

GÖÇMEN İŞÇİLERE İLİŞKİN 97 SAYILI VE 143 SAYILI ILO SÖZLEŞMELERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMA MEVZUATI

M. BÜLENT ALPAR
KAMU-İŞ Uzmanı

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nun 1 Temmuz 1949 tarihinde yapılan 32. Oturumunda kabul ettiği "İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 Sayılı Sözleşme" ile 24 Haziran 1975 tarihinde yapılan 60. Oturumunda kabul ettiği "Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı Sözleşme" göçmen işçilere; yardım, bilgi, koruma ve eşit muamele ile fırsat ve muamele eşitliği tanımak ve bu konudaki suiistimallerin önlenmesi amacıyla kabul edilmiş sözleşmelerdir.

Göçmen işçilerin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta korunmaları çok önemli bir mesele teşkil etmektedir. Göçmen işçilerin korunması insan haklarına dair uluslararası normların tespiti çalışmalarında önemli bir konu olmaktadır¹.

Normların tespitinde başlıca gaye, çalışma hayatındaki şartların olumlu istikamette geliştirilmesi ve mümkün olduğu kadar geniş bir alanda tatbik edilme kabiliyetini haiz olmalarıdır. Bir bakıma normların kabulünün bu kadar uzun bir işleme tabi tutulmasının sebebini bu gayede aramak gerekir².

Çalışma hayatı mevzuatının, Avrupa Birliği'ne uyum şartlarını da dikkate alarak ILO normlarına uygun şekilde geliştirilmesine yönelik çalışmalar, yeni

¹ ARICI Kadir, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997, s. 35

² TURAN Kamil, Milleüerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.İ.A Yayını, Ankara, 1979, s. 147

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

uluslararası sözleşme onaylama çalışmaları ile 1996 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin ve onaylanmış ILO sözleşmelerinin çalışma mevzuatına yansıtılması çalışmaları biçiminde sürdürülmektedir³.

Bilindiği gibi Anayasamıza göre, Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve uluslararası kuruluşlarca yapılacak antlaşmaların onaylanması Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. Türk Hukukunda Uluslararası antlaşmaların yapılması, onaylanması ve yayımlanması konusunda iki kanun bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, 31.05.1963 tarih ve 244 sayılı "Milletlerarası Antlaşmaların Yapılması Yürürlüğü ve Yayımlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkındaki Kanun" olup, ikincisi ise 05.05.1969 tarih ve 1173 sayılı "Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında" Kanundur.

1982 Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'yı aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz". Görülüyor ki, bu fıkra, antlaşmaların Anayasaya uygunluğunun, gerek soyut gerek somut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesi tarafından denetlenebilmesine imkan vermemektedir⁴.

ILO Sözleşmelerinin ulusal hukuka katkısı sadece onay sayısı ile ölçülemez ise de, yine de etkinliklerinin önemli bir ölçütü olmaktadır. Bütün sözleşmelerin üye devletler tarafından kısa sürede onaylanması beklenmemelidir. Çünkü, sözleşmelerin temel amacı bir tür ortak payda oluşturmak değil, genel bir ilerlemenin yolunu açmaktır. Bu ise normların düzeyinin çok düşük tutulmamasını zorunlu kılar. Sözleşmelerin üye devletler tarafından uygulanması, çoğu kez iç hukukta ve uygulamada köklü değişiklikleri gerekli kılar; bunların ise kısa sürede gerçekleşmesi olanaklı olmayabilir. Bu nedenle sözleşmelerin kısa sürede onaylanması, büyük ölçüde, her üye devletin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Ayrıca, sözleşmelerin niteliği de onaylama açısından önem taşır⁵.

ILO Sözleşmelerinin onaylanması, ülkemiz çalışma yaşamının, çağdaş koşullara kavuşturulması açısından önemli bir dönüm noktası oluşturmaktadır.

³1999 Yılı Programı, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete,

⁴ ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993, s. 185

⁵ GÜZEL Ali, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997, s. 11

II- 97 SAYILI SÖZLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ

97 Sayılı sözleşme, "Göçmen İşçiler" kategorisine dahil bir sözleşmedir. Uzun yıllardan beri ILO genelde göçmen işçilerin karşılaştığı özel sorunlarla uğraşmaktadır. Bu konuda kabul edilmiş ilk belge; bir yandan göçmen işçilere iş aramalarında yardım edilmesini, diğer yandan onlara çeşitli alanlarda muamele eşitliği sağlanmasını öngören bir dizi hükmü kapsamakta olan 1949 tarihli ve 97 sayılı sözleşmedir⁶. Kabul edildiği tarihin 1949 yılı olduğu göz önüne alındığında, II. Dünya Savaşı'nın bitiminden sadece 4 yıl geçtiği anlaşılacaktır. Harp sonrası Avrupa'nın tekrar toparlanma sürecine girdiği dönemde, göçmen işçiliğinin düzene konulması yönünden bu sözleşme çok önem taşımaktadır.

Göçmen işçilere; çalışma amacıyla göçün gerçekleşeceği ülkedeki şartları düzenlemeye ve çeşitli açılardan fırsat ve muamele eşitliği sağlanmaya yönelik olarak, konuyla ilgili yeni uluslararası standartlar getirmektedir.

Sözleşmenin, toplam 11 maddesi ve ayrıca 3 eki bulunmaktadır. Bu 11 maddenin hepsi esasa ilişkin olup, göçmen işçilere yardım temini ile bilgi, koruma ve muamelelerde eşitlik sağlanmasını öngörmektedir. Söz konusu eklerden ilk ikisi ilgili Hükümet tarafından gerçekleştirilen transfer düzenlemeleri kapsamına giren ve girmeyen göçmen işçilerin işe alınması, işe yerleştirilmesi ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Üçüncüsü ise göçmen işçilerin kişisel eşyaları alet ve avadanlıklarının ithalini konu almaktadır.

