

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ*

Araş. Gör. Dr. Mustafa CİN
KTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

I. GENEL OLARAK

Yabancı, "bir devlet ülkesinde bulunup da o devletin vatandaşlığını halen iddiaya hakkı olmayan kimse" olarak tanımlanmaktadır¹. Buna göre, yabancı olarak kabul edilen kişi, başka bir devletin vatandaşı olabileceği gibi, vatansız (heimatlos) veya mülteci olabilir. Türk hukuku bakımından yabancı, Türk vatandaşlık hukuku uyarınca, Türk vatandaşı sayılmayan kişidir. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'da² (YÇİHK) ise, yabancı, "403 sayılı Türk vatandaşlığı Kanununa göre Türk vatandaşı sayılmayan kişi" olarak tanımlanmıştır (m. 3)³.

* Bu makale Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi'nin 2005 (Cilt : 8/ 2) sayısında sehven "Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi" başlığı ile yayımlandığı için bu defa doğru başlıkla yeniden yayımlanmaktadır.

¹ Devletler Hukuku Enstitüsü'nün 1892 Cenevre toplantısında yapılan bu tanım doktrinde genellikle benimsenmektedir. Bkz. Yılmaz ALTUĞ, Yabancıların Hukukî Durumu, 4. Bası, İstanbul, 1971, 8; Osman Fazıl BERKİ, Devletler Hususi Hukuku, C. I, Tâbiyet ve Yabancılar Hukuku, 7. Bası, Ankara, 1970, 155; Erdoğan GÖĞER, Yabancılar Hukuku, 2. Bası, Ankara, 1976,4; Gülören TEKİNALP, Türk Yabancılar Hukuku, 8. Bası, İstanbul, 2003, 6; Aysel ÇELİKEL/Günseli (ÖZTEKİN) GELGEL, Yabancılar Hukuku, 12. Bası, İstanbul, 2005, 17. Türk Hukuk Lügatı'nda yabancı (ecnebi); "Bir devlete nazaran, kendi tabiiyetinde olmayan hakiki veya hükmi şahıs" diye tanımlanmaktadır. Türk Hukuk Lügatı, 3. Bası, Ankara, 1992, 79. Bu tanımın eleştirisi hakkında bkz. Rona AYBAY, Yabancılar Hukuku, İstanbul, 2005, 10 vd.

² Kabul Tarihi: 27.2.2003, K. No: 4817 (RG: 6.3.2003-25040).

³ Doktrinde bu tanım, eksik olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Zira, "yabancı"nın tanımında, tek ölçüt olarak 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun alınmasıyla, Türk vatandaşlığı kazanılmasına temel olan başka hukuk kaynakları dışlanmış olmaktadır. Örneğin; İskân Kanunu uyarınca Türk vatandaşı olmuş kişilerin durumu açıkta kalmaktadır. YÇİHK m. 3'te verilen tanımın katı ve sözel yorumu, İskân Kanunu uyarınca Türk vatandaşlığını kazanmış kişileri "yabancı" yabancı saymak gibi anlamsız bir sonuca götürmektedir. "Yabancı"nın doğru tanımı, sadece tek bir yasaya (TVK) göre değil, bütün Türk yasalarını kapsayacak şekilde yapılmalıdır. Örneğin; "Türk yasalarına göre Türk vatandaşı sayılmayan kişi yabancıdır" gibi. Bkz. AYBAY, 69-70.

Yabancıların da Türkiye’de çalışma özgürlüğü bulunmaktadır. Zira, 1982 Anayasası’nın 48. maddesine göre; “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir”. Görüldüğü gibi, maddede vatandaş-yabancı ayırımı yapılmaksızın “herkes”e çalışma özgürlüğü tanınmakla birlikte, Anayasanın 16. maddesi uyarınca, yabancılar bakımından bu özgürlüğünün sınırlandırılması mümkündür⁴. Ayrıca, vatandaşlardan farklı olarak, yabancılar kanunla kendilerine yasaklanmamış işlerde çalışabilmek için çalışma vizesi, çalışma izni ve ikamet izni almak zorundadır.

Devletler, ülkelerinde çalışmak isteyen yabancılar için çalışma izni alma zorunluluğu getirmektedir. Bu şekilde, yabancıların ülkeye ve iş piyasasına girişleri kontrol edilmekte, işe girişte yerli işçilere öncelik tanınmaktadır. Demek ki, çalışma izni, ülkeye ve iş piyasasına girmesi istenmeyen yabancıları engelleyen birer araç olarak kullanılmaktadır. Yabancıların ikamet iznine sahip olması, kural olarak, ülkede serbestçe çalışabilecekleri anlamına gelmez⁵.

Çalışma amacıyla Türkiye’ye gelecek olan yabancılar, ikili veya çok taraflı anlaşmalarda aksi öngörülmedikçe⁶, ülkeye girmeden önce “çalışma vizesi”⁷

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa CİN, Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı, (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul, 2004, 55 vd.

⁵ Doktrinde, ülkede sürekli ikamet etmesine izin verilen yabancılarla yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışma hakkının tanınması gerektiği savunulmaktadır. ALTUĞ, 178; W. R. BOHNING, “Basic Rights of Temporary Migrant Workers: Law vs. Power”, In Defense of the Alien, Volume: III, Immigration Enforcement, Employment Policy, Migrant Rights and Refugee Movement, Edt. L.F. TOMASI, New York, Center of Migration Studies, 1986, 260; Folke SCHMIDT, Discrimination in Employment, Stockholm, 1978, 251. ABD, Avustralya, Kanada gibi bazı devletlerin ise, sürekli ikamet iznine sahip yabancılarla, kamu hizmetleri dışında, işe girmede vatandaşlar ile eşit davrandığı görülmektedir. Bkz. Carmen TIBURCO, The Human Rights of Aliens under International and Comparative Law, The Hague/Boston/London, 2001, 155 vd.

⁶ Türkiye’nin imzalamış olduğu vize muafiyetine ilişkin pek çok anlaşmada, yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi için, ülkeye girmeden önce dış temsilcilikler kanalı ile, çalışma vizesi alması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Örneğin; T.C.- ABD Vize Muafiyeti Anlaşması (m.3), (RG: 14.11.1955-9154); T.C.- İran Vizelerin Kaldırılmasına Dair Anlaşma (m.2), (RG:29.12.1964-11894); T.C.- Azerbaycan Vize Muafiyeti Anlaşması (m.4), (RG: 2.6.1992-21246); T.C.- Türkmenistan Vize Muafiyeti Anlaşması (m. 4), (RG:2.6.1992-21246). Ancak, İsveç ile yapılmış olan vize anlaşmasında (RG: 21.6.1960-10531) dış temsilciliklerden çalışma vizesi alınması kuralına, istisna getirilmiş olduğu görülmektedir (m. 2). Buna göre, çalışma vizesi ülkeye girdikten sonra yetkili makamlardan alınabilecektir. 13.12.1957 tarihli Avrupa Konseyi Üyesi Devletler Arasında Kişilerin Seyahatleri ile İlgili Avrupa Anlaşmasında da (RG: 1.12.1961-10972) çalışma amacıyla gelen yabancılardan çalışma vizesi aranacağı kabul edilmiştir (m. 1/3).

⁷ Çalışma vizesi, yurt dışındaki temsilciliklerimiz tarafından yabancıların pasaportlarına vurulan bir vize çeşidi olup vizenin amaç bölümünde, çalışmak üzere verildiğine dair bir şerhi içerir. Bu vize, giriş vizesi fonksiyonuna sahiptir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydoğan ASAR, Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, 2. Bası, Ankara, 2004,57; Bülent ÇİÇEKLİ, Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara, 2004, 27.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

almak zorundadır. YÇİHK'ya göre⁸; çalışma izni, ancak gerekli çalışma vizesi alınması halinde geçerli olacaktır (m. 12)⁹.

Çalışma vizesi, Türkiye'ye gelmeden önce yabancı'nın bulunduğu ülkedeki Türk temsilciliklerinden alınır¹⁰. Ancak, Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde YÇİHK m. 12/2 uyarınca çalışma izni almış olan yabancı'lardan Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alma şartı aranmaz. (YÇİY m. 7/2).

Türk hukukunda, YÇİHK'nın kabulünden önce de, bazı yasal düzenlemelerde¹¹ yabancıların bazı işleri yapabilmesi için yetkili makamlardan izin almaları gerektiği belirtilmişti¹². Ancak, bu özel düzenlemelerin dışında, yabancıların

⁸ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'nde (YÇİY) (m.7/2), (RG: 29.8.2003-25214) ve Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik'te de (m. 9/1) (RG: 208.2003-25205) çalışma vizesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

⁹ YÇİHK'nın kabulünden önce Türk hukukunda, milletlerarası andlaşmalar dışında "çalışma vizesi" alınmasını zorunlu kılan açık bir yasal hüküm bulunmamasına rağmen, doktrinde yabancıların Türkiye'de çalışabilmesi için çalışma vizesi almaları zorunluluğu eskiden beri genel kabul görmekte ve bu gereklilik çeşitli kanun hükümlerine dayandırılmaktaydı. Ayrıntılı bilgi için bkz. A. Gündüz ÖKÇÜN, Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hürriyeti, 2. Bası, Ankara, 1998, 104; Bilgin TIRYAKIOĞLU, "Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı", AÜHF, C. 46, sy. 1-4, 1997, 83-84. Uygulamada ise, çalışmak için Türkiye'ye gelecek yabancıların, gelmeden önce çalışma vizesi alması kuralına o denli sıkı bir şekilde uyulmaktaydı ki, çalışma amacı dışında herhangi bir nedenle Türkiye'ye gelip de sonradan çalışmaya karar veren yabancıların bile, ülke dışına çıkarak bir Türk temsilcisi'nden çalışma vizesi alması istenmekteydi.

