

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNLERİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Veysel TİPİOĞLU**

İSTANBUL, 2008

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İZİNLERİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Veysel TİPİOĞLU
Öğrenci No:
050744052

Danışman:
Prof.Dr.Ercan AKYİĞİT

İSTANBUL, 2008

YEMİN METNİ

Sunduđum Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. /...../.....

Veysel TİPİOĞLU

T.C
BEYKET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

Enstitümüz.....Anabilim Dalı
.....bilim dalı yüksek Lisans öğrencilerinden
.....numaralı”Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve
Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddesine göre hazırlayarak Enstitümüze Teslim ettiği
.....” başlıklı Tezini/Projesini
Yönetim Kurulumuzun.....Tarih vesayılı toplantısında
seçilin ve fakülte binasında biz jüri/izleme komitesi huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi
gereğince (.....) dakika süre ile aday tarafından takdim edilmiş ve sonuçta adayın tezi
hakkında Oybirliği/Oy çokluğu ile Kabul/Red kararı verilmiştir.
İş bu tutanak 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü müdürlüğü' ne sunulmak üzere
tarafımızdan düzenlenmiştir...../.../.....

JÜRİ ÜYELERİ

Danışman Üye

.....
Üye
.....

YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNLERİ

Tezi Hazırlayan: Veysel TİPİOĞLU

Özet

Yabancı, "Ülkesinde bulunduğu devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimse" şeklinde tarif edilebilir. Kişinin yabancılığı, gerçek kişi ve tüzel kişi olmak üzere iki kategoride ele alınabilir.

Yabancılar hukuku ise; vatandaş olmayan kişilere, yani yabancılara, yabancı olmaları nedeniyle konulmuş olan kuralların tümü olarak kabul edilmektedir. Yabancılar hukukunun konusunu iç hukuk kuralları, uluslararası hukuk kaynağından gelen yabancılar hukuku kuralları diye iki bölümden oluşmaktadır. Ulusal ve uluslar arası hukuktan kaynaklanan haklardan dolayı Türkiye'de çalışacak yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin işlemlerini üçe ayırmak mümkündür:

1) Çalışma izninin alınması, 2) Çalışma vizesinin alınması, 3) İkamet tezkeresinin (izninin) alınması.

Türkiye de yabancıların çalışma izni hususu genel olarak yabancıların çalışma izinleri hakkında 4817 kanun da düzenlenmiştir.

Yabancıların Çalışma İzinleri; istisnaları olmakla birlikte, süreli, süresiz, bağımsız ve istisnai çalışma izinleri olmak üzere dört grupta incelenip düzenlenmektedir.

Çalışma Vizesi ise; yurt dışındaki Türk konsoloslukları tarafından yabancıların pasaportlarına vurulan bir vize çeşididir ve çalışmak üzere verildiğine dair bir şerhi ihtiva eder. Çalışacak kişilerin; işlerinde uzman olmaları, Türkiye'ye yerleşme niyetiyle gelme eğilimi içinde bulunmamaları, tutacakları işin yabancılara yasak sanat ve mesleklerden olmaması, yabancının ülkede millî güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlaka zarar verebilecek kişilerden olmaması gerekmektedir

Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresi; Türkiye'ye çalışmak üzere gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamazdan evvel emniyet makamlarından çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almaları zorunludur.

. Çalışma amaçlı ikâmet izninin verilebilmesi için, yabancının dış temsilciliklerimizden geçerli bir çalışma vizesi alarak başvuru yapmış olması, yasal süreler içerisinde Türkiye'de bulunuyor olması, belirtilen iş yerinde çalışacağına anlaşılması ve ilgilinin başvurusunun kabul edilmesinde adli, idari ve siyasi açıdan sakınca bulunmaması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma İzni, Çalışma Vizesi, İkamet Tezkeresi, Yabancılar Hukuku

THE PERMISSION FOR THE FOREIGNERS TO BE ABLE TO WORK IN TURKEY

Presented by: **Veysel TİPİOĞLU**

Abstract

A foreigner may be defined as 'one who is not connected to the government of the country which he is in with a citizenship'. A person's foreignness may be discussed as a real person and an artificial person in two categories.

Foreigners' law however is regarded as all of the rules which are laid out for the people who are not citizens, in other words for foreigners for the reason that they are strangers. The subject of foreigners' law consists of two parts of domestic law rules and rules of foreigners' law which accrues from international law source. It is possible to allocate the foreigners' work rights and liberty processes into three due to privileges that emanates from national and international laws:

to get the right to work, to get the visa to work, to get the residence permit.

The matter of the work permit for the foreigners who live in Turkey is generally composed of the Law 4817 regarding the work permit for foreigners.

Permission for foreigners to work, along with exceptions, are abstracted and edited in four groups as time-bound, perpetual, independent and exceptional work permits.

Work permit however is a kind of visa that is affixed to the passports of foreigners by the Turkish Consulates abroad and comprises an annotation relative to be able work. To be specialized of the job, not to proceed in an action to come to Turkey with affinity of determination to settle, the job which they will perform in as their profession and career not to be prohibited for foreigners and for the foreigner not to be related to people who may damage and harm national security, public ' order, public health and public morality in the country are required.

Residence permit with intent to work; it is mandatory for the foreigners who come to Turkey to work to have residence permit commentary to work and should get it from the police stations before they start to work within a month period of time after they arrive. For the residence permit with intention to work to be given, for the foreigner to submit an application for valid work visa from our foreign representatives, to be within Turkey in the legal time frame, for the will to work at the declared work place to be understood and for the application to be accepted; a contemplation of no objections relating judicially, administratively and politically are required.

Key Words: Work Permit, Work Visa, Residence Permit, Foreigners Law

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler	
Şekiller Listesi	VI
Kısaltmalar	VII
Giriş	1

I. BÖLÜM

YABANCILAR HUKUKU VE YABANCILAR HUKUKU KAYNAKLARI

1. YABANCININ TANIMI	4
1.1. Yabancı Gerçek Kişi	
1.2. Yabancı Tüzel Kişi	4
1.3. Çifte Vatandaşlık	4
2 YABANCILAR HUKUKU	5
2.1.Tanımı	5
2.2. Konusu.....	6
2.3. Yabancılar Hukukunun Kaynakları	6
2.3.1. İç Hukuk Kaynakları.....	6
2.3.1.1. Anayasa	6
2.3.1.2. Kanunlar	6
2.3.1.3. Mahkeme Kararları	9
2.3.1.4. Doktrin (Öğreti)	9
2.3.2. Milletlerarası Hukuk Kaynakları	9
2.3.2.1. Anlaşmalar – Sözleşmeler	9
2.3.2.1.1. İki Yanlı Anlaşmalar	10
2.3.2.1.2. Çok Yanlı Anlaşmalar	10
2.3.2.2. Milletlerarası Teamül (örf, âdet)	10

II. BÖLÜM

YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ

1.YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI	11
1.1. Çalışma Hakkı Konusunda İç Hukuk Düzenlemeleri	11
1.2. Uluslararası Sözleşmelerin Getirdiği Esaslar	12
2. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNİ ALMA PROSEDÜRÜ	14

2.1. Çalışma İzni Başvuruları	16
2.2. Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması	17
2.3. Çalışma İzininin Sınırlandırılması ve Reddi	18
2.4. Çalışma İzininin İptali ve Geçerliliğini Kaybetmesi	19
2.5. İtiraz ve Yargı Yolu	20
2.6. Çalışma İzinlerinin Türleri	20
2.6.1. Süreli Çalışma İzni	21
2.6.2. Süresiz Çalışma İzni	22
2.6.3. Bağımsız Çalışma İzni	24
2.7. Çalışma İzinlerinde İstisnalar	25
2.7.1. Türk Vatandaşı İle Evli Olanlar	26
2.7.2. Yerleşmiş Sayılan Yabancı ve Çocukları	26
2.7.3. Türk Vatandaşlığını Kaybedenler	28
2.7.4. Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye'ye Gelerek Eğitimini Türkiye'de Tamamlayanlar	29
2.7.5. 2510 Sayılı İskân Kanunu Kapsamında Olanlar	29
2.7.6. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları	29
2.7.7. Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eşleri ve Çocukları	30
2.7.8. Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler	30
2.7.9. Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar	30
2.7.10. Büyükelçilikler veya Konsolosluklar Bünyesindeki Okullardaki Yabancı Öğretmenleri Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak yabancılar	31
2.8. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği ve Çalışma Alanlarına Göre Çalışma İzinleri	31
2.8.1. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği	31
2.8.2. Çalışma Alanlarına Göre Çalışma İzinleri	32
2.8.2.1. YÇİHK'nun Kapsamında Verilen Çalışma İzinleri	32
2.8.2.1.1. 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu Kapsamında Verilen İzinler	32
2.8.2.1.2. 6235 Sayılı Türk Mühendis Ve Mimar Odaları Birliği Kanunu Kapsamında Verilen İzinler	33
2.8.2.1.3. 2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbest Yapabilmelerine Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun Kapsamında Verilen İzinler	35

2.8.2.1.4. 6326 Sayılı Petrol Kanunu Kapsamında Verilen İzinler.....	36
2.8.2.1.5. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Öğretmen Olarak Çalışacak Yabancılara Verilen İzinler	37
2.8.2.2. YÇİHK’u Kapsamı Dışında Verilen Çalışma İzinleri	37
2.8.2.2.1. Doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da Bakanlar Kurulu (şimdi İçişleri Bakanlığı) Kararı ile çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkanlar.....	38
2.8.2.2.2. Basın Kanununa göre çalıştırılacak muhabirler ile yabancı basın yayın organları mensupları	40
2.8.2.2.3. Diğer Bakanlık ve Kamu Kuruluşlarınca Çalıştırılacak Yabancılar	41
2.8.2.2.4. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu Kapsamında Verilen İzinler	42
2.8.2.3. Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar	42
3. ÇALIŞMA VİZESİ VE İSTİSNASI	44
3.1. Genel Olarak Çalışma Vizesi	44
3.2. YÇİHK' da Çalışma Vizesi	45
3.3. Çalışma Vizesi İstisnası	47
4. ÇALIŞMA MEŞRUHATLI İKAMET TEZKERESİ	48
4.1. Genel Olarak Çalışma Amaçlı İkâmet İzni	48
4.2. Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresinin Tanzimi.....	50
4.2.1. Mesleki Hizmetlerde Çalışacak Yabancıların İlgili Meslek Kuruluşlarına Üye Olmaları.....	52
4.2.2. Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Çalışma Yasağı.....	52
4.2.3. Çalışan Yabancıların Adres ve Statü Değişiklikleri	52
4.2.4. Çalışma İzinlerinin Bir Örneğinin, İzni Veren Kurum Tarafından İlgili Valiliğe de Gönderilmesi	52
4.3. Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresinin Süresi ve İptali.....	53
5. BİLDİRİM, DENETLEME VE YAPTIRIM	55
5.1. Bildirim	55
5.2. Denetleme	56
5.3. Yaptırım.....	56
5.3.1. Cezai(İdari) Yaptırımlar	56
5.3.2. Özel Hukuka Ait Yaptırımlar	57
6. YABANCILARA YASAK OLAN MESLEK VE SANATLARIN YER ALDIĞI KANUNLAR	58

6.1. 815 Sayılı Kabotaj Kanunu.....	60
6.2. 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu.....	60
6.3. 3213 Sayılı Maden Kanunu	61
6.4. 5680 sayılı Basın Kanunu.....	61
6.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu	61
6.6. 4458 Sayılı Gümrük Kanunu	62
6.7. 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu	62
6.8. 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun	62
6.9. 6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun	62
6.10. 6343 sayılı Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun.....	63
6.11. 2219 Sayılı Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca özel hastanelerde sorumlu Müdürlük.....	63
6.12. 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu	63
6.13. 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu	64
6.14. 1512 Sayılı Noterlik Kanunu.....	64
6.15. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun(Özel Güvenlik Hizmetleri)	64
7. BAZI AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA İZİNİ UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER.....	65
7.1. Almanya'da Çalışma İzni.....	65
7.2. Hollanda'da Çalışma İzni.....	66

III.BÖLÜM

TÜRKİYEDE YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ, YÖNETİMİ VE ORGANİZASYONU, YABANCI SERMAYE YATIRIMI AÇISINDAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

1. YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ, YÖNETİM VE ORGANİZASYONU	68
1.1. Çalışma İzni Başvuruları	70
1.2. Çalışma İzinlerinin Verilmesi.....	71
1.3. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği	71
1.4. Çalışma İzinlerinde İstisnalar	71
1.5. Dış Temsilciliklerimize Yapılan Çalışma İzni Ve Çalışma Vizesi Başvurularında İzlenecek Yöntem.....	72
1.6.2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek Ve Sanatlarını	

Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun Kapsamında Yapılacak Çalışma İzni Başvuruları	72
1.7. Belgeli Turizm İşletmelerinde Çalışacaklar	73
1.8. Çalışma İzni Gerektirmeyen Durumlar Ve Süreleri	74
2. ÇALIŞMA VİZESİ ŞARTI VE İSTİSNASI	74
3. ÇALIŞMA AMAÇLI İKAMET TEZKERESİNİN TANZİMİ İŞLEMİ	75
4.YABANCI YATIRIMLARIN TEŞVİKİ AÇISINDAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ VE GENEL DEĞERLENDİRMESİ.....	75
4.1. Yabancıların Çalışma Hak ve Özgürlüğü	75
4.2. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK).....	76
4.3. Yabancı Sermaye Yatırımlarında Çalışacak Yabancılar	77
4.4.Yabancı Sermaye Yatırımlarında Çalışacak Yabancılara Sağlanan Kolaylıklar	78
4.5. Kanun Kapsamı Dışında Tutulan Yabancılar	79
Sonuç ve Genel Değerlendirme	80
Kaynakça.....	83
Özgeçmiş	

KISALTMALAR

Arm.	:Armağan
AY .	:1982 Tarihli T.C. Anayasası.
Bkz.	:Bakınız
Çim.İşv.D	:Çimento İşverenler Dergisi
DYYYYUHPIY.	:Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı
E.G.M	:Emniyet Genel Müdürlüğü
EVY.	:Evlendirme Yönetmeliği
H.D.	:Hukuk Dairesi
H.Y	:Hakkında Yönetmelik
Md.	:Madde
Ö.Ö.Ö.K	:Özel Öğretim Kurumları Kanunu
R.G.	:Resmi Gazete
Sy.K	:Sayılı Kanun
TMMOB.	:Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği Kanunu
T.V.K.	:Türk Vatandaşlığı Kanunu
U.Y.	:Uygulama Yönetmeliği
v.d	:Ve Diğerleri
v.s.	:Ve Saire
Y.Ö.K	:Yüksek Öğretim Kurumu
YÇİHK.	:Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YÇİHKUY.	:Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında kanun Uygulama Yönetmeliği.
YÖK.	:Yüksek Öğretim Kanunu

GİRİŞ

Tarih boyunca büyük medeniyetler var oldukları coğrafya içerisinde kendi halkına başka coğrafyalardaki halklara verdiği haklardan daha üstün haklar tanımıştır. Yüzyıllar boyu hak ve hukuk kavramının devlet mi yoksa insan üzerine mi kurulması gerektiği asıl olanın devlet mi yoksa insan mı olduğu ve bunun üzerine çalışan kuramlar milli ilkesini ortaya çıkarmıştır.

Ticaretin gelişmesi ekonomik anlamda daha güçlü olma duygusu bazı devletleri kendi halkına verdiği haklardan başka ülkelerin vatandaşlarına da tanıma yoluna itmiş ve yüzyıllar boyu liberal sistemin kuralları üzerine gelişen küreselleşme ile de bambaşka bir boyut almıştır. Artık vatandaşlık ve yabancı kavramlarının boyutları daralmaya başlamış ve toplumları dünya vatandaşlığı kavramı gibi bir kavramla karşı karşıya getirmiştir. İletişim, ulaşım ve ticaretin gelişmesiyle iyice küçülen dünyamızda kültürel ekonomik ve ticari yakınlaşmalar sebebiyle toplumlar birbirine yaklaşmaya başlamış ve kendi ülkesi dışında yaşayan insanların sayısı fazlalaşmıştır.

Ülkelerin dışa açılmaları ile birlikte, diğer üretim faktörlerinde olduğu gibi, emek faktöründe de hareketlilik artmakta, bu da özel şahısların ülkeye giriş çıkışlarıyla ilgili yasal düzenlemelerin etkinliğini gündeme getirmektedir.

Her ne kadar devletler kendi ülkelerinde bulunan yabancılara kendi vatandaşlarına verdiği haklardan daha az haklar ile donatmışsalar da gelişen ticaret ve hukukun üstünlüğü küreselleşme gibi sebeplerle, uluslar arası anlaşmalarda koyulan karşılıklık ilkesi sebebiyle ülkeler yabancılara yönelik politikalarını belirlemeye çalışmışlardır.

Günümüz de devletlerin yerini almaya başlayan büyük birlikler ve dünya cumhuriyeti kavramı gelişmekte olsa da yine bu kavramlar ve bunların sınırları var olan hukuk düzenlerinde düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemeler ekonomik olduğu kadar, siyasal, sosyal ve güvenlikle ilgili sonuçlar doğurmaktadır. Ülkemiz bu süreci yoğun biçimde yaşamaktadır.

AB ile Türkiye arasında imzalanan ortaklık antlaşması, katma protokol, ortaklık konseyi kararları bu konudaki temel kaynakları oluşturmaktadır. Ortaklık antlaşmasında kademeli olarak işgücünün serbest dolaşımını sağlamayı öngördüğü, ortaklık konseyi kararlarında istihdam ve işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümlerin yer aldığı, AB adalet divanı kararlarında bu anlaşma, protokol ve kararların AB hukukunun bir parçası olduğu, üye ülkelerde doğrudan uygulanır etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.

Türkiye de 2003 yılına kadar 70'in üzerinde kanun ve bazı kanunlara dayanarak çıkarılan yönetmelik çerçevesinde yabancıların çalışma İzni ile ilgili işlemler yürütüle

gelmiştir. Bu kanunlarda yabancıların istihdamı ile doğrudan veya dolaylı hükümler bulunmakta olduğu ve bu durumun dağınık bir yapı meydana getirdiği, bu dağınık yapının yabancıların istihdamının düzenlenmesinde yetersiz kaldığı ayrıca Türkiye'nin bulunduğu coğrafyada hızlı siyasal ve ekonomik gelişmelerin, ülkemize yönelik yabancı göçü arttırarak kayıt dışı yabancı istihdamında büyük artışlara neden olduğu, AB ile Türkiye arasında sonuçlandırılan sosyal içerikli Ortaklık Konseyi Kararları da Türkiye'nin yabancıların istihdamını düzenlemesi gerekliliğini doğurduğu, Hem AB müktesebatının kabul edilmesi hem de bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması amacıyla Yabancıların Çalışma İzinleri ile ilgili kanununun yürürlüğe girmiştir

Çalışma, Türk hukukunda meydana gelen yeni yasal değişiklikleri inceleyerek yabancılara uygulanacak yeni çalışma izinleri ile ilgili yasal yol ve süreçlerin temel esaslarını ortaya koymuştur.

Bu çerçevede çalışma başlıca üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm'de önce yabancıların tanımı, gerçek ve tüzel kişiler olarak yabancılar ve bunlarla ilgili işlemler uluslararası ve iç hukuk kaynaklarına dayanarak incelenmiştir. Daha sonra çalışmamıza temel oluşturan yabancıların çalışma izinlerinin dayandırıldığı yabancılar hukukunun kaynakları verilmiştir.

İkinci bölüm'de ise ülkemizdeki yabancıların çalışma izinleri; yasal çerçevesi, uygulamaları ve usulleri itibariyle ayrıntılı biçimde irdelenmeye çalışılmış, gerektiğinde yazılı metinlerde yer almayan teamüller de verilmiştir. İkinci bölümün son kısmında ise, bazı Avrupa ülkelerinde yabancıların çalışma izinlerine genel yaklaşımlarını yansıtan temel özelliklerine kısaca değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Türkiye'de yabancıların çalışma izinleri yönetimi ve organizasyonu hakkında bilgi vermeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde de belirttiğimiz gibi; Yönetim ve Organizasyon bilgi ve becerisi olmasaydı bol doğal kaynaklara sahip olan ülkeler nispeten daha az kaynaklara sahip olanlardan daha zengin daha müreffeh ve mutlu olurlardı. Günümüzün küreselleşen Dünyasında bir kere daha görülmüştür ki, hangi ulus ve veya ülkede bulunursa bulunsun, maddi ve beşeri kaynakları insanlara yararlı mal ve hizmet üretimi becerisi için kullanılabilecek bilgi ve becerisi çok önemlidir. Bu becerinin başında da bilgi ve yeteneği gelmektedir. Örneğin doğal kaynak bakımından zengin olmayan bir ülke olan Japonya, yönetim ve organizasyon becerisi sayesinde dünyanın en zengin ülkeleri arasında yer almaktadır. Bunun yanında doğal kaynak bakımından zengin olan birçok ülkede yönetim ve organizasyonun iyi yapılamaması sebebiyle gelişmişlik bakımından çok iyi oldukları söylenemez.

Bu amaçla ülkemizin ihtiyaç duyduğu gerçek yabancı işgücünün Türkiye'ye gelmesini sağlamak, mevcut kaynaklarımızın verimli ve en etkili bir Şekilde bir Şekilde kullanılması amacı ile 06.03.2003 tarihin de 4817 Sayılı Yabancıların alışma İzinleri Hakkında Kanun; hazırlanmıştır.

Çalışmanın sonuç kısmında genel bir değerlendirme ile öneriler sunulmuştur.

I. BÖLÜM

YABANCI, YABANCI HUKUKU, YABANCILAR HUKUKUNUN KAYNAKLARI

1. YABANCININ TANIMI

Kişinin yabancılığı, gerçek kişi ve tüzel kişi olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. Yabancılar hukukunun konusu sadece gerçek kişi (hakikî şahıslar: insanlar) olan yabancılarla sınırlı değildir. Yabancı tüzel kişiler de (hükmî şahıs: devlet, dernek, ortaklık) buldukları devlette önemli bir yere sahiptir.

1.1. Yabancı Gerçek Kişi

Yabancı gerçek kişinin birçok tanımı yapılmıştır. En yaygın olarak kullanılan "Ülkesinde bulunduğu devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimse"¹ şeklinde yapılan tanımdır.

Yabancıyı bulunduğu ülkede sahip olduğu haklar itibarıyla tanımlenenler olmuşsa da yukarıdaki tanımda olduğu gibi vatandaşlık kriterini esas alarak belirlemek daha uygun bir yaklaşımdır.

1.2. Yabancı Tüzel Kişi

Tüzel kişilerin vatandaşlığının olup olmayacağı konusunda pek çok tartışma yapılmıştır. Ancak çeşitli ve önemli hukukî gerekçeler ve olgular tüzel kişilerin de bir vatandaşlığı olduğunu göstermektedir.

Tüzel kişilerin vatandaşlığının tayini, bunların Türkiye'deki faaliyetleri ve belli iş kollarında çalışabilmeleri açısından önem taşımaktadır. Bunun yanında bu şirketler hakkında genelde yabancılar hakkında kabul edilmiş prensiplerin uygulanabilmesi ve diplomatik koruma açısından da tüzel kişilerin vatandaşlığının tayin ve tespiti gereklidir.

Türkiye'de gerçek kişilere tatbik edilen yabancılarla ilgili mevzuat hükümleri, tüzel kişilere uygulanmamaktadır. Örneğin, 2219 Sayılı Hususî Hastaneler Kanunu², 2098 Sayılı Dernekler Kanunu³ gibi kanunlar tüzel kişilikle ilgili konuları düzenleyen kanunlardan bir kaçıdır.

Ancak, tüzel kişiliklerde çalışan yabancılar, çalışma ve ikamet izniyle ilgili işlemler bakımından yabancı gerçek kişilerle ilgili hükümlere tâbi tutulmaktadır. Yani bir tüzel kişiliğin faaliyet izninin alınmasıyla, tüzel kişilikte görev alacak personelin

¹ Yılmaz A., Yabancıların Hukuki Durumu, İstanbul, 1971, s.8

² R.G.05.05.1933-2419

³ R.G.07.10.1983-18184

çalışma izninin alınması farklı işlemlerdir.

Örnek vermek gerekirse, yabancı sermayeli bir şirketin Türkiye'de faaliyete geçebilmesi, Hazine Müsteşarlığı'ndan faaliyet izni alınmasına bağlıdır. Bu izin, söz konusu şirketin başka bir izne gerek kalmaksızın yabancı çalıştırabileceği anlamına gelmez. Yabancı personelin çalıştırılabilmesi için Hazine Müsteşarlığı'ndan şahıs adına da çalışma izni alınması gerekir.

1.3. Çifte Vatandaşlık

Çifte vatandaşlık iki şekilde ele alınmaktadır.

- 1 - Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olanlar,
- 2- Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olup aynı zamanda Türk vatandaşı olanlar.

Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olan yabancılardan Türk vatandaşı olmayanlara daha sıkı ilişki halinde buldukları devlet hukuku uygulanmaktadır.(Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Md.4/son)⁴ .Söz konusu kanunda, birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olanlardan aynı zamanda Türk vatandaşı olanlara Türk hukukunun uygulanacağı ifade edilmektedir. (Md.4/b)

Dolayısıyla Türk vatandaşlığı ile birlikte başka bir ülke vatandaşlığını da koruyan kişilere Türk vatandaşlığı işlemi yapılmalıdır. Bu şahısların aynı zamanda yabancı bir ülke vatandaşı olmaları onların Türk vatandaşlığından doğan hak ve yükümlülüklerine bir hanel getirmemektedir. Bu bağlamda, örneğin, hem Kanada hem Türk vatandaşı olan bir şahıs Türkiye'de vatandaş statüsünde işlem görecektir.

Nitekim Anayasa'mızda, vatandaşın sınır dışı edilemeyeceği ve yurda girme hakkından yoksun bırakılamayacağı hükme bağlanmıştır.(A.Y Md.23/son)

2. YABANCILAR HUKUKU

2.1. Tanımı

Yabancılar hukuku, vatandaş olmayan kişilere, yani yabancılara, yabancı olmaları nedeniyle konulmuş olan kuralların tümü olarak kabul edilmektedir. Bu kurallarla, yabancılara bir takım haklar verilebildiği gibi, bazı haklar da sınırlandırılabilir. Millî hukuk açısından, sadece yabancılara uygulanan kurallarla, yabancılarla vatandaşa eşit olarak uygulanmayan kurallar ve milletlerarası kaynaklı olup da farklılık yaratan kuralların tümüne yabancılar hukuku denilmektedir. Millî hukukta

⁴ R.G.22.05.1982-17701

yabancılar hukuku; doğrudan doğruya veya dolayısıyla yabancı olma niteliğinin söz konusu olduğu hallerde olumlu veya olumsuz şekilde düzenlenmiş kurallar bütünüdür, şeklinde tarif edilmektedir.

2.2. Konusu

Yabancılar hukukunun konusu, yabancılar tanınan hakların tümüdür demek yerine, yabancılar millî veya milletlerarası kaynaklardan gelmekle beraber farklı olarak uygulanan kuralların tümüdür demek daha doğru bir yaklaşımdır.³ Çünkü yabancılar hukukunun konusunu sadece iç hukuk kuralları oluşturmamakta, uluslararası hukuk kaynağından gelen yabancılar hukuku kuralları da bulunmaktadır.

Yabancılar hukukuna ilişkin kurallar bazen özel kanunlarda yer alır. Şayet kanun tümüyle yabancılarla ilgili hususları içeriyorsa bunların tespitinde sorun yaşanmamaktadır. Örneğin, 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun bunun en güzel örneğidir. Ancak, yabancılar ilişkin kuralların, adından içinde yabancılar hukukuna ilişkin hükümlerin bulunduğu belli olmayan kanunlarda da yer aldığı görülür. 442 Sayılı Köy Kanunu, 492 Sayılı Harçlar Kanunu ile 2644 Sayılı Tapu Kanunu bu kanunlardan sadece bir kaçıdır

2.3. Yabancılar Hukukunun Kaynakları

Yabancılar hukukunun kaynakları iç hukuk ve milletlerarası hukuk kaynakları olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır.

2.3.1. İç Hukuk Kaynakları

2.3.1.1. Anayasa

Yabancılar hukukunun iç hukuk kaynaklarının başında Anayasa gelmektedir. "Yabancıların Durumu" başlığını taşıyan Anayasa'mızın 16'ncı maddesi, "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir." hükmünü getirmiş olup, Anayasa'da yabancılarla ilgili en belirgin maddelerden biridir.

