

Uluslararası İşgücü Kanunu ile Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Getirilen Yenilikler

Öz

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu hükümlerine göre yabancıların Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde çalışmaya başlamadan önce çalışma izni alması gerekmekte olup, çalışma izni vermeye yetkili makam, 4817 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.

Başvurusu olumlu değerlendirilen yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir. Bir yıllık yasal çalışmadan sonra bu süre, aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir.

Yabancı işçi çalıştıran işverenler, yabancı işçinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler. Çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için 6.000 TL tutarında idari para cezası verilir. Çalışma izni olmaksızın bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya da 2.400 TL tutarında idari para cezası verilir. Ayrıca, çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilir. Bundan başka, çalışma izni bulunmayan işçiyi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine geri dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak yükümlülüğü de getirilmiştir (6735 s. K. m.23 f.9).

Anahtar Sözcükler:

Uluslararası İşgücü Kanunu, yabancı çalışanlar, çalışma izni, kayıtdışı istihdam, idari para cezası, sınır dışı edilme.

New Provisions Brought By International Workforce Act To Work Permit Issues of Non-Citizen Workers

Abstract

According to the International Workforce Act No. 6735; non-citizen people has to get a work permit before they begin to work within the boundaries of Turkish Republic and Ministry of Labour and Social Security is authorized

to grant the work permit as it was during the period which the old act no.4817 was in force.

The non-citizen whose application is to be assessed affirmative, a work permit not more than one year and not exceeding the dura-

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
hediyeergin@gmail.com

tion of employment or service contract shall be granted on the condition to be employed in a workplace belonging to a natural or juristic person or a public institution or in another workplace in the same branch at a certain job. After a year of legal working, the duration of the work permit could be extended to two years for the first extension application and three years at most for the following extension applications for the same employer.

The employers who employ non-citizen workers are obliged to notify Ministry of Labour and Social Security within 15 days beginning from the date non citizen worker started to work. The employer who employs

a non-citizen worker without work permit shall be subjected to an administrative fine of 6.000 TL for each worker in this condition. The non-citizen worker working without work permit shall also be subjected to an administrative fine of 2.400 TL. Also the non-citizens working without work permit shall be notified to Ministry of Internal Affairs in order to be deported. Also the employer who employs the non-citizen worker without a work permit is also obliged to cover the accommodation costs of non-citizen worker and his/her family, necessary costs for returning back to their country and their health expenses (Act No. 6735 article 23, para.9).

Keywords:

International Workforce Act, non-citizen workers, work permit, unregistered employment, administrative fine, deport.

I. Genel Olarak

1982 Anayasası'nın 48. maddesine göre, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." Anayasa'nın 48. m'nin 1. fıkrası çalışma hak ve özgürlüğünü prensip olarak yabancılar için de garanti altına almıştır. Ancak Anayasa'nın "Yabancıların durumu" başlıklı 16. maddesine göre: "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir."¹ Bu madde, yabancıların çalışma hak ve özgürlüğü ile ilgili olarak belli meslek ve sanatların icrasında kısıtlamaların yapılabileceği hükmüne dayanak teşkil etmektedir.²

Yabancılar, yani 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'na (TVK)³ göre Türk vatandaşı sayılmayan

kişiler ancak çalışma izni aldıkları takdirde Türkiye'de çalışabilirler. Bu konuda, 11.6.1932 tarihli ve 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun⁴ yürürlükten kaldıran 27.2.2003 tarihli ve 4817

RG.12.6.2009, 27256.

4 "Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun", Kanun Numarası: 2007, Kabul Tarihi:11/6/1932, Yayımlandığı R.Gazete Tarihi: 16/6/1932, Sayı:2126, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 3, Cilt 13, Sayfa: 512. Yürürlükten kaldırılan 2007 sayılı Kanun, birçok küçük el sanatları ve hizmetleri yabancıların yapmasını yasaklamıştı. Kanun'un 1. maddesine göre: "A- Ayak satıcılığı, çalgıcılık, fotoğrafçılık, berberlik, müretteplik, simsarlık, elbise, kasket ve kundura imalciliği, borsalarda mubayaacılık, devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı, seyahatlere tercümanlık ve rehberlik, inşaat demir ve ahşap sanayi işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir, teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik, tahmil ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği, alümin amelelik, her türlü müesseselerde ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık; odabaşılık, otel, han, hamam, kahvehane, gazino ve dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servant), bar oyuncu ve şarkıcılığı,