¹⁰ Çalışma vizesini vermeye yetkili makam, ilgili Türk dış temsilciliğidir. Ancak, vizenin verilmesi aşamasında başta İçişleri Bakanlığı olmak üzere ilgili kurumların görüşleri alınır. Çalışma izni ve çalışma vizesine ilişkin başvurular hakkında İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından, yabancı'nın Türkiye'de ikameti açısından inceleme yapılmaktadır. İçişleri Bakanlığının yapacağı inceleme sonucunda başvuru hakkında oluşan görüşü, Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla ilgili dış temsilciliğe iletilmektedir. Dış temsilcilik, bu görüşleri göz önünde bulundurarak yabancı'nın çalışma vizesi talebi hakkında karar verir. Çalışma vizesi, çalışma izni ve çalışma amaçlı ikamet iznine ilişkin uygulamanın esasları 29.08.2003 tarihinde ilgili Bakanlıklar arasında yapılan protokol ile belirlenmiştir. Bu protokol uyarınca, İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından 02.10.2003 tarih, No: 155 ve B.05.1.EGM.0.13.05.03 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri, Çalışma Vizeleri ve İkamet Tezkereleri Hakkındaki Genelge" yayınlanmıştır. Bkz. <http://www.emniyet.gov.tr/yeni%20calisma%20genelgesi%202002.10.2003.doc> (14.4.2005).

¹¹ Türk hukukunda, yetmiş bir kanun ve on kanun hükmünde kararnamede yabancıların çalışması hakkında doğrudan veya dolaylı hükümler yer almaktadır. Bunlardan on kanunda yabancı'lara iş verme yetkisi, yirmi dört kanunda kurumda istihdam ve diğer kanunlarda Türk vatandaşı olma şartı yer almaktadır. Bkz. <http://www.calisma.gov.tr> (20.9.2004).

¹² YÇİHK'nın kabulünden önce, çalışma izni alınacak merci yabancı işçinin çalışacağı alana göre farklılık göstermekte idi. Kanunla çalışma izni vermeye yetkili kılınan bazı merciler şunlardı: İçişleri Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü,

çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almasını zorunlu kılan ve çalışma izni verilmesi işlemini düzenleyen "genel" bir kanunun bulunmaması uygulamada problemlere yol açmaktaydı.

Bu durum, YÇİHK'nın genel gerekçesinde¹³ şu şekilde ifade edilmiştir: "Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar yetmişin üzerinde kanunda yabancıların istihdamı ile doğrudan ya da dolaylı hükümler yer almış bu durum, mevzuatımızda dağınık ve çok başlı bir yapı yaratmış, yabancıların çalışmalarının düzenlenmesinde yetersiz kalmıştır. Ülkemizin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı anlaşmalarda da yabancıların çalışmalarını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Dağınık mevzuat yapımız kayıt dışı yabancı istihdamının artmasında ve bu durum ile etkin bir şekilde mücadele verilmesinde olumsuz yönde etkili olmuştur.

Ülkemizde çalışma barışı, ücret düzeni, sendikal düzen üzerinde olumsuz etkileri belirginleşmeden ve ülkemizin uluslararası taahhütlerinin karşılanması bakımından yabancıların ülkemizdeki çalışmalarının izne bağlanmasını ve izinlerin prensip olarak tek merkezden verilmesini sağlayacak bir kanuni düzenleme büyük önem taşımaktadır".

Uygulamada karşılaşılan söz konusu problemleri çözebilmek ve yabancıların çalışma izinleri konusundaki yasal eksiklikleri gidermek için kabul edilen YÇİHK ile, çalışma izinlerinin kural olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesi kabul edilmiştir. Ancak, kanunla verilen yetkiye istinaden, Bakanlıklar ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni verme yetkisi halen devam etmektedir.

II. ÇALIŞMA İZNI VERİLMESİ

A. Çalışma İzninin Amacı

Çalışma izni, istenmeyen yabancı işçilerin iş piyasasına girmesini engelleyen önemli bir araçtır. Çalışma izni sayesinde, yabancı işçilerin çalıştırılması sebebiyle işsiz kalabilecek yerli ve ayrıcalıklı işçilere işe alınmada "öncelik hakkı" tanınmaktadır¹⁴.

Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, Kültür Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı. <http://www.calisma.gov.tr> (20.3.2005).

¹³ <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss38m.htm> (14.4.2005)

¹⁴ SCHMIDT, 246; Ryszard CHOLEWINSKI, Migrant Workers in International Human Rights Law, Oxford,290; Karl-Jürgen BIEBACK, "Grundprobleme des Arbeitserlaubnisrechts", Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 3/1995, 100; Mitarbeiter Marco NÚNEZ-MÜLLER,

Çalışma izni ile sağlanan öncelik hakkından sadece yerli işçiler yararlanmaz. Ülkede sürekli ikamet izni bulunan veya süresiz çalışma izni olan yabancılar ile ikili veya çok taraflı anlaşmalar uyarınca çalışma hakkından yararlanan yabancılar da diğer yabancılar göre işe girmede önceliğe sahiptir¹⁵.

Yerli ve ayrıcalıklı yabancı işçilere tanınan öncelik hakkı, pek çok devlet tarafından kanunlarla düzenlenerek yasal güvence altına alınmıştır¹⁶. Türk hukukunda da YÇİHK m. 14/b ile öncelik ilkesi benimsenmiştir. YÇİHK'ya göre; "Başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapabilecek aynı niteliğe sahip kişinin bulunmaması" halinde çalışma izni verilebilir. Bu düzenlemeden, öncelik hakkından sadece Türk işçilerin değil, ülkedeki diğer bazı yabancıların (örneğin; Türkiye'de ikamet izni bulunan Türk soylu yabancıların) da yararlanabileceği anlaşılmaktadır.

B. Çalışma İzni Başvurusu

Yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilmesi için işe başlamadan önce çalışma izni¹⁷ alması gerekir (YÇİHK m. 4/1)¹⁸. Ancak, istisnai durumlarda, çalışma izninin işe başladıktan sonra verilmesi de mümkündür (YÇİHK m. 4/2).

Çalışma izni başvurusunun kim tarafından yapılacağı konusunda iki farklı sistem uygulanmaktadır. Bazı ülkeler (örneğin; Almanya, Fransa, İsveç), başvurunun bizzat işçi tarafından; bazı ülkeler (örneğin; İtalya ve İngiltere, İsviçre, Hollanda) ise, yabancı işçiyi çalıştıracak işveren tarafından yapılmasını

Probleme des Arbeitserlaubnisrechts bei Aussiedlern und Vertriebenen", Neue Zeitschrift Für Arbeitsrecht, Heft 4, 1990, 133.

¹⁵ CHOLEWINSKI, 290; SCHMIDT, 246.

¹⁶ Örneğin; Amerikan Göç ve Vatandaşlık Kanunu §274 B (a) 4; Alman Çalışmayı Teşvik Kanunu (Arbeitsförderungsgesetz – AFG) §19/2, 30.12.1986 tarihli İtalyan Yabancı İşçiler Kanunu (m. 8/3); 21.11.1994 tarihli Hollanda Yabancı İşçiler Kanunu (m. 8).

¹⁷ YÇİHK Tasarısında, çalışma izni alınmadan önce bir "ön çalışma izni" alınması öngörülmekteydi (m. 12). Ancak, Kanun tasarısının TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonundaki görüşmelerinde, bu ön iznin çalışma izni verilmesi işlemini daha da uzatacağı gerekçesiyle, tasarıdan çıkartılmasına karar verilmiştir. Bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss38m.htm> (14.4.2005).

¹⁸ YÇİHK'nın 2. maddesi uyarınca; TVK'nın 29. maddesi uyarınca doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da İçişleri Bakanlığından vatandaşlıktan çıkma izni alanlar, Basın Kanununa göre çalıştırılacak muhabirler, yabancı basın yayın organları mensupları, karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınmak suretiyle çalışma izninden muaf tutulan yabancılar, bu Kanun uyarınca çalışma izni almak zorunda değildir.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

aramaktadır¹⁹. Türk hukukunda, Türkiye dışında bulunan yabancıların izin başvurularını kendilerinin yapması, Türkiye’de ikamet izni bulunan yabancıların ise, kendilerinin veya işverenlerinin başvuruda bulunması kabul edilmiştir (YÇİHK m. 12/2). Yani, karma sistem kabul edilmiştir.

