

**TÜRKİYE’DE YAŞAYAN ULUSLARARASI KORUMA VE  
GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ YABANCILARIN  
ÇALIŞMA İZİNİ, İŞ SÖZLEŞMELERİ, DİPLOMA DENKLİK  
VE MESLEK İCRASINA İLİŞKİN DURUMLARININ HUKUKİ  
AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

*Legal Assessment of Situations of Foreigners Residing in Turkey  
under International Protection and Temporary Protection Status  
Regarding Work Permit, Job Contracts, Diploma Equivalency and  
Professional Practice*

**Ayselin YILDIZ\***  
**Ayça İZMİRLİOĞLU\*\***

**ÖZET**

Türkiye’de yaşayan yabancı uyruklu kişiler farklı statüler altında, farklı mevzuat ve yasal prosedürlere tabi olarak istihdama dâhil olmaktadır. Çalışmamızın konusunu teşkil eden uluslararası koruma statüsü ile geçici koruma statüsü sahibi olan yabancılar, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca ülkemizde çalışma hakkına sahip kılınmıştır. Dolayısıyla uluslararası koruma statüsü sahibi olarak mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma sahibi yabancılar ile başta Suriye olmak üzere ülkemize kitlesel göç ile gelen yabancılar koşulları sağlamaları durumunda geçici koruma statüsü ile istihdam edilebilmektedir. Diğer taraftan, yabancıların ülkemizde çalışabilmeleri, kanunlarda belirtilen istisnai haller dışında çalışma izni alma şartına bağlanmış olup, yabancıların çalışma izinlerine ilişkin düzenlemeler ise 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nda düzenlenmiştir. Bu çalışmada uluslararası koruma ve geçici koruma statüsünde bulunan yabancıların çalışma izinleri, iş sözleşmelerinin bağitlanması, diploma

---

**Makalenin Geliş Tarihi:** 27.09.2021, **Makalenin Kabul Tarihi:** 18.02.2022.

\* Doç. Dr., Yaşar Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü, e-posta: ayselin.yildiz@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8845-2367.

\*\* Doktor Öğretim Üyesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, e-posta: ayca.izmirliloglu@idu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8900-331X.

denklik işlemlerine ilişkin yasal prosedürler ve meslek icrasına yönelik düzenlemeler, başta anayasal düzeyde olmak üzere ilgili kanunlar, yönetmelikler ve sair mevzuat çerçevesinde incelenecektir. Yabancıların ülkemizde farklı statüler ile ikamet etmeleri ve farklı mevzuatlara göre istihdam edilmeleri nedeniyle yeknesak bir yasal süreç söz konusu olamamaktadır. Bu bağlamda, çalışmada, birbirleriyle yakından ilişkili ve kimi zaman birbirine ön koşul olarak sunulan bu konulara ilişkin uluslararası ve ulusal mevzuat bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak tahlil edilecek ve ulusal düzenlemelerimiz hakkında birtakım önerilere yer verilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Uluslararası koruma, Geçici koruma, Çalışma izni, İş sözleşmesi, Diploma denklik, Meslek icrası, Niteliklerin tanınması

#### ABSTRACT

Foreigners residing in Turkey under various legal statuses can work but are subject to different legislative and legal procedures. This study focuses on foreigners with international protection and temporary protection status, whose right to work is enshrined in Law No. 6458 on Foreigners and International Protection. If they meet the specific criteria, as holders of international protection, refugees, conditional refugees and others with subsidiary protection can work in Turkey. In addition, people who migrated to Turkey *en masse*, primarily Syrians, can also work in Turkey as holders of temporary protection status. Excluding exceptional cases specified in the laws, a foreigner's right to work in Turkey depends on obtaining a work permit. The regulations regarding work permits for foreigners are specified in Law No. 6735 on the International Labour Force. This study examines the work permit procedures of foreigners who hold international protection and temporary protection status. With reference to relevant laws and regulations, it considers how employment contracts are concluded, the legal procedures regarding diploma equivalence and the regulations for practicing a profession. Foreigners are subject to different legislations because of their varying legal statuses. Consequently, there is no uniform legal process regarding their employment practices. The study analyzes relevant international and national legislation, which are closely related and sometimes presented as prerequisites of each other and concludes with some suggestions.

**Keywords:** International protection, Temporary protection, Work permit, Employment contract, Diploma equivalency, Practicing profession, Recognition of qualifications

## Giriş

Türkiye’de yabancılara ilişkin mevzuatın dağınık olması ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun yabancılara ilişkin tüm konuları düzenlememesinden dolayı yabancılardan çalışma izinleri, iş sözleşmelerinin düzenlenmesi, diploma denklik ve meslek icrasına yönelik birbiri ile yakından ilişkili konular birçok farklı mevzuat ve süreç kapsamında ele alınmaktadır. Ulusal mevzuatın yanı sıra, Türkiye’nin taraf olduğu birçok uluslararası sözleşme de yabancılardan çalışma hakkı ve izinlerine ilişkin hükümler içermektedir. Dolayısıyla, kimi zaman birbirinin ön koşulu olan bu konu ve süreçler, yabancılardan uluslararası koruma veya geçici koruma statüsü gibi sahip oldukları farklı statülere göre de farklı mevzuat ve uygulamalar bağlamında değerlendirilmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de uluslararası koruma ve geçici koruma statüsündeki yabancılardan çalışma hakları bağlamında, çalışma izinleri ve iş sözleşmelerinin düzenlenmesi, diploma denklik süreçlerine bağlı olarak da kazanılan niteliklerin tanınması ve meslek icrasına ilişkin süreçlerini farklı mevzuatlar kapsamında incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, birbirleriyle yakından ilişkili ve kimi zaman birbirine ön koşul olarak sunulan bu konuların uluslararası ve ulusal mevzuatta nasıl ele alındığı, mevzuat ve uygulamanın yabancılardan sahip olduğu statüye göre farklılaştığı yönler bütüncül bir yaklaşımla ele alınacaktır.

Giriş kısmından sonra çalışmanın birinci bölümünde öncelikle yabancı kavramı açıklanacak olup, çalışma izinleri ve iş sözleşmelerinin düzenlenmesinde yabancı kavramı altında farklılaşan statülere değinilecektir. Bu bağlamda iç hukukumuzdaki mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma ve geçici koruma statüleri “yabancılar” şemsiye kavramı çerçevesinde kısaca tanımlanacaktır. İkinci bölümde ise yabancılardan çalışma hakkı, uluslararası koruma veya mülteci statüsüne sahip olmaları gibi özel durumlarına atıfta bulunularak uluslararası ve ulusal mevzuata göre ele alınacaktır. Uluslararası koruma ve geçici koruma statüsündeki yabancılardan Türkiye’de çalışma izinlerine ilişkin düzenleme, usul ve esaslarına genel bir değerlendirmenin sunulduğu üçüncü bölümde, statülere göre farklılaşan mevzuat uygulamaları, iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve olası yaptırımlar söz konusu olduğunda iş sözleşmelerinin akıbeti konuları açıklanacaktır. Çalışmanın son kısmında ise yabancılardan meslek icrasına yönelik durumları, farklı koruma statülerine göre diploma denklik süreçleri ve niteliklerin tanınması bağlamında incelenecektir. Bu bölümde, çalışma izinlerinin düzenlenmesi ve niteliklerin tanınmasıyla meslek icrasının gerçekleştirilebilmesi arasındaki ilişki hukuki açıdan değerlendirilecektir. Çalışmanın sonuç kısmında ise, temel değerlendirmeler ve mevzuata ilişkin öneriler paylaşılacaktır.

## I. YABANCI KAVRAMI

“Yabancı” kavramı, genel olarak “vatandaşlık” kavramı üzerinden tartışılmaktadır. Devletler Hukuku Enstitüsü’nün 1892 yılında Cenevre Toplantısı sırasında kabul ettiği ve Türk hukukunda da benimsenen tanıma göre yabancı, “*bir devletin ülkesinde bulunup da, o devletin uyruklüğünü iddiaya hakkı olmayan kimse*” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>1</sup>. Avrupa Birliği İstatistik Kuruluşu (*Eurostat*) tarafından ise, yabancılar, vatansız kişileri de içerecek şekilde tanımlanmış; vatandaşlığı belli olmayan veya yerleşik oldukları ülkenin vatandaşı olmayan kişiler yabancı olarak kabul edilmiştir. Genel anlamda, bir kişinin yabancı sayılabilmesi, uluslararası hukukun da bir öznesi olarak, bir devlete ya da kişiye göre bulunulan ülkeyle vatandaşlık bağının bulunmamasını ifade etmektedir. Yabancı kavramı geniş anlamda yorumladığında ise, yabancı devlet vatandaşı olan kişilerin yanı sıra göçmenler, vatansızlar, mülteciler, sığınmacılar ve özel statüdeki yabancıların da bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir<sup>2</sup>.

İç hukukumuzda yabancı, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun<sup>3</sup> 3/d maddesinde ve ayrıca 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun (UİK)<sup>4</sup> 3/1 maddesinde “*Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi*” olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu<sup>5</sup> (YUKK) m 3/1 hükmünde de yabancı, “*Türkiye Cumhuriyeti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi*” olarak ifade edilmiştir. YUKK, yabancılar kavramıyla ilgili olarak, m 3/1’de göç tanımı içerisinde, düzenli göçü yasal yollarla Türkiye’ye giren, kalan ve Türkiye’den çıkan yabancılarla açıklarken, düzensiz göçü yasa dışı yollarla Türkiye’ye giriş yapan, kalan, Türkiye’den çıkan ve Türkiye’de izinsiz çalışan yabancılarla ilişkilendirmektedir.

Bunun yanı sıra, Türkiye’de yabancılar, uluslararası korumanın çeşitli sınıflandırmalarına bağlı olarak “mülteci”, “şartlı mülteci”, ve “ikincil koruma” statüsüne sahip olan kişiler gibi farklı grupları da kapsamaktadır. Yabancıların çalışma izinlerinin ve iş sözleşmelerinin düzenlenmesi bu farklı

<sup>1</sup> Gülören Tekinalp, *Türk Yabancılar Hukuku* (8.Baskı, Beta 2003), 6.

<sup>2</sup> Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, (5. Baskı, Beta 2018) 39; Aysel Çelikel ve Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku* (23. Bası, Beta 2017), 17; Tekinalp, 6; A Can Tuncay, ‘Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı’ (2017)14(53) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 86.

<sup>3</sup> RG, 12.06.2009, S. 27256.

<sup>4</sup> RG, 13.8.2016, S. 29800.

<sup>5</sup> RG, 11.04.2013, S. 28615.

statülere göre ayrı mevzuat ve uygulamalarla düzenlendiği için öncelikle tüm bu kavramlara da açıklık getirmekte fayda vardır. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun Üçüncü Kısmını oluşturan “*Uluslararası Koruma*” başlığı altında birinci bölümde, “*mülteci*”, “*şartlı mülteci*” ve “*ikincil koruma*” statüsüne ilişkin tanımlara yer verilmiştir. Bahsi geçen Kanun’un “*mülteci*” başlıklı 61. maddesi uyarınca, “*Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında mülteci statüsü verilir.*” İlgili hükme göre, Türkiye’de mülteci statüsüne başvurabilmek için kişinin Avrupa ülkelerinden birinde meydana gelen olaylar sonucunda sığınma başvurusunu yapmış olması gerekir. Türkiye, 1951 tarihli Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme’ye<sup>6</sup> (Cenevre Sözleşmesi) ve sözleşmenin kapsamını genişleten ek 1967 tarihli New York Protokolü’ne<sup>7</sup> coğrafi sınırlama ile taraf olmuş ve bu sınırlamayı günümüzde de muhafaza etmektedir. Coğrafi sınırlama, Avrupa ülkeleri dışından gelerek ülkemizde sığınma talep edenlere Türkiye Cumhuriyeti tarafından mülteci statüsü tanınmayacağı anlamına gelmektedir. Avrupa dışından gelen sığınmacılar için ise, aynı çerçevede YUKK 62. maddesinde “*şartlı mülteci*” durumunu düzenlemiştir. Mülteci veya şartlı mülteci statüsü verilemeyen sığınmacılar bakımından ise, yetkili mercilerin yapacağı değerlendirme sonucu “*ikincil koruma*” sağlanabilir.

YUKK m 3/1-r uyarınca geçici koruma statüsü ise, sözü geçen Kanun’un 91. maddesinde, “*Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir*” şeklinde hüküm altına alınmıştır. Geçici koruma, kitlesel sığınma durumlarında, uluslararası koruma talebi ise başvuruları bireysel olarak değerlendirmeye alınmayanlara geçici ve acil koruma sağlamak amacıyla verilen bir koruma türüdür. Suriye’deki iç karışıklıklar nedeniyle kitlesel olarak sınırlarımıza gelen ve ülkemize sığınan yaklaşık 3,7 milyon

---

<sup>6</sup> RG, 05.09.1961, S. 10898.

<sup>7</sup> RG, 05.08.1968, S. 12968.

