

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN TASARISI IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI VE YABANCI KAÇAK İŞÇİLİK

Yrd. Doç. Dr. Hakan KESER*

GİRİŞ

Ülkemizde son yıllarda ortaya çıkan gelişmeler sonucu yabancı işgücünün kanuni ya da kanuni olmayan yollarla kullanılmasına oldukça sık bir biçimde rastlanmaktadır. Yabancıların kanuni yollarla çalışmasını düzenleyen çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemelerin çoğunun farklı farklı kanunlarda yer alması ve farklı izin sistemlerini getirmeleri sebebiyle uygulamada bir çok açıdan zorluklarla karşılaşmaktadır.

Diğer yandan, ülkemize kanuni yollarla çalışmak amacıyla gelen yabancılar dışında günümüzde artan sayıda, kendi ülkelerinde emeklerini satabilme imkanları sınırlı olan eski Doğu Bloku Ülkeleri dediğimiz Romanya, Arnavutluk, Polonya gibi ülkelerden ve Rusya'dan çok sayıda kişi ülkemize çalışmak için gelmekte ve bu imkana kanuni olarak sahip olmadıkları için kaçak olarak çalışma yolunu tercih etmektedirler.

Bu şekilde kayıt dışı ekonominin de yaygın olduğu ülkemizde, özellikle tekstil, inşaat, turizm otelcilik ve ev hizmetleri gibi işlerde yabancılar çok düşük ücretlerle ve kanunlarda getirilmiş bulunan izin ve bildirim yükümlülüklerine uymaksızın çalıştırılmaktadırlar. Bu da zaten işsizliğin büyük bir sorun olduğu ülkemizde bu sorunun daha da derinleşmesine sebep olmaktadır. Yabancıların bir kısmı da özellikle fuhuş sektöründe bağımsız olarak çalışmaktadırlar.

Bu gelişmeler dikkate alındığında, özellikle yabancı sermayenin ülkemize gelmesini teşvik etmek amacıyla belirli sektörlerde belirli hizmetlerin yabancı işçiler tarafından yapılmasına imkan tanıyan kanuni düzenlemelerin ve bu düzenlemelere uyulmaksızın çalıştırılan yabancı kaçak işçilerin ve bunları çalıştıran işverenlerin karşılaşacağı müeyyidelerin incelenmesi ve uygulamada herkesin bu konuda bilgi sahibi olması büyük

* DEÜ. İİBF. Çal.Eko.End.İş.Bl. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı.

önem taşımaktadır. Konunun taşıdığı büyük önem ve mevcut kanuni düzenlemelerin dağınkılığı göz önüne alınarak hazırlanmış bulunan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı, Başbakanlıkça 15.01.2002 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmuştur.

Söz konusu Tasarıda, Türkiye'de bağımlı veya bağımsız olarak çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ele alınmış ve yabancılara çalışma izninin tek elden verilmesi amaçlanmıştır. Buna karşılık, Tasarı, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmeler ve karşılıklılık prensipleri esas alınarak kapsam dışı bırakılan yabancılar ile 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 29 uncu maddesinin ikinci cümlesi kapsamına girenleri¹ ; basın sektöründe çalışan yabancıları ve kanunun verdiği yetkiye dayanarak bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarınca çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancıları kanun kapsamı dışında tutmuştur.

Çalışmamızda mevcut kanuni düzenlemeler ve bu düzenlemelerde söz konusu tasarı ile yapılması düşünülen değişiklikler birlikte göz önüne alınarak yabancıların Türkiye'de çalışma koşulları ve yabancı kaçak işçilik konuları incelenecektir.

I – YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAKKI

A – "Yabancı Çalışan" Kavramı

"Yabancı" kavramı 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk Vatandaşı sayılmayan kişiyi ifade etmektedir. 403 sayılı TVK'na göre, Türk Vatandaşlığı iki yolla kazanılabilmektedir. Bu yollardan biri kanun yolu ile vatandaşlığın kazanılması olup diğeri ise yetkili makamın kararı ile Türk Vatandaşlığının kazanılmasıdır.

Buna göre her şeyden önce, Türkiye içinde veya dışında Türk babadan olan ya da Türk anadan doğan çocuklar doğumlarından başlayarak Türk vatandaşdırlar(TVK.m.1).² Ayrıca yabancı anadan evlilik dışında doğan çocuk da nesebinin tashihi, babalığın hükümlerle tahakkuk etmesi ya da tanıma yollarından biriyle bir Türk vatandaşına nesep bağı ile bağ-

¹ Madde 29 - (Değişik: 7/6/1995 - 4112/2 md.) "Bu kanun gereğince Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler, kayıp tarihinden başlayarak yabancı muamelesine tabi tutulur. Ancağ, doğumla Türk Vatandaşlığını kazanmış olup da sonradan Bakanlar Kurulundan çıkma izni almak suretiyle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişiler ve bunların kanuni mirasçıları, Türkiye Cumhuriyetinin milli güvenliği ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla ülkede ikamet, 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."

² Değişik: 13/2/1981 - 2383/1 m.

lanırsa, doğumundan başlayarak Türk vatandaşı olacaktır(m.2). Buna karşılık, Evlat edinme kural olarak evlatlığın vatandaşlığına tesir etmeyecek ancak, küçük olan evlatlık, vatansız olur veya anası babası bulunmaz veyahut nerede olduğu bilinmezse bir Türk tarafından evlatlığa alınmakla Türk vatandaşı olacaktır.

Diğer yandan, Türkiye'de doğan, anne babası Türk olmayan ve vatandaşlığını ana ve babasından doğumla kazanamayan çocuklar da doğumlarından başlayarak Türk Vatandaşı olacaklardır. Yine Türkiye'de bulunmuş çocuklar da aksi tespit edilmedikçe Türkiye' de doğmuş sayılacaklardır(m.4).

Evlilik dolayısıyla Türk vatandaşlığının kazanılması da kanun yolu ile Türk Vatandaşlığını kazanma şekillerinden biridir. Buna göre ; bir Türkle evlenen yabancı kadın Türk vatandaşlığına geçmek istediğini TVK'nun 42 nci maddesinde gösterilen şekilde bildirdiği veya vatansız bulunduğu ve yahut evlenmekle eski vatandaşlığını kaybettiği takdirde Türk vatandaşlığını kendiliğinden kazanacaktır³. Evlenme ile Türk vatandaşlığını kazanan kadının, bu evlenmeden önceki küçük çocukları, babanın ölmüş bulunması, babanın belli olmaması, babanın vatansız bulunması, çocuğun vatansız olması ve velayetin anada bulunması hallerinde, analarına bağlı olarak Türk vatandaşı olacaklardır⁴.

TVK'na göre Türk Vatandaşlığının kazanılması doğrudan kanun yolu dışında yetkili makam kararı ile de olabilmektedir. Buna göre; kendi milli kanununa göre veya vatansız ise Türk Kanununa göre reşit olan; müracaat tarihinden geriye doğru Türkiye'de 5 yıl ikamet etmiş, genel sağlık bakımından tehlike teşkil eden hastalığı bulunmayan, Türkiye'de yerleşmeye karar verdiğini davranışı ile teyit etmiş, yeteri kadar Türkçe konuşabilen ve Türkiye'de kendisinin ve geçimi ile yükümlü olduğu kimselerin geçimini sağlayacak gelire veya mesleke sahip olan iyi ahlak sahibi yabancı kişi Bakanlar Kurulu kararı ile Türk Vatandaşlığına alınabilecektir(TVK.m.6).

Bununla birlikte, yukarıda sözü edilen müracaat tarihinden geriye doğru Türkiye'de 5 yıl ikamet etmiş ve Türkiye'de yerleşmeye karar verdiğini davranışı ile teyit etmiş olmak koşulları aranmaksızın Türk vatandaşlığını herhangi bir şekilde kaybetmiş olanların sonradan doğmuş reşit çocukları; bir Türk vatandaşı ile evli olanlarla, bunların reşit çocukları;

³ Evlenmenin butlanına karar verilmesi halinde akitte hüsnüniyetli olan kadın, Türk vatandaşlığını muhafaza eder. Butlanına karar verilmiş evlenmeden olan çocuklar, ana veya babaları hüsnüniyetli olmasalar dahi Türk vatandaşlığını muhafaza ederler.m.5.

⁴ Ancak, babanın ölmüş bulunması ve velayetin anada bulunması hallerinde çocuğun milli kanunu engel olmadığı takdirde analarına bağlı olarak Türk vatandaşı olurlar.(m.16) .

Türk soyundan olanlarla, eşleri ve reşit çocukları; bir Türk vatandaşı ile evlenme kararı ile Türkiye'de yerleşmiş olanlar; Türkiye'ye sanayi tesisleri getiren sosyal, ekonomik alanlarda veya bilim, teknik veyahut sanat alanlarında olağanüstü hizmeti geçmiş veya hizmeti geçeceği düşünülen kimseler ile vatandaşlığa alınması Bakanlar Kurulunca zaruri görülen yabancılar, istekleri üzerine, İçişleri Bakanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararıyla Türk vatandaşlığına alınabileceklerdir(TVK.m.7).

Vatandaşlığa alınma eşin vatandaşlığına tesir etmeyecek, ancak, vatansız kadın, kocasına bağlı olarak Türk vatandaşı olacaktır(TVK.m.15). Küçük çocuklar ise Türk vatandaşlığına alınan babalarına bağlı olarak Türk vatandaşı olacaklardır. Türk vatandaşlığına alınan kadının küçük çocukları ise, babanın ölmüş bulunması, babanın belli olmaması, babanın vatansız olması, çocuğun vatansız olması ve velayetin anada bulunması hallerinde çocuğun milli kanunu engel olmadığı takdirde analarına bağlı olarak Türk vatandaşı olacaklardır(TVK.m.16).

İşte "yabancı çalışan" kavramında yer alan "yabancı" kelimesi burada kısaca sözünü ettiğimiz yollardan biri ile Türk vatandaşlığını kazanamamış olan ve bunun sonucu olarak da 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk Vatandaşı sayılmayan kimseleri ifade etmektedir. Buna göre, "yabancı çalışan" kavramı da, Türk vatandaşı olmamakla birlikte Türkiye'de çalışan kişileri ifade etmektedir.

Yabancı çalışan olarak, ifade ettiğimiz Türkiye'de çalışan yabancı kişiler uygulamada karşımıza bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancılar olarak çıkmaktadırlar. Bu anlamda bağımlı çalışan yabancı kavramı, gerçek ve tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığında çalışan yabancıları; bağımsız çalışan yabancı kavramı ise, başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıları ifade etmektedir.

B – Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakkı

1 - Genel Olarak

Bir ülkenin vatandaşı olmayan bir kimseye çalışma hakkı tanımak zorunda olup olmadığı konusunda iki görüş mevcuttur. Bunlardan birincisi, ülkeleri vatandaşı olmayan kişilere çalışma hakkı tanımaya zorlayan uluslararası bir kural olmaması⁵ sebebiyle, her ülkenin bu konuda serbest olduğu isterse yabancılara bu hakkı tanıyabileceği istemez ise de

⁵ TEKİNALP, G ; Türk Yabancılar Hukuku, 6.Bası, İstanbul 1998, s.113.

tanımayabileceği şeklindedir⁶. Buna karşı olan ikinci görüşe⁷ göre ise, ülkelerin yabancıların belirli mesleklerde çalışmasını kısıtlama yetkisi kabul edilebilirse de yabancılara bütün meslekleri yasak etmek yetkisi kabul edilemeyecektir. Zira, çalışma hakkının kişilere tanınmaması, insanların büyük çoğunluğu için yaşama ve varolma hakkının inkarı anlamına gelecektir. Bu anlamda, bir ülkeye girme izni verildikten sonra yabancı kişiye çalışma hakkının da verilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁸

Türkiye'de yabancıların çalışma hakkından söz etmeden önce 1982 Anayasasının 48 inci maddesi hükmü ele alınabilecektir. Söz konusu madde hükmüne göre, "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir".Madde metninde "herkes" ifadesi kullanıldığına göre temelde vatandaş ve yabancı ayırımı yapılmaksızın Türkiye'de herkesin çalışma hakkına sahip olduğu söylenebilecektir. Yani bir başka deyişle Türkiye kendi vatandaşları yanında başka ülke vatandaşlarına da ülke sınırları içerisinde çalışma hakkı tanımaktadır.

Bu anlamda Anayasada yer alan ve yabancılara da prensipte Türkiye de çalışma hakkı tanıyan hüküm uyarınca, yabancıların kural olarak Türkiye'de çalışma hakkına sahip oldukları söylenebilecektir. Ancak, yabancılara ilişkin olarak çıkarılmış bulunan kanunlarda, sözünü ettiğimiz yabancıların Türkiye'de çalışma hak ve özgürlükleri; kamu sağlığı, kamu düzeni ve kamu yararı gerekçeleri ile çeşitli sınırlamalara ve yasaklara tabi tutulmuştur⁹. Bu konunun açıkça düzenlenmiş olduğu 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkındaki Kanun'un¹⁰ 15 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca "yabancılar, Türkiye'de ancak kanunun menetmediği işleri tutabileceklerdir". Kanun hükmünden açıkça anlaşıldığı üzere, yabancılar sadece kanunun yasaklamamış olduğu işlerde çalışabileceklerdir. Buna karşılık, kanunların yasaklamış olduğu işlerde yabancıların yine kanunların getirmiş olduğu istisnai durumlar dışında kanuni bir şekilde çalışmaları mümkün olamayacak, bu şekilde çalışan yabancılar ise kaçak yabancı çalışan durumuna düşeceklerdir.

2 - Yabancıların Çalışma Hakkına Getirilmiş Kısıtlamalar

⁶ ÖZDEMİR, Burhan ; Yabancı İşçilerin Türkiye'de Çalışma Hakkı, TÜHİS, Ağustos 2000, s.11.

⁷ ALTU, Y. ; Yabancıların Hukuki Durumu, İstanbul 1963, s.178-179.

⁸ ALTU, s.178.

⁹ SEVİ, M.R. ; Devletler Hususi Hukuku, İstanbul 1983, s.286 ; TEKİNALP, s.114.

¹⁰ RG. 24.07.1950 t. No:7564.

a - Yabancıların Yapamayacakları İşler

Türk Hukukunda yabancıların çalışma hakkına ilişkin olarak getirilmiş bulunan kısıtlamalar farklı kanunlarda yer almaktadır. Söz konusu kanunlarda yer alan düzenlemeler, bu konudaki kısıtlamayı ya doğrudan doğruya bazı işlerin yabancı çalışanlar tarafından yapılamayacağını belirtmek suretiyle getirmiş ya da bazı işlerin sadece Türk vatandaşları tarafından yapılabileceğini belirtmek suretiyle yabancıların bu işleri yapamayacağını ifade etmiştir.

Mevzuatımızda, yabancıların çalışma hakkına kısıtlamalar getiren düzenlemelerin yer aldığı kanunlar ve yönetmelikler şu şekilde belirtilebilecektir :

a-) 2007 Sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat Ve Hizmetler Hakkında Kanun¹¹

2007 sayılı Kanun getirmiş olduğu hükümlerle bazı işlerin sadece Türk Vatandaşlarınca yapılabileceğini ve Türk vatandaşı olmayanlarca yapılmasının yasak olduğunu belirtmiş ve bu işleri teker teker saymak suretiyle tespit etmiştir. Buna 2007 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uyarınca;

— Ayak satıcılığı; çalgıcılık; fotoğrafçılık; berberlik; müretteplik; simsarlık; elbise, kasket ve kundura imalciliği; borsalarda mubayaacılık; Devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı; seyyahlara tercümanlık ve rehberlik; inşaat, demir ve ahşap sanayi işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik; karada tahmil ve tahliye işleri; şoförlük ve muavinliği; alelümum amelelik; her türlü müesseselerle ticarethane, apartman; han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık; otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servant); bar oyunculuğu ve şarkıcılığı (m.1/A)

— Baytarlık ve kimyagerlik (m.1/B) işleri sadece Türk vatandaşlarınca yapılacaktır.¹²

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısının 35 inci maddesinde 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat Ve Hizmetler Hakkında Kanun'un yürürlükten kaldırılması öngö-

¹¹ RG.16.06.1932 t. No: 2126.