Çalışmak için Türkiye’ye gelmek isteyen yabancılar, Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı anlaşmalarda aksi öngörülmedikçe, gelmeden önce çalışma izni almak zorundadır. Bunun için de, yabancıların ikamet ettiği veya vatandaşı olduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine başvurması gerekir. Dış temsilcilik de, başvuruyu doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletir. Bakanlık başvuruyu değerlendirir ve durumu uygun görülenlere çalışma izni verir (YÇİHK m.12).

Çalışma amacı dışında herhangi bir sebeple Türkiye’ye gelen ve ikamet izni bulunan yabancılar çalışmak istediklerinde ise, çalışma izni başvurularını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapabilir. İkamet izni olan yabancı, çalışma izni başvurusunu bizzat yapabileceği gibi, bu başvuru işveren tarafından da yapılabilir (YÇİHK m. 12/2). Türkiye’de çalışma izni başvurusunda bulunabilmek için, yabancıların (öğrenim amaçlı ikamet izni hariç)²⁰ en az altı ay süreli ikamet iznine sahip olması gerekir (YÇİY m. 7/2). Türkiye’de ikamet eden yabancıların çalışma izni için doğrudan Bakanlığa başvurma imkânı tanınmış olması yerinde bir düzenlemedir. Çünkü, başvuru ister yurt içinden ister yurt dışından yapılsın, çalışma izni verilip verilmemesi konusunda karar verme yetkisi Çalışma Bakanlığına aittir.

C. Çalışma İzni Türleri

Yabancılar verilecek çalışma izinlerinin süresini ve şartlarını belirlemede devletler geniş bir takdir yetkisine sahiptir. İlk kez verilen çalışma izinleri belirli bir

¹⁹ CHOLEWINSKI, 292; Ayrıca bkz. ENTRY AND RESIDENCE IN EUROPE, Business Guide to Immigration Rules, Editor Paul GULBENKIAN/Ted BADOUX/Lionel HARRIS/Franz TEPPER, 2 nd Edition, Chichester/ New York/ Brisbane/Toronto/Singapore, 1997, 1 vd.

²⁰ Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Uruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik (RG: 30.4.1985-18740) uyarınca, öğrenim amaçlı ikamet izni bulunanların Türkiye’de çalışması mümkün değildir (m. 10). Bu kuralın istisnası, lisansüstü öğrenim gören yabancı öğrencilerin, araştırma yaptıkları yükseköğretim kurumunda ücret karşılığı olarak çalıştırılabilmeleridir. Türkiye’de öğrenim gören yabancı öğrencilerin Türkiye’ye giriş, Türkiye’de ikamet etme ve çalışma hakları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Fügen SARGIN, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etme ve Çalışma Hakları”, MHB, (Prof. Dr. Yılmaz ALTUĞ’a Armağan), Yıl:17-18, sy.1-2/1997-1998, İstanbul, 2000, 317 vd.

süre, meslek, işyeri veya coğrafi alanla sınırlandırılarak verilmektedir²¹. Yabancı işçiler ancak kanunlarda öngörülen ikamet ve çalışmaya ilişkin sürelerin dolmasından sonra istediği iş ve işveren yanında çalışma serbestisi elde edebilmektedir²².

YÇİHK da, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar için dört çeşit çalışma izni düzenlemiştir:

1. Süreli Çalışma İzni

Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar, “iş piyasasındaki durum”, “çalışma hayatındaki gelişmeler”, “istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikler” dikkate alınarak “belirli bir iş yeri veya işletmede ve belirli bir meslekte” çalışmak üzere “en çok bir yıl geçerli olmak üzere” verilen çalışma iznidir (YÇİHK m. 5/1)²³.

Görüldüğü gibi, Türkiye’de iş piyasasına girmek isteyen yabancıya verilecek ilk çalışma izni bir yıllık süre ve belirli bir işyerinde yapılacak iş ile sınırlandırılmıştır. Bu sebeple, yabancı işçinin bir yıl içinde işini veya işyerini değiştirme özgürlüğü bulunmamaktadır.

²¹ Belçika’da çalışma izinleri A ve B tipi çalışma izni diye iki çeşittir. Almanya’da ise, “genel çalışma izni”, “özel çalışma izni” ve “istisnai çalışma izni” diye bir ayırım yapılmaktadır. İsviçre’de ve Fransa’da ise, yabancılar ikamet izni dışında ayrı bir çalışma izni verilmemektedir. Yabancıların çalışma ile ilgili statüsü sahip olduğu ikamet izninin türüne göre (A, B, C tipi ikamet izni) belirlenmektedir. Belçika’da A tipi çalışma izni bir yıl süre, belirli bir iş ve işveren yanında geçerli olmak üzere verilmektedir. Fransa’da bir yıl süreli verilen A tipi ikamet izni sahibi yabancıların çalışma hakkı bu süreyle ve belirli bir işveren yanında yapılacak iş ile sınırlandırılmıştır. Aynı kısıtlamalar İsviçre’de verilen B tipi ikamet izinleri için de geçerlidir. Alman Çalışma İzinleri Tüzüğü (Arbeitsgenehmigungsverordnung) uyarınca, Almanya’da ilk kez verilen “genel çalışma izni” süre, iş ve coğrafi bakımdan kısıtlamalara tâbi olarak verilebilmektedir (§1/1-2). Çalışma izninin süresinin belirlenmesinde yapılacak işin süresi göz önünde tutulur ve en çok üç yıl için verilebilir (§4). Bkz. Entry and Residence in Europe, 2 vd.; CRONER’S EUROPEAN BUSINESS INFORMATION SOURCES, London, 1991, 569 vd. Yusuf Vehbi DALDA, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Esas ve Usulleri, Başvuru Yöntemleri, Denetim ve Avrupa Topluluğu ile Topluluk Üyesi Ülke Mevzuatları ve Uygulamada Uyum için Öneriler”, Türk İdare Dergisi, Yıl: 62, sy. 389, Ankara, 1990, 65 vd.

²² Yunanistan ve Portekiz gibi bazı ülkelerde çalışma izninin yenilenmesi durumunda da, belirli iş veya işveren yanında çalışmaya ilişkin sınırlamalar devam etmektedir. Bkz. CHOLEWINSKI, 291, dn. 16. İsviçre’de C tipi çalışma iznine sahip yabancılar çalışma hakkı bakımından, çok az sayıda vatandaşa saklı tutulan işler dışında, İsviçre vatandaşları ile eşit statüye sahiptir. Almanya’da da “özel çalışma izni” sahibi yabancılar için süre, iş veya coğrafi bölge bakımından sınırlama söz konusu değildir (AFG§19/6).

²³ Bu izne “genel çalışma izni” de denilmektedir. Nitekim, YÇİHK tasarısında, “süreli çalışma izni” yerine “genel çalışma izni” ifadesi yer almaktaydı.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Bir yıllık yasal çalışma²⁴ süresi sonunda çalışma izni, *aynı işyeri veya işletmede* ve *aynı meslekte* çalışmak şartıyla, üç yıla kadar uzatılabilir (m. 5/1). Üç yıllık yasal çalışma sonunda ise, çalışma izninin süresi *aynı meslekte* ve *dilediği işverenin* yanında çalışmak üzere, altı yıla kadar uzatılabilir (m. 5/3). Böylece, ikamet ve çalışma süresi arttıkça, yabancı işçiler dilediği işyerinde çalışma serbestisi elde edebilmektedir.

Çalışma izninin süresinin belirlenmesinde, yabancıların ikamet izninin ve iş sözleşmesinin süresi göz önünde tutulur (m. 5). Ancak, YÇİHK çalışma izni için yurt dışından başvuran yabancıların ülkeye girdikten sonra otuz gün içinde ikamet izni almalarını kabul ettiğinden (m. 12), bu kişilere verilecek ilk çalışma izninin süresinin tespitinde m. 5'teki bir yıllık üst sınır ve iş sözleşmesinin süresi göz önünde bulundurulacaktır.

Yabancı işçiye çalışma izni verilmesi, aile fertlerinin de kendiliğinden aynı izne sahip olacağı anlamına gelmez. Yunanistan ve İrlanda gibi bazı ülkeler, aile fertlerine de iş piyasasının durumunu göz önünde bulundurarak çalışma izni vermektedir. Bazı ülkeler ise (örneğin; Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya, İngiltere gibi), belirli bir süre ikametten sonra göçmen işçinin eş ve çocuklarına çalışma izni vermektedir. Örneğin; Almanya'da, bir yabancı işçinin eşinin çalışma izni alabilmesi için, ülkede dört yıl ikamet etmesi gerekir. 18 yaşından önce Almanya'ya gelen işçi çocuklarına çalışma izni verilebilmesi için iki yıllık ikamet şartı aranmaktadır (ArGV §2/2)²⁵. Türk hukukunda da, Türkiye'de çalışan yabancıların eşine ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına, ülkede *beş yıl* yasal ve kesintisiz bir şekilde ikamet etmeleri şartıyla, süreli çalışma izni verilebilmesi kabul etmiştir (YÇİHK m. 5/4).