Suriye Arap Cumhuriyeti vatandaşları ile vatansızlar, Türkiye’de geçici koruma kapsamındadırlar. Dolayısıyla, Suriye’den gelen sığınmacılara geçici koruma statüsü verilmiştir. Diğer uyruklara sahip sığınmacılar ise, bireysel olarak uluslararası koruma başvurusunda bulunabilmektedirler. Göç İdaresi Başkanlığı’na göre Türkiye’de yaklaşık 3,7 milyon kayıtlı Suriyeli<sup>8</sup> ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği’ne (BMMYK) göre de bu sayıya ek olarak yaklaşık 320.000 diğer uyruklardan mülteci ve sığınmacı bulunmaktadır<sup>9</sup>.

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların durumları, YUKK’un 91. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 29153 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 22/10/2014 tarihli Geçici Koruma Yönetmeliği’ne<sup>10</sup> (GKY) göre düzenlenmektedir. İlgili Yönetmeliğin 10. ve 11. maddelerine göre, geçici koruma uygulamasının içeriğine ilişkin olarak başlangıç tarihine, gerekli görülmesi halinde süresine, sürenin uzatılmasına, sona erme koşullarına ve sonlandırılmasına Cumhurbaşkanı karar verir. Bir yandan geçici korumadaki kişilere sağlanan hizmetlerin, sürdürülebilir ve hak-temelli bir yaklaşımla ele alınması amaçlanırken, diğer yandan devletin imkânları ve gelişen şartlara göre yeni düzenlemelere ve sonlandırılmaya açık bir çerçevede sağlanan geçici koruma politikası, bu kapsamdaki kişilerin gelecek planları için nispeten belirsiz bir süreç yaratmaktadır. Uzun vadeli bir çözüm önerisi geliştirilinceye kadar ara çözüm niteliğinde olan geçici koruma politikası<sup>11</sup> asıl amacı olan acil korumayı sağlayabilmiştir. Diğer taraftan, Suriye’de barış ortamı sağlanamadığı için Suriyelilerin ülkemize ilk sığındığı tarihten bu yana yaklaşık on sene geçmiştir. Kitlesel bir sığınma durumu yaşandığı için, Türkiye’nin bu kadar yüksek sayıda Suriyeliye geçici koruma kapsamında koruma sağlaması en makul ve gerçekçi yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Bu noktada, çok yüksek sayılardaki sığınmacı ve

<sup>8</sup> Göç İdaresi Başkanlığı (2021) <<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2022.

<sup>9</sup> BMMYK Türkiye (2021) <<https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2021/05/UNHCR-Turkey-Operational-Update-February-March-2021-TRKF.pdf>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2022.

<sup>10</sup> RG, 22.10.2014, S. 29153.

<sup>11</sup> Ali Osman Dizman, ‘Geçici Koruma Politikası ve Türkiye’ye Sığınan Suriyeliler, TEPAV Değerlendirme Notu’ (2012) Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı 2, <[https://www.tepav.org.tr/upload/files/13462214340.Gecici\\_Koruma\\_Politikasi\\_ve\\_Turkiye\\_ye\\_Siganan\\_Suriyeliler.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/13462214340.Gecici_Koruma_Politikasi_ve_Turkiye_ye_Siganan_Suriyeliler.pdf)> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021; Yasin Poyraz, ‘Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku’ (2012) 20 (2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 58.

mültecilere Türkiye’nin uzun yıllardır özveriyle gösterdiği desteğin yanında uluslararası toplumun bu konuda yeterli dayanışmayı gösterememesi, gerek sağlanan korumanın sağlıklı şekilde sürdürülebilirliği, gerekse hizmet sağlamaktan öte hak-temelli kalıcı bir uygulamanın geliştirilebilmesinde zorluklar yaratmaktadır<sup>12</sup>.

Tüm bu farklı statüler kapsamında yabancıların temel bir hakkı olan çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler de farklı mevzuat ve süreçler kapsamında düzenlenmektedir. Bu durum çalışan ve işverenlerin çalışma izni süreçlerine yaklaşımı, çalışma izinlerinin düzenlenmesi ve yabancıların sahip oldukları farklı hukuki statülerine bağlı olarak karşılaştıkları uygulama farklılıklarına ilişkin birtakım mevzuat değişikliklerine gidilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Aynı zamanda bu durumun özellikle işverenler tarafından belirli sektörlerde çalışma izni süreçlerinin göz ardı edilmesi nedeniyle, kayıt dışı çalışmanın artmasına neden olma gibi bazı olumsuz etkiler de yarattığı görülmektedir.

## II. ÇALIŞMA HAKKI

Çalışma hakkı, herkesin serbestçe seçebildiği bir iş ve insan onurunu koruyacak bir gelir ile yaşamını sürdürebilmesi esasını güvence altına alan, temel hak ve özgürlükler arasında olan ve kişiye sıkı sıkıya bağlı bir sosyal insan hakkıdır<sup>13</sup>. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin<sup>14</sup> 23. maddesinde belirtildiği gibi, herkes çalışma, işini serbestçe seçme ve işsizlikten korunma hakkına sahiptir. 1966 yılında kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin<sup>15</sup> 6. maddesinde de ayrımcılık yapılmaksızın herkesin çalışma hakkına ve yapacağı işi serbestçe seçme özgürlüğüne sahip olduğu güvence altına alınmıştır. Çalışma hakkı,

<sup>12</sup> Ayselin Yıldız ve Elif Uzgören ‘Limits to Temporary Protection: non-camp Syrian Refugees in İzmir, Turkey’ (2016)16 (2), Southeast European and Black Sea Studies, 195-211.

<sup>13</sup> Vahit Doğan *Türk Yabancılar Hukuku*, (3 Baskı, Savaş 2018), 148; Çelikel ve Öztekin Gelgel 180; Tuncay, 91; Hatice Hilal Tiritlioğlu Ersoy, ‘Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları’ (2019)2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 447.

<sup>14</sup> RG, 27.05.1949, S. 721757.

<sup>15</sup> İlgili Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli kararıyla kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 4867, RG, 18.06.2003, S. 25142.

“Avrupa Sosyal Haklar Şartı”<sup>16</sup>, “Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme”<sup>17</sup>, “111 Sayılı İş ve Meslek Yönünden Ayrımcılık Sözleşmesi”<sup>18</sup> gibi birçok evrensel hukuk metinlerinde de istihdam edilme, işe erişme, işten ayrılma, hak açısından ayrımcılık yapılmama, yasal ve güvenceli çalışma, ücret ve menfaat sağlama, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi unsurlar bağlamında yer almaktadır.

Ulusal mevzuatımızda ise, vatandaş ve yabancı ayrımı yapılmaksızın herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu Anayasa’nın 48. maddesinde güvence altına alınmıştır. Ayrıca bu hakkın kullanılmasında devletin sorumlulukları bulunmaktadır<sup>19</sup>. Ancak, yabancılar için çalışma hürriyetinin sınırsız olduğu da düşünülemez<sup>20</sup>. Anayasanın 16. maddesi temel hak ve hürriyetlerin uluslararası hukuka uygun olarak yabancılar için kanunla sınırlanabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda, yabancıların hak ve özgürlükleri konusunda hemen her devletin kendine has kısıtlamalar yaptığını, ulusal hukuklarında birtakım çalışma alanlarının yabancılar için yasaklandığını, bazı çalışma alanlarını ise izin veya karşılıklı işlem şartına bağladıklarını belirtmek mümkündür. Bu bağlamda, devletlerin kamu düzeni, milli savunma, kamu sağlığı, kamu güvenliği ve ulusal işgücü politikası gibi gerekçelerle bazı çalışma alanlarını yasaklama ve kısıtlamalar ile yabancılar kapattığından söz edilebilir<sup>21</sup>.

Mültecilerin çalışma hakları ise, esas itibariyle Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmenin<sup>22</sup> 17 ile 19. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Sözleşmenin 17. maddesine göre, taraf devletler yasal olarak ülkelerinde ikamet eden her mülteciye ücretli bir işte çalışma hakkı bakımından aynı

<sup>16</sup> 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ülkemiz tarafından 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş ve 27 Haziran 2007 tarihinde onaylanmış olup, 1 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. RG, 9.04.2007, S. 26488.

<sup>17</sup> RG, 09.04.2002, S. 24721.

<sup>18</sup> İlgili Sözleşme ILO tarafından 4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilmiş olup, ülkemizde 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. RG, 21.9.1967, S. 12705.

<sup>19</sup> Cansu Kaya, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon* (On İki Levha 2017), 145.

<sup>20</sup> Rona Aybay, *İnsan Hakları Hukuku* (2 Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi 2015), 9.

<sup>21</sup> Bilgin Tiryakioğlu, ‘Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı’ (1997) 46 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 80; Doğan, 148; Burhan Özdemir ‘Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı’ (Ağustos 2000) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 14.

<sup>22</sup> Cenevre’de 28 Temmuz 1951 tarihinde imzalanmış olan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Kanun, RG, 05.09.1961, S. 10898.



koşulları taşıyan yabancı bir memleketin vatandaşına uyguladıkları en müsait muameleyi uygulamakla yükümlüdür. Madde 17/3 ise, taraf devletlerin, ücretli bir işte çalışma bağlamında tüm mültecilerin haklarını, kendi vatandaşlarına tanıdıkları haklarla aynı noktaya getirmeye çalışacaklarını ifade etmektedir. Sözleşmenin 19. maddesi ise mültecilerin meslek icrasına yöneliktir ve taraf devletlerin, ülkelerinde yasal olarak ikamet eden ve ülkenin yetkili makamlarınca tanınan diplomalara sahip olarak mesleğini icra etmek isteyen mültecilere mümkün olduğu kadar diğer tüm yabancılara sağlanandan daha az olmayan şekilde en makul muamelelerin uygulanmasını belirtmektedir. İlgili düzenlemelerle, mültecilerin buldukları ülkede diğer yabancılara tanınan haklara göre daha dezavantajlı bir durumda bırakılmamaları beklenmektedir.

### **III. YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İZİNLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEME, USUL VE ESASLARA GENEL BİR BAKIŞ**

Yabancıların çalışmasına cevaz verilen işler için, Türkiye’de çalışma izinleri ve ikamet şartları esas itibarıyla 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında düzenlenmekle birlikte; 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu<sup>23</sup>, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>24</sup>, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu<sup>25</sup> ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun<sup>26</sup> gibi diğer birçok kanun ve ilgili mevzuat da yabancıların çalışma ve meslek icrasına yönelik durumlarını farklı koşullarla hükme bağlamıştır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre, yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri, kanunlarda belirtilen istisnai haller dışında çalışma izni alma şartına bağlanmıştır. Diğer bir ifade ile, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alma zorunlulukları bulunmaktadır. UİK’in genel gerekçe kısmında da ifade edildiği gibi, özellikle 2003 yılından itibaren ülkemize çalışmak için gelen yabancıların sayısındaki

---

<sup>23</sup> RG, 17.6.2003, S. 25141.

<sup>24</sup> RG, 16.6.2006, S. 26200.

<sup>25</sup> RG, 6.11.1981, S. 17506.

<sup>26</sup> RG, 29.9.1981, S. 17473.

artış, düşük nitelik gerektiren işlerde çalışan yabancılara ilişkin kayıt dışı istihdam sorunu ve küresel işgücü piyasasının değişen şartlarına da bağlı olarak nitelikli yabancı işgücünü teşvik etmeye yönelik girişimlerin zorunlu hale gelmesi, 27/2/2003 tarihli 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununda yeni düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Söz konusu gelişmelerin ve dinamik göç olgusunun getirdiği yeni ihtiyaçlara yönelik düzenlemelerde yetersiz kalan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu m 27/7 uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır. 6735 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği ise 2 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>27</sup>.

Yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine ilişkin iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları düzenleyen 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi ve belirlenen politikaların uygulama konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı (ÇSGB) yetkili kılmıştır. Uluslararası işgücü politikasının belirlenmesinde, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu, Göç Politikaları Kurulu<sup>28</sup> kararları, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelerin yanı sıra ilgili diğer kurum ve kuruluşların görüşlerinin dikkate alınmasına da atıfta bulunulmuştur. Bu görüşler doğrultusunda, Kanunun 6. maddesine göre uluslararası işgücü politikası esas alınarak, çalışma izni ÇSGB tarafından verilir.

6735 sayılı Kanun incelendiğinde, sadece uluslararası işgücü politikasının geliştirilmesinde değil, yabancılara çalışma izni verilmesinde de Bakanlığın, madde 7/5 de belirtildiği üzere, gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurumları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının da görüşlerini dikkate alarak bir değerlendirme yapması öngörülmüştür. Keza, 2022 tarihli Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nin 18. maddesi uyarınca, Bakanlığın çalışma izni başvurularını değerlendirirken gerek görülen hâllerde ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate alacağı ifadesi çalışma izni değerlendirme sürecinde ilgili kurumların uzmanlığının da dahil edildiği bir sürecin öngörüldüğünü göstermektedir. Bu düzenleme, verilen çalışma izni kararlarında uluslararası işgücü politikası yanında, ulusal işgücü

---

<sup>27</sup> RG, 2.2.2022, S.31738.