B- Baytarlık ve Kimyagerlik",

Türk vatandaşı olmayanlara yasaklanmıştı. Yine tayyare makinistliği ve pilotluğu ile Devlete veya Vilayetlere bağlı müessese ve belediyeler ile bunlara bağlı tesisat hizmetleri,

- 1 Yabancıların çalışmalarına getirilen kısıtlamalar genel olarak, kamu güvenliği, kamu sağlığı, kamu düzeni ve kamu yararı olmak üzere dörde ayrılmaktadır, ÇİÇEKLi, Yabancıların Çalışma İzinleri, s. 13; TEKİNALP, Yabancılar Hukuku, s. 127-158.
- 2 TEKİNALP, Yabancılar Hukuku, s.122; ÇİÇEKLi, Yabancıların Çalışma İzinleri, s.22.
- 3 29.5.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu,

sayılı "Yabancıların Çalışma İzni Hakkında Kanun"⁵ ve "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği"⁶ ile yabancıların Türkiye'de çalışma usul ve esasları düzenlenmişti.⁷ Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin 13.08.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 27. maddesinin 7. bendi ile 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.⁸ Bu makalede 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile getirilen başlıca yenilikler mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

II. Uluslararası İşgücü Kanunu

1. 6735 sayılı Kanun'un Kapsamı

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, "Türkiye'de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye'de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsar." (Madde 2/1). Görüldüğü gibi, 4817 sayılı Kanundan farklı olarak, 6735 sayılı yürürlükteki Kanun staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan ve Türkiye'de geçici nitelikten hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucularını da kapsamaktadır. Ayrıca çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların iş ve işlemleri bu Kanun hükümlerine göre yürütülür (Madde 2/2).

4817 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde

olduğu gibi, çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca verilecek olup, genel kural yabancıların çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almaları gerektiği yönündedir.⁹ 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 6/2 ve 3. maddesine göre, "Bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır.

Diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler".¹⁰

Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri; iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir (6735 s. Kanun, madde 12/3).

6735 sayılı Kanun'un amacı, kurumsal altyapının güçlendirilmesiyle, kayıtdışı yabancı istihdamıyla mücadele edilmesini, uluslararası işgücü hareketliliği de izlenerek ihtiyaç duyulan yabancı istihdamının karşılanmasını, yabancı çalışanlara ve

9 4817 sayılı Kanun'un kabulünden önce yabancılar çalışma izni verecek olan yetkili makamlar çok geniş bir yelpaze oluşturmaktaydı. 4817 sayılı Kanun ile çok sayıda farklı Kanun (71) ve KHK (10)'de yer alan Türkiye'de yabancıların çalışması ile ilgili hükümlerin tek çatı altına alınması ve yabancıların çalışma izinlerinin düzenlenmesi konusunda başlıca yetkili Kurumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olması hedeflenmiştir, bkz.: GÜVEN/ÇALIŞKAN, Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler, s. 216.

10 Mülga 4817 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre ise, "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir." Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir sebebe bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlıktan onay alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebiliyordu (YÇİHK, m.4 f. 2).

Bakanlar Kurulu'nun özel izni ile yapılacak hizmetler arasında sayılmıştı (Mülga 2007 sayılı Kanun, m. 2).

5 RG. 6.3.2003, 25040.

6 RG. 29.08.2003, 25214.

7 Bkz.: CİN, Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi, s. 23-45.

8 RG. 13.08.2016, 29800.

işverenlerine uygulanacak yabancı istihdamının karşılanmasını, yabancı çalışanlara ve işverenlerine uygulanacak ulusal ve uluslararası mevzuatla uyumlu çağdaş kuralların oluşturulmasını, ülke ekonomisinin gelişimine katkı sunan ve Devletin takdir yetkisi içerisindeki yabancı istihdamına ilişkin işlemlerin etkin yönetilmesini sağlamaktır (6735 sayılı Kanun, Genel Gerekçe).¹¹

2. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler

a) Turkuaz Kart Uygulaması

6735 sayılı Kanun'un 3. maddesi deki tanıma göre, "Turkuaz Kart: Yabancıya, Türkiye'de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgeyi" ifade eder (Madde 3/ğ). 6735 sayılı Kanun ile getirilen önemli bir yenilik olarak, Uluslararası İşgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilecektir (Madde 11/1).

Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilir. Bakanlık, geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir. Geçiş süresi içinde 15 inci madde uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancı'nın başvurusu hâlinde kaldırılır ve süresiz Turkuaz Kart verilir. Bu başvuru, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir (Madde 11/2). "**Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır.**" (Madde 11/5). Görüldüğü gibi, bu düzenleme ile

başvuru sonrası ilk üç yıllık geçiş süresi sonunda yapılan değerlendirmede olumlu bulunan nitelikli yabancılar, Turkuaz Kart sahibi süresiz çalışma izninin sağladığı tüm haklardan yararlanma hakkı elde etmiş olur.

Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler **nitelikli yabancı** olarak değerlendirilir.

Turkuaz Kart sahibi yabancı'nın, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir (Madde 11/3). Geçici koruma sağlanan yabancılara ise 6735 sayılı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiş olan Turkuaz kart almaya ilişkin hükümler uygulanmaz (Madde 11/6).

b) Yabancı Öğrencilerin Çalışma Hakkı

6735 sayılı Kanun'un 19. maddesi ile Türkiye'de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı yabancı öğrencilere çalışma izni alma koşuluyla çalışma hakkı getirilmektedir. Ancak, öğrencilere tanınan bu çalışma hakkının bazı sınırlamaları ve koşulları bulunmaktadır. Şöyle ki, ön lisans ve lisans düzeyindeki öğrenciler ilk yıldan sonra ve kısmi süreli olarak çalışabileceklerdir. Kısmi süreli çalışmadan kastedilen 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde ve Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelikte¹² düzenlenmiş olan düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışmadır.¹³ "Bu hüküm ile öğrencilerin ülkeye geliş

12 İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG. 06.04.2004, S. 25425. Yönetmelikte Kısmi Süreli Çalışma, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır." şeklinde tanımlanmıştır.

13 İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir."

11 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

amacı olan eğitimlerine devam etmesini sağlamak ve çalışma izni verilecek asgari düzeyde eğitime devam eden ve başarı sağlayan öğrencilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.” (Madde gerekçesi).¹⁴ Örgün Öğretim programında kayıtlı Yüksek Lisans öğrencileri için ise bu sınırlamalar uygulanmaz (Madde 19/1, son cümle).

Maddenin 3.fıkra hükmüne göre, “Yabancı öğrencilere verilen çalışma izinleri, geçerli öğrenci ikamet iznini ve bu ikamet izninin sağladığı hakları sona erdirmez”. Kanunda yer alan çalışma izinlerinin ikamet izni yerine geçmesine dair hükme getirilmiş bir istisna olarak, yabancı öğrencilere verilen çalışma izinlerinin geçerli öğrenci ikamet iznini ve bu ikamet izninin sağladığı hakları sona erdirmeyeceği hüküm altına alınmaktadır. Madde gerekçesine göre, bu hüküm ile hem öğrencilere sahip oldukları öğrenci ikamet izni ile sunulan ve bazı konularda genel ikamet izinlerinin sunduğu haklardan daha geniş olan hakların verilmesinin devamı, hem de öğrencilik statülerinin değişmesi amaçlanmaktadır.¹⁵

6735 sayılı Kanun’un 19.maddesinde, yabancı öğrencilerin çalışmasına ilişkin usul ve esasların Göç Politikaları Kurulunca belirlenen esaslar dikkate alınmak suretiyle, İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça daha sonra belirleneceği düzenlenmiştir. Türkiye’de yükseköğrenimini tamamlayan yabancıların mezuniyet tarihinden itibaren bir yıl içinde çalışma izni başvurusu yapması hâlinde, başvuru Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunca belirlenen esaslar doğrultusunda değerlendirilecektir (Madde 19/5).