2. Süresiz Çalışma İzni

Türkiye'de en az sekiz yıl yasal ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıl yasal olarak çalışmış yabancılarla verilen çalışma iznidir (YÇİHK m. 6/1)²⁶.

²⁴ Yasal çalışma, kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izni, ikamet ve diğer ilgili kanunlar ile mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak çalışmayı ifade eder (YÇİY m. 3).

²⁵ Eş ve çocuklara çalışma izni İtalya'da bir yıl, Danimarka'da iki yıl ikametten sonra verilmektedir. Bkz. CHOLEWINSKI, 293, dn. 44.

²⁶ Bu izne "özel çalışma izni" de denilmektedir. Nitekim, YÇİHK Tasarısında da bu ifadeye yer verilmişti.

Süresiz çalışma izni, "iş piyasasındaki durum", "çalışma hayatındaki gelişmeler" dikkate alınmaksızın ve "belirli bir işletme, meslek, mülkî veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın" verilebilir (m. 6/1)²⁷.

Bir yabancı'nın Türkiye'de sekiz yıl ikamet etmesi veya toplam altı yıl çalışmış olması süresiz çalışma izni alma hakkını doğurmaz. Kanunun 6. maddesinde "verilebilir" kelimesinin kullanılmış olması, bu iznin verilmesinde Bakanlığın takdir yetkisi bulunduğunu göstermektedir. Ancak Bakanlık, m. 6/1'deki şartları taşıyan yabancı'lara, süreli çalışma izninin verilmesi durumundan farklı olarak, iş piyasasının durumunu göz önünde bulundurmaksızın ve belirli bir iş veya işyeri ile sınırlı olmaksızın çalışma izni verilebilir.

Süresiz çalışma iznine sahip olmak, yabancı'nın Türkiye'de her istediği işi yapabileceği anlamına gelmez. Çünkü, YÇİHK m. 13/2'de "Diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışmayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklıdır" denilmektedir. Buna göre, çeşitli kanunlarla yabancıların bazı işlerde çalışmasına getirilen yasaklar süresiz çalışma iznine sahip yabancılar için geçerliliğini devam ettirir. Örneğin; Türkiye'de yasal ve kesintisiz olarak sekiz yıl ikamet ettikten veya altı yıl çalıştıktan sonra süresiz çalışma izni alan bir yabancı'nın iş sözleşmesine bağlı olarak doktorluk veya hemşirelik yapması mümkün değildir²⁸.

YÇİHK, süreli ve süresiz çalışma izni verilmesi konusunda Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalarda farklı hükümler bulunabileceğini öngörerek bu anlaşmaları istisna tutmuştur (m. 6). Böylece, bu anlaşmalara taraf devlet vatandaşlarına kanundaki daha kısıtlayıcı hükümler uygulanmayacaktır²⁹.

3. Bağımsız Çalışma İzni

Türkiye'de en az beş yıl yasal ve kesintisiz olarak ikamet eden yabancı'lara verilen çalışma iznidir (m. 7).

²⁷ YÇİHK m. 11 uyarınca, süresiz çalışma izninin de belirli bir süre, iş, işkolu ve coğrafi alan ile sınırlandırılması mümkündür.

²⁸ Aksi görüş, TEKİNALP, 124.

²⁹ Türkiye-Avrupa Ekonomik Topluluğu Ortaklık Konseyinin 30.6.1980 tarih ve 1/80 sayılı Kararı uyarınca, Türkiye'de yasal şekilde dört yıl çalışan AB üyesi devlet vatandaşları herhangi bir ücretli işe serbestçe girme hakkına sahip olduğundan (m. 6/1) bu kişilere süresiz çalışma izni verilirken altı yıl yerine dört yıl çalışma süresi aranmalıdır. Ayrıca, 1951 tarihli Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Sözleşme'nin (RG: 5.9.1961- 10898) 17. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışma hakkından yararlanan mültecilere de, anlaşmadaki lehe hükümler uygulanacaktır.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Türkiye’de bir iş yerinde bağımsız olarak (kendi ad ve hesabına) çalışmak isteyen yabancılara çalışma izni verilebilmesi, yabancının çalışmasının “ekonomik açıdan katma değer yaratması” ve “istihdam üzerinde olumlu etki yapması” şartlarına bağlıdır (YÇİY m. 36/1).

Bağımsız çalışacak yabancıların çalışma izni alabilmesi için beş yıllık ikamet şartının aranması, Türkiye’ye serbest çalışmak için gelmek isteyen yabancılara ülkeye giriş izni verilmeyeceği anlamına gelmektedir. Buna göre, ancak Türkiye’ye çalışma dışında bir sebeple gelen ve beş yıl ikamet eden veya bağımlı çalışan yabancılar beş yıllık ikamet süresini doldurduktan sonra bağımsız çalışma izni alabilecektir.

YÇİHK’da bir açıklık olmamasına rağmen, bu izin de “belirli bir iş veya mesleği” yapabilmek için verilir. Çünkü, yabancının çalışmasının ekonomik açıdan değer yaratıp yaratmayacağı veya istihdam üzerindeki etkisi başka türlü tespit edilemez. Bağımsız çalışma izni verilen yabancının, izin verilen serbest meslek dışında kalan bir işi yapabilmesi yeni bir izin almasına bağlıdır.

Bağımsız çalışma izninin belirli bir süre ile sınırlandırılması gerekmez. Ancak, diğer izinler gibi, belirli şartlar gerçekleştiğinde iptali mümkündür (YÇİHK m.15).

Bağımsız çalışma izni verilirken, kanunlarımızdaki yabancıların çalışmamaacağı işlere dair hükümler dikkate alınmalıdır (YÇİHK m. 13/2). Buna göre, avukatlık yapabilmek için bir yabancıya bağımsız çalışma izni verilemez.

4. İstisnaî Çalışma İzni

Yabancılara çalışma izni verilebilmesi için, kanunda ikamete ve çalışmaya ilişkin öngörülen sürelerle uyulması gerekir. Ancak bazı özel durumlarda belirli şartları taşıyan kişilere herhangi bir süreye tâbi olmaksızın çalışma izni verilmesi gerekebilir. Bu durumu göz önünde bulunduran kanun koyucu, aşağıda sayılan sekiz grup yabancıya “bu Kanundaki sürelerle tâbi olmaksızın çalışma izni verilebilmesini” kabul etmiştir:

(a) Türk Vatandaşı ile Evli Yabancılar (m. 8/a).

Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle birlikte Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan veya evlilik birliği sona ermekle birlikte en az üç yıl evli kalmış olup da Türkiye’de yerleşmiş olan yabancılara YÇİHK’daki ikamete ve çalışmaya ilişkin sürelerle tâbi olmaksızın çalışma izni verilebilir. Evlilik birliği devam ederken

yabancı eşe istisnâî çalışma izni verilebilmesi için, hukuken geçerli bir evlilik yapılmış olması yeterli değildir. Bu evliliğin gerçek bir aile birliği kurmak amacıyla yapılmış olması; başka bir ifadeyle, Türkiye’de çalışabilmek için yapılmış muvazaalı evlilik olmaması gerekir. Buna göre, Türklerle evli yabancılara çalışma izni verilmeden önce yetkili makamlar tarafından evliliğin amacı konusunda da bir araştırma yapılması gereklidir³⁰.

Bir Türk vatandaşı ile evli olan ancak Türk vatandaşlığına geçmeyen yabancıların diğer yabancılarla aynı statüye tâbi olması, bir başka ifadeyle bu kişilerin Türkiye’de çalışması konusunda özel bir düzenleme olmaması yabancı eşlerin mağduriyetine yol açmaktaydı³¹. Bu hükmün kabulü ile, bir yandan gerçekten aile birliği kurmak amacıyla Türk vatandaşlarıyla evlenen yabancılara diğer yabancılardan farklı ve avantajlı bir statü tanınarak Türkiye’de çalışabilmelerinin yolu açılmış, diğer yandan da Türk vatandaşları ile evli olmanın sağlayacağı haklardan yararlanabilmek için yapılacak muvazaalı evliliklerin önüne geçilmek istenmiştir.

Bu istisnanın önemi, TVK’nın 5. maddesinde 4.6.2003 tarih ve 4886 sayılı kanun³² ile yapılan değişiklik sonucu daha da artırmıştır. Çünkü bu değişiklik, bir Türk ile evlenen yabancı kadının evlenme yoluyla kendiliğinden Türk vatandaşlığını kazanma yolu kapatılmış, Türk vatandaşları ile evlenen yabancıların Türk vatandaşlığını kazanabilmesi için üç yıl bekleme şartı getirilmiştir. Buna göre, Türklerle evlilik birliği kurmak amacıyla evlenen yabancılar, isteseler de bu evlilik dolayısıyla üç yıldan önce Türk vatandaşı olamayacakları için, diğer yabancılardan farklı olarak Türkiye’de çalışabilmelerinin tek yolu istisnâî çalışma izni almaktır. Bu hü-küm, Türk vatandaşlarıyla evli yabancılara beş yıl yasal ikametden önce Türkiye’de bağımsız olarak çalışabilme imkânı tanınması bakımından da büyük önem taşımaktadır.