<sup>28</sup> Göç Politikaları Kurulu, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmış ve 13 Eylül 2018 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 17 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile “Göç Kurulu” olarak yeniden yapılandırılmıştır.

piyasasının şartlarının, meslek icrasına ilişkin düzenlemelerin ve ilgili kurumların uzmanlığının da gözetilerek çoğulcu ve katılımcı bir yaklaşımın mevzuat çerçevesinde önemsendiği şeklinde yorumlanabilir.

#### **A. Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma İzinlerinin Düzenlenmesine İlişkin Temel İlkeler**

Uluslararası koruma hak sahipleri 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi olan kimselerdir. İlgili yabancıların Türkiye’de çalışma izinlerine ilişkin 6458 sayılı YUKK’ta, Uluslararası İşgücü Kanunu’nda ve Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelikte<sup>29</sup> düzenlemeler mevcuttur. Geçici koruma statüsü sahibi yabancıların çalışma izinleri ise, UİK, Geçici Koruma Yönetmeliği<sup>30</sup> (GKY) ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelikte<sup>31</sup> (GKÇİY) özel olarak düzenlenmektedir.

YUKK’un üçüncü bölümünde “*Haklar ve Yükümlülükler*” başlığı altında yer alan 88. maddesinde hak ve yükümlülükler bakımından benimsenen iki genel ilkeden söz edilmektedir. İlk ilke, Cenevre Sözleşmesi’ne dayanarak ve uygun olarak, uluslararası koruma statüsü sahibi kişilere tanınan karşılıklılık şartı muafiyetidir (YUKK m88/f.1). Ancak, geçici koruma sağlanan yabancıların karşılıklılık şartından muafiyetlerine ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Çelik’e göre, Geçici Koruma Yönetmeliği’nde geçici koruma kapsamındaki yabancıların YUKK’ta belirtilen uluslararası koruma statülerinden herhangi birini elde etmiş sayılmayacakları açıkça düzenlendiği için, uluslararası koruma statüsü sahiplerine karşılıklılık muafiyeti sağlayan YUKK’un 88. maddesinin ilk fıkrasının geçici korumada statüsündeki yabancıları da kapsadığını kabul etmek mümkün değildir<sup>32</sup>. Bu durum, özellikle bazı sektörler ve mesleklere bağlı olarak getirilen özel düzenlemeler doğrultusunda yabancıların karşılıklılık esasına göre çalışma izni durumlarının belirlenmesinde önem arz etmektedir.

<sup>29</sup> RG, 26.04.2016, S. 29695.

<sup>30</sup> RG, 22.10.2014, S. 29153.

<sup>31</sup> RG, 15.01.2016, S. 29594.

<sup>32</sup> Neşe Baran Çelik, ‘Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri’, (2015) I (Özel Sayı) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 84.

İkinci temel ilke ise; uluslararası koruma başvuru sahibine, uluslararası koruma statüsü sahibine veya başvurusu reddedilen kişilere sağlanan hak ve imkânların, Türk vatandaşlarına sağlanan hak ve imkânlardan daha fazla olacak şekilde yorumlanamayacağı ilkesidir (YUKK m88/f.2). Bu ilke de Türkiye'nin Cenevre Sözleşmesine uygun olarak, ulusal mevzuatında uluslararası koruma kapsamındakilerin çalışma haklarını diğer yabancılara göre daha dezavantajlı durumda düzenlemediğini, Anayasa'nın 16. maddesi uyarınca mültecilere tanınmış hakların serbestçe sınırlandırılmayacağını, ancak Türk vatandaşlarına sağlanan hak ve imkânların da gözetildiğini göstermektedir. Ancak bu noktada, yukarıda belirtildiği gibi Türkiye'nin Cenevre Sözleşmesi'ni coğrafi sınırlama ile imzaladığı ve dolayısıyla sığınma talebinde bulunanları geldikleri ülkelere göre sınıflandırarak mülteci statüsü verebileceğini, farklı statülerin de farklı mevzuatlara tabi olarak değerlendirilebileceğini unutmamak gerekir.

### **B. Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma İzinlerinin Düzenlenmesine İlişkin Mevzuatın Değerlendirilmesi**

Uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusu hakkı, Uluslararası İşgücü Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiştir. ÜİK m17/6'ya göre, "*Uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusu hakkının il, süre, sektör, işkolu, iş ve meslek bakımından Göç Politikaları Kurulu kararları ve Bakanlığın uluslararası işgücü politikası dikkate alınarak uygulanması ve sınırlandırılmasına ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir*". Uluslararası koruma başvuru veya statüsü sahibi yabancıların çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, YUKK m 89/4 (ç) uyarınca da, İçişleri Bakanlığı görüşü alınarak ÇSGB tarafından belirlenecektir. Diğer taraftan, ülkemizdeki yaklaşık 4 milyon Suriyeliyi de ilgilendiren, geçici koruma statüsündekilerin çalışmalarına ilişkin usul ve esaslar, 2014 yılında yürürlüğe giren Geçici Koruma Yönetmeliği madde 29 uyarınca, İçişleri Bakanlığın görüşü alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın<sup>33</sup> teklifi üzerine

<sup>33</sup> Bakanlığın adı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" olarak değiştirilmiştir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname Numarası:73, RG, 21.04.2021, S. 31461.

Cumhurbaşkanınca belirlenir. Geçici Koruma Yönetmeliği m 29/2’ye göre, “Geçici koruma kimlik belgesine sahip olanlar, Cumhurbaşkanınca belirlenecek sektörlerde, iş kollarında ve coğrafi alanlarda (il, ilçe veya köylerde) çalışma izni almak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvurabilir.” İlgili düzenlemeler karşısında, UİK m17/6 ile yetki konusunda çatışma ve karmaşa yaratabilecek bir düzenleme yer aldığını belirtmek mümkündür. Bu bağlamda, kanaatimizce yabancıların çalışma izinlerine ilişkin her türlü sürecin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesinden hareketle, Geçici Koruma Yönetmeliğinin 29(2) maddesinde Cumhurbaşkanı yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denilmesi yetki bakımından karmaşayı önleme amacıyla daha uygun olabilir.

Bir diğer husus, YUKK’un “Yardım ve Hizmetlere Erişim” başlıklı 89/4 maddesindeki mevcut düzenlemenin, mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahipleri ile şartlı mülteciler için çalışma izni süreçlerini ayrı ve farklı şekilde düzenlemiş olmasıdır. Bu bağlamda, özel kanunlarda yabancılara yasaklanan iş ve meslekler hariç olmak üzere (YUKK m 83, m 89/4 b), mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi yabancılar statü almalarından itibaren bağımlı veya bağımsız çalışabiliyorken, uluslararası koruma başvuru sahibi veya şartlı mülteciler, koruma başvurusu tarihinden ancak altı ay geçtikten sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilirler (YUKK m 89/4(a), UİK m 17). Burada belirtmek gerekir ki UİK’nun çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar kısmını düzenleyen m.16/f bendine göre, uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılara çalışma izninin değerlendirilmesinde ve verilecek iznin çeşidinde istisnalar tanınabilir.

Düzenlemelerde belirtildiği üzere, mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi olan yabancıların çalışma izni alma zorunluluğunu bulunmamaktadır. YUKK m 89/4-b uyarınca, bu statüdeki yabancılara verilmiş olan uluslararası koruma statüsünü gösteren kimlik belgesi ayrıca çalışma izni yerine geçmektedir. Avrupa Birliği mevzuatına atıfta bulunmak gerekirse, 2011/95/AB sayılı Vasıf Yönergesi m 26/1 uyarınca, üye devletlerin, uluslararası koruma statüsünden yararlanan kişilere statüleri sağlandıktan hemen sonra istihdam edilebilmeleri veya serbest meslek faaliyetlerini icra edebilmelerine izin verecekleri belirtilmektedir<sup>34</sup>. Bu bağlamda, sözü geçen

<sup>34</sup> 2011/95/AB Vasıf Yönergesi, 13 Aralık 2011.

yönerge ile de uyumlu olarak, YUKK'ta Türkiye'de mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi yabancıların kendilerine statü verildikten sonra ayrıca çalışma izni almalarına gerek kalmaksızın bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilecekleri belirtilmektedir. Bu noktada, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin 4. maddesi uyarınca mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilen kimlik belgesi, çalışma izni yerine de geçerken, şartlı mülteciler bakımından 6458 sayılı Kanun m 83'e dayanarak uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi ikamet izni yerine geçerken, çalışma izni yerine geçmemektedir. Dolayısıyla, Vasıf Yönergesi'nde uluslararası koruma statüsü geniş anlamda yorumlansa da, YUKK bakımından uluslararası koruma başvuru sahibi ve şartlı mülteciler için yönergede belirtilen kapsamda bir uygulama geçerli değildir. YUKK'ta yer alan özellikle şartlı mülteci tanımının mülteci tanımından temel farkının coğrafi sınırlamadan kaynaklandığı düşünüldüğünde, kanunun yabancıların çalışma izinlerini buldukları şartlardan kaynaklanan gerekçelerden ziyade, geldikleri coğrafyaya göre farklılaşan uluslararası koruma türüne yönelik uygulamalar kapsamında düzenlemek zorunda kaldığı görülmektedir.

Geçici koruma statüsü sahibi yabancıların da Türkiye'de çalışabilmeleri için, UİK m 17/1, GKY. m 29 ve GKÇİY m 4/1 uyarınca, ÇSGB'den çalışma izni almaları gereklidir. Geçici koruma sağlanan yabancıların uluslararası koruma başvuru sahibi veya şartlı mülteciler gibi çalışma izni başvurularını geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra yapabilecekleri UİK m 17/1 ve GKÇİY m 5/1'de hüküm altına alınmıştır. Başvuruların, işverenler tarafından e-Devlet üzerinden ÇSGB'ye yapılması gerekmektedir<sup>35</sup>.

Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izinlerine ilişkin bir diğer farklılık yaratan husus, geçici koruma statüsündeki yabancılara verilecek olan çalışma izinlerinde uygulanacak istihdam kotasına ilişkindir. GKÇİY'nin 8. maddesine göre geçici korunan yabancıların sayısı çalışacakları işyerindeki Türk vatandaşları sayısının ancak yüzde onu oranında mümkün olabilecektir. Toplam çalışan sayısının 10 kişiden az olduğu işyerlerinde ise, geçici koruma statüsünde en fazla bir yabancı istihdam edilebilecektir. Ancak aynı maddenin 3. fıkrasına göre, geçici koruma statüsündeki yabancının çalışma izni başvurusundan önceki dört hafta içerisinde, ilgili işi yapacak Türk vatandaşının bulunmadığına dair durumun, işyerinin kayıtlı olduğu Çalışma

<sup>35</sup> İlgili düzenleme için ayrıca bkz. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, m 5/2.

ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce belgelenmesi halinde, yüzde onluk istihdam kotası, idarenin takdir yetkisi bağlamında uygulanmayabilir. GKÇİY’nin 12. maddesinde, mesleki eğitimlerini tamamlayan geçici koruma statüsündeki yabancıların, eğitim aldıkları işyerinde çalıştırılmak istenmeleri durumunda istihdam kotasının ÇSGB tarafından farklı uygulanabileceği belirtilmektedir. Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma statüsündeki yabancılar ise çalışma izni muafiyetine sahiptir ancak ÇSGB gerekirse bu işlerde çalışacak yabancılar için il ve kota sınırlaması getirebilir.

Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Uygulama Rehberi çalışma izni kotası ve çalışma izni muafiyeti konularında GKÇİY’de detaylı şekilde sunulmayan birkaç konuya açıklık getirirken, geçici koruma ve uluslararası koruma gibi farklı statülerdeki yabancılara ilişkin uygulanacak mevzuat farklılıklarını da ortaya koymaktadır. Bu konudaki önemli bir farklılık; mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışma izni muafiyeti almak isteyen uluslararası koruma başvuru ve statü sahipleri için ikamet izni verilen il dışında çalışmaya ilişkin bir sınırlama bulunmazken, geçici koruma sağlanan yabancılara farklı bir ilde çalışmak için muafiyet belgesi sadece 3 aylığına verilmektedir<sup>36</sup>. Muafiyet izni başvurusuna Göç İdaresi İl Müdürlüğünden alınmış yol izin belgesinin eklenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Rehberde belirtilen bir diğer konu ise, kamu yararına çalışan dernekler ile vergi muafiyeti tanınan vakıfların insani yardım faaliyetlerinde çalıştıracakları geçici koruma sağlanan yabancılar için istihdam kotası uygulanmayacağıdır.

İstihdam kotası konusunda, uluslararası koruma başvurusu yapan veya uluslararası koruma sahibi yabancıların durumuna ilişkin mevzuatta herhangi ayrı bir düzenleme mevcut değildir. Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin 10. maddesi çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde belirlenen esaslar dâhilinde Bakanlıkça belirlenecek değerlendirme kriterlerinin uygulanacağını belirtmiş ancak ilgili Yönetmelik 2 Şubat 2022 tarihinde yayımlanan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır. UİK Uygulama Yönetmeliği’nde kotaya ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da Yönetmeliğin “*Çalışma İzni Değerlendirme*

<sup>36</sup> ‘Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyetlerine Dair Uygulama Rehberi (2021) < <http://www.calismaizni.gov.tr/media/87546/gkss-uygulama-rehberi.pdf> > Erişim Tarihi 2 Ocak 2022.