c) Yabancı Mühendis ve Mimarların Çalışma Hakkı

6735 sayılı Kanun’un 20. maddesinde mühendis ve mimarların çalışma izinlerine ilişkin esaslar belirlenmiştir. Öğrenimlerini Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunun mühendislik ve mimarlık fakültelerinde veya yurt dışında ilgili ülke makamları ve Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmış bir

yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancılar bu Kanuna göre proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerinde çalışabilirler. Böylece, nitelikli personel sayılan ve ülkemizde gerçekleştirilen önemli projelerde kilit rol üstlenen yabancı mühendis ve mimarların başkaca bir işleme gerek kalmaksızın çalışma izni alabilmesine imkan sağlanması amaçlanmıştır.¹⁶

Mühendis ve Mimarların çalışma izni başvurularında, Mühendis ve Mimarlar Odalar Birliği’nin görüşünün alınması gerekmektedir. 6735 sayılı Kanun’un 27/1. maddesindeki hüküm ile 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’nun 34. maddesi değiştirilmiş ve “Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye’de Devlet daireleri ile resmi ve özel kuruluş ve şahıslara karşı resen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Odalar Birliğinin görüşü alınarak, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı mühendis ve mimar çalıştırabilirler.” düzenlenmesi getirilerek çalışma izni verilmeden önce Mühendis ve Mimarlar Odalar Birliği’nin görüşünün alınması gerektiği düzenlenmiştir.

d) Anonim Şirket Ortakları ve Yöneticileri İçin Çalışma İzni Muafiyeti

6735 sayılı Kanun’un 13. maddesinde, çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancıların, çalışma izni muafiyeti almak kaydıyla çalışabilecekleri düzenlenmiştir. Bu bağlamda, Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olup da ülkemizde ikamet etmeyen yabancıların ve yönetici niteliği olmayan şirket ortaklarının çalışma izni muafiyeti kapsamında olduğu belirtilmiştir. Yasal düzenlemeye göre, “6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusu, çalışma izni muafiyeti kapsa-

14 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

15 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

16 Bkz. Madde gerekçesi: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

mında değerlendirilir.” (Madde 13/7).

Çalışma izni muafiyeti başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatanında olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan bu başvurular Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir. Çalışma izni muafiyeti başvuruları yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilecektir (Madde 13/3).

e) Ön İzin Uygulaması

6735 sayılı Kanun’un 8. maddesinde, mesleki yeterlilik gerektiren mesleklerde çalışma izni düzenlenebilmesi için ön izin alınması düzenlenmiştir. Buna göre, eğitim ve sağlık hizmetlerindeki mevcut ön izin uygulaması korunurken, Yükseköğretim Kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanları da bu uygulamaya dahil edilmiştir. Madde gerekçesine göre, “Ön izin uygulamasının amacı, yabancıların, hizmet sunacakları meslekler için gerekli niteliklere sahip olup olmadıklarının ilgili kamu otoritelerince etkili bir şekilde değerlendirilebilmesidir.”¹⁷ Bu kapsamda ön izin; sağlık hizmetlerinde çalışacak yabancılar için Sağlık Bakanlığı’ndan, eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılar için Millî Eğitim Bakanlığı’ndan ve Yükseköğretim Kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’ndan alınacaktır.

Ön izin, başvuru alan meslekler için yeterlilik anlamına geldiğinden ve yabancıların bu niteliklere sahip olup olmadığının ilgili kamu otoritelerince belirlenmesi gerektiğinden, mesleki yeterlilik gerektiren bu mesleklerde çalışmak için ön izin alan yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, çalışma izni başvurusunun ret nedenlerinden olan “yabancıların gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığının anlaşılması” hükmünün uygulanmaması düzenlenmiştir.

Ayrıca, Yükseköğretim Kurulu tarafından Türkiye’deki bir Yükseköğretim Kurumunda istihdam

edilmesine ilişkin ön izin düzenlenen yabancı öğretim elemanının çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesine istisnai bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, yabancıların kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı açısından çalışmasında sakınca görülmesi durumu veya 6458 sayılı Kanun¹⁸ uyarınca Türkiye’ye giriş yasağı veya Türkiye’den sınır dışı etme kararı alınmış olması ya da vize verilmeyecek yabancıların olması halleri ile Dışişleri Bakanlığı’nın uygun görüşü hariç olmak üzere diplomatik ilişki bulunmayan veya tanınmayan ülke vatandaşı olma hali dışında, çalışma izni başvurusunun reddedilmesi hüküm altına alınmaktadır. Bu istisnai hüküm, yabancı öğretim üyelerinin 2547 sayılı Kanun gereğince ilgili Üniversitenin yönetim kurulu kararıyla atanmasının ve Yükseköğretim Kurulu tarafından ön izin verilerek Bakanlığa bildirilmesinin bir gereği olarak düzenlenmektedir.

