



Hamit TIRYAKI
Em. İş Başmüfettişi

YENİ YABANCILARIN İSTİHDAMI KANUNUNUN GETİRDİKLERİ

I-GİRİŞ

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 13.08.2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Uluslararası İşgücü Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Artık yabancı işçiler/bağımsız çalışanlar için çalışma izni alma, başvuru yapma, süre uzatımı ... gibi konularda 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda belirtilen usul ve esaslara göre hareket edilecektir.

Yeni Kanunla eski kanundaki esaslar genel olarak korunmuş olup, yalnızca yabancı istihdam politikalarına zaman, meslek, ülke, sektör, coğrafi alan... gibi alt ayrımlarda esneklik getirilebilecek bir yapı kazandırılmaya çalışılmıştır.

II- ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNUNUN GENEL ESASLARI

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun daha iyi anlaşılabilmesi için düzenlemeleri küçük sorularla ifade edilmeye çalışılacaktır.

Yabancı Kime Denir?

Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişidir. Bu gerçek kişi için böyleyken tüzel kişiler için kriterler farklılık gösterir. Tüzel kişilerde merkezi Türkiye dışında bulunan ortaklıklar, yabancı ortaklık olarak kabul edilir.

Çalışma İznini Hangi Birim Verecektir?

Çalışma izinleri, eskiden olduğu gibi yine Çalışma Bakanlığı tarafından verilecektir.

Şu hususu belirtmekte yarar vardır: Diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, eskiden olduğu gibi çalışma izni almadan çalışabilir ya da çalıştırabilirler. Örneğin yabancı tur operatörü temsilcileri eskiden olduğu gibi belli süre ve şartlar altındaki Türkiye'deki çalışmalarında çalışma izni almalarına gerek olmayacaktır.

Mavi Kartlılara Tanınan Ayrıcalık Devam Edecek Mi?

Evet, bu ayrıcalık durumu yeni Kanunda da korunmuştur. Mavi kart, doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve bunların altsoylarına verilen, hangi haklardan faydalanabileceklerini gösteren resmi belgedir.

Mavi kart sahibi olan kişilerin: Seçme ve seçilme, muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülükleri yoktur, devlet memuru olamazlar, fakat kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olabilirler. Bu

kapsamda olan kişiler, eğer isterlerse, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart alabilirler.

Çalışma İzni Başvurusu Nasıl Yapılacaktır?

Çalışma izni başvuruları eskiden olduğu gibi, yurt içinde doğrudan Çalışma Bakanlığına, yurt dışında ise yabancıların vatandaşı ya da yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılacaktır.

Çalışma İzni Başvurusunda Getirilen Önemli Bir Değişiklik Var mı?

Yeni Kanunla birlikte başvurularda iki önemli değişiklik göze çarpmaktadır. İlk olarak yetkili aracı kurum tarafından da bu başvuru yapılabilir. Yetkili aracı kurumun nitelikleri ve yetkileri konusu çıkarılacak Yönetmelikte belirtileceğinden bu konuda fazla açıklama yapamıyoruz.

Diğer önemli ve hak kaybı da yaratabilecek değişiklik ise uzatma başvurularında yapılmıştır: 4817 sayılı Kanun döneminde; “süresi sona erecek bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç 15 gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir” şeklinde kural vardı. Ancak yeni dönemde bu kural değiştirilerek, çalışma izni uzatma başvurusu, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılmalıdır. Bu süre dolduktan sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilecektir.

Başvuruda Eksik Belge Ya Da Bilgi Varsa Ne Olacaktır?

Başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanıncaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenecektir. Erteleme için azami süre 30 gündür. Erteleme süresi sonunda eksiklikler tamamlanmamışsa başvuru reddedilecektir.

Başvurular Kaç Günde Değerlendirilir?

Bu konudaki sürede değişikliğe gidilmemiş olup başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla 30 gün içinde tamamlanacaktır.

Yurt dışından yapılan başvuruya istinaden çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye’ye gelmek zorundadır. Bu süre içinde Türkiye’ye gelmeyen yabancıların çalışma izni iptal edilecektir.

Çalışma İzni Değerlendirilmesinde Ön İzin Alınacak Meslekler

Sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışmak isteyen yabancılar için Sağlık Bakanlığında, Milli Eğitim Bakanlığında görüşleri alınarak başvuruları değerlendirilecektir.

Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalıştırılmak istenilen yabancıların çalışma izni başvurularında ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşünün bulunması gerekir.