III- 97 SAYILI SÖZLEŞMENİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

97 sayılı ILO sözleşmesi ile ilgili olarak getirilen düzenlemeleri aşağıda yer aldığı şekilde özetlemek mümkündür.

Bu sözleşmenin birinci maddesinde, istihdam amaçlı göç ile ilgili olarak, devletler talepleri üzerine birbirlerine mevzuatları ve geçinme imkanlarını kapsayan bilgileri verecekleri, İkinci maddesinde ise, göçmen işçilere yardımcı olmak ve bilgi vermek üzere ücretsiz bir hizmet sağlanacağı düzenlenmiştir. Üçüncü maddesine göre, devletler mevzuatlarının imkan verdiği ölçüde göçmen gelişi ve gidişine ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı önlemler alacak ve diğer üye ülkelerle birlikte ortak hareket edecektir. Dördüncü maddesi ise, göçmen işçilerin hareketlerini, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştırmak için uygun önlemler alınmasını istemektedir. Beşinci maddesi, göçmen işçiler ve aileleri için sağlık hizmeti vermek amacıyla sağlık servisleri kurulmasını öngörmektedir. Altıncı

⁶ Uluslararası Çalışma İlkeleri, ILO Yayını, Ankara, 1993, s. 39

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

maddesi ise, muamele eşitliğine ilişkin hükümler getirmektedir. Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her ülke için bu hükümler milliyet, ırk, din ya da cinsiyet ayırımı yapmaksızın, kendi vatandaşlarına uyguladıklarından daha aşağı olmayan bir muamelede bulunma yükümlülüğü getirmektedir. Bu gibi konuların yasa veya yönetmeliklerle düzenlendiği ya da idari makamların denetimi altında olduğu ölçüde; a) Ücret, çalışma saatleri, fazla mesai, ücretli izin, evde çalışma, asgari çalışma yaşı, çıraklık ve eğitim, kadın ve gençlerin çalışması, sendika üyeliği ve toplu sözleşmeden yararlanma, barınma yeri b) Sınırlı bir sosyal güvenlik hizmeti c) Çalıştıran kişiye ait vergiler, aidat ve primler d) Yukarıda değinilen konulara ilişkin yasal işlemler yapılır.

Yedinci maddesi ise, iş bulma ve göçmenlerle ilgili öteki servisler arasında işbirliği yapılması ve göçmenlere ücretsiz hizmet verilmesini taahhüt eder. Sözleşmenin sekizinci maddesi ise; kendisine sürekli giriş izni verilen göçmen işçi ve aile fertlerinin, ev sahibi ülkeye gelişini takiben ortaya çıkan hastalık ya da yaralanma nedeniyle, geldikleri ülkeye geri gönderilmelerini yasaklamaktadır.

Dokuzuncu madde ise, taraf devletler döviz ihraç ve ithaliyle ilgili ulusal mevzuatın getirdiği sınırlamaları göz önüne alarak, göçmen işçilerin kazanç ve tasarruflarının arzu ettikleri bölümünün transferine izin verilebileceğine ilişkindir.

Onuncu madde ise, göçmen işçilerin çok olduğu durumlarda ortaya çıkan ortak sorunları çözmek amacıyla anlaşma yapacağını hüküm altına almıştır.

Onbirinci maddesi ise, "Göçmen İşçi" teriminin tanımını şu şekilde yapmıştır; Kendi nam ve hesabından gayri bir şekilde istihdam edilmek amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden kişidir. Sınır işçilerini, serbest meslek ve sanat erbabının kısa süreli girişlerini ve denizcileri göçmen işçi kapsamına almamıştır.

Sözleşmenin ayrıca üç eki bulunmaktadır. Bunlardan herhangi bir tanesi sözleşmenin onaylanması sırasında ilgili devlet tarafından kapsam dışı bırakılabilir⁷.

IV- 143 SAYILI SÖZLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ

"Göçmen İşçiler" kategorisine dahil Türkiye'nin kabul ettiği ikinci sözleşme ise 143 sayılı sözleşmedir.

1975 yılında ILO Genel Kurulu 143 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir : Bunlarda göçlerin kötü koşullarını kaldırmayı ve göçmen işçiler için fırsat ve

⁷ Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, ILO/Türk-İş Yayını, Ankara, 1989, s. 100

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

muamele eşitliği sağlamayı amaçlayan hükümler vardır. Hükümetler işçilerin gizli göçlerini önlemek ve yasak el emeği hareketini düzenleyenlere karşı önlemler almakla yükümlüdürler. Ayrıca özellikle istihdam ve meslek, sosyal güvenlik ile sendikal ve kültürel haklar konularında, fırsat ve muamele eşitliğini sağlayacak ve güvenceye alacak bir ulusal politikayı belirleyerek izlemek zorundadırlar**.

143 sayılı sözleşme, kötü koşullardaki göçmen işçileri ve göçmen işçilerin muamele ve fırsat eşitliği açısından üç bölümde düzenlenmiştir.

Bunlar sırasıyla;

- Kötü Koşullardaki Göçmen İşçiler,
- Göçmen İşçilere Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlanması,
- Son Hükümlerdir.