28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvuruları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirilir (6735 s. Kanun, m.8/6). Bu hüküm ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının uzmanlık ve görev alanlarına giren bu alanlarda çalışacak yabancılarla verilecek çalışma izinlerinin ilgili Bakanlığın politikalarıyla uyum içinde olması amaçlanmaktadır.¹⁹

f) Çalışma İzni ile İkamet İzni Arasındaki İlişki

6735 sayılı Kanun’un 12. maddesine göre, “Bu Kanuna göre verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanunun 27nci maddesi uyarınca ikamet izni yerine

17 Bkz. Madde gerekçesi: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

18 6458 sayılı ve 4.4.2013 tarihli Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, RG.11.4.2013, 28615.

19 Bkz. Madde gerekçesi: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

geçer." Bu düzenleme gereğince, çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti sahibi yabancılar, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın ikamet iznine sahip olacaklardır.²⁰ 6735 sayılı Kanun ile getirilen bu hüküm ile 6458 sayılı Kanunla uyumlu olarak çalışma izninin ve çalışma izni muafiyetinin ikamet izni yerine geçtiği hüküm altına alınmıştır. Ancak, "6458 sayılı Kanunda tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izni olması yabancıya çalışma hakkı vermez." (Madde 12/1).

Ayrıca, çalışma izni verilen yabancıya, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içerisinde Türkiye'ye giriş yapma zorunluluğu getirilmiştir. "Bu süre içinde Türkiye'ye gelmeyen yabancıların çalışma izni iptal edilir." (Madde 12/2) Belirtilen süreden sonra ülkeye çalışma amaçlı giriş yapmak isteyen yabancıların tekrar çalışma izni başvurusu yapmaları gerekmektedir. Madde gerekçesine göre, "Bu zorunluluk, ikamet izinlerine ilişkin uygulamaya uyum sağlamanın yanında, çalışma izninin belirli bir süre geçerli olması ilkesi gereğince olası suiistimalleri engellemek üzere getirilmektedir".²¹

III. Çalışma İzni Türleri

6735 sayılı Kanun'da, mülga 4817 sayılı Kanun'da olduğu gibi, Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar için çalışma izinlerini, "sürelili çalışma izni", "süresiz çalışma izni", "bağımsız çalışma izni", "istisnai çalışma izni" olmak üzere dört gruba

ayırmıştır.²²

1. Sürelili çalışma izni

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10/1. maddesine göre, "Başvurunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kuruluşuna ait **belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla** ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir."

Bir yıllık yasal çalışmadan sonra bu süre, aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir. Ancak, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular bu maddenin birinci fıkrası kapsamında değerlendirilir.²³

2. Süresiz çalışma izni

Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. 6735 sayılı Kanun'un 10. maddesinin 3. fıkrasına göre, uzun dönem ikamet izni olan veya toplam sekiz yıllık kanuni çalışması olan yabancılar, belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir. Bu iznin verilmesinde Bakanlığın takdir yetkisi bulunmakta olup, yabancı bir kimsenin Türkiye'de sekiz yıl ikamet etmesi veya uzun dönem ikamet izni bulunması durumunda Bakanlık izin vermek zorunda değildir. 3. fıkradaki "Ancak, yabancıların başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz." ifadesi de bunu doğrular niteliktedir.

20 Mülga 5863 sayılı Kanun'a göre, Türkiye'de çalışma izni talebinde bulunan yabancıların geçerli bir ikamet iznine sahip olması da gerekmektedir (5863 s. K. m. 14/c). Çalışma izni işlemi ile ikamet izin işlemi mevzuatta iki ayrı işlem olarak yer almakta olup, bir yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlayabilmesi için tek bir işlem yeterli olmamaktaydı. Yabancıların ikamet iznine sahip olması çalışma izninin verilip verilmemesinde belirleyici rol oynamakta olup, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'un Uygulama Yönetmeliği'nde, yabancıların geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması durumunda çalışma izin talebinin reddedileceği düzenlenmişti (Yön. m. 7).