³⁰ Bu düzenlemenin; bir Türk ile evli olan Türk vatandaşları ile, yabancı ile evli olan Türk vatandaşları arasında ayrımcılık yarattığı, kanun koyucunun kendi vatandaşlarına eşit davranma ilkesinden uzaklaştığı, dolayısıyla da Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde eleştirildiği görülmektedir. Bkz. Mehmet KÖKSAL, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları, İstanbul, 2004, 54. Ancak, kanaatimizce, burada iddia edildiği gibi, Anayasaya aykırı bir durum yoktur. Zira, çalışma izni alacak olan kişinin Türk vatandaşı değil, “yabancı” olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Amaç, muvazaalı evlilikler yoluyla kanunun ihlâl edilmesini önlemektir. Yetkili makamlar, gerçek bir evlilik durumunda çalışma izni vermek durumundadır.

³¹ Bu konuda bkz. Aysel ÇELİKEL, “Türk Vatandaşlarıyla Evli Yabancıların Türkiye’deki Hukuksal Konumu”, Prof. Dr. Nihal ULUOCAK’a Armağan, İstanbul, 1999,33 vd.; Pelin GÜVEN/Yusuf ÇALIŞKAN, “Yabancıların Türkiye’de çalışma İzinleri Hakkında kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler”, Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan, İstanbul, 2004, 221.

³² RG: 12.6.2003-25136

Türk vatandaşıyla evli olduğu için istisnaî çalışma izni alan yabancılar, Türk vatandaşlarına saklı tutulanlar dışındaki işlerde çalışma imkânı elde eder. Türk hukukundaki yabancıların çalışmasına yasak getiren hükümlerin fazlalığı sebebiyle, bu istisnanın her zaman istenilen sonucu vermeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır. Ancak yine de, Türk vatandaşları ile evli yabancılar için önemli gelişme söz konusudur.

Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye’de yerleşmiş olan³³ yabancılar da istisnaî çalışma izni verilebilir. Herhangi bir sebeple evliliği üç yıldan kısa süren yabancı, aile birliği kurmak amacıyla evlenmiş ve Türkiye’de yerleşmek niyetinde olsa da, istisnaî çalışma izni alamaz.

Türk vatandaşı ile evli olması sebebiyle yabancı eşe verilen istisnaî çalışma izni, evliliğin üç yıldan kısa sürmesi veya aile birliği kurmak amacıyla yapılmadığının sonradan tespit edilmesi halinde geçerliliğini kaybeder ve çalışma kaçak sayılır (YÇİY m. 44/2). Buna göre; evlilik, ölüm gibi tarafların iradesi dışında bir sebeple sona ermiş olsa dahi izin kendiliğinden geçerliliğini kaybedecektir. Çünkü, istisnaî çalışma izni evlilik dolayısıyla verilmiştir.

İstisnaî çalışma izni sadece bir Türk vatandaşı ile evli olan yabancı eşe değil, bu evlilikten doğan çocuklara da verilebilir. TVK’ya (m. 1) göre, Türk anadan doğan veya Türk babadan olan çocuklar Türk vatandaşı olacağı için, bu hüküm ancak Türk vatandaşı eşten olup da, evlilik birliği sona erdiğinde anaya veya babaya bağlı olarak Türk vatandaşlığını kaybetmiş çocuklar (TVK m. 32) için uygulama alanı bulur.

(b) Türk Vatandaşlığı Kanununa göre, yabancı ile evlenerek Türk vatandaşlığını kaybeden Türk kadın (m. 19) ile seçme hakkını kullanarak Türk vatandaşlığından ayrılanlar (m. 27, 28) ve bunların fûruu (YÇİHK m. 8/b).

TVK’nın 19, 27 ve 28. maddelerindeki vatandaşlığı kayıp halleri, vatana bağlılıkla bağdaşmayan eylemler sonucu uygulanan bir kaybettirme veya çıkarma

³³ YÇİHK ve YÇİY’de (m. 45-46) sözü edilen “yerleşmiş yabancı” kavramı gerek Pas.K. gerekse YİSHK’da yer almayan yeni bir kavramdır. Türk yabancılar hukukunda, uzun süreli ikamet eden yabancılar için “daimî (süreklî) oturma hakkı”, “daimî yerleşim hakkı” gibi kavramlar yer almamaktadır. Zira, Türk yabancılar hukukunda, ikamet izinleri açısından bir yabancı Türkiye’de ikamet izni ne kadar uzun süreli olursa olsun, geçici bir konumda kabul edilmektedir. Bkz. ÇİÇEKLİ, 48; ASAR, 64 vd.; İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü’nün 02.10.2003 tarih ve 155 no’lu Genelgesi (Bölüm, H).

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

müeyyidesi olmadığı için, bu kişilere de istisnâî çalışma izni alabilme hakkı tanınması olumlu bir gelişmedir³⁴.

(c) Türkiye’de doğan veya rüşet yaşını doldurmadan Türkiye’ye gelerek eğitimini tamamlayanlar (m. 8/c).

(d) 2510 sayılı İskân Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılar (m. 8/d).

İskân Kanunu³⁵, muhacir olarak kabul edilen ve “muhacir kâğıdı” verilen yabancıların Türk vatandaşlığına alınmasını öngörmekte ise de (m. 6), bu işlem gerçekleşinceye kadar diğer yabancılarla aynı statüye tâbi olduklarından Türkiye’de çalışabilmeleri çalışma izni alabilmelerine bağlıdır.

İskân Kanuna göre, Türkiye’ye yerleşmek amacı dışında ve bir zorunluluk sonucu sığınan mülteciler daha sonra Türkiye’ye yerleşmek isterlerse bu kişilere de muhacir muamelesi yapılır (m. 3/2). Mülteciler Türk vatandaşlığına alınmadıkları sürece diğer yabancılarla aynı hükümlere tâbidir³⁶. Kanaatimizce, bu istisnânın kabulünde insanî sebepler etkili olmuştur. Bu sayede, meslek sahibi mültecilerin çalışma izni alarak yaşamlarını sürdürebilmesinin yolu açılmıştır. Ayrıca, muhacir ve mültecilere çalışma izni verilerek aynı zamanda kaçak işçilikle mücadeleye yardımcı olunduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

(e) AB üyesi devlet vatandaşları ile bunların AB üyesi olmayan eş ve çocukları (m. 8/e).

Avrupa Birliği üyesi devlet vatandaşları da Türkiye’de çalışabilmek için çalışma izni almak zorundadır. Zira, Türkiye AB’ye tam üye olmadığı gibi, Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında imzalanan 12.9.1963 tarihli “Türkiye İle Avrupa Ekonomik Topluluğu Arasında Bir Ortaklık Yaratın Anlaşma”³⁷ ve bu anlaşma ile kurulan ortaklık ilişkisinin “geçiş döneminin” temel ilkelerini ve

³⁴ GÜVEN/ÇALIŞKAN, 223.

³⁵ 14.6.1934-2510 (RG:21.6.1934-1733).

³⁶ Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar İle Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG: 30.11.1994-22127), (m. 27).

³⁷ RG: 17.11.1964-11858. Bu anlaşma’ya göre; “Âkit taraflar, aralarında işçi akımını kademeli olarak gerçekleştirmek için Topluluğu Kuran Anlaşma’nın 48, 49 ve 50. maddelerinden esinlenmekte uyuşmuşlardır” (m.12).

uygulama yöntemlerini belirleyen 23.11.1970 tarihli Katma Protokol³⁸, ayrıca 1963 tarihli andlaşma uyarınca ortaklık rejiminin uygulanmasını ve gelişmesini sağlamak amacıyla kurulan Ortaklık Konseyi'nin 2/76 ve 1/80 sayılı kararlarında³⁹ aksine bir hüküm bulunmamaktadır.

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi kararına göre; bir üye ülkenin yasal işgücü piyasasına usulüne uygun bir şekilde giren Türk işçisi; eğer açık bir iş mevcut ise, bir yıllık düzenli çalışmadan sonra o üye ülkede ve aynı işveren yanında çalışmak şartıyla çalışma iznini uzattırarak hakkına; üç yıllık düzenli çalışmadan sonra ve Topluluğa üye devlet vatandaşlarına öncelik verilmek şartıyla, aynı mesleği icra için dilediği işveren yanında normal şartlar altında sunulan ve o ülkenin iş bulma bürolarına kaydettirilmiş açık işlere başvurmak hakkına; dört yıllık düzenli çalışmadan sonra ise o üye ülkede, herhangi bir ücretli işe serbestçe girme hakkına sahip olacaktır (m. 6/1). 1/80 sayılı Kararın 11. maddesindeki *karşılıklılık* hükmü gereğince de, aynı haklardan Türkiye'deki yasal işgücü piyasasına girmiş AB vatandaşları yararlanacaktır.