*Kriterleri*” başlıklı 22. maddesinde, toplam istihdam içerisindeki Türk ve yabancı çalışanların oranı çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde bir kriter olarak sayılmaktadır. Diğer taraftan, ÇSGB tarafından belirtilen değerlendirme kriterlerinde Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği’ne atıfta bulunulmakta ve çalışma izninin talep edildiği işyerinde her bir yabancı için en az beş Türk vatandaşının istihdam ediliyor olması zorunluluğu belirtilmektedir<sup>37</sup>. UİK Uygulama Yönetmeliği m 68/2 uyarınca yürürlükten kaldırılan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğine yapılan atıflar UİK Uygulama Yönetmeliğine yapılmış sayılacağından 1/5 kotasının devam ettiği söylenebilir.

UİK m 17/6’da belirtilen “*coğrafi sınırlamalar*”, geçici koruma statüsünde olan yabancılar için de uygulanmaktadır. Geçici Koruma Yönetmeliği m 24’e göre, geçici koruma statüsündeki yabancılar, Göç İdaresi Başkanlığı’nca kalmalarına izin verilen illerde çalışma iznine başvurabilirler. İçişleri Bakanlığınca kamu güvenliği, kamu düzeni veya kamu sağlığı nedenleri ile bir ilde çalışma izni verilmesinin sakıncalı görüldüğü hallerde, çalışma izni verme işlemleri durdurulacak ve verilmiş olan çalışma izinleri de o il için uzatılmayacaktır. Diğer taraftan, GKÇİY m.7/2’ye göre, yabancının o ilde kalma hakkı sürüyorsa, kendisine önceden verilmiş ve geçerliliği devam eden çalışma izni sona ereceği tarihe kadar kullanılacaktır<sup>38</sup>.

Geçici koruma statüsündeki yabancılar ile uluslararası koruma başvuru sahibi veya şartlı mültecilerin çalışma izni süreçlerinde görülen bir diğer farklılık da çalışma izni başvurusunda sunulması gereken evraklar arasında uluslararası koruma sağlanan yabancılardan diploma istenirken, geçici koruma sahibi yabancılardan diploma istenmemesidir<sup>39</sup>. Bu durum, makalenin ilerleyen kısımlarında açıklanacağı gibi Yükseköğretim Kurulu’nun özellikle Suriye uyruklulara yönelik çıkarttığı yükseköğretime erişimi kolaylaştırıcı

<sup>37</sup> ‘Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021) < <https://www.csgb.gov.tr/uiqm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri/> > Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.

<sup>38</sup> Sema Koca- Çörtoğlu ve F Candan Kavşat, ‘Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Koruma Kararının Kapsamı, Alınması ve Sona Ermesi’ (2015) 1 (1) Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 360 vd; Hasan Alparslan Ayan ‘Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması’ (2018) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Konya, 133.

<sup>39</sup> ‘Başvuru Klavuzları’ (2021) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < [https://www.csgb.gov.tr/uiqm/calisma-izni/basvuru-klavuzlari/\\_>](https://www.csgb.gov.tr/uiqm/calisma-izni/basvuru-klavuzlari/_>) Erişim Tarihi 2 Ocak 2022.



uygulamalara benzer nitelikte, savaş nedeniyle evraklarını temin edemeyen veya evraklarını teyit edemeyen kişilerin istihdama erişimlerinde zorlaştırıcı bir yaklaşım yerine kayıtlı istihdamı destekleyici bir yaklaşımın önemsendiği şeklinde yorumlanabilir.

### C. Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların İş Sözleşmelerinin Düzenlenmesi

Öncelikle belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanunu’nda<sup>40</sup> işçinin vatandaşlığına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediği için çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancıların ülkemizde İş Kanunu’na tabi olarak işçi statüsü ile çalışması mümkündür. İşçinin tabiiyetinde bağımsız, ister vatandaş isterse yabancı olsun, İş Kanunu’nun uygulanmasında bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışma izninin alınması yabancılar hukuku mevzuatı ile ilgilidir ancak çalışma izni alındıktan sonra yabancı işçi de, İş Kanunu’na tabi olarak çalışmaya başlayacaktır<sup>41</sup>.

Yabancıların bağımlı ya da bağımsız olarak çalışmaları mümkündür. Bağımsız olarak çalışmak isteyen yabancı iş hukukunun kapsamı dışında kalacaktır çünkü bağımsız çalışanlar başkası için iş görseler dahi emir ve otorite altına girmezler. Dolayısıyla, bağımsız olarak çalışacak yabancı kendisi bir istihdam durumu yaratacak ve bu çalışma şekli bağımlılık unsuru taşımayacaktır<sup>42</sup>. ÜİK m 17/4<sup>43</sup> uyarınca ise, geçici korunan yabancıların süreli çalışma izni alabilmeleri veya koşulları sağlamaları durumunda GKÇİY m 5/3’e göre bağımsız çalışma izni alabilmeleri mümkündür. Bu noktada, ÜİK’nun birtakım özellikleri nedeniyle bazı yabancılara istisnai çalışma izni verilebileceği hususunu da düzenlediği unutulmamalıdır. İlgili Kanun’un “Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar” başlığı altında düzenlenen 16. maddesine<sup>44</sup> göre, bu gruptaki yabancıların çalışma izin

<sup>40</sup> RG, 10.6.2003, S. 25134.

<sup>41</sup> İş Kanunu tüm işyerlerini kural olarak kanunun kapsamına almaktadır. İşyerinde çalışan işçi sayısı veya işyerinin faaliyet konusu önem taşımamakta olup, hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması yeterli kabul edilmektedir Bkz Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (6. Bası, Beta 2013), 33; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (19. Baskı, Beta 2020), 2; Ayan, 167.

<sup>42</sup> Tunçomağ ve Centel, 1; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (33. Bası, Beta 2020), 1; Süzek, 1.

<sup>43</sup> “Çalışma izni, 10 uncu maddede belirtilen sürelerle verilebilir.”

<sup>44</sup> “(1) Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak; a) Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen, b) Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi,

başvurularının değerlendirmesinde aranacak şartlar, çalışma izin başvurularının reddi, izin türlerinin süreli veya süresiz olması, bağımsız çalışma izin şartlarının aranması gibi hususlarda istisnalar sağlanarak, bu yabancılara çalışma izni verilebilecektir<sup>45</sup>. İstisnai olarak çalışma izni verileceği kabul edilen gruplardan biri de 16. maddenin f bendinde, uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılar olarak belirtilmektedir.

Geçici koruma statüsündeki yabancıların çalışma izni başvurusunda sunmaları gereken belgeler arasında işverenle işçi arasında imzalanmış iş sözleşmesi bulunmaktadır<sup>46</sup>. Uluslararası koruma başvuru sahibi veya şartlı mültecilerin çalışma izni başvuru sürecinde de iş sözleşmesi sunulması gereken evraklar arasında belirtilmektedir. Gerek uluslararası koruma statüsünde olan yabancılar gerekse geçici koruma sağlanan yabancılar ile işverenler arasında akdedilecek olan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi niteliğindedir. Keza, Bakanlık tarafından akdedilmesi uygun görülen belirli süreli iş sözleşmesi örneği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü internet sayfasında<sup>47</sup> yer almaktadır. Bahsi geçen sözleşmenin süresi konusunda, sözleşmenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan çalışma izni alınması halinde geçerlilik kazanacağı ve çalışma izin belgesinde belirtilen tarihler arasında geçerli olacağı ifade edilmekte olup, çalışma izni, sona erme tarihinde herhangi bir

---

*sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen, c) Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye'de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen, ç) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen, d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı, e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı, f) 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru, g) Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan, ğ) Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan, h) Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye'ye gelen, ı) Sınırötesi hizmet sunucusu, yabancılar bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir."*

<sup>45</sup> Doğan Vahit, *Türk Yabancılar Hukuku*, (6. Baskı, Savaş 2021), 211.

<sup>46</sup> Bkz "Suriye Mülteci Krizinin Etkilerini Hafifletmek için Türkiye'deki Ulusal Kurumların Desteklenmesi" Projesi, Kolay Çalışma İzni Başvurusu Bilgilendirici Broşürü (2020) < <https://www.wailevecalismagovtr/media/6587/kolay-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-izni-ba%C5%9Fvurusu-bilgilendirici-bro%C5%9Fuerpdf> > Erişim Tarihi 20 Mart 2021.

<sup>47</sup> 'İş Sözleşmesi' (2021) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/belgeler/is-sozlesmesi/> > Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.

bildirim yapılmasına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erecektir. Yabancı işçinin çalışma izni sona erdikten sonra aynı işyerinde çalışmaya devam edecek olması durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na çalışma izni süre uzatımı için başvuru yapılması ve izin alınması gerekeceği de ilgili sözleşme metninde yer almaktadır. Uygulamada çalışma izninin bir yıllık süre ile verildiğini ve bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin de bir yıl süreli olduğunu belirtmek mümkündür. Yargıtay içtihatlarında<sup>48</sup> da yabancı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerektiği zikredilmesine karşın, Bakanlık tarafından çalışma izni verilmemesi durumunda ise, iş akdi kurulmamış olduğundan, kalan süreye ilişkin ücretin istenemeyeceği kararlaştırılmıştır<sup>49</sup>. İlgili karar iş sözleşmesinin hükümsüz olmasına rağmen iş ilişkisinin başlangıcından o ana kadar doğmuş olan hakların gözetilmesine dair esasa uygundur<sup>50</sup>.

#### **D. Çalışma İzni Denetimi, Uygulanan Yaptırımlar ve Çalışma İzni Bulunmayan Yabancılarla Yapılan İş Sözleşmelerinin Akıbeti**

ÜİK m 23 doğrultusunda, işverenlerin ve yabancıların yükümlülüklerine uyup uymadıkları konusunda denetimler Bakanlık iş müfettişleri, Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yapılmaktadır. Yapılan denetim ve incelemeler sonucunda ÜİK m 23(8)’e göre eğer ki yabancıların çalışma izni olmaksızın çalıştığının tespit edilmesi durumunda sınır dışı işlemleri için bu durum İçişleri Bakanlığına bildirilir. YUKK’un sınır dışı etme kararı alınacaklar başlıklı 54. maddesinin 3. bendinde de çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilenlerin sınır dışı edileceği düzenlenmiştir. Yabancıların YUKK’nun 55. maddesinde yer alan hakkında sınır dışı kararı alınmayacaklar grubuna girmesi durumunda sınır

<sup>48</sup> Y. 4. HD, E. 1957/ 8477, K.1957/ 5478, 02.09.1957 sayılı karar için bkz. A. Gündüz Ökçün, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, (2. Baskı, Sermaye Piyasası Kurulu 1998), 95; Y. 9. HD, 11.08.1958, 7336/5560 sayılı karar için bkz. Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, (3. Baskı, Mimoza 2009).

<sup>49</sup> Y. 9. HD, E.20061/2006, K. 24888/2006, 26.9.2006 sayılı karar için bkz. Hediye Ergin, ‘Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alınmamasının İş Sözleşmesine Etkisi, Karar İncelemesi’ YKİ, (2007) 4, 215-244; Sarper Süzek, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 133.

<sup>50</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 296. Ayrıca, işçinin kadın olması veya yaş küçüklüğü sebebiyle çalışması yasak olan bir işte çalıştırılan işçinin iş sözleşmesinin ileriye etkili olarak geçersiz sayıldığı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 20/9, 18.6.1958 karar hakkında bkz Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 296; Ünal Narmanlioğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta 2014), 246.

çalışma izni olmaksızın çalıştığı tespit edilse dahi yabancı sınır dışı edilmeyecektir. Örneğin uluslararası mülteci hukukunun temel ilkelerinden biri olan geri göndermeme ilkesiyle bağdaşır şekilde düzenlenmiş olan YUKK'nun m. 55/a bendine göre eğer yabancının sınır dışı edileceği ülkede ölüm cezasına, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacağı konusunda ciddi emare varsa kişi sınır dışı edilemez.

İşverenler açısından ise UİK m. 23/9. fıkrası uyarınca ise, çalışma izni bulunmayan uluslararası koruma veya geçici koruma sahibi yabancıları çalıştıran işverenlerin idari para cezası ödeme ve yabancı ile varsa eş ve çocuklarının konaklama, ulaşım ve sağlık giderlerini karşılama yükümlülüğü bulunmaktadır ve yasayı ihlâl eden işverenlerin gerek idari gerek mali yaptırımlara maruz kalacağı açıkça ifade edilmiştir.

