedenle kural olarak yabancılık unsuru, kişiye sosyal güvenlik hakkı tanınmasında herhangi bir önem arz etmemektedir<sup>371</sup>.

## 1. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1982 Anayasası, 60. maddesi ile açık ve net bir biçimde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve devletin, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alarak teşkilat kurması gerektiğini düzenlemiştir. Bu hüküm, sosyal güvenlik hakkını, yabancı yahut vatandaş ayırt etmeksizin herkese tanımıştır<sup>372</sup>. Eşit muameleye ilişkin anayasal bir düzenlemenin bulunması bu çalışma için büyük önem taşımaktadır.

## 2. 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

Ayrıca uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkı, Türk hukukunda YUKK ile de doğrudan düzenleme alanı bulmuştur. 6458 sayılı YUKK'un 89. maddesi, "Yardım ve hizmetlere erişim" başlığıyla, başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerden; herhangi bir sağlık güvencesi olmayan ve ödeme gücü bulunmayanların, SSGSSK hükümlerine tâbi olduğunu, genel sağlık sigortasından faydalanacak kişilerin primlerinin ödenmesi için Genel Müdürlük bütçesine ödenek konulduğunu, primleri Genel Müdürlük tarafından ödenenlerden ödeme güçlerine göre primin tamamı veya belli bir oranı talep edildiğini, sağlık güvencesi veya ödeme gücünün bulunduğu veya başvurunun sadece tıbbi tedavi görmek amacıyla yapıldığı sonradan anlaşılanların ise genel sağlık sigortalılıklarının sona erdirilmesi için en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilerek yapılan tedavi ve ilaç masraflarının geri alınacağını düzenlemektedir<sup>373</sup>. Bu Kanuna göre uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, çalışma izni belgesi veya çalışma izni

---

<sup>371</sup> Ermumcu, s. 59.

<sup>372</sup> Sadruleşrafi, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı'na İlişkin Düzenlemeler", s. 862.

<sup>373</sup> Çiçekli, s. 377.

muafiyeti aldıkları andan itibaren genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilmişlerdir. Bu anlamda sosyal güvenliğin sağlanması uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar için bir hak olmasının yanında işveren ve devlet için de bir yükümlülük niteliği taşımaktadır<sup>374</sup>.

### 3. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu

Yabancıların sosyal güvenlik hakkına ilişkin bir başka hukukî düzenleme ise daha önce bahsedildiği gibi, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'dur. UİK'in "Bildirim ve sosyal güvenlik yükümlülüğü" başlıklı 22. maddesi, yabancıların sosyal güvenlik hakkına ilişkin işverenlerin yükümlülüklerinden bahsetmiştir<sup>375</sup>. Uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenliğine ilişkin olarak UİK'te ayrıca bir düzenleme yapılmasa da 22. maddenin 2. fıkrası hükmünde çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenlere, Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı tutularak sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanunî süresi içinde ve SSGSSK hükümlerine göre yerine getirmeleri yükümlülüğü düzenlenmiştir<sup>376</sup>. Bu anlamda uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik haklarının da söz konusu madde kapsamında korunacağı söylenebilir.

Bu hükme göre yabancı çalıştıran işverenler, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumunu ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmekle yükümlü kılınmıştır<sup>377</sup>. İşverene sahip olmayan süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancıların da işverenlerle aynı yükümlülüklerle sahip olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancıların da çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti ile alakalı doğan aynı durumları on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmesi gerekmektedir.

<sup>374</sup> Neşe Baran Çelik, s. 116.

<sup>375</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 237.

<sup>376</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 237.

<sup>377</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 256.

#### 4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkına ilişkin en temel düzenleme 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Bu Kanun ile sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak ve buna ilişkin uygulamaların usul ve esaslarını belirlemek amaçlanmıştır. Kanun'un 4. maddesinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayıldıkları belirtilmiştir<sup>378</sup>. Bu durumda söz konusu hükme göre yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar da sigortalı sayılmaktadır. Ancak UİK gibi, SSGSSK de mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyuğunda olan kişileri hariç tutmuştur<sup>379</sup>. Bu demektir ki bu sözleşmelerin varlığı halinde sözleşmenin sosyal güvenliğe ilişkin hükümleri öncelikli olarak uygulanacak hükümlerdir.

Ayrıca Kanunun sigortalı sayılmayan kişileri düzenleyen 6. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde *"yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanların"* da sigortalı sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemede, sigortalı sayılmayacağından bahsedilen kişilerin yabancı yahut Türk vatandaşı olması bir önem arz etmemektedir<sup>380</sup>. Ancak hükümde yine uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı tutulmuştur.

5510 sayılı SSGSSK, Türk hukukunda hem genel anlamıyla yabancıların hem uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkından doğrudan söz edebileceğimiz bir düzenlemedir. İşbu Kanunun 60. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen zorunlu sigorta kapsamındaki yabancıların genel sağlık sigortalarından faydalanabilmesi için bu yabancıların Türkiye'de ikamet etmeleri şartı getirmiştir. Türkiye'de ikamet eden kişilerden yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler,

<sup>378</sup> Korkusuz – Uğur, s. 6.