Sözleşme toplam 16 maddeden ibaret olup, ilk 9 maddesi birinci bölümde bulunmakta, müteakip 5 maddesi ise ikinci bölümde yer almakta, geri kalan son hükümleri kapsayan üçüncü bölümde ise 2 madde bulunmaktadır. Sonuç olarak, esasa ilişkin 14 madde ile geri kalan kısımda bulunan 2 maddede ise, sözleşmeyi onaylayan devlet, onay belgesine ekleyeceği bir bildirge ile bu bölümlerden birini ya da öbürünü onay kapsamı dışında bırakabileceği hükümler yer almaktadır.

V- 143 SAYILI SÖZLEŞMENİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

143 Sayılı ILO sözleşmesi ile ilgili olarak getirilen düzenlemeleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

Bu sözleşmenin birinci bölümü, bütün göçmen işçilerin temel insan haklarına uyacağını hükme bağlamıştır. İkinci maddesinde ise; bu sözleşmeyi onaylayan devlet, kendi ülkesinin topraklarında yasa dışı istihdam edilen göçmen işçi bulunup bulunmadığını tespit edecek, göçmen işçilerin ülke içinde seyahat etmelerini, bir noktaya varmaları, oraya yerleşmeleri veya orda çalışmalarını sırasında uluslararası anlaşmalara veya ulusal mevzuata aykırı olan bir göçmen işçi dolaşımının olup olmadığını devamlı araştıracaktır. Üçüncü maddesine göre, bu sözleşmeyi onaylayan her devlet; a) göçmen işçilerin çalışmak için ülkede izin almadan dolaşmalarını ve yasa dışı göçmen işçi çalıştırılmasını engellemek üzere, b) İstihdam amacıyla yasadışı ya da gizli göçmen hareketlerini organize eden ve yasadışı yollardan ülkeye girmiş işçileri istihdam edenlere karşı gerekli önlemleri alacaktır.

⁸ Uluslararası Çalışma İlkeleri, s. 39

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

Dördüncü maddesi ise, üye devletlere işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği yaparak yasadışı yollardan gelen göçmen işçilere karşı gereken tedbirlerin alınmasını önermektedir. Beşinci maddesine göre, bu tür önlemlerin bir amacı da yasadışı işgücü trafiğini yönetenlerin faaliyetleri hangi ülkeden gerçekleştirilirse gerçekleştirilsin mutlaka yargılanmalarının sağlanmasıdır. Altıncı maddesine göre ise, konuya ilişkin olarak diğer devletlerle düzenli temas kurulacak ve bilgi alışverişinde bulunularak idari, medeni ve cezai yaptırımların tanımlanması ve uygulanması için gerekli önlemler alınacaktır.

Sözleşmenin yedinci maddesi ise, göçmen işçilerle ilgili suiistimallerin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için, işçi ve işveren kuruluşlarına inisiyatif tanınmasını sağlar. Sözleşmenin sekizinci maddesi, göçmen işçilerin işini kaybetmesi ikamet etme hakkı ile çalışma izninin elinden alınmasını gerektirmeyecektir. İstihdam güvencesi garantisi tanınmak suretiyle, o ülke vatandaşlarıyla muamele eşitliği hakkı verilmektedir.

Dokuzuncu maddede, göçmen işçilerin geçmiş çalışmaları sırasında hak ettiği ücret, sosyal güvenlik ve diğer hakları ailesine de tanınacaktır. Tanınan bu haklarla ilgili bir anlaşmazlık durumunda yetkili bir makama başvuruda bulunabilecektir. İşçinin kendisi veya ailesinin ülkeden çıkarılması durumunda doğacak masrafları karşılamakla yükümlü olmayacaktır.

143 sayılı sözleşmenin, ikinci bölümünde yer alan Onuncu maddesinde ise, sözleşmeyi onaylayıp yürürlüğe koyan devletlere, göçmen işçilerin çalışması ve mesleği, sosyal güvenliği, sendikal ve kültürel hakları ile bireysel ve toplu özgürlükleri açısından eşit muameleyi sağlayacak ve güvence altına alacak bir politika ilan etme ve izleme yükümlülüğü getirilmektedir.

Onbirinci maddenin birinci bölümü "göçmen işçi" terimini tanımlayan bir madde ile başlamaktadır. Bu tanıma göre, "göçmen işçi" kendi adına olmayıp, başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla, bir ülkeden diğerine göç eden ya da göç etmiş bulunan bir kimse ile göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimseyi kapsamaktadır.

Sınır işçilerini, kısa süreli ziyaret için gelmiş bulunan sanatçılar ve bağımsız meslek erbabı ile denizcileri, eğitim amacıyla gelen öğrencileri ve geçici olarak o ülkede çalışan müteahhit işçilerini kapsamamaktadır.

Onikinci maddesi ise, üye devletler kendi ülkesinin şartlarına uygun olarak, a) Göçmen işçilerle ilgili politikalar için işçi ve işveren organizasyonları ile yetkili makamlar arasında koordinasyon sağlamasını, b) Bu politikanın devamı için yasal düzenlemeler ve eğitim programlarını, c) Göçmen işçiler için eğitim programları ve diğer alanlarda çalışmaların artırılmasını, d) Bu politikaya

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

uymayan kanuni ve idari uygulamaların yeniden düzenleneceğini, e) Göçmen işçiler ve ailelerine, fırsat ve muamele eşitliği ilkesine uygun bir sosyal politika oluşturarak uygulanmasını, f) Göçmen işçiler çocuklarına ana dilbilgisi ve ülkeleri ile bağlarını korumak için tedbirler alınmasını, g) Göçmen işçilerin çalışma şartları için eşit muamele ilkesini öngörmektedir.