¹² Diğer yandan, bu Kanun'da Türk vatandaşlarına tahsis edilmemiş olan sanat ve hizmetlerin yabancılar tarafından yapılması, gerektiğinde Bakanlar Kurulunca yasaklanabilecektir.(m.3)Yine bunun gibi, Türk vatandaşları hakkında idari ve kanuni kayıtlar koyan yabancı devlet vatandaşlarının Türkiye'de yapabilecekleri meslek ve sanatlar da bakanlar Kurulu kararı ile karşılıklılık esası uyarınca yasaklanabilecektir.(m.7).

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

rılmektedir. Tasarının madde gerekçesinde; 2007 sayılı Kanunun Türkiye'nin taraf olduğu çok taraflı sözleşmelere aykırı düzenlemeler içermesi gösterilmiş ve Kanunun yürürlükten kaldırılmasıyla mevzuatımızda herhangi bir boşluk oluşmayacağı ifade edilmiştir.

b-) 815 sayılı Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) Ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcra'yı San'at Ve Ticaret Hakkında Kanun¹³

815 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca; avlanma, enkaz kaldırma, dalgıçlık, klavuzluk, çarkçılık, katiplik, tayfalık vs. ve iskele ve rıhtım hamallığı gibi hizmetler sadece Türk Vatandaşlarınca yapılabilecektir.

c -)2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu¹⁴

Devlet hava araçları tanımı dışında kalan ve mülkiyeti Türk Devletine veya kamu tüzelkişilerine veya Türk vatandaşlarına ait araçları, gerçek ve özel hukuk tüzelkişilerinin havacılık sahasındaki faaliyetlerini kapsayan 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'nun 6 ncı maddesi uyarınca; Uçuşa elverişli olmak şartıyla sadece Türk Devlet hava araçları, Türk uçak siciline kayıtlı Türk sivil hava araçları ve Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar uyarınca Türk Hava Sahasında uçmalarına müsaade edilen hava araçları Türk hava sahasında uçuş yapabileceklerdir¹⁵.

Türk sivil hava aracı kavramı da Kanunun 49. Maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, Türk kanunları uyarınca kurulup da; kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlar, dernekler, siyasi partiler, sendikalar veya vakıfların mülkiyetinde bulunan hava araçları, idari organını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve Türk Ticaret Siciline kaydedilmiş ticari şirketler, kooperatifler ve bunların birliklerinin mülkiyetinde bulunan hava araçları, şirketi idare ve temsil etmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve şirket ana sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması halinde bir sivil hava aracı Türk sivil hava aracı sayılacaktır.

d -)3213 sayılı Maden Kanunu¹⁶

3213 sayılı Maden Kanunu'nun maden hakkı'nı düzenleyen 6 ncı maddesi uyarınca; maden hakları, medeni hakları kullanmaya ehil T. C. vatandaşlarına, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cum-

¹³ R.G.29.04.1926 t. No: 359.

¹⁴ R.G. 19.10.1983 t. No:18196.

¹⁵ Yukarıda belirtilenler dışında kalan her türlü hava aracının Türk Hava Sahasını kullanması Ulaştırma Bakanlığının iznine tabi olacak ve Ulaştırma Bakanlığı gerekli izni vermeden önce Genelkurmay Başkanlığı ve Dışişleri Bakanlığının görüşünü alacaktır.(m.6).

¹⁶ R.G. 15.06.1985 t. No:18785.

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

huriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzelkişiliği haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine verilecektir.

e -) 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹⁷

1219 sayılı Kanun kural olarak doktorluk, dış doktorluğu, ebelik ve hastabakıcılık mesleklerinin ancak Türkler tarafından yapılabileceği esasını getirmiştir. Ancak genel kural bu olmakla birlikte, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu¹⁸ bu konuda bir istisna getirmiştir. Söz konusu Kanun uyarınca, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren veya ülke düzeyinde mesleki gelişmeyi sağlayacak yabancı uyruklu elemanlar da Türkler gibi kadro karşılığı aranmaksızın sözleşmeli olarak çalıştırılabilecektir¹⁹.

f -) 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun²⁰

6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanununun 2. Maddesinin A Bendi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti hudutları içinde eczacılık yapabilmek için öncelikle Türk vatandaşı olmak gerekmektedir.

g -) 3958 sayılı Gözlükçülük Hakkında Kanun²¹

3958 sayılı Kanununun 1 inci maddesi uyarınca, numaralı gözlük camı satmak ve gözlükçülük yapmak yabancılara yasaklanmış ve bu meslekleri sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği esası getirilmiştir.

h -) 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu²²

6283 sayılı Hemşirelik Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca; Türkiye'de hemşirelik sanatını bu Kanun hükümleri dahilinde hemşire unvanını kazanmış Türk kadınlarından başka hiç bir kimse yapamayacaktır²³.

¹⁷ R G. 14.04.1928 t. No: 863.

¹⁸ RG. 15.05.1987 t. No: 19461.

¹⁹ Ayrıca ücret karşılığı olmaksızın sadece bir eğitim faaliyeti olarak 1973 tarihli Tababet Uzmanlık Tüzüğü(RG. 18.04.1973, No:14511) uyarınca, belirli şartlarla yabancı tıp doktorlarının asistan olarak çalıştırılmaları imkanı getirilmiştir.

²⁰ R.G. 24.12.1953 t. No: 8591.

²¹ R.G. 04.01.1941 t. No: 4703.

²² R.G. 02.03.1954 t. No: 8647.

²³ Ancak Kanunun aynı maddesi uyarınca yabancı memleketlerde ve mahalli Hükümetlerce tanınmış hemşire okullarında tahsil görerek diploma alan Türk hemşirelerinin alelusul hüviyetleri tesbit edilerek, tahsil ettiği memlekette tescil edilmiş olanların diplomaları, uygun görüldüğü takdirde, aynen Sağlık ve Sosyal Yardım Vekaletince onanıp tescil edildikten sonra sanatlarını yapmalarına müsaade olunacaktır. Buna karşın yabancı memleketlerin yukarıdaki şartları haiz okullarını bitirmekle beraber

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

Bu anlamda yabancıların Türkiye'de hemşirelik yapmaları yasaklanmış bulunmaktadır.

1 -) 6343 sayılı Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tazına ve Göreceği İşlere Dair Kanun²⁴

2007 sayılı Kanunun getirmiş olduğu yasak dışında, veteriner hekimliğinin sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomalarını Ziraat Vekaletine tescil ettirilmiş bulunanlarca icra edebileceği bir kez de 6343 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde düzenlenmiştir²⁵.

i -) 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu²⁶

2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununun 7 nci maddesi, adaylık dönemini geçirip kanunun aradığı koşullara uygun olarak ehliyetini kanıtlamış olmadıkça, hiç kimsenin hakimlik ve savcılığa atanamayacağını belirttikten sonra; 8 inci maddesinde de adaylığa atanabilmenin ilk koşulunun Türk vatandaşı olmak olduğunu belirtmiştir.

j -) 1136 sayılı Avukatlık Kanunu²⁷

1136 sayılı Avukatlık Kanununun 3 üncü maddesinin a bendi uyarınca, Avukatlık mesleğine kabul edilebilmenin ilk şartı; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaktır.

k -) 1512 sayılı Noterlik Kanunu²⁸

1512 sayılı Noterlik Kanunu'nun 5 inci maddesi noter olabilmek için, bu kanun hükümlerine göre noterlik stajının tamamlanarak, noterlik belgesinin alınmasının şart olduğunu belirttikten sonra, 7 nci maddesi de noterlik stajına kabul edilebilmek için öncelikle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak koşulunu getirmiştir.

l -) 2565 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu²⁹

2565 sayılı Askeri Yasak Bölgeler ve Güvenlik Bölgeleri Kanunu'nun 2 nci maddesi uyarınca; Genelkurmay Başkanlığının göstereceği lüzum üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile askeri yasak bölgeler kurulabilecek

diploması oraca tescil edilmeyenler ise Türkiye'de meslek imtihanı vererek hemşire olabileceklerdir.

²⁴ R.G. 18.03.1954 t. No: 8661.

²⁵ Bununla birlikte Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca, "yabancı memleketler yüksek veteriner okul veya fakültelerinden diplomalı olup da tahsil muadeleti Maarif Vekaletince tasdik edilmiş bulunan Veteriner hekimlerin Türkiye'de mesleklerini icra edebilmeleri için Türkiye üniversiteleri veteriner fakültelerinden birisinde yapılacak "Collegium" imtihanını kazanmaları şarttır."

²⁶ R.G. 26.02.1983 t. No: 17971.

²⁷ R.G. 07.04.1969 t. No: 13168.

²⁸ R.G. 05.02.1972 t. No: 14090.

²⁹ RG. 22.12.1981 t. No: 17552.

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

veya kaldırılabilir. Askeri yasak bölgeler 1 inci ve 2 nci derece askeri yasak bölge olmak üzere ikiye ayrılacaklardır. Söz konusu kanun Kanun bir çok maddesinde, söz konusu bölgelerde bir çok faaliyetin ve hatta bu bölgelere girişin sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarınca gerçekleştirilebileceği esasını getirmiştir(m.7/b,m.11/a, m.15).

m -) Menkul Kıymetler Borsalarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkındaki Yönetmelik³⁰

Menkul Kıymetler Borsalarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 8 ve 11 maddeleri uyarınca Borsa üyelerinin temsilci ve yardımcılarının ve borsa komisyoncularının T.C. Vatandaşı olması gerekmektedir.

n -) Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik³¹

Türkiye'de Eğitim Gören Yabancı uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmeliğin, çalışma yasağı ve istisnasını düzenleyen 10 uncu maddesi uyarınca, Türkiye'de öğrenim gören yabancılar gelir getiren herhangi bir işte çalışmamakta, ancak lisansüstü öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler, araştırma yaptıkları yüksek öğrenim kurumlarında ücret karşılığı çalışabilmektedirler.

b - Yabancıların Özel İzinle Yapabilecekleri İşler

Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar bazı işlerde farklı Kanunlarla getirilmiş bulunan özel izinlerle, aşağıda inceleyeceğimiz prosedüre uymaksızın çalışabilme imkanına sahip olabilmektedir. Uygulamada farklı makamlarca verilen bu izinlerle çok sayıda yabancı işçi farklı bir çok kurumda çalışabilmektedirler. Ancak yabancı işçilere çalışma izni veren makamların değişik makamlar olması uygulamada bazı aksaklıklara ve kontrolsüzlüklere yol açabilmektedir. Bu açıdan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı söz konusu bu izinlerin tek elden verilmesini amaçlamakta ve ilgili kanunlarda bu yönde düzenlemeler getirmektedir.

Kanunlarda yer alan genel çalışma vizesi³² prosedürü dışında çeşitli kanun ya da uluslar arası anlaşmalar uyarınca yabancıların özel izinle yapabilecekleri işler şu şekilde tasnif edilebilecektir :

a -) Uçak Makinistliği ve Pilotluğu ile Devlete veya İllere Bağlı Müesseseler veya Belediyeler ile Bunlara Bağlı Tesisat Hizmetleri

³⁰ RG. 06.10.1984 t. No: 18537.

³¹ RG. 30.04.1985 t. No: 18740.

³² Bkz. aşağıda s. 18 vd.

2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanununun 2. maddesi uyarınca, uçak makinistliği ve pilotluğu ile devlete veya illere bağlı müesseseler veya belediyeler ile bunlara bağlı tesisat hizmetleri, yabancıların yapabilmesi sadece Bakanlar Kurulunca bu konuda özel izin verilmesi şartına tabi olacaktır.

b -) Nato Andlaşması ve Buna Bağlı Çok Taraflı ve İki Taraflı Anlaşmalar Uyarınca Ortak savunma Tesislerinde Çalışan Yabancıların Hizmetleri

Kuzey Atlantik Andlaşmasına Taraf Devletler Arasında Kuvvetlerin Statüsüne Dair Sözleşmenin³³ 3 üncü maddesinin 1 inci fıkrası uyarınca; Nato sözleşmesi tarafı bir ülkenin, diğer sözleşme tarafı ülkeye gidecek personeli o ülkeye giriş çıkış hakkında kabul eden devlet tarafından konulmuş formalitelere uymak şartıyla, sözleşme tarafı ülkenin personeli; kabul eden devlet ülkesine girerken veya ülkeyi terkederken pasaport ve vize kurallarından ve muhaceret servislerinin kontrollerinden muaf tutulacaklardır. Ancak bu kimseler kabul eden devlet ülkesinde devamlı şekilde oturmaya veya ikamet tesisine hak kazanmış sayılmayacaklardır. Bu personelin eş ve nafakası kendilerine ait çocukları da bu muafiyetten yararlanabileceklerdir.³⁴

Bu anlamda söz konusu ortak savunma tesislerinde çalışan yabancılar özel bir statüde sayılmakta ve diğer yabancıların çalışmalarına ilişkin prosedür kendilerine uygulanmamaktadır. Bu durum Türkiye'nin imzalamış olduğu savunma andlaşmalarının bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu andlaşmalarda ortak savunma tesislerinde çalışacak personelin kadrolarına ilişkin ayrıntıların, karşılıklı mütabakatla tespit edileceği, bu şekilde izin verilen kadro miktarlarındaki artışların yetkili Türk Makamlarının ön iznine tabi olacağı şeklinde hükümler de yer almaktadır³⁵.

c -) 6224 sayılı Yabancı Sermaye'yi Teşvik Kanunu³⁶ kapsamında Belirtilen Hizmetler

Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca bu kanun gereğince kurulan bir teşebbüsün, etüd, kurulma ve işleme devrelerinde 2007 sayılı Kanunun içerdiği yasaklar, böyle bir teşebbüse para yatıran yabancılara, para yatıranların temsilcisi olan yabancılara, müte-

³³ Sözleşme 10.03.1954 tarih ve 6375 sayılı Kanun ile Türkiye tarafından kabul edilmiştir.RG. 20.03.1954 t. No: 8003.

³⁴ Ayrıntı için bkz. ÖZDEMİR, s.15-16.

³⁵ Bkz. Türkiye Cumhuriyeti ve Amerika Birleşik Devletleri Hükümetleri arasında Tesisler Konusunda 3.Numaralı Tamamlayıcı Andlaşma m.4 . ÖZDEMİR, s.16.

³⁶ RG. 23.01.1954 t. No: 8615.

hassıs, ustabaşı ve diğer yetişkin personele, Komitece, teşebbüsün verimli surette kurulması, genişletilmesi, yeniden faaliyete geçirilmesi veya işletilmesi için gerekli bir devre zarfında, tatbik olunmayacaktır. Bu esas aynı zamanda Komitece bu kanunun aradığı şartlara uygun olduğu kabul edilen yerli teşebbüslerin istihdam edecekleri yabancı mütehassıs, ustabaşı ve diğer yetişkin personel hakkında da tatbik olunacaktır.

Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu ile getirilmiş bulunan bu esas daha sonra 1995 tarihli Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı³⁷ ve Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı Hakkında 2 Sayılı Tebliğ'de³⁸ de ele alınarak düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemeler uyarınca; yabancı sermayeli bir teşebbüste, bir yabancının çalışabilmesi için öncelikle sözü edilen teşebbüsün, Hazine Müsteşarlığınca verilmiş olan "yabancı sermaye izni" almış olan bir teşebbüs olması gerekmektedir. Bu anlamda, yabancı eleman çalıştırmak isteyen yabancı sermayeli özel sektör kuruluşlarının, Yabancı Sermaye Çerçeve Kararının, özel sektör kuruluşlarının yabancı eleman çalıştırmaları hakkında esas belirleme yetkisini Hazine Müsteşarlığına vermesi sebebiyle, öncelikle bazı belgelerle Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğüne başvurmaları gerekmektedir. Yapılacak bu başvuru üzerine de, ilgili birimce yabancı uyruklu idari ve teknik personele, personelin teknik ve idari bilgiyi haiz olması halinde çalışma izni verilebilecektir.(Çerçeve Kararı Hakkında Tebliğ, m.12)³⁹

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısının konuyu düzenleyen "Yabancı sermaye yatırımlarında yabancıların çalıştırılması" başlıklı 23 üncü maddesi uyarınca da, 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu kapsamında kurulan şirketlerde çalıştırılmak istenen yabancılar, Hazine Müsteşarlığından alacakları izinle çalışabileceklerdir⁴⁰. Tasarının 23 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu şekilde izin verilen yabancıların isimleri, adresleri, ikamet ve görev ifa yerlerinin adresi ve izin verilen süre, aylık olarak Hazine Müsteşarlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilecek ve iznin iptali ve uzatılması hallerinde de bu esaslar aynen uygulanacaktır.

³⁷ 1995 / 6940 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına Ek, RG. 23.07.1995 No: 22352.

³⁸ RG. 24.08.1995, No: 22384.

³⁹ Yine tebliğin 12 inci maddesi uyarınca, kuruluş halindeki şubelerin yabancı uyruklu umum vekiline de, şubenin Sanayi ve Ticaret Bakanlığı nezdinde kuruluş işlemlerini yürütebilmesi için çalışma izni verilecektir.

⁴⁰ Tasarıya göre, bu madde uyarınca izin alan yabancılarla tasarının 18, 19, 20 ve 21 maddeleri dışındaki hükümleri uygulanmayacaktır(Tasarı m.23/III).

d -)2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu⁴¹ Kapsamında Belirtilen Hizmetler

Turizmi Teşvik Kanununun 18. maddesi uyarınca, belgeli işletmelerde nitelikli yabancı uzman ve sanatkarlar Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın uygun görüşü ve İç İşleri Bakanlığının izni ile 2007 sayılı Kanundaki yasaklardan istisna edilerek çalıştırılabilecektir. Ancak 18 inci madde getirmiş olduğu bu imkana bir sınırlama da getirmiştir. Buna göre, bu şekilde çalıştırılan personel miktarı, belgeli işletmede çalışan toplam personelin %10'unu aşamayacaktır. Bununla birlikte bu oran Bakanlıkça % 20'ye kadar artırılabilir ve bu personel işletmenin faaliyete geçişinden 3 ay öncesinden itibaren çalışmaya başlayabilecektir.

Söz konusu iznin alınmasına ilişkin prosedürü belirten Belgeli Turizm İşletmelerinde Yabancı Personel ve Sanatkarların Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik⁴² uyarınca; belgeli tesislerde yabancı uzman ve sanatkar çalıştırmak için izin alınması amacıyla yurt dışında konsolosluklara yurt içinde de valiliklere başvurmak gerekmektedir. Bu yönde bir talebi alan konsolosluklar veya valilikler, gerekli gördükleri takdirde bu talepleri Kültür ve Turizm Bakanlıklarına iletceklerdir. Konsolosluklar ve valilikler gerekli gördükleri takdirde Turizm ve Kültür Bakanlıklarına iletcekleri taleplere kendi görüşlerini de ekleyeceklerdir. Bu yöndeki talepler kendilerine ulaşan Bakanlıklar gerekli inceleme ve değerlendirmeyi yapacaklar ve bunun sonucunda bu kez kendi görüşleriyle birlikte talebi İç İşleri Bakanlığına intikal ettireceklerdir. Görüldüğü üzere, izin talebi hakkında karar verecek makam İç İşleri Bakanlığı olacaktır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısının 31 inci maddesi 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 18 inci maddesinin (a) fıkrasının birinci bendini değiştirerek İzin yetkisini İç İşleri Bakanlığından alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına vermektedir. Buna göre, Tasarının 31 inci maddesi uyarınca yapılması istenilen değişiklikle; belgeli işletmelerde, Kültür ve Turizm Bakanlıklarının ve İç İşleri Bakanlığının uygun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek İzinle Yabancı Uzman personel ve sanatkarlar çalıştırılabilecektir.

Bunun yanında Tasarının 32 nci maddesi uyarınca da, turizmi Teşvik Kanununun 26/I fıkrası kapsamında⁴³ faaliyet gösterecek yabancılar da,

⁴¹ RG. 16.03.1982 t. No:17635.

⁴² RG. 01.03.1983 t. No:17974.

⁴³ m. 26 "Gerçek veya tüzel kişiler, Bakanlıktan gerekli belgeyi almak kaydı ile yat limanı işletmeciliği yapabilirler. Ancak; yabancılar tarafından kurulacak işletmelerde Türk uyruklu gerçek veya tüzel kişilerle ortaklık şartı aranır."

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı hükümlerine tabi olacaktır.

e -) 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu⁴⁴ Hükümlerine Göre Yabancılara Yaptırılacak Hizmetler

6235 sayılı Kanununun 34 ve 35 inci maddeleri uyarınca, yabancı mimar ve mühendisler gerekli iznin alınması suretiyle Türkiye'de çalıştırılmaktadırlar. Mevcut düzenleme uyarınca, Bayındırlık Bakanlığına yapılacak başvuru üzerine Bakanlık Mimar ve Mühendis Odaları Birliği'nin görüşünü de almak suretiyle bu izni verip vermemekte serbest olmakta, bir başka deyişle bu konuda izin vermekle yetkili birim Bayındırlık Bakanlığı olmaktadır.

6235 sayılı Kanununun 34 ve 35 inci maddelerinde değişiklik öngören Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısınının 26 ve 27 nci maddeleri, yabancı mimar ve mühendis çalıştırılabilmesi konusunda izin verme yetkisini Bayındırlık ve İskan Bakanlığından alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında verilmesi esasını getirmektedir.

Buna göre; yabancı müteahhit ve yabancı kuruluşlar, Türkiye'de devlet daireleri ile resmi ve özel kuruluş ve şahıslara karşı re'sen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik ve mimarlıkla ilgili işlerde, Bayındırlık ve İskan Bakanlığının ve Odalar Birliğinin görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı uzman çalıştırabileceklerdir. Yine bunun gibi, burada sözü edilen işler kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendis ve yüksek mühendis ile mimar ve yüksek mimarlar, Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca ile Odalar Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırabileceklerdir..

Görüldüğü üzere bu kez mimar ve mühendis odaları birliği ile birlikte Bayındırlık ve İskan Bakanlığının da görüşü alınmakta ancak karar verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında verilmiş olmaktadır.

f -) Özel Öğretim Kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığınca Verilecek izinle Çalıştırılacak Yabancı Personel

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 21/1 maddesi uyarınca Özel öğretim kurumlarında yönetim, eğitim ve öğretim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esas olmakla birlikte, gerektiğinde uzman ve usta öğreticiler geçici veya sürekli olarak bu kurumlarda çalıştırabileceklerdir. Yine

⁴⁴ RG. 04.02.1954 t. No:8625.

aynı maddenin 4 üncü fıkrası uyarınca da; kurumların özellikleri göz önünde tutularak, yönetici ve öğretmenlerde aranacak nitelik ve şartlar yönetmelikte belirtilecektir. Uygulamada bu nitelik ve şartları belirleyen, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin⁴⁵ 38 inci maddesi uyarınca, özel orta öğretim kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığından alınacak bir izinle yabancı öğretmen, uzman ve usta öğretici çalıştırılabilmektedir.

Bu şekilde, yabancı öğretmen, uzman ve usta öğretici çalıştırmak isteyen orta öğretim kurumu uygulamada öncelikle Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğünden, yabancı eleman çalıştırabilmek için ön izin almakta ve bunu takiben de Milli Eğitim Bakanlığına başvurularak çalıştırılmak istenen yabancı için çalışma izni başvurusunda bulunmaktadır. Bakanlığın evrak üzerinde yapmış olduğu incelemenin olumlu sonuçlanması üzerine, ilgili kişinin hangi dersi öğretebileceğini gösteren bir belge tanzim edilerek, kişi ikamet teskeresi almak üzere İç İşleri Bakanlığına gönderilmekte ve ikamet teskeresinin alınmasından sonra da kendisine birer yıllık süreler için çalışma izni verilmektedir⁴⁶.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısının 29 uncu maddesi ile bu konuda da bir değişiklik yapılması amaçlanmış ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 21 maddesine dördüncü fıkrasından sonra gelmek üzere yeni bir fıkra eklenerek, söz konusu kanun kapsamında çalışacak yabancıların, artık Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun hükümlerine tabi olması esas getirilmiştir. Yani artık yabancı okullarda çalıştırılacak yabancı öğretmen, uzman ve usta öğreticilerin de alacakları çalışma izinlerinin de, diğer yabancı çalışanlara uygulanacak esaslara tabi olacakları tasarıda düzenlenmektedir. Bu anlamda çalışma iznini verme yetkisinin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verildiği söylenebilecektir.

g -) 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu⁴⁷ Uyarınca Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapmasına İzin Verilebilecek Yabancı Öğretim Elemanlarınca Yapılacak Hizmetler

Yabancı öğretim elemanlarının yüksek öğretim kurumlarında çalıştırılabilmelerine ilişkin düzenlemeler içeren 2547 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca; yüksek öğretim kurumlarında, yabancı öğretim elemanları ilgili fakülte, enstitü veya yüksek okul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üze-

⁴⁵ RG. 23.06.1985 t. No:18790.

⁴⁶ ÖZDEMİR, s.16-17.

⁴⁷ RG. 06.11.1981 t. No:17506.

rine rektör tarafından yapılacak atamayla sözleşme ile görevlendirilebileceklerdir.

Ancak, yabancı öğretim elemanı ile üniversite arasında sözleşmenin yapılabilmesi için, 34 üncü maddenin son fıkrası⁴⁸ uyarınca, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmelerinin Yüksek Öğretim Kurulunca İç İşleri Bakanlığına bildirilmesi ve bakanlıktan iki ay içinde olumlu görüşün alınması gerekmektedir.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısı, yabancı öğretim elemanlarının yüksek öğretim kurumlarında çalıştırılmasına ilişkin esasları düzenleyen Yüksek Öğretim Kanununda herhangi bir değişiklik yapılmasını öngörmemektedir. Buna göre, yüksek öğrenim kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanlarının bu kurumlarda çalışabilmeleri koşullarında herhangi bir değişiklik öngörülmediği ve bu kimselerin yüksek öğrenim kurumlarında çalışabilmelerinin bugün olduğu gibi, İç İşleri Bakanlığınca Yüksek Öğretim Kurulunca kendisine yapılacak bildirimde olumlu görüş verilmesi ve üniversite rektörünce fakülte ve üniversite kurullarının uygun görüşleri alınarak görevlendirilmeleri ile mümkün olabileceği söylenebilecektir⁴⁹.

h -) 6326 sayılı Petrol Kanunu Uyarınca Verilecek İzinle Yabancılar tarafından Yapılabilecek Hizmetler

6326 sayılı Kanunun 119 uncu maddesi uyarınca, bir petrol hakkı sahibinin, petrol ameliyatının ifası için kendisine lüzumlu olabilecek yabancı idari 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 çalıştırılabilecektir. Yani bir başka anlatımla, Petrol Dairesi ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığından petrol arama ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak üzere izin almış olan bir petrol şirketi; istediği takdirde bu kez İç İşleri Bakanlığın- dan alacağı bir izinle yabancı eleman da çalıştırılabilecektir. Ancak, İç İşleri Bakanlığı söz konusu izni verirken Kanun uyarınca Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının görüşünü de göz önünde tutacaktır.

Petrol Kanunu, İç İşleri bakanlığından alınacak izin ile çalıştırılabilecek yabancı personel kavramını oldukça geniş tutmuş, idari ve mesleki personel veya uzman (mütehassıs) işçi ifadelerini kullanmak suretiyle

⁴⁸ 2880 sayılı Kanunla değişik.

⁴⁹ Bkz. Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, RG. 31.10.1983 t. No:18207.

petrol işlerinde faaliyette bulunabilecek herkesi bu kapsam içine almıştır⁵⁰.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı 28 inci maddesi ile, petrol işlerinde yabancı işçi çalıştırma izni verme yetkisini İç İşleri Bakanlığından alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına vermektedir. Buna göre, Tasarının 28 inci maddesi uyarınca Petrol Kanununun 119 uncu maddesinde yapılacak değişiklikle; Petrol hakkı sahiplerinin, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile İç İşleri Bakanlığının uygun görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen izinle yabancı idari ve mesleki personel ve uzman personel çalıştırabilecekleri öngörülmektedir.

ı -) 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'na Göre Serbest Bölgelerde Yabancılarca Yerine Getirilecek Hizmetler

Serbest Bölgeler Kanunu'nun 10 uncu maddesi uyarınca serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir ve buna ait esaslar yönetmelikle belirlenecektir. Ayrıca serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanacaktır.

Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin⁵¹ 18 inci maddesi uyarınca; faaliyet ruhsatı alan ve serbest bölgede belli bir işyeri bulunan gerçek veya tüzel kişiler, bölgede çalıştırma ihtiyacı duydukları yabancı yönetici ve vasıflı personel için "Çalışma İzni" almak üzere, Serbest Bölge Müdürlüğüne veya Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğüne başvuracaklardır. Başvuru, "Çalışma İzin Belgesi" almak için hazırlanmış matbu formların ve eklerinin doldurularak imzalanması suretiyle yapılacaktır.

Yapılan bu talep, Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğünce ilgili mercilerle de koordinasyon sağlanmak suretiyle değerlendirilecek ve uygun görülenlere "Çalışma İzin Belgesi" verilecektir. Faaliyet ruhsatı alan ve serbest bölgede belli bir işyeri bulunan gerçek veya tüzel kişiler, yanlarında çalıştırdıkları kişilerin Bölge içindeki hareket ve davranışlarından, çalışma esnasında üçüncü şahıslara veya Bölgeye verdikleri zararlardan ise müteselsilen sorumlu olacaklardır.

j -) 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'deki Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun⁵² Uyarınca Yapılacak Hizmetler

⁵⁰ *TEKİNALP*, s.155; *ÖZDEMİR*, s.18.

⁵¹ R.G. 10.03.1993 t. No: 21520.

⁵² R.G. 29.09.1981 t. No: 17473.

Türk soylu yabancıların, hem kamu kurumlarında hem de özel kuruluş ve işyerlerinde çalışabilecekleri esasını getiren Türk Soylu Yabancıların Türkiye'deki Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun, uyarınca Türk soylu yabancılar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere Türkiye'de tüm meslekleri icra edebileceklerdir. Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca; 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 şartıyla, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek usul ve esaslar çerçevesinde, Dışişleri ve ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığınca süreli olarak izin verilebilecek ve bu izin süresi sona erdiğinde yenilenebileceği gibi, her zaman geri de alınabilecektir. Yani bir başka deyişle, herhangi bir mesleğin icrası için Türk olma şartı aranıyorsa, bu şart artık Türk soylu yabancıya uygulanmayacaktır. Ancak o mesleğin icrası için özel kanunda aranan şartlara uyulması gerekmektedir.