2.3.1.2. Kanunlar

Türkiye'de yabancıların hukukî durumlarının, birçok kanunda yer alan hükümlerle düzenlendiğini görmekteyiz. Daha önce de belirtildiği gibi, Türk hukukunda yabancılar hukuku kuralları "Yabancılar Kanunu" adı altında tek bir kanun halinde toplanmış değildir. Yabancıların Türkiye'ye girişi, çalışma hakkı, öğrenim hakkı, seyahatleri, gayrimenkul edinmeleri gibi konular farklı kanunlarla düzenlenmiş olup

elimizde dağınık bir yabancılar mevzuatı bulunmaktadır. Yabancılarla ilgili düzenlemeler getiren belli başlı kanunlar şunlardır:

- Pasaport Kanunu⁵
- Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun⁶
- Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu⁷
- Turizmi Teşvik Kanunu⁸
- Türkiye’de Türk vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun⁹
- Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine
- Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun¹⁰
- Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcrayı Sanat ve Ticaret Hakkında Kanun¹¹
- Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹²
- Petrol Kanunu¹³
- Serbest Bölgeler Kanunu¹⁴
- Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Kanun¹⁵
- Dernekler Kanunu¹⁶
- Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun¹⁷
- Tapu Kanunu¹⁸

⁵ R.G.24.07.1950-7564

⁶ R.G.24.07.1950-7564

⁷ R.G.23.01.1954

⁸ R.G.16.03.1982-17635

⁹ R.G.06.06.1932- 2126

¹⁰ R.G.29.09.1981 -17473

¹¹ R.G.28.04.1926 -358

¹² R.G.14.04.1928 -s.863

¹³ R.G.16.03.1954- 8659

¹⁴ R.G.15.06.1985- 18785

¹⁵ R.G.19.10.1983- 18196

¹⁶ R.G.07.10.1983- 18184

¹⁷ R.G.07.04.1987- 19424

¹⁸ R.G.29 Kanunu Evvel.1934- 2892

-Köy Kanunu¹⁹

-Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu²⁰

-Hususi Hastaneler Kanunu²¹

-Basın Kanunu²²

-Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunu²³

-Hemşirelik Kanunu²⁴

-Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu²⁵

-Maden Kanun²⁶

-Türk Sivil Havacılık Kanunu²⁷

-Özel Öğretim Kurumları Kanunu²⁸

-Sosyal Sigortalar Kanunu²⁹

-Yabancı Dil Eğitimi ve Öğretimi Kanunu³⁰

-Türk Ceza Kanunu³¹

-Vergi Usul Kanunu³²

-Harçlar Kanunu³³

-Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının

Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşleme Dair Kanun³⁴

¹⁹ R.G.07.04.1924- 68

²⁰ R.G.21.12.1981- 17552

²¹ R.G.05.06.1933- 2419

²² R.G.24.07.1950- 7564

²³ R.G.24.12.1953 -8591

²⁴ R.G.02.03.1954-8647

²⁵ R.G.15.06.1985-18785

²⁶ R.G.04.02.1954-8625

²⁷ R.G.19.10.1983-18196

²⁸ RG.18.06.1965- 12026

²⁹ R.G.14.07.1945-6057

³⁰ R.G.19.10.1983-18196

³¹ R.G.13.10.1926-320

³² R.G.10.01.1961-10703-10705

³³ R.G.11.07.1964-11751

³⁴ R.G.18.03.1954-8661

-Gözlükçülük Hakkında Kanun³⁵

-Avukatlık Kanunu³⁶

-Doğrudan Yabancı Yatırımlar Hakkında kanun³⁷

Burada, kanunlar gibi, ülkede yürürlükte olan tüzük, kararname yönetmelik ve diğer düzenlemelerin de yabancılar hukukunun iç hukuk kaynaklarından olduğu ifade edilmelidir.

2.3.1.3. Mahkeme Kararları

Mahkeme kararları, uygulamalara ışık tutması açısından yabancılar hukukunda başvuru önemli kaynaklardan biridir. Bu kararlar, daha sonraki işlemlerde göz önünde bulundurulduğundan, zaman içerisinde mahkeme kararlarının yerleşik uygulama esaslarına dönüştüğü görülmektedir.

2.3.1.4. Doktrin (Öğreti)

Akademisyen ve araştırmacıların eserleri, bu alanda yapmış oldukları çalışmalar ve görüşleri, yabancılar hukukuna büyük katkılar sağladığı gibi, doktrin olarak da yabancılar hukukunun kaynakları arasında sayılmaktadır.³⁸ Çünkü, yabancılar hukukuyla ilgili uygulamalar, günün değişen şartlarında değişken bir yorum ve takdire muhtaçtır. Dolayısıyla araştırmacıların görüşleri ve yorumları bu takdir hakkının kullanılmasında belirleyici olabilmektedir.

2.3.2. Milletlerarası Hukuk Kaynakları

Yabancılar hukuku ile ilgili milletlerarası hukuk ilişkileri, yabancılar hukukunun milletlerarası hukuk kaynaklarını oluşturmaktadır. Bunlar; anlaşmalar, sözleşmeler, milletlerarası teamül (örf, âdet) ve genel hukuk prensipleridir.

2.3.2.1. Anlaşmalar - Sözleşmeler

Yabancılar hukukunun milletlerarası hukuktan doğan en önemli kaynağı anlaşmalar ve sözleşmelerdir. İki veya çok yanlı olabilirler. Devletler, yaptıkları anlaşmalarla bir nevi tavırlarını belirlemektedirler. Yapılış şekillerine göre anlaşmaları ikiye ayırabiliriz

³⁵ 30 Kanunuevvel 940-3958.R.G.4 Kanunusani 1941-4703

³⁶ R.G.07.04.1969-13168

³⁷ R.G.17.06.2003-2514

³⁸ ÇELİK, A.,Yabancılar Hukuk, 4.b.,İstanbul, 1987,s, 54 v.d

2.3.2.1.1. İki Yanlı Anlaşmalar

İki yanlı anlaşmalarda yer alan hükümler doğal olarak genel uygulamaya teşmil edilemezler. Karşılıklı haklar söz konusu olduğundan bu anlaşmalar iki ülke vatandaşlarının birbirlerinin ülkesindeki hakları ile ilgilidir. Bunlar vize, seyahat, ikamet, ticaret, dostluk, suçluların iadesi, konsolosluk ve çalışma gibi konularda yapılabilmektedir.

2.3.2.1.2. Çok Yanlı Anlaşmalar

Bu anlaşmalar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi³⁹ ve İşkencenin ve Gayri İnsanî ya da Küçültücü Ceza veya Muamelenin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesi⁴⁰ gibi belli devletlerin arasında yaptıkları ve Birleşmiş Milletler Anlaşması⁴¹ gibi daha geniş katılıma açık tutulmuş anlaşmalar şeklinde de yapılabilmektedir.

2.3.2.2. Milletlerarası Teamül (örf, âdet)

Diğer bir kaynak, milletlerarası örf ve âdettir. Adalet Divanı, Örf ve âdeti tanımlarken "hukuk olarak kabul edilen genel bir uygulamanın beyyinesi" şeklinde ifade etmiştir. Buna göre, milletlerarası örf ve âdetin, devletlerarasında umumî ve müşterek bir tatbikat mahiyetinde ve bu tatbikatın devletlerce hukuk kaidesi olarak kabul edilmiş olması gerekmektedir.

³⁹. Sözleşme, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imza edilmiş, 03 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954 tarihinde onaylanmıştır. Geniş bilgi için Bkz. İnsan Haklarının Korunması Alanında Uluslararası Temel Belgeler, SBF Yayınları, Ankara, 1992

⁴⁰. R.G.27.02.1988-19738. Türkiye tarafından 11 OCAK 1988 tarihinde imzalanmış, 26.02.198 tarihinde Bakanlar Kurulu'na onaylandıktan sonra (88/22649) R.G. yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴¹. BM Anlaşması, örgütünün kurulmasına temel oluşturan anlaşmadır. BM anlaşması 26 HAZİRAN 1945 tarihinde San Fransisco'da Birleşmiş Milletler Uluslararası Örgütlenme Konferansı (UNCIO) sonucunda elli devlet tarafından imzalanmış ve 24 Ekim 1945 de yürürlüğe girmiştir.

II. BÖLÜM

YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI, YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ

1.YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

1.1. Çalışma Hakkı Konusunda İç Hukuk Düzenlemeleri

Türk literatürü, çalışma hak ve özgürlüğünü genelde kamusal hak ve özgürlükler arasında kabul etmiştir.¹ Çalışma hakkının özel veya siyasî haklar arasında yer aldığını savunan görüşler de vardır.²

Anayasa'mızın 49 uncu ve 50 nci maddeleri çalışma hak ve özgürlüğü konusunu, yabancı ve vatandaş ayırımı yapmaksızın düzenlemektedir.

"Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

"Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmalarını sağlayacak tedbirleri alır."

(Md.48) Anayasanın 48. maddesi çalışma hak ve özgürlüğünü prensip olarak yabancılar için de garanti altına almıştır.-

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir." (Md.49)

5683 sayılı Kanun'da yer alan çalışmaya ilişkin hükümler şunlardır:

"İş tutmak maksadıyla Türkiye'ye gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamazdan evvel ikamet tezkeresi almış bulunmalıdırlar."

(Md.3).

YİSHK'nın 7(a) maddesi ise, "sırf iş tutmak için gelecek sanat ve meslek erbabı olup da tutacağı iş, kanunlar gereğince Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan yabancılar ikâmet tezkeresi verilmez" hükmünü taşımaktadır. Ayrıca, Pasaport Kanunu m. 8/son'da, Türkiye'de yabancılar kanunla men edilmiş işlerden birini yapacak yabancıların ülkeye girişlerine izin verilmeyeceği ifade edilmektedir. Yabancıların ülkeye giriş hakkını ve ikâmet izinlerini düzenleyen bu hükümlerin, yabancıların ülkede çalışmasıyla ilgili temel esasları desteklediği görülmektedir.

¹ Yabancıların hak ve özgürlüklerini siyasî haklar, kamusal haklar ve özel haklar olmak üzere üç temel başlık altında incelemek daha yerinde olacaktır: Bkz. Berki,O.F., 1966, s. 155 vd.; Türk literatüründe yabancıların hak ve özgürlüklerine ilişkin diğer sınıflandırmalar için bkz. Tekinalp, G., 2002, s.28 vd.; Özkan,I., Yabancıların Çalışma Hürriyeti Ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı, İstanbul, 1997, s. 23 vd.; Anayasadaki hak ve özgürlükler sistematüğını esas alan bir sınıflandırma için bkz. Çelikel, A. Gelgel,G.,Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 2000, s. 69.

² Bkz. Çelikel, Gelgel, a.g.k., s. 112 vd.,Yabancıların faydalanmaları bakımından hak ve hürriyetleri, "hukukların çatışması için ön mesele teşkil eden hak ve hürriyetler" ve "hukukların çatışması için ön mesele teşkil etmeyen hak ve hürriyetler" olmak üzere ikiye ayırmıştır, bkz. Ökçün, A.G., Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hürriyeti,Ankara, 1998, s. 17; ayrıca yabancıların çalışma hürriyetinin yabancılar hukukundaki yeri konusunda yapılan tasnifler için bkz. Ökçün, a.g.k.,s. 13 vd.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)³ ise, yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce, kural olarak, çalışma izni almaları gerektiğini ifade ederek, çalışma izinleriyle ilgili temel esası belirlemiştir (m. 4). Kanunun temel amacı, yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bunların çalışma izinleriyle ilgili esasları belirlemektir (m. 1). YÇİHK, yabancıların Türkiye'de çalışması ile ilgili olarak yerine getirilmesi gereken başlıca usûl esaslarını düzenlemektedir.

"Yabancılar, Türkiye'de ancak kanunun kendilerine men etmediği işleri tutabilirler. Anayasanın 16. maddesindeki temel hak ve hürriyetlerin, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilmesi kuralı, çalışma hak ve özgürlüğü açısından da geçerlidir. Bu kapsamda, Yabancıların İkâmet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun (YİSHK) 15. maddesinin ilk fıkrası, "yabancılar Türkiye'de ancak kanunun kendilerine men etmediği işleri tutabilirler" demek suretiyle, yabancıların çalışma hak ve özgürlüğüyle ilgili genel ilkeyi belirlemektedir. Bu kural, bir taraftan yabancıların çalışma hak ve özgürlüğü bulunduğunu gösterirken, diğer taraftan yabancıların bazı meslek ve sanatları icra etmelerinin yasaklanabileceğini veya kısıtlanabileceğini ifade etmektedir.

Türkiye'de serbest olarak veya memur, müstahdem ve işçi sıfatıyla çalışacak yabancılar keyfiyeti işe başladıklarından itibaren en çok 15 gün zarfında ikamet ettikleri yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bilvasıta haber vermeye ve ikamet tezkerelerine kaydettirmeye mecburdurlar." (Md.15).

1.2. Uluslararası Sözleşmelerin Getirdiği Esaslar

Yabancıların çalışma hakkıyla ilgili olarak uluslararası sözleşmelerde de hükümler bulunmaktadır. Nitekim, 10 Aralık 1948 tarihinde BM Genel Kurulunca kabul ve ilân edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde⁴ çalışma koşullarıyla ilgili 23 üncü ve 24 üncü maddelerde yer alan hükümler şu şekildedir:

-Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

-Herkesin, hiç bir fark gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

-Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtasıyla da tamamlanan adil ve

³ 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Kanun (RG, 06.03.2003 - 25040).

⁴ RG. 27. 05. 1949- 7217. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights) BM Genel Kurulunun 10 Aralık 1948' de kabul ettiği ilkeler bütünüdür. Otuz maddeden oluşan bildirmede ele alınan hak ve özgürlükler; doğrudan insan kişiliğini ilgilendiren haklar, yurttaşlık hakları ve sosyoekonomik haklar olarak sınıflandırılmıştır. Genel Kurul'da kabul edilen bu bildirme, devletler için bağlayıcılık ve yaptırım gücünden yoksun olduğundan aykırı uygulamalara karşı bir denetim sistemi oluşturamamış ve dünya halkları için ulaşılacak ortak ülküyü dile getiren bir belge olarak kalmıştır. Bkz. Sönmezoglu, F., Gökalp, Y., Yıldız, D., Arıboğan, Ü., Dedeoğlu, B., Uluslar Arası İlişkiler Sözlüğü, s. 166 vd.

elverişli bir ücrete hakkı vardır.

-Herkesin çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendika kurmaya ve kurulu bir sendikaya katılma hakkı vardır.

-Her şahsın, dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

Avrupa Sosyal Şartı⁵ ise "Herkesin, özgürce edinebileceği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır." hükmüne yer vermektedir.

Şart'ın birinci bölümünde;

-Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır, tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır,

-Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için âdil bir ücret alma hakkı vardır, ifadelerini görmekteyiz.

Adil çalışma koşulları ve adil bir ücret hakkı ise Şart'ın 2 nci ve 4 üncü maddelerinde belirlenmiştir. Buna göre akit taraflar;

-Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı,

-Ücretli resmî tatil olanağı sağlamayı, (İlgili şart gereği, bu ücretli izin yıllık en az iki hafta olmalıdır.)

-Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı,

-Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı,

-Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı,

-Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı, taahhüt etmektedirler.

Çalışma hakkı konusunda ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan hükümlere değindikten sonra, Türkiyede çalışacak Yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin

⁵ Avrupa Toplumsal Antlaşması diye de isimlendirilen ve Avrupa Konseyi üyesi hükümetlerin dahil olduğu bu antlaşma 18 Kasım 1961 tarihindedir; İtalya'nın Torino kentinde imzalanmıştır. Amacı, hiç bir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy ya da toplumsal köken ayırımı gözetilmeksizin, toplumsal haklardan yararlanma hakkının herkese sağlanması; uygun kuruluş ve etkinlikler ile kent ve kırsal halklarının yaşam düzeyinin geliştirilmesi ve sosyal refahın yükseltilmesi için her türlü ortak çabada bulunulmasıdır. Antlaşma, sözleşmeciler tarafından ilgili alandaki uygulamaları üzerine uluslararası bir gözcüm sistemi kurmuştur. Ancak ekonomik ve toplumsal hakların niteliğinden dolayı bu gözetim sistemi yargısal değildir. Akdi imzalayan devletler: Avusturya, Türkiye, Belçika, Kıbrıs, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Lüksembourg, Hollanda, Norveç, İsveç, İngiltere. Bkz. Sönmezoğlu, Yıldız, Arıboğan, Dedeoğlu, a.g.k. s.47. ,

işlemlerini üçe ayırmak mümkündür:

- Çalışma izninin alınması,
- Çalışma vizesinin alınması,
- İkâmet tezkeresinin (izninin) alınması.⁶

2. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZİNİ ALMA PROSEDÜRÜ

Şuan İçin Türkiye de yabancıların çalışma izni hasusu genel olarak yabancıların çalışma izinleri hakkında kanun da düzenlenmiştir.Fakat 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK) çıkarılmadan önceki dönemde başta Türkiye de Türk Vatandaşlarına özgülenmiş sanat ve meslekler hakkında 2007 sayılı kanun olmak üzere çok sayıda 71 farklı kanun ve kanun hükmünde kararnamede yabancıların Türkiye'de çalışması ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili hükümlerin yer aldığı görülmektedir.⁷

Bu nedenle;

- Mevzuat dağınıklığını gidermek,
- Etkin denetim mekanizması oluşturmak,
- Denetimle birlikte caydırıcı cezalar tatbik etmek,
- Bürokratik işlemlerden kaynaklanan gecikmeleri azaltmak,
- Bu konuda bir veri bankası oluşturabilmek,
- Yabancıların çalışma izinlerini AB müktesebatı ile uyumlu hale getirmek,

gibi bir düşüncelerle 4817 sayılı yabancıların çalışma izinleri hakkında kanun çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur.

Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu gerçek yabancı işgücünün Türkiye'ye gelmesini sağlamak

amacıyla çıkarılan bu Kanunla, farklı kanun ve kanun hükmünde kararnemelerde düzenlenmiş olan yabancıların çalışma izinleri konusu olabildiğince tek bir çatı altında

⁶ Literatürde, yabancıların çalışma olanaklarının gerçekleştirilmesinin üç temel şartı olduğu ileri sürülmüştür: 1) Çalışma izninin alınması, 2) Mevzuatta yabancıların çalışmasını engelleyici bir kuralın bulunmaması, 3) İkâmet tezkeresi alınması, bkz. Tekinalp,a.g.k., s. 123.

⁷ Bunlardan 10 kanunda yabancılara iş verme yetkisi, 13 kanunda sözleşme ile iş verme yetkisi, 24 kanunda kurumda istihdam, çok sayıda kanunda Türk vatandaşı olma koşulu yer almakta, ayrıca kanunlardan kaynaklanan açık bir yetki olmamakla birlikte çalışma izni verildiği görülmektedir. Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yabancıların Çalışma İzinleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No. 1, Ankara,2003, s. 6. „Mevzuatımızın 4817 sy. YÇİHK ndan önceki hali için bkz. Ökçün,G., Yabancıların Türkiye de Çalışma Hürriyeti,Ankara 1962,s.75 vd., Akıyigit, E., Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği,İstanbul 1990,s.24 vd. Ancak 2007 sy. Kanuna Türk Soylu Yabancılar için Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışmaları Hakkında Kanun ile istisnalar getirilmiştir.(TSYÇHK.2 vd.) Bu konuda bilgi için Bkz. Özden, B., Türk soylu yabancıların Türkiye’de çalışma ve çalıştırılabilmesi, çimento işverenler dergisi-Mayıs 1991, s.16 vd. Sadruleşrafi, H., Türk soylu Yabancıların Türkiye’de çalışma hakları(Uluocak, N.’a Arm.) İstanbul-1999,s.295 vd. Özdemir, B. Yabancı işçilerin Türkiye’de çalışma hakkı, Tuhis/Ağustos-2000,s.14 vd. Okur, Z., Türkiye’de Yabancıların çalışma hakları(Prof..Moroğlu, E.’na 65. Yaş günü Arm) İstanbul-2001,s.940 vd.

toplanmaya çalışılmıştır.⁸

Ayrıca, yabancıların çalışma izinlerinin düzenlenmesi konusunda başlıca yetkili kurumun Çalışma Bakanlığı olması hedeflenmiştir.⁹

Ancak, Kanunun yapısına genel olarak baktığımızda, bu amaçların tamamıyla sağlandığı söylenemeyecektir. İlk olarak, Başbakanlık, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu, Çalışma Bakanlığına bilgi vermek şartıyla mevcut yetkileri çerçevesinde çalışma izni vermeye devam etmektedirler. Ayrıca, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, Çalışma Bakanlığına bilgi vermek koşuluyla kendi kurumlarının ihtiyacı olan yabancı personeli yetkilerini kullanarak istihdam etmeye devam etmektedirler. Diğer taraftan, Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, sözleşme ile iş yaptıkları yabancıları, Çalışma Bakanlığından alacakları çalışma izni ile çalıştırabileceklerdir. Ancak bunların çalışma izinleri istisnaî olarak düzenlenecektir.

YÇİHK, gerek AB mevzuatı, gerekse günümüz realiteleriyle çelişen hükümler içeren 2007 sayılı "Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkındaki Kanun"u yürürlükten kaldırmıştır (m. 35). 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanunun 1. maddesine göre, Türk vatandaşı olmayanlar tarafından yapılması yasak olan sanat ve hizmetler arasında emeğe dayalı pek çok meslek yer almaktaydı.¹⁰

Yabancıların Türkiye'de hangi alanlarda ve hangi koşullar altında çalışacağına ilişkin hükümler büyük ölçüde yabancıların çalışmak istediği faaliyet alanını düzenleyen temel

⁸Farklı kurumlarca çalışma izni verilmesinin ülkemizde çalışan yabancılar hakkında sağlıklı fikir oluşturulamamasına ve bunların denetiminin sağlanamamasına sebep olması; diğer yandan gerek haksız rekabetin ve ülkemizdeki işsizliğin önlenmesi, gerekse kayıt dışı kazancın ekonomimize kazandırılması ve ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik durum ile işgücü piyasası bakımından kaçak işçi istihdamı ile mücadele edilmesinde çalışma izinlerinin olabildiğince tek merkezde toplanması gereği; ve bunun aynı zamanda uluslararası taahhütlerimizi de karşılayacak şekilde hükümler içeren bir yasa ile düzenlenmesi gereği, bu Kanunun hazırlık sebepleri arasında sayılmıştır. Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2003, s. 6 vd.

⁹Diğer ülkelerdeki yabancıların çalışma izinleriyle ilgili uygulamalara baktığımızda da, çalışma izinleri konusunda Çalışma Bakanlıklarına bağlı kurumların esas itibarıyla yetkili olduğu görülmektedir. Almanya'da Çalışma Dairesi, Avusturya'da Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Fransa'da Yerel İş Kurumu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü, Belçika'da Yerel İş Kurumu veya Çalışma İstihdam Bakanlığı, İngiltere'de Çalışma Bakanlığına bağlı İstihdam Departmanı, Hollanda'da Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yabancılarla çalışma izinleri verilmektedir: bkz. Asar, 2001, s. 146vd

¹⁰"A- Ayak satıcılığı, çalgıcılık, fotoğrafçılık, berberlik, müretteplik, simsarlık, elbise, kasket ve kundura imalciliği, borsalarda mübayaacılık, devlet inhisarına tâbi maddelerin satıcılığı, seyyahlara tercümanlık ve rehberlik, inşaat, demir ve ahşap sanayii işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir, teshin ve muhabere işlerinde dâimi ve muvakkat işçilik, tahmil ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği, alelumun amelelik, her türlü müesseselerle ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık; odabaşılık, otel, han, hamam, kahvehane, gazino ve dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servan), bar oyuncu ve şarkıcılığı,

B- Baytarlık ve kimyagerlik." (2007 S.Y.K.1)

kanunlara bakılarak belirlenmeye devam etmektedir. YÇİHK, yabancıların hangi alanlarda ve hangi koşullar altında çalışma yapabileceklerine ilişkin yeni düzenleme getirmemektedir. Kanun temelde çalışma izinlerinin nasıl ve ne şekilde düzenleneceğine ilişkin esaslar getirmektedir. "Bu Kanunun amacı, yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemektir" (m. 1).

Bunun yanında, yukarıdaki düzenlemelere paralel olarak 4817 Sayılı Kanunun 23 üncü maddesi uyarınca, Doğrudan Yabancı yatırımlar hakkında kanun çıkarılmış (DYYK. Md. 3) ve bunu uygulamaya taşımak içinse "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik"¹¹. Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlük kazanmıştır.

Dolayısıyla, yabancıların Türkiye'de çalışma izinleri ile ilgili işlemlerde yeni bir döneme girilmiştir.¹²

2.1. Çalışma İzni Başvuruları

Türkiye'de bağımlı veya bağımsız olarak çalışacak yabancıların takip etmesi gereken normal prosedür aşağıda sunulacağı gibi üç aşamalı olarak incelenebilir:

- ilk olarak yabancıların ilgili Türk dış temsilciliği aracılığıyla başvuruda bulunarak "çalışma izni" alması,
- ikinci olarak yabancıların ilgili Türk dış temsilciliğinden "çalışma vizesi" almak suretiyle ülkeye giriş yapması, ve
- üçüncü olarak yabancıların çalışmaya başlamadan önce ilgili emniyet makamlarından çalışma amaçlı "ikâmet izni" alması gerekir.

Ancak mevzuatımızda çalışma izninin ülke içinden alınabileceği ve dolayısıyla çalışma vizesi alma zorunluluğunun olmadığı durumlar da söz konusudur.

Yabancılar çalışma izni başvurularını yurt dışından Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç en az 6 ay süreli ikamet izni almış olup da bu süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri ise yurt içinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına doğrudan yapabileceklerdir.

¹¹ R.G.29.08.2003 -25214

¹² Yabancıların Çalışma İzinleri konusunda bilgi için Bkz. Ekmekçi, Ö., Genel Hatlarıyla 4817 sy. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Mercek, Nisan 2003, s.29 vd., Çiçekli, B. Yabancıların Çalışma İzinleri (TİSK. Yay.) Ankara 2004, s.27 vd.; Kral, H. Yabancıların Türkiye'de Çalışma Esasları Ankara, 2004, 46 vd.; Keser, H. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakkı Ve Yabancı Kaçak İşçilik, Kamu-İş D. 2004/2 (K.Turan'a Arm.), s.337 vd.; Alp M., Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun(AÜHF. 2004/2), 37 vd.; Yabancıların Çalışma İzinleri ile ilgili olarak eski dönem(4.HD. 11.09.1958-7336/5560) gibi yeni döneme(9.HD. 07.06.2005-24583/20488) ait uygulama örnekleri de vardır. (eskisi için bkz. Akyiğit, a.g.k.,s.26. Yenisine ilişkin değerlendirme olarak bkz. Laçiner, H.,Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi, ÇİD.Kasım 2006,s. 32 vd.)

(YÇİHKUY Md.6-7)

Ancak, turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvuruları alınmaz.(YÇİHKUY Md.7)

Diğer taraftan, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar veya bunların işverenleri; yabancıların Türkiye'de yasal olarak bulunması halinde, çalışma izni müracaatlarını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapabilirler. (DYUYUPİHY Md.8)

2.2. Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması

Çalışma izni başvuruları, Çalışma Bakanlığı tarafından değerlendirilerek en geç doksan gün içinde cevaplandırılır (YÇİHK, m. 12/4). Eksik evrakla başvuru yapılması halinde eksik evrakın tamamlanması hususu başvuru sahibine bildirilir ve bu takdirde doksan günlük süre eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarihte işlemeye başlar (UY, m. 9).

Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri alınır (YÇİHK, m. 13; UY, m. 10/1). İlgili merciler görüşlerini en geç otuz gün içinde Çalışma Bakanlığına iletir, bu süre içinde bildirilmeyen görüşler olumlu addedilir (UY, m. 10/2-4). Çalışma izni uzatma başvurularında ilgili mercilerin görüşü kural olarak aranmaz (UY, m. 10/5).

Çalışma Bakanlığı, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde, yabancıların ikâmet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini dikkate alır (UY, m. 13/2). Ancak, süresiz çalışma izinlerinin verilmesinde burada bahsedilen değerlendirmeler dikkate alınmaksızın çalışma izinleri verilebilir (YÇİHK, m. 6).

Türkiye İş Kurumu tarafından il bazında ve dört haftalık periyotlarda "yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler" Çalışma Bakanlığına rapor olarak iletir (UY, m. 13/3). Bu raporlar, ikili ve çok taraflı sözleşme hükümleri de dikkate alınmak kaydıyla, Çalışma Bakanlığı tarafından yukarıdaki kriterler çerçevesinde yapılacak değerlendirmede dikkate alınır. Bakanlık, başvuruda eklenecek belgelerin yanı sıra, yerli istihdam yerine yabancı istihdamı haklı kılacak, işin özel niteliği ile yabancı personelin bonservis, referans mektubu, görevlendirme yazısı ya da kabul yazısı gibi yetkili

makamlarca onaylı bilgi ve belgeleri de dikkate alır (UY, m. 13/4).

Çalışma Bakanlığı (UY, m. 10/5 hükmü hariç) ilgili mercilerin görüşlerini de almak suretiyle çalışma izniyle ilgili kararını verir (UY, m. 16). Bakanlık çalışma izni kararını, yurt dışından yapılan başvurularda; başvuruyu yapan yabancıya bildirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti temsilciliğine, yurt içinden yapılan başvurularda; çalışma izni ve uzatma kararını, başvuruyu yapan yabancıya veya başvuruyu yapan işverene bildirir (UY, m. 18/1). Ayrıca, çalışma izni ve uzatma ile ilgili olumlu kararları ilgili mercilere de bildirir (UY, m. 18/2).

Çalışma izninin süresi, Kanunda ve Yönetmelikte yer alan çalışma izni verilmesi ve uzatılmasına ilişkin süreler de dikkate alınarak, hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamaz (UY, m. 19).