Onüçüncü madde, göçmen işçilerin parçalanmış ailelerini birleştirmek için üye devletlerle işbirliği yapılmasını önermektedir.

Ondördüncü madde ise, işe girişte iki yılı aşmayan yasal bir ikametden sonra, serbestçe iş seçme hakkı tanınırken, o ülke dışında alınmış olan sertifika ve diplomaların geçerliliği kabul edilerek ilgili devletin çıkarları söz konusu olduğu zaman belirli işlere sınır konmasını kabul etmektedir.

Son hükümlerin yer aldığı üçüncü bölümde bulunan onbeşinci ve onaltıncı maddeler ise, uygulamadan doğan sorunların çözülmesi için çok veya iki taraflı anlaşmalar yapılmasını uygun görmektedir.

IV- GÖÇMEN İŞÇİLERLE İLGİLİ ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN MEVZUAT

Göçmen işçilerle ilgili çalışma hayatına ilişkin mevzuatı uluslararası mevzuat ve ulusal mevzuat olmak üzere 2 ana başlık altında inceleyeceğiz.

1- ULUSLARARASI MEVZUAT :

A- Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri:

Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın amaçları ve ilkeler başlıklı 1. bölümünün 3. maddesinde, "Ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı gözetmeksizin herkes için insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı geliştirip özendirme uluslararası işbirliğini gerçekleştirmek" hükmüne yer vermiştir. Birleşmiş Milletler, bu amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir dizi antlaşmayı kabul etmiş olup, göçmenlerle ilgili olan metinler aşağıda yer almıştır.

a) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:

10.12.1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin, taşıdığı anlam bakımından insanlık tarihinin sayılı belgelerinden biri olduğuna şüphe yoktur. Gerçi, hemen belirtmek gerekir ki, bu belge hukuk yönünden bağlayıcı bir niteliğe sahip değildir ve onu tanıyan devletlere hiçbir hukuki yükümlülük yüklemes. Evrensel Beyanname, kişinin klasik hak ve hürriyetlerini sıraladıktan sonra, onu toplum şartları içinde ele alarak ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını açıklamaktadır⁹.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 13. maddesinin 1. bendinde serbestçe dolaşma ve oturma hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Buna göre "Her kişinin herhangi bir devletin toprakları üzerinde serbestçe dolaşmaya ve bu devletin toprakları üzerinde yerleşmeye hakkı vardır". Herkese, kendi ülkesi ayrımı yapmaksızın herhangi bir ülkeden ayrılarak başka bir ülkeye gitmek ve yeniden kendi ülkesine dönme hakkı verildiği görülmüştür.

b) Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme (Convention Relating to the Status of Refugees 1951):

Bu sözleşme Birleşmiş Milletlerin 1-25 Temmuz 1951 tarihleri arasında Cenevre'de düzenlemiş bulunduğu "Göçmenlerin ve Vatansızların Statüsüne Dair Konferans" ında kabul edilen belgelerden birisidir. 102 devletin imzalamış bulunduğu bu sözleşme 22 Nisan 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Başlangıçta 1 Ocak 1951 tarihinden önce bu durumda bulunan kimseleri kapsamına almakta iken, BM'in 16 Aralık 1966 tarihinde BM Genel Kurulunda kabul edilen bir protokol ile bu sınırlama kaldırılmış olup, 4 Ekim 1967 tarihinden itibaren uygulamaya giren bu protokol ile bu tarihten sonra bütün mültecileri kapsayacak şekilde uygulanmaktadır¹⁰.

c) Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme (Convention Relating to the Status of Stateless Persons 1954):

Birleşmiş Milletlerin vatansız insanlara, buldukları ülkede istikrarlı bir yaşama statüsü sağlamaya yönelik çalışmalarının sonucu olarak BM'in 13 - 24 Eylül 1954 tarihleri arasında New York'da düzenlenen bir konferansında kabul edilmiş ve 6 Haziran 1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin 23. ve 24. maddeleri aynen, mültecilerin durumlarına dair sözleşmenin 23. ve 24. maddeleri gibi kaleme alınmıştır¹¹.

⁹ KAPANI Münci, Kamu Hürriyetleri, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993, s. 62-63

¹⁰ ARICI Kadir, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 16-17

¹¹ ARICI Kadir, a.g.e., s. 18

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

d) Bütün Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (International Convention On the Protection of the Rights of ali Migrant VVorkers and their Families 1990)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 45. Oturumunda kabul edilmiştir. Göçmen işçiler ve ailelerinin vatandaşlarla eşit muameleye tabi tutulması, insan hakları yönünden korunmalarını temin üzere hazırlanan bu sözleşme ile göçmenlerin korunmaları veya fena muameleye uğramalarının önlenmesi öngörülmektedir. Vatandaş olmadıkları bir ülkede, ücretli bir faaliyetle işgal eden kimseler olarak tanımlanan mültecilerin haklarının korunması bakımından önem taşıyan bu sözleşmeden bu işçilerin hangi alanlarda meselelerle karşılaşabileceğini anlamak mümkündür¹².

B) AVRUPA SÖZLEŞMELERİ :

a) Avrupa Sosyal Şartı :

18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanan 16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan "Avrupa Sosyal Şartı" göçmen işçilere yönelik, diğer sözleşmeciler tarafından Avrupa ülkelerinde kazanç sağlayıcı bir iş edinme hakkı ile çalışan göçmenlerin ve ailelerinin koruma ve yardım hakkına yer verir. Türkiye'de bu şartın onaylanması 31.05.1963 tarih ve 244 sayılı Kanuna göre, Bakanlar Kurulunca kararlaştırılmıştır. Diğer sözleşmeciler tarafından göç ettikleri ülkelerde gelir getirici bir iş edinme hakkı, Şart'ın 18. maddesinde çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı ise 19. maddesinde düzenlenmiştir. Türkiye her iki maddeyi de onaylamıştır.