Görüldüğü gibi, Ortaklık Konseyi kararları ile, işçilerin taraf bir devlet ülkesine ve işe giriş hakkı düzenlenmemiştir. 1/80 sayılı Karar, daha önceden yasal olarak ülkeye girmiş ve ikamet etmekte olan işçilerle onların aileleri ile ilgilidir⁴⁰. Buna göre, her taraf devlet, diğer devlet vatandaşlarının ülkeye ve işe girişini kendi millî kanunları ile düzenleyebilecektir. Bir başka ifadeyle, ilk kez yapılan çalışma izni taleplerinde 1/80 sayılı Karar hükümleri geçerli olmayacaktır. Türkiye'de çalışmak isteyen AB üyesi devlet vatandaşı işçilere çalışma izni verilmesi, bu Karar hükümlerine değil, YÇİHK ve diğer kanun hükümlerine tâbidir⁴¹. Ancak, çalışma izinlerinin uzatılması halinde, 1/80 sayılı Kararın 6. ve 7. maddesinin daha lehte olan hükümleri öncelikle uygulanacaktır. Örneğin; YÇİHK'ya (m.5)

³⁸ RG: 29.12.1972-14406. Katma Protokol'ün 36. maddesine göre; "Türkiye ile üye devletler arasında işçilerin serbest dolaşımı, Ankara Anlaşmasının 12. maddesinde yer alan ilkelere uygun şekilde, anlaşmanın yürürlüğe girmesinden itibaren 12. yılın sonu ve 22. yılın sonu arasında kademeli olarak gerçekleştirilecektir".

³⁹ 20.12.1976 ve 19.9.1980 tarihli bu kararlar resmen yayınlanmamıştır. İngilizce metinleri için bkz. ECC-TURKEY ASSOCIATION AGREEMENT AND PROTOCOLS AND OTHER BASIC TEXTS, Brussels,1992, 933 vd.; Türkçe metin (ilgili bölüm) için bkz. Harun GÜMRÜKÇÜ, Türkiye ve Avrupa Birliği, İlişkinin Unutulan Yönleri, Dünü ve Bugünü, Avrupa-Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, 2002, 462.

⁴⁰ Avrupa Topluluğu Adalet Divanı da *Kuş* kararında, "1/80 sayılı kararın üye ülkelerin Türk vatandaşlarının ülkeye giriş ve ilk kez işe girme şartlarını düzenleme yetkisini kısıtlamadığını" açıkça belirtmiştir. Bkz. CİN, 80.

⁴¹ 1/80 sayılı Karar sadece "işçilerin" çalışmasını düzenlediği için, bağımsız çalışma izni almak isteyen AB üyesi devlet vatandaşları da Karar kapsamına girmemektedir.

göre, Türkiye’de beş yıl çalışmış olan bir yabancı işçinin çalışma izni, aynı meslekte çalışması şartıyla uzatılabilmekte; buna karşılık, 1/80 sayılı karar uyarınca aynı durumdaki AB üyesi bir devlet vatandaşı işçinin çalışma izni ise, dilediği işte çalışmak üzere uzatılabilecektir.

AB üyesi devlet vatandaşları da diğer yabancılar gibi çalışma izni almak zorunda olmakla birlikte, YÇİHK ile, Türkiye AB üyesi olmamasına karşın, AB üyesi devlet vatandaşları ile bunların AB vatandaşı olmayan eş ve çocuklarına da istisnaî çalışma izni verilebilmesi kabul edilmiştir. Söz konusu kişilere tanınan bu hak, gereksiz bir imtiyaz olarak görülebilir⁴². Nitekim, Kanunun gerekçesinde, bu istisnanın kabul edilme sebebi hakkında bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, YÇİHK’nın AB müktesebatı çerçevesinde kabul edilmiş bir kanun olması⁴³ ve Kanun’da açıkça AB hukukuna (m. 2) atıfta bulunulması, bu istisnanın kabul edilmesine sebep olmuş olabilir. Zira, 1612/68 sayılı Konsey Tüzüğü⁴⁴, bir üye devlette çalışan işçinin beraberindeki aile fertlerinin (eş, bakmakla yükümlü olduğu usul ve furu) vatandaşlığı dikkate alınmaksızın serbest dolaşım hakkından yararlanmasını kabul etmiştir (m. 10-11)⁴⁵.

(f) Yabancı Devletlerin Türkiye’deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile bu dış temsilcilik ve kuruluşlarda görevli diplomatların, idarî ve teknik personelin eş ve çocukları (m. 8/f).

Türkiye’deki yabancı ülke temsilciliklerinde ve uluslararası kuruluşlarda görevli diplomatların, idarî ve teknik personelin eş veya çocuklarına istisnaî çalışma izni verilebilmesi, karşılıklılık ve görev süreleriyle sınırlı olmak şartlarına bağlıdır.

(g) Bilimsel, kültürel ve sportif amaçlarla geçici bir süre için gelenler (m. 8/g).

⁴² Aysel ÇELİKEL, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzni ve Ulusal Programda Öngörülen Düzenleme”, MHB, Yıl:22, sy. 2, 2002, (Prof. Dr. Ergin NOMER’e Armağan), İstanbul, 2002, 118.

⁴³ Bkz. “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar” Bakanlar Kurulu Kararı (RG: 24.04.2001–24352, Mükerrer). Söz konusu Karar’da değişiklik yapan Bakanlar Kurulu kararında (RG: 21.7.2003-25178, Mükerrer), YÇİHK’nın AB’ye uyum programı çerçevesinde çıkarılmış olduğu açıkça belirtilmiştir.

⁴⁴ 15.10.1968 tarih ve 1612/68 sayılı “İşçilerin Üye Devletlerde Serbest Dolaşımı Hakkında Tüzük” (ABRG L 257/12, 19.10.1968).

⁴⁵ 1612/68 sayılı Tüzük (m. 10) ile, AB’ye üye bir devlette çalışan diğer üye devlet vatandaşlarının AB vatandaşı olmayan eş, çocuk ve ana-babalarına da serbest dolaşım hakkı tanınmasının, diğer üye devlet vatandaşı işçileri aile birleşimi bakımından yerli işçilere göre (millî hukuklardaki kısıtlayıcı hükümler sebebiyle) daha avantajlı bir konuma getirebileceği ifade edilmektedir. CHOLEWINSKI, 244.

(h) Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kuruluşlarınca ihale veya sözleşme usulleriyle; mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde çalıştırılacak *kilit personel* niteliğindeki yabancılar (m. 8/h).

Kilit personel niteliğindeki yabancılara istisnâ çalışma izni, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için verilebilir. YÇİY'de, kimlerin kilit personel sayılacağı belirtilmiştir (m. 3). Buna göre; Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışan, şirketin tamamını veya bir bölümünü yöneten, şirketin denetçilerinin, idarî veya teknik personelin işlerini denetlemek veya kontrol, şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı veya yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri görevlerde bulunan kişiler kilit personel sayılır⁴⁶. Görüldüğü gibi, şirketin idaresinde ve denetiminde etkili olan kişiler kilit personel sayılarak kapsam geniş tutulmamıştır.

III. ÇALIŞMA İZİNİ TALEBİNİN REDDİ

Yurt dışındaki temsilciliklerimize veya yurt içinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan çalışma izni başvuruları hakkında karar verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir (YÇİHK m. 12)⁴⁷. Çalışma Bakanlığı karar vermeden önce, Kanunda öngörülen durumlarda ilgili mercilerin görüşlerini almak zorundadır (YÇİHK m. 13). Ancak, çalışma izninin uzatılması

⁴⁶ Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kapsamına giren şirket ve kuruluşlarda çalıştırılacak kilit personel genel hükümler uyarınca çalışma izni almak zorundadır (m. 3/g). Ancak, bu kişilere YÇİHK m.14/b hükmü uygulanmaz. Yani, bu kişilere çalışma izni verilebilmesi için, dört haftalık bekleme süresinin geçmesi gerekli değildir.

⁴⁷ YÇİHK uyarınca, yabancıların çalışma izinlerinin düzenlenmesi konusunda başlıca yetkili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmakla birlikte, Kanunun 2. maddesi uyarınca, Başbakanlık, Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının kanunla verilen yetkilere dayanarak çalışma izni verme yetkisi devam etmektedir. Buna göre, Başbakanlık, Sağlık Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu Çalışma Bakanlığına bilgi vermek şartıyla, çalışma izni verebilmektedir. Ayrıca, Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları kendi kurumlarında ihtiyaçları olan yabancı personeli yetkilerini kullanarak çalıştırmaya devam etmektedir. Bkz. YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003, 6; [http:// www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr) (20.3.2005); ASAR, 139 vd.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

başvurularında, yabancıların yapacağı işin niteliğinin değişmemesi şartıyla, ilgili mercilerin görüşlerinin alınması gerekmez (YÇİY m.10/5)⁴⁸.

Çalışma izinleri verilirken iş piyasasının durumu göz önünde bulundurulur. Kural olarak, ihtiyaç duyulan işgücünün iç piyasadan karşılanamaması halinde yabancı işçilere çalışma izni verilmektedir⁴⁹.