2.3. Çalışma İzninin Sınırlandırılması ve Reddi

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir (YÇİHK, m. 11; UY, m. 20/1). Ancak, süresiz çalışma izninin verilmesinde bu sınırlandırma yapılmaz (YÇİHK, m. 6; UY, m. 20/2). Bakanlık sınırlandırmayı gelişmelere ve taleplere bağlı olarak resen yapabilir (UY, m. 20/3).

Çalışma izni talebi Kanunda ve Yönetmelikte sayılan durum ve koşulların mevcut olması halinde reddedilir (YÇİHK, m. 14; UY, m. 21). Bu kapsamda, aşağıdaki hallerde çalışma izni istemi reddedilir¹³:

- İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması,

- Başvurulan iş için ülke içinde dört haftalık süre içinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması: Bu hususun tespiti amacıyla Türkiye İş Kurumu¹⁴ tarafından il bazında dört haftalık periyotlarda, "yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler" hakkında Çalışma Bakanlığına rapor gönderilir (UY, m. 13/3). Bu raporlarda, çalışma izni talebinde bulunulan işyerindeki aynı iş için aynı nitelikte yurt içinden bir talep

¹³. Bu konuda fazla bilgi için bkz.. Kral,a.g.k, s.51; Engin, H.,Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi, Legal YKİ.2007/4, S.215-244 ,s. 228 vd.

¹⁴. Türkiye İş Kurumunun görev, yetki ve örgütlenmesi 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu tarafından düzenlenmiştir, bkz. RG, 05.07.2003 - 25159.

olduğunun bildirilmesi halinde, yabancının niteliklerinin daha uygun olmaması durumunda çalışma izni istemi reddedilir (YÇİHK m. 14(b) uyarınca).

- Yabancının geçerli bir ikâmet tezkeresinin bulunmaması: turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyet programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikâmet tezkeresi olmayan yabancılar, çalışma izni başvurularını yurt içinden yapamazlar (UY, m. 7/3). Bu yasağa rağmen yapılan başvurular, Kanunun 12 ve 14/c maddeleri uyarınca reddedilir.

- Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancının aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,

- Yabancının çalışmasının milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık için tehdit oluşturması.

Bunların dışında, yabancıların çalışamayacakları iş ve mesleklere dair hükümler çerçevesinde ve ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata haykırı hareket edildiğinin tespiti halinde, çalışma izni veya çalışma izni uzatma başvuruları reddedilir (UY, m. 21/1). Ayrıca, çalışma izninin iptalini gerektiren durumların varlığı halinde de, çalışma izni başvuru veya uzatma talepleri reddedilir.¹⁵

Ayrıca, mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılar için, yabancıların ulusal ve uluslararası örgütlerden meslekten men cezası almadıklarını, üye olduklarını, mesleklerini icra ettiklerini ve mesleki yeterliliklerini gösterir son altı ay içerisinde almış oldukları belgeleri başvuruları sırasında vermeleri gerekmektedir. Meslekten men cezası almış olan ve akademik yeterliliği olmayan yabancıların başvuruda bulunmaları mümkün değildir (UY, m. 21/2).

2.4. Çalışma İzninin İptali ve Geçerliliğini Kaybetmesi

Kanun ve Yönetmelikte çalışma izinlerinin iptali ve çalışma izinlerinin hangi hallerde geçerliğini kaybedeceği de hüküm altına alınmıştır (YÇİHK, m. 15-16; UY, m. 22-24). Yabancının çalışma izninin iptalini doğuracak durumlar şunlardan ibarettir:

- Yabancının Kanunun 11. maddesinde düzenlenen süre, sektör, meslek, işkolu veya mülki veya coğrafi alan sınırlamalarına aykırı olarak çalışması;

- Yabancıların çalışmalarına izin verilmeyen meslek, sanat veya işlerle ilgili yasaklamaları ihlal ederek çalışmış olmaları (YÇİHK, m. 13 uyarınca);

- Çalışma izni talebinin reddini gerektiren hallerden birinin varlığı (YÇİHK, m. 14 uyarınca);

¹⁵ Çalışma izninin iptali için bkz. YÇİHK, m. 15; UY, m. 22

- Yabancınnın ya da işverenin çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi;

- Yabancınnın ulusal mevzuata ve ilgili mercilerin mevzuat ve düzenlemelerine aykırı şekilde çalışması.

Bu durumların varlığı halinde, Çalışma Bakanlığı, verdiği çalışma iznini iptal ederek, durumu ilgili mercilere ve başvuru sahibine bildirir (YÇİHK, m. 15; UY, m. 22/1). İptal edilmiş çalışma izinlerinin asıllarının kullanıcı tarafından bildirim yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde Çalışma Bakanlığına iade edilmesi gerekir (UY, m. 23/2).

Çalışma izinleri aşağıdaki durumlarda geçerliliğini kaybeder (YÇİHK, m. 16; UY, m. 24)

- Çalışma izninin geçerlilik süresinin dolması;

- Yabancınnın ikâmet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması;

- Yabancınnın pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması;

- Yabancınnın mücbir sebepler dışında aralıksız altı aydan fazla süreyle yurt dışında kalması.

2.5. İtiraz ve Yargı Yolu

Bakanlıkça çalışma izni verilmesi ya da uzatılması talebinin reddedilmesi, çalışma izninin iptal edilmesi ya da çalışma izninin geçerliliğinin kaybedilmesine ilişkin kararları, yabancıya veya varsa işverenine Tebliğat Kanunu hükümlerince tebliğ edilir (YÇİHK, m. 17/1). Bakanlıkça verilen kararlara karşı ilgililer tarafından kararın tebliği tarihinden itibaren otuz gün içinde itiraz edilebilir. İtirazın reddi halinde idarî yargı yoluna başvurulabilir (YÇİHK, m. 17/2).

2.6.Çalışma İzinlerinin Türleri

Türkiye'nin taraf olduğu iki veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe¹⁶, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almaları gerekir (m. 4/1).¹⁷ Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir sebebe bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma

¹⁶ 67 Çalışma izinlerinin verilmesinde Türkiye'nin uluslararası yükümlülükleri yanında Türkiye ile AB arasındaki Ortaklık Hukuku (özellikle 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı) hükümleri dikkate alınarak düzenlemeler yapılmıştır. Bu sebepten, "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle aksi öngörülmedikçe" ifadesi ile, kanunun genel hükümlerinin daha müsâit hükümler içeren uluslararası sözleşmelere aykırılığının önlenmesi amaçlanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2003, s. 8).

¹⁷ "Bağımlı çalışan": gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancıyı; "bağımsız çalışan": başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı ifade eder: bkz. YÇİHK, m. 3.

süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlıktan onay alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir (m. 4/2).

Yabancıların çalışma izinleri; istisnaları olmakla birlikte, süreli, süresiz, bağımsız ve istisnai çalışma izinleri olmak üzere grupta incelenir.

2.6.1.Süreli Çalışma İzni

Belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak ve en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilen izindir. Süreli çalışma izni verilirken, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri, yabancıların ikâmet izninin süresi ile işin süresi dikkate alınır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı süreli çalışma izninin geçerlilik alanının şehir, idarî sınır veya coğrafi bölge gibi girdileri baz alarak genişletebilme veya daraltma yetkisine sahiptir (UY, m. 26).. Şayet böyle bir durum söz konusu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu kararını ilgili mercilere bildirir.

Bir yıllık kanunî çalışmadan¹⁸ sonra bu süre, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere üç yıla kadar ve bu süre sonunda da aynı meslekte ancak bu defa dilediği işverenin yanında çalışmak üzere altı yıla kadar uzatılabilecektir (YÇİHK, m. 5/2-3). Süreli çalışma izninin belirli koşullar ve süreler altında uzatılabilme imkanı, Türk-AB Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının 6. maddesindeki Türk ve AB vatandaşı işçilerin serbest dolaşımına ilişkin düzenleme ile aynı olmasa bile paralellik arz etmektedir.¹⁹

Çalışma izni ve çalışma vizesi işlemlerini tamamlayan yabancılara çalışma izin süresine paralel olarak, re'sen çalışma amaçlı ikamet tezkeresi tanzim edilmektedir. Aynı şekilde, süresi bittiğinde de çalışma izni süresine paralel olarak re'sen uzatılmaktadır.

Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancıların beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıların kendisi ile birlikte en az beş yıl kanunî ve kesintisiz ikâmet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilecektir (m. 5/4). Yabancıların aile fertleri için çalışma imkanı sağlayan bu düzenleme de, 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararının 7. maddesi ile tamamıyla aynı olmamakla birlikte, paralel bir hüküm içermektedir. Beş yıllık kanunî ve kesintisiz sürenin hesaplanmasında öğrenimde geçen süreler ikâmetten sayılmaktadır (UY, m. 30/1). Bununla

¹⁸ "Kanunî çalışma": kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izni, ikâmet ve diğer ilgili kanunlar ile mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak çalışmayı, ifade eder, bkz. UY, m. 3.

¹⁹ YÇİHK m. 2 ve m. 8(e) hükümleri gereğince, AB üyesi ülke vatandaşları ile bunların Birlik üyesi olmayan eş ve çocukları için Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararı uygulanacaktır.

birlikte, bu koşulları sağlayan yabancıların çalışabilmeleri için öğrenci olmamaları koşulu aranmaktadır.²⁰ Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanunî çalışma süresine dahildir (YÇİHK, m. 9/1; UY, m. 14) Kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun değerlendirilmesinde bu madde hükümleri dikkate alınır ve bu madde 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararınının 6/2(c.1) maddesine benzer bir düzenleme içermektedir.

Türkiye'de bulunmasına rağmen, ikâmet tezkeresini altı aydan fazla bir süreyle yeniletmeyerek ihmalde bulunan yabancıların ikâmeti, çalışma izinleri açısından kesinti sayılır (YÇİHK, m. 9/2; UY, m. 15/3). Yabancıların toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunması, çalışma süresini kesmez Türkiye dışında geçen zaman çalışma süresinden sayılmaz (YÇİHK, m. 9/2).

İşveren tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri ikâmet ve çalışma sürelerine dahildir (UY, m. 15/2).

Kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır (UY, m. 29).²¹ Bu belge diğer belgelerle birlikte Çalışma Bakanlığına süreli çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Ancak, yabancıların sahip olduğu ikâmet tezkeresinin incelenmesinden, Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen süreler kadar ikâmet izni aldığı anlaşılanlar hakkında, emniyet makamlarından ayrıca belge istenilmesine gerek bulunmamaktadır.²²

Bu belgenin tanziminde, genelgenin kanunî ve kesintisiz ikameti gösterir belgenin tanzimi ve ibrazına ilişkin usullerin belirlendiği.²³ “Süreli çalışma iznine sahip yabancıların eş ve çocuklarının kanunî ve kesintisiz ikamet sürelerinin hesaplanmasında öğrenimde geçen süreler dikkate alınır.” bölümüne göre hareket edilmektedir. (YÇİHKUY Md.29)

2.6.2. Süresiz Çalışma İzni

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıl kanunî çalışması olan yabancılarla; belirli bir işletme, meslek, mülkî veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın verilen izindir.

²⁰ Bkz. 2922 Sayılı Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Kanun uyarınca çıkarılan Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik, m. 10; ayrıca bkz. Uygulama Yönetmeliği, m. 30/2.

²¹ Yabancıların ikâmetini, Türk kanunlarına uygun olarak Türkiye'de oturmak olarak kabul etmek gerekir (bkz. Türk Vatandaşlık Kanunu (TVK), m. 9).

²² Uygulamada, bu belgenin düzenlenmesi ve ibrazına ilişkin usüller ile ilgili olarak bkz. 155 Sayılı Genelge, Bölüm G.

²³ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155-Bölüm F

Türkiye'de en az sekiz yıl kanunî ve kesintisiz ikâmet eden veya toplam altı yıllık kanunî çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın verilebilecektir (YÇİHK, m. 6). bu kapsamdaki yabancılara, Türk vatandaşı olmaya veya mesleki yeterliliğe ilişkin koşulların uygulanmasına tabii olarak devam edilecektir.

Kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun yerine getirildiği, emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge diğer belgelerle birlikte süresiz çalışma izni başvurusuna eklenir (UY, m. 32). Yine, sekiz yıl kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun değerlendirilmesi, Kanunun 9. maddesindeki hususlara tâbidir.

Süresiz çalışma izni için gerekli olan Türkiye'de en az sekiz yıl kanunî ve kesintisiz ikamet ettiğine ilişkin tespit ve bu belgenin gerektiğinde emniyet makamlarınca tanziminde, genelgenin kanunî ve kesintisiz ikameti gösterir belgenin tanzimi ve ibrazına ilişkin usullerin²⁴ belirlendiği; “Süresiz çalışma izni için gerekli olan, yabancının en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği hesaplanırken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz.

Sekiz yıllık kanunî ve kesintisiz sürenin hesaplanmasında öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz (UY, m. 33/1-c.1). Ancak, yabancının beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikâmet eden ve aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocukların öğrenim süreleri ikâmetten sayılır (UY, m. 33/1-c.2). Bununla birlikte, yukarıdaki koşulları sağlayan yabancılardan çalışabilmeleri için öğrenci olmamaları gerekir.²⁵

Kanunun 6. maddesinde öngörülen yabancının altı yıllık kanunî çalışmasının bulunması koşulu, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge süresiz çalışma izni başvurusuna eklenir (UY, m. 34). Toplam altı yıllık kanunî çalışma koşulu değerlendirilirken, Kanunun 9. maddesindeki hususlar dikkate alınır (UY, m. 34).

Süresiz çalışma izni almış olan yabancılardan çalışma amaçlı ikamet tezkereleri, yabancının talebi ve varsa sözleşme süresi dikkate alınarak, her defasında resen beş yıla kadar verilebilecek ancak pasaport süresi aşılmayacaktır. (YÇİHKUY Md.35)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca süresiz çalışma izni verilmiş olan bir yabancının millî güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlak açısından ikametinin

²⁴ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155, Bölüm F

²⁵ Bkz. 2922 Sayılı Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Kanun uyarınca çıkarılan Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik, m. 10; ayrıca bkz. Uygulama Yönetmeliği, m. 33/2.

uzatılmasında sakınca görüldüğü takdirde yabancıların durumu İçişleri Bakanlığı aktararak alınacak talimata göre işlem yapılmaktadır.

Bakanlıkta yapılacak değerlendirmeden sonra, ikametinin uzatılması uygun görülmeyen yabancılar hakkında süresiz çalışma izninin iptali için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bilgi verilir.

2.6.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışacak yabancılar, Türkiye'de en az beş yıl kanunî ve kesintisiz ikâmet etmiş olmak koşulu ile bağımsız çalışma izni verilebilecektir (m. 7)

yabancıların çalışmasının ekonomiye katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşulu da aranmaktadır (UY, m. 36/1).

Yabancıların ülkeye ilk giriş yaptıktan sonra doğrudan bağımsız çalışma haklarının olmadığı, en az beş yıl süre ile kanunî ve kesintisiz olarak ikâmet etmeleri gerekir. İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri de dikkate alınır (UY, m. 36/2). Bu bağlamda, yabancından ulusal ekonomiye sağlayacağı katkıyı ve icra edeceği faaliyet için yeterli gelir seviyesine sahip olduğunu kanıtlayan belgelerin ibrazı istenebilir (UY, m. 40).

Kısaca Bağımsız çalışma izni, yabancıların Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşulu ile verilen izindir.

Kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge diğer belgelerle birlikte bağımsız çalışma izni başvurusuna eklenir (UY, m. 37). beş yıl kanunî ve kesintisiz ikâmet koşulunun değerlendirilmesi, Kanunun 9. maddesinde belirtilen hususlara tâbidir (UY, m. 37). Beş yıllık kanunî ve kesintisiz sürenin hesaplanmasında öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz (UY, m. 38). Ancak, yabancıların beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikâmet eden ve aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocukların öğrenim süreleri ikâmetten sayılır (UY, m. 38). Yukarıdaki koşulları sağlayan yabancıların çalışabilmeleri için öğrenci olmamaları gerekir

Bağımsız çalışma izni verilmesi uygun bulunan yabancıya, bağımsız çalışabileceğine ilişkin "Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi" verilir (UY, m. 41). Bu belge verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerli olup yabancıya işyerini kurması ve ticaret sicil kayıtlarını Bakanlığa ibraz etmesi halinde bağımsız çalışma izni verilebilir (UY, m. 42/1).

Kesintisiz ikamet izni süresinin hesaplanmasında yabancıların Türkiye'de ikamet tezkeresi ile kalıp kalmadığı noktasına özellikle dikkat edilmektedir. Türkiye'de

bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ikamet izni ihlalinde bulunan yabancıya kesintisiz ikamet izni belgesi verilmemektedir.

Bunun dışında ikamet hesaplamasında toplam olarak yönetmelikte öngörülen süreyle ikamet izni almış olup da altı ayı aşmayan ikamet izni ihlalleri ile, ikamet tezkeresi olmasına rağmen altı aydan az veya fazla sürelerle Türkiye dışında kalmış olanlara anılan Kanun ve Yönetmelik uyarınca kesintisiz ikamet izni belgesi verilecektir. (YÇİHKUY Md.15)

Bağımsız çalışma izni almış olan yabancıların çalışma amaçlı ikamet tezkereleri, yabancıların talebi de dikkate alınarak, her defasında resen beş yıla kadar verilebilecek ancak pasaport süresi aşılmayacaktır. (YÇİHKUY Md.39)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağımsız çalışma izni verilmiş olan bir yabancıların millî güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlak açısından ikametinin uzatılmasında sakınca görüldüğü takdirde yabancıların durumu İçişleri Bakanlığı'na aktararak alınacak talimata göre işlem yapılmaktadır.

Bakanlıkta yapılacak değerlendirmeden sonra, ikametinin uzatılması uygun görülmeyen yabancılar hakkında bağımsız çalışma izninin iptali için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi verilir.(YÇİHKUY Md.39)

Bağımsız çalışma izni verilmesi için müracaat eden yabancıya, izin işlemlerini tamamlayabilmesini teminen verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerli “Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi” verileceğinden (YÇİHKUY Md.41/42), vize veya vize muafiyet süresi yeterli olmayanlara müracaat etmeleri halinde “belge geçerlilik süresini aşmamak” kaydı ile ikamet tezkeresi resen tanzim edilecektir.

Yabancıya bağımsız çalışma izni verilmemesi halinde, ticaret sicil kayıtlarını tutan makama ve yabancıların Türkiye'deki durumunun ikamet izni açısından değerlendirilebilmesi ve gerektiğinde yabancıların izinsiz ikametinin önlenmesi amacıyla Bakanlıkça emniyet makamlarına bilgi verilir. (YÇİHKUY Md.42)

2.7. Çalışma İzinlerinde İstisnalar

Yukarıda açıklandığı üzere süresiz ve bağımsız çalışma izinlerinin verilebilmesi için kanuni ve kesintisiz olarak Türkiye'de belirli sürelerde ikamet etmiş olma şartı aranmaktadır. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Kanununun 8. maddesinde sıralanan yabancılarla bu kanunda öngörülen sürelerle bağılı olmaksızın, daha esnek bir şekilde çalışma izni verilmesi öngörülmüştür. İstisnaî çalışma izinlerinin uzatılması ve iptali Uygulama Yönetmeliğinin genel hükümlerindeki prosedüre tâbidir (UY, m. 43/2). Bu kapsamda istisnaî olarak çalışma izni

verilebilecek yabancılar şunlardır (YÇİHK, m. 8; UY, m. 43-54):

Buna göre;

-Türk vatandaşı ile evli olanlara,

-Yerleşmiş sayılan yabancılar ve çocuklarına,

-Türk vatandaşlığını 403 Sayılı Kanununun 19, 27 ve 28 inci maddeleri kapsamında kaybedenlere,

-Rüşet yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelerek eğitimini Türkiye'de tamamlayanlara,

-2510 Sayılı İskân Kanunu kapsamında olanlara,

-Avrupa Birliği üyesi vatandaşları ile bunların eş ve çocuklarına,

-Büyükelçilik, konsolosluk ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki

temsilciliklerinde görevlendirilenler ile eş ve çocuklarına,

-Bilimsel, kültürel ve sportif amaçlarla kısa süreli gelenlere ve

-Kilit personel niteliğindeki yabancılar,

-Büyükelçilikler veya Konsolosluklar Bünyesindeki Okullardaki Yabancı Öğretmenleri Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak yabancılar;

çalışma izinleri istisnaî olarak verilebilecektir.(YÇİHKUY Md.43-54)

Bu çerçevede aşağıdaki istisnaların vurgulanmasında yarar görülmektedir.

2.7.1. Türk Vatandaşı İle Evli Olanlar

Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyile birlikte Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar, Türkiye'de kanunî olarak bulunmak kaydıyla, ikâmete ilişkin süre koşulu aranmaksızın, doğrudan istisnaî çalışma izni başvurusunda bulunabilir (UY, m. 44/1).

Türk vatandaşı ile evli olması nedeniyle istisnaî kapsamda çalışma izni almış olan yabancıların evli kalma süresi üç yılı doldurmadan evliliğin sona ermesi veya yapılacak araştırmada evliliğin aile birliği kurmak amacıyla yapılmadığının belirlenmesi durumunda çalışma izin belgesi geçerliliğini kaybedeceğinden (YÇİHKUY Md.44), bu izne istinaden verilmiş olan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi iptal edilerek İçişleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bilgi verilmektedir.

2.7.2. Yerleşmiş Sayılan Yabancı ve Çocukları

Yerleşmiş sayılan yabancı kavramından; ülkemize gelerek genelde tatil bölgelerine yerleşen ve buralarda gayrimenkul satın almış olanlar, ülkemizde kalmak ve fiilen yerleşmek niyetiyle gelmiş olanlar, Türkiye'yi kendi iradesi veya ailesine tabi olarak, şahsi hayatı için yakın ilişkiler kurduğu yer sayanlar, yine ülkemizi, ekonomik faaliyetleri, sosyal

irtibatları ve yaşamak için hayatlarının merkezi haline getiren yabancılar gibi şartlardan bir veya birkaçını taşıyan yabancılar anlaşılacaktır.

Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye'ye yerleşmiş olan yabancıların çalışma izinleri, Türkiye'de kanunî olarak bulunmak kaydıyla, istisnâ olarak verilebilir (YÇİHK, m. 8(a); UY, m. 45/1). Bu yabancıardan, Türkiye'de en az üç yıl süreyle kanunî ve kesintisiz ikamet izni bulunanlara talepleri halinde istisnai çalışma izni müracaatı için "Türkiye'de Yerleşik Sayılan Yabancı" olduğuna ilişkin belge verilecektir (YÇİHK, m. 8(a); UY, m. 46). Bununla birlikte, Türkiye'de yerleşmiş olan yabancıların Türk vatandaşı eşinden olan çocuklarının çalışma izinleri de istisnâ olarak verileceğinden, söz konusu çocuklara da talepleri halinde "Türkiye'de Yasal Olarak Bulduklarına İlişkin Belge" düzenlenecektir.

Yönetmeliğe göre, yerleşmiş yabancı kavramından, İçişleri Bakanlığının ikâmet izinleri açısından bu kapsamda mütalaa ettiği kişiler anlaşılır (UY, m. 45/2). Bu yabancıların durumlarını kanıtlayan belgeleri, diğer belgelerle, birlikte çalışma izni müracaatına eklemesi gerekir (UY, m. 45/2).

YÇİHK ve Uygulama Yönetmeliğinde bahsedilen "yerleşmiş yabancı" kavramı gerek Pasaport Kanunu ve gerek YİSHK'da yer almayan yeni bir kavramdır. Türk yabancılar hukukunda, uzun süreli ikâmet eden yabancılar için, diğer ülke hukuklarında rastlanılan "daimî oturma hakkı", "daimî yerleşim hakkı" gibi kavramların yabancı olduğu söylenebilir.²⁶ Zira, Türk yabancılar hukuku, ikâmet izinleri açısından bir yabancıyı Türkiye'deki ikâmet süresi ne kadar uzun olursa olsun geçici bir konumda kabul etmektedir.²⁷

YÇİHK ve Uygulama Yönetmeliğinin benimsemiş olduğu "yerleşmiş sayılan yabancı" kavramından, uygulamada, aşağıdaki kategorilerden veya benzerlerinden bir veya bir kaçına giren yabancılar anlaşılmaktadır:

- Ülkemize gelerek genelde tatil bölgelerine yerleşen ve buralarda gayri menkul satın almış olanlar;
- Ülkemizde kalmak ve fiilen yerleşmek niyetiyle gelmiş olanlar;

²⁶ Bkz. Çiçekli, B., Yabancılar Ve Polis: Polisin Görev Ve Yetkileri Çerçevesinde Yabancıların Hukuki Durumu, Ankara, 2003, s. 71 vd.

²⁷ Bu hususa EGM Genelgesinde şu şekilde işaret edilmektedir: "Mevzuatımızda "dâimi ikâmet, yerleşik yabancı, mukim yabancı" gibi kavramlara rastlanılmamaktadır. Ancak, 11.08.1989 tarih ve 20249 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Kararın 2/b fıkrasında geçen yerleşik yabancı deyimini, 5683 sayılı yasanın tarif ettiği ikâmetli yabancıardan farklı olarak sadece kambiyo işlemlerinde geçerli olan bir durumdur. Bu itibarla süresi ne olursa olsun her yabancıнын, Yabancılar Mahsus İkâmet Tezkeresi almak suretiyle Türkiye'de oturması gerekmektedir", bkz. EGM 2002 Genelgesi, 2002, s. 965.

- Türkiye'yi kendi iradesi veya ailesine tâbi olarak şahsi hayatı için yakın ilişkiler kurduğu yer sayanlar;
- Ülkemizi ekonomik faaliyetleri, sosyal irtibatları ve yaşamak için hayatlarının merkezi haline getiren yabancılar.

2.7.3. Türk Vatandaşlığını Kaybedenler

Türk Vatandaşlık Kanununu 19, 27 ve 28. maddeleri kapsamında bulunan yabancılar, talep etmeleri ve durumlarını belgelemeleri halinde istisnaî çalışma izni verilebilmektedir (YÇİHK, m. 8(b); UY, m. 47).

403 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 19, 27 ve 28 inci maddeleri kapsamında bulunan yabancılar da istisnaî çalışma izni verilebileceğinden, bu yabancılar nüfus müdürlüklerinden veya Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nden bu konuda alacakları belgelerini ibraz ederler.

Yabancı ile evlenen Türk kadını, kocasının millî kanunu evlenme sebebi ile kocanın vatandaşlığını kadına bahsettiği ve kadın kocasının vatandaşlığını seçtiğini TVK m. 42'de gösterilen şekilde bildirdiği takdirde, Türk vatandaşlığını kaybeder. Kadın kocasının vatandaşlığını belirli şartların gerçekleşmesi ile kazanıyorsa, Türk vatandaşlığı o tarihte kaybedilir (TVK, m. 19). Bu kapsamda bulunan yabancı kadınlara istisnaî çalışma izni verilebilir.

Türk vatandaşlarının reşit olmalarından itibaren iki yıl içinde seçme hakkını kullanarak Türk vatandaşlığından ayrılmaları mümkündür (TVK, m. 27)

Seçme hakkını kullanarak Türk vatandaşlığından ayrılan kişilere de istisnaî çalışma izni verilebilir.

- Analarına bağlı olarak doğumla Türk vatandaşı oldukları halde, doğumla veya sonradan yabancı babalarının vatandaşlığını kazananlar,
- Evlatlığa alınmakla Türk vatandaşı olanlar,
- Doğum yeri esasına göre Türk vatandaşı oldukları halde, sonradan ana veya babasının vatandaşlığını kazananlar,
- Herhangi bir şekilde Türk vatandaşlığını kazanmış olan ana veya babalarına bağlı olarak Türk vatandaşı olanlar

Türk vatandaşı ile evlenmelerine bağlı olarak TVK m. 5 uyarınca Türk vatandaşlığını kazanan kadınlar, evliliğin sonra ermesinden başlayarak üç yıl içinde, evlenmeden önce sahip oldukları devlet vatandaşlığını muhafaza ettikleri veya bu vatandaşlığa dönebildikleri takdirde, Türk vatandaşlığından ayrılabilirler (TVK, m. 28). Bu kapsamda rücu hakkını kullanarak Türk vatandaşlığından ayrılan yabancı kadınlara da istisnaî çalışma izni

verilebilir.

2.7.4. Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye'ye Gelerek Eğitimini Türkiye'de Tamamlayanlar

Türkiye'de doğan veya kendi milli kanuna, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksek okul, veya üniversiteden mezun olan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, istisnaî olarak çalışma izni verilebilir (YÇİHK, m. 8(c); UY, m. 48).

2.7.5. 2510 Sayılı İskân Kanunu Kapsamında Olanlar

2510 sayılı İskân Kanunu hükümlerine göre, muhacir (göçmen), mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, çalışma izinleri istisnaî olarak verilebilir (YÇİHK, m. 8(d); UY, m. 49).²⁸ İskân Kanunu hükümlerine göre, ancak Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı kişiler ülkeye göçmen olarak kabul edilebilmektedirler (İskân Kanunu, m. 3). Göçmen kabul edilme koşullarına sahip kişiler, ülkeye giriş yaptıktan sonra tâbiyet beyannamesi doldurarak, muhacir (göçmen) kağıdı almaktadırlar.²⁹ göçmen olarak kabul edilen bu kişiler daha sonra İskân Kanunu hükümleri çerçevesinde Türk vatandaşlığını kazanabilmektedirler.³⁰

İstisnaî çalışma izni alacağı öngörülen kişiler, göçmen vizesi alarak ülkeye giriş yaptıktan sonra kendilerine göçmen işlemi yapılarak göçmen belgesi verilen, ancak henüz vatandaşlık işlemleri tamamlanmamış olan kişilerdir

2510 Sayılı İskân Kanunu kapsamında olanlara da istisnaî çalışma izni verileceğinden, bu kapsamdaki çalışma izni talepleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İçişleri Bakanlığı'na aktararak alınacak görüş doğrultusunda sonuçlandırılır.