Avrupa ülkelerinde bir buçuk milyonu aşan Türk işçilerinin varlığı nedeniyle bu madde Türkiye açısından ayrı bir önem taşıyor. Göçmen işçilerin bu maddede belirlenen düzenlemelerden yararlanabilmesi için hem işçi gönderen hem de işçi kabul eden ülkelerin sosyal şartı onaylamış bulunmaları gerekir¹³.

Avrupa Sosyal Şartı'ndaki hükümlerin Uluslararası Çalışma Teşkilatı normlarını izleyen normlar olduğu kabul edilir. Ancak Şart, hiçbir Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde ya da tavsiye kararında yer almamış kimi düzenlemeler de yapmıştır. Bunlardan biri, kazanç getirici faaliyette bulunma hakkıdır¹⁴.

¹² ARICI Kadir, a.g.e., s. 24

¹³ TALAŞ Cahit, Toplumsal Politika, 5. Baskı İmge Kitabevi, Ankara, 1996, s. 244

¹⁴ DEMİRCİOĞLU Murat, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul, 1996 1. cilt, s. 487

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

b) Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkındaki Avrupa Sözleşmesi:

Strazburg'da 24 Kasım 1977 tarihinde imzaya açılan sözleşme 5. onay belgesinin Konsey sekreteryasına verdiği tarihi takip eden üçüncü ayın ilk günü olan 01.05.1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 19.05.1981 tarihinde onaylanan sözleşmeyi bugüne kadar sadece Fransa, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç ve Türkiye onaylamıştır. Sözleşme, Avrupa Konseyine üye ülke vatandaşı olan göçmen işçilerin hukuki statülerinin, tüm yaşama ve çalışma koşulları ile ilgili her hususta işçi alan ülkelerin vatandaşlarının tabi tutuldukları statü düzeyinden daha düşük düzeyde olmayacak şekilde düzenlenmesinin sağlanmasını amaçlar¹⁵.

c) Avrupa İkamet Sözleşmesi:

Paris'te 13.12.1955 tarihinde imzaya açılan ve beşinci onay belgesinin sekreteryaya teslimi 23.02.1965 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme, Türkiye bakımından onayı takiben 20.03.1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin amacı, Avrupa Konseyi Statüsünde de belirtildiği üzere, üyeler arasında sıkı bir birlik sağlanması yolunda, taraf ülkelerden her birinin uyruklarına, diğer taraf ülkelerde uygulanan muamelelere ilişkin kurallar ihdas etmektedir.

Akit taraflardan her biri kamu düzenine, milli güvenliğe, kamu sağlığına veya genel ahlaka aykırı olabilecek haller dışında, diğer taraf uyruklarının geçici olarak ikamet amacıyla kendi ülkesine girişlerini kolaylaştıracak ve serbestçe dolaşmalarına izin verecektir. Ayrıca, ekonomik ve sosyal şartlar müsaade ettiği ölçüde bu kişilerin ikametlerini uzatmalarını veya daimi ikametlerini de kolaylaştıracaktır¹⁶.

d) Roma Antlaşması :

Avrupa Kömür ve Çelik Birliğini Kuran 18 Nisan 1951 tarihli Paris Antlaşması 69. maddesinde üye devletlerin işçi dolaşımını kolaylaştırıcı önlemleri almasını ve gerekli düzenlemelerin yapılmasını öngörmekteydi. Bu amaçla 9 Aralık 1957 tarihinde Roma'da "Göçmen İşçilerin Sorunlarına İlişkin Avrupa Sözleşmesi" imzalandı. Ancak, AET'nin kurulmasıyla, anılan sözleşme, bu kez AET Tüzüğü biçiminde yürürlüğe girdi¹⁷.

¹⁵ 75. Yılda Çalışma Hayatı Bakımından Uluslararası Kuruluşlarla İlişkilerde Gelişmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 1, s. 200-201

¹⁶ 75. Yıl Çal. Hay. U. Arası Kur. İl. Gel., s. 202 - 203

¹⁷ GÜZEL Ali - OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 52

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

e) Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) Süreci ve Yeni Bir Avrupa İçin Paris Şartı:

Paris Şartı, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı'na (AGİK) taraf olan devletlerin devlet ya da hükümet başkanları tarafından imzalanan ve Avrupa'nın yeniden şekillenmesi sürecini resmi bir çerçeveye kavuşturan önemli bir belgedir. Bloklararası devam eden gerginlik, 1975 yılında imzalanan Helsinki Nihai Senedi ile bir yumuşama sürecine girmiş, AGİK ile önemli bir aşamaya gelmiştir. Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 34 ülke tarafından 19 - 21 Kasım 1990 tarihlerinde Paris'te yapılan zirve sonunda imzalanan Paris Şartı ile soğuk savaş resmen sona erdirilerek Avrupa için barışa, temel hak ve özgürlüklere, karşılıklı anlayış ve işbirliğine dayalı demokratik bir geleceğin anahtarı tescil edilmiştir.