YÇİHK'ya göre; Çalışma Bakanlığı, çalışma izni verilmesi ve iznin uzatılması başvurusunu değerlendirirken "iş piyasasındaki durumu, çalışma hayatındaki gelişmeleri, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerini" göz önünde tutacaktır (m. 14/a)⁵⁰. Bakanlık bu değerlendirmeyi yaparken, ülkenin genel iş piyasası veya ekonomik durumunu değil, yabancıların çalışmak istediği iş veya meslek açısından iş piyasasının durumunu değerlendirmelidir. Ayrıca, Türkiye'nin taraf olduğu iki ve çok taraflı anlaşma hükümleri ile Türkiye İş Kurumu tarafından periyodik olarak dört haftalık sürelerde bildirilen, il bazında hazırlanan "yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler" raporu da dikkate alınmalıdır (YÇİY m.13/3). Görüldüğü gibi, çalışma izni verirken Bakanlığa tanınan takdir yetkisi, belirtilen somut kıstaslar ile sınırlandırılmıştır.

Yabancıların çalışma izni talep ettiği iş için "iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür" uygun olsa dahi, çalışma izni verilebilmesi için "ülke içinde dört haftalık süre içinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip bir kişinin bulunmaması" gerekir (m. 14/b). Yani, ülkede bulunan işçilerin öncelik hakkı dikkate alınmalıdır. Öncelik hakkından sadece Türk vatandaşları değil, ülkede ikamet eden ve çalışma hakkı bulunan herkes (örneğin; Türk soylu yabancılar) yararlanmalıdır. Bu husus da, İş Kurumu tarafından hazırlanan aylık raporlara göre tespit edilecektir.

⁴⁸ İngiliz hukukunda, Eğitim ve Çalışma Dairesi çalışma izni verip vermeme ve bunu sınırlama konusunda geniş bir takdir yetkisine sahiptir. Bir kişiye çalışma dışındaki bir amaçla ülkeye giriş izni verilmişse, çalışma izni alması mümkün değildir. Richard PLENDER, International Migration Law, 2nd Ed., London, 1988; 313. İngiliz Çalışma Dairesi, 2.10.2000 tarihinden itibaren, çalışma izni verilebilmesi için çalışacak kişinin belirli bir alanda uzman olmasını aramaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ian A. MAC DONALD/Frances WEBBER, Immigration Law and Practice, 5 th Edition., London/Dublin/Edinburgh/ Butterworths, 2001, 372 vd.

⁴⁹ İngiltere'de, Eğitim ve Çalışma Dairesi tarafından çalışma izni verilirken, yabancı işçinin çalışmasında açık bir yarar bulunması ve ülkenin ekonomik durumunun uygun olması şartları aranmaktadır. İşveren, yabancı işçiyi ancak o işi yapabilecek bir İngiliz veya AB üyesi devlet vatandaşı bulamadığını ispat ettiği takdirde çalıştırabilir. Entry and Residence in Europe, 4-5; ADMISSION OF THIRD COUNTRY NATIONALS FOR PAID EMPLOYMENT OR SELF-EMPLOYED ACTIVITY, <http://www.ecotec.com> (12.1.2005).

⁵⁰ Süresiz çalışma izni verilirken bu hususlar dikkate alınmaz (YÇİHK m. 6).

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Çalışma izni verilebilmesi için gerekli dört haftalık bekleme süresi, özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında çalıştırılacak yabancı kilit personel için aranmaz⁵¹. Bu hükümlerle, yabancı sermayenin önündeki engellerden biri kaldırılarak yabancı yatırımlar teşvik edilmek istenmiştir.

Bu şartlar sadece çalışma izninin ilk kez verilmesinde değil uzatma başvurularının değerlendirilmesinde de aranmaktadır (m. 14/1)⁵². Kanunda öngörülen sürelerin dolmuş olması, yabancıların çalışma izni almaya hakkı olduğu anlamına gelmez⁵³.

Yabancıların çalışmak istediği iş bakımından iş piyasasının durumu elverişli değil ise veya dört haftalık süre içinde ülkede o işi yapabilecek niteliğe sahip bir kişinin bulunması halinde çalışma izni talebi reddedilecektir.

Türkiye’de çalışma izni talebinde bulunan yabancıların geçerli bir ikamet iznine sahip olması da gerekir (m. 14/c). Ayrıca bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancıların aynı işyeri veya meslek için, bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması durumunda, başka bir araştırmaya gerek kalmaksızın talebi reddedilir (m. 14/d).

Yabancıların iş piyasasına girmesinde ekonomik açıdan bir sakınca bulunmasa bile, bu çalışmanın millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı,

⁵¹ Bkz. 5.6.2003 tarih ve 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu (m. 3/g), (RG: 17.6.2003-25141); Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik (m. 2). Bu Yönetmelik, özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlardan yararlanabilecek şirketler bakımından sermaye bakımından bazı kıstaslar getirmiş (m. 4/1) ve kimin kilit personel sayılacağını belirlemiştir (m. 4/2). Buradaki kilit personel tanımının, YÇİY’deki (m. 3) kilit personel tanımından daha geniş olduğu görülmektedir. YÇİY’de “uzman” olarak sayılan kişiler, bu Yönetmelikte kilit personel tanımı içinde yer almıştır. Yönetmelik uyarınca, belirtilen şartları taşıyan şirketin yönetiminde ve denetiminde görev alanlar, genel müdür, müdür, müdür yardımcısı gibi idarî görevlerde bulunanlar ile şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel bilgiye sahip kişiler “kilit personel” sayılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. KÖKSAL, 17 vd.

⁵² Alman doktrininde, AFG §19/1-2’deki öncelik ilkesinin sadece çalışma izninin ilk defa verilmesinde geçerli olacağı, devam eden iş ilişkilerinde uygulanamayacağı kabul edilmektedir. Bkz. BIEBACK, 100.

⁵³ Almanya’da, AFG§19/6 uyarınca, bir yabancıların son sekiz yıl içinde en az beş yıl ülkede çalışmış olması durumunda iş piyasasının durumu ve gelişmesi dikkate alınmaksızın “özel çalışma izni” alma hakkı doğduğu kabul edilmektedir. Bu durumda, Çalışma Kurumunun izin verip vermeme konusunda bir takdir yetkisinin olmadığı kabul edilmektedir. Andreas MARSCHNER, “Die Arbeitslaubnis für ausländische Arbeitnehmer”, 4 Internationale Wirtschaftsbriefe Deutschland, Gruppe 10, Seite 131, 1995, 218.

genel ahlâk ve genel sağlık için bir tehdit oluşturması durumunda çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması talebi reddedilecektir (m. 14/e).

Çalışma izni yabancıya ülkede belirli şartlarla çalışma hakkı sağlar. Çalışma izninin belirli bir süre, sektör, iş veya coğrafi alanla sınırlandırılması durumunda (m.11) yabancı bu sınırlamalara uymazsa, çalışma izni iptal edilir (m. 15)⁵⁴. Çalışma izni iptal edilen yabancı Türkiye’de çalışmaya devam ederse, bu çalışma kaçak çalışma olarak değerlendirilir.

IV. İTİRAZ VE YARGI YOLUNA BAŞVURU

Çalışma Bakanlığının çalışma izni verilmesi veya uzatılması talebinin reddine, çalışma izninin iptali veya geçerliliğini kaybetmesine ilişkin kararına, yabancı işçi veya işvereni otuz gün içinde itiraz edilebilir. İtirazın Bakanlıkça reddi halinde, ilgililer idarî yargıya başvurabilir (YÇİHK m. 17).

Çalışma izni verilmesi ve iznin uzatılması konusunda Bakanlığın geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Kanunda, “verilebilir”, “uzatılabilir” gibi ifadeler kullanılmış olması (m. 5/2-3, 6, 7, 8) bunu açıkça göstermektedir⁵⁵. Ancak, idareye geniş bir takdir yetkisinin tanınmış olması keyfîlik anlamına gelmez. Çünkü, takdir yetkisi hukuk kuralları içinde hareket özgürlüğü anlamına gelir⁵⁶. İdare, başvuru sahibine red veya kabul cevabı verirken, yasal şartları ve kamu yararını ön plânda tutmalıdır.

Bakanlık, çalışma izni verip vermeme konusunda takdir yetkisine sahip olduğundan idarî yargı organları, yapılacak başvuruyu incelerken “yerindelik denetimi” yapamaz. Yargı organları sadece, işlemde “amaç” unsuru yönünden kamu yararı gözetilip gözetilmediğinin denetimini yapabilir⁵⁷. Bir başka ifadeyle, hakim idarî işlemin “gerekliliğini” veya “yerindeliğini” değil, hukuka uygunluğunu denetleyebilir (AY m. 125/4). Buna göre, yargı organları iş piyasasının durumu

⁵⁴ Çalışma izinleri; iznin geçerlik süresinin dolması dışında, ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması, yabancıya pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin uzatılmaması, mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması hallerinde geçerliliğini kaybeder (YÇİHK m.16).

⁵⁵ Süreli çalışma izni verilmesini düzenleyen YÇİHK’nın 5. maddesinde “verilir” ifadesi kullanılmış olmasına rağmen, idarenin burada da takdir yetkisi bulunmaktadır. Çünkü, maddedeki şartların değerlendirilmesinde idare takdir hakkını kullanmaktadır. Maddedeki “verilir” ifadesi “verilebilir” şeklinde kaleme alınsaydı bunun daha uygun olacağı yönündeki görüş için bkz. ÇELİKEL, Çalışma İzni, 118.