İşveren ile yabancı arasında bağitlanan iş sözleşmesi bakımından ise, öğretide çalışması özel yasalarda açık bir şekilde yasaklanmamış olan fakat çalışma iznine sahip olmayan yabancılar ile bağitlanan iş sözleşmelerinin geçersiz olduğu kanısı mevcuttur<sup>51</sup>. Nitekim Süzek, iş akdinin içeriği ile ilgili bulunmayan ve yalnızca yasaklayıcı bir hüküm olduğu için idari para cezası uygulanan bir düzenlemenin iş sözleşmesini geçersiz hale getirip getirmeyeceğinin tayini bakımından düzenlemenin maksadı incelenerek ve sözü geçen hususta kamu yararının mevcut olup olmadığı tahlil edilerek belirlenebileceği düşüncesindedir. Bu bağlamda, hükmün gözettiği maksadın gerçek olabilmesi sadece bu duruma aykırılık oluşturan iş sözleşmesinin geçersiz kabul edilmesi halinde mümkün oluyorsa, sözleşmenin hükümsüz olduğunu belirtmek uygun düşecektir<sup>52</sup>. Buradaki gerekçe, gerek Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un gerek yabancıların çalışma izni alma zorunluluğunun amacı işgücü piyasasının ve bu piyasaya ilişkin kamu yararının korunmasıdır<sup>53</sup>. Sözü geçen amaç ise, çalışma izni olmaksızın

<sup>51</sup> Süzek, 'Akdin Geçersizliği', 133; Sarper Süzek, 'İş Sözleşmesinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık', *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (1), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 28 Mayıs 2011 (2012), 84; Talat Canbolat, 'Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi' (2007) (13) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 213; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (6. Bası, Turhan 2014), 501-502; Kübra Doğan Yenisey, 'Hizmet Sözleşmesi' *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler* (On İki Levha 2011), 293; Kocayusufoğlu, 542.

<sup>52</sup> Süzek, 'Akdin Geçersizliği', 133.

<sup>53</sup> Süzek, 'Akdin Kurulması', 84; Doğan Yenisey, 'Hizmet Sözleşmesi', 293; Mustafa Alp, 'Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun' (2004) 53(2) *Ankara Üniversitesi Hukuk*

çalışan bir yabancı işçinin iş sözleşmesi uyarınca isteyebileceği işçilik hak ve alacaklarını talep edememesi şeklinde gerçekleşebilecek<sup>54</sup>, bir başka deyişle iş sözleşmesi geçmişe dönük değil, ileriye etkili olarak geçersiz sayılacaktır<sup>55</sup>. Keza 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK)<sup>56</sup> 394. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, bir hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin sonradan anlaşılması durumunda ilgili sözleşme, iş ilişkisi sona erene kadar geçerliliğini koruyan hizmet sözleşmesinin tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Zira taraflar arasında uygulanmaya devam eden iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayıldığı kabulü gerek iş hukukunun işçiyi koruyucu düzenlemelerine gerekse iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kurma niteliğine uygun düşmeyecektir<sup>57</sup>. Ancak iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye etkili olabilmesi için yasa da yer alan düzenlemeye göre, geçersizliğin sonradan anlaşılması gereklidir. Hâl böyle olunca, iş akdinin geçersiz olduğu bilinerek kurulması durumunda, bir başka anlatımla işçinin geçersizliği bilerek iş akdini bağitlaması halinde sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılacak ve işçi geçersizliğin geçmişi etkilemediğine dair düzenlemeden yararlanamayacaktır<sup>58</sup>. Ancak, öğretide hükmün yorumu yapılırken işçinin iş sözleşmesinin durumunu biliyor olup olmamasının önem taşımadığının kabulü ile sözleşmenin baştan itibaren değil, geçersizliğin ileri sürüldüğü tarihten sonrası için sözleşmenin geçersiz sayılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>59</sup>. Narmanlıoğlu, TBK hükmünün 1958 tarihli yukarıda 44. dipnotumuzda zikredilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile kurulu esas

---

Fakültesi Dergisi, 39; Laçiner H, ‘Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzininin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi’, (2006) 20 (6) Çimento İşveren Dergisi, 47.

<sup>54</sup> Doğan Yenisey, ‘Hizmet Sözleşmesi’, 293; Süzek, 339.

<sup>55</sup> Doğan Yenisey, ‘Hizmet Sözleşmesi’, 293; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 501-502; Canbolat, 214; Süzek, ‘Akdin Geçersizliği’, 136, vd.

<sup>56</sup> RG, 4.02.2011, S. 27836.

<sup>57</sup> Süzek, 352.

<sup>58</sup> Polat Soyer, ‘Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler’ Prof Dr Devrim Ulucan’a Armağan (Legal 2008) 149,151-152; Doğan Yenisey, ‘Hizmet Sözleşmesi’, 303; Süzek, 332-333.

<sup>59</sup> Ercan Akyiğit, *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği* (Kazancı 1990), 38-39; Nurşen Caniklioğlu, ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi’ *Çalışma Hayatı Bakımından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (TİSK 2011) 82; Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, ‘Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi’ (2011) (3) Çalışma ve Toplum Dergisi, 237.

değiştirmediği kanısındadır<sup>60</sup>. Süzek ise, işçinin geçersizliğin sebebini bildiği halde iş bulabilme zorlukları ya da başka zorunlu durumlardan ötürü sözleşme yapmaya mecbur kalabileceğini, hâl böyle olunca işçinin emek sarf etmesinin karşılığı olarak hak ettiği iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan ve geçmişten gelen haklarından mahrum bırakılmasını hakkaniyet ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaştırmanın mümkün olmayacağını ifade etmektedir. Yazar, yapılacak tercihin işçinin geçmiş haklarının korunması yönünde olmasının iş hukuku alanının amacına daha uygun düşeceği görüşündedir. Bu sebeple, yazara göre, İş Kanunu'nun kapsamına giren iş ilişkilerinde “geçersizliğin sonradan anlaşılması” şartı aranmaksızın, geçersiz iş sözleşmesi ortadan kaldırılınca kadar, geçerli bir sözleşmenin bütün hüküm ve sonuçlarının doğacağı kabul edilmelidir<sup>61</sup>. Hemen belirtilmelidir ki, sözleşmenin baştan itibaren geçersiz sayılmasına dair uygulama, hukukun temel ilkelerini, ahlâkı ve kamu düzenini ağır şekilde zedeleyen iş sözleşmeleri bakımından gözetilmektedir. Bu bağlamda, fuhuş, kaçakçılık, kalpazanlık gibi konulara ilişkin iş akitleri baştan itibaren kesin hükümsüz sayılacaktır<sup>62</sup>. TBK m 27/1’de de belirtildiği gibi kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Çalışma izni olmaksızın iş görme edimini ifa eden bir yabancı işçinin, geçmiş emeği ve kıdeminin korunması zorunluluğu karşısında ise işçinin geçmiş işçilik haklarından mahrum kalmaması hakkaniyet gereği olup, iş hukukunun temel ilkeleri ile de bağdaşır niteliktedir<sup>63</sup>. Ayrıca, TBK m 394/3 hükmünün İş Kanunu kapsamına giren işçilere de uygulanması gerektiği<sup>64</sup> gözetildiğinde de aynı sonuca varmak mümkün görünmektedir. Bu bağlamda, yargı organı tarafından İş Kanunu’na tabi iş ilişkilerinde geçersiz olan iş sözleşmesi sona erdirilinceye kadar adeta geçerli bir iş sözleşmesi gibi tüm hüküm ve sonuçlarının doğacağı kabulü yönünde bir uyarlamaya gidilmesi uygun düşecektir<sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup> Narmanlıoğlu, 247.

<sup>61</sup> Süzek, ‘Akdin Geçersizliği’, 139.

<sup>62</sup> Akyiğit, 39; Narmanlıoğlu, 245; Kübra Doğan Yenisey, ‘Türk Borçlar Kanunu’nun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi’ *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, (Legal 2014), 99; Süzek, ‘Akdin Geçersizliği’, 140.

<sup>63</sup> Soyer, 152; Doğan Yenisey, ‘Hizmet Sözleşmesi’, 303; Süzek, 335.

<sup>64</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 296.

<sup>65</sup> Süzek, ‘Akdin Geçersizliği’, 138-139; Caniklioğlu, 84-85; Soyer, 152-153; Doğan Yenisey, ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’, 99; Süzek, 335.

Öğretide ve Yargıtay kararlarında zikredilen hususlar doğrultusunda, günümüzde uluslararası koruma başvuru sahibi, şartlı mülteciler ve geçici koruma statüsü sahibi olan işçiler ile akdedilecek olan iş sözleşmelerinde çalışma iznine başvuruda altı aylık bekleme süresi mevcut olduğu için, kanaatimizce de ilgili altı aylık süreç içerisinde çalışma izni bulunmaksızın bir işyerinde çalışan bu statülerdeki yabancı işçinin iş sözleşmesinin geçersiz olduğunun kabulü gereklidir. Ancak, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye dönük hüküm ve sonuç doğuracağını kabul etmek, bir başka ifadeyle yabancı uyruklu işçinin işçilik hak ve alacaklarını talep edebilmesinin geçmişe değil ileriye etkili olarak mümkün olamayacağını belirtmek öğretide de zikredildiği üzere, iş hukukunun temel ilkelerine daha uygun düşecektir.

#### IV. YABANCILARIN MESLEK İCRASINA YÖNELİK SÜREÇLER

Yabancıların çalışma izninin değerlendirilmesi ve yabancılar tarafından belirli mesleklerin icrası arasında farklı kurum ve mevzuatların da dahil olduğu kimi zaman ön koşulluluk da gerektiren bir ilişki bulunmaktadır. Meslek icrası ve çalışma izni süreçlerine ilişkin önemli bir husus, Uluslararası İşgücü Kanununun Çalışma İzni Başvurusu ve Değerlendirmesi başlıklı bölümünde çalışma izni başvurularının uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirileceğine ilişkindir. Dolayısıyla, işgücü politikasında meslek gruplarına ilişkin öngörülen hususlar bu noktada önemlidir. Ayrıca ilgili Kanun m7/5 uyarınca, Bakanlıkça gerek görüldüğü durumlarda, başvurunun değerlendirilmesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerinin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Bahsi geçen düzenleme ile çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, başvuruda temel şartlar sağlansa bile işgücü piyasasında o mesleğin icrasına ilişkin koşulların ve ayrıca ilgili meslek kuruluşlarının belirleyici katkısına dikkat çekilmektedir. Son olarak, ilgili Kanun m 10/6 “*Profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilir*” hükmünde belirtildiği gibi, yabancıların çalışma izni değerlendirmelerinde, başvuru yaptıkları meslek veya sanat alanındaki özel şartları karşılayıp karşılamadıkları da gözetilerek, özel kanunlardaki düzenlemeler de dikkate alınmaktadır<sup>66</sup>.

<sup>66</sup> Tiritlioğlu Ersoy, 452.

### A. Yabancılar İçin Yasak Olan veya Sınırlandırılmış Meslekler

Meslek icrasına ilişkin mevzuat ve süreçleri değerlendirmeden önce belirtmek gerekir ki, ülkemizde yabancıların bazı alanlarda çalışması kamu güvenliği, kamu düzeni, kamu sağlığı ve kamu yararı gibi birtakım sebeplerle ve yapılan işin önemi dolayısıyla yasaklanmış veya bu alanlarda çalışma sınırlandırılmıştır. Bir diğer ifadeyle, yabancıların ülkemizde sınırlandırılmış bir çalışma hürriyeti mevcut olup, yabancıların çalışma hürriyetleri alanında kamu düzeni, kamu güvenliği, kamu sağlığı ve kamu yararı gerekçelerine bağlı olarak getirilmiş kısıtlamalar bulunmaktadır. Bu sebeple, yabancıların Türkiye’de çalışmak istediği iş alanına ilişkin kanunda o işin sadece Türk vatandaşlarına hasredildiğine dair bir hüküm varsa, yabancı, o iş ile ilgili olarak iş sözleşmesi yapamayacaktır<sup>67</sup>. Devletlere yabancılara çalışma hürriyeti tanımaları konusunda zorunluluk getiren herhangi bir uluslararası hukuk kuralı bulunmamakla birlikte yabancı işçilerin çalışmasını engelleyerek tüm iş sektörlerinde istihdamı sadece kendi vatandaşlarına hasretmeleri, ekonomik ve sosyal hayattaki gelişmeler karşısında olası görünmemektedir. Kaldı ki, devletler, yabancıların ülkelerinde ikametlerine izin vermeleri durumunda ilgili kimselerin geçimlerini sağlayabilmeleri için mesleki faaliyette bulunmalarına da izin vermek zorundadırlar<sup>68</sup>.

Uluslararası İşgücü Kanunu madde 9/1 (ç) ye göre, Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan çalışma izni başvurularının reddedileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda, Türkiye’deki yabancılar aşağıda belirtilen iş ve meslekleri yürütememektedir<sup>69</sup>.

- 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca diş hekimliği, dişçilik, hastabakıcılık,
- Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca eczacılık,
- Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca veterinerlik,
- Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca, özel hastanelerde sorumlu müdürlük,
- Avukatlık Kanunu uyarınca, avukatlık,

<sup>67</sup> İftar Cengiz Urhanoğlu, ‘Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti’ (2008) 19 (4) Çalışma ve Toplum Dergisi, 192.