2527 sayılı Kanununun uygulanmasına ilişkin konuları düzenlemek amacıyla bir de yönetmelik⁵³ çıkarılmıştır. Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek Ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Veya Özel Kurum, Kuruluş Veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin 3 üncü maddesi uyarınca; kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartı aranan meslek, sanat ve işlerde Türksoylu yabancıların çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilebilmesi için;

- İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,
- Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığına yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,
- Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Milli Eğitim Bakanlığınca onaylatmış bulunmak,
- O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Bakanlar Kurulunca tesbit edilmiş esaslara uygun olmak,
- Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmek,
- Mesleki kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmek,

⁵³ R.G. 14.01.1983 t. No: 17928.

— ve yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıracılık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilmiş olmak gerekmektedir.

Yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde çalışmasına veya meslek ve sanatını serbestçe yapmasına izin verilebilmesi için, oturulan yer mülki idare amirliğine bir dilekçe ile başvurulması ve bu dilekçeye üçüncü maddede gösterilen belgelerden gerekli olanların eklenmiş olması gerekmektedir. İllerde Emniyet Müdürlükleri, İlçelerde Emniyet Amirlikleri veya Emniyet Komiserliklerince, varsa eksiklikler tamamlandıktan sonra, emniyet noktasından da ilgilinin durumu incelenip ve hazırlanan dosya Valilik görüşünü belirten bir yazı ile İçişleri Bakanlığına gönderilecektir. Bunun gibi, resmi kurum ve kuruluşlar da bağlı oldukları Bakanlık kanalı ile çalıştırmak istedikleri meslek personeline izin verilmesini isteyebilecekler ve bu durumda dördüncü maddede sözü edilen dosya, bu kurum veya kuruluşlarca hazırlanarak bağlı oldukları Bakanlık aracılığı ile İçişleri Bakanlığına gönderilecektir.

İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünde dosya incelenip ve varsa eksiklikleri tamamlandıktan sonra Dışişleri ve ilgili Bakanlıkların da görüşü alındıktan sonra izin talebi hakkında karar verildiği takdirde çalışma izni verilerek, ilgili yerlere bildirilecektir⁵⁴. Belirli bir süre için verilebilecek olan bu izin, yenilenebileceği gibi gerekli görüldüğü hallerde de geri alınabilecektir.

Türk soylu yabancıların Türkiye'de çalışabilmelerine ilişkin olan 2527 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde değişiklik yapılması hükmünü içeren Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı uyarınca İç işleri Bakanlığına ait olan izin yetkisi, İç İşleri Bakanlığından alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmektedir. Buna göre; Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısının 30 uncu maddesi uyarınca 2527 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi değiştirilerek "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 Kanununa göre, İç İşleri ve Dış İşleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların olumlu görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir." hükmü getirilmektedir.

k -) 815 sayılı Kabotaj Kanunu Uyarınca İzinle Yapılabilecek Hizmetler

⁵⁴ Yönetmelik uyarınca ilgiliye, Türkiye'deki ikamet durumuna göre, belirli bir iş için iki yıla kadar çalışma izni verilebilir ve bu izin aynı sürelerle uzatılabilir.

Kabotaj Kanunu'nun 4 üncü maddesi uyarınca, hükümet geçici olarak ve hak oluşturmamak koşulu ile yabancı kurtarma gemilerinin yabancı uzman, kaptan veya tayfa istihdamına izin verebilecektir. Görüldüğü üzere burada sözü edilen izin, daha çok olağanüstü durumlara ilişkin olarak düzenlenmiş, geçici nitelik taşıyan ve sınırlı sayıdaki hizmet için söz konusu olan bir izindir.

1 -) Spor Klüplerinde ve spor dallarında Çalışacak Yabancılar

3289 sayılı Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun'un⁵⁵ 30 uncu maddesi uyarınca; Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü, lüzumu kadar yerli - yabancı spor uzmanı ve antrenörü, Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak çalıştırabilecek ve kimlerin spor uzmanı ve antrenör olarak sözleşmeli çalıştırılabileceği yönetmelikle tespit olunacaktır. Konunun düzenlendiği Sözleşmeli Spor Uzmanı ve Antrenör Çalıştırması Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca; Yabancı spor uzmanları ve antrenörler ile ilgili federasyon Yönetim Kurulu kararı, Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığının uygun görüşü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün teklifi, Bakanın onayı ile Maliye Bakanlığınca vizesi yapılan kişilerle sınav şartı aranmaksızın doğrudan sözleşme yapılabilecektir.

Yönetmeliğin 8 inci maddesi⁵⁶ uyarınca Yabancı spor uzmanı ve antrenör görevlendirilmesinde, yabancıнын ilgili spor dalında antrenörlük veya spor uzmanlık alanına ilişkin belgesi bulunması, ülkesinde veya başka bir ülkede üst düzeyde başarıyla son üç yıl antrenörlük, spor uzmanı olarak öğreticilik veya konusunda bilimsel çalışmalarda, araştırmalarda görev yapmış olduğunu belgelemesi gerekmektedir. Ancak uluslar arası alanda branşında başarıları bilinenlerden ilgili federasyonun veya birimin gerekçeli teklifi ve Genel Müdürün onayı ile referans belgesi aranmayacaktır.

Diğer yandan; Sporcu Lisans, Tescil, Vize ve Transfer Yönetmeliği'nin Yabancı Uyruklu Sporcuların Lisans Tescil Vize ve Transfer İşlemleri başlıklı 12 nci maddesi uyarınca da; spor federasyonları, faaliyette buldukları spor dallarında kulüplerin bir sezonda en çok kaç yabancı uyruklu sporcuyla hangi tarihlerde tescil, vize ve transfer yapabileceklerine dair esasları, hazırlayacakları ve federasyon başkanının teklifi, Genel Müdürün onayı ile yürürlüğe girecek bir talimat ile belirleyeceklerdir. Yabancı uyruklu sporcuların tescil, vize ve transfer yapabilmesi için en az bir yıllık oturma izni ile bağlı oldukları ülke federasyonlarından gerekli

⁵⁵ R.G. 28.05.1986 t. No:19120.

⁵⁶ Değişiklik RG. 02.11.2001 t. No: 24571.

iznin federasyonca alınması zorunludur. Türkiye'de ikamet eden yabancı uyruklu sporculara, ikametlerini belgelemeleri ve başka bir ülkede sporcu olmadıklarını taahhüt etmeleri halinde ferdi lisans verilecektir.

m -) Film Çekimi ve Kültürel ve Sanatsal Faaliyette Bulunacak Yabancılar

Sinema Video Ve Müzik Eserleri Yapımcıları İle Film Çekmek İsteyen Yabancılar Ve Yabancılarla Yapılacak Ortak Yapımlar Hakkında Yönetmeliğin⁵⁷ 7. maddesi uyarınca; Türkiye'de ticari amaçla film çekmek isteyen yabancı gerçek tüzelkişiler, bunlar adına faaliyet gösteren T.C. uyruklu gerçek ve tüzelkişiler Kültür Bakanlığından izin almak zorundadırlar. Bunun için, Türkiye'de ticari amaçlı film çekimi için, müracaat formu ile birlikte yurt dışında T.C. temsilciliklerine, yurt içinde ise Kültür Bakanlığına müracaat edilecektir.(m.8). Bu şekilde Madde 9- Türkiye'de film çekimi yapmak isteyen yabancı yapımcılar veya bunlar adına faaliyet gösteren yerli yapımcılar ile ortak yapım isteğinde bulunan yerli veya yabancı yapımcılar, eksiksiz olarak doldurup imzaladıkları müracaat formunu Kültür ve Turizm Bakanlığına ibraz ettiklerinde "İzin Belgesi" düzenlenecek ve izin belgesinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara bilgi için gönderilecektir.

Film yapımına izin verilmesi halinde, görev alacak yabancı elemanlara ait gerekli bilgi ve belgelerin Kültür ve Turizm Bakanlığınca topluca İçişleri Bakanlığına gönderilmek suretiyle bunların ikametleri sağlanacaktır(m.12). Diğer yandan, yapımcılar film çekiminin yapılacağı mahallin en büyük mülki idare amirliğine işin başlaması ve bitiş tarihi ile Kültür Bakanlığına yapım hakkında yazılı bilgi verdiklerini bildirmekle yükümlü olacaklardır(m.16). Ayrıca yabancı yapımcılarla, ortak yapımlarda yapımcılar, Kültür Bakanlığına film çekiminin tamamlandığını, Türkiye'deki çalışmanın sona erdiğini, ayrılacakları tarihi bildirerek izin belgesini iade etmek zorundadırlar.

n -) Yabancı Ülke Kültür Kurumlarında Çalışanlar ile Rahip ve Rahibelerin Gördükleri Hizmetler

⁵⁷ R.G. 04.09.1986 t. No: 19211 ; Değişiklik R.G. 26.06.1987 t . No: 19499 ; Değişiklik R.G. 12.10.1988 t. No: 19957 ; Söz konusu Yönetmelik, kimlerin yapımcı olabileceğini, niteliklerini, uymaları gereken kuralları, amatör çalışmaları, Türkiye'de film çekmek isteyen yabancıların veya bunlar adına hareket edecek T.C. uyruklu kişilerin tabi olacağı esasları ile ortak yapım esaslarına ilişkin hükümleri kapsamaktadır. Ancak bu Yönetmelik hükümleri, Türkiye Radyo- Televizyon Kurumu'nun ve/ veya münhasıran Kurum yayınlarında kullanılmak üzere üçüncü şahısların; üreteceği, ithal edeceği veya Kurum'un yerli ve yabancı gerçek ve tüzelkişilerle ortak yapım ve sipariş verme yoluyla gerçekleştireceği film, video, plak, ses kaseti, manyetik band ve benzeri eserler hakkında uygulanmayacaktır.(m.2)

Büyükelçilik ve konsolosluk okulları ile Türkiye'de faaliyet gösteren yabancı ülkelerin kültür kurumlarında çalışacak yabancılara karşılıklılık esasına uygun olarak ikamet izni verilmektedir.

İç İşleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 162 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Konulu Genelgesi uyarınca, söz konusu kurumlarda görev alacak yabancı uyruklu personelin çalışma izinleriyle ilgili taleplerin diplomatik kanaldan yani Dış İşleri Bakanlığı aracılığı ile İç İşleri Bakanlığına intikal ettirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden, bu kurumlarda çalışmak üzere ilk defa izin alacak yabancıların işlemleri resen yapılmayarak İç İşleri Bakanlığının talimatı beklenecek ve valiliklere bu kurumlar ve şahıslar tarafından yapılacak müracaatlar Dış İşleri Bakanlığına yönlendirilecektir.

Diğer taraftan yabancı devletlerin ülkemizdeki, dini, hayri ve sıhhi kurumlarında görev alacak yabancı rahip ve rahibeler ile diğer görevlilerin talepleri de aynı çerçevede değerlendirilecektir.

II - YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞABİLMELERİ KOŞULLARI

A - Mevcut Mevzuatımıza Göre Yabancıların Türkiye'de Yabancılarca Yapılması Yasaklanmamış Bir İşte Çalışabilmeleri Koşulları

1- Genel Olarak

Yukarıda ayrıntılı olarak belirtildiği üzere yabancıların ülkemizde yapamayacakları ve özel izinlerle yapabilecekleri, çalışabilecekleri işler mevzuatımızda farklı kanunlarda ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu anlamda yabancıların ülkemizde diledikleri tüm işleri yapabilmelerinin mümkün olmadığı sadece kanunlarla düzenlenmiş bulunan belirli izinlerin alınması koşulu ile bazı meslekleri icra edebilecekleri söylenebilir. Bir başka deyişle, yabancıların ülkemizde bir iş icra etmeleri için öncelikle söz konusu bu işin mevzuatımızca yabancılarca yapılması yasaklanmamış işlerden olması gerekmektedir.

Bu şekilde Türkiye'de yabancılarca yapılması yasaklanmamış ya da belirli izinlerin alınması koşulu ile yabancıların yapabileceği kabul edilen işlerde çalışmak isteyen yabancılar yine Kanunlarımızda belirtilen belirli bir prosedüre uymaları koşulu ile bu işlerde faaliyet gösterebilecek ve çalışabileceklerdir. Yani bir başka deyişle, Türkiye'de bir iş tutacak yabancıların, çalışma izni alınması ile ilgili prosedürde öngörülen şartları yerine getirmeleri gerekmektedir.

Halen devam eden uygulamaya göre, ülkemizde çalışmak isteyen yabancılar öncelikle dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi; çalışma vizesi ile Türkiye'ye geldikten sonra da 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İka-

met ve Seyahatleri Hakkındaki Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca emniyet makamlarından çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi almaktadırlar. Yani, yabancılara çalışma ve oturma izinleri genel olarak İç İşleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğüne verilmekte ancak bir yabancının Türkiye'ye çalışmak amacıyla gelmek istemesi halinde, bunu gerçekleştirebilmesi için öncelikle yabancı ülkedeki Türk Konsolosluklarından çalışma vizesi alması gerekmektedir⁵⁸.

2 - Yabancı Ülkelerdeki Türk Konsolosluklarından Alınması Gereken Çalışma Vizesi

a - Genel Kural

Türkiye'ye çalışmak amacı ile gelmek isteyen bir yabancı her şeyden önce yabancı ülkelerdeki Türk konsolosluklarına başvurmak ve bu konsolosluklardan çalışma vizesi almak zorundadır⁵⁹. Zira, 5682 sayılı Pasaport Kanununun⁶⁰ 4 üncü maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca; mültecilerin ve iskan hakkındaki mevzuat dışında olarak yurt tutmak maksadıyla gelen yabancıların, pasaportları olsun olmasın Türkiye'ye kabulleri İç İşleri Bakanlığının kararına bağlı olacaktır. Madde metninde yer alan "yurt tutmak" kavramının, Türkiye'ye turistik veya gecici amaçla gelmiş olmayıp burada uzun süreli olarak yaşamak ve çalışmak amacıyla gelmiş olmayı ifade ettiği söylenebilecektir.

Bu anlamda, çalışmak üzere Türkiye'ye gelmek isteyen yabancının öncelikle Türkiye'ye gelmeden önce yabancı ülkedeki Türk konsolosluklarına başvurması ve yapmak istediği işi belirterek bu yönde bir çalışma vizesi talep etmesi gerekmektedir. Aksi halde uygulamada normal bir seyahat vizesi alarak Türkiye'ye giriş yapan ve Türkiye'ye girdikten sonra emniyet makamlarına başvurarak çalışmak istediğini belirten bir yabancının bu izni Türkiyede alması mümkün olmamakta ve tekrar Türkiye dışına çıkıp başka bir ülkedeki Türk konsolosluğuna bu yönde bir taleple başvurması istenmektedir.

Ancak doktrinde⁶¹ bu uygulama eleştirilmekte ve çalışma amacı olmaksızın, başka bir sebeple Türkiye'ye gelen bir yabancının sonradan çalışmak istemesi halinde, yabancının tekrar Türkiye dışına çıkıp yabancı bir ülkedeki Türk konsolosluğuna başvurarak çalışma vizesi talebinde bulunmasına gerek olmadığı ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, Türkiye'ye başka bir amaçla gelmişse ve sonradan çalışmak istenilmişse artık

⁵⁸ ÇELİKEL, A / GELGEL, G. ; Yabancılar Hukuku, 8. Bası, İstanbul 1998, s. 112 ; TEKİNALP, s.115 ; ÖZDEMİR, s.12.