21 Bkz. Madde gerekçesi: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss403.pdf>

22 *Bağımsız Çalışma İzni ve İstisnai Çalışma İzinleri Hakkında bkz.: KIRAL, s. 42-50; ÇİÇEKLİ, Yabancıların Çalışma İzinleri, s. 43-51.*

23 4817 sayılı Kanun'a göre ise, bir yıllık yasal çalışmadan sonra bu süre, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere ilk uzatmada en çok iki yıl, üç yıla kadar ve bu süre sonunda da aynı meslekte ancak bu defa dilediği işverenin yanında çalışmak üzere altı yıla kadar uzatılabiliyordu (4817 s. Kanun, m. 5/2-3). *Sürelili çalışma izninin belirli koşullar ve süreler altında uzatılabilme imkânı, Türk-AB Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının 6. maddesindeki Türk ve AB vatandaşı işçilerin serbest dolaşımına ilişkin düzenleme ile aynı olmasa bile paralellik göstermektedir, bkz. ÇİÇEKLİ, Yabancıların Çalışma İzinleri, s. 41.*

Süresiz çalışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancının seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur (6735 s. K. m.10/4).

3. Bağımsız çalışma izni

6735 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre, profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilir.²⁴

Bağımsız çalışma izninin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesinde, yabancının; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınır (6735 s.K. m. 10/7).

Bağımsız çalışma izni, bu maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak düzenlenir (6735 s.K. m. 10/8).

4. İstisnai çalışma izni

6735 sayılı Kanun'un 16. maddesine göre, zaman sınırlamalarına bağlı kalmaksızın, istisnai olarak çalışma izni verilebilecek yabancılar aşağıdaki gibidir:

1. *Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim*

24 4817 sayılı Kanuna göre ise, bağımsız çalışan yabancılara, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmak koşulu ile bağımsız çalışma izni verilebiliyordu (m.7).

Bağımsız çalışma izni verilirken, ikamet koşuluna ilave olarak, yabancının çalışmasının ekonomiye katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması da aranmaktaydı (Yön. m 36/1). İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri de dikkate alınıyordu (Yön. m. 36/2).

ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,

2. *Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,*
3. *Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye'de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,*
4. *İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,*
5. *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,*
6. *Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,*
7. *6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,*
8. *Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyile Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan,*
9. *Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,*
10. *Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye'ye gelen,*
11. *Sınırötesi hizmet sunucusu, yabancılara bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanımlanabilecektir.²⁵*

25 4817 sayılı Kanun ve Uygulama Yönetmeliğine göre aşağıda sayılan kişilere istisnai çalışma izni verilebiliyordu:

(1) Türk vatandaşı ile evli yabancılar, (2) Yerleşmiş sayılan yabancılar ve çocukları, (3) Belirli koşullar altında Türk vatandaşlığını kaybedenler, (4) Rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelerek eğitimini Türkiye'de tamamlayanlar, (5) 2510 sayılı İskan Kanunu'na göre muhacir, mülteci veya göçebe kabul edilen yabancılar (m. 8/d), (6) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların eş ve çocukları (m. 8/e), (7) Büyükelçilik, konsolosluk ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde görevlendirilenler ile eşleri ve çocukları, (8) Bilimsel, kültürel ve sportif amaçlarla kısa süreli gelenler, (9) Kilit personel niteliğindeki yabancılar, (10) Büyükelçilikler veya konsolosluklar bünyesindeki okullardaki yabancı öğretmenler, kültür

IV. Çalışma İzin Talebinin Reddi

Yurtdışındaki temsilciliklerimize veya yurt içinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan çalışma izni başvuruları hakkında karar verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına aittir (6735 s.K. m.7). Çalışma izni talebi 6735 s. Kanun'un 9. maddesinde sayılan durumların mevcut olması halinde reddedilir:

1. Uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan,
2. Sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan,
3. Yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmemeyen,
4. Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan,
5. Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan,
6. Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan,
7. 6458 sayılı Kanununun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancılara ilişkin olan,
8. Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan,
9. Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan,
10. Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan, başvurular reddedilecektir.²⁶

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusunun reddi ve düzenlenen belgelerin iptaline ilişkin kararları, yabancıya veya varsa işverenine tebliğ eder (6735 s. Kanun m. 21/1). Bakanlık tarafından verilen bu gibi kararlara karşı ilgililer, kararın tebliği tarihinden itibaren 30 gün içinde itiraz edebilirler. İtirazın reddi halinde idari yargı yoluna başvurulabilir (6735 s. Kanun m.21/2).