2.7.6. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları

Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların AB üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarına, çalışma izinleri istisnaî olarak verilebilir (YÇİHK, m. 8(e); UY, m. 50). Ancak, AET-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş gücü piyasasına girmeleri konusunda daha lehte hükümler içeren 6 ve 7. madde hükümleri, yine aynı kararın 11. maddesi hükmünün yaptığı gönderme uyarınca, öncelikli olarak

²⁸ İskan Kanunu hükümleri çerçevesinde göçmen kabulü ile ilgili işlemler hakkında ayrıntılı olarak bkz. Çiçekli, a.g.k., 2003, Bölüm 4.

²⁹ 2510 sayılı İskan Kanununun 6(A) maddesi ve 2/1777 sayılı İskan Muafiyetleri Nizamnamesinin 8. Maddesi: ayrıntılar için bkz. Çiçekli, a.g.k, 2003, s. 123 vd.

³⁰ Ayrıntılar için bkz. Aybay, R., Vatandaşlık Hukuku, İstanbul, 2003, s. 115 vd.; Çiçekli, a.g.k. 2003, s. 125 vd..

uygulanması gerekecektir.³¹

2.7.7. Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eşleri ve Çocukları

Yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde ve görev süresiyle sınırlı olmak üzere bu diplomat, idarî ve teknik personelin eş ve çocuklarına, çalışma izinleri istisnâ olarak verilebilir (YÇİHK, m. 8(f); UY, m. 51). Bu kapsama giren yabancılara istisnâ çalışma izinlerinin verilmesinde Dışişleri Bakanlığının görüşleri doğrultusunda hareket edilir (UY, m. 51).

2.7.8. Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler

Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancıların talep etmeleri halinde çalışma izinleri istisnâ olarak verilebilir (YÇİHK, m. 8(g); UY, m. 52).

Kanun ve Uygulama Yönetmeliğin bu hükümleri, YİSHK'nın 3/3 ve 5. maddeleri hükümlerine paralel bir düzenleme içermektedir. YİSHK'nın 3/3. maddesi, konferans, konser vermek gibi kültürel faaliyetlerde bulunmak üzere Türkiye'ye gelen yabancıları, bu faaliyetleri bir aydan fazla sürmemek koşuluyla ikâmet tezkeresi almaktan muaf tutmuştur. Ayrıca, YİSHK'nın 5. maddesi de, diğer bilimsel ve kültürel faaliyetlerle birlikte sportif faaliyetler için turist vizesiyle gelecek yabancıların dört aya kadar ikâmet tezkeresi almaktan muaf olduklarını belirtmektedir.

2.7.9. Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar

Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usûlleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde, ayrıca yapım ve her türlü inşaat işinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara, çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için çalışma izinleri istisnâ olarak verilebilir. (YÇİHK, m. 8(h); UY, m. 53).

Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki koşullardan en az birini sağlayan personeli "kilit personel" olarak nitelenmektedir;

- şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,
- şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- şirketin denetçilerinin, idarî veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol

³¹. Ortaklık Konseyinin ilgili Kararı (1/80 sayılı)

etmek,

- şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak, alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişiyi ifade eder.

2.7.10. Büyükelçilikler veya Konsolosluklar Bünyesindeki Okullardaki Yabancı Öğretmenleri Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak yabancılar

Çalışma izinleri uygulama Yönetmeliğine göre, Türkiye'de bulunan büyükelçilik veya konsolosluklar bünyesinde faaliyet yürüten okullardaki yabancı öğretmenlere, Türkiye'de yabancı ülkelerin kültür kurumlarındaki görevlilerine, din kurumlarında görevlendirilecek din görevlilerine, çalışmak üzere ikâmet izinlerinin İçişleri Bakanlığınca verileceği belirtilmektedir (UY, m. 54). Bu kapsamdaki yabancıların izin başvuruları Dışişleri Bakanlığı kanalıyla yapılır. İçişleri Bakanlığınca ikâmet izni verilmesi uygun görülen yabancılarla düzenlenecek ikâmet tezkereleri görev sürelerine paralel olarak beş yılı aşmayacak şekilde resen valiliklerce verilecektir.³² Yönetmeliğin 54. maddesinin başlığında çalışma izninden söz edilmesine rağmen, madde metninde çalışma amaçlı ikâmet izninden bahsedilmektedir.

2.8. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği ve Çalışma Alanlarına Göre Çalışma İzinleri

2.8.1. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği

5683 Sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'un 3 üncü maddesi uyarınca, ilgili kurumlarca verilen çalışma izinleri, emniyet makamlarından alınacak "çalışma amaçlı ikamet tezkeresi" ile geçerlilik kazanmaktadır. Eskiden olduğu gibi Türkiye'de çalışacak bir yabancıların sırası ile;

- Çalışma izni (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
- Çalışma vizesi (Türkiye'nin dış temsilcilikleri)
- Çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (ilgili emniyet makamları)

alma işlemlerini tamamlamış olması gerekmektedir.

YÇİHK hükümleri çerçevesinde değil, kendi özel hükümleri çerçevesinde işlem yapılacaktır. YÇİHK'nın kapsamını iki açıdan tespit etmek mümkündür. İlk olarak, Kanun, "Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışan yabancıları", "bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları" ve "yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri" muhatap almaktadır.

³² İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155 Sayılı Genelge, Bölüm K.

İkinci olarak, Kanun, bu kategorilere giren yabancıların tamamını kapsamamakta ve bazı yabancı kategorilerini uygulaması dışında tutmaktadır (m. 2).

2.8.2. Çalışma Alanlarına Göre Çalışma İzinleri

2.8.2.1. YÇİHK'nun Kapsamında Verilen Çalışma İzinleri

- 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamında verilen izinler,
- 6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu kapsamında verilen izinler,
- 2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirlerine İlişkin Kanun kapsamında verilen izinler,
- 6326 sayılı Petrol Kanunu kapsamında verilen izinler,
- Eğitim ve öğretim kurumlarında öğretmen olarak çalışacak yabancılara verilen izinler,

Aşağıda sırasıyla bu izinler daha ayrıntılı olarak verilmektedir.

2.8.2.1.1. 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu Kapsamında Verilen İzinler (Turizm İşletme Belgeli İşyerlerinde Çalışma İzni)

Yabancıların çalışacağı yer, Turizm İşletme Belgeli ise çalışma izni ile ilgili başvurular İl Turizm Müdürlükleri kanalıyla Turizm Bakanlığı'na yapılır. Turizm Bakanlığı, 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu çerçevesinde değerlendirme yaptıktan sonra talebi uygun görürse bunu bir yazı ile İçişleri Bakanlığı'na bildirir.

Söz konusu Kanunun ilgili maddesi aşağıdaki şekildedir:

"Belgeli işletmelerde nitelikli yabancı uzman personel ve sanatkârlar Bakanlığın uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izni ile 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabilir."(Md.18/a)

Fakat bu kanun maddesinde yapılan değişiklik ile bu kapsamda verilecek izinler:

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun 4817 Sayılı Kanunla değişik 18 inci maddesi kapsamında, "yabancı uzman personel" ve "yabancı sanatçılara" Turizm Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmektedir.

Buna göre, belgeli turizm işletmeleri "nitelikli uzman personel" ile "uluslararası üne sahip sanatçılarla, üst düzeyde yabancı işletmelerde program yaparak çalışmış olan sanatçıları ve toplulukları" Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın ve İçişleri Bakanlığı'nın uygun görüşü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın izni ile çalıştırabilmektedirler.

2.8.2.1.2. 6235 Sayılı Türk Mühendis Ve Mimar Odaları Birliği Kanunu Kapsamında Verilen İzinler

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce, Türkiye'de yabancıların çalışma izinleri çeşitli makamlar tarafından verildiğinden bu durum sık sık makamlar arası yetki tartışmasına neden olmaktaydı. Yetki tartışmasını ortadan kaldırmak, yabancıların çalışma izinlerini takip ve denetimin sağlanması için yetki tek elde toplandı ve bu yetki, 4817 Sayılı Yasa ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verildi.

Ülkemizde 1954 yılından başlayarak uzunca bir süre, 6235 sayılı TMMOB Yasası'nın 34. ve 35. maddeleri gereğince yabancı mühendis ve mimarların çalışma izinleri, TMMOB'nin görüşü alındıktan sonra Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nca verilmekte idi. Yasal durum böyle olmakla birlikte, Hazine Müsteşarlığı, 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Yasası, Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı ve Tebliği'nde verilmeyen bir yetkiye dayanarak, yabancı sermayeli şirketlerde çalışan yabancı mimar ve mühendisler akademik ve mesleki yeterlilik prosedürünü uygulanmadan çalışma izinleri vermeye başladı. Hazine Müsteşarlığı tarafından hiçbir denetime tabi tutulmadan verilen çalışma izinlerinin sayısı o kadar çoğaldı ki, devletin yetkili makamları bu sayıyı tespit etmekte zorlandıklarını dile getirmeye başladılar. Yetki tartışmasının, tespitin imkânsız hale geldiği noktada, çalışma izinlerinin tek merkezde toplanması amacıyla, 27 Şubat 2003 yılında 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun TBMM'de kabul edilmiştir. Anılan yasanın 26. ve 27. maddeleri, 6235 sayılı Yasa'nın 34. ve 35. maddelerinde değişiklik yapmış ve bu değişiklik sonucu, Türkiye'de mesleğini icra etmek için gelen yabancı mimar ve mühendislerin çalışma izinleri, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile TMMOB'nin görüşü alındıktan sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca verileceğini hükme bağlamıştır. Yasanın hazırlık aşamasında, 24.1.2003 tarihli TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu'nda; "tasarı hazırlanırken öncelikle ulusal mevzuatımızdaki hükümler ile ülkemizin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerdeki hükümlerin dikkate alındığı ve yabancı istihdamının yasal çerçevede olmasının gerek ülkemizin menfaatleri, gerekse yabancı çalışanlar için büyük önem arz ettiği, tasarinın Avrupa Birliği Türkiye Ortaklık Hukuku ve karşılıklılık esası temel alınarak hazırlandığı ve paralel düzenlemeler yapıldığı" belirtilmektedir.

Türkiye'de mühendislik ve mimarlık meslekleri mensupları mesleklerinin icrasını iktiza ettiren (gerektiren) işlerle meşgul olabilmeleri ve meslekî tedrisat yapabilmeleri için ihtisasına uygun bir Odaya kaydolmak ve azalık vasfını muhafaza etmek

mecburiyetindedirler.(Md.23)

Yine Türkiye'de, devlet daireleri ile resmî ve özel tüm müessese ve şahıslara karşı resen veya yerli müesseselerle müştereken taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlık ile alakalı işlerde yalnız bu işe münhasır kalmak ve Odalar Birliğinin mütalâasını almak ve Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nın tasvibinden geçmek şartıyla yabancı mütehassıs çalıştırabilirler. (Md.34)

Kanunun bir diğer maddesinde de, 34 üncü madde yazılı hususlardan başka işlerde yabancı yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis ve mimar kullanılabilmesinin Odalar Birliği İdare Heyetinin mütalâası üzerine Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nca karar verilmesine bağlı olduğu ifade edilmektedir. (Md.35)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4817 sayılı Yasa'nın 22. maddesine dayanarak hazırladığı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'ni 29.08.2003 tarih 25214 sayılı Resmi Gazete'de yayımlayarak yürürlüğe koymuştur.

Bakanlık, Uygulama Yönetmeliği'nin 55. maddesine eklemiş olduğu (1) bendi ve II fıkra ile, yasa düzenlemelerine aykırı olarak akademik ve mesleki yeterlilik konusunda muafiyet hükmü getirmiştir. Madde 55/I (1) bendinde, "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmeler gereğince veya konsorsiyumlar tarafından yürütülecek ulusal, uluslar arası projelerde veya uluslar arası kuruluşlarda çalışacak yabancıların "çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır". Ayrıca, "Ancak, mesleki hizmetler kapsamında olup, muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması, (1) bendi kapsamındakilerin ise bir yılı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Bakanlıktan çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur." denmektedir.

Bu düzenlemenin anlamı, Türkiye'de bir yıl süre ile mimar ve mühendis sıfatıyla çalışan bu kişilerin, mesleki ve akademik yeterliliklerine Bakanlıkça gerek görülmediğidir. Bu değişiklik, 55/III fıkrası ile birlikte değerlendirildiğinde, II. fıkra kapsamında çalışanların müteakip kereler bir yıllık uzatmalarla akademik ve mesleki yeterliliklerini tamamlamadan çalışmasının önü açılmıştır. Bir yıllık gibi görünen muafiyet hükmünün aslında tam bir muafiyet içerdiği tartışmasıdır.

Yönetmeliğin Geçici 1. maddesi, "Mesleki hizmetler kapsamında çalışma izni uzatma talebinde bulunan yabancıların Kanunun yürürlüğe girmesinden önce diğer merciler tarafından verilen çalışma izinleri akademik ve mesleki yeterliliğe ilişkin prosedürün tamamlanabilmesi için bir yılı geçmemek kaydıyla uzatılabilir." değişikliği ile de daha önce

Hazine Müsteşarlığı'nca yasalara aykırı olarak verilmiş, kayıt altına alınmamış, akademik ve mesleki yeterlilikleri tespit edilmemiş kişilerin, çalışma sürelerini uzatma taleplerinde mesleki yeterlilik prosedürünün uygulanması için ek bir yıllık süre öngörülmüştür. Bu düzenleme ile, yasalara aykırı olarak ülkemizde çalışan kişilerin durumu yasal hale getirilmek istenmiştir.

Yabancı meslek mensuplarının hizmet sürelerinin bir ayı aşması halinde ilgili odaya üye olmaları öngörüldüğüne göre (ı) bendi kapsamındaki yabancı meslek mensuplarına bir yıllık süre tanınması 6235 sayılı Yasaya aykırı olduğunu görülmektedir.

2.8.2.1.3. 2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbest Yapabilmelerine Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun Kapsamında Verilen İzinler

2007 sy. Kanun a Türk Soylu Yabancıların Çalışması, bakımından istisnalar getirilmek üzere 2527 sy. Kanun çıkarılmıştır.Bu kanun, Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamaktadır. (Md. I)

Bu kanun, çalışma izinlerinin veriliş şeklinde de farklı bir uygulama getirmiştir. Diğer çalışma izinlerinde, çalışma izinleri ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından verildikten sonra, İçişleri Bakanlığı tarafından ikamet izni verilmekte iken, 2527 sayılı Kanun kapsamında ise hem çalışma hem de ikamet izinlerinin verilmesi İçişleri Bakanlığı'na bırakılmıştır. Şöyle ki;

"Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışma ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartı ile, Bakanlar Kurulu'nca tespit edilecek usul ve esaslar çerçevesinde, Dışişleri ve ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığınca süreli olarak izin verilebilir. Bu izin süresi sona erdiğinde yenilenebileceği gibi her zaman geri de alınabilir." (Md.3)³³ iken;

4817 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanun maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin

³³Türk Soylu Yabancıları Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine İlişkin 2527 Sy. bu yasanın getirdiği sistem hakkında bilgi için Bkz. Özden, a.g.d., Mayıs 1991,s.1620; Sadruleşrafi, H., Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hakları(N. Uluocak'a Arm.)İstanbul 1999,s.295 vd., Akyiğit,a.g.k. 1991,s.40

Kanunun 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na izin verilir. (Md 3)

4817 sayılı Kanundan önce, bu izinler Dışişleri ve ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığı'na verilmekte iken, söz konusu Kanunun yürürlüğe girmesiyle bundan böyle bu izinler, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmektedir.

Bugüne kadar valiliklerce alınmakta olan başvurularda bundan böyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yönlendirilmeleri gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt içinden çalışma izni başvurusunda bulunabilme hakkı bulunanların başvurularını alarak çalışma izni ile ilgili prosedürü başlatmakta, diğerlerinin ise başvurularını dış temsilcilikler kanalı ile yapmaları hususunda yönlendirmektedir.

Başvuruda bulunan yabancıların Türk soylu olup-olmadıklarının tespiti konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dışişleri ve İçişleri Bakanlıkları ile MİT Müsteşarlığının görüşleri esas alır.

2.8.2.1.4. 6326 Sayılı Petrol Kanunu Kapsamında Verilen İzinler

Söz konusu kanunun 2808 sayılı Kanunla değişik 119 uncu maddesi "Bir petrol hakkı sahibinin, petrol ameliyatının (faaliyetinin) ifası için kendisine lüzumlu olabilecek yabancı, idarî ve meslekî personelle mütehassıs işçileri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izni ile, 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabilirler." maddesi; 4817 sayılı Yabancıların çalışma ve izinleri hakkını düzenleyen yasanın çıkmasından sonra, 070/3/1954 tarihli ve 6326 sayılı Petrol Kanununun 119 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Petrol hakkı sahipleri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığı'nın görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen izinle yabancı idari ve mesleki personel ile uzman personel çalıştırabilir.(Md 119)"

Dolayısıyla bu alanda istihdam edilecek yabancı personele ilişkin uygun görüş, ilgili bakanlıklarca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına aktarıldıktan sonra çalışma izinleri

verilmektedir.

2.8.2.1.5. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Öğretmen Olarak Çalışacak Yabancılara Verilen İzinler

625 sy. ÖÖÖK'nun yerini alan 08.02.2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun³⁴ 5 inci maddesine göre yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde Bakanlar Kurulunun izniyle açılabilir. Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler de kendi adlarına aynı amaçla milletlerarası mahiyette özel öğretim kurumu açabilir.(ÖÖÖK. 5/a-1)

Özel Öğretim Kurumları Kanununun 21. Maddesine fıkra eklenmek suretiyle bu kanun kapsamında çalışma izinlerini verme yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir (YÇİHK, m. 29).

Yabancı uyruklu öğretmen çalıştırmak isteyen özel öğretim kurumları ilgili bakanlıktan³⁵ yabancı çalıştırabilir izni almaları gerekir.

Daha sonra yabancı uyruklu öğretmenin Milli Eğitim Bakanlığı'na başvuruda bulunarak hangi dersi vereceğine ilişkin alacağı belgeyle birlikte vize ve ikamet izni işlemlerine başlanmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından öğretim kurumlarına yabancı çalıştırabilmeleri için toplu izin onayı verilmektedir. Bu şekildeki müsaadelerde çalışma izin süresi belirtilmediğinden ikamet izinleri genellikle birer yıllık sürelerle verilmektedir.³⁶

Çalışılan işyerinden ayrılma olması halinde, işverenin Milli Eğitim Bakanlığına bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Öte yandan, yabancı uyruklu öğretmenin işyerinden ayrılıp başka bir işyerinde çalışmak istemesi halinde yeniden çalışma izni alınması gerekir.

2.8.2.2. YÇİHK'u Kapsamı Dışında Verilen Çalışma İzinleri

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun bir taraftan yabancıların Türkiye'deki çalışmalarının izne bağlarken (m. 1), diğer taraftan belirli bazı yabancı kategorilerini de Kanunun kapsamı dışında tutmuştur (m. 2). Kanun ayrıca çeşitli maddelerinde ikili ya da

³⁴ R.G.14.02.2007

³⁵ Yabancı uyruklu öğretmen çalıştırmak isteyen özel öğretim kurumları, daha önce Hazine müsteşarlığından yabancı çalıştırma izni almaktaydılar. Bu yetki 02.06.1965 tarihli ve 625 sayılı özel öğretim kurumları kanununun 21. maddesine dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere "Bu Kanun kapsamında çalışacak yabancılar, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümlerine tâbidirler" denilmiş ve bu çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığına verilmiştir. Fakat 625 sayılı yasanın yerini 5580 sayılı ÖÖKK'nun aldığı tekrar vurgulayalım.

³⁶ Göçmen İşçinin Hukukî Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesinin (RG.27.01.1981-17233) 9 uncu maddesi, süreye bağlı olmayan çalışma izinlerinin kural olarak en az bir yıl süreyle verilip yenileneceğini öngörmektedir.

çok taraflı antlaşma hükümlerine ve karşılıklılık ilkesine atıfta bulunarak, yabancıların bu çerçevede sahip oldukları özel statülerin saklı olduğunu hüküm altına almıştır.

- Doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da Bakanlar Kurulu (şimdi İçişleri Bakanlığı) Kararı ile çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkanlar,

- Basın Kanununa göre çalıştırılacak muhabirler ile yabancı basın yayın organları mensupları,

- bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilenler,

- karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınmak suretiyle çalışma izninden muaf tutulan yabancılar.

2.8.2.2.1. Doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da Bakanlar Kurulu (şimdi İçişleri Bakanlığı) Kararı ile çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkanlar

TVK'nın 29. maddesi, Türk vatandaşlığını kaybetmenin sonuçlarını düzenlemektedir. Türk vatandaşlığını kaybın genel sonucu, bu kişilerin kayıp tarihinden başlayarak yabancı statüsüne tabi tutulmalarıdır. Ancak, TVK'nun 29. maddesinin 2. cümlesi, yetkili merciden izin almak suretiyle Türk vatandaşlığından çıkanların bir takım statü ve haklarını saklı tutmaktadır. YÇİHK'nın 2. maddesinin 1. fıkrası ise, TVK 29. madde, 2. cümle kapsamındaki yabancıları uygulama kapsamı dışında tutmuştur. Bu nedenle, TVK m. 29'un kapsamına giren yabancıların kimler olduğunu öncelikle tespit etmek gerekmektedir.³⁷

"Bu kanun gereğince Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler, kayıp tarihinden başlayarak yabancı muamelesine tâbi tutulur. Ancak doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da sonradan İçişleri Bakanlığında çıkma izni almak suretiyle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişiler ve bunların kanunî mirasçıları, Türkiye Cumhuriyetinin milli güvenliği ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla ülkede ikâmet, seyahat, çalışma, miras, taşınır ve taşınmaz mal iktisabı ile ferağı gibi konularda Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. 33 ve 35 inci maddeler hükümleri saklıdır" (TVK m. 29).

29. maddenin 2. cümlesi "doğum" ile Türk vatandaşlığını kazanmış olup da sonradan izin almak suretiyle Türk vatandaşlığından çıkanların, normal yabancı statüsüne tâbi olmayıp, maddede sayılan haklar konusunda Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip

³⁷.Türk vatandaşlığından çıkarılanların TVK.M.d 29 madde anlamında yabancı sayılıp sayılmayacağı konusunda bilgi için bkz.,Turhan, T., "Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (TVK. Md. 29 Üzerine bir İnceleme)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 46, Sayı. 1-4, s. 41 vd.

olacağını hüküm altına almıştır.³⁸

TVK 29. maddesinde "İçişleri Bakanlığında çıkma izni almak suretiyle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişiler" ibaresi yer almaktadır. Maddenin lafzını dikkate aldığımızda, Türk vatandaşlığından çıkma dileğinde bulunan kişinin 29. maddede saklı tutulan haklardan yararlanabilmesi için çıkma iznini aldığı tarih itibarıyla yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanmamış olması gerekir şeklinde anlaşılmaya müsâittir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'de ikâmet, seyahat, çalışma, miras, taşınır ve taşınmaz mal iktisabı ve ferağı gibi konulardan Türk vatandaşı gibi yararlanabilmesi için, vatandaşlıktan çıkma iznini aldığı tarihten sonra yabancı devlet vatandaşlığını kazanmış olmalıdır.

İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü eleştiriye konu olan yukarıdaki yorum ve uygulamasını³⁹ yumuşatmış ve bir kişinin 29. maddenin 2. cümlesi kapsamında değerlendirebilmesi için en azından çıkma izni başvurusu yaptığı anda yabancı devlet vatandaşlığını kazanmamış olmasını yeterli görmeye başlamıştır. 29. maddenin 2. cümlesi kapsamında değerlendirilen yabancıların sayılan haklardan Türk vatandaşları gibi yararlanacaklarını ispat üzere uygulamada "pembe kart"⁴⁰ adı verilen kartlar düzenlenmektedir.

Bu kartları ibraz eden yabancılar, Türkiye'de ikâmet, seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve taşınmaz mal satın alma, ferağı ve kiralama gibi konularda, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanmaya devam edeceklerdir (TVK Uygulama Yönetmeliği, m. 42/II). Yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak Çalışma Bakanlığının yapacağı uygulamada İçişleri Bakanlığı Vatandaşlık Genel Müdürlüğü tarafından verilen belgeleri esas alması gerekmektedir.

Dikkat edileceği üzere, TVK m. 29'un kapsamına giren yabancılar, çalışma hakkıyla ilgili olarak yabancılar açısından getirilen sınırlamalara tâbi olmaksızın, Türkiye'de çalışabileceklerdir. Bu bağlamda, bu kapsamdaki yabancıardan Türk vatandaşı olma koşulu aranmayacağı gibi, bunların çalışmaları da izne tâbi olmayacaktır. Bu yabancıardan,

³⁸ 29. Maddenin 1995 yılında 4112 sayılı kanunla yürürlükten kalkan metni şu şekilde düzenlenmişti: "Bu kanun gereğince Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler, kayıp tarihinden başlayarak yabancı muamelesine tâbi tutulur. İkâmet, gayrimenkul edinme ve ferağı, miras ve çalışma gibi konularda ancak Türk kanunlarının yabancılara tanıdığı haklardan faydalanabilirler. 33 ve 35 inci maddeler hükümleri saklıdır" (mülga 29. madde).

³⁹ Bu yorum tarzını eleştiren bir çalışma için bkz. Çiçekli ,B., "Türk Vatandaşlığından İzin Alarak Çıkma, İzin Alarak Çıkmanın Hukuki Sonuçları ve TVK 29. Madde Uygulamasından Doğan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Ankara Barosu Dergisi, Sayı. 2000/4, Yıl. 58, s. 63 vd.

⁴⁰ 29. Maddede saklı tutulan haklara ilişkin olarak, ilgili kişilere istekleri üzerine yurt dışında Türk temsilcilikleri, yurt içinde ise, Nüfus ve Vatandaşlık Genel Müdürlüğü ile İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüklerince verilen belge.

çalışma izni, çalışma vizesi veya çalışma amaçlı ikâmet izni talep edilmeyecektir.

2.8.2.2.2. Basın Kanununa göre çalıştırılacak muhabirler ile yabancı basın yayın organları mensupları,

YÇİHK'nun 2. maddesi, 5680 sayılı Basın Kanununun 13. maddesi ve 231 sayılı Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren yabancıları uygulama kapsamı dışında tutmuştur. Bu yüzden, yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak yukarıda incelenen esas ve usûller, burada bahsedilen yabancı muhabirler ile basın yayın organları mensuplarına uygulanmayacaktır.

Basın Kanununun 13. maddesi mevketelerde (gazete ve diğer periyodik yayın) çalıştırılacak muhabirlerin sahip olması gereken nitelik ve şartları yine aynı kanunun 5. maddesinde belirtilen sorumlu müdür olabilme şartlarına gönderme yaparak düzenlemektedir. Buna göre, periyodik yayınlarda sorumlu müdür olabilmek için aranan şartlar;

- Türk vatandaşı ve lise tahsiline sahip olmak,
- 21 yaşını bitirmiş olmak,
- Türkiye'de ikâmetgah sahibi olmak ve devamlı oturmak,

Gerekmektedir. Yukarıda saydığımız şartlar gazetelerde çalıştırılacak muhabirlerden aranmaz. Netice olarak, Türkiye'de ikâmetgah sahibi olmayan ve devamlı oturmayan Türk ve yabancı kişiler muhabir olarak Türkiye'de çalıştırılabileceklerdir.

Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye göre, Genel Müdürlüğün görevleri arasında, "yerli ve yabancı basın-yayın organlarının ve mensuplarının çalışmalarını kolaylaştırmaya yönelik tedbirleri almak, bu hususta gerekli düzenlemeleri yapmak" (m. 2(e)) yer almaktadır. Basın Kanununun yabancı muhabirlerin Türkiye'de gazete muhabiri olarak çalışabilmelerine imkan tanıdığına yukarıda işaret edilmişti. Burada, yerli ve yabancı basın mensuplarının çalışmalarını kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması öngörülmektedir.

Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün görevleri bağlamında Türk ve yabancı basın yayın organları mensuplarına basın kartı düzenlemek (Kararname, m. 9(b)) ve yabancı basın organları ve mensupları için sürekli ve geçici basın merkezleri kurmak ve yönetmek (m. 10(e)) yer almaktadır.

Ayrıca, yabancı basın ve yayın organları mensuplarının çalışmalarını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla, bunların ev eşyası ve mesleki araç ve gereçleri, geçici ithal esasına dayalı olarak ve satılmamak, yurtdışına çıkarken, girişte onaylanmış listeye göre

tespit edilip götürölmek kaydıyla, gümrük muafiyet hükümlerinden yararlandırılır (Kararname, geçici 8. madde). Muafiyetin sınırları Dışışleri, Maliye ve Gümrük Bakanlıkları ile Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'nce tespit edilir.