<sup>379</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 290.

<sup>380</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 237.

mütekabiliyet esası da dikkate alınarak genel sağlık sigortası sahibi sayılmaktadır<sup>381</sup>. Söz konusu hükme göre uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler de genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır<sup>382</sup>.

Ayrıca Kanun'un 61. maddesinde de uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların, uluslararası koruma başvurusu yaptıkları veya uluslararası koruma statüsü aldıkları, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacağı ve ilgili kurumlarca kapsama alındığı tarihten itibaren bir ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bildirileceği düzenlenmiştir<sup>383</sup>. Buna göre ilgili Kanun da yabancı çalışanların sosyal güvenliğinin yanında uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkını da korumaktadır.

SSGSSK'nin 50. maddesinin 1. fıkrasına göre kişiler, isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olabilmektedir. Kanunun 50. maddesi ile isteğe bağlı sigortalı olmak, önce Türkiye'de ikamet etme şartına, daha sonra da zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, 18 yaşını doldurmuş bulunmak, isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na başvuruda bulunmak şartlarına bağlanmıştır<sup>384</sup>. Bu kişilerin sigorta primleri için 52. maddenin 2. fıkrasında yapılan düzenlemede, "*yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'de yerleşik olma hali bir yılı doldurmadıkça genel sağlık sigortası primi alınmaz ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaz*" denilmek suretiyle bahsedilmiştir. Buna göre yabancı kişilerin isteğe bağlı sigorta sahibi olabilmeleri için aranan ikamet şartı en az bir yıl olarak belirlenmiştir. Kanunun 61. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine göre bu kişilerin gerekli şartları sağlaması halinde, tescilleri ayrıca bir bildirimle gerek olmaksızın yapılarak tescil tarihinden itibaren genel sağlık sigortası başlatılmaktadır.

---

<sup>381</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 291.

<sup>382</sup> Ermumcu, s. 60.

<sup>383</sup> Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 292.

<sup>384</sup> Çelikel – Gelgel, s. 302.

Çalışma izni olmadan çalıştırılan yabancıların iş sözleşmelerinin geçerliliğine ilişkin tartışmadan tezin daha önceki bölümlerinde bahsedilmiştir. Ancak bu durum, çalışan yabancı kişinin sosyal güvenlik hakkına ilişkin de birtakım tartışmalara neden olmaktadır. Zira çalışma izni olmadan çalıştırılan yabancı kişinin iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayıldığı bir durumda bu kişi hiçbir sosyal güvenlik hizmetinden faydalanamayacak ve işverenin üzerine düşen yükümlülüğünü yerine getirmemesinin sonuçlarına tek başına katlanacaktır<sup>385</sup>. Ancak bu durum SSGSSK'nin 4. maddesinin (a) bendi hükmüne ters düşmektedir. Bu hüküm, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayılacağını düzenleyerek sigortalılığı iş sözleşmesi yapılmış olması şartına bağlamıştır.

Aynı şekilde yabancı kişinin 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile yabancıların icrası yasaklanan iş ve meslek gruplarında çalışması durumunda iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması halinde de söz konusu madde hükmü ile uyumsuzluk doğacaktır. Bu nedenle bu tartışmaları sonlandırmak adına çalışan yabancı kişinin "*iş ve sosyal güvenlik hukukunun koruyucu hükümlerinden yararlandırılması*" gerektiği görüşü öne sürülmüştür<sup>386</sup>.

Daha önce de bahsedildiği gibi bazı yabancılara Türkiye'de sahip oldukları hak ve yükümlülükler anlamında istisnalar tanınmıştır. Sosyal güvenlik hakkı da bu kişilerin istisnai kabul edildiği haklardandır. Bu yabancıların bir kısmı, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28. maddesi gereği doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler ve üçüncü dereceye kadar altsoylarıdır. Bu yabancılara "Mavi Kart sahipleri" de denilmektedir<sup>387</sup>. YUKK'un 44. maddesinde düzenlenen uzun dönem ikamet izni bulunan yabancılar istisna oluşturan yabancıların bir kısmını, 6735 sayılı UİK'in 11. maddesinde geçen Turkuaz Kart sahibi yabancılar ise kalan kısmını oluşturmaktadır. Bu kişiler milli güvenlik ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanabilmektedir<sup>388</sup>.

---

<sup>385</sup> Hediye Ergin, "Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, C. 4, S. 16, s. 1382.

<sup>386</sup> Eyrenci, s. 10.

<sup>387</sup> Güngör, s. 158.

<sup>388</sup> Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku*, s. 239.

#### **D. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Değerlendirme**

Çalışma süresince yapılan araştırmalarda görülmektedir ki, iki veya çok taraflı sözleşmelerde ve Türk hukukunda yer alan çeşitli kanunî düzenlemelerde yabancıların sosyal güvenlik hakkı korunmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar gün geçtikçe yapılan yeni düzenlemelerle geliştirilerek ihtiyaca daha çok hitap eden bir hale getirilmiştir<sup>389</sup>.