Şart'ın yurtdışındaki vatandaşlarımızı ilgilendiren bir diğer bölümünde göçmen işçilere yönelik yaklaşımlar dile getirilmiştir. Bu bölümde misafir olarak buldukları ülkelerde kanunlara uygun olarak ikamet eden göçmen işçiler ve ailelerinin sorunlarının ekonomik, kültürel ve sosyal yönleri kadar insani boyutu bulunduğu da ifade edilerek göçmen işçilerin haklarının korunması ve pekiştirilmesi ile ilgili uluslararası yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda ülkelerin duyduğu ortak kaygı teyit edilmiştir¹⁸.

f) Diğer Kaynaklar:

Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliklerine İlişkin Tüzükler:

Avrupa Kömür ve Çelik Birliği çerçevesinde oluşturulan "Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği'ne İlişkin Avrupa Sözleşmesi", 25 Eylül 1958 tarihinde "Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliklerine İlişkin AET Tüzüğü" (3 no'lu Tüzük) ile 4 no'lu uygulama tüzüğüne dönüşerek 1 Ocak 1959'dan itibaren yürürlüğe girdi. 14 Haziran 1971 tarihinde ise 3 no'lu tüzüğün yerini "Ortak Pazar İçinde Dolaşan İşçilerin Sosyal Güvenliği" başlığıyla 1408-71 sayılı tüzük almıştır. 1408-71 sayılı Tüzük, yerini aldığı 3 no'lu Tüzük gibi, özel ve genel; primli ve primsiz tüm sosyal güvenlik rejimleri hakkında, ILO'nun 102 sayılı sözleşmesindeki sosyal riskler çerçevesinde uygulanacaktır¹⁹.

C) ILO SÖZLEŞMELERİ :

Türkiye, göçmen işçiler konusunda mevcut olan 4 ILO sözleşmesinden ikisini onaylamamış olup, diğer ikisi için de onaylanabildik çalışmalarını devam ettirmektedir.

¹⁸ 75. Yıl Çal. Hay. U. Arası Kur. İl. Gel., s. 211 - 213

¹⁹ GÜZEL Ali - OKUR Ali Rıza, a.g.e., s. 52 - 53

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

a) Göçmen Taşıyan Gemilerin Denetimi Hakkında 21 Sayılı ILO Sözleşmesi:

21 sayılı sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 05.06.1926 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiş olup, 29.12.1927 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir.

Gemilerle başka ülkelere göç edenlerin seyahat süresince ne gibi işlemlere bağlı olacakları ve denetimleri bu sözleşme ile hükme bağlanmaktadır²⁰.

Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

b) Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında 48 sayılı ILO Sözleşmesi:

48 sayılı sözleşme Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 22.06.1935 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiş olup, 10.08.1938 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme, uluslararası alanda onaylanan ülkeler arasında karşılıklı malulük, yaşlılık, dul ve yetimlerin sosyal sigorta haklarının korunmasını öngörmektedir²¹.

Türkiye bu sözleşmeyi de onaylamamıştır.

c) İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 sayılı ILO Sözleşmesi:

97 sayılı Sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansının 01.07.1949 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiş olup, 22.01.1952 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir.

Bu sözleşme, çalışmak amacıyla başka ülkelere giden işçilerin gönderen ve kabul eden ülkeler açısından çeşitli düzenlemeler yapmıştır.

Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamak amacıyla T.B.M.M.'ne sevk etmiştir.

d) Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı ILO sözleşmesi:

143 sayılı sözleşme, uluslararası Çalışma Konferansının 24.06.1975 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiştir.

²⁰ Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler, Demircioğlu Matbaası, Türk-İş Yayını No : 137, Ankara, 1980, S. 240

²¹ ILO, Türkiye Tar. On. Söz. S. 245

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

Bu sözleşme, göçmen işçilerin istismar edilmesini önleyici hükümler getirmekte ve ayrıca göçmen işçilerin eşit olanak ve uygulamalardan yararlanmalarını öngörmektedir.

Türkiye bu sözleşmeyi onaylamak amacıyla T.B.M.M.'ne sevk etmiştir.

e) Diğer ILO Sözleşmeleri:

Sosyal Politika (Temel Hedefler ve Standartlar) Hakkında 117 Sayılı ILO Sözleşmesi:

117 sayılı Sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansının 22.06.1962 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiş olup, 23.04.1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu sözleşmenin 3. bölümü "Göçmen İşçilere İlişkin Hükümler" le ilgilidir. Göçmen işçilerin; istihdam koşulları, işgücü kaynaklarının geçici olarak kullanılması, ortak sorunların çözümü ve ücret ve tasarruflarının bir kısmını kendi memleketine transferini öngörmektedir.

2- ULUSAL MEVZUAT :

A- Kanuni Kaynaklar:

a) Anayasa :

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 16. maddesinde "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir" denilmektedir. Burada yer alan "yabancılar" ibaresi kuşkusuz göçmen işçileri de kapsamaktadır.

Bu madde, ülkede bulunan yabancıların hak ve hürriyetlerinin, gereken hallerde, vatandaştan farklı olarak düzenlenip sınırlanabileceğini hüküm altına almaktadır. Mesela bir yabancı'nın ülkeye giriş yahut ülkede seyahat ve yerleşme hürriyeti, basın hürriyeti elbette ki vatandaşlarınkinden farklı olacaktır²². Bu düzenleme ile göçmen işçilere ayırım yapılabilecektir. Fakat bu ayırım uluslararası hukuka uygun olmalıdır.

b) 2675 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Kanunu :

20.05.1982 tarihinde kabul edilen 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un, Vatandaşlık Esasına Göre Yetkili Hukuk başlıklı