Netice olarak, ilgili Kanun ve Kanun Hükümünde Kararname çerçevesinde, Türkiye'de çalışacak yabancı gazete (ve diğer periyodik yayın) muhabirleri ile yabancı basın-yayın organları mensupları çalışma izni alma yükümlülüğü altında bulunmayıp, kendilerine yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde kolaylıklar sağlanacaktır. Ancak, YÇİHK 19. maddesi uyarınca bu şekilde çalışmasına imkan sağlanan yabancı muhabir ve basın-yayın mensupları ile ilgili bilgilerin Çalışma ve Sosyal Bakanlığına bildirilmesi gerekmektedir.

2.8.2.2.3. Diğer Bakanlık ve Kamu Kuruluşlarınca Çalıştırılacak Yabancılar

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun diğer bakanlık ve kamu kuruluşlarınca verilen çalışma izinlerini veya yapılan yabancı istihdamını kanunun uygulama kapsamı dışında tutmuştur (YÇİHK, m. 2). Böylece, ilgili kamu kurum ve kuruluşları kanunla verilen yetkiye dayalı olarak çalışma izni verebilecek ve yabancı istihdam edebilecektir. Bu çerçevede, Başbakanlık, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, mevcut yetkileri çerçevesinde çalışma izni vermeye devam etmektedirler.

Ayrıca, Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları sözleşme ile iş yaptıkları yabancıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında alacakları "istisnaî çalışma izinleri" ile istihdam edebileceklerdir. Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usûlleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara istisnaî çalışma izni verilebilecektir (YÇİHK, m. 8(h)).

Ancak, yabancılara çalışma izni verme yetkisi bulunan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma iznini verdikleri, çalışma izin süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten, yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Çalışma Bakanlığında bildirmek zorundadırlar (YÇİHK, m. 19).

YÇİHK kapsamı dışında tutulan bu yetkilerin kendisinden kaynaklandığı ilgili kanun ve kanun hükümünde kararname hükümleri aşağıda ekler kısmında verilmektedir. Bu kanun ve kanun hükümünde kararname hükümleri çerçevesinde kurumda yabancı istihdamı öngörölen durumlarda, ilgili kurumun sadece bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır (YÇİHK, m. 19). Ancak, anılan bu kanun ve kanun hükümünde kararnamelerde yabancı işçilerin sözleşme ile çalıştırılmasının öngöröldüğü hallerde, bildirim yükümlülüğüne ilave

olarak, bu yabancılar için istisnaî çalışma izni alınması gerekmektedir (YÇİHK, m 8(h)).

2.8.2.2.4. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu Kapsamında Verilen İzinler

Yüksek öğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanmaktadır.(Md.34/1)

Uygulamada, yabancı uyruklu öğretim elemanlarını çalıştırmak isteyen üniversiteler Yüksek Öğretim Kurulu'na (YÖK) başvurmaktadır. YÖK tarafından yabancı uyruklu öğretim elemanının çalıştırılmasına ilişkin karar verilmesi halinde İçişleri Bakanlığı'ndan ve Maliye Bakanlığı'ndan görüş istenmektedir. İçişleri Bakanlığı'nın ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerinden sonra ilgili üniversite rektörlüğünce yabancı ile imzalanacak sözleşme vize edilmek üzere Maliye Bakanlığı'na intikal ettirilmektedir.

Tüm bu işlemlerden sonra ilgili üniversite yabancı uyruklu kişi ile sözleşme imzalamaktadır. Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, YÖK'ün olumlu görüşleri alınmak kaydı ile üniversite rektörlüğünce yapılmakta, Maliye Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığı'na da bilgi verilmektedir,

2.8.2.3. Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar

Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve AB hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar, Kanunun uygulama kapsamı dışında tutulmuştur (YÇİHK, m. 2). Kanunun bu hükmü ile Çalışma Bakanlığına, değişen sosyal ve ekonomik koşullara, uluslararası ilişkilerde meydana gelen gelişmelere bağlı olarak, bazı yabancıları çalışma izni almaktan muaf tutma imkanı verilmiş bulunmaktadır.

Ayrıca, Türkiye'nin ileride AB'ye üye olması ve kişilerin serbest dolaşımı hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile birlikte, AB hukuku çerçevesinde çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların, bu olası ve müstakbel durumları önceden düzenleme konusu yapılmıştır.

YÇİHK'nın 2. maddesinin yapmış olduğu bu genel atfa, Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesi ile Kanunun bu hükmüne açıklık getirilmiştir. Buna göre, özel kanun hükümleri saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla, aşağıdaki yabancıların çalışma izni almalarına gerek yoktur (UY, m. 55)

- Türkiye'nin taraf olduğu iki ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanlar,

- Dâimi ikâmetgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler

amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre için geçici olarak Türkiye'ye gelen yabancılar,

- Türkiye'ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitimin verilmesi veya teçhizatı teslim almak amacıyla üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenler,

- Türkiye'den ihraç edilen ya da Türkiye'ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye'de bulunanlar,

- Türkiye'de fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanlar,

- Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen, üç ayı geçmemek ve durumunu ibraz edeceği belgelerle kanıtlamak koşuluyla bulunanlar,

- Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında bir ayı aşmayan bir sürede Türkiye'de önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenler.

Ancak, mesleki hizmetler kapsamına giren muafiyet hükümlerine tâbi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancıları hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda; Bakanlıktan çalışma izni almak, ilgili meslek odasına geçici üye olmak ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uymak zorundadır (UY, m. 55/2). Ayrıca, burada bahsedilen muafiyet süreleri uzatılamaz ve yabancı muafiyet hükümlerinden aynı yıl içinde sadece bir kez yararlanır (UY, m. 55/3). Bu yabancılar geliş amaçlarını, nerede ve ne kadar kalacaklarına ilişkin bilgileri, buldukları yerin emniyet makamlarına bildirirler (UY, m 53/4). Bu bildirim şahsi olma zorunluluğu yoktur.

Ayrıca, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar istekleri halinde Bakanlıkça çalışma izni muafiyet belgesi verilmesi öngörülmüştür (YÇİHK, m. 10). "Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi"nin şekli ve içeriği Çalışma Bakanlığınca belirlenecektir (UY, m. 56). Bu yabancıların ilk ikâmet izinleri İçişleri Bakanlığı talimatı üzerine ilgili valilikçe verilir.⁴¹

Çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar Yönetmeliğin 55. maddesinde sayılanlardan ibaret olmakla birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, gerekli görülen durumlarda, 55. maddenin içeriğini değiştirmek suretiyle muafiyet kapsamını genişletme veya daraltma imkanı vardır.

Ayrıca, "Türkiye'nin taraf olduğu iki ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden

⁴¹ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155 Sayılı Genelge, Bölüm J(b).

muaf tutulanlar" (m. 55(a)) kategorisinden istifade ile, şu an için mevcut veya ileride imzalanacak iki ya da çok taraflı sözleşmelerle yeni yabancı kategorilerinin muafiyet kapsamına alınması mümkündür. Bu ihtimal de, 55. maddenin uygulamasının değişken ve dinamik bir yapıda olduğunu ve muafiyetlerin kapsamının imzalanan antlaşma ve sözleşmelere göre değişebileceğini göstermektedir.

Bu bağlamda, örneğin, yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idarî ve teknik personelin çalışma izni almaları gerekmemektedir. Diğer taraftan, burada bahsedilen diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde bu personelin eş ve çocuklarının istisnaî çalışma izni almaları gerekmektedir.⁴²

Ayrıca, YÇİHK'da yabancıların çalışma izinleriyle ilgili hükümlerin pek çoğunda Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşme hükümleri saklı tutulmuştur.⁴³ Böylece, Türkiye'nin bağlı bulunduğu uluslararası hukuk taahhütlerinin daha müsâit bir yasal rejim öngördüğü durumlarda, bu yasal rejimin, söz konusu yabancılara, yabancıların çalışma izinleri alanında öncelikli olarak uygulanması öngörülmüştür.

3. ÇALIŞMA VİZESİ VE İSTİSNASI

3.1. Genel Olarak Çalışma Vizesi

Vize kavramının çok değişik anlamlara gelmekle birlikte, genelde pasaportlara işlenen ve ülkeye girişe müsaade edildiğini gösteren bir kayıt olduğunu söyleyebiliriz.⁴⁴ Türk hukukunda başlıca vize çeşitleri olarak giriş vizesi, transit vize ve çıkış vizesi Pasaport Kanununda düzenlenmiştir.⁴⁵ Türkiye ile vize muafiyet anlaşması yapmamış ülke vatandaşlarının Türkiye'ye girebilmeleri için, ilke olarak, vize almaları gerekmektedir.⁴⁶ Ancak, Pasaport Kanununda çalışma vizesi adında bir vizeden bahsedilmemektedir.

Yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için "çalışma vizesi" almak zorunda olup olmadıkları konusu eskiden beri doktrinde tartışıla gelmiştir.⁴⁷ Çalışma vizesi alma mecburiyetinin yasal dayanağı olarak, "Avrupa Konseyi Üyesi Devletler Arasında Kişilerin

⁴² UY, m. 51; istisnaî çalışma izinleriyle ilgili bölüme bkz.

⁴³ Bkz. YÇİHK, m. 4, 5, 6, 8, 10, 11.

⁴⁴ Göğçer E, Pasaport Hukuku, Ankara, 1973, s. 153 vd.; Asar, A., Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, Ankara, 2001 s. 48 vd.; Çiçekli, a.g.k ,2003, s. 46 vd.

⁴⁵ Pasaport Kanunu, m. 25-29 ve m. 32.

⁴⁶ Türkiye'nin uyguladığı vize rejimi ve Türkiye'ye vize uygulayan ülkeler listesi için kz. www.egm.gov.tr/hizmet.yabancilar.vize.asp , 02.01.2004

⁴⁷ Ökçün, a.g.k 1998, s. 93 vd.; Tiryakioğlu, B., "Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı", Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku Alanında Gelişmeler (Bilimsel Toplantı),1998, İstanbul, 24-25 Eylül 1998, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi - İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi - Deutsch-Türkische Juristenvereinigung (Hamburg), s. 166 vd.; Tekinalp, a.g.k. 2002, s. 123 vd.

Seyahatine İlişkin Avrupa Sözleşmesi" ile ikili vize anlaşmaları gösterilmiştir.⁴⁸ Bu sözleşme ve anlaşma hükümleri çerçevesinde, bir sanat veya meslek veya kazanç sağlayan bir iş tutmak amacıyla Türkiye'ye gelmek isteyen yabancılardan vize istenebilecektir.

Çalışma vizesi alma mecburiyetinin, vize anlaşmaları dışında, iç hukuktaki dayanağı olarak, Pasaport Kanununun 4. maddesinin son fıkrasına işaret edilmiştir.⁴⁹ Bu fıkra göre, "umumiyetle mültecilerin ve iskân hakkındaki mevzuat dışında olarak yurt tutmak maksadıyla gelen yabancılardan, pasaportları olsun, olmasın, Türkiye'ye kabulleri İçişleri Bakanlığının kararına bağlıdır." Bu fıkradaki yurt tutmak deyiminin devamlı yerleşmeyi ve çalışmayı da içerdiği ifade edilebilir.⁵⁰

Bu tartışmalara baktığımızda, çalışma vizesi ile çalışma izni kavramlarının bazen birbirini yerine kullanıldığı gözlenmiştir.⁵¹ Bir yaklaşıma göre, ön izin şeklinde ülkeye girmeden önce (ülke dışından) alınan çalışma iznine "çalışma vizesi"; ülkeye girdikten sonra (ülke içinde) yetkili mahalli makamlardan bu amaçla alınan izne ise "çalışma izni" denmektedir.⁵² Bu görüşe göre, yabancılardan Türkiye'de çalışabilme koşulları arasına çalışma vizesi alma şartının eklenmesi, anlamsız ve gereksiz bulunmaktadır. Ancak, bu tartışmaların YÇİHK'nın yürürlüğe girmesinden önceki döneme ait olduğu ve şu anki mevcut yasal durumu yansıtmadığı vurgulanmalıdır.

3.2. YÇİHK'da Çalışma Vizesi

Yabancılardan Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK) ve ilgili yönetmelikler çalışma vizesi konusuna açıklık getirmişlerdir. YÇİHK'da, çalışma vizesi, çalışma izni ve ikâmet izni, birbirinden ayrı ve bağımsız kavramlar olarak ifade edilmektedirler (YÇİHK, m. 12). Buna göre, bir yabancıdan Türkiye'de çalışabilmesi için, ilke olarak, öncelikle çalışma izninin alınması gerekli olup, çalışma izni, ancak gerekli çalışma vizesi ve ikâmet izninin alınması halinde geçerli olmaktadır. Ayrıca, Uygulama Yönetmeliği ve Yabancı Yatırımlar Yönetmeliğinde de çalışma vizesinin alınmasının gerekli olduğu durumlar ve bunların istisnaları düzenlenmiştir (UY, m. 7; YYY, m. 9).

Uygulamada, vize etiketlerinin "amaç" bölümünde çalışma, öğrenim, tedavi gibi ifadeler kullanılmaktadır. Bu tür vizeler özel meşruhatlı vizeler olarak kabul edilmekte olup istizana tâbidirler.⁵³ Vize etiketinin amaç bölümündeki şerhler, vizenin hangi amaca

⁴⁸ Ökçün, a.g.k. 1998, s. 93; Tekinalp, a.g.k. 2002, s. 124.

⁴⁹ Ökçün, 1998, s. 93 vd.; aynı yönde bkz. Tekinalp, 2002, s. 123 vd., 10 No.lu dipnot.

⁵⁰ Ökçün, 1998, a.g.k. s. 93; aksi görüş için bkz. Tiryakioğlu, a.g.k. 1998, s. 168.

⁵¹ Tekinalp, 2002, s. 123; Tiryakioğlu, 1998, s. 166 vd.

⁵² Tiryakioğlu, a.g.k. 1998, s. 166 vd.

⁵³ Bir vizenin 'istizana tâbi' olması, yabancıdan vize talebinin dış temsilcilik tarafından merkeze sorularak sonuçlandırılması anlamına gelmektedir, bkz. Asar, 2001 s. 51.

yönelik olarak, yani çalışma, öğrenim, araştırma, tedavi, ziyaret, spor, turistik amaçla, verildiğini göstermektedir. Kural olarak, yabancıların amaçlarına uygun vizeyle ülkeye giriş yapmaları gerekir ve her türlü vize giriş vizesi fonksiyonuna sahiptir.⁵⁴

Bu bağlamda, çalışma vizesi, yurt dışındaki Türk konsoloslukları tarafından yabancıların pasaportlarına vurulan bir vize çeşidi olup, vizenin amaç hanesinde bu vizenin çalışmak üzere verildiğine dair bir şerhi ihtiva eder. Çalışma vizesini veren makam ilgili Türk dış temsilciliği olmakla birlikte, vizenin verilmesi aşamasında başta İçişleri Bakanlığı olmak üzere ilgili kurumların görüşleri alınmaktadır. Çalışma izinleri ise, ilke olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bazı durumlarda diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca verilebilmektedir. Ayrıca, çalışma izinlerinin yurt içinden veya yurt dışından yapılan başvurular üzerine verilebilmesi mümkündür.

Dış temsilciliklerimiz kanalı ile çalışma izni ve çalışma vizesi ile buna bağlı olarak emniyet makamlarından çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi alınması sırasındaki bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması amacıyla 29.08.2003 tarihinde ilgili Bakanlıklar ile yapılan protokol uyarınca hareket edilmesi uygun görülmüştür: Bundan hareketle yapılacak çalışma vizeleri başvuruların şu şekilde olmaktadır.

Yurt dışından yapılan çalışma izni ve vizesine ilişkin müracaatlar Dışişleri Bakanlığı kanalı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve MİT Müsteşarlığına eş zamanlı olarak gönderilir.

Bu talepler, Dışişleri Bakanlığı'nın teleks mesajının tarihi esas alınarak, 30 gün içerisinde çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığından olumsuz bir cevap alınmadığı takdirde, ikamet tezkeresi verilmesine esas teşkil edecek çalışma izni ve çalışma vizesi hakkındaki görüşü olumlu kabul edilmektedir.

Bunun yanında, yukarıdaki düzenlemelere paralel olarak 4817 Sayılı Kanunun 23'ncü maddesi uyarınca, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" kapsamındaki çalışma izni ve vizesi taleplerinde bu süre on gün olarak kabul edilmektedir,

Çalışma vizesi talebinin olumlu kabul edilebilmesi için; çalışacak kişilerin;
İşlerinde uzman olmaları,

Türkiye'ye yerleşme niyetiyle gelme eğilimi içinde bulunmamaları, tutacakları işin yabancılarla yasak sanat ve mesleklerden olmaması,

Yabancıların ülkede millî güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlaka zarar

⁵⁴ Çiçekli,a.g.k. 2003, s. 51.

verebilecek kişilerden olmaması gerekmektedir

3.3. Çalışma Vizesi İstisnası

Çalışma amacıyla gelen yabancıların yurt dışındaki Türk dış temsilciliğinden çalışma vizesi almaları kuralının bazı istisnaları vardır.⁵⁵

a. Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş olan yabancılardan (çalışma izninin verildiği tarihte ikamet tezkeresinin süresi sona ermiş olan yabancılar ise çalışma vizesi almak zorundadırlar),

b. Süresi sona eren çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç on beş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekmekte olup, bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılara uygulanan esaslara tabi olduğundan (YÇİHKUY Md.8) anılan süre içerisinde çalışma izni uzatma başvurusu kabul edilerek çalışma izin süresi uzatılan yabancılardan,

YÇİHK'nın 2. maddesinin 2. fıkrası hükmü gereğince, bu Kanun kapsamı dışında bırakılan ve kanunlarla verilen yetkiye dayanılarak, bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarınca bizzat istihdam edilen yabancılardan Türk dış temsilcilikleri kanalıyla çalışma vizesi alma koşulu aranmamaktadır.⁵⁶

Bu istisnaî durumlarda, ilgili emniyet makamları, çalışma amaçlı ikâmet izinlerini verirken, çalışma vizesinin varlığını aramamakta ve çalışma izinlerine dayanarak çalışma amaçlı ikâmet tezkerelerini resen düzenlenmektedir.⁵⁷ Ayrıca, ülkemizde iltica veya sığınma başvurusunda bulunarak, durumu değerlendirilip ikâmete bağlananlar ile mülteci veya sığınmacı statüsü kazanmış olarak ikâmet tezkeresi almış olanlar için, ülkemize çalışma vizesi ile gelme şartı aranmamaktadır.⁵⁸

Diğer taraftan, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancıların, altı ay süreyle ikâmet etmiş olması hususu dikkate alınmayarak, her defasında, dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları gerekmektedir (UY, m. 7(2)c.2). Bu hüküm, özellikle, turizm sektöründe çalışacak yabancıları ilgilendirmektedir. Turizmi Teşvik Kanununa göre,⁵⁹ "yabancı uzman personel" ve "yabancı sanatçılara" Turizm Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik

⁵⁵ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm E

⁵⁶ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm E,(b)

⁵⁷ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm E, Önceki uygulamalar 23.07.1998 tarih ve B.05.1.EGM.0.13.01.03./41825/1-9/145 Sayılı Genelge (Ek-2, Madde 3(1), s. 7); EGM 2002 Genelgesi, 2002, s. 976.

⁵⁸ 24.05.2002 tarih ve 0102 sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi.

⁵⁹ 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 4817 sayılı Kanunla değişik 18inci maddesi.

Bakanlığınca çalışma izinleri verilmektedir.

Bu kapsamda çalışma izni alan yabancı sanatçıların, çalışma izni geçerlilik süresini uzattırma veya işyeri değişikliği nedeniyle yeni aldıkları çalışma iznine istinaden ikâmet tezkeresi alabilmeleri veya mevcut tezkerelerinin süresini uzattırabilmeleri için, her defasında Türkiye'nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi olarak gelmeleri şartı aranmaktadır.⁶⁰ Ayrıca, söz konusu bu yabancı sanatçıların çalışma vizesi ve çalışma izni taleplerinin değerlendirilmesinde, bunların insan ticaretine konu olmalarını ve konsomasyon yapmalarını engelleyici düzenlemeler ve inceleme usûlleri öngörülmektedir.⁶¹

4. ÇALIŞMA MEŞRUHATLI İKÂMET TEZKERESİ

4.1. Genel Olarak Çalışma Amaçlı İkâmet İzni

Çalışma vizesini alarak gelen yabancıların, çalışacakları ilin valiliğine müracaat ederek, "çalışma amaçlı ikamet tezkeresi"⁶² almaları zorunludur. Emniyet makamlarınca verilen bu tezkereye sahip olmayan yabancılar çalışmaya başlayamazlar. Bu yüzden, uygulamada, ilgili kurumlarca verilen çalışma izinlerinin, emniyet makamlarından alınacak "çalışma amaçlı ikâmet tezkeresi" ile geçerlik kazanacağı hususu vurgulanmaktadır.⁶³ Nitekim 5683 sayılı Kanunda;

"İş tutmak maksadı ile Türkiye'ye gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamadan evvel ikamet tezkeresi almış bulunmalıdırlar." (Md.3/2) hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, çalışma amaçlı ikâmet tezkeresinin verilebilmesi için de, kural olarak, yabancıların çalışma vizesi olarak ülkeye girmiş olması ve geçerli bir çalışma iznine sahip olması gerekir. Bu amaçla, çalışma iznine ilişkin olumlu kararların, ikâmet izin işlemleri için, yabancıların çalışacağı işyerinin bulunduğu valiliğe, bağımsız çalışma izni verilen yabancılar için ise, yabancıların ikâmet ettiği valiliğe bildirilmesi gerekmektedir.⁶⁴ Herhangi bir sebeple ikâmet tezkeresi almış ve uzatılabilmesi mümkün ikâmet tezkeresine sahip yabancılarından, aynı zamanda çalışma izni almış olanların tezkereleri üzerine, çalışma izni ile ilgili bilgiler kaydedilmekte ve ayrıca ikinci bir ikâmet tezkeresi düzenlenmemektedir.⁶⁵

⁶⁰ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm E

⁶¹ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm İ,

⁶² Çalışma amaçlı ikamet tezkeresinden kasıt, tezkerenin "amaç" bölümüne "çalışma" sözcüğünün yazılmasıdır. Yabancı öğrencilerin tezkerelerinin bu bölümüne "öğrenim", eşinden dolayı ikamet tezkeresi almış yabancılarınkine de "eşine refakat" gibi kayıtlar düşülür.

⁶³ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm M

⁶⁴ YÇİHKUY, m. 18(2)

⁶⁵ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm M(1)

Türkiye'de “serbest olarak veya memur, müstahdem ve işçi sıfatıyla çalışacak yabancılar, keyfiyeti işe başladıklarından itibaren en çok 15 gün zarfında ikamet ettikleri yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bilvasıta haber vermeğe ve ikamet tezkerelerine kaydettirmeğe mecburdurlar.”

Kanunun 3 üncü maddesinde “ülkede ikamet izni bulunmayan yabancıların çalışmaya başlayabilme prosedürü açıklanırken, yukarıda metni verilen 15 inci maddede, ülkede ikamet izni ile kaldığı sırada çalışmaya başlayan yabancıların çalışma iznine ilişkin yükümlülüğü belirlenmiştir.

Bu maddeden hareketle, ikamet tezkeresi bulunduğu takdirde çalışma izni alınmasına gerek olmadığını, sadece ikamet tezkeresine polis veya jandarma tarafından şerh düşülmesinin yeterli olacağını söylemek yanlıştır.

İkamet tezkereleri üzerinde dört defa uzatma işlemi yapılabilmektedir. Yabancıların sahip olduğu ikamet tezkeresinin tetkikinden Yönetmelikte öngörülen süreler kadar ikamet izni aldığı anlaşılabilirler hakkında emniyet makamlarından ayrıca bir belge istenilmesine gerek bulunmamaktadır.

Ancak, ikamet tezkeresinin tetkikinden Yönetmelikte öngörülen süreler kadar kesintisiz ikamet izni aldığı anlaşılabilen, fakat Türkiye’de uzun süredir ikamet izni alarak oturduğunu ileri sürenlerden, emniyet makamları tarafından tanzim edilmiş bu durumunu gösteren belgeyi ibraz etmeleri istenecektir. Ayrıca süreli çalışma iznine sahip yabancıların eş ve çocuklarının kanunî ve kesintisiz ikamet sürelerinin hesaplanmasında öğrenimde geçen süreler dikkate alınır. Süresiz çalışma izni için gerekli olan, yabancıların en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği hesaplanırken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz.

Ancak, “süresiz çalışma izni verilen yabancıların beraberinde Türkiye’ye gelerek birlikte ikamet eden ve aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ise ikametten sayılır.” (YÇİHKUY Md.33) Bağımsız çalışma izni için gerekli olan, yabancıların beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği hesaplanırken öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz.

Ancak, “bağımsız çalışma izni verilen yabancıların beraberinde Türkiye’ye gelerek birlikte ikamet eden aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ise ikametten sayılır”. (YÇİHKUY Md.38)

Bu tür taleplerde yabancıların Türkiye’deki kesintisiz ikamet izni toplamı Kanunun 9, Yönetmeliğin 15 inci maddesine göre belirlenerek ilgiliye yazılı olarak verilmektedir.

Kesintisiz ikamet izni süresinin hesaplanmasında yabancıların Türkiye’de ikamet

tezkeresi ile kalıp kalmadığı noktasına özellikle dikkat edilmelidir. Türkiye’de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ikamet izni ihlalinde bulunan yabancıya kesintisiz ikamet izni belgesi verilmemektedir.

Bunun dışında ikamet hesaplamasında toplam olarak yönetmelik de öngörülen süreyle ikamet izni almış olup da altı ayı aşmayan ikamet izni ihlalleri ile, ikamet tezkeresi olmasına rağmen altı aydan az veya fazla sürelerle Türkiye dışında kalmış olanlara anılan Kanun ve Yönetmelik uyarınca kesintisiz ikamet izni belgesi verilmektedir.

Çalışma izni ve vizesi konusunda geçerli olan prosedürün 15 inci maddede söz konusu edilen Türkiye’de ikametli iken çalışmaya başlayan yabancılar için de yerine getirilmesi icap eder. Ancak, ikinci bir tezkere tanzim edilmez ve mevcut tezkereye çalışmaya ilişkin kayıt düşülür.

Bu itibarla kanun;

3’üncü maddedeki hükmüyle, Türkiye’de ikamet tezkeresi bulunmayan yabancıların çalışmaya başlamazdan önceki sorumluluğunu,

15 inci maddedeki hükmüyle de ikamet tezkeresi sahibi olan yabancıların çalışmaya başladıklarında yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerini ortaya koymuştur.

4.2. Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresinin Tanzimi

5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanununun 3 ncü maddesi gereğince; Türkiye’ye çalışmak üzere gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamazdan evvel emniyet makamlarından çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almaları zorunludur.

Çalışma amaçlı ikâmet izninin verilebilmesi için, yabancıların dış temsilciliklerimizden geçerli bir çalışma vizesi olarak başvuru yapmış olması, yasal süreler içerisinde Türkiye’de bulunuyor olması, belirtilen iş yerinde çalışacağıının anlaşılması ve ilgilinin başvurusunun kabul edilmesinde adlî, idarî ve siyasî açıdan sakınca bulunmaması gerekmektedir.⁶⁶ Bu koşullara sahip yabancıardan ikâmet beyannamesi doldurarak çalışma amaçlı ikâmet tezkeresi başvurusu yapanlara, çalışma meşruhatlı ikâmet tezkereleri⁶⁷ valiliklerce (emniyet müdürlükleri tarafından) resen⁶⁸ tanzim edilmektedir.

Bu iznin tanzim edilebilmesi için çalışma izninin bulunması esastır.

Türkiye’de yabancıların çalışma hayatını ve dolayısıyla çalışma hak ve özgürlüğünü

⁶⁶ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm M

⁶⁷ YİSHK m. 31 gereğince, ikâmet tezkerelerinin şekil ve içeriği İçişleri Bakanlığı tarafından tespit edilmektedir.

⁶⁸ "Res'en" ifadesi İçişleri Bakanlığına sorulmadan doğrudan valiliklerce neticelendirilecek işlemleri ifade etmektedir, bkz. EGM 2002 Genelgesi, 2002, s. 963.

kısıtlayıcı pek çok yasal düzenlemede bulunmaktadır.⁶⁹ YÇİHK' nın 35. maddesi ile 11.06.1932 tarih ve 2007 sayılı "Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun" yürürlükten kaldırıldığından, 2007 sayılı yasada yer alan mesleklerin yabancılar tarafından yapılabilmesi artık mümkün hale gelmiş olsa da, yabancıların çalışma hayatına sınırlama getiren ve halen yürürlükte olan kanunlar bulunmaktadır. YÇİHK' nın 13. maddesinin 2. fıkrası konuya açıklık getirerek "diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklıdır" hükmüne yer vermiştir.

Sırf iş tutmak için gelecek sanat ve meslek erbabı olup da tutacağı iş kanunlar gereğince Türk vatandaşlarına tahsis edilmiş olan yabancılarla, çalışma meşruhatlı ikâmet tezkeresi verilmeyecektir (YİSHK, m. 7). Diğer taraftan, çalışma izinleri verilirken zaten yabancı tarafından yapılacak işin Türk vatandaşlarına tahsis edilip edilmediği incelenmekte ve, edilmiş ise, çalışma izni talebi reddedilmektedir. Ancak, çalışma izninden muaf tutulan yabancıların varlığını da dikkate aldığımızda, yabancıların çalışma amaçlı ikâmet izni başvurularında, yapacakları işin yasak sanat ve meslekler arasında olup olmadığının tespiti önemini korumaktadır.