Bazı kanun ve sözleşmeler, tüm yabancılarla vatandaşlarla eşit muamelede bulunulmasını düzenlerken, bazıları ise uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik imkânlarına ulaşabilmelerine dair özel hükümler içermektedir. Özellikle güncel kanun ve sözleşmelerde görülmektedir ki, sosyal güvenlik hakkının korunmasına yönelik yapılan çalışmalar, yeni hukukî düzenlemelerle artmakta ve geliştirilmektedir. İster yabancı olsun ister vatandaş, çalışan herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması gerektiğine ilişkin duyarlılığın gün geçtikçe artması hem temel hak ve özgürlükler hem Türk hukuku anlamında olumlu ve sevindirici gelişmelerdir. Ancak mevcut düzenlemeler ışığında uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenlik hakkının, yabancıların sosyal güvenlik hakları kadar gerek uluslararası hukukta gerekse Türk hukukunda düzenleme ve uygulama alanı bulamadığı söylenebilir.

---

<sup>389</sup> Tekinalp, s.182.



## SONUÇ

Son yıllarda bazı ülkelerde yaşanan ve diğer ülkeleri de etkileyen birtakım siyasî olaylar, ülkeler arasında göç hareketlerini artırmıştır. Bu nedenle göç alan ülkelerin bu hareket ile topraklarına gelen yabancı kişilere ilişkin bir düzenleme yapma ihtiyacı doğmuştur. Bir yabancının bazı hak ve özgürlüklerden faydalanma şartlarının belirlenmesi, bulunduğu ülkedeki statüsüne bağlıdır. Bu nedenle bu çalışmanın konusunu oluşturan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sahip oldukları hakların sınırlarını belirleyen bazı kanunî düzenlemeler yapılmıştır.

Herkes gibi yabancılara da tanınması gereken temel hak ve özgürlüklerden biri de çalışma hakkıdır. Birçok devlet, ülkesinde bulunan yabancıların daha iyi imkânlarda yaşamasını sağlamak ve temel ihtiyaçlarını karşılaması için ortam oluşturmak amacıyla düzenlemeler yapmaktadır. Türk hukukunda çalışma hakkını da içine alan yabancıların temel hak ve özgürlükleri, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere bu konuyu düzenleyen diğer kanunlarla güvence altına alınmıştır. Ayrıca Türkiye, yabancıların haklarına ilişkin birçok uluslararası sözleşmeye taraf olarak yabancıların haklarının uluslararası hukukta korunmasına da katkıda bulunmuştur.

Çalışmanın ilk bölümünde, öncelikle konuya ilişkin temel kavramlar olan yabancı, uluslararası koruma, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi kavramların üzerinde durulmuş ve konunun yer aldığı başlıca uluslararası sözleşme ve metinler ile ulusal hukuk düzenlemelerinden bahsedilmiştir. Bu şekilde, çalışma boyunca değerlendirilen tüm hususların daha anlaşılır bir hale gelebilmesi için uygun bir zemin oluşturulmuştur.

İkinci bölümde ise uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik haklarının tanınmasına ilişkin hem ulusal hem uluslararası hukuk kaynaklarında yer alan düzenlemeler değerlendirilmiştir. Bu bölümde incelenen ulusal kaynakların başında YUKK, UİK, İskân Kanunu ve SSGSSK gelmektedir. Konuya ilişkin uluslararası kaynaklar ise İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1951 Cenevre Sözleşmesi, BMESKHS, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Sözleşmeleri ile Türkiye'nin imzaladığı iki taraflı sözleşmelerdir. Ayrıca bu bölümde, yabancıların Türkiye'de çalışma izni alma süreci ayrıntılı bir biçimde ele alınarak uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar açısından öngörülen farklı ve benzer yönlerdeki tüm uygulamalar karşılaştırmalı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Bu çalışma ile yapılan değerlendirmeler neticesinde tespit edilen önemli hususlar ve sunulabilecek öneriler Şu Őekildedir:

1) Uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların uluslararası korumaya başvuru anından itibaren kendilerine çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti tanınması ile çalışma izninin sona ermesi hallerinden birinin ortaya çıkması anına kadar geçen süreçte Türk hukukunda yer alan düzenlemelerin, uluslararası düzenlemelerle büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. Öyle ki bazı kanunlarda yer alan hükümler, Türkiye’de bulunan yabancılara ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara uluslararası düzenlemelerden daha yüksek standartlar öngörmektedir.

2) Uluslararası hukukta, uluslararası koruma başvurusu sahipleri ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma hakkına ilişkin Türkiye’nin taraf olduğu birçok sözleşme bulunmaktadır. Bu anlamda temel hak ve özgürlüklerin korunmasına ilişkin en temel sözleşmeler, bu hak ve özgürlüklerin tanınmasında yabancı kişi ile vatandaş ayırımını ortadan kaldırmış ve devletlere “eşit muamele” şartı getirmiştir. Ancak devletlere, bu hak ve özgürlüklere belli koşullarda sınırlama getirme hakkı tanınmıştır. Buna göre devletler, milli güvenlik ve kamu düzeni gibi önemli hususların korunması kapsamında yabancılara bu hak ve özgürlüklerin tanınmasında sınırlamalar getirebilmektedir. Türkiye de yaptığı birçok uluslararası sözleşmede bu hakkını saklı tutmuştur.