⁵⁹ ÇELİKEL/GELGEL, s. 112 ; TEKİNALP, s.115; ÖZDEMİR, s.12.

⁶⁰ RG. 24.07.1950 t. No: 7564.

⁶¹ ÇELİKEL/GELGEL, s.113 ; TEKİNALP, s.116-117.

Türkiye'deki resmi makamlardan söz konusu çalışma vizesi alınabilecektir. Bu görüş Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'un 7 nci maddesine dayandırılmaktadır. Zira söz konusu 7 nci maddenin A bendi; Türkiye'ye sırf iş tutmak için gelecek sanat ve meslek erbabı olup da tutacağı iş, kanunlar gereğince Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan yabancılara ikamet tezkeresi verilmez hükmünü içermektedir. Madde hükmünün karşıt kavramından hareket eden görüş sahipleri, madde hükmünden Türkiye'de bulunan ve ikamet ve çalışma izni için ilgili makamlara başvurmuş olan yabancıya, yapacağı iş Türklere hasredilmemiş olması halinde ikamet izni verilebileceği anlamının çıktığını savunmaktadırlar⁶².

Kanımızca, Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'un 7 nci maddesinin esas olarak Türkiye'de ikamet teskeresinin reddolunacağı hallere ilişkin olduğu göz önünde tutularak ve yurt dışından Türkiye'ye giriş yapacak kimselerin ülkeye giriş amaçlarının ve bunlara ilişkin izinlerin genelde Pasaport Kanununda düzenlenmesinin amaca daha uygun olacağı düşünülerek, Pasaport Kanununun 4 üncü maddesinin son fıkrasında yer alan "...yurt tutmak maksadıyla Türkiye'ye gelen yabancıların Türkiye'ye kabulleri İç İşleri Bakanlığının kabulüne bağlıdır" ifadesinden hareket ederek, çalışma vizesinin Türkiye'ye giriş yapmadan önce alınması esası kabul edilebilecektir. Bu şekilde de yurt dışındaki konsoloslukları yanılarak, turist görünümünde ülkeye girdikten sonra buradaki yetkili makamlara sürekli çalışma izni talebi ile başvurulması ve böylelikle yabancılara tanınabilecek bu tür bir hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilebilecektir.

Yabancı ülkelerdeki türk konsolosluklarından alınması gereken çalışma vizesinin, Türkiye'ye çalışma amacı ile gelecek olan yabancı tarafından alınması uygulamasında; yabancılar bu yöndeki taleplerini dış temsilciliklerimizden yapmakta ve söz konusu bu çalışma izin başvuruları konsolosluklar aracılığı ile Dış İşleri Bakanlığına oradan da İç İşleri Bakanlığına aktarılmaktadır. İç İşleri Bakanlığı da yapmış olduğu araştırma ve inceleme sonucunu tekrar Dış İşleri Bakanlığı kanalı ile dış temsilciliğe iletmekte ve dış temsilcilik de bu sonuca göre ya vize vermekte ya da vermemektedir.

Ancak söz konusu bu prosedürün; zaman kaybına, iş gücünden verimli bir şekilde istifade edilememesine ve yabancı sermaye girişi ile ilgili aksamalara neden olması sebebiyle, İç İşleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünün 17.07.2000 tarihli ve 162 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri konulu Genelgesi ile iş payasasındaki durum, çalışma hayatındaki

⁶² TEKİNALP, s.116-117. Karş. ÖZDEMİR, s.13.

gelişmeler ile sermaye hareketleri ve beklentiler dikkate alınarak, dış temsilciliklerimiz kanalı ile çalışma vizesi alınması prosedürüne ilişkin olarak bürokratik işlemleri en aza indirmek amacıyla bazı esaslar getirilmiştir.

Buna göre, 162 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri konulu Genelge uyarınca, yabancılar, çalışma vizesi taleplerine ilişkin müracaatlarını çalışma izin yazılarının bir örneği ile dış temsilciliklerimize yapacaklardır. Çalışma vizesi talebi, ilgili dış temsilcilik tarafından Dış İşleri Bakanlığı kanalı ile eski uygulamada olduğu gibi İç İşleri Bakanlığına gönderilecektir. İç İşleri Bakanlığına gönderilen bu talepler, süratle değerlendirilmeye alınarak sonuçlandırılacaktır. Ancak yazışma ve evrak sevk işlemlerinden kaynaklanacak gecikmelerin ortaya çıkmasının önlenmesi amacıyla, Dış İşleri Bakanlığının çalışma vizesi talebi ile ilgili teleks mesajının İç İşleri Bakanlığına gönderildiği tarih esas alınarak 30 gün içerisinde cevap alınmayan evraklar olumlu kabul edilecek, Dış İşleri Bakanlığı ve ilgili dış temsilcilik tarafından da uygun görülmesi, yabancıların pasaport veya yerine geçen bir belge hamili olması ve Türkiye'ye girişi istizana bağlı veya yurda girişi yasak kişilerden olmaması kaydıyla kendilerine çalışma vize-leri verilecek, İç İşleri Bakanlığının bu konudaki görüş yazıları beklenilmeyecektir.

Ancak buna karşılık, dış temsilciliğin, Dış İşleri Bakanlığı kanalı ile İç İşleri Bakanlığına ilettiği çalışma vizesi talebinde her hangi bir olumsuz görüş mevcutsa, bu durumda yukarıda sözü edilen 30 günlük süre dikkate alınmayarak İç İşleri Bakanlığının görüşleri beklenilecektir. Görüldüğü üzere, Genelge, yurt dışından yapılan çalışma vizesi taleplerinin cevaplarının gecikmesi sebebiyle ortaya çıkabilecek olumsuz durumların minimuma indirilebilmesini amaçlamakta ve özellikle yabancı sermayenin en fazla eleştirdiği bürokratik zorlukların biraz olsun azaltılması amacına hizmet etmektedir.⁶³

b - Çalışma Vizesi Alınmaksızın Çalışma İzni Alınabilmesi İmkanı

Çalışma vizesi alınmasına ilişkin yukarıda belirttiğimiz genel kural ve uyulması gereken prosedür bu olmakla birlikte, uluslar arası alanda diğer ülkelerle yapılan ikili ya da çok taraflı anlaşmalarla, çalışma vizesi alınması konusunda değişik kurallar getirilebilmektedir⁶⁴. Bu anlamda

⁶³ Diğer yandan; konsolosluklar tarafından yukarıda sözü edilen İç İşleri Bakanlığına sorma prosedürüne tabi olmaksızın istisnai olarak çalışma vizesi verilebilmesi de mümkündür. Ancak böyle bir vizenin verilebilmesi için, Türk kuruluşlarınca Türkiye'ye çağrılmalarında fayda görülen uzman, montör, teknisyen ve mühendislerle ülkemizde sanayi tesislerinin yapılmasını üstlenmiş olan yabancı firmaların bu inşaatlarda istihdam edecekleri uzmanların söz konusu olmaları gerekmektedir. *TEKİNALP*, s.116; *ÖZDEMİR*, s. 13.

⁶⁴ *TEKİNALP*, s.117 ; *ÖZDEMİR*, s. 13.

Türkiye ile arasında bu tür bir anlaşma bulunan devletlerin vatandaşları bu anlaşmada sözü edilen esaslara tabi olacaklardır.

Ayrıca yine yukarıda da belirttiğimiz üzere, genel çalışma vizesi uygulaması dışında, mevzuatımızda bazı çalışma alanları için çalışma izni verilmesinde İç İşleri Bakanlığı dışında değişik Bakanlıkların da bu izni verebilme ve bu izinlerin alınmasında farklı prosedürler uygulayabilme yetkileri bulunmaktadır. Bu da uygulamada, izinlerin tek bir makamdan verilmemesinin ortaya çıkardığı bir çok sorunla karşılaşılmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte bu tür farklı Kanunlarda yer alan düzenlemeler sözünü ettiğimiz genel çalışma vizesi açısından özellik arzeden durumlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu anlamda uygulamada ortaya çıkabilecek karmaşa ve bürokratik işlemlerin azaltılması amacıyla Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısı yabancıların çalışma izinlerinin genelde tek merkezden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesi ve ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma izinlerini verirken ilgili bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerine başvurması esaslarını içermektedir.

3 - Türkiye'ye Geldikten Sonra Alınacak Çalışma Meşruhatlı İkamet Teskeresi

a - Genel Olarak

Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'un 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; iş tutmak maksadıyla Türkiye'ye gelen yabancılar, geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamadan önce ikamet teskeresi almak zorundadırlar.

Bu çerçevede hükümler içeren İç işleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 147 sayılı Genelgesi uyarınca; yabancıların dış temsilciliklerimizden geçerli bir çalışma vizesi alarak Türkiye'ye gelip emniyet makamlarına müracaat etmeleri, yasal süreler içinde Türkiye'de bulunuyor olmaları, belirttikleri işyerinde çalışacaklarının anlaşılması ve illerince de adli, idari ve siyasi bakımdan sakınca bulunmaması koşullarıyla, çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi almaya hak kazanabileceklerdir. Bunun sonucu olarak da çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi tanzim edilecek ve bu konuda İç İşleri Bakanlığı'ndan ayrıca bir talimat beklenilmeksizin resen bu belge verilecektir. Ancak bu belgenin tanzim edilebilmesi için çalışma iznini veren kurumun ilgili Valiliğe hitaben göndermiş olduğu çalışma izin yazısının bulunması esastır. Zira, çalışmak üzere tanzim edilecek ikamet teskereleri, çalışma vizelerine istinaden Bakanlık talimatı beklenilmeksizin valiliklerce resen tanzim edileceğinden, çalışma izninin

bir örneğinin, izni veren kurum tarafından yabancının çalışacağı valiliğe de gönderilmesi gerekmektedir.

Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkındaki Kanununun 15 inci maddesi uyarınca da, Türkiye'de çalışan yabancı, işe başladıktan itibaren en çok onbeş gün içinde ikamet ettiği yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bir vasıtayla haber vermeye ve bu durumu ikamet teskeresine kaydettirmeye mecburdur. Bu konuda çifte bir denetim amaçlayan Kanun' un 16 ncı maddesi ise, işverene de bir bildirim yükümlülüğü getirmiş ve bir yabancı çalıştıran işvereni, yabancının adını ve soyadını, taabiyetini, mesleğini, taşıdığı ikamet teskeresinin tarih ve sayısını, ikamet adresini ve gördüğü işle aldığı maaş ve ücret miktarını gösterir imzalı bir beyannameyi yabancının işe başlamasını takip eden en çok onbeş gün içinde en yakın polis veya jandarma karakoluna vermekle yükümlü kılmıştır.

b - Çalışma Meşruhatlı İkamet Teskeresinin Tanziminde Göz Önünde Bulundurulacak Hususlar

Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'unun 7 nci maddesi uyarınca, Türkiye'ye çalışmak amacıyla gelen yabancıya, yapacağı iş kanunlar gereğince Türklere tahsis edilmiş bir iş ise ikamet teskeresi verilmeyecektir. Bu anlamda bir yabancı tarafından ikamet teskeresi talebi ile emniyet makamlarına başvuru yapıldığında, ilgili birim öncelikle yabancı tarafından yapılacağı beyan edilen işin, yabancılara çalışma yasağı getiren mevzuata göre Türkiye'de yabancılara yapabileceği bir iş olup olmadığı tespit edilecektir. Bu tespit yapılırken de yukarıda da belirtildiği üzere 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu ile yabancılara verilmiş olan çalışma hakları ile 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkındaki Kanun'da yer alan yasaklara getirilmiş istisnalar göz önünde tutulacaktır.

Kural olarak, çalışma meşruhatlı ikamet teskeresinin tanziminde öncelikle yabancıların dış temsilciliklerimizden geçerli bir çalışma vizesi almış olmaları şartı aranmaktadır. Ancak bazı hallerde istisna olarak çalışma vizesi koşulu aranmaksızın çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi tanzim edilebilecektir . Buna göre;

— Öğrenim görmek üzere ikamet teskeresi almış olanlar hariç; her hangi bir sebeple en az 6 aylık bir süre ile ikamet izni sahibi olup da bu süre içinde çalışma izni almış olanlardan ve

— Çalışmak üzere ikamet iznine sahip iken ikametine 6 aydan fazla ara vermeyen yabancılardan çalışma vizesi istenmeyecek, bunlara çalışma

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

izinlerine istinaden çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi tanzim edilecektir(162 sayılı Genelge).

Diğer yandan, 162 sayılı Genelge uyarınca, Çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi almış olan yabancılardan, konumu değişmiş olsa dahi (adres, iş, firma, statü, medeni hal ve ikamet teskeresi aldığı ilden başka bir ile nakil vb. değişiklikler) ikamette kesinti(altı aylık ikamet izni boşluğu) söz konusu değilse, çalışma izniyle ilgili yukarıda belirlenen esaslar dahilinde, çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi ilgili valilikçe İç İşleri Bakanlığı talimatı beklenilmeksizin uzatılmaya devam edilecektir.

Yabancıların çalıştığı şirketle veya kamu kuruluşuyla olan sözleşmelerini karşılıklı olarak feshettiklerinin anlaşılması halinde ise, çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi, veriliş şekline bakılmaksızın iptal edilecek ve İç İşleri Bakanlığına bilgi verilecektir.

c - Çalışma Meşruhatlı İkamet Teskerelerinin Süresi

Yabancıların çalışma izinleri konulu İç İşleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünün 162 sayılı Genelgesi uyarınca; 145 sayılı İç İşleri Bakanlığı Genelgesinde A Grubu Ülke vatandaşı⁶⁵ olarak sınıflandırılan yabancılara çalışma izin süreleri el verdiği takdirde, çalışma vizelerine istinaden ilk tanzimde iki, bunu takiben üç ve devamında da beşer yıllık sürelerle çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi re'sen tanzim edilecektir. Diğer yandan, 145 sayılı İç İşleri Bakanlığı Genelgesinde B Grubu Ülke vatandaşı olarak sınıflandırılan yabancılara ise, çalışma izin süresi el verdiği takdirde ilk tanzimde bir, ikinci ve üçüncü uzatmalarda ikişer, devamında da beşer yıllık sürelerle çalışma meşruhatlı ikamet teskeresi tanzim edilecektir

B - Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısı uyarınca Yabancıların Türkiye'de Yabancılarca Yapılması Yasaklanmamış Bir İşte Çalışabilmeleri Koşulları

1 - Genel Olarak

Türkiye'deki mevcut uygulamada çalışma izninin kural olarak yurt dışında konsoslosluklarca, yurt içinde de İç İşleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünce verilmesi esastır. Ancak genel kural bu olmakla birlikte, farklı kanunlarla yapılan düzenlemeler sonucunda yabancılara çalışma izninin verilmesinde bir çok farklı makam ve merciin rol aldığı görülmekte ve bu da uygulamada bir takım zorluklara ve yabancı işçi ça-

⁶⁵ Söz konusu bu sınıflandırma saymak suretiyle İç İşleri Bakanlığının 145 Sayılı Genelgesinde yapılmıştır.

alışmasının kontrolünde ortaya çıkan aksamalar sebebiyle yabancı kaçak işçiliğe neden olmaktadır.

Gerçekten çok önemli bir unsur olan iznin tek bir merkezden verilmesi ve kontrolün bu şekilde çok daha kolay olabileceği esasından hareket edilerek söz konusu Tasarı ile yabancıların çalışma izinleri ile ilgili işlemleri yapmak görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiş ve bir çok Kanunda değişiklik yapılarak çalışma izinlerinin tek bir merkezden verilmesi amaçlanmıştır.