Türkiye'de çalışan yabancılar, ister serbest, ister başkalarına bağlı olarak çalışsınlar, durumu işe başladıktan sonra 15 gün içinde ikâmet ettikleri yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bilvasıta bildirmek ve ikâmet tezkeresine kaydettirmek zorundadır (YİSHK. m. 15).

Bunun dışında, evlerinde veya idareleri altında bulunan yerlerde yabancı çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler de yabancıya işe başlamasından itibaren 15 gün içinde en yakın polis veya jandarma karakoluna bir beyanname vermek zorundadırlar (YİSHK m. 16). Bu beyanname, söz konusu yabancıya adı-soyadı, vatandaşlığı, mesleği, ikâmet tezkeresinin tarih ve sayısı, ikâmetgah adresi, gördüğü iş ve aldığı ücret belirtilir. Ancak, çalışan yabancılar ile ilgili yukarıdaki bildirim yükümlülüğü, yabancı elçilik ve konsolosluk resmî memurları ve ailelerine uygulanmaz (YİSHK, m. 28).

Burada çalışmak amacıyla ikâmetine izin verilen yabancıların ikâmete ilişkin bazı yükümlülüklerinin var olduğu görülmektedir.

⁶⁹ Ökçün, a.g.k. 1998; Özkan, a.g.k. 1997; bkz. Tekinalp, a.g.k. 2002, s.121 vd.; Çelikel ve Gelgel, a.g.k. 2000, s.112 vd.

4.2.1. Mesleki Hizmetlerde Çalışacak Yabancıların İlgili Meslek Kuruluşlarına Üye Olmaları (YÇİHKUY Md.62)

Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancıların ayrıca ilgili meslek kuruluşlarına üye olmaları gerekmektedir (UY, m. 62/1). Buna göre, mesleki hizmetler kapsamında yurt dışından yapılan başvurularda çalışma izni alan mühendis, mimar ve şehir plancılarının, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, ilgili meslek odasına üye olmaları zorunludur. Mesleki hizmetlerle ilgili çalışma iznine bağlı ikâmet izinlerinin verilmesinde, ilgili meslek odasına üyelik koşulu dikkate alınmakta ve bu koşulu yerine getirmeyenlere çalışma amaçlı ikâmet tezkereleri verilmemektedir.⁷⁰

Mesleki hizmetlerle (mühendis, mimar ve şehir plancıları) ilgili çalışma iznine bağlı ikamet izin verilmesinde, ilgili meslek odasına üyelik koşulu aranacağından, bu yabancılarla ikamet tezkeresi tanzim edilmesi sırasında kendilerinden bu belge istenecektir.

Söz konusu izinlerin harç işlemleri, 492 sayılı Harçlar Kanunu hükümlerine göre yürütülmektedir.

4.2.2. Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Çalışma Yasası

Bilindiği üzere, lisans ve altında öğrenim gören yabancıların gelir getiren bir işte çalışması yasaklanmış, sadece lisansüstü öğrenim gören yabancı öğrencilere araştırma yaptıkları kurumla sınırlı kalınması kaydıyla çalışma izni verilmiştir.

Aynı uygulamaya bundan sonra da devam edilmekle birlikte, çalışma alanı biraz daha genişletilmek suretiyle, bu öğrencilerin araştırma yaptıkları konu ve il sınırları içerisinde olmak kaydı ile diğer üniversitelerde de çalışabilmelerine imkân sağlanacaktır.Yapılacak vize ve ikamet izni başvurularında bu hususa da dikkat edilecektir.

4.2.3 Çalışan Yabancıların Adres ve Statü Değişiklikleri

Çalışma meşruhatlı ikâmet tezkeresi almış yabancıların durumlarında (adres, iş, firma, statü, medenî hal ve ikâmet tezkeresi aldığı ilden başka bir ile nakil vb. gibi) bir değişiklik meydana gelse dahi, ikâmette kesinti (altı aylık ikâmet izni boşluğu) söz konusu değilse, çalışma meşruhatlı ikâmet tezkeresi ilgili valilikçe Bakanlık talimatı beklenmeksizin resen uzatılmaya devam edilecektir.⁷¹

4.2.4. Çalışma İzinlerinin Bir Örneğinin, İzni Veren Kurum Tarafından İlgili Valiliğe de Gönderilmesi

Çalışmak üzere tanzim edilecek ikamet tezkereleri, çalışma izin ve vizelerine istinaden Bakanlık talimatı beklenilmeksizin valiliklerce resen tanzim edileceğinden,

⁷⁰YÇİHKUY, m. 62/3

⁷¹ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm M(6)

çalışma izninin bir örneği, izni veren kurum tarafından yabancının çalışacağı valiliğe de gönderilecektir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı)

4.3. Çalışma Amaçlı İkamet Tezkeresinin Süresi Ve İptali

YİSHK m. 8 ve 9'da genel hatlarıyla belirlenen ikâmet izin süreleri şu şekilde belirlenmiştir.

Yabancılara verilecek ikâmet izninin süresi, mevzuatın ve yabancı devletlerle akdedilmiş bulunan anlaşmaların hükümleri çerçevesinde ve mümkün mertebe, başvuru sahibinin talebi dikkate alınmak suretiyle belirlenmektedir (m. 8).

İkamet tezkerelerinin süresini belirleyen 9. madde hükmü ise şu şekildedir:

"İkamet tezkerelerini süresi beş seneliktir. Karşılıklılık ilkesi uyarınca bu süre Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı tarafından, daha uzun veya daha kısa olarak tespit edilebilir."Fakat YİSHK m. 8 ve 9'da genel hatlarıyla belirlenen ikâmet izin süreleri uygulamada daha net kurallara bağlanmıştır.

Çalışma amaçlı ikâmet izinlerinin süresi, Süreli çalışma izinleri açısından, çalışma izin sürelerine paralel olarak ilgili valiliklerce resen belirlenmekte ve aynı şekilde süre bittiğinde de çalışma izin süresine paralel olarak resen uzatılmaktadır.⁷² çalışma izin süreleri, çalışma amaçlı ikâmet sürelerinin belirlenmesinde yol gösterici olmaktadır.

Süresiz çalışma izni almış yabancıların ikâmet izin süreleri ise, yabancıların Türkiye'de ikâmet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre, İçişleri Bakanlığınca belirlenmekte ve süresiz çalışma izinleri, kapsamında bir değişiklik olmadığı müddetçe, ikâmet izin sürelerine bağlı olarak kullanılmaktadır (UY, m. 35). Bu kapsamda, uygulamada, süresiz çalışma izni almış olan yabancıların çalışma amaçlı ikâmet tezkereleri, yabancının talebi ve varsa sözleşme süresi dikkate alınarak, pasaport süresi aşılmamak koşuluyla, her defasında beş yıla kadar ilgili valiliklerce verilebilmektedir.⁷³

Süresiz çalışma izni verilmiş olan yabancının ikâmetinin uzatılmasında milli güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlak açısından sakınca görüldüğü takdirde, ilgili valilikçe yabancı hakkında İçişleri Bakanlığından alınacak talimata göre işlem yapılacaktır.⁷⁴ İçişleri Bakanlığınca bu bağlamda ikâmetinin uzatılması uygun görülmeyen yabancılar hakkında, süresiz çalışma izninin iptali için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi verilecektir (UY, m. 35/3).

Bağımsız çalışma izni verilen yabancıların ikâmet izin süreleri ise, yabancıların

⁷² İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm F(a)

⁷³ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm F(b)

⁷⁴ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm M(7)

Türkiye'de ikâmet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre, İçişleri Bakanlığınca belirlenecek ve bağımsız çalışma izinleri, işin mahiyeti değişmediği müddetçe, yabancı tarafından ikâmet izin sürelerine bağlı olarak kullanılacaktır (UY, m. 39). Bu kapsamda, uygulamada, bağımsız çalışma izni almış olan yabancıların çalışma amaçlı ikâmet tezkereleri, yabancının talebi de dikkate alınarak, pasaport süresi aşılmamak koşuluyla, her defasında beş yıla kadar verilebilecektir.⁷⁵

Yine bağımsız çalışma izni verilmiş olan yabancının ikâmetinin uzatılmasında milli güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlak açısından sakınca görüldüğü takdirde, ilgili valilikçe, yabancı hakkında İçişleri Bakanlığından alınacak talimata göre işlem yapılacaktır.⁷⁶ Bu bağlamda, İçişleri Bakanlığınca ikâmetinin uzatılması uygun görülmeyen yabancılar hakkında, bağımsız çalışma izninin iptali için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi verilecektir (UY, m. 39/3).

Bağımsız çalışma izni verilmesi için başvuru yapan yabancıya, izin işlemlerini tamamlayabilmesi amacıyla, verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerli "Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecektir (UY, m. 41-42). Bu açıdan, vize veya vize muafiyet süresi yeterli olmayan yabancıların ikâmet tezkereleri, müracaat etmeleri halinde, bahse konu bu belge geçerlilik süresini aşmamak kaydı ile ilgili valiliklerce resen düzenlenecektir.⁷⁷

Yabancıya bağımsız çalışma izni verilmemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, ticaret sicil kayıtlarını tutan makama ve yabancının ikâmet durumunun değerlendirilebilmesi ve gerektiğinde yabancının izinsiz ikâmetinin önlenmesi amacıyla emniyet makamlarına bilgi verilecektir (UY, m. 42/2).

Çalışma izninin süresi hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamayacağından (YÇİHKUY Md.19) çalışma izinleri, izni veren kurum tarafından iptal edilmesi halinde, çalışma amaçlı ikamet tezkeresi resen iptal edilecek ve bu yabancılar hakkında ikamet izni ile ilgili umumi hükümler çerçevesinde işlem yapılacaktır.

Yabancıya bağımsız çalışma izni verilmemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, ticaret sicil kayıtlarını tutan makama ve yabancının ikâmet durumunun değerlendirilebilmesi ve gerektiğinde yabancının izinsiz ikâmetinin önlenmesi amacıyla emniyet makamlarına bilgi verilecektir (UY, m. 42/2).

Çalışma izinlerinin izni veren kurum tarafından iptal edilmesi halinde, çalışma amaçlı

⁷⁵ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm F(c)

⁷⁶ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm F

⁷⁷ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm , F(b)

ikâmet tezkereleri resen iptal edilecek ve bu yabancılar hakkında ikâmet izni ile ilgili genel hükümler çerçevesinde işlem yapılacaktır.⁷⁸ Bu şekilde çalışma amaçlı ikâmet izni iptal edilen, ancak şahsın adresinde bulunamaması veya başvuruda bulunarak emniyet makamlarını bilgilendirmemesi sonucunda, ikâmet tezkeresi üzerinde iptal işlemi yapılamayan yabancılar hakkında, bu tezkereyi kullanmalarının engellenmesi amacıyla "ikâmet tezkeresi geçersiz kılınan yabancı" işlemine tâbi tutularak, "sürelî yurda giriş yasağı" uygulaması yapılacaktır.⁷⁹

5. BİLDİRİM, DENETLEME VE YAPTIRIM

5.1. Bildirim

Yabancılara çalışma izni verme yetkisi bulunan ve yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarına, bağımsız çalışan yabancılar ve yabancı çalıştıran işverenlere Çalışma Bakanlığına bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir (YÇİHK, m. 18-19; UY, m. 57). Bildirim yükümlülüğünün getirilmesinin amacı, çalışacak yabancılarla ilgili Bakanlıkça oluşturulacak veri bankası için gerekli bilgilerin sağlanması olarak ifade edilmiştir.⁸⁰

Bu kapsamda, bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren en geç on beş gün içerisinde durumu Çalışma Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler (YÇİHK, m. 18). Ayrıca, yabancı çalıştıran işverenler yabancıya çalışmaya başladığı tarihten, yabancıya çalışma izninin verildiği tarihten otuz gün içinde çalışmaya başlamaması durumunda, bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç on beş gün içinde durumu Çalışma Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler (YÇİHK, m. 18).

Diğer taraftan, Kanunun kapsam dışında tuttuğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca verilecek çalışma izinlerinde de, Çalışma Bakanlığına bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, yabancılar çalışma izni verme yetkisi bulunan kuruluşlar, çalışma iznini verdikleri, çalışma izni süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten; yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise, çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Çalışma Bakanlığına bildirirler (YÇİHK, m. 19).

⁷⁸ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155, Bölüm M(8),

⁷⁹ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155, Bölüm M,

⁸⁰ Kanunun 18 ve 19. maddesinin gerekçeleri: Kanunun genel ve madde gerekçeleri için bkz. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı, Taksim/Esas No. 1/948, Tarih. 15/01/2002, Esas Komisyon Raporu Sıra Sayısı 845.

5.2. Denetleme

Denetleme konusunda, Çalışma Bakanlığı iş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar kurumu müfettişlerinin yanı sıra, genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanlarına da, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların bu kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleme yetkisi tanınmıştır. (YÇİHK, m. 20; UY, m. 58).

5.3. Yaptırım

Yabancıların Çalışma İzinleri ile ilgili aykırılıklar halinde karşılaşılabilecek yaptırımları, Cezai (idari) Yaptırımlar, Özel Hukuka Ait Yaptırımlar ve diye ikiye ayırabiliriz.

5.3.1. Cezai (idari) Yaptırımlar

Kanunda yabancı kaçak işçi çalıştırmanın caydırılmasına yönelik cezâi yaptırımlara da yer verilmiştir (YÇİHK, m. 21). Bu kapsamda, bildirim yükümlülüğünü süresi içerisinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene, her bir yabancı için iki yüz elli milyon lira idarî para cezası verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 844 YTL idarî para cezası yüklenir. Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine ise, her bir yabancı için 4227 YTL lira idarî para cezası verilir.

Ayrıca, yukarıdaki fiillerin tekrarı halinde idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanacaktır (YÇİHK, m. 21/3). Bunun yanı sıra, yabancıyı kaçak çalıştıran işveren veya vekillerine, yabancının ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılama zorunluluğu getirilmiştir (YÇİHK, m. 21/3). Bu kanuna göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya bir milyar lira idarî para cezası verilir ve varsa işyeri veya işyerlerinin kapatılmasına Çalışma Bakanlığı bölge müdürlüklerince karar alınarak uygulanmak üzere valiliklere bildirilir (YÇİHK, m. 21/5). Bu kanuna göre idarî para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler İçişleri Bakanlığına bildirilir (YÇİHK, m. 21/7)⁸¹. Bu İdari para cezalarına karşı, tebliğ tarihinden itibaren yetkili Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edilebilir. (YÇİHK.m.21)

İkâmet tezkeresi verilmiş olup da kaçak çalıştığı tespit edilen yabancıların isimleri, İçişleri Bakanlığına bildirilerek bu Bakanlıktan alınacak talimata göre işlem yapılacaktır.⁸² İkâmet tezkeresi olmayan ancak vize süresinin kendisine tanıdığı süre ile veya bu süre

⁸¹ Ergin, a.g.k ,2007, s.229 vd.

⁸² İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155, Bölüm N

bittiği halde uzatmayarak Türkiye'de bulunan ve kaçak çalıştığı tespit edilenlerin çıkış işlemleri ise, Bakanlık talimatı alınmaksızın resen ilgili valiliklerce sonuçlandırılacaktır..⁸³

5.3.2. Özel Hukuka Ait Yaptırımlar

Yabancı birisinin Türkiye'de çalışma izninin bulunup bulunmamasının onun yapacağı iş sözleşmesine de çeşitli yönlerden etkisi üzerinde durulabilir. Burada kısaca Yabancı işçinin iş sözleşmesinin süresi, geçerliliği ve iş güvencesi açılarından konu sunulmaya çalışılacaktır.

Çalışma iznine sahip bir yabancıyla yapılacak sözleşmenin süresinin belirli süreliyse yoksa belirsiz süreliymiş olacağı konusunda şunları söylemek mümkündür. Bilindiği üzere 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, tarafların keyfince belirli süreli İş Sözleşmesi Yapmalarına imkan tanımayıp, sözleşmeyi belirli süreye bağlamayı haklı kılan objektif olguların bulunması durumunda belirli süreli sözleşmeyi geçerli görmüştür.(İŞK. 11/1) Keza belirli süreli sözleşmenin bir defa yapılmasında olduğu gibi birbiri peşi sıra (zincirleme) yapılmasını da yine haklı nedeni varlığı durumunda geçerli görmüştür. (İŞK. 11/2)

Sözleşmenin gerek ilk defa ve gerekse de zincirleme yapılması halinde belirli süreliyi haklı gösteren olguların vs. den kaynaklanması kadar, herhangi bir kanun hükmünden(örneğin ÖÖKK md.9) doğması da mümkün görülmektedir.⁸⁴ Şimdi bu genel bilgilerden sonra yabancıların durumuna gelince; Bunun yabancıya verilen çalışma izninin süresiyle bağlantılı ele alındığı görülür. Öyle ki Yargıtay 9. HD. nin konuyla ilgili bir kararında (AB üyesi ülke vatandaşı olmayan) bir yabancıya çalışma izninin belirli süreli olması halinde İş Sözleşmesinin de buna göre belirli süreli yapılması kabul edilmiştir.⁸⁵ Öğretide ise durum tartışmalı ve bu Yargıtay Kararının da eleştirildiği çalışma izninin süresinin İş Sözleşmesinin belirli süreliyi için bir haklı(Objektif) neden oluşturmadığı da dile getirilmektedir.⁸⁶ Kişisel düşüncemize göre de çalışma izninin süresinin o yabancıyla yapılacak iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması sonucunu doğurmaması gerekir. Hal böyle olunca da yasaca aranan diğer koşulları da taşımak kaydıyla onun yerine göre iş güvencesi hükümlerinden (İŞK 18- 21).⁸⁷ Yararlanabileceği söylenebilir. Nitekim Yargıtay da yukarıdaki kararında çalışma izni alınmaması halinde sözleşmeyi belirsiz süreli

⁸³ İçişleri Bakanlığı genelgesi 02.10.2003-155,Bölüm N(1),

⁸⁴ Bu konuda bkz. Akyiğit, E. İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sy. İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, Md. 11-12,s.465 vd . Alpagut, G., 4857 sy. Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek/Ocak 2004, s.83 vd.

⁸⁵ HD.07.06.2005-E.-2004/24583,K.2005/20488.

⁸⁶ Bu husus bkz ..Laçiner, H. Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi,Çim.İşv.D. Kasım 2006, s.32 vd.; Ergin, a.g.k. 2007, s.226 vd ; Krş., Başterzi, S., AB Konseyinin 99/70 sy. Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sy. İŞK. nun Öngördüğü Sistem(İş Huk. ve Sos. Güv. Huk. Türk Milli Komt. 30.yıl Arm.) Ankara 2006, s.178.

⁸⁷ Akyiğit, E.İçtihatlı ve Açıklamalı Türk Hukukunda İş Güvencesi, Ankara ,2007, s.69.

saymıştır.

Bir yabancıya hiç çalışma izni alınmadan veya aldığı iznin iptali, uzatılmaması halinde yaptığı İş Sözleşmesinin geçerlilik taşıyıp taşımadığı konusundaysa şunlar düşünülebilir.

Geçerlilik koşullarının sağlanmadığı sözleşmenin yapılışı anına bakılarak tespit edilebileceğinden, yabancıya çalışma izni varken yaptığı sözleşmenin devamı sırasında bu iznin iptalinin veya uzatılmamasının, sözleşmenin geçerliliğiyle ilgisi olmaz. Sözleşme geçerlidir. Bu durum olsa olsa sözleşmenin feshi vs. gibi sona ermesi ifası bağlamında ele alınabilir⁸⁸.

Çalışma İzni alınmadan İş Sözleşmesi yapılmasına gelince; Bu hususunda evvelen beri tartışmalı olduğu görülür. Gerçi önceden Hukukumuzda 4817 sayılı yasa gibi genel bir çalışma izni kuralı yoktur. Çeşitli yasalara serpiştirilmiş kurallar mevcuttu. İşte bu kurallar çerçevesinde sorun ele alınıp çeşitli fikirler ileri sürülüyordu⁸⁹. Ancak sorun daha çok yabancılar yasak faaliyetler çerçevesinde ele alınıyordu.

4817 sayılı YÇİHK ile başlayan yeni dönemde de çalışma izninin bulunmayışını İş Sözleşmesine etkisi üzerinde durulmaktadır. Örneğin Yargıtay 9. HD. nin bir kararında yazılı İş Sözleşmesi yapılan, fakat sözleşmenin ifasına kadar çalışma izni alınmayan bir olay vesilesiyle İş Sözleşmesinin kurulmamış olduğu benimsenmiştir⁹⁰. Oysa daha önceden değinilen yine Yargıtay 9. HD. nin 07.06.2005 tarihli kararında çalışma izni alınmayışının sözleşmeyi geçersiz kılmayıp belirsiz süreliliğe dönüştürüleceği kabul etmiştir. Dolayısıyla Yargıtay 9. HD. nin bu iki kararı birbiriyle çelişmektedir denilebilir.

Kanımızca 4817 sayılı YÇİHK nun bağlamında çalışma izni bir yabancıya İş Sözleşmesinin kurucu unsuru olmadığı gibi geçerlilik koşulunda değildir. Kısacası Anılan izin alınmadan yapılan İş Sözleşmesi bizce de geçerlidir⁹¹.

6. YABANCILARA YASAK OLAN MESLEK VE SANATLARIN YER ALDIĞI KANUNLAR

Anayasanın çalışmaya ilişkin hükümleri, vatandaş ile yabancıya eşit haklar tanımaktadır. Fakat buradan, çalışma hayatında yabancılar için hiçbir sınırlama olmadığı anlamını çıkaramayız. Çünkü Anayasa bu hakların kanun yolu ile sınırlandırılacağı hükmünü de getirmiştir;

"Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak

⁸⁸ Ergin, a.g.k., 2007, s.241.

⁸⁹ Bu konuyla ilgili bilgi için Akyiğit, a.g.k., 1990, s.26 vd.; Ergin, a.g.k., 2007, 236 vd.

⁹⁰ HD. 26.09.2006-E.2006/20061,K.2006/24888.

⁹¹ Nitekim Öğretide de bu yönde isabetli bir anlayış mevcuttur. Bkz. Ergin, a.g.k., 2007, s.236 vd.

kanunla sınırlanabilir." (Anayasa Md.16)

Diğer bazı kanunlarda da yabancıların çalışma haklarıyla ilgili bir takım sınırlamalar görmek mümkündür. Türkiye'de yabancıların çalışma hayatını ve dolayısıyla çalışma hak ve özgürlüğünü kısıtlayıcı pek çok yasal düzenleme bulunmaktadır.⁹²

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 35 inci maddesi ile 11.06.1932 tarihli ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırıldığından 2007 sayılı yasada yer alan mesleklerin yabancılar tarafından icra edilebilmesi mümkün hale gelmiştir.

Ancak 2007 sayılı Kanunun dışında da yabancıların çalışma hayatına sınırlama getiren ve halen yürürlükte olan Kanunlar bulunmaktadır. Nitekim 4817 sayılı Kanununun 13 üncü maddesi 2 nci fıkrasında bu konuya açıklık getirilerek "diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklerle dair hükümler saklıdır" hükmüne yer verilmiştir⁹³.

Bu itibarla süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izni verilenler ile muafiyet kapsamındaki yabancıların 2007 sayılı Kanun dışındaki Kanunlarda yer alan ve sırf Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan iş ve mesleklerde çalışmaları mümkün bulunmamaktadır.

Örneğin, süresiz çalışma izni sahibi olan bir yabancıların 1219 sayılı Kanun ile yabancılarla yasaklanmış olan "doktorluk" mesleğini Türkiye'de icra etmesi mümkün değildir."Yabancılar Türkiye'de ancak kanunun kendilerine menetmediği işleri tutabilirler."(5683 S.K.Md.15)

Yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin neler olduğu konusu, yabancıların hiçbir şekilde yapamayacakları veya belirli kısıtlama ve koşullar altında yapabilecekleri meslek, sanat ve faaliyetler olmak üzere inceleme konusu yapılmıştır.⁹⁴ Yabancıların çalışmalarına getirilen kısıtlama rejimi veya düzeni, genel olarak,

- kamu güvenliği,
- kamu sağlığı,
- kamu düzeni ve
- kamu yararı

⁹² Ökçün, a.g.k.,1998; Özkan,a.g.k.,1997; Tekinalp, a.g.k., 2002,s.121 vd.;Çelikel ve Gelgel, a.g.k., 2000, s.112

⁹³ Bu konuda bkz. Okur,a.g.k.,2001. 940 vd.; Özdemir, a.g.k.,2000 14-18; Keser, H. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (AÜHFD.2004/2), 37 vd ; Çiçekli. B, Yabancılar Hukuku, Ankara 2007,s. 129 vd. Ergin, a.g.k.2007,s.231.

⁹⁴ Ökçün, a.g.k.,1998; Özkan, a.g.k. 1997; Çelikel ve Gelgel, a.g.k., 2000, s. 115 vd.; Tekinalp,a.g.k., 2002, s 126 vd.

olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir.

6.1. 815 Sayılı Kabotaj Kanunu

Kanun, yabancılar tarafından icrası yasak olan işleri şu şekilde sıralamıştır:

Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan, sedef, kum, ve çakıl ihracı, denizde kazaya uğrayan deniz araçları ile terkedilmiş enkazın kaldırılması, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, deniz bakkallığı, deniz araçlarında; kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık, amelelik, iskele rıhtım hamallığı ve deniz esnaflığı.(Md.3)

6.2. 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu (Türkiye sınırları içerisinde hava yolu ile yük ve yolcu taşıma)

1983 tarihli Sivil Havacılık Kanunu⁹⁵, Türkiye sınırları içinde hava yolu ile yolcu ve yük taşıma ile ilgili hususları düzenlemiştir. Buna göre Türkiye içinde hava yolu ile yolcu ve yük taşıma ancak Türk hava araçları ile yapılabilecektir.

"Türkiye Cumhuriyeti ülkesi içinde iki nokta arasında hava yolu ile ticarî amaçla yolcu ve yük taşımak ancak Türk hava araçları ile yapılabilir." (Md. 31)

Burada bir hava aracının ne zaman Türk sivil hava aracı sayılacağı hususu önem kazanmaktadır. Kanun buna da açıklık getirmiştir. Bir aracın Türk hava aracı sayılabilmesi için araç, ticaret şirketi veya kooperatiflerin mülkiyetinde ise, şirket idare ve temsil yetkisinin ve oy çoğunluğunun Türk vatandaşı olması gerekmektedir.⁹⁶

Bir sivil hava aracı aşağıda belirtilen durumlarda Türk sivil hava aracı sayılır.(Md.49)

Türk kanunları uyarınca kurulup da;

Kamu kurumu niteliğindeki meslekî kuruluşlar, dernekler, siyasî partiler, sendikalar veya vakıfların mülkiyetinde bulunan hava araçları, idari organı oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması,

Türk ticaret siciline kaydedilmiş ticarî şirketler, kooperatifler ve bunların birliklerinin mülkiyetinde bulunan hava araçları, şirketi idare ve temsil etmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve şirket ana sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması.

Öte yandan Türkiye, Milletlerarası Sivil Havacılık Sözleşmesi ile Milletlerarası Hava Ulaştırması Sözleşmelerini onaylamıştır. Bu sözleşmeler akit devletlere hava yolu ile yük ve posta taşımak hakkını kendi vatandaşlarına tahsis etme hakkını tanımıştır.

Türkiye sınırları içerisinde hava yolu ile yolcu ve yük taşıma işinin ancak Türk hava araçları ile yapılabileceği belirtilmekle birlikte istihdam edilecek yabancı personele ilişkin

⁹⁵ RG.19.10.1983- 18196

⁹⁶ Çelikel, a.g.k., 1987, s.135.

olarak bir açıklık bulunmamaktadır.

Dolayısıyla yukarıda açıklandığı gibi bir aracın ne zaman Türk hava aracı sayılacağı önemlidir. Ayrıca yabancı personel istihdamında 2007 sayılı Kanundaki hükmün göz önünde bulundurulması gerekir. Daha önce de belirttiğimiz gibi söz konusu Kanun "pilotluk" ve "uçak makinistliği" mesleklerinin Bakanlar Kurulu kararı ile yapılabilmesini hükme bağlamıştır.

6.3. 5177 Sayılı Maden Kanunu⁹⁷ (maden hakkı)

2004 tarihli Maden Kanununa göre madenler, devletin hüküm ve tasarrufu altında olup içinde buldukları arzın mülkiyetine tâbi değildir.(Md.4)

Kanunda, maden hakkı sahibinin taşıması gereken nitelikler konusuna da açıklık getirilmiştir. Buna göre maden hakkı:

Türk vatandaşlarına;

Madencilik yapabileceği statüsünde yazılı, Kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliği haiz şirketlere,

Kamu iktisadî teşebbüs, müessese ortaklık ve iştirakleri ile diğer kamu kurumlarına verilmektedir. (Md.6)

Maden haklarının yukarıda belirtilen kesimlere verilmesi, yabancıların bu faaliyet içerisinde bulunmasına engel teşkil etmemektedir. Madencilik sektöründe çalıştırılacak yabancıların, çalışma izinleri prosedürü içerisinde çalışma amaçlı ikamet tezkeresi almak suretiyle çalışabilmeleri mümkündür.