<sup>68</sup> Berin C Altuğ, ‘Yabancılar ve İş Hukuku’ (1967) (7-10), 732; Özdemir, 11; ibid 192-193.

<sup>69</sup> Bkz ‘Türk Vatandaşlarına Hasredilen Meslekler’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı <<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/calisma-izni/turk-vatandaslarina-hasredilen-meslekler/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.



- Noterlik Kanunu uyarınca noterlik,
- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun<sup>70</sup> uyarınca özel güvenlik görevlisi,<sup>71</sup>
- Kabotaj Kanunu uyarınca kara suları dâhilinde dalgıçlık, kaptanlık, kılavuzluk, çarkçılık, katiplik, tayfalık vb.,
- 4458 sayılı Gümrük Kanunu uyarınca gümrük müşavirliği,<sup>72</sup>
- 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununun uyarınca turist rehberliği.

Hâkim ve savcı olunması açısından da Hakimler ve Savcılar Kanunu<sup>73</sup> m 8/a’ya göre Türk vatandaşı olma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca, Devlet Memurları Kanunu<sup>74</sup> m 48/A-1 uyarınca devlet memurluğuna alınmak için Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır. Yabancıların Borsa üye temsilciliği ve üye temsilcisi yardımcısı olması yasaktır. Diğer taraftan yabancı gerçek ve tüzel kişilerin Türkiye’de sigorta brokerliği ve broker yöneticiliği yapmalarına yasak getirilmemiştir. Ayrıca, karşılıklılık esasının sağlanması halinde yabancıların sigorta eksperliği yapabilmesi de mümkün kılınmıştır. Serbest muhasebeci, mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik kanunu uyarınca Türkiye’de mali müşavirlik mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olmak şarttır. Ancak, 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun 8. maddesine göre yabancıların Türkiye’de mali müşavirlik yapabilmeleri, aranan mesleki nitelikleri taşımaları ve karşılıklılık koşulunun gerçekleşmesi durumunda, Cumhurbaşkanı’nın onayı ile kabul edilmektedir. Çalışma izinlerinin değerlendirilmesinde karşılıklılık şartının sağlanması birçok meslek alanında karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, Doğan’ın belirttiği gibi, karşılıklılık esasını yabancıların çalışma izni almaları için değil, çalışma izninin

---

<sup>70</sup> RG, 26.6.2004, S. 25504.

<sup>71</sup> Güvenlik görevliliği ile çarşı ve mahalle bekçiliği meslekleri bakımından yabancı kişi ve şirketlerin ülkemizde özel güvenlik hizmeti verebilmesi müteakiliyet esasına tabi kılınmıştır (5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun m 5/II) Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin ve çarşı ve mahalle bekçilerinin Türk vatandaşı olması şartı aranmaktadır.

<sup>72</sup> Gümrük Kanunu m 227 uyarınca, gümrük müşavirliği ve gümrük müşavir yardımcılarının Türk vatandaşı olma şartı arandığından sözü geçen meslekler için yabancılara yasak getirilmiştir.

<sup>73</sup> RG, 24.02.1983, S. 17971.

<sup>74</sup> RG, 23.7.1965, S. 12056.

verilmesine engel teşkil etmesi bağlamında idareye takdir yetkisi sağlayan sınırlandırmaya yönelik bir hüküm gibi algılanması daha doğru olacaktır<sup>75</sup>. İdare, karşılıklılık şartının varlığına göre ilgili yabancıya çalışma iznini vermeyebilir.

Yabancı gemi adamlarının Türk bayraklı gemilerde çalışabilmeleri için Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'ndan uygunluk onay belgesi almaları koşulu aranmaktadır.

Pilotluk ve kabin ekibi mesleklerinde yabancı kabin ekibi istihdamı ile yabancı uçuş ekibi ve teknik personel istihdamına bazı kısıtlamalar getirilmekle birlikte izin verilmiştir. Güvenlik görevliliği ile çarşı ve mahalle bekçiliği meslekleri bakımından yabancı kişi ve şirketlerin ülkemizde özel güvenlik hizmeti verebilmesi 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun m 5/II uyarınca mütekabiliyet esasına tabi kılınmıştır. Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin ve çarşı ve mahalle bekçilerinin Türk vatandaşı olması şartı aranmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen yabancıların çalışması mümkün olmayan ve özel şartlarda mümkün olan meslek grupları için yapılan açıklamalar uluslararası koruma veya geçici koruma kapsamında olan yabancılar bakımından da geçerli olup<sup>76</sup>, mesleki koşullara haiz olsa dahi sadece Türk vatandaşlarına hasredilen meslek sektörlerinde uluslararası koruma veya geçici koruma statüsü sahibi yabancıların da çalıştırılması mümkün değildir.

## **B. Ön İzin Gerektiren Meslek, Sanat ve İşkollarına İlişkin Düzenlemeler**

Meslek icrasına yönelik önemli bir husus, 6735 sayılı UİK'nun 8. maddesinde düzenlenen “*ön izin*” durumuna ilişkindir. Ön izin şartına göre, mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni başvurularında ön izin almaları zorunlu olup, sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı, eğitim hizmetlerinde çalışılacak kurumun niteliğine göre Milli Eğitim Bakanlığı veya Yükseköğretim Kurulu ön izin vermeye yetkilendirilmiştir. Önceki dönemlerde mesleki hizmetler bakımından açıkça sınırlandırılmamış olan ön izin, UİK ile belirtilen meslek alanları için zorunlu hale getirilmiştir<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> Doğan, 200.

<sup>76</sup> Türk vatandaşlarına tahsis edilmiş olan işlerde çalışma yasağı, GKÇİY m 6/2 gereğince geçici koruma kapsamındaki yabancılar için de geçerlidir.

<sup>77</sup> Doğan, 202.

Keza, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı özel öğretim kurumlarında çalışacak personele ilişkin düzenlemeler 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu<sup>78</sup> ve Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde<sup>79</sup> hüküm altına alınmış olup, Milli Eğitim Bakanlığı’na tabi olarak çalışacak yabancı uyruklu öğretmenlerin 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 8’inci maddesi gereği ön izin alması gerekmektedir. Söz konusu yabancı uyruklu öğretmenlerin çalışma esasları ise, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nin 26ncı ve 29uncu maddelerinde düzenlenmektedir.<sup>80</sup> Bu bağlamda, çalışma izni başvurusunda istenen belgeler arasında, Milli Eğitim Bakanlığı’ndan alınmış yabancı uyruklu kişinin mesleki yeterliliğini gösterir belge de yer almaktadır. Aynı şekilde, Sağlık Bakanlığı’na bağlı özel sağlık kurumlarında çalışmak isteyen yabancıya da İl Sağlık Müdürlüğü’nden mesleki yeterliliğini gösterir ön izin belgesi gereklidir. Eğitim ve sağlık hizmetlerinde ön izin alınması gereken mesleklerin, anılan Bakanlıkların görüşü alınarak ÇSGB tarafından belirleneceği UİK m 8/2’de hüküm altına alınmıştır. Ön izin alan yabancı uyruklu kişilerin çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, Kanunun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “*Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan başvurular reddedilir*” hükmü uygulanmaz. Hemen belirtilmelidir ki, ön izin belgesi mesleki ve akademik yeterliliğin kanıtlanması açısından çalışma izni başvurusunda sunulması gereken bir belge olup, yalnızca belirli meslekler bakımından gerekli görüldüğü için genel bir koşul değildir.<sup>81</sup>

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalışma izni ise Yükseköğretim Kurulu’nun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne tabidir ve izin yine ÇSGB tarafından değerlendirilir. Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvuruları ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın olumlu görüşüne bağlı olarak değerlendirilir (UİK m 8/6). Belirtmek gerekir ki, ön izin alınması yabancıya mutlak çalışma izni sağlamaz. Dolayısıyla, meslek

<sup>78</sup> RG, 14.2.2007, S. 26434.

<sup>79</sup> RG, 20.03.2012, S. 28239.

<sup>80</sup> Ayrıca, milletlerarası özel öğretim kurumlarında çalıştırılacak personelin özlük haklarına ilişkin uygulanacak hukuk da, çalışmamızda aşağıda ayrıntılı olarak incelendiği üzere, çalışanın TC vatandaşı veya yabancı uyruklu olmasına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunudur. Ayça İzmirlioğlu, Bengül Kavlak ve Ümit Güveyi, ‘Türkiye’de Özel Öğretim Kurumları Bağlamında Yabancıların Girişim, Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğüne Dair Kısa Bir İnceleme’ (2019)14 (150) Terazi Hukuk Dergisi, 284-292.

<sup>81</sup> Baki Erken, ‘Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulaması’ (2013) (476) Türk İdare Dergisi, 399.

icrasına yönelik olarak nitelik ve uzmanlıkların yeterliliği konusunda ilgili Bakanlık ve kurumların ön izin mekanizmasıyla sürece dahil edildiği, ancak nihai çalışma izni kararında ÇSGB'nin uluslararası işgücü politikasını da gözetererek karar alması esastır.

Geçici koruma statüsü sahibi yabancılar için ise bazı meslek mensupları bakımından Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliğe göre, Bakanlık'tan ön izin alması gereklidir. Sağlık meslek mensubu geçici koruma statüsü sahibi yabancıların Sağlık Bakanlığında, eğitim meslek mensubu olan geçici koruma statüsü sahibi yabancıların ise Milli Eğitim Bakanlığı'ndan veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'ndan "ön izin" alması şartı bulunmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik<sup>82</sup> ile Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmeliğe<sup>83</sup> eklenen Geçici Madde 1 uyarınca, Türkiye'de geçici koruma statüsündekilere hizmet vermek üzere kurulan göçmen sağlığı merkezlerinde çalışacak Suriye uyruklu sağlık meslek mensuplarının mesleklerini icraya yetkili olduklarına dair belge ibraz etmeleri koşuluyla çalışabilmeleri mümkün kılınmıştır. Bu maddeyle geçici koruma sahibi Suriyelilerin özel sağlık kuruluşlarında çalışabilmek için diploma veya uzmanlık belgelerinin denkliğinin onaylanmış ve Bakanlıkça tescilleri yapılmış olması ile mesleklerini icra etmelerine kanunen engel hali bulunmaması şartlarından muafiyet sağlanmıştır.

Uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin meslek icrası için ön izin alıp almamaları gerekliliğine dair yasalarda ayrı bir hüküm bulunmamaktadır. Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m 13/1'de Bakanlığın çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ilgili mercilerden görüş alabileceği belirtilmiştir ancak ilgili yönetmelikte de ön izne ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Bu bağlamda, boşluk uluslararası koruma başvuru veya statü sahibi kişilerin de diğer yabancılar gibi, UİK madde 8 kapsamında ön izin süreçlerine tabi oldukları şeklinde yorumlanabilir.

---

<sup>82</sup> RG, 01.04.2017, S. 30025.

<sup>83</sup> RG, 22.02.2012, S. 28212.

### C. Meslek İcrasına Ön Koşul Olarak Diploma Denklik Süreçleri ve Niteliklerin Tanınması

Diploma denklik süreçleri ve buna bağlı olarak mesleğe ilişkin niteliklerin tanınması, ilgili mesleğin icrasında ve yabancıların işgücü piyasasına niteliklerine uygun şekilde katılabilmelerinde oldukça önemli bir unsurdur. ÇSGB tarafından yürütülen çalışma iznin değerlendirme sürecinde, talep edilen gerekli belgeler arasında ÇSGB’nin gerekli gördüğü meslekler için yabancıların diplomalarını sunması zorunludur<sup>84</sup>. Mühendis veya mimar olarak çalışma izni talep eden yabancıların ise, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi durumunda 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği”ne<sup>85</sup> uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” çalışma izni başvurusunda istenilen belgeler arasında belirtilmektedir. Dolayısıyla, yabancıların belirli meslekleri icra edebilmeleri için temel ön koşullardan biri yurt dışında alınan diplomalarının ve kazanılan mesleğe ilişkin niteliklerin Türkiye’deki denkliğinin sağlanabilmesidir.

Diğer taraftan mühendis veya mimar unvanlarını almış olan yabancıların, Uluslararası İşgücü Kanunu m 20’de hüküm altına alınan koşulları haiz olmaları durumunda ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu<sup>86</sup> m 34 ve 35’te yer alan düzenlemeler<sup>87</sup> ve UİK Uygulama Yönetmeliği m 42 doğrultusunda sadece proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilmelerine müsaade

<sup>84</sup> Bkz ‘İzin Değerlendirme Süreci’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2020) <<https://www.csgb.gov.tr/uigm/belgeler/izin-degerlendirme-sureci/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2020.

<sup>85</sup> RG, 5.12.2017, S. 30261.

<sup>86</sup> RG, 4.2.1954, S. 8625.