Bu şekilde Tasarı ile, Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışan yabancılar ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler Kanunun kapsamına alınarak çalışma izninin tek merkezden verilmesi amaçlanmıştır . Buna karşılık, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde ve karşılıklı prensipleri esas alınarak kapsam dışında bırakılan yabancılar; 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29 uncu maddesinin ikinci cümlesi kapsamına girenler⁶⁶; basın sektöründe çalışan yabancılar ve kanunun verdiği yetkiye dayanarak bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarınca çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancılar kapsam dışı tutulmuştur. Bu anlamda, Türkiyede bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları kapsamına alan tasarıda; bağımlı çalışan yabancı kavramı, gerçek ve tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığında çalışan yabancıları; bağımsız çalışan yabancı kavramı ise, başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıları ifade etmektedir.

Tasarıda temel ilkelerde Türkiye ve Avrupa Birliği Ortaklık Konseyi kararları paralelinde düzenlemeler yapılmış ve bununla birlikte Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelere aykırı olunmaması amaçlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilecek çalışma izinleri; genel çalışma izni, özel çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilecek olan çalışma izinleri olarak dört grupta toplanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek bu izinlerin yanı sıra, bazı kanunlarda çalışma izni vermeye yetkili kılınan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni vermeye devam edebilecekleri ve yabancı istihdam edebilecekleri Tasarıda öngörülmüş ancak, bu hallerde yabancı çalıştırılması durumunda yabancıların istihdamına ilişkin belirli bilgilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi esasları getirilmiştir. Bu şekilde de özellikle denetim ve planlama ko-

⁶⁶ M.29/cümle 2 "doğumla Türk Vatandaşlığını kazanmış olup da sonradan Bakanlar Kurulundan çıkma izni almak suretiyle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişiler ve bunların kanuni mirasçıları,"

nusunda büyük önem taşıyan Türkiye'de çalışan yabancılarla ilgili istatistiki bilgi ve verilere tek merkezden ulaşma imkanına ulaşılmaması amaçlanmaktadır.

Ayrıca yine Tasarı uyarınca; yabancılar ve işverenlerin, yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri, Bakanlık baş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişlerinin yanı sıra genel bütçeye dahil ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve inceleme sırasında denetlenecektir.

Bunun dışında, Tasarının geçici 1 inci maddesi uyarınca; halen bağımlı veya bağımsız olarak çalışan yabancılarla, bu Tasarının kabul edilerek yürürlüğe girdiği tarihten önceki mevzuat hükümlerine göre verilmiş olan çalışma izinleri, bu Tasarı uyarınca Bakanlıkça uzatılmadığı, iptal edilmediği veya hükmünü kaybetmediği müddetçe sürelerinin sonuna kadar geçerli olacaktır. Ayrıca bu Tasarının kabul edilip yürürlüğe girdiği tarihten önce kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni verdiği veya istihdam ettiği yabancılarla ait bilgiler üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilecektir⁶⁷(Ek Madde 2).

2 - Yabancıların Türkiyede Çalışabilmesi İçin Çalışma İzni Alması

a - Genel Olarak

Tasarıya göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekmektedir. Ancak, ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilecektir. Yani, yabancı işçilerin çalışmasında kural olarak önceden izin alma prensibinin geçerli olduğu ancak istisnai olarak ikili ve çok taraflı anlaşmaların var olması halinde izin yükümlülüğünün tamamen ortadan kalkabileceği, buna karşın ülke menfaatlerinin gerektirdiği ya da mücbir sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan hallerde bu yükümlülüğün ortadan kalkmayacağı fakat çalışmaya başladıktan sonra iznin alınabileceği söylenebilecektir.

Diğer yandan Tasarının 11 inci maddesi uyarınca, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasının

⁶⁷ Bunun gibi, bu Tasarının kabul edilip yürürlüğe girdiği tarihten önce çalışma izni başvurusu yapılan ve işlemleri devam eden yabancıların çalışma izinleri, Tasarının kabul edilip yürürlüğe girdiği tarihten önceki yetkili kamu kurum ve kuruluşları tarafından verilecek ve çalışma izninin veriliş tarihinden itibaren bir ay içinde gerekli bilgiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilecektir(Ek Madde 3).

daki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ışığında ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, belirli bir meslek, işkolu, tarım, sanayi veya hizmet sektörü ya da mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılabilir.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısında yabancıların Türkiye'de çalışabilmek amacıyla alabilecekleri çalışma izinleri dört gruba ayrılmıştır.

b - Çalışma İzni Türleri

aa - Genel Çalışma İzni

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısının 5. maddesi uyarınca; Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe genel çalışma izni, piyasadaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet aktinin veya işin süresine göre belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere bir yıl süreli olarak verilebilecektir.

Madde metninden anlaşılacağı üzere, işçinin çalışma izni bir defa da en çok bir yıl süreli olarak verilebilecektir. Ayrıca bu izin de verilirken işçinin ikamet izninin süresi, yapacağı işin süresi ve aynı zamanda çalışma hayatının içinde bulunduğu sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikler dikkate alınacaktır. Bu anlamda yabancı işçilere çalışma izni verilirken öncelikle iş piyasasındaki durum ve ülkedeki istihdama ilişkin gelişmelerin göz önünde tutulacağı söylenebilecektir.

Genel çalışma izni olarak adlandırılan bu bir yıllık çalışma izninin süresi, geçerlilik süresi sona erdikten sonra aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere tekrar uzatılabilecektir(m.5/2).Görüldüğü üzere, bir yıllık çalışma izni süresinin sonunda, kendisine çalışma izni verilen yabancıların çalışma izin süresi çalıştığı yeri değiştirmemesi ve aynı meslekte çalışması koşulu ile tekrar uzatılabilecektir. Bu durum çalışma izin sürelerinin uzatılarak üç yıl boyunca devamı süresince böyle olacaktır. Buna karşılık, alınan birer yıllık çalışma izin süreleri ile çalışılan üç yıllık çalışma süresinin sonunda ise; uygun görüldüğü takdirde bu kez yine aynı meslekte fakat dilediği işverenin yanında çalışmak üzere çalışma izninin süresi uzatılabilecektir. Bir başka deyişle, çalışma izni verilen yabancıların ilk üç sene içerisinde çalıştıkları işyerini değiştirmemeleri amaçlanmış, üç senenin dolmasından sonra da artık bu konuda yabancı çalışana bir serbestlik getirilmiştir.

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler de Tasarının 9 uncu maddesi uyarınca, kanuni çalışma süresine dahil edilmektedir.

Diğer yandan, bu şekilde Türkiye'ye çalışma izni olarak gelen ve Türkiye'de çalışan yabancıların beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu ve bakmakla yükümlü olduğu eş ve çocuklarına çalışma izni verilmesi ise, bunların Türkiye'de çalışma izni bulunan yabancıyla birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmeleri koşuluna tabi tutulmuştur.

Tasarının 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında çalışma izinleri açısından önem taşıyan ikamet koşulunun hesaplanmasında kesinti sayılan halleri belirtmiştir. Buna göre, mücbir sebepler dışında, aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalanlar ile Türkiye'de bulunmasına rağmen ikamet teskeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ihmalde bulunan yabancıların ikameti kesintiye uğramış sayılacaktır.

bb - Özel Çalışma İzni

Tasarı uzun yıllar Türkiye'de ikamet etmiş ve uzun bir süre Türkiye'de çalışma iznine sahip olan yabancılar için, "özel çalışma izni" adı altında süresiz olarak verilecek bir çalışma iznini de düzenlemektedir. Buna göre tasarının 6.maddesi uyarınca; Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe; en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden ve toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılarla, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz özel çalışma izni verilecektir.

cc - Bağımsız Çalışma İzni

Tasarının 7 nci maddesi uyarınca Türkiye'de her hangi bir işyerinde bağımlı olarak değil de, bağımsız çalışacak yabancılarla, Türkiye'de en az 5 yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmak koşuluyla, İç İşleri Bakanlığının ve ilgili diğer bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilebilecektir.

Görüldüğü gibi bir işyerinde bağımlı olmaksızın, kendi başına bağımsız olarak çalışmak isteyen bir yabancıların alacağı çalışma izninin tabi olduğu prosedür, bağımlı olarak çalışanların tabi olduğu prosedüre göre daha kapsamlıdır. Öncelikle 5 yıllık kanuni ve kesintisiz bir ikamet koşulu getirildikten sonra İç İşleri bakanlığı ve diğer ilgili Bakanlık ve kuruluşların görüşlerinin alınması koşulu getirilmiştir. Kanımızca bürokrasi-

nin oldukça yavaş işlediği ülkemizde, söz konusu görüşlerin alınması zorunluluğu bu yöndeki bir iznin çok kısa bir sürede alınmasını mümkün kılmayacaktır. Bu arada yine kanunlarda yer alan, yabancıların çalışmayacakları işlere ilişkin hükümler de bu izin verilirken göz önünde tutulacaktır.

dd- İstisnai Hallerde Çalışma İzninin Verilmesi

Yabancılara genel çalışma izninin ya da özel çalışma izninin verilebilmesi için kural olarak yukarıda sözü edilen ikamet sürelerinin ve çalışma izin sürelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Ancak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısının 8. maddesi uyarınca, bazı niteliklere haiz yabancılara istisnai olarak bu Kanunda öngörülen sürelerle tabi olmaksızın çalışma izni verilebilecektir. Buna göre, kanunda yer alan sürelerle tabi olmaksızın çalışma izni verilebilecek olan yabancılar 8. maddede şu şekilde sınıflandırılmıştır :

a - Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyle Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan veya evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte Türkiye'de yerleşmiş olan yabancılar ile bunların çocuklarına,

b - 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29 uncu maddesinin ikinci cümlesi kapsamına girmeyen Türk vatandaşlığını kaybedenler ile bunların fûruuna⁶⁸

c - Türkiye'de doğan veya kendi milli kanununa, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksek okul veya üniversiteden mezun olan yabancılar

d - 2510 sayılı İskan Kanununa göre, muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılar

e - Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarına,

f - Yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idari ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere Türkiye'de bulunan büyükelçilikler, konsolosluklar ve uluslararası kuruluşların temsilci-

⁶⁸ Yani, doğumla Türk Vatandaşlığını kazanmış olup da sonradan Bakanlar Kurulundan çıkma izni almak suretiyle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişiler ve bunların kanuni mirasçıları durumunda olmayan, bu durum dışında başka bir sebeple Türk Vatandaşlığını kaybetmiş olanlar ve bunların fûruu.

liklerinde görevlendirilen diplomatların ve idari ve teknik personelin eş ve çocuklarına,

g - Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancılara,

h - Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme, ihale veya pazarlık usulleriyle mal ve hizmetlerin alımı, bir işin yaptırılması ve işletilmesi işlerinde çalıştırılacak yabancılara yukarıda sözünü ettiğimiz sürelerle tabi olmaksızın istisnai olarak çalışma izni verilebilecektir.

c - Çalışma İzininin Verilmesinde Uyulacak Prosedür

aa - Ön Çalışma İzininin Alınması

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısının 12 nci maddesi uyarınca; bir yabancıya çalışma izninin verilebilmesi için, yabancı kişilerin yerine getirmeleri gereken ilk koşul, çalışma izni başvurularını buldukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapmalarıdır. Temsilcilikler nezdinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yurt dışı birimleri varsa, ilk başvurular doğrudan bu birimlere yapılacaktır ve bu başvurular Bakanlığa iletilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da ilgili görülen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerini ve genel çalışma iznine ilişkin esasları göz önüne alarak başvuruları değerlendirecek ve bunun sonucunda da durumu uygun görülen yabancılara ön çalışma iznini verecektir.

bb - Giriş vizesi Talebinde Bulunulması ve Ülkeye Girdikten Sonra İkamet Teskeresi Alınması

Ön çalışma izni belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç üç ay içerisinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları ve ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde İç İşleri Bakanlığına ikamet teskeresi almak için başvurmaları gerekmektedir. Tasarıdaki ifade tarzından anlaşıldığı üzere, buradaki süreler hak düşürücü süreler olup uyulması zorunludur. Aksi takdirde çalışma izni alınması mümkün olmayacaktır.

cc - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Çalışma İzni İçin Başvurulması

aaa - Çalışma İzni Talebi ve İzinin Verilmesi

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

Çalışma izni almak isteyen yabancı kişilerin süresi içerisinde İç İşleri Bakanlığında ikamet teskeresi aldıktan sonra en geç on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına çalışma izni talebinde bulunmaları zorunludur(m.12).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yabancılara ilgili mevzuat gereğince Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan işler dışında ve bu kanunla getirilen koşullara bağlı olarak çalışabilecekleri meslek, sanat veya işlerle ilgili çalışma izinlerini, ilgili Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerini de almak suretiyle verebilecektir(m.13). Bu anlamda, çalışma izinleri, ikamet teskeresi sahibi yabancılar veya bunların işverenlerinin yazılı talebi üzerine, bu tasarı veya bu tasarıya göre çıkarılacak yönetmelik hükümlerine göre verilecek veya uzatılacaktır. Ayrıca verilen çalışma izinleri için karşılıklılık ilkesi ve 492 sayılı Harçlar Kanuna göre harç da alınacaktır(m.12/II).

Tasarı uyarınca, Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı kendisine yapılan ön çalışma izni, çalışma izni ve çalışma izninin uzatılması taleplerini inceleyecek uygun bulunduğu taleplerin sahiplerine söz konusu izinleri verecek, uygun bulmadığı talepleri ise reddedecektir. Tasarı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca söz konusu taleplerin reddedileceği durumları 14 üncü maddesinde saymak suretiyle bu konuyu da açıklığa kavuşturmuş ve bir ölçüde keyfiliğin önüne geçilmesini amaçlamıştır. Buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılacak olan, ön çalışma izni, çalışma izni ve çalışma izni uzatılması talepleri şu hallerde reddedilecektir :

a - İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin genel çalışma izni verilmesine elverişli olmaması (ön çalışma izni ve çalışma izni talebinde)

b - Yabancıнын geçerli bir ikamet teskeresinin bulunmaması(çalışma izni ve çalışma izninin uzatılması talebinde)

c - Çalışma izninin kanuni olmayan yollardan alınmış veya iş ilişkisinin kanuni olmayan yollardan kurulmuş olması(çalışma izninin uzatılması talebinde)

d - Yabancıнын çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına uygun olmayan şekilde çalıştığıнын anlaşılması(çalışma izninin uzatılması talebinde)

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

f - Yabancı-
nın çalışmasının, milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık için tehdit oluşturması(ön çalışma izni, çalışma izni ve çalışma izninin uzatılması talebinde)

bbb - Alınmış bir Çalışma İzninin İptal Edilmesi veya Hükümünü Kaybetmesi

aaaa- Çalışma İzninin İptal Edilmesi

Bazı hallerde, başlangıçta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Kanunun aradığı koşulları taşıdığı düşünülerek verilen Çalışma izni;

- Yabancı-
nın, yukarıda belirtilen hallerde ülke genelinde ya da belirli bir sektörde getirilmiş bulunan çalışma izni kısıtlamasına aykırı olarak çalışması yada
- izin talebinin reddini gerektiren durumlardan birinin varlığının veya yabancı-
nın ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iptal edilebilecektir(m.15).

bbbb – Çalışma İzninin Hükümünü Kaybetmesi

Yukarıda sözü edilen durumlar dışında, geçerli bir şekilde alınmış bulunan çalışma izni, geçerlilik süresi bitmeden bazı koşulların gerçekleşmesi sonucunda bu kez de hükümünü kaybedebilmektedir. Buna göre, geçerlilik süresinin bitmesi dışında bu süre bitmeden ortaya çıkacak aşağıdaki durumlarda çalışma izni hükümünü kaybedecektir :

a - Yabancı-
nın ikamet teskeresinin her hangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresi uzatılmaması

b - Yabancı pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması

c - Yabancı-
nın mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması hallerinde alınmış olan çalışma izni artık hükümünü kaybedecek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu yönde karar verecektir.

ccc - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Çalışma İzni Taleplerini Reddetmesi, Çalışma İzinlerini İptal etmesi veya Çalışma İzninin Hükümünün Kaybedilmesi Kararlarına Karşı İtiraz Hakkı

Tasarının 17. maddesi uyarınca, yabancılar tarafından yapılmış bulunan,

— ön çalışma izni ve çalışma izni verilmesi ya da uzatılması talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca reddedilmesi;

— çalışma izninin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iptal edilmesi;

— ve çalışma izninin hükmünün kaybedilmesine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca karar verilmesi hallerinde, söz konusu durumlara ilişkin olan kararlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca; yabancıya veya varsa işverenine 7201 sayılı tebligat Kanununa göre tebliğ edecektir. Bakanlığın kararı kendisine tebliğ edilen taraf ise 10 gün içerisinde bu karara karşı Bakanlığa itiraz edebilecektir.