Görüldüğü üzere, madencilik sektöründe maden hakkı yönünden yabancılara sınırlama söz konusu ise de maden işinde istihdam edilecek yabancılar için bir kısıtlama söz konusu değildir.

6.4. 5680 sayılı Basın Kanunu⁹⁸ (periyodik yayınlardan mes'ul müdürlük)

Basın Kanununun 5 inci maddesinde, her mevketenin (periyodik yayın) yazı işlerini fiilen idare eden sorumlu müdürünün bulunduğu belirtilerek, sorumlu müdürün haiz olması gereken şartlar sayılmıştır. Buna göre, sorumlu müdürün Türk vatandaşı olması ve lise tahsili görmüş olduğunu veya tahsilinin bu derecede olduğunu tevsik etmesi (belgelemesi) gerekir.(Md.5/1)

6.5. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu⁹⁹ (sendika kuruculuğu)

Sendika kurucularında aranan niteliklerin belirtildiği Sendikalar Kanununun 5 inci

⁹⁷ RG. 05.06.2004- 25483

⁹⁸ RG.24.07.1950- 7564.

⁹⁹ RG.07.05.1983-18040

maddesinde, sendika kurucularının Türk vatandaşı olması şartı getirilmiştir

6.6. 4458 Sayılı Gümrük Kanunu¹⁰⁰. (gümrük müşavirliği)

Gümrük müşaviri olabilme şartları, Kanunun 227 nci maddesinde sayılmıştır. Türk vatandaşı olmak şartı bu şartların ilkidir.

6.7. 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu¹⁰¹. (kooperatif yönetim kurulu üyeliği)

Kooperatif yönetim kurulu üyeliği için aranan şartlar, Kanunun 56 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Üyelik için gerekli olan şartlardan ilki Türk vatandaşı olmaktır.

6.8. 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹⁰². (hemşirelik, dişçilik, ebelik, hastabakıcılık)

Dişçilik: Bu mesleği icra edebilmek için Türk olmak ve Türk dişçilik okulundan diploma almak gerekmektedir. 1219 sayılı kanun bu konuda da bir düzenleme getirmiştir.

"Türkiye Cumhuriyeti dahilinde dişçilik sanatını icra etmek ve diş tabibi unvanını taşıyabilmek için, Türk olmak ve Türkiye Darülfünunu dışçı mektebinden diploma almak lazımdır."(Md. 30)

Ebelik: 1219 sayılı kanunun, ebelik mesleğini de Türk vatandaşlarına hasrettiğini görüyoruz."Türkiye dahilinde ebelik sanatını icra için Türk olmak şarttır." (Md. 47)

Hastabakıcılık: Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair 1219 sayılı Kanun, hastabakıcılık mesleği ile ilgili hükümlere de yer vermiş ve bu mesleğin yabancılar tarafından icrasını yasaklamıştır.

"Sıhhiye ve muaveneti içtimai vekâletinde musaddak (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca tasdik edilmiş) hasta bakıcı mektebinden mezun veya resmî hastanelerden verilmiş vesikaları (belgeleri) haiz bulunmayan ve Türk olmayan kadınlar hasta bakıcılık sanatını icra edemezler". (Md. 63)

Hemşirelik: 1954 tarihli 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa¹⁰³ göre hemşirelik mesleğini ancak Türk vatandaşları yapabilirler. "Türkiye'de hemşirelik sanatını bu kanun hükümleri dahilinde hemşire unvanını kazanmış Türk kadınlarından başka hiçbir kimse yapamaz. (Md. 3)

6.9. 6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun (eczacılık)

Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun¹⁰⁴, "Türkiye'de eczacılık yapmayı Türk vatandaşlarına bırakmıştır. "Türkiye Cumhuriyeti hudutları içinde eczacılık yapabilmek için

¹⁰⁰ RG.4.11.1992-23866.Yürürlük Tarihi: 05.02.2000

¹⁰¹ RG.10.05.1969-13195

¹⁰² R.G.-11.04.1928-1219

¹⁰³ R.G.02,03,1954-8647

¹⁰⁴ R.G.24.12.1953-8591

Türk vatandaşı olmak şarttır." (Md.2)

6.10. 6343 sayılı Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun (veterinerlik)

1954 tarihli Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun¹⁰⁵ veteriner hekimliğinin ancak Türk vatandaşları tarafından yapılabileceğini hükme bağlamıştır.

"Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomalarını Ziraat Vekâletine (Bakanlığına) tescil ettirmiş bulunan her veteriner hekim mesleğini bu kanunun hükümleri dahilinde serbestçe icra edebilir." (Md. 2)

6.11. 2219 Sayılı Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca özel hastanelerde sorumlu müdürlük.

Hastane Mes'ul Müdürlüğü: 1933 tarihli Hususî Hastaneler Kanunu¹⁰⁶ yabancıların özel hastane açmasına müsaade etmektedir. Ancak bu hastanelerin mes'ul (sorumlu) müdürünün, bir Türk doktoru olması zorunluluğu getirilmiştir. "Hususî hastanelerin mes'ul bir müdürü bulunur. Bu müdürün Türkiye'de sanatını yapmaya izinli Türk hekimi olması ve ikisi hastanelerde olmak üzere en aşağı beş yıl Türkiye'de hekimlik etmiş veyahut devlet meslek memurluklarında çalışmış bulunması, herhangi bir suçtan dolayı ağır hapse veya şeref ve haysiyeti bozan suçlar yüzünden hapse mahkûm olmaması lazımdır." (Md. 9)

Sağlık Hizmetlerindeki Çalışma Yasaklarına Getirilen İstisna Sağlık alanındaki mesleklerin tamamına yakını yabancılara yasaklanmış ise de, bir takım istisnaî uygulamalara imkân verecek kanunî düzenlemelerin bulunduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Örneğin, 1987 tarihli Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu¹⁰⁷, sağlık işletmesi niteliğindeki sağlık kurumları için uygun esaslar getirmektedir.

"Özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren veya ülke düzeyinde meslekî gelişmeyi sağlayacak Türk uyruklu ve yabancı uyruklu elemanlar da kadro karşılığı aranmaksızın sözleşmeli olarak çalıştırılabilir".(Md.7)

Buradaki istisnanın sadece "sağlık işletmesi" niteliğindeki sağlık kurumları için geçerli olacağı düşünülmektedir.

6.12. 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu (hakimlik ve savcılık)

Hakimler ve Savcılar Kanunu¹⁰⁸, yabancıların Türkiye'de bu meslekleri icra etmelerini yasaklamaktadır. Kanun hakim ve savcı adaylarının niteliklerini belirlerken bu

¹⁰⁵ R.G.18.03.1954-8661

¹⁰⁶ R.G.05.06.1933-2419

¹⁰⁷ RG.15.05.1987-19461

¹⁰⁸ RG.24.02.1983-17971

meslekleri icra edecek kişilerin Türk vatandaşı olma şartını koşmuştur.(Md.8)

6.13. 5615 Sayılı Avukatlık Kanunu (avukatlık)

1969 tarihli Avukatlık Kanunu¹⁰⁹ avukatlık mesleğini Türk vatandaşlarına tahsis etmiştir. Kanun, avukatlığa kabul şartları içinde Türk vatandaşı olma şartını da saymıştır.(Md.3)

6.14. 1512 Sayılı Noterlik Kanunu (noterlik)

Hukuki güvenliği sağlamak ve anlaşmazlıkları önlemek için işlemleri belgelendiren ve bir kamu hizmeti yapan noterlerin görevleri ancak Türk vatandaşı olanlar tarafından yapılabilmektedir.1972 yılında çıkartılan Noterlik Kanunu'nun¹¹⁰ stajyerlik şartlarını belirlerken kişilerin Türk vatandaşı olmalarını zorunlu tutmaktadır.(Md.17)

Bu bölümde yabancılara yasak olan meslekler üzerinde durduk. Buradan, Türkiye'nin Yabancıların çalışma hayatına kapalı olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Her ne kadar yasalar bir çok mesleğin icrasını sadece Türk vatandaşlarına bırakmakta ise de daha sonra çıkarılan kanunlar, günün şartlarına uygun olarak yabancıların çalışma hayatındaki bazı sınırlamaları ortadan kaldırmıştır.

6.15. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun(Özel Güvenlik Hizmetleri)

Hukukumuzda yabancılara yasaklanmış bir diğer faaliyet “özel güvenlik hizmeti” dir.Gerçektende 2495 sayılı (Mülga) Bazı Kurum ve Kuruluşlarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması hakkında kanun döneminde olduğu gibi(2495 sayılı Kanun Md.16) onun yerini alan 10,06,2004 tarih ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun da da (5188 sy.ÖGHK.10/a-5/3) özel güvenlik hizmetlerinde çalışma TC. Vatandaşlarına özgülenip yabancılara yasaklanmıştır.

5188 sy. Kanun a göre; özel güvenlik şirketlerinin kurucu ve yöneticilerinin TC. vatandaşı olması gerektiği(5188 sy.K.5/3)gibi, özel güvenlik görevliliği içinde TC. Vatandaşı olmak şarttır.(5188 sy. K.10/a)

Yabancılara çalışma hürriyetinin sahası, her devlette olduğu gibi Türkiye'de de özellikle Birinci Dünya Savaşından sonra daraltılmıştır. Bir devletin yabancıların çalışma alanını daraltmasının amacı ne olabilir? Bu konuda çeşitli fikirler ileri sürülmektedir.

Özellikle; Her devletin kendi işsiz vatandaşlarına iş imkânı sağlama gayreti içinde olması, Devletlerin, bir takım mesleklerin sadece kendi vatandaşları tarafından yapılmasında iktisadî, sosyal ve siyasal yönden zaruret görmesi,

Yabancıların, çalışma hayatının her alanına nüfuz etmiş olması halinin, o devletler

¹⁰⁹ RG.07.04.1969-13168

¹¹⁰ RG.05.02.1972- 1490

için atalet ve kabiliyetsizlik görüntüsü verebileceği endişesi, en önemli etkenler olarak öne çıkmaktadır.

Gerek çalışma izni almış olarak gerekse çalışma izni olmadığı halde yukarıda sayılan meslekleri icra eden yabancılar hakkındaki yasal işlemler, “4817 sayılı yasaya muhalefet” gerekçesiyle yerine getirilmemektedir.

7. BAZI AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA İZİNİ UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER

7.1. Almanya'da Çalışma İzni

Almanya’da, yabancıların çalışmasıyla ilgili kuralları düzenleyen Göç Yasası 1.1.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, bu yasadan önce verilmiş olan yabancıların çalışmalarıyla ilgili yargı kararları (özellikle Federal İş Mahkemesi’nin “BAG” kararları) halen geçerliliğini korumaktadır. Çünkü bu yasa ile mevcut düzenlemelerde içerik olarak çok büyük değişiklikler yapılmamış, genel olarak 1.1.2005 tarihinden önce izin alınması gereken durumlar bu tarihten sonra onay verilmesi gereken durumlara dönüşmüştür.¹¹¹ Eğer bir işveren çalışma izni olmayan bir yabancı işçi ile iş sözleşmesi imzalarsa, bu İkamet İzinleri Yasası’nın 4. paragrafına aykırılık oluşturur. Federal İş Mahkemesi’nin 1976’dan beri devam eden yerleşmiş içtihadına göre, böyle bir durumda iş sözleşmesi yapmak için onay alınması zorunluluğu olmayıp, sadece çalışma yasağı söz konusudur.¹¹² Bunun sonucunda da İkamet İzinleri Yasası’nın 4. paragrafına aykırılık, iş sözleşmesini Medeni Yasa’nın 134. paragrafına göre geçersiz kılmaz; burada iş sözleşmesinin feshedilebilirliği söz konusu olur. Buradaki fesih sebebi, yabancı işçinin şahsından kaynaklanan çalışmasına engel bir durumun meydana gelmesidir. İşveren, işçiyi gerekli çalışma izni olmadan çalıştıramaz; işçi ise sözleşmesel olarak kararlaştırılmış olan işi sürekli olarak yerine getirmez durumdadır. Aynı şey, yabancı işçinin, yanılı ile çalışma izninin olduğu sanılarak çalıştırılmasında ve iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra veya çalışmaya başladıktan sonra bir çalışma yasağının olduğu bir durumun ortaya çıkmasında da söz konusudur

Böyle bir durum meydana geldiğinde “fiili iş ilişkisi”ne dair temel esaslar iş ilişkisine uygulanır. Buna göre, işçi hukuki açıdan imkânsız, ancak gerçekte yerine

¹¹¹ 1.1.2005 tarihine kadar yabancı işçilerin çalışmasıyla ilgili kurallar s.285 ve s.286 SGB III’da düzenlenmişti. Bu maddeler, 1.1.2005 tarihinde yürürlüğe giren Göç Yasası’nın 9. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Göç Yasası ile yabancıların çalışma izinleri konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiş, fakat çalışma izni konusundaki temel esaslarda çok büyük ölçüde bir değişikliğe gidilmemiştir. Bugüne kadar beş çeşit olan oturma izinleri bu yasa ile ikiye indirilmiştir. Belirli süreli oturma izni ve belirsiz süreli oturma izni. Ergin, H.,a.g.k s.233

getirilmiş olan iş edimi için, hak ettiği tüm ücreti talep edebilir. Bu süre içinde işçinin işyerindeki kıdemi işlemeye devam eder, fesihteki ihbar süresi hesaplanırken bu çalışmalar da hesaba katılır ve yine yıllık ücretli iznin hesaplanmasında da bu süreler dikkate alınır. Yabancı işçinin kendisinin de çalışma izni almak için çaba göstermesi gerekir. Eğer yabancı işçi çalışma izninin verilmesi ya da sürenin uzatılması için yeterli kadar çaba göstermiyorsa, iş sözleşmesi işçinin davranışlarından kaynaklanan sebebe dayanarak feshedilebilir. Çalışma izni olmayan yabancı işçiyi çalıştıran işverene 500.000 Avro'ya kadar idari para cezası verilir. Çalışma izni olmayan bir işçiyi çalıştırmak, 3. Sosyal Kitabın 404. paragrafına göre düzene aykırılık oluşturur. Bundan başka, Kaçak Çalışma Yasası'na göre cezalandırılma da söz konusu olabilir.¹¹³

7.2. Hollanda'da Çalışma İzni

Hollanda hukukuna göre, işveren, yabancı işçi için çalışma izni talep eder; işçinin ise böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yabancıların Çalışma Yasası çalışma izni olmayan yabancılarla iş sözleşmesi yapılmasını yasaklamayıp, sadece çalışma izni olmayan yabancıya bu işin gördürülmesini yasaklamaktadır. Hollanda'da yargı içtihatları ve öğretideki hâkim görüşe göre çalışma izni olmadan yapılan iş sözleşmesi, çalışma izni eksikliği nedeniyle geçersiz olmaz.

İş sözleşmesinin bu nedenle sona ermesi fesih hukukunun olağan kurallarına göre yapılır. Ayrıca, işveren işçiyi çalışma izni olmadan çalıştırmışsa, yabancıların o iş kolunda adet olan ücret karşılığında ve en az 6 ay süreyle çalıştığı karine olarak kabul edilir (Yabancıların Çalışma Yasası m. 23). Bu karineye dayanarak yabancı işçi en az 6 aylık ücret talep ederse, işveren iş ilişkisinin 6 aydan daha az sürdüğünü veya kaçak yabancı tarafından talep edilen ücreti ödemediğini ispat etmek zorundadır. Bu karine yabancı işçilerin sömürülmesini zorlaştırma amacına hizmet etmektedir. Yabancıların Çalışma Yasası'nın hükümlerine uyulup uyulmadığının denetimi iş müfettişleri ve polise aittir. Bu yasanın hükümlerinin ihlali halinde idari para cezası uygulanır. İş müfettişleri tarafından verilen bu idari para cezası 18. maddede düzenlenmiştir. Bu para cezası gerçek kişi işveren için en fazla 11.250 Avro, tüzelkişi işveren için ise en fazla 45.000 Avro'dur. Suçun tekrarı halinde ceza yükseltilir. Eğer aynı eylem 48 ay içinde iki kez vuku bulmuşsa ve suç kesinleşmişse bu bir cezalandırılabilir fiil olarak kabul edilir. Bu fiille ilgili olarak işveren hakkında Ekonomik Suçlar Yasası'nın 1.maddesine göre soruşturma başlatılır. Para cezası yanında işverene 6 ay hapis cezası verilebilir. İlegal çalışan yabancı işçi için ise herhangi bir yaptırım ön görülmemiştir. Yabancı işçi çalışma izni alamaması yüzünden işini ifa

¹¹³ Ergin, H.,a.g.k.,s.233

edememiŖse, bu durum iŖ szleŖmesinin feshi için haklı bir neden oluŖturmaz, ancak iŖveren süreli fesih bildiriminde bulunabilir. Ancak, iŖi kendi durumu hakkında iŖvereni yanıldıtmıŖsa, iŖveren bu durumda haklı nedenle fesihte bulunabilir.

III.BÖLÜM

TÜRKİYEDE YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ, YÖNETİMİ VE ORGANİZASYONU, YABANCI SERMAYE YATIRIMI AÇISINDAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1.YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ, YÖNETİM VE ORGANİZASYONU

Türkiye’de yabancıların çalışma izinlerinin verilmesi ve diğer bağlı işlemler eski ye nazaran biraz daha basitleştirilmiştir.

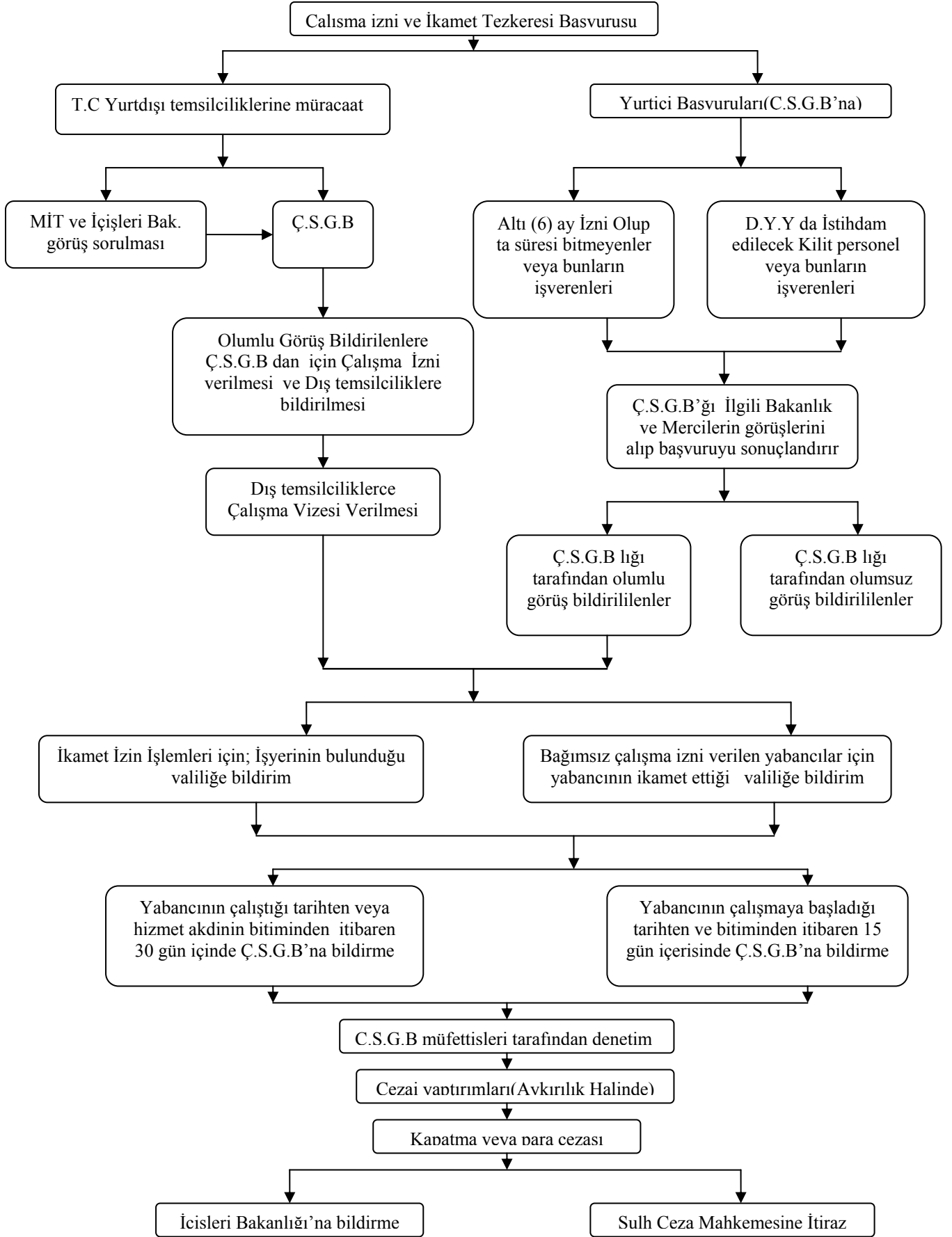
Yabancıların çalışma izni, yönetimi ve organizasyonu konusuna değinmeden önce yönetim ve organizasyon kavramlarını açıklamamız gerekir. Çünkü bu iki kavramın doğru bir şekilde kullanıldığında hedeflenen amacın nasıl gerçekleştiğini daha iyi göre bilmemiz mümkündür.

Yönetim konusunda birçok tanımlar yapılmıştır. Ancak her tanımın kendine özgü bir takım eksik tarafları olmuştur. Yönetim; bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır. Daha genel ve daha geniş bir ifadeyle yönetim; başta insan olmak üzere parasal kaynakları, donanı, demirbaşları, hammaddeleri yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli etkin kullana bilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır.¹ diye tanımlayabiliriz.

Organizasyon; organlaştırma, sistemin amacına ulaşmak için çeşitli görevleri yapmak üzere oluşturduğu ve diğer kısımlarla ahenkli bir şekilde iş gören bölümlerin oluşturulmasıdır.² Organize olmamış kuruluş ve örgütler faaliyetlerini etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştiremez, diğer bir deyişle, amaç ve hedeflerine ekonomik biçimde ulaşamamış olurlar. Organizasyonun amaçlara en iyi biçimde ulaştırarak bir şekilde kurulması diğer bir deyimle

¹. Eren,E.,Yönetim ve Organizasyonu, İstanbul, 2003, s.3

². Eren, a.g.k, 2003,s.203



Şekil1: Türkiye’de çalışacak Yabancıların Çalışma izni ve İkamet Tezkeresi başvuru süreçleri

etkin olması, yine en ekonomik biçimde kaynakları israf etmeksizin bu amaçları gerçekleştirmesi yani verimli olabilmesi için iyi yapılması gerekmektedir. Organizasyonun iyi yapılması yukarıda açıkladığımız etkin ve verimli bir çalışmayı gerçekleştirmiş olacaktır. Organizasyon bir amaç değildir. Amaçlara ulaşmak için kullandığımız titiz bir şekilde seçmiş olduğumuz bir araçtır.

Yönetim ve Organizasyon bilgi ve becerisi olmasaydı bol doğal kaynaklara sahip olan ülkeler nispeten daha az kaynaklara sahip olanlardan daha zengin, daha müreffeh ve mutlu olurlardı. Günümüzün küreselleşen Dünyasında bir kere daha görülmüştür ki, hangi ulus ve veya ülkede bulunursa bulunsun maddi ve beşeri kaynakları insanlara yararlı mal ve hizmet üretimi becerisi için kullana bilme bilgi ve becerisi çok önemlidir. Bu becerinin başında da bilgi ve yeteneği gelmektedir. Örneğin doğal kaynaklar bakımından zengin olmayan bir ülke olan Japonya, yönetim ve organizasyon becerisi sayesinde dünyanın en zengin ülkeleri arasında yer almaktadır. Bunun yanında doğal kaynaklar bakımından zengin olan birçok ülkede yönetim ve organizasyonun iyi yapılamaması sebebiyle gelişmişlik bakımından çok iyi oldukları söylenemez.

Ülkemizin ihtiyaç duyduğu gerçek yabancı işgücünün Türkiye'ye gelmesini sağlamak, mevcut kaynaklarımızın verimli ve en etkili bir şekilde bir şekilde kullanılması amacı ile hazırlanan "4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun" 06.03.2003 tarihinde 25040 sayı ile, bu Kanunun 22 nci maddesine istinaden hazırlanan "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği" (YÇİHKUY)'de 29.08.2003 tarihinde 25214 sayı ile Resmî Gazete'de yayımlanmış, 06.09.2003 tarihinden itibaren gerek Kanun gerekse Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Bugüne kadar yabancıların Türkiye'de çalışma izinleri işlemleri, 71 Kanun ve yine bazı kanunlara dayanılarak çıkarılan Yönetmelikler çerçevesinde yürütüle gelmiştir.

Bu nedenle;

- Mevzuat dağınıklığını gidermek,
- Etkin denetim mekanizması oluşturmak,
- Denetimle birlikte caydırıcı cezalar tatbik etmek,
- Bürokratik işlemlerden kaynaklanan gecikmeleri azaltmak,
- Bu konuda bir veri bankası oluşturabilmek,
- Yabancıların çalışma izinlerini AB müktesebatı ile uyumlu hale getirmek

Amacıyla yabancıların çalışma izni ve yönetmeliği çıkarılmıştır..

1.1. Çalışma İzni Başvuruları

Yabancılar çalışma izni başvurularını yurt dışından Türkiye Cumhuriyeti

temsilciliklerine,

Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç en az 6 ay süreli ikamet izni almış olup da bu süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri ise yurt içinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına doğrudan yapabileceklerdir.(YÇİHKUY Md.6-7)

Ancak, turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye’ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvuruları alınmaz.(YÇİHKUY Md.7)

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar veya bunların işverenleri; yabancıların Türkiye’de yasal olarak bulunması halinde, çalışma izni müracaatlarını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapabilirler.(DYUYYUİHY Md.8)

1.2. Çalışma İzinlerinin Verilmesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili bakanlık ve mercilerin görüşlerini de dikkate almak suretiyle çalışma izni başvurusunu sonuçlandırır. Çalışma izni kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yurtdışından yapılan başvurularda başvuru yapan yabancıya iletilmek üzere Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, yurtiçinden yapılan başvurularda ise yabancıya veya işverene bildirilir.(YÇİHKUY Md.18)

Bunun yanında, çalışma iznine ilişkin olumlu kararlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ikamet izni işlemleri için yabancıların çalışacağı işyerinin bulunduğu valiliğe, bağımsız çalışma izni verilen yabancılar için ise yabancıların ikamet ettiği valiliğe bildirilir. (YÇİHKUY Md.i8)

1.3. Çalışma İzinlerinin Geçerliliği

Bilindiği üzere,5683 Sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun 3ncü maddesi uyarınca, ilgili kurumlarca verilen çalışma izinleri, emniyet makamlarından alınacak “çalışma amaçlı ikamet tezkeresi” ile geçerlilik kazanmaktadır.

Türkiye’de çalışacak bir yabancıların sırası ile;

- Çalışma izni, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
- Çalışma vizesi, (Türkiye’nin dış temsilcilikleri)
- Çalışma amaçlı ikamet tezkeresi, (ilgili emniyet makamları)

alma işlemlerini tamamlamış olması gerekmektedir.

1.4. Çalışma İzinlerinde İstisnalar

- Türk vatandaşı ile evli olanlara,

- Yerleşmiş Sayılan Yabancılar ve çocuklarına,
 - Türk vatandaşlığını 403 Sayılı Kanununun 19, 27 ve 28 ncu maddeleri kapsamında kaybedenlere,
 - Rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelerek eğitimini Türkiye'de tamamlayanlara,
 - 2510 Sayılı İskân Kanunu kapsamında olanlara,
 - Avrupa Birliği üyesi vatandaşları ile bunların eş ve çocuklarına,
 - Büyükelçilik, konsolosluk ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde görevlendirilenler ile eş ve çocuklarına,
 - Bilimsel, kültürel ve sportif amaçlarla kısa süreli gelenlere ve
 - Kilit personel niteliğindeki yabancılara
- çalışma izinleri istisnâ olarak verilebilmektedir.((YÇİHKUY Md.43-53)

1.5. Dış Temsilciliklerimize Yapılan Çalışma İzni Ve Çalışma Vizesi Başvurularında İzlenecek Yöntem

Yurt dışından yapılan çalışma izni ve vizesine ilişkin müracaatlar Dışişleri Bakanlığı kanalı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve MİT Müsteşarlığına eş zamanlı olarak gönderilir.

Bu talepler, Dışişleri Bakanlığının teleks mesajının tarihi esas alınarak, 30 gün içerisinde cevaplandırılır. Olumsuz bir cevap alınmadığı takdirde, ikamet tezkeresi verilmesine esas teşkil edecek çalışma izni ve çalışma vizesi hakkındaki görüşleri olumlu kabul edilmektedir.

4817 Sayılı Kanununun 23 ncü maddesi uyarınca, “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” kapsamındaki çalışma izni ve vizesi taleplerinde bu süre on gün olarak kabul edilmektedir.

1.6. 2527 Sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun Kapsamında Yapılacak Çalışma İzni Başvuruları

Söz konusu Kanunun amacı; Türkiye’de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilâtı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine imkân sağlamaktır.