⁵⁶ İl Han ÖZAY, Günışığında Yönetim, İstanbul, 2002, 378; Metin GÜNDAY, İdare Hukuku, 8. Bası, Ankara, 2003, 45.

⁵⁷ İsmet GIRİTLİ/Pertev BİLGİN/Tayfun AKGÜNER, İdare Hukuku, İstanbul, 2001, 71 vd.

gerekçe gösterilerek reddedilen izin talepleri hakkında karar verirken, iş piyasasının durumunu değerlendirme konusu yapamayacaktır.

SONUÇ

Devletler, istemedikleri yabancı işçilerin ülkeye girişini önlemek ve işe girmede yerli işçilere öncelik tanımak amacıyla yabancıların çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almasını zorunlu kılmaktadır. Türkiye’de de, bağımlı veya bağımsız olarak çalışmak isteyen yabancılar çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almak zorundadır.

Türk hukukunda, YÇİHK’nın kabulünden önce, çalışma izni verilmesi konusundaki mevzuat yetersiz kalmakta; bazen de kanunlardan kaynaklanan açık bir yetki olmamakla birlikte, değişik kurumlarca çalışma izni verilmekte, bu durum ise çeşitli problemlere yol açmaktaydı. YÇİHK ile, diğer ülkelerde olduğu gibi, yabancılar çalışma izni verilmesi konusu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve yetki karmaşasını önlemek için de, kanunla tanınan yetkiye istinaden verilenler dışında, çalışma izinlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesi esası kabul edilmiştir. Böylece, uygulamada görülen aksaklıklar giderilebilecek ve yabancı işçiler kontrol altına alınabilecektir.

YÇİHK, çalışma izni verip vermeme konusunda Bakanlığa takdir hakkı tanımıştır. Ancak, bu takdir hakkının keyfilik anlamına gelmediği ve yargı denetimine tâbi olduğu unutulmamalıdır. Çalışma izni verilirken ülke menfaatleri göz önünde bulundurulmalıdır. Uygulamada, çalışma izinleri verilirken yerli işçileri korumak amacıyla bazen çekingen davranıldığı görülmektedir. Ancak, bu tutumun ülke menfaatlerine aykırı olabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Sürelili çalışma iznine sahip yabancılar, diledikleri iş ve işyerlerinde çalışma özgürlüğü tanınmamaktadır. Ancak, ülkede belirli bir süre ikamet veya çalışmadan sonra verilen “süresiz çalışma izni”ne sahip yabancılar, yabancılar yasaklanan işler dışında, diledikleri işlerde çalışabilecektir. Türkiye’de bir işverene bağlı olmadan, bağımsız olarak çalışmak isteyen yabancılar ise, “bağımsız çalışma izni” olarak çalışma hakkını kullanabilmektedir. Bu iznin verilebilmesi için beş yıllık ikamet şartının aranmış olması, kanun koyucunun yabancıların bağımsız olarak çalışmalarına sıcak bakmadığını göstermektedir. YÇİHK’da, bazı özel durumdaki yabancılar, kanundaki ikamete ve çalışmaya ilişkin süreler aranmadan, “istisnai çalışma izni” verilerek çalışma imkânı sağlanmış olması da, yabancıların çalışma özgürlüğü açısından önemli bir gelişmedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ADMISSION OF THIRD COUNTRY NATIONALS FOR PAID EMPLOYMENT OR SELF-EMPLOYED ACTIVITY, <http://www.ecotec.com> (12.1.2005).

ALTUĞ, Yılmaz: Yabancıların Hukukî Durumu, 4. Bası, İstanbul, 1971.

ASAR, Aydoğan: Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, 2. Bası, Ankara, 2004.

AYBAY, Rona: Yabancılar Hukuku, İstanbul, 2005.

BERKİ, Osman Fazıl: Devletler Hususi Hukuku, C. I, Tâbiyet ve Yabancılar Hukuku, 7. Bası, Ankara, 1970.

BIEBACK, Karl-Jürgen: "Grundprobleme des Arbeitserlaubnisrechts", Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 3/1995, s.99-109.

BÖHNING, W. R.: "Basic Rights of Temporary Migrant Workers: Law vs. Power", In Defense of the Alien, Volume: III, Immigration Enforcement, Employment Policy, Migrant Rights and Refugee Movement, Edt. L.F. TOMASI, New York, Center of Migration Studies, 1986.

CHOLEWINSKI, Ryszard: Migrant Workers in International Human Rights Law, Oxford, 1997.

CİN, Mustafa: Yabancıların Türkiye'de Çalışma Özgürlüğü ve Sınırı (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul, 2004.

CRONER'S EUROPEAN BUSINESS INFORMATION SOURCES, London, 1991.

ÇELİKEL, Aysel: "Türk Vatandaşlarıyla Evli Yabancıların Türkiye'deki Hukuksal Konumu", Prof. Dr. Nihal ULUOCAK'a Armağan, İstanbul, 1999, s.25-37.

ÇELİKEL, Aysel: "Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzni ve Ulusal Programda Öngörülen Düzenleme", MHB, Yıl:22, sy. 2, 2002, (Prof. Dr. Ergin NÖMER'e Armağan), İstanbul, 2002, s.109-119. (Çalışma İzni)

ÇELİKEL, Aysel/(ÖZTEKİN) **GELGEL**, Günseli: Yabancılar Hukuku, 12. Bası, İstanbul, 2005.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

ÇİÇEKLİ, Bülent : Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara, 2004.

DALDA, Yusuf Vehbi :“Türkiye’de Yabancıların Çalışma Esas ve Usulleri, Başvuru Yöntemleri, Denetim ve Avrupa Topluluğu ile Topluluk Üyesi Ülke Mevzuatları ve Uygulamada Uyum için Öneriler”, Türk İdare Dergisi, Yıl: 62, sy. 389, Ankara, 1990, s.55-81.

ECC-TURKEY ASSOCIATION AGREEMENT AND PROTOCOLS AND OTHER BASIC TESXTS, Brussels,1992.

ENTRY AND RESIDENCE IN EUROPE, Business Guide to Immigration Rules, Editor Paul GULBENKIAN/ Ted BADOUX/Lionel HARRIS/Franz TEPPER, 2 nd Edition, Chichester/New York/ Brisbane/Toronto/Singapore, 1997.

GİRİTLİ, İsmet / **BİLGEN**, Pertev / **AKGÜNER**, Tayfun: İdare Hukuku, İstanbul, 2001.

GÖĞER, Erdoğan: Yabancılar Hukuku, 2. Bası, Ankara, 1976.

GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, 8. Bası, Ankara, 2003.

GÜMRÜKÇÜ, Harun: Türkiye ve Avrupa Birliği, İlişkinin Unutulan Yönleri, Dünü ve Bugünü, İstanbul, 2002.

GÜVEN, Pelin/**ÇALIŞKAN**, Yusuf: “Yabancıların Türkiye’de çalışma İzinleri Hakkında kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler”, Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan, İstanbul, 2004, 197-233.

KÖKSAL, Mehmet: Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancıların Çalışma Hakları, İstanbul, 2004.

MAC DONALD, Ian A. / **WEBBER**, Frances: Immigration Law and Practice, 5 th Edition, London/Dublin/Edinburgh/ Butterworths, 2001.

MARSCHNER, Andreas: “Die Arbeitserlaubnis für ausländische Arbeitnehmer”, 4 Internationale Wirtschaftsbriefe Deutschland, Gruppe 10, Seite 131, 1995, s. 217-220.

NÚNEZ-MÜLLER, Mitarbeiter Marco: Probleme des Arbeitserlaubnisrechts bei Aussiedlern und Vertriebenen”, Neue Zeitschrift Für Arbeitsrecht, Heft 4, 1990, s.130-134.

ÖKÇÜN, A. Gündüz: Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti, 2. Bası, Ankara, 1998.

ÖZAY, İl Han: Günışığında Yönetim, İstanbul, 2002.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

PLENDER, Richard: International Migration Law, 2nd Ed., London, 1988.

SARGIN, Fügen: "Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye'ye Giriş, Türkiye'de İkamet Etme ve Çalışma Hakları", MHB, (Prof. Dr. Yılmaz ALTUĞ'a Armağan), Yıl:17-18, sy.1-2/1997-1998, İstanbul, 2000, s.317-354.

SCHMIDT, Folke: Discrimination in Employment, Stockholm, 1978.

TEKİNALP, Gülören: Türk Yabancılar Hukuku, 8. Bası, İstanbul, 2003.

TIBURCO, Carmen: The Human Rights of Aliens under International and Comparative Law, The Hague/Boston/London, 2001.

TİRYAKİOĞLU, Bilgin: "Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı", AÜHFD, C. 46, sy. 1-4, 1997, s. 67-84.

TÜRK HUKUK LÜGATI, 3. Bası, Ankara, 1992.

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003.

(<http://www.emniyet.gov.tr/yeni%20calisma%20genelgesi%2002.10.2003.doc>)
(14.04.2005)

(<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss38m.htm> (14.04.2005)

(<http://www.calisma.gov.tr>)(20.3.2005).