Yabancı veya işvereni tarafından yapılan itirazın Bakanlıkça reddedilmesi durumunda ise, idari yargıya başvurulabilecektir(m.17).

3 - Bağımsız Çalışan Yabancıya, Yabancı Çalıştıran İşverene ve İzin veren Makamlara Getirilen Bildirim Yükümlülükleri

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı uygulamada gerçekten büyük önem taşıyan yabancı çalışanların denetlenmesi ve kaçak yabancı işçi çalıştırılmasının önüne geçilmesi amacıyla öncelikle hem bağımsız çalışan yabancıya hem de yabancı çalıştıran işverene söz konusu çalışmalara ilişkin bildirimde bulunma yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre, Tasarının 18 inci maddesi uyarınca;

— bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren en geç on beş gün içerisinde,

— yabancı çalıştıran işverenler, yabancı çalışmaya başladığı tarihten ya da çalışma izninin verildiği tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren en geç on beş gün içerisinde

— ve yine yabancı çalıştıran işverenler her hangi bir nedenle hizmet aktinin sona erdiği tarihten itibaren en geç on beş gün içerisinde durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlü olacaktır⁶⁹.

⁶⁹ Tasarının 21 inci maddesi uyarınca, bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için yüz elli milyon idari para cezası verilecektir.....Tasarıda öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Bakanlık Bölge Müdürlüğünce ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilecek ve idari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde vergi daireleri veya mal müdürlüklerine ödenecektir. Bu süre içinde yetkili sulh ceza

Bu şekilde işverenlere ve yabancılara bildirim yükümlülükleri getiren Tasarı 20 nci maddesinde de söz konusu bu bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi konusunu düzenlemiştir. Buna göre, bu kanun tasarısı kapsamına giren yabancıların ve işverenlerinin bu kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişleri tarafından denetlenecektir.

Buna ek olarak genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçelei idarelerin denetim elemanları da kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle, yabancıların bu kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediıklarını denetleyecekler ve denetim sonuçlarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildireceklerdir.

Diğer yandan Tasarının 19. maddesi uyarınca da;

— yabancılara çalışma izni verme yetkisi bulunan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma iznini verdikleri, çalışma izni süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten itibaren,

— yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise, çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren

en geç bir ay içerisinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlü olacaklardır. Görüldüğü üzere, yabancı işçi çalıştırmaya ilişkin olarak, işverenler, yabancı çalışanlar ve izni veren kurum ve kuruluşlara getirilen bildirim yükümlülükleri ile üçlü bir denetim sistemi kurulması amaçlanmıştır.

III - TÜRKİYE'DE ÇALIŞABİLME KOŞULLARI GERÇEKLEŞMEKSİZİN YABANCI KİMSENİN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMASI : YABANCI KAÇAK İŞÇİLİK

A - Yabancı Kaçak İşçilik Kavramı

Yabancı kaçak işçilik, Türkiye'ye resmi veya gayri resmi yollardan giriş yapıp, burada süreli veya süresiz kalan yabancıların çalışmalarının ve/veya ikametlerinin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi olarak tanımlanabilecektir⁷⁰. Zira yukarıda da ayrıntılı olarak belirttiğimiz

mahkemesine başvurulabilecek ancak başvuru cezanın takip ve tahsilini durdurmaz. Ayrıca idari para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler İç İşleri Bakanlığına bildirilecektir. Süresi içinde ödenmeyen idari para cezaları ile diğer alacakların takip ve tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanacaktır.

⁷⁰ KARADENİZ, Oğuz ; Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik, Sosyal Güvenlik Dünyası, Nisan-Mayıs, Haziran 1999, S.4, s. 20-27.

üzere, bir yabancıнын ülkemizde yasal olarak çalışabilmesi için her şeyden önce geçerli bir çalışma vizesi alarak ülkemize resmi yollardan gelmesi ve buraya geldikten sonra da kanunların izin verdiği mesleklerde yine ilgili makamlara başvurup buralardan da izin alması gerekmektedir. Bu anlamda, sözü edilen bu yükümlülükleri yerine getirmeyen ve çalışmaları resmi makamların bilgi ve denetimi altında olmayan yabancı işçiler yabancı kaçak işçi olarak ifade edilebilecektir.

Yabancı kaçak işçilik uygulamada karşımıza farklı şekillerde çıkabilmektedir. Herşeyden önce, ülkemize girişleri kanuni ancak çalışması kanundışı olanların izinsiz olarak yaptıkları çalışmalar yabancı kaçak işçiliğin konusunu oluşturacaktır. Bu tür yabancılar, kanuni yollarla vize alarak Türkiye'ye turist olarak gelmekte ancak turist olarak giriş yaptıktan sonra kanun dışı olarak burada çalışmaktadırlar. Veya yine bu kişiler geçerli bir çalışma vizesi alarak Türkiye'ye gelip burada çalışan ancak vize süresi dolmasına rağmen ülkesine geri dönmeyip burada kaçak işçi durumuna düşen kişilerdir.

Diğer yandan, Türkiye'ye girişleri ve Türkiye'de bulunmaları tamamen yasadışı olan, vizesiz ve kaçak giriş yapmış olan hiç bir yerde kayıtları bulunmayan yabancıların ya da mültecilerin ülkemizde çalışmaları da yine yabancı kaçak işçi kapsamında yer almaktadır. Ayrıca yine, Türkiye'ye kanuni yollardan giriş yapmakla beraber henüz izin işlemleri sonuçlanmamış veya Türk Vatandaşlığına geçmek için başvurmuş olup da henüz cevap alamamış yabancıların yapmış oldukları çalışmalar da yine yabancı kaçak işçilik kapsamında değerlendirilecektir.

B - Yabancı Kaçak İşçiliğin Nedenleri

Günümüzde ülkemizde yabancı kaçak işçiliğin oldukça yaygın olması çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Bu nedenlerin en başında kayıt dışı ekonominin ülkemizde yaygın olması ve bu durumun da ilgili kurumların yabancı kaçak işçiliğe karşı denetimlerini engellemesi gösterilebilecektir. Bu anlamda, kayıt dışı ekonominin ülke ekonomisi içindeki yerinin oldukça büyük olması ve denetlenemeyen bir mekanizma içerisinde faaliyet göstermesi bu alanda çok sayıda yabancı kaçak işçinin istihdam edilebilmesi imkanını ortaya çıkarmaktadır.

Bunun gibi, kamu kurumları arasında yabancı kaçak işçilikle mücadelede olması gereken iletişimin eksikliği de bu uygulamaların yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. Zira bu yüzden, yukarıda da belirttiğimiz üzere, Yabancı İşçilerin Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı kamu kurum ve kuruluşları arasındaki iletişim eksikliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik hükümler içermektedir.

İşyerlerinde kaçak işçi ve özellikle yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının işletmeler açısından bakıldığında en önemli nedeni bu tür işçiliğin normal işçilikle mukayese edildiğinde çok ucuz olmasıdır. Zira, kaçak gelen yabancı işçi son derece olumsuz koşullarda ve sigortasız olarak çalışmayı kabul edebilmektedir. Bir başka deyişle, yabancı kaçak işçi, söz konusu işletmelerdeki kötü çalışma koşullarını, sosyal güvenceden yoksun çalışmayı göze almakta ve ülkesine iade edilmesi korkusu ile ücret pazarlığı yapmaksızın çok düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedir. Bu yüzden, ücretler üzerindeki mali yüklerin günümüzde çok yüksek olması, işverenleri başta tekstil olmak üzere, inşaat, turizm ve otelcilik sektörlerinde kaçak işçi çalıştırmaya sevk etmekte ve bu durum da işverenlere rekabet avantajı sağlamaktadır. Ayrıca son yıllarda ülkemizde özellikle ev işlerinde de oldukça düşük ücretlere çalışmayı kabul eden yabancı kaçak kadın işçilerin tercih edildiği görülmektedir.

Diğer yandan uluslararası gelişmeler ve ülkemizin coğrafi konumu da yabancı kaçak işçiliğin ülkemizde oldukça yaygın olmasına sebep olmaktadır. Zira, özellikle Sovyetler Birliği ile Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde komünist rejimlerin çökmesinin ardından çok sayıda işçi, kendi ülkelerindeki ücretlere nazaran Türkiye'de daha yüksek olan ücretlerden yararlanmak amacıyla Türkiye'ye gelmiş ve genel ücret seviyesi altında çalışmayı kabul ederek ülkemizde çalışmışlardır. Bu anlamda söz konusu ülkelerde siyasi yapı değişikliği sonrasında ortaya çıkan işsizlik her meslekten binlerce insanın Türkiye'ye gelerek en kötü şartlarda dahi işçilik yapmayı kabullenmelerine neden olmuştur. Yine bunun gibi, güney doğu komşumuz İran'da dini esaslara dayalı bir yönetimin işbaşına gelmesi ve İran ile Irak arasında yaşanan savaş da Türkiye'ye çok sayıda İran'lı ve Irak'lı'nın genelde yasa dışı yollarla girmesine ve yabancı kaçak işçi olarak burada çalışmalarına sebep olmuştur.

Görüldüğü gibi, yakın ve komşu ülkelerdeki siyasal ve ekonomik gelişmeler, o ülke vatandaşlarını ülkeleri dışına ittiğinde, Türkiye kalabalık nüfusu ve o ülkelere oranla yüksek işçi ücreti seviyesi gibi nedenlerle çalışmak için çekici bir ülke haline gelmiştir. Genel olarak bakıldığında, İran ve Irak'tan gelenler, ülkelerini siyasal nedenlerle terk etmek zorunda kaldıklarından ülkemize daha çok kaçak olarak girmişler ve burada geçimlerini sağlayabilmek için kaçak olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Buna karşılık, Romanya Rusya ve Ukrayna ve diğer eski doğu bloku ülkelerinden gelen yabancılar ise Türkiye'yi buradaki işçi ücreti seviyesinin kendi ülkelerindeki ücret seviyesi ile mukayese edildiğinde çok daha yüksek olması sebebiyle tercih etmişlerdir. Görüldüğü üzere, doğudan gelenlere genellikle siyasal nedenlerle gelip çalışmak zorunda kalmışken, ku-

zeyden ve batıdan gelen yabancılar ise daha yüksek bir ücret seviyesi ile çalışmak amacıyla gelmişlerdir⁷¹.

Günümüzde yabancı kaçak işçiliğin en önemli nedenlerinden birinin de halkın ve her şeyden önce hükümetlerin yabancı kaçak işçilik konusuna gereken önemi vermemeleri olduğu bilinmektedir. Zira yabancı kaçak işçiliği önlemeyi amaçlayan mevcut mevzuatın çeşitli şekillerde sürekli olarak ihlal edilmesine rağmen kamu otoritelerince yapılması gereken denetimler yeterli bir biçimde yapılamaması ve halkın da bu konudaki duyarsızlığı ve hatta özellikle ev işlerinde düşük ücret çok hizmet düşüncesi ile bu tür yabancı kadın işçilerin tercih edilmesi yabancı kaçak işçiliğin çıg gibi artmasına sebep olmaktadır. Doktrinde, bu gün için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, İŞKUR'un, Sosyal Sigortalar Kurumunun ve Emniyet Genel Müdürlüğünün elinde dahi yabancı kaçak işçilikle ilgili toplu bir bilgi bulunmadığı ifade edilmektedir⁷².

Gerçekten de, Türkiye'ye kanun dışı yollardan giren yabancıların veya kanuni yollardan girerek vize sürelerini aşan yabancıların veyahut kanuni yolla girip de kanun dışı olarak ülkemizde çalışan yabancıların izlenmesi ve bunların kaçak olarak çalışmalarının önlenmesi görevi, en başta Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığına aittir. Ancak bu kurumların bugün çok büyük boyutlarda olan yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi için gerekli kadrolara sahip olmadığı da açıkça görülmektedir. Diğer yandan, işyerlerinde kaçak olarak çalıştırılan yerli ve yabancı işçileri tespit etme sorumluluğu aslında Sosyal Sigortalar Kurumuna da düşmektedir. Ancak yine uygulamaya baktığımızda yerli kaçak işçi sorunu ile bile başa çıkamayan Sosyal Sigortalar Kurumundan mevcut denetim elemanları ve müfettişleri ile kaçak yabancı işçilere karşı çok etkili olabilmesinin beklenmesi pek gerçekçi olmayacaktır.

Yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi konusunda en etkili olabilecek yöntem olarak kabul edilebilecek olan, kanuni düzenlemelerle ağır cezaların getirilmesi uygulaması da mevcut hukuk sistemimizde bulunmamaktadır. İşte mevcut hukuk sistemimizin bu yöndeki boşluğu aslında yabancı kaçak işçiliğin artmasındaki en önemli neden olarak görülebilecektir. Zira uygulamada, yabancı kaçak işçi çalıştırma konusunda uygulanan yaptırım yabancı işçi çalıştıran işverene değil, doğrudan yabancı işçiye yönelik olup yabancı işçinin işten çıkarılması ya da sınır dışı edilmesi sonuçlarını doğurmaktadır. Durum böyle olunca da yabancı kaçak işçi tüm haklarından vazgeçip sadece işini kaybedip sınır dışı edilmemek için her türlü haksız uygulamaya da ses çıkaramamaktadır. Zira işverenle bir uyuş-

⁷¹ KOÇ, Yıldıırım ; Türkiye'de Kaçak İşçilik, http://turkis.org.tr/WBO1569_.GIF>

⁷² KOÇ, s.2.

mazlık veya anlaşmazlık halinde, güvenlik güçlerine başvurulması hiçbir zaman yabancı kaçak işçi için bir yarar sağlamayacak aksine yabancı kaçak işçi hem işini kaybedecek hem de sınır dışı edilme riski ile karşı karşıya kalabilecektir. Oysa işveren bu durumdan en az zararla kurtulan taraf olacaktır⁷³. Bu yüzden, işverenler için de getirilecek ağır para cezaları daha başlangıçta bu tür uygulamaların önüne geçilmesini sağlayabilecektir.