V. Çalışma İzninin İptali ve Geçerliliğini Kaybetmesi

6735 sayılı Kanun'un 15.maddesinde çalışma izinlerinin iptali ve çalışma izinlerinin hangi hallerde geçerliliğini kaybedeceği belirtilmiştir. Buna göre;

- a. Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi,
- b. İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- c. Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığı tespit,
- ç. Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,
- d. Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,
- e. 11 inci madde kapsamında olması ve geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,

kurumlarında görevlendirilenler ile din kurumlarında görev alacak yabancılardır.

26 4817 sayılı Kanun'a göre ise çalışma izni talebi aşağıda sayılan durumların mevcut olması halinde reddedilmekteydi: a) İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması, b) Başvurulan iş için ülke içinde dört haftalık süre içerisinde o iş

yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması, c) Yabancıların geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması, d) Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancıların aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması, e) Yabancıların çalışmasının milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık için tehdit oluşturması (4817 s.K m.14. maddesi, Uygulama Yönetmeliği m. 21)

- f. 6458 sayılı Kanunun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,
- g. Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,
- ğ. Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,
- h. *Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması, durumlarında iptal edilir.*²⁷

Aşağıdaki hallerde ise yabancıların çalışma izinleri geçerliliklerini kaybeder:

1. *Çalışma izninin ve çalışma izin muafiyetinin geçerlilik süresinin dolması,*
2. *Çalışma izninin ve çalışma izin muafiyetinin Bakanlıkça iptal edilmesi* (6735 s. K. m.15/1).²⁸

27 Mülga 4817 sayılı Kanunun 15 ve 16. maddeleri ile bu Kanunun Uygulama Yönetmeliği’nin 22, 23 ve 24. maddelerinde çalışma izinlerinin iptali ve çalışma izinlerinin hangi hallerde geçerliliğini kaybedeceği belirtilmişti. Buna göre;

- Yabancı, 4817 sayılı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenen süre, sektör, meslek, işkolu, mülki veya coğrafi alan sınırlamalarına aykırı olarak çalışması,

- Kanunun 13. maddesi gereğince, yabancıların çalışmalarına izin verilmeyen meslek, sanat veya işlerle ilgili yasaklamaları ihlal ederek çalışmış olmaları,

- Kanunun 14. maddesinde düzenlenen, çalışma izin talebinin reddini gerektiren hallerden birinin varlığı,

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

28 4817 sayılı Kanun ve Uygulama Yönetmeliğine göre aşağıdaki hallerde yabancıların çalışma izinleri geçerliliklerini kaybetmekteydi:

- Çalışma izninin geçerlilik süresinin dolması,
- Yabancı, ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması,

VI. Bildirim ve İzin Alma Yükümlülüğüne Uymamanın Yaptırımı: İdari Para Cezası

Yabancı işçi çalıştıran işverenler, yabancı işçinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler (6735 s. Yasa m. 22). Çalışma izni alan yabancıyı çalıştıran işverenler sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getirirler.

Kamu idarelerinin denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların bu Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediklerini tespit etmeleri halinde, durum Bakanlığa bildirilir (6735 s. K. m. 23).

Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 23. maddesine göre;

1. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 400 TL;
2. Çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için 6.000 TL tutarında idari para cezası verilir.

-Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin;

- Yabancı, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- Yabancı, mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla süreyle yurt dışında kalması (4817 s. Kanun m.16, Yön. m.24).

1. Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya 400 TL,
2. Bağımsız çalışan yabancıya 4.800 TL tutarında idari para cezası verilir.

Çalışma izni olmaksızın bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya da 2.400 TL tutarında idari para cezası verilir. Bu fiillerin tekrarı halinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır. 6735 sayılı Kanuna göre verilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir.

Çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilir. Bundan başka, Yasa, çalışma izni bulunmayan işçiyi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, **yabancının ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine geri dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak yükümlülüğü de getirmiştir** (6735 s. K. m.23 f.9).