Aynı şekilde yükseköğretim kurumlarında çalışmak isteyen yabancılar için de Yükseköğretim Kurulundan ön izin alınır. Serbest bölgelerde çalıştırılacak yabancılar için, Ekonomi Bakanlığında onay istenir.

Çalışma İzni Başvurusu Neden Dolayı Reddedilir?

Bazı değerlendirme kriterleri nettir, (örneğin izin talep edilen işyerinde en az 5 Türk vatandaşın çalışması, işyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması... gibi). Bazı değerlendirme kriterleri ise son derece belirsizdir (örneğin uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan, yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli

görülmeyen, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen ... gibi).

Bazı red sebepleri ise başvuru ile ilgilidir: Sahte ve yanıltıcı belge kullanılmışsa, süresi içinde başvuru yapılmamışsa ya da eksik belgelerini süresinde tamamlamamışsa... başvurusu red edilir.

Yine çalışma izinlerinde; iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırma yapılabilir.

Çalışma İzin Türleri Nelerdir?

Bu konuda da esaslı bir değişiklik yoktur. Yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok 1 yıl için çalışma izni verilmektedir.

Uzatma talebinde bulunulursa ilkinde 2, sonrakinde ise 3 yıla kadar bu çalışma izni uzatılır.

Bir de süresiz çalışma izni vardır. Yabancıнын en az 8 yıllık kanuni çalışması ya da uzun dönemli ikamet izni varsa süresiz çalışma izni için talepte bulunabilir.

Çalışma İzninden Muaf Olan Yabancılar Var Mıdır?

Evet vardır. Bunlar için çalışma izni muafiyet belgesi düzenlenir. Örneğin, anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusu, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir.

Çalışma İzninin İstisnai Olarak Verilecek Olanlar Kimlerdir?

Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak;

. Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,

. Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,

. Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,

. İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,

. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,

. Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,

. Uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,

. Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan,

. Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,

. Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,

. Sınır ötesi hizmet sunucusu,

Yabancılara istisnalar tanınabilecektir.

Yeni Bir Kart Türü: Turkuaz Kart

Turkuaz Kart, yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı, eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgedir.

Eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ve Çalışma Bakanlığınca belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilir. Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir.

Turkuaz Kartın, ilk üç yılı geçiş süresidir. Geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir.

Turkuaz Kart sahibi yabancı süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır.

İkamet İznine Gerek Olmaması

Çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti, ikamet izni yerine geçmeye devam edecektir.

Öğrenciler, Denetim, Yargı Yolu Konularında Değişiklik Var mıdır?

Sistem önceki Kanundan farklı değildir. Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı yabancı öğrenciler, çalışma izni almak kaydıyla çalışabilmektedirler.

Denetim eskisi gibi Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından yapılmaya devam edilecektir. Sosyal güvenlik denetmenlerine de denetim yetkisinin verildiğini görüyoruz.

Çalışma izni ile ilgili işlemler aleyhine ilgililer tarafından tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Bakanlığa itiraz edilebilir. İtirazın reddedilmesi hâlinde idari yargı yoluna gidilmesi gerekir.

Kanuna aykırı bir şekilde yabancı istihdam edilmesi durumunda idari para cezası uygulamasına devam edilmektedir.

Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin,

1) Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya 400 TL.

2) Yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 400 TL.

Çalışma izni olmaksızın,

1) Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya 2.400 TL.

2) Bağımsız çalışan yabancıya 4.800 TL.

3) Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için 6.000 TL.

tutarında idari para cezası verilecektir.

Yabancı Mimar ve Mühendisler Nasıl İstihdam Edilirler?

Öğrenimlerini Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunun mühendislik ve mimarlık fakültelerinde veya yurt dışında ilgili ülke makamları ve Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmış bir yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancılar, proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilirler.

Yabancı İstihdamının Bildirimine ve Sosyal Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Nelerdir?

Yabancı çalıştıran işverenler ile süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumu ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına eskisi gibi bildirmekle yükümlü kılınmışlardır.

Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getireceklerdir.

III- SONUÇ

13.08.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Uluslararası İşgücü Kanunu 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen Yönetmelikler henüz çıkmadığından anlatımızda fazla ayrıntıya girilememiştir.

Kanun genel olarak önceki Kanundaki usul ve esası korumuştur. Yabancıların istihdamı ile ilgili bazı konularda hükümete esnek davranmasını olanaklı kılan düzenlemelerin getirilmiş olması bir yeniliktir. Buradaki temel amaç, tüm yabancıları aynı kategoride görmeyip ülke, eğitim, meslek, sektör, zaman, coğrafi bölge gibi alt ayrımlarda farklılaştırabilmektir.