Bu konudaki eksikliği göz önüne alan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı 18 inci maddesinde; yabancı işçi çalıştıran işverenlere, yabancı çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve her hangi bir nedenle hizmet aktinin sona erdiği tarihten itibaren, en geç on beş gün içerisinde durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirme yükümlülüğü getirmekte ve 21 inci maddesi uyarınca da, bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için yüz elli milyon idari para cezası verileceği esasını getirmektedir. Bunun gibi, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya ise beş yüz milyon lira idari para cezası verileceği düzenlenmektedir. Tasarı ayrıca, çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için iki milyar beş yüz milyon lira idari para cezası öngörmekte(m.21/III)ve bu durumda işveren veya işveren vekiline; yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorunluluğu getirmektedir. Sözü edilen tüm fiillerin tekrarı halinde idari para cezaları bir kat arttırılarak uygulanacaktır. Yine Tasarı uyarınca, çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya bir milyar lira idari para cezası verilecek ve varsa işyeri veya işyerlerinin Bakanlık Bölge müdürlüklerince kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili Valiliğe bildirilecektir. Tekrarı halinde, varsa işyeri ve işyerlerinin kapatılmasının yanı sıra idari para cezası bir kat arttırılarak uygulanacaktır(m.21/V).

Ayrıca, mevcut mevzuatımızda farklı makamların çalışma izni vermeye yetkili olması, bu izinlerin tek elden verilmeyişi ve kimlere çalışma izni verilebileceğini düzenleyen hükümlerin oldukça dağınık ve karışık olması, konu hakkındaki genel prensiplerin yanında bir çok istisnai du-

⁷³ "İzinsiz yabancı işçi çalıştırma ile suçlanan sanığın eylemi 5683 sayılı kanunun 15 gün içinde suçu ihbar etmemekten eylemi nedeniyle kamu davası açılmadığı gibi yasadaki müeyyidesi bulunmadığı için beraat kararı verilmesi gerekirken mahkumiyete karar verilmesi uygun değildir." Yarg.K. 26.12.1990 t. E.1990/5382 K.1990/14435 . <http://62.248.102.200/icisleri/mevzuat/Mevzuat.asp>.

rumun varolması, uygulamada zorluklara neden olmasının yanında kaçak yabancı işçiliğin boyutlarının büyümesinin bir nedeni olarak da gösterilebilecektir.⁷⁴ Bu konuyu da göz önüne alan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı çalışma izni verilmesi yetkisini düzenleyen çeşitli kanunlarda değişiklikler yaparak bunların büyük bir çoğunluğunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev alanına alarak, çalışma izni verilmesi işleminin tek elde toplanılması amacını gütmektedir. Diğer yandan, farklı kamu kurum ve kuruluşlarınca verilen izinlerin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi zorunluluğunu da getirerek tüm yabancı çalışanların denetlenmesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

C – Yabancı Kaçak İşçiliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

1 – Genel Olarak

Yabancı kaçak işçilik, çalışma hayatının farklı kesimlerine farklı boyutlarda zararlar vermektedir. Her şeyden önce yukarıda da belirtildiği üzere, hiçbir kanuni dayanağa sahip olmayan yabancı çalışanlar, her an yakalanıp sınır dışı edilme korkusuyla en olumsuz çalışma koşullarını dahi kabullenip çalışmalarını sürdürmekte ve kendilerine yapılan haksızlıkları her hangi bir yargı makamına intikal ettirememektedirler.

İşverenler açısından baktığımız zaman ise, yabancı kaçak işçi çalıştırmayı tercih eden işverenler, sigortasız ve çok düşük ücretlerle bu kişileri çalıştırdıkları için, diğer işverenler karşısında oldukça avantajlı duruma geçerek onlara karşı haksız rekabette bulunmaktadırlar. Bu durumda da kanunlara uygun olarak sigortalı işçi çalıştıran işverenler kaçak işçi çalıştıranların ucuz maliyetleriyle rekabet edemeyerek zarar görmektedirler. Yabancı kaçak işçilerin sayısının toplam işçi sayısına oranı düşük olmakla birlikte, böyle bir ucuz işgücü kaynağının potansiyel bir tehdit oluşturması özel kesimde ve özellikle kayıt dışı sektörde, işveren ve işçilerin tavırlarını ve ilişkilerini önemli bir biçimde etkilemektedir. Bu anlamda yabancı kaçak işçilerin bu koşullarda çalıştırılması mümkün olunca, ülkemiz vatandaşı ücretlilerin sendikalı işçiler olarak çalışma ve yaşama koşullarına kavuşmaları hatta yürürlükteki işçiyi koruyucu hükümlerden yararlanmaları imkanları azalmaktadır. Böylece işsizliğin her geçen gün arttığı ülkemizde, yabancı kaçak işçilik istihdam alanının daralması yönünde de büyük bir tehdit oluşturmakta ve Türk sendikacılık hareketine de büyük zarar vermektedir.

Yabancı kaçak işçiliğin ortaya çıkardığı en önemli sorunlardan biri de ülke ekonomisine vermiş olduğu zarardır. Yerli kaçak işçilikte olduğu gibi

⁷⁴ ÖZDEMİR, s.19.

yabancı kaçak işçilikte de devletin büyük bir vergi kaybı olmaktadır. Ülke çapında artan sayıdaki yabancı işçiler dikkate alındığında devletin ne kadar büyük bir vergi kaybına uğradığı görülebilecektir. Ayrıca bu tür kaçak işçiliklerin yaygın olduğu kayıt dışı ekonomi ile savaşmanın en önemli yollarından biri de kaçak işçiliğin önlenmesi olduğu unutulmamalıdır. Bu anlamda kaçak işçiliğin önlenmesi halinde kayıt dışı ekonominin de kayıt altına alınması sağlanarak ülke ekonomisine büyük ölçüde vergi kazandırılması mümkün olabilecektir.

Ülke ekonomisindeki en büyük gider kalemlerinden birinin sosyal güvenlik harcamaları olduğu düşünüldüğünde, yabancı kaçak işçiliğin Sosyal Sigortalar Kurumunun prim gelirlerine vermiş olduğu zarar açıkça göz önüne serilebilecektir.

2 – Yabancı Kaçak İşçiler Açısından

Yabancı kaçak işçilerin ülke ekonomisine ve ülke çalışanlarına ve kanuni yollarla işçi çalıştıran işverenlere vermiş oldukları zarar yanında kendileri de bu tür çalışmadan zarar görmektedirler. Her şeyden önce, bu kimseler kaçak olarak çalıştıkları için, kanunlar önünde işçi sayılmakta ve kanunların işçileri koruyucu hükümlerinden yararlanamamakta ve sendikalara üye olamamaktadırlar.. Hatta üzerinde anlaştıkları ve hak ettikleri ücretleri bile almakta güçlük çekmektedirler. Zira haklarını elde etmek için kanuni mercilere başvurma şansları bulunmamakta aksi takdirde sınır dışı edilme tehdidi ile karşılaşmaktadırlar.

Diğer yandan, yabancı kaçak işçiler açısından en önemli sorunlardan birisi de her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi sigortalı olmadıkları için, bir iş kazası veya meslek hastalığı ile karşılaştıklarında hiçbir güvenceye sahip olmamalarıdır. Bilindiği üzere, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3 üncü maddesinin I/G fıkrası uyarınca; yabancı bir müessesese nam ve hesabına o yabancı müessesenin Türkiye'deki işyerlerinde veya yerli gerçek ya da tüzel kişiye ait bir işyerinde çalışmak üzere Türkiye'ye gelmiş yabancı kişi ülkesinde sigortalı olduğunu bildirdiği takdirde sigortalı sayılmayacaktır. Ancak kendi ülkesinde sigortalı olduğunu bildirmeyenler sigortalı sayılacak ve haklarında malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanacaktır.

Diğer yandan bir firmaya bağlı olmaksızın kendi imkanları ile Türkiye'ye gelen yabancılar hakkında ise kısa vadeli sigorta kolları yabancı sigortalının talebi olmaksızın zorunlu olarak uygulanacak, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ise yazılı talepte bulunmaları

halinde istek tarihinden sonraki aybaşından başlanarak uygulanacaktır⁷⁵. Buna karşılık Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerin uyarısında olanlar yazılı istekte bulunmamış olsalar bile, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olacaklardır⁷⁶.

Ancak kaçak olarak çalışan yabancı işçilerin hiçbir yerde kaydı bulunmadığı için ve bu yönde bir taleplerinin söz konusu olması halinde, kendi kaçak çalışmalarını ortaya çıkarmış olacakları için herhangi bir sigorta korumasından yararlanmaları mümkün olamamaktadır.

SONUÇ

Türkiye'de özellikle son yıllarda kayıt dışı ekonominin artması sonucunda yaygınlaşan yabancı kaçak işçiliğin ülkemiz ekonomisine vermiş olduğu zarar ve çalışanlar arasında yarattığı huzursuzluğu göz önüne alan siyasi iktidar; yabancı kaçak işçiliğin denetlenmesi ve yabancıların çalışma izinlerine ilişkin düzenlemelerin birçok farklı kanunda yer almasının yarattığı sakıncaların ortadan kaldırılması amacıyla Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısını hazırlamış ve söz konusu Tasarı, Başbakanlıkça 15.01.2002 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmuştur.

Tasarıda Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde ve karşılıklılık prensipleri esas alınarak kapsam dışında bırakılan yabancılar; 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29 uncu maddesinin ikinci cümlesi kapsamına girenler; basın sektöründe çalışan yabancılar ve kanunun verdiği yetkiye dayanarak bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarınınca çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancılar kapsam dışı tutulmuştur. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı-

⁷⁵ Söz konusu durum, yabancıların Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülke vatandaşı olup olmasına göre değişmektedir. Eğer böyle bir sözleşme yok ise söz konusu yabancı için sadece kısa vadeli sigorta kolları zorunlu olacaktır. Yabancıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmaları için aranan yazılı istek şartı, Yargıtayca bir geçerlilik ve şekil şartı olarak değerlendirilmemekte; yabancı yazılı istekte bulunmamış fakat primlerin ödenmesine itiraz etmemiş ise uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabileceği kabul edilmektedir. *KURT*, Resul ; Yabancı Uyrukluların Sosyal Güvenliği; Vergi Dünyası, Temmuz 2001, S.239, s.140-146.

⁷⁶ Türkiye ile Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, Almanya, İsveç, Libya, Norveç, KKTC, İngiltere ve İsviçre gibi ülkeler arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. Ancak Türkiye-İsviçre ve Türkiye-İngiltere Sosyal Güvenlik Sözleşmelerinde, Türkiye'de istihdam edilen İngiltere ve İsviçre vatandaşlarının uzun vadeli sigorta kollarına prim ödemeleri tercihlerine bırakılmış olduğundan, bu ülkeler vatandaşlarının malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi tutulmaları yazılı istekte bulunmaları halinde mümkün olacaktır. *ORKA*, Celal ; Türkiye'de Çalışan Yabancıların İkamet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Karşındaki Durumları, *Mükellefin Dergisi*, Mayıs 1999, S.77, s.96-102.

'nda öncelikle, yabancılara çalışma izninin verilmesi konusu ele alınmış ve mevcut uygulamada koordinasyonsuzluk sonucunu doğuran ve denetimlerin gerçekleştirilmesini neredeyse imkansız bir hale getiren, bir çok farklı kurumca yabancılara çalışma izni verilebilmesi uygulamasını sona erdirmeye yönelik düzenlemeler yer almıştır. Bu anlamda yabancılara çalışma izni verilmesinde genel yetkili makam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak öngörülmüştür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilecek çalışma izinleri; genel çalışma izni, özel çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilecek olan çalışma izinleri olarak dört grupta toplanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek bu izinlerin yanı sıra, bazı kanunlarda çalışma izni vermeye yetkili kılınan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni vermeye devam edebilecekleri ve yabancı istihdam edebilecekleri Tasarıda öngörülmüş ancak, bu hallerde yabancı çalıştırılması durumunda yabancılara istihdamına ilişkin belirli bilgilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi esası getirilmiştir. Yani bir başka deyişle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında bazı istisnai hallerde farklı kurumlara da yabancılara çalışma izni verebilme yetkisi tanındığı hallerde; söz konusu kurumlara vermiş oldukları izne ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bilgi verilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu şekilde mevcut uygulamada birçok farklı makam tarafından yabancı işçilere çalışma izni verilmesinin ortaya çıkardığı sakıncaların önüne geçilmesi ve Bakanlıklar arasındaki iletişim eksikliğinin kapatılması amaçlanmaktadır. Hatta bu Tasarının kabul edilip yürürlüğe gireceği tarihten önce kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni verdiği veya istihdam ettiği yabancılara ait bilgilerin de üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi yükümlülüğü getirilmektedir.

Diğer yandan; Tasarı uyarınca; denetimlerin daha sağlıklı yapılabilmesi için yabancı işçilere ve bunların işverenlerine ayrı ayrı bildirim yükümlülükleri getirilmiş ve getirilen bu bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediğinin, Bakanlık baş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişlerinin yanı sıra genel bütçeye dahil ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve inceleme sırasında denetlenmesi esası getirilmiştir.

Tasarının getirmiş olduğu en önemli yeniliklerden biri de, bugüne dek bu konuda kesinlikle caydırıcı olmayan müeyyidelerin aksine bu kez hem işveren hem de yabancı kaçak işçi için ağır para cezalarının getirilmiş olmasıdır. Bu şekilde ciddi para cezaları ile karşılaşacağını bilen işverenle-

rin daha düşük maliyetli olduklarını düşündükleri yabancı kaçak işçileri çalıştırmalarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Görüldüğü üzere, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı uygulamada görülen aksaklıkların ve bu aksaklıkların sebep olduğu yabancı kaçak işçi sayısındaki artışın önüne geçmek amacıyla hazırlanmış ve bu sırada da temel ilkelerde Türkiye ve Avrupa Birliği Ortaklık Konseyi kararları paralelinde düzenlemeler yapılması ve bununla birlikte Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelere aykırı olunmaması amaçlanmıştır. Söz konusu Tasarı şu günlerde meclis gündeminde bulunmakta ve seçim sonrası dönemde kanunlaşması beklenmektedir. Yabancı kaçak işçiliğin uygulamada ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyal sorunlar göz önüne alındığında, bazı eksiklikleri ve bürokratik zorlukları olsa da söz konusu Tasarının bir an önce kanunlaşması gereği açıktır.

KAYNAKÇA

- ALTU, Y.*; Yabancıların Hukuki Durumu, İstanbul 1963
ARAYICI, Ali; Dış Göç olgusu ve Zararları, İstanbul 1995
ÇELİKEL, A / GELGEL, G.; Yabancılar Hukuku, 8.Bası, İstanbul 1998
Friedrich Ebert Vakfı; Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik, İstanbul 1995
GENÇLER, Ayhan; Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik Gerçeği ve Türkiye Örneği, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2002, s.28-47
KARADENİZ, Oğuz; Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik, Sosyal Güvenlik Dünyası, Nisan-Mayıs, Haziran 1999, S.4, s. 20-27
KOÇ, Yıldırım; Türkiye'de Kaçak İşçilik,
http://turkis.org.tr/WBO1569_.GIF
KURT, Resul; Yabancı Uyrukluların Sosyal Güvenliği; Vergi Dünyası, Temmuz 2001, S.239, s.140-146
ORKA, Celal; Türkiye'de Çalışan Yabancıların İkamet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Karşındaki Durumları, Mükellefin Dergisi, Mayıs 1999, S.77, s.96-102
SEVİ, M.R.; Devletler Hususi Hukuku, İstanbul 1983,
TEKİNALP, G.; Türk Yabancılar Hukuku, 6.Bası, İstanbul 1998, s.113
TİSK Yayını Ağustos 2000, Avrupa Birliğinde Kayıt Dışı Çalışma Konusunda İzlenen Politikalar ve Türkiye Açısından Değerlendirme, No:199