<sup>87</sup> Bkz Madde 34- “Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye’de Devlet daireleri ile resmî 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 Bu madde uyarınca verilecek Odalar Birliği görüşünde, diplomalarını yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından almış yabancı meslek mensuplarının, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca diploma denkliğinin tespitinin yapılması şartı aranmaz” Madde 35- “34 üncü madde kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendisler ve yabancı mimarlar, Odalar Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırılabilir” Ayrıca, ilgili Kanun’un 36 maddesi uyarınca, “34 ve 35 inci maddeler gereğince gelen yabancı meslek mensupları Türkiye’de bir aydan fazla kaldıkları takdirde ihtisaslarına en yakın odaya müracaatla geçici aza olarak kaydolunurlar.”

edilmiştir. Bu noktada, yurt dışında mimarlık veya mühendislik eğitimi gören yabancılar için, YÖK tarafından mimarlık eğitimi görülen yükseköğretim kurumunun tanınması şartı aranırken, diplomaların denkliğinin arandığı görülmektedir. Ekşi'ye göre, eğitimlerini yurt dışındaki bir yükseköğretim kurumunda tamamlayan Türk vatandaşlarından diploma denkliği istenirken proje bazlı geçici işlerde çalışacak yabancı mühendis ve mimarlar için diploma denklik sürecinin aranmaması ayrı bir tartışma konusu olmakla beraber, bu durumun temel sebebi yatırım projelerinde çalışabilecek yabancıların, denklik süreçlerinde kaybedecekleri zamandan kaynaklı çıkabilecek sıkıntıları bertaraf etmek olarak düşünülebilir<sup>88</sup>.

Yurt dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği<sup>89</sup> m 3 uyarınca denklik, yurt dışında bulunan yükseköğretim kurumlarından alınan diplomalarının ilgili eğitim düzeyindeki kazanımlar kapsamında Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarınca verilen diplomalarla eşdeğerliğinin tespitini ifade etmektedir. Denklik işlemleri, Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği esasları kapsamında YÖK tarafından değerlendirilmektedir. Doktora ve üstü derecelerinin denklik değerlendirmesinden ise Üniversiteler Arası Kurul sorumludur. Bu kapsamda, bir başka ülkede görülen eğitim sonucu kazanılan diplomalar ve nitelikler Türk vatandaşı veya yabancı ayrımı olmaksızın, YÖK tarafından yürütülen bilimsel hüviyet tespiti ile değerlendirilir. Denklik başvuruları 16 farklı alandan oluşan Bilim Alanı Danışma Komisyonlarının (BADK) detaylı incelemesi ve görüşüne bağlı olarak, YÖK Yürütme Kurulu'nda karara bağlanır<sup>90</sup>. BADK'nın incelemesi sonucu denklik kabul, ret veya Seviye Yeterlilik Belirleme Sistemi (SYBS) uygulamaları (sınav, proje, ders/staj tamamlama, pratik eğitim) görüşü verilebilir. Denklik incelemesi yapılırken, başvuranların sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin Türkiye'nin Yeterlilikler Çerçevesindeki eşdeğerliği incelenir. Bu noktada yabancıların yurt dışında edindikleri akademik kazanımlarının denkliği ile mesleki yeterlilik için gerekli niteliklerinin yani meslek icrasına ilişkin denkliğini de ayrı ayrı düşünmekte fayda vardır. Yabancıların çalışma izni ve meslek icrasıyla işgücü piyasasına katılımında denklik işlemlerinin önemi,

---

<sup>88</sup> Ekşi, 228.

<sup>89</sup> RG, 5.12.2017, S. 30261.

<sup>90</sup> Ömer Açıkgöz, 'Yükseköğretim Yeterlilikleri Kapsamında Yabancı Üniversitelerden Alınan Diplomaların Denklikleri İçin Uygulanan Kavramsal Çerçeve' Zeliha Koçak Tufan (ed), *Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı* (Yükseköğretim Kurulu 2018), 13-14.

ülkemizde birçok farklı alanda mezuniyetle kazanılan lisans diplomasının ilgili alanlarda doğrudan meslek icrası için yeterli olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, lisans diploması denkliği tıp, hemşirelik, diş hekimliği, eczacılık, veterinerlik, hukuk, mimarlık ve öğretmenlik gibi birçok alanda meslek denkliği anlamına da gelmektedir<sup>91</sup>. Bu noktada, Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği madde 9’a da belirtildiği gibi, “*Meslek icrası kanunla düzenlenmiş alanlarda alınmış diplomalar için yapılan denklik başvurularının değerlendirilmesinde, söz konusu mesleğe ilişkin mevzuat hükümleri ve Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen esaslar saklıdır*”. Bazı ülkelerde ise meslek icrası için gerek o ülkenin vatandaşları gerekse yabancılar için sadece mezuniyet veya diploma yeterli bulunmamaktadır; işgücü piyasasına katılabilmek için ek sınavlar, meslek kuruluşlarına üyelik ve onay gibi farklı süreçler de öngörülmektedir. Örneğin, Almanya’da kanunla düzenlenmiş meslekler grubunda yer alan doktor, hemşire, öğretmen ve mühendisliğin meslek icrası ve meslek unvanı tescile tabidir<sup>92</sup>. Yabancıların diploma denklik işlemi çalışmak istenilen bölgedeki mühendisler odası tarafından onaylanmalıdır. Meslek icra izni ise, ilgili odaya kaydolmak suretiyle gerçekleşmektedir. Türkiye’de ise Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu<sup>93</sup> m 1/2’ye göre, “*Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler*” kanun kapsamı dışında bırakılarak bu mesleklere ilişkin ağırlıklı olarak bu mesleklere ilişkin faaliyet gösteren bir kurum olan YÖK görevli kılınmıştır.

Bu bağlamda, “akademik denklik” ve “istihdam denkliği” Türkiye’de birçok meslek alanı için ayrı ayrı düzenlenmediğinden, Türkiye’nin 2007’de taraf olduğu Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme’yi (Lizbon Sözleşmesi)<sup>94</sup> “esaslı/önemli

<sup>91</sup> Zeliha Koçak Tufan, ‘Doğrudan Meslek İcrasına İzin Veren Diplomaların Denklik Süreçleri’ Zeliha Koçak Tufan (ed), *Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı* (Yükseköğretim Kurulu 2018), 18

<sup>92</sup> Düzenlenmiş meslekler, icrası için diploma veya mesleki diğer yeterliliklere sahip olmanın kanuni bir gereklilik olarak belirtildiği mesleklerdir.

<sup>93</sup> RG, 7.10.2006, S. 26312.

<sup>94</sup> Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 5463, Kabul Tarihi: 23.2.2006, RG, 28.02.2006, S. 26094. Avrupa Bölgesi’nde bir başka ülkeden alınmış olan

farklılık”<sup>95</sup> (*substantial difference*) maddesine atıfla değerlendirmesi anlaşılabilir bir durumdur<sup>96</sup>. Sözleşmenin, taraflara sözleşme maddelerine çekince koyma hakkını tanıyan XI/7 maddesine dayanarak, Türkiye, yükseköğretime kabulü sağlayan belgelerin tanınmasını düzenleyen Bölüm IV’e ilişkin olarak kendisini bu alanda taahhüt altına sokmamıştır.

Yabancıların işgücü piyasasına erişimi ve buna bağlı olarak diploma denklik başvuruları değerlendirilirken, aynı mesleği icra için Türk vatandaşlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliklerin detaylı bir karşılaştırma kapsamında incelenmesi önemlidir. Diplomasını YÖK tarafından tanınan yurt dışındaki bir yükseköğretim kurumundan alan Türk vatandaşı ve aynı şekilde yabancı uyruklu bir kişinin diploma denklik başvurularında farklı ve ayrıcalıklı yaklaşımların olmaması, sürecin herkese adil şekilde uygulanması hassasiyetle ele alınması gereken bir konudur<sup>97</sup>.

Geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler ve ülkelerinde savaş, ilhak ve işgal koşulları bulunan yabancıların diplomalarının ve dolayısıyla mesleğe ilişkin niteliklerinin tanınması kapsamında YÖK ayrıca mevzuat kolaylaştırıcı birçok karar almıştır. Savaş veya olağanüstü koşulların bulunduğu ülkelere gelen yabancılara sağlanan en büyük kolaylık, kişiler denklik için gerekli evrakların asıllarını, kopyalarını veya hiçbir evrak sunamaları da denklik işlemlerini başlatabilirler. Bu süreç çeşitli yazılı ve sözlü değerlendirme araçlarıyla yürütülmektedir. Yurt dışındaki kurumlardan mezun diğer Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları veya yabancılar da diploma denklik başvurularını eksik belge ile gerçekleştiremezler, aksi halde başvuruların müracaatları kabul edilmez. Bu noktada geçici koruma veya uluslararası koruma statüsündeki kişilere diploma denklik işlemlerinde diğer yabancılara göre kolaylık sağlandığından söz edilebilir.

Diploma denkliğinin alınmasıyla doğrudan meslek icrasına imkân veren alanların YÖK ve Mesleki Yeterlilikler Kurumu’nun (MYK) yakın iş birliği ile düzenlenmesi, akademik eğitime devam amaçlı diploma denklik

---

derecelerin tanınmasına ilişkin usulleri belirleyen Lizbon Sözleşmesi’ni Türkiye 01.12.2004 tarihinde imzalamış ve Sözleşme 01.03.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>95</sup> Lizbon Sözleşmesi Madde VII’e göre “*Bir tanıma kararı, yükseköğretim belgesi tarafından belgelenen bilgi ve beceri esasına dayanıyorsa, her taraf, tanımanın istendiği belge ile tanımanın istendiği tarafça bu belgeye karşılık gelen diploma arasında önemli bir farklılık görülmediği durumda, diğer tarafta verilmiş yükseköğretim belgelerini tanıyacaktır.*”

<sup>96</sup> Ayselin Yıldız, *Suriye Uyruklu Öğrencilerin Türkiye’de Yükseköğretime Katılımları* (Yaşar Üniversitesi 2019), 19.

<sup>97</sup> Yıldız, 19.



başvurularının YÖK, istihdama ilişkin meslek yeterliliklerinin ise meslek kuruluşları ve MYK gibi kurumlarca değerlendirilebilmesi hem eğitim hakkı hem de çalışma izinlerinin düzenlenmesinde daha uygun sonuçlar üretecek bir süreç olarak önerilebilir.

## V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı, Türkiye’de vatandaş ve yabancı ayrımı yapılmaksızın herkes için anayasal olarak güvence altına alınmış olmakla beraber, yabancıların çalışma hakkı temel hak ve özgürlüklere ilişkin evrensel ve uluslararası hukuk belgelerine uygun olarak sınırlandırılabilir. Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme’ye de uygun olarak ulusal mevzuatımızda mültecilerin çalışma hakları Türkiye’deki diğer yabancılara tanınan haklara göre daha dezavantajlı bir durumda düzenlenmemektedir. Diğer taraftan, Türkiye kendi vatandaşlarına sağlanan hak ve imkanları da gözetmektedir. Geniş anlamda değerlendirildiğinde uluslararası koruma statüsü ırkı, tabiiyeti, dini, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için bir başka ülkeye sığınan ve koruma talep eden yabancıları kapsamaktadır. Bu bağlamda ulusal mevzuatımızda kişilerin geldikleri coğrafyaya da bağlı olarak 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca uluslararası koruma hak sahipleri, mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Suriye’deki iç savaş ve karışıklıklar nedeniyle Türkiye’ye kitlesel olarak göç eden ve sığınan, yaklaşık on senedir de Türkiye’de yaşayan 3,7 milyon Suriyeli ise geçici koruma statüsündedir. Dolayısıyla, Türkiye’de bulunan yabancıların çalışma izinleri sahip oldukları uluslararası koruma türü veya geçici koruma statüsüne göre birçok farklı mevzuat ve uygulamalar kapsamında düzenlenmektedir. Mevzuattaki farklılıklar, verilen statüye bağlı olarak çalışma iznine doğrudan sahip olma veya çalışma izni başvuru sürecinin gerekliliği, başvuru için bekleme süresi şartı, çalışma izninin kullanılabilmesi coğrafyanın sınırlandırılması ve istihdam kotası gibi çeşitli unsurlar üzerinden değişiklikler göstermektedir.

Uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, belirlenen politikanın uygulanması ve bu politikayı esas alarak yabancılara çalışma izni verilmesi süreçlerinde Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını yetkili kılınmıştır. Kanun, gerek politikanın belirlenmesinde gerekse de çalışma izni değerlendirme sürecinde ilgili diğer kurum ve kuruluşların uzmanlığını da sürece dahil etmeyi öngörmektedir. Bu

bağlamda ÇSGB'nin uluslararası işgücü politikası, ulusal işgücü piyasasının şartları ve ayrıca meslek icrasına ilişkin düzenlemeleri de değerlendirerek yabancıların çalışma izinlerini çoğulcu ve katılımcı bir süreç kapsamında düzenlediği düşünülebilir. Geçici Koruma Yönetmeliğinin 29(2) maddesine göre ise geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin çalışabilecekleri sektörler, iş kolları ve coğrafi alanların Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir. Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin her türlü sürecin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesinden hareketle, yetki bakımından karmaşayı önleme amacıyla geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izinlerine ilişkin durumlarının da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenebilmesi uluslararası işgücü ve göç politikaları arasındaki ilişkinin de daha etkin ve bütünlüğü şeklinde gözetilebileceği bir yaklaşım olarak önerilebilir.

Uluslararası koruma veya geçici koruma kapsamındaki yabancılar çalışma izninin alınmasından sonra Türk vatandaşları ve diğer tüm yabancılar gibi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadırlar. Her iki gruptaki yabancıların da çalışma izinleri başvuru süreçlerinde işçi ve işveren arasında imzalanmış belirli süreli iş sözleşmesini sunmaları gerekmektedir. Bakanlık tarafından çalışma izni verilmemesi durumunda ise, Yargıtay içtihatlarında da belirtildiği üzere, iş akdi kurulmamış olduğundan, iş ilişkisinden o ana değin doğmuş bulunan hakların gözetilmesi esasına riayet edilerek, sözleşmede kalan süreye ilişkin ücretin istenemeyeceği kararlaştırılmıştır. Diğer bir ifadeyle, çalışma izni bulunmayan yabancılarla yapılan iş sözleşmelerinin baştan itibaren geçersiz olduğu kanısına dayanarak, çalışma izni bulunmaksızın çalışan bir yabancı işçinin iş sözleşmesi uyarınca isteyebileceği işçilik hak ve alacaklarını ileriye etkili olarak talep etmesi geçersizdir. Ancak geçersizliğin sonradan anlaşılması durumu söz konusu olduğunda, iş sözleşmesinin geçersizliği ileriye etkili olabilecektir. Bu noktada, iş hukukunun temel ilkeleri ile de bağdaşır nitelikte, işçinin geçmiş işçilik haklarından mahrum kalmamasında hakkaniyet gözetilmektedir. Uluslararası koruma başvuru sahibi, şartlı mülteciler ve geçici koruma statüsü sahibi olan işçiler ile akdedilecek olan iş sözleşmelerinde karşılaşılabilecek sorun, çalışma iznine başvuruda altı aylık bekleme süresi olduğundan, ilgili altı aylık süreç içerisinde çalışma izni bulunmaksızın bir işyerinde çalışan yabancı işçinin iş sözleşmesinin akıbetine ilişkindir. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye dönük hüküm ve sonuç doğuracağını kabul etmek iş hukukunun temel ilkelerine daha uygun düşecektir.

Yabancıların çalışma izni süreçlerini meslek icrası ve dolayısıyla geçmişte kazanılan mesleki niteliklerin tanınması süreçlerinden bağımsız düşünmemek gerekir. Bu bağlamda, ister uluslararası koruma ister geçici koruma isterse de diğer yabancılar statüsünde olsun, tüm yabancıların Türkiye’de bazı alanlarda çalışması kamu güvenliği, kamu düzeni, kamu sağlığı ve kamu yararı gibi birtakım sebeplerle yasaklanmış veya bu alanlarda çalışması sınırlandırılmıştır. Sağlık ve eğitim gibi kimi alanlarda ise çalışma izni başvurusunda meslek icrasına yönelik olarak nitelik ve uzmanlıkların yeterliliğini gösteren ön izin süreci tanımlanmıştır. Dolayısıyla, kimi meslekler için ilgili Bakanlık ve kurumların ön izin mekanizmasıyla sürece dahil edildiği, ancak nihai çalışma izni kararının ÇSGB’nin uluslararası işgücü politikasını da gözeterek karar aldığı bir süreç esastır. Diğer taraftan, yabancıların meslek icrasıyla işgücü piyasasına katılımında Yükseköğretim Kurulu tarafından yürütülen diploma denklik işlemleri önem arz etmektedir. Temel çalışma alanı yükseköğretim politikalarının yürütülmesine ilişkin olan bir kurumun meslek icrasına ilişkin politikaları gözeterek hareket etmesini gerektiren ana neden ülkemizde birçok alanda doğrudan meslek icrası için lisans diplomasının yeterli olmasından kaynaklanmaktadır. “Akademik denklik” ve “meslek icrası/istihdam denkliği” Türkiye’de birçok meslek için ayrı düzenlenmediğinden, Türkiye yurt dışında kazanılan niteliklerin tanınmasında Türk vatandaşı ve yabancılar ayırımına girmeksizin, “otomatik tanıma” değil, gerekli görülen bilgi ve nitelik eksikliklerinin tamamlanabileceği ek süreçlerle tanımayı gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda, Türkiye, tarafı olduğu Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme’yi “esaslı/önemli farklılık” maddesi kapsamında değerlendirmektedir. Keza, bu noktada geçici koruma kapsamındaki Suriyelilere ek olarak ülkelerinde savaş, ilhak ve işgal koşulları bulunan yabancıların diplomalarının ve dolayısıyla mesleğe ilişkin niteliklerinin tanınması kapsamında YÖK’ün ayrıca mevzuatı kolaylaştırıcı birçok karar aldığı da unutulmaması gerekir. Pozitif ayrımcılığın uluslararası koruma veya geçici korumadakilere lehine gerçekleştiği bu yaklaşım kapsamında, bu gruptaki yabancıların eksik veya teyit gerektiren evraklarının denklik süreçlerini başlatmada engelleyici bir unsur olması önlenmeye çalışılmıştır. Ancak tüm bu olumlu ve destekleyici süreçlerin uluslararası işgücü ve göç politikaları bağlamında daha etkin düzenlenebilmesi için, diploma denkliği ile doğrudan meslek icrası sağlayan alanların ÇSGB, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), ilgili meslek oda ve birlikleri ve YÖK’ün yakın iş birliği ile detaylı düzenlenmesi eğitim hakkı ve çalışma izinlerinin düzenlenmesinde daha doğru, sürdürülebilir ve verimli sonuçlar üretecek bir sürecin geliştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Açıkgöz, Ö. (2018) ‘Yükseköğretim Yeterlilikleri Kapsamında Yabancı Üniversitelerden Alınan Diplomaların Denklikleri İçin Uygulanan Kavramsal Çerçeve’ iç Zeliha Koçak Tufan (ed), Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı (Yükseköğretim Kurulu 2018).
- Akyiğit, E. Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği (Kazancı 1990).
- Alp, M. ‘Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’ (2004) 53(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 33-59.
- Altuğ, B. C. ‘Yabancılar ve İş Hukuku’ (1967) (7-10) Adalet Dergisi, 731-744.
- Ayan, H. A. ‘Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması’ (2018) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Konya.
- Aybay, R. İnsan Hakları Hukuku (2 Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi 2015).
- Başbuğ, Ş. ‘Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Karşılaştıkları Çalışma Sorununa İlişkin Bir İnceleme’ (2017) (6) İş ve Hayat Dergisi, 137-154.
- Canbolat, T. ‘Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi’ (2007) (13) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 187-219.
- Caniklioğlu, N. ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi’ *Çalışma Hayatı Bakımından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (TİSK 2011), 78-109.
- Cengiz Urhanoglu, İ. ‘Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti’, (2008) 19 (4) Çalışma ve Toplum Dergisi, 187-211.
- Çelik, N. B. ‘Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri’ (2015)I (Özel Sayı) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 67-148.
- Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. İş Hukuku Dersleri, (33. Bası, Beta 2020).
- Çelikel, A. ve Öztekin Gelgel, G. *Yabancılar Hukuku* (23. Bası, Beta 2017).
- Çörtoğlu Koca, S. ve Kavşat, F. C. ‘Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Koruma Kararının Kapsamı, Alınması ve Sona Ermesi’ (2015) 1(1) Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 329-366.

- Dizman, A. O. ‘Geçici Koruma Politikası ve Türkiye’ye Sığınan Suriyeliler, TEPAV Değerlendirme Notu’ (2012) Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1346221434-0.Gecici\\_Koruma\\_Politikasi\\_ve\\_Turkiye\\_ye\\_Siginan\\_Suriyeliler.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1346221434-0.Gecici_Koruma_Politikasi_ve_Turkiye_ye_Siginan_Suriyeliler.pdf) Erişim Tarihi 4 Aralık 2020.
- Doğan, Yenisey. ‘Hizmet Sözleşmesi’ *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler* (On İki Levha 2011), 293-336 (Hizmet Sözleşmesi).
- Doğan Yenisey, K. Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu* (Legal 2014), 78-110 (Genel Hizmet Sözleşmesi)
- Doğan, V. Türk Yabancılar Hukuku (6. Baskı, Savaş 2021).
- Ekşi, N. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, (5. Baskı, Beta 2018).
- Ergin, H. ‘Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi Yargıtay 9. HD.’nin 26.09.2006 Tarihli Kararının İncelenmesi” (2007) 4 Legal YKİ Dergisi 215-244.
- Erken, B. ‘Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulaması’(2013) (476) Türk İdare Dergisi, 383-414.
- Güneş, B. ve Mutlay, F. B. ‘Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi’ (2011) (3) Çalışma ve Toplum Dergisi, 231-288.
- İzmirlioğlu, A. Kavlak, B. ve Güveyi, Ü. ‘Türkiye’de Özel Öğretim Kurumları Bağlamında Yabancıların Girişim, Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğüne Dair Kısa Bir İnceleme’ (2019) 14 (150) Terazi Hukuk Dergisi, 284-292.
- Kaya, C. *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon* (On İki Levha 2017).
- Keser, H. ‘Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçiliği’, (2003) 7 (2) Kamu-İş Dergisi, 2-48.
- Koçak Tufan, Z. ‘Doğrudan Meslek İcrasına İzin Veren Diplomaların Denklik Süreçleri’ iç Zeliha Koçak Tufan (ed), *Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı* (Yükseköğretim Kurulu 2018).
- Laçiner, H. ‘Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi’, (2006) 20 (6) Çimento İşveren Dergisi, 32-47.
- Mollamahmutoğlu, H. Astarlı, M. ve Baysal, U. İş Hukuku (6. Bası, Turhan 2014).
- Narmanlıoğlu, Ü. İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (5. Bası, Beta 2014).

- Ökçün, A. G. *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti*, (2. Baskı, Sermaye Piyasası Kurulu 1998).
- Özdemir, B. ‘Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı’ (2000)16 (3) TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 11-20.
- Poyraz, Y. ‘Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku’ (2012) 20 (2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53-69.
- Tiryakioğlu, B. ‘Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı’, (1997) 46 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 67-84.
- Soyer, P. ‘Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler’ Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan (Legal 2008), 149-167.
- Sümer, H. H. *İş Hukuku Uygulamaları*, (3. Baskı, Mimoza 2009).
- Süzek, S. ‘İş Sözleşmesinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık’, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (1), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 28 Mayıs 2011, (2012) 57-98 (Akdin Kurulması)
- Süzek, S. İş Hukuku, (19. Baskı, Beta 2020).
- Süzek, S. Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 123-141 (Akdin Geçersizliği).
- Tekinalp, G. Türk Yabancılar Hukuku (8. Baskı, Beta 2003).
- Tiritlioğlu Ersoy, H. H. ‘Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları’ (2019) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 435-474.
- Tuncay, A. C. ‘Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı’ (2017)14(53) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 77-124.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. İş Hukukunun Esasları (6. Bası, Beta 2013).
- Yıldız, A., Suriye Uyruklu Öğrencilerin Türkiye’de Yükseköğretime Katılımları (Yaşar Üniversitesi 2019).
- Yıldız, A. ve Uzgören, E. ‘Limits to Temporary Protection: non-camp Syrian Refugees in İzmir, Turkey’ (2016)16 (2) Southeast European and Black Sea Studies, 195-211.

**ELEKTRONİK KAYNAKÇA**

- ‘Başvuru Klavuzları’ (2021) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/calisma-izni/basvuru-kilavuzlari/>> Erişim Tarihi 2 Ocak 2022.
- BMMYK Türkiye (2021) <<https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2021/05/UNHCR-Turkey-Operational-Update-February-March-2021-TRKF.pdf>> Erişim Tarih 1 Ocak 2022.
- ‘Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021) < <https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.
- ‘Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Uygulama Rehberi’ (2021) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <http://www.calismaizni.gov.tr/media/87546/gkss-uygulama-rehberi.pdf> > Erişim Tarihi 2 Ocak 2022.
- Göç İdaresi Başkanlığı (2021) <<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>> Erişim Tarihi 1 Ocak 2022.
- ‘İş Sözleşmesi’ (2021) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/belgeler/is-sozlesmesi/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.
- ‘İzin Değerlendirme Süreci’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2020) < <https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/belgeler/izin-degerlendirme-sureci/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.
- “Suriye Mülteci Krizinin Etkilerini Hafifletmek için Türkiye'deki Ulusal Kurumların Desteklenmesi” Projesi, Kolay Çalışma İzni Başvurusu Bilgilendirici Broşürü (2020) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6587/kolay-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-izni-ba%C5%9Fvurusu-bilgilendirici-bro%C5%9Fuer.pdf> > Erişim Tarihi 20 Mart 2021.
- ‘Türk Vatandaşlarına Hasredilen Meslekler’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı < <https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/calisma-izni/turk-vatandaslarina-hasredilen-meslekler/>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2021.