22 ÖZER Attila, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, s. 85

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

4. maddesi "Bu Kanun hükümleri uyarınca yetkili olan hukukun vatandaşlık esasına göre tayin edildiği hallerde, bu Kanunda aksi öngörülmedikçe : a) Vatansızlar hakkında ikametgah, bulunmadığı hallerde mutad mesken, o da yoksa dava tarihinde bulunduğu devlet hukuku, b) Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olanlar hakkında, bunların aynı zamanda Türk Vatandaşı olmaları halinde Türk Hukuku, c) Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olup, aynı zamanda Türk Vatandaşı olmayanlar hakkında, daha sıkı ilişki halinde buldukları devlet hukuku uygulanır." Kanunun bu hükmü ile yabancıların bulunduğu ülkedeki yetkili hukuk karşısındaki durumları düzenlenmektedir.

c) 403 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu :

22 Şubat 1964 tarihinde kabul edilen 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 9. maddesi, "Bir yabancı için ikamet Türk Kanunlarına uygun olarak Türkiye'de oturmaktır" şeklinde düzenlemiş ve yabancıların Türkiye'de nasıl ikamet edeceğini hüküm altına almıştır.

d) 1475 Sayılı İş Kanunu :

25.08.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunumuzun 83, 87 ve 105. maddeleri 97 ve 143 sayılı ILO Sözleşmelerine aykırı olabileceği düşünülmektedir. İş Kanunumuzun 83. maddesine göre, "işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etme hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak devletçe yapılır. Bu görev, 4837 sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır" demek suretiyle, yabancı işçilere de iş bulma faaliyeti devletçe düzenleneceği öngörülmektedir.

İş Kanunumuzun 87. maddesine göre, "İş ve İşçi Bulma Kurumunun aracılığı ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yerlere topluca gidişleri sırasında mümkün olan kolaylıklar öncelikle ele alınır" ibaresi ile taşımada öncelik verme hakkı düzenlenmiştir. Aynı haktan yabancı işçiler de istifade edecektir.

Aynı Kanunun 105. maddesine aykırı hareket edenlere ise, büro kapatma ile beraber bir yıldan az olmamak üzere hapis ve 60 milyon liradan (4421 S.K.) az olmamak üzere ağır para cezası, eğer bu eylemler dış ülkelere işçi göndermek amacıyla yapıldığı takdirde üç yıldan az olmamak üzere hapis ve 60 milyon lira (4421 S.K.) ağır para cezası olarak hükme bağlanmıştır.

e) 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun :

4837 sayılı 25.01.1946 tarih ve 6215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan bu kanun ile devlet tarafından iş ve işçi bulma faaliyetleri düzenlenmiştir. Bu

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

Kanun'un 1. maddesi, "iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu vücuda getirilmiştir. Kurum bu görevini İş Kanunu'nun şümulü dışında kalan iş ve işçi isteyenlere de şamil olarak düzenler ve yürütür" şeklinde geniş bir düzenleme yaparak göçmen işçileri de kapsamına almaktadır.

f) 2007 Sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun :

2007 sayılı 16.06.1932 tarih ve 2126 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan bu Kanun ile yabancıların yapamayacağı işler 2. maddede; Tayyare Makinistliği ve Pilotluğu ile devlete veya vilayetlere merbut müessesat veya belediyeler ile bunlara merbut tesisat hizmetleri olarak belirtilmektedir.

g) 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmeleri, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmeleri Hakkında Kanun:

2527 sayılı Kanun'un 3. maddesi, Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk Vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışma ve çalıştırabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, Bakanlar Kurulunca 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 alınabileceğini öngörmektedir. Bu düzenleme ile Türk soylu göçmen işçiler kapsamın içinde değerlendirilmektedir.

h) 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun :

5683 sayılı Kanun'un 3. maddesi, Türkiye'de bir aydan fazla kalacak yabancılar bu müddet bitmeden ikamet tezkeresi almak için gerekli beyannameyi doldurmak üzere, yetkili emniyet makamlarına bizzat veya bilvasita müracaat etmekle ödevli olduğunu öngörmektedir. Yabancılar aynı zamanda geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamadan evvel ikamet tezkeresi almış bulunmasını istemektedir. 7. maddesi ise, sırf iş tutmak için gelecek sanat ve meslek erbabı olup da tutacağı iş, kanunlar gereğince Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan; yabancılar ikamet tezkeresinin verilmeyeceğini belirtmektedir.

i) 6224 Sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu :

6224 sayılı Kanunun 7. maddesi, bu Kanun gereğince kurulan işyerlerinde yabancıların istihdamı aşağıda belirtilen şekilde düzenlenmiştir;

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

Bu Kanun gereğince kurulan bir teşebbüsün, etüt, kurulma ve işleme devrelerinde 2007 ve 2818 sayılı Kanunların koydukları şartlar ve memnuiyetler, böyle bir teşebbüse para yatıran yabancılara, para yatıranların mümessili olan yabancılara, mütehassıs, ustabaşı ve diğer yetişkin personele, komitece, teşebbüsün verimli surette kurulması, genişletilmesi, yeniden faaliyete geçirilmesi veya işletilmesi için gerekli bir devre zarfında uygulanamayacağını belirtmektedir.

i) 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu :

Bu Kanunun 18. maddesi, yabancı personel çalıştırılması için, belgeli işletmelerde nitelikli yabancı uzman personel ve sanatkarlar bakanlığın uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığının izni ile 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabileceğini, ancak bu şekilde çalıştırılan yabancı personelin miktarının toplam personelin % 10'unu geçemeyeceğini ve bu oranın bakanlıkça % 20'ye kadar arttırılabileceğini, personelin işletmenin faaliyete geçişinden 3 ay öncesinden itibaren çalışmaya başlayabileceğini öngörmektedir.

j) 6326 Sayılı Petrol Kanunu :