3) Türk hukukunda 28.07.2016 tarihine kadar uluslararası koruma statüsü sahiplerinin çalışma hakkını da kapsayan yabancıların çalışma hakları konusuna ilişkin başlıca düzenleme 4817 sayılı YÇİHK iken, 13.08.2016 itibariyle yürürlüğe giren 28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı UİK, bu kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Uluslararası koruma statüsü sahiplerinin çalışma haklarından UİK’in “İstisnalar” başlıklı 16. maddesinde “çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar” kapsamında bahsedilmiş ve ardından 17. madde içerisinde de uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar için daha ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Kanunun 16. ve 17. hükümlerinden de anlaşılacağı üzere 6735 sayılı UİK, çalışmanın konusu olan “Uluslararası Koruma Kapsamında Olan Yabancıların Çalışma Hakkı” hususuna ilişkin olarak özel bir düzenleme getirmiştir. Ayrıca UİK, uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar hususu gibi daha birçok konuyu tek bir düzenleme altında toparlayarak eski düzenlemelerin yaşanan gelişmelere uyumunu sağlamıştır. Ayrıca gerekçesi

incelendiğinde, UİK'in Türkiye'de bulunan yabancılar ile orantılı olarak artan uluslararası işgücü potansiyelinin kontrol edilmesi, daha sağlıklı işgücü dağılımının sağlanması ve konuya ilişkin önceden yaşanan ve daha sonra da doğması muhtemel sorunların bertaraf edilebilmesi adına yerinde bir düzenleme görülmektedir.

4) Sosyal güvenlik hakkı da çalışma hakkını tamamlayan ve çalışma hakkının gereği gibi yerine getirilmesine yardımcı olan sosyal ve ekonomik haklardan biridir. Ancak sosyal güvenlik hususunda uluslararası hukuk düzenlemelerinde şartların iyileştirilmesi çok eski zamanlara dayanmamaktadır. Buna ilişkin atılan en güncel adımlar ülkeler arasında imzalanan iki taraflı sosyal güvenlik anlaşmalarıdır. Türkiye de birçok ülkeyle sosyal güvenlik anlaşmasına sahiptir. Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu ve yabancıların çalışma hakkını düzenleyen sözleşmelerin içinde sosyal güvenliğe ilişkin hükümler de bulunmaktadır. Ancak yabancı çalışanlara sosyal güvenliğin sağlanması hususunda yapılan ILO Sözleşmeleri doğrudan etkiye sahip olması sebebiyle daha büyük bir öneme sahiptir. Ancak çalışma hakkında olduğu gibi, sosyal güvenlik hakkı da uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar açısından uluslararası sözleşmelerde oldukça dar bir kapsamda düzenleme alanı bulabilmiştir.

5) Türkiye'de çalışan herkesin sahip olması gereken sosyal güvenlik hakkının, yabancı işçilere de tanınması devletin sorumluluğundadır. Sosyal güvenlik hakkına ilişkin ulusal düzenlemelerin de tarihi çok eskiye dayanmamaktadır. Zira sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak çalışanlarını korumak ve onlara hak ettikleri çalışma ortamını sağlamakla yükümlü olan Türk devletinin, yabancı çalışanlarına da vatandaşları ile eşit muamelede bulunması gerekmektedir. Ancak yabancıların çalışmasına ilişkin sosyal güvenlik imkânları, vatandaşlarınkinden daha çok ihmal edilmiştir. Türk hukukunda sosyal güvenlik hakkına ilişkin en temel düzenleme 5510 sayılı SSGSSK'dir. Bu Kanunda yabancıların sosyal güvenlik hakkına yer vermenin yanında, uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların sosyal güvenliğine ilişkin de düzenlemeler öngörülmüştür. Ancak bu durum, Türk hukukunda uluslararası koruma başvurusu sahipleri ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkının, yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkından daha sınırlı olduğu da bir gerçektir.

6) Türkiye, uzun yıllardır birçok ülkeden gelen sığınmacı ve göçmene ev sahipliği yapmaktadır. Bu anlamda göç ve sığınmacılara ilişkin politikaların belirlenmesinde

birçok ÷lkeye nazaran daha tecrübeli bir konumda bulunmaktadır. Dolayısıyla bu kişilerin Türkiye’de sahip olacakları hak ve yükümlölüklerin tespiti de geçmişten beri güncelliğini koruyan bir husustur. Bununla birlikte kabul etmek gerekir ki, Türkiye’de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların çalışma ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin hem ulusal mevzuatta hem uluslararası sözleşmelerde yer alan düzenlemeler, olumlu olarak gelişmekte ve yabancılara daha iyi koşullar öngörmektedir.

7) Ancak bu düzenlemelerin uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların günlük hayatına olan yansımalarına bakıldığında öngörülenlerin uygulamaya yansımadağı gör÷lmektedir. Zira Türkiye’de bulunan uluslararası koruma sahiplerinin çok büyük bir kısmı, Türkiye’de kanunen çalışmalarının mümkün olduğundan dahi habersizdir. Bunun yanında Türkiye sınırları içinde yaşayan ve karşısına çıkan engellerle çalışmasının yasal yollarla mümkün olmadığına inandığı için geçimini kayıt dışı çalışarak sağlamak zorunda kalan birçok uluslararası koruma sahibi, Türk vatandaşlarından çok daha az ücretler almayı kabul etmesine rağmen o ücretlere ulaşmakta bile güçlük yaşamaktadır. Bu anlamda kanunlarla düzenlenen sosyal güvenlik hakkının uluslararası koruma sahiplerine de tanınması, uygulamada kayıt dışı çalışacak işi dahi zor edinmiş bu yabancılar için ulaşılabilir bir hak olmaktan öteye gidememektedir. Zira sosyal güvenlik hakkının tanınması için hukukî düzenlemelerde aranan şartlar, gerçek çalışma hayatında sağlanamamaktadır.

8) Kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak zorunda olan bir uluslararası koruma başvurusu sahibi ya da uluslararası koruma kapsamındaki yabancı için çalışma hakkından yararlanmanın zor olması, ücretlerinin ödenmemesi, çalışma koşullarının elverişsiz olması, sosyal güvenliğin bulunmaması gibi olumsuz durumlar, sosyal hayatta da birtakım sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle birçok uluslararası koruma kapsamındaki yabancı için bu sorunlardan kurtulmanın yolu, ya Türkiye’den giderek bir başka ÷lkeye yerleştirilmek ya da Türkiye’de Türk vatandaşlığına sahip olmak olarak gör÷lmektedir. Bu nedenle ulusal hukukî düzenlemelerin ve uluslararası sözleşmelerin uygulamada karşılığının bulunmaması durumunda, Türkiye sınırlarında bulunan uluslararası koruma sahiplerini bir başka ÷lkeye göndermek yahut bu kişilere kısa yoldan vatandaşlık vermek öncelikli olarak başvurulması gereken çözümler olmamalıdır.

9) Uluslararası koruma sahiplerine kanun ve sözleşmelerle tanınan hakların uygulamada da gereğı gibi sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda Devlet, kayıt dışı

istihdamı engellemek adına ihtiyaç duyulan tedbirleri almalıdır. Kendi ülkelerini, okullarını, işlerini, evlerini bırakarak Türkiye'ye giriş yapan uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların, Türkiye'ye giriş yaptıktan sonra yaşamlarını sürdürürken ekonomik ve sosyal anlamda sıkıntı yaşayacakları açıktır. Bu nedenle Devlet, bu kişilerin uluslararası korumaya başvuruda bulunmaları anında yapılan resmî işlemlerde bir işte çalışmaya müsait olan yabancı kişileri tespit ederek bu hususun da kayıt altına alınmasını sağlamalıdır. Ayrıca bu kişilerin ülkelerinde hangi meslekle uğraştıkları, uzmanlık alanları, eğitim durumları ve bu kişilerin yatkın olduğu meslek grupları öğrenilerek bir kayıt sistemi oluşturmalıdır. Böylece çalışana ihtiyaç duyulan iş alanlarına uygun olan uluslararası koruma sahibi yabancılar, bu alanlara yönlendirilerek hem ülkenin istihdam açığını doğru bir biçimde kapatmış olacak hem kendilerine uygun bir işte yasal yollarla çalışma imkânı bulmuş olacaklardır.

10) Ancak uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların eğitimini almış oldukları kendi uzmanlık alanlarına uygun işlerde çalışabilmeleri için yalnızca Türk vatandaşlarının icrasına izin verilen meslek gruplarında belirli sınırlarla da olsa çalışabilmelerine imkân tanınmalıdır. Elbette ki bu imkân, milli güvenlik ve kamu düzeni korunarak sağlanmalıdır.

11) Türkiye'de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara tanınan çalışma ve sosyal güvenlik haklarının, hukukî düzenlemelerde öngörüldüğü gibi uygulanabilmesi için Devlet'in uygulamadaki eksiklikleri gidermek adına saha çalışması yaparak sorunları tespit etmesi ve bu sorunları yeni hukukî düzenlemelerle gidermesi gerekmektedir. Ayrıca Türk hukukunun uluslararası koruma kapsamındaki yabancılara tanıdığı çalışma ve sosyal güvenlik haklarından uluslararası koruma kapsamındaki yabancıların da haberdar olması sağlanmalı ve gerekirse hangi koşullarda hangi işlerde çalışabilecekleri ve çalışırken sahip oldukları haklar ve yükümlülüklerle ilişkin eğitimler düzenlenmelidir. Bu şekilde hem Türk devleti için hem Türkiye'de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar için uzun vadede daha kalıcı bir huzur ortamı sağlanabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aasheim, Petter, "The Palestinian Refugees and the Right to Work in Lebanon", *University of Lund, Faculty of Law, Graduate Thesis*, 2000.
- Acer, Yücel – Kaya, İbrahim, *Uluslararası Hukuk Temel Ders Kitabı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Akıllıoğlu, Tekin, *İnsan Hakları – I (Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:17, Ankara, 1995.
- Akkuş, Fatih, "Yeni Bir Milat: Uluslararası İşgücü Kanunu", [www.MuhasebeTR.com](http://www.MuhasebeTR.com), (Erişim Tarihi: 08.05.2017), 2016.
- Aksar, Yusuf, *Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk-II*, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013.
- Algan, Bülent, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.
- Altınışik, Çiğdem –Yıldırım, Mehmet Şahin, *Mülteci Haklarının Korunması*, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, 2002.
- Altuğ, Berin C., "Yabancılar ve İş Hukuku", *Adalet Dergisi*, Yıl: 58, Temmuz-Ekim 1967.
- Altuğ, Yılmaz, "The Right to Work of Aliens in The United States", *Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1962, C. 12, S. 18, ss. 269-319.
- Anderson, Bridget, "Precarious Pasts, Precarious Futures", *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015.
- Antalya, Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Asar, Aydoğan, *Yabancılar Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2017.
- Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.11.2017).
- Aybay, Rona, *Yabancılar Hukuku*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007.
- Aydın, Fazıl (editör), *Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:10, Ankara, 2014.

- Barkın, Ersan, “1951 Tarihli Mülteciliğin Önlenmesi Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014, S. 1, ss. 331-360.
- Batır, Kerem, *Uluslararası Hukukta Vatandaşlık*, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2018.
- Berki, Osman Fazıl, *Devletler Hususi Hukuku*, Cilt-I-Tabiiyet ve Yabancılar Hukuku, 6. Baskı, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara, 1966.
- BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin134.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf), (Erişim Tarihi: 10.03.2018).
- Bozkurt, Enver – Poyraz, Yasin – Kütükçü, M. Akif, *İnsan Hakları Mevzuatı*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Bozkurt, Enver – Kütükçü, M. Akif – Poyraz, Yasin, *Devletler Hukuku*, Yetkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2015.
- Büyükçalık, Mürvet Ece, *Mülteci Hukuku'nun Gelişimi ve Türkiye'de Mültecilerin Sosyal Hakları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- Cengiz, İftar, “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti”, *Çalışma ve Toplum*, 2008, S. 4, ss. 187-211.
- Cholewinski, Ryszard, *Economic and Social Rights of Refugees and Asylum Seekers in Europe*, Oxford University, 1999.
- Cin, Mustafa, “Yabancıların Çalışma İzinleri”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2005, C. 8, S. 2, ss. 1-23.
- Civan, Orhan Ersun – Gökalp, Arzu, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2011, S. 1, ss. 233-263.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Türkiye’de Yabancıların Çalışmasının Yasak Olduğu Meslek ve Görevler”, <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/contents/faq/uigm-sikca-sorulan-sorular/>, (Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- Çelik, Elif, “Yabancıların Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Haklarının Serbest Bölgeler Yönünden Değerlendirilmesi”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 2013, Yıl 33, S. 2, ss. 43-74.
- Çelik, Neşe Baran, “Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan Veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, Özel Sayı, C. 1, ss. 67-148.
- Çelikel, Aysel – Öztekin Gelgel, Günseli, *Yabancılar Hukuku*, Beta Yayınları, 23. Baskı, İstanbul, 2017.

- Çiçekli, Bülent, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2016.
- Davis, Howards, *Human Rights Law*, Oxford University Press, 4th Edition, New York, 2016.
- Devlet Planlama Teşkilatı, *ILO Dünya Çalışma Raporu II*, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ocak 1991, C. 2.
- Devlet Planlama Teşkilatı, *ILO Dünya Çalışma Raporu III*, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ocak 1991, C. 3.
- Doğan, Vahit, *Milletlerarası Özel Hukuk Pratik Çalışma Kitabı*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2015.
- Doğan, Vahit, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017a.
- Doğan, Vahit, *Türk Yabancılar Hukuku*, Savaş Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2017b.
- Doğru, Osman, *İnsan Hakları Uluslararası Mevzuatı*, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.
- Dost, Süleyman, "Ulusal Ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Ülkemizdeki Suriye'li Sığınmacıların Hukuki Durumu", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, C. 4, S. 1, ss. 27-69.
- Dulkadir, Dilek, "Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacı Krizi ve Suriyelilerin İç Hukuktaki Statüleri", *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 2017, C. 1, S. 2, ss. 21-36.
- Ekdemir, H. Şadi, *Avrupa Birliği – Türkiye – Uluslararası Sosyal Güvenlik Uyum ve Eşgüdüm Normları*, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2009.
- Ekşi, Nuray, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006.
- Ekşi, Nuray, *Milletlerarası Nitelikli Davalara İlişkin Mahkeme Kararları*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007.
- Ekşi, Nuray, "Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları, Geçici Koruma Usulü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi", *İstanbul Barosu Dergisi*, 2014, C. 88, S. 6, ss. 65-89.
- Ekşi, Nuray, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2016.
- Elçin, Doğa, "Türkiye'de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2016, S. 124, ss. 9-80.



- Er, Selami, “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2014, C. 4, S. 4, ss. 176-221.
- Erdem, Bahadır, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul, 2017.
- Eren, Abdurrahman, *Türkiye’de İnsan Haklarının Korunması (Uluslararası Korunma Mekanizmaları ve Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Rolü)*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 22. Baskı, Ankara, 2017.
- Ergin, Hediye, “Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, C. 4, S. 16, ss. 1370- 1396.
- Ergin, Hediye, “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Getirilen Yenilikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2016, S. 36, ss. 107-118.
- Erken, Baki, “Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, Ekim-Aralık 2013, C. 1, S. 2, ss. 66-84.
- Ermumcu, Senem, Sığınmacıların ve Mültecilerin Sosyal Güvenlik Hakkı, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2013, C. 4, S. 2, ss. 58-76.
- Eroğlu, Deniz, “Ulusal Güvenlik Kaygılarından Mali Külfet Söylemine: Türkiye’nin Yeni Sığınma Politikaları”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2015, C. 3, S. 2, ss. 209-226.
- Eyrenci, Öner, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararları Değerlendirme Sempozyumu, *Kamu-İş*, Ankara, 2014, ss. 4-44.
- Freedland, Mark - Costello, Cathryn, “Migrants at Work and the Division of Labour Law”, *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015.
- Freeman, Michael, *İnsan Hakları Disiplinlerarası Bir Yaklaşım*, Birleşik Yayınları, Ankara, 2008.
- Goodwin-Gill, Guy S. – McAdam, Jane, *The Refugee in International Law*, Oxford University Press, Third Edition, New York, 2011.
- Göç Terimleri Sözlüğü, [http://www.goc.gov.tr/files/files/goc\\_terimleri\\_sozlugu.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/goc_terimleri_sozlugu.pdf), (Erişim Tarihi: 07.10.2017), 2009.

- Göksel, Gülay Uğur, “Uyum/Entegrasyon Politikaları: Kavramlar ve Terminoloji Üzerine Bir Analiz”, “Entegrasyon ve Sınır Politikaları Çerçevesinde Mültecilerin İçselleştirilmesi ve/ya Dışsallaştırılması” Toplantı Notları, *Mültecilerle Dayanışma Derneği (Mülteci-Der) Yayınları*, 2017, ss. 19-25.
- Gözler, Kemal, *Hukuka Giriş*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.
- Gözübüyük, Şeref – Gölcüklü, Feyyaz, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi*, Turhan Kitabevi, 8. Bası, Ankara, 2009.
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.
- Güngör, Gülin, *Tabiiyet Hukuku*, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2015.
- Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza – Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 124.
- Güzeloğlu, Fatma Esra – Güzeloğlu, Abdülkadir, “Yabancıların Çalışma İzinlerinde Yeni Dönem: Uluslararası İşgücü Kanunu”, [www.guzeloglu.legal](http://www.guzeloglu.legal), (Erişim Tarihi: 13.04.2017), 2016.
- Hathaway, James, *The Law of Refugee Status*, Kanada: Butter Worths Press, 1991.
- Hathaway, James C., *The Rights of Refugees Under International Law*, Cambridge University Press, 6th Edition, Cambridge, 2016.
- IOM, *Glossary on Migration*, International Migration Law Series No. 25, Second Edition, 2011.
- İneli Ciğer, Meltem, “Protecting Syrians in Turkey: A Legal Analysis”, *International Journal of Refugee Law*, Oxford University Press, 2017, Vol 29, No 4, [www.academia.edu/36375050/Protecting\\_Syrians\\_in\\_Turkey\\_A\\_Legal\\_Analysis](http://www.academia.edu/36375050/Protecting_Syrians_in_Turkey_A_Legal_Analysis) 29 4 International Journal of Refugee Law, (Erişim Tarihi: 15.05.2018), ss. 555-579.
- Kaya, Pir Ali - Ertuğrul Yılmaz, Işın Ulaş, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2016, S. 1, ss. 55-80.
- Kirişçi, Kemal, “Zorunlu Göç ve Türkiye”, Sığınmacı, Mülteci ve Göç Konularına İlişkin Türkiye’deki Yargı Kararları, *Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK)*, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı, 2000.
- Korkusuz, Refik – Uğur, Suat, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Bursa, 2013.
- Nomer, Ergin, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, Filiz Kitabevi, 24. Baskı, İstanbul, 2018.

- Odman, Mustafa Tevfik, *Mülteci Hukuku*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, Ankara, 1995.
- Odman, M. Tevfik, “Mülteci Hukukunda Uluslararası Düzenlemeler ve Uluslararası Standartlar”, *Türk Mülteci Hukuku ve Uygulamadaki Gelişmeler*, *İstanbul Barosu Yayınları*, Şubat 2004, ss. 11-56.
- Özdemir, Cumhur Sinan, “Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu’nun Getirdiği Düzenlemeler”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Ankara, 2016, C. 11, S. 124, ss. 118-122.
- Özkan, Işıl, *Göç, İltica ve Sığınma Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2017.
- Öztürk, Necla, “Türk Vatandaşlığı Kanunu Tasarısı’nın Vatandaşlığın İrade Dışı Kaybı Yollarına Yaklaşımı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2007, S. 73, ss. 95-131.
- Paksoy, Sadettin – Karadeniz, Mine, “Kilis’te Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Sosyo-Ekonomik Yapısı Üzerine Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder>, (Erişim Tarihi: 09.11.2017), 2016, C. 15, S. 58, ss. 785-798.
- Pazarcı, Hüseyin, *Uluslararası Hukuk*, Turhan Kitabevi Yayınları, 13. Baskı, Ankara, 2014.
- Poyraz, Yasin, “Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, C. 20, S. 2, ss. 53-69.
- Reisoğlu, Safa, *Uluslararası Boyutlarıyla İnsan Hakları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2001.
- Ruhs, Martin, “Immigration and Labour Market Protectionism”, *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, [www.oxfordscholarship.com](http://www.oxfordscholarship.com), (Erişim Tarihi: 14.11.2017), 2015.
- Sadrüleşrafi, Hüseyin Ali, “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkı’na İlişkin Düzenlemeler”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1999-2000, Yıl 19-20, ss. 853-873.
- Sadrüleşrafi, Hüseyin Ali, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Sosyal Güvenlik Hakkı”, [www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt1/sayil/1.11%20sadrulesrafi.pdf](http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt1/sayil/1.11%20sadrulesrafi.pdf), (Erişim Tarihi: 23.10.2017), 1999, C.1, S. 1, ss. 190-230.
- Safi, Sibel, *Mülteci Hukuku*, Legal Kitabevi, İstanbul, 2017.
- Sur, Melda, *Uluslararası Hukukun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

- Şahin, İsmail - Düzgün, Oğuz, “Türkiye’ye Gerçekleştirilen Ortadoğu Kaynaklı Zorunlu Göçlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri: 1979-2014 Arası”, *Tesam Akademi Dergisi*, Bursa, Temmuz 2015, S. 2, ss. 167-195.
- Şanlı, Cemal – Esen, Emre – Ataman Fıganmeşe, İnci, *Milletlerarası Özel Hukuk*, Vedat Kitapçılık, 5. Baskı, İstanbul, 2016.
- Tekinalp, Gülören, *Türk Yabancılar Hukuku*, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul, 2003.
- Tiryaki, Hamit, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015.
- Tiryakioğlu, Bilgin, “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara, 1997, C. 46, S. 1-4, ss. 67-84.
- Tokcan, Işıl, “Mülteci Hukukunda Uluslararası Koruma”, *Türk Mülteci Hukuku ve Uygulamadaki Gelişmeler*, *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul, Şubat 2004, ss. 57-61.
- Toksöz, Gülay – Erdoğan, Seyhan – Kaşka, Selmin, *Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*, Göç Yönetimi Genel Politika Çerçevesinin Düzenlenmesi ve Uygulanması Hususunda Türkiye’nin Çabalarının Desteklenmesi Projesi, Uluslararası Göç Örgütü (IOM), Ekim, 2012.
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), *Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Bağlamında Uluslararası Göç Tartışmaları*, TÜSİAD Yayını, İstanbul, Aralık 2006.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 07.11.2017).
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi”, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377276/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377276/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 05.12.2017).
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_412382.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf), (Erişim Tarihi: 10.03.2018).
- United Nations High Commissioner for Human Rights, Fact sheet No. 16, The Committee of Social and Cultural rights <http://www.unhcr.ch/>, (Erişim Tarihi: 10.12.2017).
- Uydu Kentler İzleme ve Raporlama Projesi Kapanış Toplantısı Notları, “Türkiye’de Mültecilerin Kabul Koşulları Hak ve Hizmetlere Erişimleri”, Mültecilerle Dayanışma Derneği (Mülteci-Der) Yayınları, İzmir, 2015.

Uzun, Aytül, “Günümüzün Sosyal ve Ekonomik Sorunu Olan Suriyelilerin Mülteci ve Ekonomi Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara, 2015, S. 1, ss. 105-120.



## KARARLAR

Yargıtay 10. HD. E. 2003/1898, K. 2003/3807, T. 24.04.2003; Nuray Ekşi, *Milletlerarası Nitelikli Davalara İlişkin Mahkeme Kararları*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007, ss. 785-786.

Yargıtay 19. Ceza Dairesi, E. 2016/15292, K. 2017/11617, T. 25.12.2017, <http://www.kazanci.com/kho2/bb/files/dsp.php?fn=19cd-2016-15292.htm&kw=%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma+izni#fm>, (Erişim Tarihi: 10.05.2018).



## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler** :

Adı ve Soyadı : Müjgân Elif Arıkan  
Doğum Yeri ve Yılı : 24.06.1993 – Isparta  
Medenî Hali : Bekâr

### **Eğitim Durumu** :

Lisans : Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi

### **Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi** :

1. İngilizce – İyi Seviye
2. Osmanlıca – İyi Seviye
3. Almanca – Orta Seviye

### **İş Denevimi** :

1. Avukatlık, Ankara Barosu, Abacıoğlu-Erkin Hukuk Bürosu (Ekim 2017'den beri)