4817 sayılı Kanundan önce, bu izinler Dışişleri ve ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığınca verilmekte iken, söz konusu Kanunun yürürlüğe girmesiyle bundan böyle bu izinler, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt içinden çalışma izni başvurusunda bulunabilme hakkı bulunanların başvurularını alarak çalışma izni ile ilgili prosedürü başlatarak, diğerlerinin ise başvurularını dış temsilcilikler kanalı ile yapmaları hususunda yönlendirmektedir.

Başvuruda bulunan yabancıların Türk soylu olup-olmadıklarının tespiti konusunda Dışişleri ve İçişleri Bakanlıkları ile MİT Müsteşarlığının görüşleri esas alınır.

1.7. Belgeli Turizm İşletmelerinde Çalışacaklar

-Başvuru;

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun 4817 Sayılı Kanunla değişik 18 incimaddesi kapsamında, "yabancı uzman personel" ve "yabancı sanatçılara" Turizm Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek izinler için yapılacak başvurular, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde belirtilen usule göre yapılmaktadır.

-Çalışma Vizesi Zorunluluğu ve İzlenecek Yöntem;

Bu kapsamda çalışma izni alan yabancı sanatçıların, çalışma izni geçerlilik süresini uzattırma veya işyeri değişikliği nedeniyle yeni aldıkları çalışma iznine istinaden ikamet tezkeresi alabilmeleri veya mevcut tezkerelerinin süresini uzattırabilmeleri için, her defasında Türkiye'nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi olarak gelmeleri gerekmektedir.

Yabancılar veya yabancıyı çalıştıracak müesseseler iş yeri değişikliği veya izin süresini uzattırma başvurularını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu başvuruları değerlendirdikten sonra çalışma izni verilip verilmediğine ilişkin işlemlerin sonucunu Dışişleri Bakanlığına bildirir. Söz konusu yabancılar çalışma vizesi için dış temsilciliklerden başvuruda bulunurlar.

Başvurular, Dışişleri Bakanlığı kanalı ile İçişleri Bakanlığına intikal ettirilerek, diğer başvurularda olduğu gibi işlemler, 30 günlük bekleme süresi esas alınarak sonuçlandırılır. Yabancıya dış temsilciliğimizce çalışma vizesi verilebilmesi için çalışma vizesi ve çalışma izni taleplerinden her ikisinin de olumlu olması zorunludur. İkisinden biri olumsuz ise yabancıya çalışma vizesi verilmez.

-İkamet tezkerelerinin tanzimi;

Yabancıların ikamet tezkereleri;

-Çalışma izni almaları,

-Dış temsilciliklerden çalışma vizesi olarak gelmiş olmaları,

kyadı ile çalışma amaçlı ikamet tezkereleri düzenlenmektedir.

1.8. Çalışma İzni Gerektirmeyen Durumlar Ve Süreleri

Özel kanunlarda belirtilen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile iş verenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla, aşağıda belirtilen amaçlarla Türkiye’de bulunan yabancılar, öngörülen süreleri aşmadıkları sürece çalışma izni almazlar. (YÇİHKUY Md.55)

-Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanlar, bu yabancılara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi” verilir. Bu yabancıların ilk ikamet izinleri Bakanlık talimatı üzerine verilir.

-Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir aya kadar, sportif faaliyetler amacıyla da dört aya kadar olan süreler için yabancılar çalışma izni almazlar.

-Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak amacıyla üç ayı geçmemek üzere gelenler.

-Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla üç ayı geçmemek üzere Türkiye’de bulunanlar.

-Türkiye’de fuar ve sirklerde gösteri yapacaklar ile bu tür organizasyonlarda görev alan ve süreleri üç ayı geçmemek üzere gelenler.

-Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla üç ayı geçmemek üzere bulunanlar.

-Bir ayı aşmayan ve sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecek yabancılar.

2. ÇALIŞMA VİZESİ ŞARTI VE İSTİSNASI

-Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş olan yabancılardan (çalışma izninin verildiği tarihte ikamet tezkeresinin süresi sona ermiş olan yabancılar ise çalışma vizesi almak zorundadırlar),

- Süresi sona eren çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç on beş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekmekte olup, bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılara uygulanan esaslara tabi olduğundan (YÇİHKUY Md.8) anılan süre içerisinde çalışma izni uzatma başvurusu kabul edilerek çalışma izin süresi uzatılan yabancılardan,

-4817 Sayılı Kanununun 2 nci maddesinin b fıkrası ile kapsam dışı bırakılan ve kanunlarla verilen yetkiye dayanarak Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarında bizzat

istihdam edilen yabancılardan,

Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalıyla çalışma vizesi almaları koşulu aranmaz

3. ÇALIŞMA AMAÇLI İKAMET TEZKERESİNİN TANZİMİ İŞLEMİ

5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanununun 3 ncü maddesi gereğince; Türkiye'ye çalışmak üzere gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamazdan evvel emniyet makamlarından çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almaları zorunludur.

Bu çerçevede yabancıların dış temsilciliklerimizden muteber bir çalışma vizesi alarak gelip müracaat etmeleri, yasal süreler içinde Türkiye'de bulunuyor olmaları, belirttikleri iş yerinde çalışacaklarının anlaşılması ve illerince de adlî, idarî ve siyasî açıdan sakınca bulunmaması kaydı ile çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi tanzim edilmektedir.

4.YABANCI YATIRIMLARIN TEŞVİKİ AÇISINDAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ VE GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Türkiye yabancı sermaye yatırımlarının artırılmasına yönelik bir dizi yasal ve kurumsal değişiklik yaparak, bu alanda önceden de mevcut olan yabancı sermayeyi teşvik politikalarını sürdürmeye devam etmektedir. Bu bağlamda, “Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu” (DYYK) ile “Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği” (DYYKUY) , bu alandaki yasal altyapıyı güncellemiş ve kuvvetlendirmiştir.

Atılan bu adımlarla, yabancı yatırımların gerçekleştirilmesinde izin ve onay sisteminden, bilgilendirme sistemine geçilmiş ve doğrudan yabancı yatırımların artırılmasına ilişkin esaslar belirlenmiştir. Tabii olarak, ülkeye yabancı sermaye girişini destekleyici veya teşvik edici enstrümanlar bunlarla sınırlı değildir. Yabancıların ülkeye girişi, ikameti, çalışmaları ve taşınmaz mal edinmeleri gibi konularda sahip olabildikleri hak ve özgürlükler de, yabancı yatırımların ülkeye çekilmesinde etkili politika araçları arasında yer almaktadır.

Yabancı yatırımlarda çalışacak yönetici ve denetici konumundaki yabancılarla ihtiyaç duyulan diğer uzmanlık alanlarında çalışacak nitelikli personelin istihdamı ile ilgili yasal düzenlemelerin, yabancı sermayenin ve yatırımların teşviki açısından önemli bir role sahip olduğu vurgulanmalıdır. Bu nedenle bir ülkenin sahip olduğu yabancıların çalışma izinleri rejimi, sadece yabancıların çalışma hak ve özgürlüğü açısından değil, aynı zaman da yabancı sermayenin teşviki açısından da önemli bir araç olma niteliğine sahiptir.

4.1. Yabancıların Çalışma Hak ve Özgürlüğü

Çalışma hak ve özgürlüğü, Anayasanın 48. maddesinde prensip olarak “herkese” tanınmış olmakla birlikte, bu hak ve özgürlüğün yabancılar açısından uluslararası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilmesi mümkündür (Anayasa m. 16).

Bu anayasal çerçeve içinde, yabancılar, ancak kanunun kendilerine men etmediği işleri tutabildiğinden (“Yabancıların İkâmet ve Seyahatleri Hakkında Kanun” (YİSHK), m. 15(1)), yabancıların bazı meslek ve sanatları icra etmelerinin yasaklanması veya kısıtlanabilmesi mümkündür. Diğer taraftan, sırf iş tutmak için gelecek yabancılardan, yapacakları iş kanunlar gereğince Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan yabancılara ikamet izni verilmemektedir (YİSHK’nın 7(a)). Ayrıca, Türkiye’de yabancılara kanunla men edilmiş işlerden birini yapacak yabancıların ülkeye girişlerine izin verilmeyecektir (Pasaport Kanunu m. 8/son).

Yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerini, hangi koşul ve usullere göre kullanacağını gösteren kurallar, çalışma izinleri rejimini oluşturmaktadır. Yabancıların Türkiye’deki çalışma izinleri rejiminin temelini, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” (YÇİHK) ile bu kanunun uygulamasını göstermek üzere çıkarılan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği” (UY) ve “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” (YYY) meydana getirmektedir.

Yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin hayatiyete geçirilmesi için gerekli olan usûl işlemlerini bu çerçevede üçe ayırmak mümkündür:

- Çalışma izninin alınması,
- Çalışma vizesinin alınması,
- İkâmet tezkeresinin (izninin) alınması.

Ayrıca, yabancıların yapacağı işin niteliği ile ilgili iç hukukta engelleyici bir kuralın bulunmaması gerekmektedir. Türkiye’de yabancıların yapabilecekleri meslek ve sanatları kısıtlayan pek çok yasal düzenleme halen varlığını devam ettirmektedir.

4.2. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)

YÇİHK, daha önceden farklı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde düzenlenmiş olan yabancıların çalışma izinleri konusunu tek bir çatı altında toplayarak, bu konudaki başlıca yetkili kurumun Çalışma Bakanlığı olmasını hedeflemiştir. YÇİHK, yabancıların hangi meslek ve sanatlarda çalışma yapabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme getirmemektedir. Kanunun temel amacı, yabancıların Türkiye’deki çalışmalarını izne bağlamak ve bunların çalışma izinleriyle ilgili esasları belirlemektir (m. 1).

Kanun; süreli çalışma izinleri, süresiz çalışma izinleri, bağımsız çalışma izinleri ve istisnai çalışma izinleri olmak üzere dört çeşit çalışma iznine yer vermiştir (m.5-8). İstisnai çalışma izinleri, Kanunun 8. maddesinde sıralanan yabancılara, bu kanunda öngörülen sürelerle sınırlı olmaksızın, daha esnek bir şekilde düzenlenebilmektedir. İstisnai olarak çalışma izni verilebilecek yabancılar (YÇİHK, m.8; UY, m. 43-54) arasında,

kilit personel olarak nitelenen yabancılar da yer almaktadır. Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara, çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için çalışma izinleri istisnaî olarak verilebilmektedir (YÇİHK, m. 8(h); UY, m. 53).

Türkiye’de Kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki koşullardan en az birini sağlayan personeli istisnai çalışma izinlerinin verilmesi açısından “kilit personel” olarak nitelenmektedir. Buna göre, kilit personel;

- şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,
- şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- şirketin denetçilerinin, idarî veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,
- şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak, alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişiyi ifade etmektedir.

4.3. Yabancı Sermaye Yatırımlarında Çalışacak Yabancılar

YÇİHK, bir adım daha ileri giderek, yabancı sermaye yatırımlarında çalışacak yabancıların çalışma izinlerini normal çalışma izinlerinden farklı esaslara tâbi tutmuştur (YÇİHK, m. 23). Bu amaçla çıkarılan “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” (YYY), Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu (DYYK) çerçevesinde faaliyette bulunan şirket, şube ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu personelin çalışma izinlerine ilişkin usûl ve esasları belirlemektedir (m. 1).

Bu yönetmelik, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personele uygulanacaktır (YYY, m. 2). Bu açıdan, Yönetmelikte öngörülen “özellik arz eden yabancı yatırımlar” ile “kilit personel” kavramlarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Özellik arz eden yabancı yatırımlar, 4875 sayılı DYYK kapsamına giren ve aşağıdaki koşullardan en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade etmektedir (YYY, m. 4):

yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 Trilyon Türk Lirası olması, ya da şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması, ya da şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi, şirket

veya şubenin yatırımında bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olması, ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması.

Türkiye’de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin aşağıdaki koşullardan en az birini sağlayan personeli ise “kilit personel” olarak nitelenmektedir (YYY, m. 4)

Bu koşullar ise şunlardır:

- şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,
- şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- şirketin denetçilerinin, idarî veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,
- şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak,

Alanlarından en az birinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi,

-şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,

irtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi”(YYY. Md.4).

Buradaki kilit personel kavramı ile Uygulama Yönetmeliğindeki kilit personel kavramı büyük ölçüde birbirine benzemektedir.

4.4.Yabancı Sermaye Yatırımlarında Çalışacak Yabancılara Sağlanan Kolaylıklar

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda çalıştırılacak kilit personelin çalışma izinleri de Çalışma Bakanlığınca verilmektedir (YYY, m. 5). Ayrıca, Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kapsamında faaliyette bulunan irtibat bürolarında yetki belgesi sahibi en fazla bir kişiye, büro faaliyetleri için son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirmiş olması kaydıyla, Bakanlıkça çalışma izni verilmektedir (YYY, m. 6).

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların hem yurt içinden hem de yurt dışından müracaatta bulunmaları mümkündür (YYY, m. 7-8). Çalışma izin başvuru ve süre uzatım taleplerinin, Bakanlıkça müracaat tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sonuçlandırılması gerekmektedir (YYY, m. 12/1). Burada yatırımların niteliği gereği, çalışma izinlerinin normal çalışma izinlerine göre çok daha kısa bir süre içerisinde neticelendirildiği görülmektedir.

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar için “başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunmaması” koşulu aranmamaktadır (YYY, m. 13). Ayrıca, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanı dışındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için ilgili mercilerden mesleki yeterlilik konusunda görüş istenmemektedir (YYY, m. 14/1). Sağlanan bu muafiyetler, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar için ihtiyaç duyulan nitelikli yabancı personelin temini açısından önemli kolaylık ve hızlilik sağlamaktadır.

4.5. Kanun Kapsamı Dışında Tutulan Yabancılar

YÇİHK, bazı yabancıları uygulama kapsamı dışında bırakarak, çalışma izni almaktan muaf tutmuştur (m. 2). Bunlar arasında, “karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınmak suretiyle çalışma izninden muaf tutulan yabancılar” kategorisi özellikle dikkat çekmektedir. Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesi ile konuya açıklık getirilerek, belirli nitelikteki yabancıların çalışma izni almaktan muaf oldukları belirtilmiştir. Bunlar arasında özellikle bazı kategorilerin yabancı yatırımların desteklenmesi açısından önemli olduğu görülmektedir.

Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında üç ayı geçmeyen bir sürede Türkiye’ye önemli bir hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenler,

Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmeler gereğince veya konsorsiyumlar tarafından yürütülecek ulusal, uluslararası projelerde veya uluslararası kuruluşlarda çalışacak yabancılar,

Bir yıl içerisinde görev süresi altı ayı geçmemek kaydıyla Türkiye’ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancılar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, gerekli görülen durumlarda, 55. maddenin içeriğini değiştirmek suretiyle muafiyet kapsamını genişletme veya daraltma imkânı bulunmaktadır. Ayrıca, “Türkiye’nin taraf olduğu iki ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanlar” (m. 55(a)) kategorisinden istifade ile, yeni yabancı kategorilerinin bu muafiyet kapsamına alınması mümkün bulunmaktadır.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Bu çalışmada, asıl konumuz olan yabancıların Türkiye'deki çalışma izinlerine değinmeden önce, kısaca yabancı tanımı yapıldıktan sonra akabinde yabancılar hukukunun kaynaklarına deyinilmiştir. Yabancıların uluslar arası sözleşmelerden ve anayasamızdan kaynaklanan hakları ve sorumlulukları açıklanmıştır. Çalışma konumuzu oluşturan yabancıların Türkiye'deki çalışma izin başvurularına değinilmeden önce yabancı gerçek kişi, yabancı tüzel kişi ve çifte vatandaşlık tanımları yapılmış, yabancıların çalışma hakkının iç hukuktaki ve uluslar arası sözleşmelerden kaynaklanan haklarına değinilmiştir.

Bundan sonra ise; yabancıların çalışma izinleri başvurularının ne şekilde olduğu bu izinlerin nasıl verildiği ve uzatıldığı, çalışma izin türleri ve bu izinlerin nerelerden alınması gerektiği ve çalışma izinlerinde istisnalar ayrıntılı biçimde sunulmuştur. Ayrıca Türkiye de çalışacak yabancılar çalışma izninin geçerli olması için alması gereken çalışma vizesi ve ikamet tezkeresinin ne şekilde olduğu bu bölüm sonunda ise çalışma izinleri almaya hak kazanan yabancıların yükümlülükleri ve bunların denetlenmesinin ne şekilde olacağına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise; Türkiye de yabancıların çalışma izni, yönetimi ve organizasyon ve son olarak da ülkemizin ekonomik görünümü için büyük önemi bulunan doğrudan yabancı sermaye yatırımları açısından verilen çalışma izinlerine değinilmiş ve yabancı sermaye yatırımlarının genel değerlendirmesi yapılmıştır.

Bu bölümlerdeki bilgiler ışığında, yabancıların çalışma izinlerini 4817 sayılı yasa öncesi ve sonrası ile ilgili olarak aşağıdaki değerlendirmeler yapılabilir.

Ülkemizde yabancıların çalışma izinleri 27.3.2003 tarih ve 4817 sayılı kanununla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Yabancıların Türkiye'deki çalışma izinlerini 4817 sayılı kanun öncesi ve sonrası olarak incelemek gerekir. Bu kanun öncesinde yabancıların çalışma izinleri çok karmaşık ve uzun bürokratik işlemler sonunda alınabiliyordu. Ayrıca her bakanlığın kendi çalışma alanlarıyla ilgili izinlerini kendisi vermesi gerekliydi. Buda bakanlıklar arasında yetki paylaşımı konusunda karışıklığına neden olmakta ve çalışma izinlerinin verilmesini uzatmaktaydı. Bu dağınıklığı ve karmaşayı gidermek için yeni bir düzenlemeye gidilmiştir.

4817 yasayla çalışma izinlerinin kısa sürede verilmesi amaçlanmış, karmaşık ve uzun bürokratik işlemler nedeniyle yabancı sermayenin ve pozitif beyin gücünün ülkemize daha fazla ve kolay girmesi amaçlanmıştır.

Bu yetkinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmesinin yeterli olmadığı

söylenbilir. Bu bakanlığa verilmiş olan yetki sınırları içerisinde ve bakanlığın diğer sorumlulukları ile birlikte hızla yer değiştiren nüfus hareketlerinin takibi ve dolaylı olarak sermaye girişlerini kolaylaştırması zor gözükmektedir. Mevcut haliyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bir takım çalışma izinlerini vermesi için bazı bakanlıkların onayını beklemesi ve onların görüşünü de alması gerekiyor. Bu da 4817 sayılı kanunla amaçlanan neticenin gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Oysa beşeri ve maddi sermaye hareketlerinden yeterli faydanın sağlanabilmesi için, kendi konularında uzman personelden oluşan bir Yabancılar Bakanlığı'nın kurulması, kurulacak bu bakanlığın asıl hedefinin, yurt dışındaki yabancı sermayeyi ve pozitif beyin gücünü takip ederek ülkemize gelmesini sağlaması gerekir

Yabancı sermayenin ülkemizin genç nüfusuyla ve zengin kaynaklarıyla birleştirilmesi hem ülkemiz için hem de yabancı sermaye açısından karlı bir iş olacaktır. Kurulmasının yararlı olacağını düşündüğümüz Yabancılar Bakanlığı ile 4817 sayılı yasayla sağlamak istenen bürokratik kolaylığın daha da ileri götürülmesi, yasal karmaşıklığın daha da sadeleşmesi, izin sürecinin hızlanması ve sonrasındaki denetimlerin etkinliği açısından yararlı bir düzenleme olacağını düşünmekteyiz.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun, emeğe dayalı bazı mesleklerin yabancılar tarafından yapılmasını yasaklayan 2007 sayılı kanunu yürürlükten kaldırarak yabancıların Türkiye'deki çalışma hak ve özgürlüklerini bir ölçüde genişletmiş olmasına rağmen, bu alandaki kısıtlayıcı pek çok yasal düzenleme halen varlığını devam ettirmektedir. YÇİHK, esas itibariyle, yabancıların çalışma izinleri rejimini belirli esaslara bağlamış ve yabancı yatırımcılar ile istihdam edilecek yabancılar açısından önceden bilinebilir ve öngörülebilir kurallar ortaya koymuştur. Ayrıca, kilit personel niteliğindeki yabancıların kanunda belirtilen sürelerle bağlı olmaksızın istisnai çalışma izinleriyle çalışabilmelerine imkân sağlanmıştır.

YÇİHK, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışacak kilit personel için, çalışma izinlerinin daha kolay ve seri bir şekilde verilmesini sağlamış, bazı yabancı kategorilerini ise çalışma izni almaktan muaf tutmuştur. Böylece, ülkedeki yabancı yatırımların ihtiyaç duyacağı uzman ve nitelikli işgücünün daha kolay ve seri bir şekilde teminine hizmet eden bir yasal çerçeve ortaya konmuş bulunmaktadır.

Yatırım hacminin zayıflığı, ülkemizde yaşadığımız çeşitli ekonomik ve sosyal sorunların temelinde yatan nedenlerden biridir. Yatırım artışıyla övündüğümüz 2004 yılında bile kişi başına yatırımda 60 ülke arasında en arka sıralarda, 52.sırada yer alabilmiş durumdayız. Milli gelirden yatırımlara ayrılan pay açısından da dünya sıralamasının en

dibinde bulunuyoruz. Son yıllarda kaydedilen bazı olumlu gelişmelere rağmen, yabancı sermaye yatırımlarının henüz bu tabloyu değiştirecek güce ulaşmaktan çok uzak olduğu bir gerçektir. Türkiye'nin bu cılız performansının üzerinde bir potansiyele sahip olduğu açıktır.

Türk toplumunun siyasileriyle, bürokratlarıyla, işçi ve işverenleriyle, akademisyenleriyle artık daha fazla gecikmeden yabancı sermayeye karşı gerçekçi ve tutarlı davranışlar sergilemesi ve işsizlikten, yoksulluktan kurtulmakta ondan akıllıca yararlanı bir konuma gelmesi gerekir.

Ülkemizde siyasal ve ekonomik istikrarın sürdürülmesine, yatırım ortamının iyileştirilmesine, genelde vergilerin, özelde istihdam vergilerinin hafifletilmesine, girdi ve enerji fiyatlarının dünya seviyelerine çekilmesine, yatırımlar önündeki bürokratik engellerin ortadan kaldırılmasına ve özellikle AB ile müzakere sürecinin kesintisiz devamına bağlı bulunduğunu herkes biliyor.

Kaynakça

- 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı (Ortaklığın Geliştirilmesi Hakkında 19 Eylül 1980 Tarih Ve 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı).
- 2/76 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı (Ankara Anlaşması'nın 12. Maddesinin Uygulanması Hakkında 20 Aralık 1976 Tarih Ve 2/76 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı).
- 2922 Sayılı Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Kanun Uyarınca Çıkarılan Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik.
- 3/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı (Avrupa Topluluğu Üye Devletler Sosyal Güvenlik Planlarının Türk İşçileri Ve Onların Ailelerine Uygulanmasına İlişkin 19 Eylül 1980 Tarih Ve 3/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı).
- 9.Hd.07.06.2005-E. 2004/24583.K.2005/20488
- 9.Hd.26.09.2006-E.2006/20061,K.2006/24888
- Akyiğit,E., İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2006
- Akyiğit,E., İçtihatlı ve Açıklamalı Türk Hukukunda İş Güvencesi, Ankara, 2007
- Akyiğit,E., İş Hukuku,6.Bası,Ankara, 2007
- Akyiğit,E., Teori Ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği,İstanbul 1990(Kazancı Yayınları)
- Alp,M., Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,AUHFM, 2004
- Alpagut,G., 4857 Sy.Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek/Ocak, 2004
- Altuğ,Y., Yabancıların Hukuki Durumu, İstanbul,1971
- Ankara Ortaklık Anlaşması, 12 Eylül 1963 (RG. 17.11.1964, 11858)
- Aybay, R., Vatandaşlık Hukuku, İstanbul, 2003
- Başterzi, S., AB Konseyinin 99/70 Sy. Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları Ve 4857 Sy. İşk.Nun Öngördüğü Sistem (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komt.30.Yıl Arm.) Ankara, 2006
- Berki, O. F., Devletler Hususî Hukuku, Cilt I - Tâbiyet Ve Yabancılar Hukuku, Ankara, 1966
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye-Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği İlişkilerini İçeren Sosyal Alanda Temel Metinler, Ankara, 1996
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancıların Çalışma İzinleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003
- Çelikel, A. Günseli (Öztekin) Gelge, Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş, İstanbul, 2000

- Çelikel,A.,Yabancılar Hukuku,İstanbul, 1987
- Çiçekli, B., "Türk Vatandaşlığından İzin Alarak Çıkma, İzin Alarak Çıkmanın Hukuki Sonuçları Ve Tvk 29. Madde Uygulamasından Doğan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri", Ankara Barosu Dergisi, Sayı 2000/4
- Çiçekli, B., Yabancılar Ve Polis: Polisin Görev Ve Yetkileri Çerçevesinde Yabancıların Hukuki Durumu, Ankara, 2003
- Çiçekli, B., Yabancıların Çalışma İzinleri ,Ankara, 2004
- Çiçekli,B., Yabancılar Hukuku,Ankara, 2007
- Çim.İşv.D.Mayıs 1991,16 v.d.
- Doğan, V., Türk Vatandaşlık Hukuku, Ankara, 2003
- www.egm.gov.tr/hizmet.yabancılar.vize.Asp (Erişim Tarihi 02.01.2004)
- Ekmekci,Ö., Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Mercek/Nisan, 2003
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyonu(Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), İstanbul, 2003
- Ergin,H.,Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi, Legal YKİ.2007/4, Sy.215-244.
- Göğer, E., Pasaport Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 325. Ankara, 1973
- İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi Ankara, 2002 ,EGM Yayın Katalog No. 255 (EGM 2002 Genelgesi).
- İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi, Genelge No: 155, Genelge Tarihi: 02.10.2003 (155 Sayılı Genelge).
- İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi, Genelge No: B.05.1.Egm.0.13.01.03/41233-88/ 00162, Genelge Tarihi: 17.07.2000 (162 Sayılı Genelge).
- İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi, Genelge No: B.05.1.EGM.0.13.01.03./41825/1-9/145, Genelge Tarihi 23.07.1998 (145 Sayılı Genelge).
- İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi, Genelge No: 0102, Genelge Tarihi: 24.05.2002.
- İçişleri Bakanlığı'nın 21.11.2003 Tarih ve 38843-207492 Sayılı Yazısı.
- Katma Protokol, 23 Kasım 1970 (R.G. 29.8.1972, 14406)

- Keser,H., Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı Ve Yabancı Kaçak İşçilik, Kamu-İş D. 2003/2(K.Turan A Arm.)
- Keser.H., Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun(AÜHFD, 2004/2)
- Kral,H., Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları Ankara, 2004
- Laçiner,H., Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi, Çim. İşv. D. Kasım,2006, Sy. 32-47
- Okur,Z. Türkiye De Yabancıların Çalışma Hakları (Prof. Dr. E. Moroğlu’na 65. Yaş günü Arm.), İstanbul, 2001
- Ökçün, A.G., Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti, Bütün Eserleri: 9, Yayın No. 116, Ankara, 1998, Sermaye Piyasası Kurulu.
- Özdemir,B., Yabancı İşçinin Türkiye De Çalışma Hakkı,Tühis-Ağustos 2000, Sy.14-18.
- Özden, B., Türk Soylu Yabancıların Türkiye De Çalışma ve Çalıştırılabilmesi,
- Özkan, I.,Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı, İstanbul, 1997
- Sadrüleşrafi, H., Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakları,(N.Uluocak’a Arm.) İstanbul, 1999
- Sar, A., Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı Ve Hakları, Ankara, 2001
- Sönmezoğlu, F. vd.,Uluslar Arası İlişkiler Sözlüğü.
- Tekinalp, G., Türk Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş, İstanbul, 2002
- Tiryakioğlu, B., Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı", Vatandaşlık Ve Yabancılar Hukuku Alanında Gelişmeler (Bilimsel Toplantı), İstanbul, 24-25 Eylül 1998, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi - İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Turhan, T., "Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (TVK. Md. 29 Üzerine Bir İnceleme)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sy. 1-4
- Uluocak, N.,Türk Vatandaşlık Hukuku,İstanbul, 1986.

ÖZGEÇMİŞ

02.03.1966 tarihi Kars İli Merkez İlçesi doğumluyum.1989 yılında Ankara Polis Akademisinden mezun oldum. Sırasıyla 1989-1993 yılları arasında Bolu Emniyet Müdürlüğü'nde, 1993-2003 yılları arasında Erzurum Emniyet Müdürlüğü'nde Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü'nde çeşitli rütbelerde çalıştım. 2003-2004 tarihinde İstanbul İli Tuzla İlçesi Emniyet Müdürü, 2004-2006 yılları arasında Ümraniye İlçe Emniyet Müdürü, 24.07.2006 tarihinde itibaren Kadıköy İlçe Emniyet Müdürü olarak görev yapmaktayım.1994yılı içerisinde Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2000 yılı içerisinde İngiltere'de ve yurt içinde Anti-Terörizm konusunda çeşitli kurslara katıldım. Evli ve iki çocuk babasıyım.

Veysel TİPİOĞLU