VII. Sonuç

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile yabancıların Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde çalışmaya başlamadan önce çalışma izni alması gerektiğine ilişkin genel kural korunmuştur. Çalışma izni vermeye yetkili makam, 4817 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olup, bu izinler Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunun önerileri dikkate alınarak oluşturulacak uluslararası işgücü politikası kapsamında verilecektir.

4817 sayılı Kanundan farklı olarak, 6735 sayılı Kanun staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan ve Türkiye’de geçici nitelikten hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucularını da kapsama almıştır. Ayrıca çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların iş ve işlemleri de 6735 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülecektir.

6735 sayılı Kanun ile getirilen önemli bir

yenilik ise Turkuaz Kart uygulaması olmuştur. Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır. Başvuru sonrasındaki ilk üç yıllık geçiş süresi sonunda yapılan değerlendirmede olumlu bulunan nitelikli yabancılar, Turkuaz Kart sahibi süresiz çalışma izninin sağladığı tüm haklardan yararlanma hakkı elde etmiş olacaktırlar.

6735 sayılı Kanun’un 19. maddesi ile Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı yabancı öğrencilere çalışma izni alma koşuluyla çalışma hakkı getirilmiştir. Ancak, öğrencilere tanınan bu çalışma hakkının bazı sınırlamaları ve koşulları bulunmaktadır. Şöyle ki, ön lisans ve lisans düzeyindeki öğrenciler ilk yıldan sonra ve kısmi süreli olarak çalışabileceklerdir. 6735 sayılı Kanun ile 4817 sayılı Kanundan farklı olarak çalışma iznine ilişkin iş ve işlemlerin uygulanması ile ilgili önemli değişiklikler getirilmiştir. Bu bağlamda, çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesine ilişkin objektif ölçütler düzenlenmiş, özel mesleki yeterlilik gerektiren bazı mesleklerde çalışacak yabancılar için ilgili bakanlıklardan ön izin alınması ile süresiz ve bağımsız çalışma izinleri alabilecek yabancılar ve bu izinlerden yararlanma şartları, yabancının işinin niteliğine ve ülkeye katkısına göre yeniden belirlenmiştir. Ayrıca çalışma izni muafiyetlerinin kapsamı ve şartları yeniden düzenlenmiştir. Bu bağlamda, Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olup da ülkemizde ikamet etmeyen yabancıların ve yönetici niteliği olmayan şirket ortaklarının çalışma izni muafiyeti kapsamında olduğu belirtilmiştir.

6735 sayılı Kanun’un 5. maddesi ile Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi’nin çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca kurulması düzenlenmiştir. Böylelikle, diğer kurumlarla oluşturulan çevrimiçi bağlantılar aracılığıyla yabancı çalışanların bölge, il, sektör, işyeri

bazında eşzamanlı izlenmesi ve kayıtdışılıkla etkin mücadele edilmesi amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senayen, Emine Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013.
- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014.
- Asar, Aydoğın: Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, 2. Bası, Ankara 2004.
- Cin, Mustafa: Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş 2005, Sayı: 2, s. 23-45.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015.
- Çelikel, Aysel/Gelgel, Günseli: Yabancılar Hukuku, 20. Bası, İstanbul 2014
- Çiçekli, Bülent: Yabancıların Çalışma İzinleri, TİSK Yayın No: 240, Ankara 2004.
- Çiçekli, Bülent: Yabancılar Hukuku, Ankara 2007.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.
- Ekşi, Nuray: Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular, 1. Bası, İstanbul 2006.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Ergin, Hediye: Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi, Legal YKİ, 2007/4, s.215-244.
- Ergin, Hediye: Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi, Legal İSGHD 2007 Sayı: 16, s. 1357- 1402.
- Güven, Pelin/Çalışkan, Yusuf: Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2004, s.197-233.
- Kırıl, Halis: Yabancıların Türkiye'de Çalışma Esasları, TİSK Yayını No:270, Ankara 2006.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhtittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul2014.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 12. Bası, İstanbul 2016.
- Şakar, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 7. Bası, İstanbul 2015
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, İstanbul 2015.
- Tekinalp, Gülören: Türk Yabancılar Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2003.