Bu Kanunun 119. maddesinde, bir petrol hakkı sahibinin, petrol ameliyesinin ifası ve mesleki personelle mütehassıs işçileri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığının izni ile, 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabileceğini öngörmüştür.

k) 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu :

Bu Kanunun 10. maddesi, serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilmesini öngörmektedir.

l) 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu :

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun, 2361 sayılı Kanunla değişik 17. maddesinde yer alan Göçmen ve Mülteci Muaflığı; İskan Kanunu hükümlerine göre göçmen ve mülteci sayılanlarla yerleştirilenlerin, mezkur kanunda kazanç vergisi muaflığı için konulan kayıt, şart ve sürelerle bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratların (3946 sayılı Kanunun 26. maddesiyle belirlenen miktarı) 2.800.000 lirası (93/5146 sayılı B.K.K. ile 4.500.000) Gelir Vergisinden müstesnadır şeklinde düzenlenmiştir. 22.07.1998 tarihli ve 4369 sayılı Kanunun 82. maddesi ile bu madde hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

m) 5682 sayılı Pasaport Kanunu :

5682 sayılı 24.07.1950 tarih ve 7564 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan bu kanunun 8. maddesinin 7. fıkrası, "Türkiye'de kalacaklarını beyan ettikleri müddetçe yaşamalarına ve tekrar gitmelerine yetiştirilecek paraları bulunmayıp Türkiye'de kendilerini himaye edecek kimseleri bulunduğunu veya Türkiye'de yabancılara kanunla men edilmemiş işlerden birini tutacaklarını ispat edemeyenler" ile 4. maddesi, umumiyetle mültecilerin ve iskan hakkındaki mevzuat dışında olarak yurt tutmak maksadıyla gelen yabancılara, pasaportları olsun olmasın Türkiye'ye kabulleri İçişleri Bakanlığının kararına bağlamak suretiyle, Türkiye'ye girme ile ilgili esasları düzenlemektedir.

B) Diğer Kaynaklar:

a) Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik :

01.07.1964 tarih ve 11742 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, Türk Vatandaşlığı Kanununun uygulanmasına yönelik usulleri ve esasları düzenlemektir.

b) Türk soylu yabancılara Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik :

14.01.1983 tarih ve 17928 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancılara, yurt içinde ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere, kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilmelerine ilişkin esas ve usulleri saptamak suretiyle uygulamaya yön verme esasları düzenlemektir.

c) Belgeli Turizm İşletmelerinde Yabancı Personel ve Sanatkarların Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik :

01.03.1983 tarih ve 17974 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, Belgeli Turizm İşletmelerinde 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabilecek nitelikli "Yabancı Uzman Personel" ve "Sanatkarların" nitelikleri ile sayılanların ve bunların çalışmalarına izin verilmesindeki usuller bu yönetmelikte gösterilmiştir.

SONUÇ:

İstihdam Amacıyla Göç hakkında 97 sayılı sözleşme 1 Temmuz 1949 tarihinde yapılan ILO'nun 32. oturumunda ve Göçmen İşçiler Hakkında 143 sayılı Sözleşme 24 Haziran 1975 tarihinde yapılan ILO'nun 60. oturumunda kabul edilmiştir. Türkiye'nin yeni uluslararası sözleşme onaylama çalışmaları kapsamında, 97 ve 143 sayılı ILO Sözleşmeleri, T.B.M.M. Genel Kurulunun yeni yasama döneminde, onaylanma sırası bekleyen sözleşmelerindedir.

Göçmen işçilerin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta korunmaları çok önemli bir mesele teşkil etmektedir. Göçmen işçilerin korunması insan haklarına dair uluslararası normların tespiti çalışmalarında önemli bir konu olmaktadır.

97 ve 143 sayılı Sözleşmeler, istihdam amacıyla göçmen yollayan ve bu kişilere ev sahipliği yapan ülkelerin alması gereken tedbirler ile yerine getirilmesi gereken formaliteleri kapsamaktadır.

97 sayılı Sözleşme ile ona ilave ve tamamlayıcı hükümler getiren 143 sayılı sözleşmelerin ülkemiz tarafından onaylanması ile göçmen işçilerin korunması açısından önemli bir adım atılacaktır. Türk Çalışma Hayatı açısından ise, mevcut mevzuatımızda bazı değişikliklerin yapılması, çağdaş koşullara kavuşmak açısından önemli bir dönüm noktasını oluşturacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ARICI Kadir, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK DERGİSİ, 75. Yıl Özel Sayısı Yıl : 1, Sayı : 1, Özyurt Matbaası, Ekim-Aralık, 1998.

ÇALIŞMA YAŞAMININ ULUSLARARASI KURALLARI, ILO/Türk-İş Yayını, Demircioğlu Matbaası Ankara, 1989.

DEMİRCİOĞLU Murat, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1996.

GÜZEL Ali, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997.

GÜZEL Ali - OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım, İstanbul 1988.

Kamu-İş; C: 6 S: 1/2000

KAPANI Münci, Kamu Hürriyetleri, Yedinci Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993.

ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Üçüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993.

ÖZER Attila, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Lazer Ofset Matbaacılık, Kamu-İş Yayını, Ankara 1996.

TALAŞ Cahit, Toplumsal Politika, Beşinci Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 1996.

TURAN Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, Kalite Matbaası, A.İ.T.İ.A Yayını, Ankara, 1979.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA İLKELERİ, Maya Matbaacılık, ILO Yayını, Ankara, 1993.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO), TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN SÖZLEŞMELER, Demircioğlu Matbaası, Türk-İş Yayını No : 137, Ankara, 1980.

1999 YILI PROGRAMI, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete,

8. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete,