

T. C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÇALIŞMA İZİNİ SÜREÇLERİNİN MESLEKİ
YETERLİLİKLERİN TANINMASI AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Metehan ÖZCAN

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Ankara 2021

T. C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÇALIŞMA İZİNİ SÜREÇLERİNİN MESLEKİ
YETERLİLİKLERİN TANINMASI AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ

(Uzmanlık Tezi)

Metehan ÖZCAN

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı: Ali Ercan SU

AB Uzmanı

Ankara 2021

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Metehan ÖZCAN'a ait "Çalışma İzni Süreçlerinin Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Açısından Değerlendirilmesi" adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi:/...../20...

TEZDEN YARARLANMA

Uluslararası İşgücü Genel M¼d¼rl¼ę¼ Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı Metehan ÖZCAN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak g¼sterilmesi zorunludur.

Metehan ÖZCAN
Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler
Uzman Yardımcısı
.../.../20

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, yabancıların çalışma izni süreçlerinde önemli bir mihenk noktası olan mesleki yeterliliklerin tanınması süreçleri dikkatinize sunularak bu alandaki akademik çalışma eksikliği giderilmeye çalışılmakta ve konunun daha önce çalışılmamış olmasının getirdiği uygulamadaki sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır. Bu eksikliklerin giderilmesinin uluslararası işgücü politikası oluşturulması başta olmak üzere, oluşturulan politikanın yürütülmesi konularında Türkiye'ye önemli bir alan kazandıracağı değerlendirilmektedir.

Tez yazım sürecinde desteklerini esirgemeyen, Uluslararası İşgücü Genel Müdürü Sayın Sadettin AKYIL'a, tez danışmanım Ali Ercan SU ile konu hakkındaki bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım Harun AYDOĞMUŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Büyük zorluklar içerisinde beni yetiştiren desteklerini her zaman hissettiğim annem Gülistan ÖZCAN, babam Nuri ÖZCAN ve ağabeyim Tolgahan ÖZCAN'a teşekkür ederim.

Son olarak bu çalışmayı hazırlarken maddi ve manevi anlamda desteğini esirgemeyen, tez çalışması sırasında çokça ihmâl ettiğim, sevgili eşim Seda KARACA ÖZCAN ve çalışmalar sırasında moralimi yüksek tutmamı sağlayan oğlum Tuğtekin ÖZCAN'a sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Bir yabancınn başka bir ülkenin işgücü piyasasına dâhil olabilmesi çoğu durumda göç etmeyi hedeflediği ülkeden çalışma izni almasını gerektirmektedir. Bu izin verilirken özellikle bir mesleği icra etmenin yasal olarak belirli şartlara bağlandığı durumlarda, yabancıların mesleki yeterliliklerinin icra edilecek meslek için uygun olup olmadığı sorusu gündeme gelmektedir. Bu durumda, mesleğe erişebilmek için birtakım tanıma prosedürlerinden geçilmesi gerekmektedir. Mesleklere erişim ile ilgili düzenlemeler ülkeler arasında değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik hali, bir ülkede edinilen mesleki yeterliliğin başka bir ülkede tanınmasını zorlaştırmakta ve süreci karmaşık hale getirebilmektedir.

Tez kapsamında, öncelikle mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik teknik kavramlar açıklanmaktadır. Bu alandaki ulusal ve uluslararası mevzuat taraması yapılarak yasal altyapı incelenmektedir. Çalışma izinleri ve mesleki yeterliliklerin tanınması uygulamalarında deneyimli ülkeler olan Almanya ile Kanada'nın mevzuat yapısı ve uygulamaları değerlendirilmektedir. Son olarak bulgular Türkiye açısından değerlendirilerek Türkiye'de mevcut sistem, bu sistemin eksiklikleri ve sorunlu alanları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de yabancılar için mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik büyük bir boşluk olduğu; mevzuatta ise sorunlu alanların bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu alandaki çalışmaların yetersizliği nedeniyle uygulamalarda birlik bulunmadığı görülmektedir. Uygulamadaki sorunların yanı sıra bu alanda yabancıların bilgi edinmesine yönelik çevrim içi bir yapının bulunmadığı da tespit edilmiştir.

Öte yandan Türkiye'de çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi aşamasında mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik uygulamaların uluslararası işgücü politika aracı (yabancı nitelikli işgücü ile daha az nitelikli işgücünün tespiti ve ayrılması) olarak kullanılabileceği de değerlendirilmektedir.

Anahtar sözcükler: Çalışma izni, mesleki yeterlilik, tanıma, denklik, düzenlenmiş meslek, düzenlenmemiş meslek.

ABSTRACT

For a foreigner to be able to participate in the labour market of another country, in most cases it requires obtaining a work permit from the country of destination. While this permission is given, the question arises whether the professional qualification of foreigners is suitable for the profession to be performed, especially in cases where practicing a profession is legally bound by certain conditions. In this case, it is necessary to go through some recognition procedures in order to access the profession. Regulations regarding access to professions vary from country to country. This variability makes it difficult and complicated to recognize the professional qualification acquired in one country in another.

Within the scope of the thesis, first, the technical concepts related to the recognition of professional qualifications are explained. The legal infrastructure is also examined by scanning the national and international legislation in this field. The legislative structure and practices of Germany and Canada, which are experienced countries in work permits and recognition of professional qualifications, are evaluated. Finally, the findings are evaluated in terms of Turkey. In the study, deficiencies and problematic areas of the existing system in Turkey is to be determined.

It has been identified that in terms of the recognition of foreign professional qualifications there is a big gap and in terms of legislation there are problematic areas in Turkey. Moreover, it is observed that there is no unity in practices due to the inadequate number of studies in this area. In addition to the problems in practice, it was determined that there is no online structure for foreigners to obtain information in this area.

On the other hand, in the evaluation phase of work permit applications in Turkey, practices for the recognition of professional qualifications are considered to can be used as international labour policy instrument (detection and separation of foreign skilled labour force and less skilled labour force).

Key words: Work permit, professional qualification, recognition, equivalence, regulated profession, non-regulated profession.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÇALIŞMA İZİNİ ve TÜRLERİ.....	4
1.1.1. Süreli Çalışma İzni.....	5
1.1.2. Süresiz Çalışma İzni	6
1.1.3. Bağımsız Çalışma İzni	6
1.1.4. Turkuaz Kart	7
1.2. MESLEKİ YETERLİLİK.....	8
1.2.1. Meslek	8
1.2.1.1. Düzenlenmiş Meslek	10
1.2.1.2. Düzenlenmemiş Meslekler	11
1.2.2. Yeterlilik.....	12
1.2.3. Mesleki Yeterlilik.....	13
1.3. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI	15
1.3.1. Tanıma	15
1.3.1.1. Akademik Tanıma	17
1.3.1.2. Mesleki Tanıma.....	18

1.3.1.3. Kurum Tanıma	21
1.3.1.4. Mezuniyet Tanıma.....	22
1.3.2. Denklik	23
1.3.3. Gerçeklik Doğrulama	26

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSLARARASI VE ULUSAL ALANDAKİ YERİ

2.1. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSLARARASI ALANDAKİ YERİ	27
2.1.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Temel İnsan Hakları Belgelerinde Yeri.....	28
2.1.2. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Avrupa Konseyindeki Yeri	29
2.1.3. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Avrupa Birliğindeki Yeri	31
2.1.3.1. Mesleki ve Akademik Tanıma	32
2.1.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri	33
2.1.3.2.1. 2005/36/AT Sayılı Direktif.....	33
2.1.3.2.2. 2013/55/AT Sayılı Direktif.....	36
2.1.3.2.2.1. Avrupa Meslek Kartı	38
2.2. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSAL ALANDAKİ YERİ.....	39
2.2.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Millî Eğitim Bakanlığının Rolü.....	40
2.2.2. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının Rolü	42
2.2.3. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Mesleki Yeterlilik Kurumunun Rolü.....	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZİNLERİ AÇISINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI UYGULAMALAR: ALMANYA VE KANADA

3.1. ÇALIŞMA İZİNLERİ AÇISINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK ALMANYA ÖRNEĞİ.....	50
3.1.1. Almanya’da Çalışma İzni Sistemi	51
3.1.1.1. Federal Almanya’da Bulunan Yabancıların İkametleri, Çalışmaları ve Uyumlarına İlişkin Kanun (30 Ekim 2017)	51
3.1.1.2. Nitelikli Göç Kanunu (1 Mart 2020).....	58
3.1.2. Almanya’da Mesleki Yeterliliklerin Tanınması	63
3.1.2.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Kanuni Dayanak	64
3.1.2.2. Almanya Tanıma Sistemi	65
3.2. ÇALIŞMA İZİNLERİ BAKIMINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK KANADA ÖRNEĞİ.....	66
3.2.1. Kanada’da Çalışma İzni Sistemi	67
3.2.1.1. Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu ve Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği	67
3.2.1.2. Çalışma İzni	72
3.2.1.2.1. İşverene Özel Çalışma İzni.....	73
3.2.1.2.1.1. Yüksek Maaşlı İşçiler ve Düşük Maaşlı İşçiler	74
3.2.1.2.1.2. Sürekli Tarım İşçileri	77
3.2.1.2.1.3. Mevsimlik Tarım İşçileri	79
3.2.1.2.1.4. Küresel Yetenek Akışı	79
3.2.1.2.1.5. Akademik Personel	81
3.2.1.2.1.6. Bakıcılar	82
3.2.1.2.2. Açık Çalışma İzni	83
3.2.2. Kanada’da Mesleki Yeterliliklerin Tanınması	84

3.2.2.1. Kanada'da Yabancı Yeterlilik Belgesi Tanıma Aracı	85
3.2.2.2. Kanada Uluslararası Yeterlilikler için Bilgi Merkezi.....	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZNI SÜREÇLERİNDE MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İZNI SÜRECİ.....	89
4.1.1. Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri.....	92
4.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırımlar	95
4.1.3. Çalışma İzni Muafiyeti	97
4.1.4. Çalışma İzninin İstisnai Olarak Verilebileceği Yabancılar.....	100
4.1.5. Profesyonel Meslek Mensupları	101
4.1.6. Çalışma İzni Başvurusunun Reddi.....	102
4.1.7. Ön İzin Şartına Bağlı Çalışma İzinleri.....	104
4.1.8. Çalışma İzni Süreçlerinde Düzenlenmiş Meslekler	105
4.1.9. Çalışma İzni Süreçlerinde Düzenlenmemiş Meslekler	106
4.2. SEÇİLMİŞ MESLEKLER ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA İZNI SÜREÇLERİNDE MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI UYGULAMALARI.....	107
4.2.1. Pilotluk	107
4.2.2. Evde Çocuk Bakımı, Hasta ve Yaşlı Bakımı.....	111
4.2.2.1. Evde Çocuk Bakımı.....	112
4.2.2.2. Hasta ve Yaşlı Bakımı	113
4.2.3. Öğretmenlik	114
4.2.4. Öğretim Elemanları.....	117
4.2.5. Tıp Doktorluğu	119
4.2.6. Mühendislik ve Mimarlık	125
4.2.7. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Bulunan Meslekler	129

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	132
KAYNAKÇA.....	138

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Akademik Tanıma ve Mesleki Tanıma Ayrımı	19
Tablo 2: Program Kapsamında Öncelik Verilen ve Minimum İşe Alım Şartlarından Muafiyet Tanınan Meslekler	76
Tablo 3: Program Kapsamında Öncelik Verilen Ancak Minimum İşe Alım Şartlarından Muafiyet Tanınmayan Meslekler	76
Tablo 4: Küresel Yetenek Meslekleri Listesi	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Diploma Denklik Süreçleri	45
Şekil 2: Türkiye Yeterlilik Seviyeleri.....	47
Şekil 3: Yabancı Yeterlilik Belgesi Tanıma Aracı Ara Yüzü.....	86
Şekil 4: Meslekle İlgili Detaylı Bilgilerin Yer Aldığı Ara Yüz.....	86

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AEA	: Avrupa Ekonomik Alanı
AFİK	: Almanya Federal İstihdam Kurumu
AKTS	: Avrupa Kredi Transfer Sistemi
AMK	: Avrupa Meslek Kartı
ASECS	: Kanada Yeterlilik Değerlendirme Hizmetleri Birliği
Bkz.	: Bakınız
EASA	: Avrupa Havacılık Emniyet Ajansı
ENIC-NARIC	: Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı-Ulusal Akademik Tanıma Bilgi Merkezleri
ESDC	: Kanada İstihdam ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı
Ibid	: Aynı yerde, aynı eserde
IMI	: İ Pazar Bilgi Sistemi
IRCC	: Kanada Göçmenlik, Mültecilik ve Vatandaşlık Bakanlığı
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması
İŞKUR	: Türkiye İŞ Kurumu
JAA	: Havacılık Otoriteleri Birliği
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
LAPL	: Hafif Hava Aracı Pilot Lisansı
LICO	: Düşük Gelir Kesintileri
LMIA	: İŞgücü Piyasası Etki Değerlendirmesi
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖSYS	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi
s.	: sayfa
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SWAP	: Mevsimlik Tarım İŞçisi Programı
TMMOB	: Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği
TYÇ	: Türkiye Yeterlilik Çerçevesi
UİGM	: Uluslararası İŞgücü Genel Müdürlüğü
UİK	: Uluslararası İŞgücü Kanunu
UMS	: Ulusal Mesleki Sınıflandırma
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
vb.	: ve benzeri
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
WES	: Kanada Dünya Eğitim Hizmetleri
WFME	: Dünya Tıp Eğitimi Federasyonu
ZAB	: Alman Dış Eğitim Merkezi Ofisi

GİRİŞ

Bilgi teknolojileri, ulaşım, haberleşme gibi alanlarda yaşanan teknolojik ilerlemeler neticesinde küreselleşme hız kazanmaktadır. Zaman ve mekân kavramlarının anlamını yitirmesi sonucunda ulusal sınırlar önemini kaybetmektedir. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler yeni mesleklerin ortaya çıkmasını sağlamakta ve nitelikli işgücünün önemi gün geçtikçe artmaktadır. Dünya genelinde, işgücünün ülkeler arasında hareket ettiği bir uluslararası işgücü piyasası oluşmaktadır.

Uluslararası işgücü piyasasındaki hareketliliği artırmaya yönelik, işçilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımı konusundaki çalışmalar hızla devam etmektedir. İşgücü hareketliliğinin çok büyük bir bölümünü, birçok durumda işgücü piyasasına giriş için ön koşul olan mesleki yeterliliklerin tanınması oluşturmaktadır. Dünya genelinde mezunların akademik ve mesleki yeterliliklerini belirleme konusunda ülkeler arasında farklı uygulamalar bulunmaktadır. Ancak uluslararası işgücü hareketliliğinin artmasıyla birlikte ülkeler arasında söz konusu uygulamalar ile ilgili ortak standartların geliştirilmesi konusu giderek önem kazanmaktadır.

Eğitim ve istihdam bağlantısı dünya genelinde işgücü piyasası açısından en önemli sorunlardan bir tanesidir. Bu bağlantıyı güçlendirmek için mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi, kalite güvence sistemleri aracılığıyla standartları belirlenmiş mesleki eğitimlerin planlanması, istihdamın eğitim şartına bağlanması ve uzmanlaşmanın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Bu doğrultuda dünya genelinde birçok meslek grubu kendi örgütünü kurmuştur. Bu meslek örgütlerinin girişimi veya devlet politikaları doğrultusunda, yasal düzenlemeler yoluyla mesleğe erişim için belirli bir eğitimin alınması veya bir sertifikanın edinilmiş olması, bir sınavın başarı ile geçilmesi gibi şartlar getirilmektedir.

Türkiye’de çalışma izinleri konusunda mesleki yeterlilikler ile ilgili politika yapım süreçlerine katkı sağlayacak akademik çalışmaların yapılmamış olduğu görülmektedir. Bu alandaki bilgi yetersizliği, mesleki yeterlilik belgelerinin tanınmasının gerekli olduğu durumlarda hem yabancıların mağdur olmasına hem de kamu kurumlarının inceleme ve değerlendirme süreçlerinde eksik ve yetersiz kalmalarına sebep olmaktadır.

Kişilerin, vatandaşı olduğu ülkenin sınırları dışında farklı bir ülkede işgücü piyasasına girebilmesi çoğunlukla çalışma izni sürecinin tamamlanmasını gerektirmektedir. “Çalışmak” için “meslek edinmek” nitelik gerektirmeyen işler haricindeki tüm durumlarda iş bulmanın ön koşuludur. Ülke vatandaşları ya da ülke dışından gelen yabancılar için bazı meslek gruplarında ise, o işte çalışmak için belirli belgelerin edinilmesi ve mesleki yetkinliğin kanıtlanması şartı aranmaktadır. Bu tez çalışmasında, bir işe giriş hakkı veya o işi icra etme hakkı sağlayan belgelerin tanınmasının çalışma izni sürecindeki rolü incelenecektir.

Bu tezin amacı, çalışma izinleri bakımından Türkiye’deki mesleki yeterliliklerin tanınması konusunun açıklığa kavuşturulması ve bu konudaki farkındalığın artırılmasıdır. Ayrıca nitelikli iş gücünün ülkeye çekilmesi ve çalışma izni taleplerinin değerlendirilmesi için çoğu zaman bir ön koşul olan mesleki yeterliliklerin tanınması sürecinin sadeleştirilmesine, kolaylaştırılmasına, daha güvenilir hale getirilmesine ve çalışma izninin değerlendirilmesi aşamasında bir politika aracı olarak kullanılmasına yönelik öneriler sunulmaya çalışılacaktır.

Bu doğrultuda tez çalışmasının ilk bölümünde çalışma izni türleri ile mesleki yeterliliklere yönelik meslek, yeterlilik, tanıma, denklik, gerçeklik doğrulama gibi önemli temel kavramlar açıklanacaktır.

İkinci bölümde mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin uluslararası ve ulusal alandaki yeri incelenecektir. Bu bölümde, uluslararası alanda temel insan hakları belgelerinin yanı sıra Avrupa Konseyi (AK) ve Avrupa Birliği’nde (AB) mesleki ve akademik yeterliliklerin tanınmasına yönelik düzenlemeler incelenecektir. Ulusal alanda ise her mesleği tek tek inceleme imkânının olmaması, ülkemizde akademik tanıma ve mesleki tanıma süreçlerinin açıkça ayrılmamış olması nedeniyle akademik yeterliliklerin tanınması konusunda yetkili kurumlardan Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) ile mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda yetkili kurum olan Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) rolü incelenecektir.

Üçüncü bölümde mesleki yeterlilik, belgelendirme ve işgücü piyasası düzenlemeleri konusunda deneyimli bir ülke olan Almanya ile nitelikli göç konusunda deneyimli bir ülke

olan Kanada'daki çalışma izni sistemi ve mesleki yeterliliklerin tanınma süreçleri incelenecektir.

Son bölümde ise genel olarak Türkiye'deki çalışma izni sistemi anlatılarak pilotluk, evde çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı, öğretmenlik, öğretim elemanları, tıp doktorluğu, mühendislik ve mimarlık ile mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu bulunan meslekler üzerinden mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik uygulamalar değerlendirilecektir.

Sonuç bölümünde ulusal ve uluslararası mevzuat ve uygulamalar Türkiye açısından değerlendirilerek Türkiye'deki mesleki yeterliliklerin tanınması sisteminin eksiklikleri, sorunlu alanları tespit edilmeye çalışılacak ve bu eksikliklerin/sorunların giderilmesine yönelik öneriler sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma izni süreçlerinin mesleki yeterliliklerin tanınması açısından değerlendirilebilmesi için öncelikle belirli teknik kavramların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu bölümde çalışma izinleri bakımından, çalışma izni ve türleri, mesleki yeterlilikler bakımından, mesleki yeterliliğin unsurlarından, meslek, düzenlenmiş ve düzenlenmemiş meslek, yeterlilik kavramları, mesleki yeterliliklerin tanınması bakımından ise tanıma, akademik ve mesleki tanıma, kurum tanıma, mezuniyet tanıma, denklik ve gerçeklik doğrulama kavramlarının neler olduğu açıklanacaktır.

1.1. ÇALIŞMA İZNI ve TÜRLERİ

Çalışma izni sistemleri ve buna bağlı olarak usul, esas, uygulama ve kavramlar ülkeden ülkeye büyük oranda değişmektedir. Bu farklılık hem başvuru sahipleri hem de alanda çalışanlar arasında kavramsal karmaşaya sebep olabilmektedir. Çalışma izni ve çalışma izni türleri sağladığı haklar ve edinme şartları bakımından farklılıklar barındırabilmektedir. Bu tez kapsamında Türkiye'deki çalışma izni türlerinin açıklanması, mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinde farklı çalışma izni türlerinin nasıl değerlendirilebileceği konusunda önem arz etmektedir. Örneğin nitelikli işgücünün çekilmesi bağlamında verilecek çalışma izinlerinde mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda da kolaylıklar getirilebilmektedir.

Dünya genelinde çalışma izni ifade edildiğinde bir ülkenin egemenlik sınırları içerisinde yabancı bir kişinin çalışabilmesi için gereken izin ifade edilmektedir. Türkiye'de ise 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu¹ (UİK) kapsamında çalışma izni, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM) tarafından resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izin olarak tanımlanmıştır. Ancak bu çalışma bağlamında çalışma izni, bir yabancıya bir ülkede çalışma hakkı veren resmî belgeyi ifade etmektedir.

¹ 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, R. G. 13.08.2016-29800.

Bu tanımdan hareketle çalışma izni yalnızca “yabancılara düzenlenen bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası alanda yabancı, “*Yabancı bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimse.*” olarak tanımlanmıştır.²

Türkiye mevzuatına bakıldığında, 1982 Anayasası’nın “Türk vatandaşlığı” başlıklı 66. maddesinde Türk vatandaşlığı, “*Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk’tür*” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışma izinleri bakımından ise ilk tanım 2003 yılında yayımlanan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında yapılmıştır.³ İlgili Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde yabancı kavramı “*403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’na⁴ göre Türk vatandaşı sayılmayan kişi*” olarak tanımlanmıştır.

Yabancılar açısından Türkiye’de çalışmak için alınması gereken çalışma izninin 4 farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve turkuaz karttır.

1.1.1. Süreli Çalışma İzni

Süreli çalışma izninin UİK’de doğrudan bir tanımı olmamakla birlikte, süresiz çalışma iznine ilişkin tanımdan hareketle, bağımsız çalışma izni ve turkuaz kart dışında, belirli bir süre için düzenlenen çalışma izinleri süreli çalışma iznini ifade ettiği çıkarımını yapmak mümkündür. Süreli çalışma izni 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 bir yıl olarak düzenlenmektedir. Çalışma izni uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilmektedir.

Süreli çalışma izni için bir işverene bağlı olunması zorunludur. İşverene bağlı çalışacak yabancıların çalışma izni başvuru süreçleri işverenler tarafından yürütülmektedir.

² Aybay, Rona, **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2010a, s.13.

³ **4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun**, RG. 6.3.2003- 25040.

⁴ **403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu**, RG. 22.09.194-11638.

1.1.2. Süresiz Çalışma İzni

Süresiz çalışma izni, UİK'in 3. maddesinde, “*Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı veren çalışma izni*” olarak tanımlanmıştır.⁵ Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilmektedirler. Ancak, yabancının başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamamaktadır. Bu konudaki nihai karar UİK uyarınca çalışma izinlerinin değerlendirilmesi konusunda yetkilendirilmiş olan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından verilmektedir.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde⁶ ise süresiz çalışma izninin iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve ilgili mercilerin uygun görmesi durumunda, belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın verilebileceği düzenlenmiştir.

Yönetmelikte yabancının en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen sürelerin dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.⁷

Son olarak süresiz çalışma izni başvuruları, bir işverene bağımlı olarak alınacak süresiz çalışma izinleri için işveren tarafından; bağımsız çalışma izinleri kapsamında yapılacak başvurular için ise yabancının kendisi tarafından yapılmaktadır. Aralıksız olarak 1 yıldan uzun süre Türkiye dışında kalınması halinde ise süresiz çalışma izni iptal edilmektedir.

1.1.3. Bağımsız Çalışma İzni

UİK’te bağımsız çalışma izni, “*Yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni*” olarak tanımlanmıştır.⁸

⁵ Uluslararası İşgücü Kanunu.

⁶ **Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği**, R. G. 29.08.2003-25214.

⁷ Ibid.

⁸ Uluslararası İşgücü Kanunu.

Profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilmektedir. Bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde, yabancının; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile UİGM tarafından belirlenecek diğer hususların dikkate alınacağı hüküm altına alınmıştır. Bağımsız çalışma izni, süreli olarak düzenlenmektedir.

Bağımsız çalışma izninin “profesyonel meslek mensuplarına” verilmesi, “profesyonel meslek mensubunun ne olduğu” sorusunu gündeme getirmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde açıklanacağı üzere profesyonel meslekler gündeme geldiğinde mesleki tanıma süreçlerinin de işletilmesi gerekebilmektedir.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin “Bağımsız Çalışma İzni” başlıklı 36. maddesinde bağımsız çalışma izniyle ilgili olarak, “...mesleki hizmetler kapsamına giren yabancıların, ilgili mevzuat çerçevesinde, ilgili mercilerden aldıkları, mesleklerini icra ettiklerine dair bir belgeyi diğer belgelerin yanı sıra Bakanlığa ibraz edecekleri” hüküm altına alınmıştır.⁹

Anılan uygulama yönetmeliği çerçevesinde kanunda geçen profesyonel meslek mensupları gibi mesleki hizmetlerin ne olduğunun saptanması önem arz etmektedir. Uygulama yönetmeliği ile mesleğin icra edildiğine dair bir belge istenmesi mesleki tanıma şeklinde yorumlanabilecektir. Ne var ki, belgenin nasıl değerlendirileceğine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

1.1.4. Turkuaz Kart

UİK'te turkuaz kart, “Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belge” şeklinde tanımlanmıştır.¹⁰ Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile UİGM tarafından belirlenen usul ve esaslara göre

⁹ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

¹⁰ Uluslararası İşgücü Kanunu.

başvurusu uygun görülen yabancılara turkuaz kart verilebilmektedir. Turkuaz kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. Turkuaz kart sahibi yabancı süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanmaktadır. Turkuaz kart sahibi yabancının, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına turkuaz kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilmektedir. 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 sağlama öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilmektedir.¹¹

Görüldüğü üzere turkuaz kart hamiline oldukça geniş haklar veren, çok yüksek nitelikli işgücü için öngörülmüş bir çalışma izni türüdür. Bu doğrultuda turkuaz kart almak isteyen başvuru sahiplerinin de yurt dışından edinmiş oldukları diploma ve sertifikaların tanınması süreçlerini tamamlamaları gerekecektir.

1.2. MESLEKİ YETERLİLİK

Mesleki yeterlilik bir kişinin bir mesleği icra edebilmesi için kazanması gereken asgari becerilere sahip olması ve sahip olduğu becerilerle o mesleği icra edebilmesi anlamına gelmektedir. Mesleki yeterliliğin iki ana unsuru bulunmaktadır. Bunlar adından da anlaşılacağı üzere “meslek” ve “yeterlilik” tir.

1.2.1. Meslek

Meslek kavramının ne olduğu ile ilgili üzerinde anlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır. Bir kısım maddi sonuç doğuran, para kazanmak için yapılan bütün etkinlikleri meslek olarak tanımlarken, diğer bir kısım meslek kavramının kapsamının bu kadar geniş tutulmasının yanlış olduğunu değerlendirmekte ve bir uğraşın meslek sayılabilmesi için bazı koşulları taşıması gerektiğini savunmaktadır.¹²

Sözlükteki anlamıyla meslek, belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için

¹¹ Turkuaz Kart Sahipleri, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/yabancilar/turkuaz-kart-sahipleri/> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

¹² Aydın, İneyet, **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006, s.2.

yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır.¹³ Başka bir tanıma göre ise meslek insanın yaşamını sürdürebilmek için gerçekleştirdiği ve çoğunlukla yoğun bir eğitimi, çalışmayı gerektiren süreçlerin sonunda kişilerin kazandığı unvan olarak tanımlanmaktadır.¹⁴

Meslek (profession) kavramının tanımıyla ilgili terminolojide farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte, Mike Saks'a göre; benimsenen perspektif ne olursa olsun, mesleklerin tanımı ve bunların inşasında bilgi ve uzmanlığın rolü temel konuları ele almanın merkezinde yer almaktadır.¹⁵

Ulusal mevzuatımız kapsamında doğrudan bir meslek tanımı bulunmamakla birlikte 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda "meslek alanı" ve "meslek dalı" tanımlanmıştır. Kanunda meslek alanı, ortak özelliklere sahip birden fazla meslek dalını içeren; bilgi, beceri, tutum, davranış ve istihdam olanağı sağlayan alan, meslek dalı ise, bir meslek alanı içinde yer alan ve belirli konularda uzmanlaşmaya yönelik bilgi, beceri, tutum, davranış gerektiren ve istihdam olanağı sağlayan iş kollarından her biri olarak tanımlanmıştır.¹⁶

Mesleklerin sayılarak tüketilmesi güçtür. Nitekim Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yayımlanan "Meslekler Sözlüğü"nde 7.000'in üzerinde meslek bulunmaktadır.¹⁷

ÜİK'de ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde meslek kavramına ilişkin doğrudan bir tanım bulunmamaktadır.

Çalışma izinlerinin uygulanması bakımından ise meslek ve görev kavramının birbirine geçtiği ve karıştırıldığı değerlendirilmektedir. Çalışma izni başvurularının alındığı yabancı çalışma izni otomasyon sisteminde görev/meslek tek bir sekmede değerlendirilmiştir. Yukarıdaki tanımdan hareketle meslek, yabancı bir eğitimin sonunda kazanmış olduğu unvan olarak değerlendirilmektedir. Unutulmamalıdır ki kişinin mesleği ile iş yerindeki görevi farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; bir kişinin mesleği (belirli bir eğitim sürecinin

¹³ <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

¹⁴ Çay Atalay, Ayşe, Mesleklerin İsmi Değiştirmek İmajlarını Değiştirmek İçin Yeterli Mi? (Sekreterlik Mesleği Örneği), **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2013/1, s. 223.

¹⁵ Saks, Mike, **Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise**, Professions&Professionalism, 2. Baskı, No.: 1, 2012, s. 7.

¹⁶ **3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu**, R. G. 19.06.1986-19139.

¹⁷ <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> (Erişim tarihi: 14.10.2020)

sonunda kazandığı unvanı) “aşçılık” iken, kişi bu mesleği icra etmeyerek garsonluk yapabilmektedir.

Bu durumda düzenlenmiş ve düzenlenmemiş meslek kavramları önem kazanmaktadır. Düzenlenmiş mesleklerde kişinin mesleki faaliyet konusunda bir eğitim alması, belirli giriş şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir. Düzenlenmemiş mesleklerde ise kişi, mesleği her ne olursa olsun herhangi bir iş yerinde düzenlenmemiş mesleğe ilişkin görevleri yerine getirebilmektedir. Bu bakımdan çalışmamız açısından “meslek” kavramında belirleyici olan faktör “bir eğitimin sonunda kazanılmış olması” durumudur. Bu çalışmada sonraki bölümlerde kullanılacak “eğitim” kavramı mesleki eğitimi de kapsayıcı şekilde kullanılacaktır.

1.2.1.1. Düzenlenmiş Meslek

Düzenlenmiş meslek kavramı AB terminolojisinde karşımıza çıkmaktadır. Düzenlenmiş mesleklere ilişkin en geniş tanım, 2005/36/AT sayılı Direktif¹⁸ hükümlerinde yer almaktadır. Buna göre; düzenlenmiş meslek, mesleğe giriş hakkı, icrası ya da icra biçimlerinden birisi doğrudan ya da dolaylı olarak yasal, ikincil ya da idari düzenleme hükümlerine dayalı olarak belirli mesleki yeterliliklere sahip olunmasına bağlı olan bir mesleki faaliyet ya da mesleki faaliyetler grubu; özellikle yasal, ikincil ya da idari düzenleme hükümleri ile bir mesleki unvanın kullanımının belirli bir mesleki yeterliliğe sahip olan kişilerle sınırlandırılmış bir mesleği icra yöntemi olarak tanımlanmaktadır.

Düzenlenmiş meslek, bir yasa ile mesleğe giriş için belirli bir takım (sertifika, diploma, deneyim vb.) şartların ön koşul olarak belirlendiği meslekleri ifade etmektedir. Bu meslekler için ön koşuldaki şartlar yerine getirilmeden yasal olarak o mesleği icra etmek mümkün değildir.

Her ülke hangi mesleği düzenleyip hangi mesleği düzenlemeyeceğine ulusal sınırları içerisinde karar verebilmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından AB Üye Devletleri, Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ülkeleri, Birleşik Krallık ve İsviçre tarafından düzenlenmiş meslekler, meslek göçüne yönelik istatistikler, irtibat noktaları ve yetkili makamlar hakkında

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> (Erişim tarihi: 16.10.2020)

bilgilerin edinilebildiği bir veri tabanı oluşturmuştur.¹⁹ Bu yolla göç etmek isteyen yabancıların ihtiyacı olabilecek; hangi ülkenin hangi mesleği düzenlediği, düzenleyici kuruluşun adı vb. bilgiler tek bir merkezden sağlanmaktadır. Düzenleyici kuruluşlar (yetkili otorite) başka bir üye devletten bir meslek sahibi bu düzenlenmiş mesleği icra etmek istediğinde, mesleğe giriş ile ilgili karar almakla sorumludur.

Düzenlenmiş meslekleri örnekler üzerinden açıklamak gerekirse, tıp doktorluğu mesleği Birleşik Krallık bakımından düzenlenmiş bir meslektir. Meslek, 1983 yılında yayımlanan Tıp Kanunu ile düzenlenmiş ve mesleğe erişim koşulları birtakım şartlara bağlanmıştır. Birleşik Krallıkta tıp doktorluğu mesleği için yetkili otorite “Genel Tıp Konseyi”dir. Mesleğe erişebilmek için üniversitelerin tıp doktorluğu bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olmak gerekmektedir.²⁰

1.2.1.2. Düzenlenmemiş Meslekler

Düzenlenmemiş meslek kavramı, mesleği icra etmek için herhangi bir yasal düzenleme bulunmayan, aynı zamanda mesleğe erişim için herhangi bir diploma, sertifika vb. ön koşul gerektiren bir durum olmayan meslekleri ifade etmektedir.

Bu mesleklere erişim için herhangi bir mesleki yeterlilik şartı aranmadığından herhangi bir mesleki yeterlilik olmasa dahi kişiler düzenlenmemiş mesleklere girebilmektedir. Dolayısıyla düzenlenmemiş mesleklerde yabancıların çalışmaları bakımından bir tanıma süreci işletilmesine gerek bulunmamaktadır. Düzenlenmemiş mesleklere, garson, pazarlamacı, evde çocuk bakıcısı vb. meslekler örnek gösterilebilecektir. Bu meslekler bakımından mesleğe erişimle ilgili yasal bir otorite de bulunmamaktadır.

Düzenlenmemiş mesleklerde mesleki yeterliliklerin tanınmasına ihtiyaç bulunmama hali, yabancılar için bir tanıma sürecinin işletilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Yerel işgücü piyasasının korunması, kamu sağlığı, kamu güvenliği, işgücü piyasasının ihtiyaçları gibi farklı politikalar gereği düzenlenmemiş bir meslek için de yabancıya belirli mesleki yeterliliklerin edinilmiş olması şartı getirilebilecektir. Bu noktada mesleki yeterlilikler ile çalışma izni bağlantısı önem kazanmaktadır.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

²⁰ Ibid.

1.2.2. Yeterlilik

“Yeterlilik” kelimesi kökenine bakıldığında, “yetmek” fiilinden türediği görülmektedir. “Yetmek” bir gereksinimi karşılayacak, giderecek ölçüde, nicelikte olmak anlamına gelmektedir. “Yeterlilik” ise, bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, anlamında kullanılmaktadır.²¹ Buradan hareketle “yeterlilik”, bilgi, beceri ve davranışların belirli bir meslek, durum veya olay için uygun olması hali olarak tanımlanabilecektir. Bu geniş tanım, diploma ve sertifika ile belgelenen yeterlilikler ile herhangi bir sertifika, belge olmaksızın, kişinin sahip olduğu, ikna kabiliyeti, grup çalışması, analiz yeteneği gibi kişisel beceri ve yetkinlikleri de kapsamaktadır.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından çalışmaları yürütülen ve 2019 yılında imzalanan “Yüksek Öğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme”nin tanımlar bölümünde yeterlilik, yükseköğretim yeterliliği ve yükseköğretime erişim sağlayan yeterlilik olarak ikiye ayrılmıştır. Yükseköğretim yeterliliği, yetkili bir makam tarafından verilen ve bir yükseköğretim programının başarılı bir şekilde tamamlandığını veya varsa önceki öğrenmenin doğrulanmasını onaylayan herhangi bir derece, diploma, sertifika veya ödül olarak tanımlanmıştır. Yükseköğretime erişim sağlayan yeterlilik ise, yetkili bir makam tarafından verilen ve bir eğitim programının başarılı bir şekilde tamamlandığını veya varsa önceki öğrenmenin onaylandığını gösteren ve yeterlilik sahibine yükseköğretime kabul için değerlendirilme hakkı veren herhangi bir derece, diploma, sertifika veya ödül olarak tanımlanmıştır.²²

Ulusal mevzuatımızda ise, yeterlilik, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı üçüncü maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu uygulama yönetmeliğinde yeterlilik, akademik ve mesleki olmak üzere 2 farklı kategoriye ayrılmıştır. Yönetmelikte akademik yeterlilik;

“2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa istinaden, uzmanlık gerektiren mesleki hizmetler kapsamında hizmet sunmayı isteyen yurt dışında lisans eğitimi

²¹ Günay, İlhan, “Yeterlilik” nedir, ne değildir, ne olmalıdır?, **Türk Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Dergisi**, sayı 17 (1), 2009, s. 66.

²² UNESCO, Yüksek Öğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme, http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 22.10.2020)

*almış olan yabancıнын, mesleki unvanını ispat edebilmesi amacıyla alınması gereken, mesleki yeterliliklerin tanınmasının ön koşulu olan belge” olarak tanımlanmıştır.*²³

Söz konusu yönetmelikte yeterlilik istemleri ve yeterlilik prosedürleri de tanımlanmıştır. Buna göre yeterlilik istemleri “*Mesleki hizmet sunucusunun bir sertifika veya lisans almak üzere yerine getirmesi gereken eğitim, sınav, uygulamalı staj, deneyim, dil veya benzer istemler.*” ve yeterlilik prosedürleri “*Yeterlilik istemlerinin tamamlanmasına ilişkin idari gereklilikler veya şekli süreçler*” olarak tanımlanmıştır.²⁴

Bu çalışma bağlamında UNESCO’nun tanımına benzer şekilde “yeterlilik” kavramı, yetkili bir makam tarafından verilen ve bir eğitim programının başarılı bir şekilde tamamlandığını gösteren derece, diploma, sertifika veya ödülü ifade etmek üzere kullanılacaktır.

1.2.3. Mesleki Yeterlilik

“Mesleki yeterlilik” yukarıda açıklanan “yeterlilik” ve “meslek” kavramlarının birleşmesiyle oluşmaktadır. Bu anlamda belirli bir meslek (bir eğitimin sonunda kazanılmış) için o mesleği yapmaya uygun bilgi, beceri, davranışlara sahip olmayı ifade etmektedir.

Mesleki yeterliğin üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar; bilgi, beceri ve yetkinliktir. Bilgi bir çalışma veya öğrenme alanı ile ilgili gerçeklerin, ilkelerin, teorilerin ve uygulamaların anlaşılmasını içeren kuramsal ve/veya olgusal şeylerdir. Beceri ise bir çalışma veya öğrenme alanında edinilen mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme ile el becerisi, yöntem, materyal, araç ve gereçleri kullanabilmeyi gerektiren "bilgiyi kullanma" ve "problem çözmeye" olarak tanımlanmaktadır. Yetkinlik ise, bilgi ve becerilerin bir çalışma veya öğrenme ortamında sorumluluk olarak ve/veya özerk çalışma göstererek kullanılması, öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması, toplumsal ve etik meselelerin ve sorumlulukların dikkate alınması olarak tanımlanmaktadır.²⁵

²³ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

²⁴ Ibid.

²⁵ Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ, R. G. 02.01.2016-29581

Uluslararası alanda, mesleki yeterlilik kavramı AB mevzuatında 2005/36/AT sayılı direktif ile karşımıza çıkmaktadır. Direktifte yer alan tanıma göre mesleki yeterlilikler, resmî belgeler ile kanıtlanmış, yetkinlik tasdiknamesi ve/veya mesleki deneyim ile onaylanmış yeterlilikler olarak tanımlanmaktadır.²⁶

AB mevzuatı ve İngilizce karşılığı bakımından mesleki yeterliliklerin ikiye ayrıldığı görülmektedir. Ancak bu ayrım keskin olmayan ve birbirine geçebilen bir ayrımdır. Bunlar “vocational qualifications” ve “professional qualifications” kavramlarıdır. “Vocational qualifications” genellikle deneyim yoluyla veya eğitim yoluyla kazanılan belirli bir dizi beceriyi gerektiren, ancak mutlaka bir üniversite derecesine bağlı olmayan bir iştir. Bunlara; kaynakçı, elektrikçi, tamirci gibi teknik mesleklere erişim için düzenlenen yeterlilikler örnek verilebilir. Diğer taraftan “professional qualifications” sayılan mesleklerden biri olabileceği gibi, genellikle bir doktor, avukat, hemşire veya üniversite eğitimi alınması gereken diğer vasıflı işçilere atıfta bulunmak için kullanılmaktadır.²⁷ Ülkemizde benzer bir ayrım bulunmadığından bu tez kapsamında “mesleki yeterlilik” kavramı yukarıda yer alan her iki kavramı da kapsayıcı şekilde kullanılacaktır.

Ulusal mevzuatımızda “mesleki yeterlilik” kavramına ilişkin doğrudan tanım 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin tanımlar başlıklı üçüncü maddesinde yer almaktadır. Yönetmelikte mesleki yeterlilik;

“Hizmet sunucusunun, akademik ve mesleki yeterlilik istem ve prosedürlerini tamamlaması” olarak tanımlanmıştır.²⁸

Mesleki yeterliliklere ilişkin ulusal mevzuatımızdaki diğer tanımlama ise Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin²⁹ tanımlar bölümünde yer almaktadır. Söz konusu Kararnamede “yeterlilik” bireyin sahip olduğu, yetkili otorite tarafından tanınmış bilgi, beceri ve yetkinlik olarak tanımlanmıştır. Aynı bölümde “Mesleki Yeterlilik Belgesi”

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> (Erişim tarihi: 01.11.2020)

²⁷ "Professional" ve "vocational" arasındaki fark nedir?, <https://ell.stackexchange.com/questions/60178/what-is-the-difference-between-professional-and-vocational#:~:text=A%20vocation%20is%20generally%20a,dependent%20on%20a%20college%20degree.&text=Profession%20refers%20to%20the%20career,for%20a%20job%20in%20it.> (Erişim tarihi: 20.11.2020)

²⁸ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

²⁹ 4 Numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, R. G. 15.07.2018-30479

tanımlanarak “Mesleki Yeterlilik Belgesi”nin, Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından onaylanmış, bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğini ifade eden belge olduğu belirtilmiştir. Buradan hareketle anılan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesindeki tanımına göre “Mesleki Yeterlilik” kavramının “bireyin bir mesleğe ilişkin yetkili otorite tarafından tanınmış bilgi, beceri ve yetkinliğini” ifade ettiği çıkarımı yapılabilecektir.

1.3. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI

Bu çalışmanın doğrudan odak noktası olması bakımından mesleki yeterliliklerin tanınması kavramı oldukça önemlidir. Mesleki yeterliliklerin tanınması süreci hem Türkiye’de mesleki yeterliliğini kazanmış hem de yurt dışında mesleki yeterliliğini kazanmış kişileri kapsamaktadır. Mesleki yeterliliğini Türkiye’de kazanmış kişiler açısından mesleki yeterliliklerin tanınması hususunda çalışma izni uygulamaları bakımından daha az sorun yaşanmaktadır. Ancak yurt dışında kazanılmış mesleki yeterlilikler bakımından açıklığa kavuşturulmamış, irdelenmesi gereken birçok uygulama bulunmaktadır. Bu çalışma bakımında yurt içindeki mesleki yeterliliklerin tanınması (hayat boyu öğrenme kapsamında) süreçlerine değinilmeyecek yalnızca yurt dışından alınmış mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerine değinilecektir.

1.3.1. Tanıma

İngilizce “recognition” olarak karşımıza çıkan “tanıma” kavramı altında bir özne barındırmaktadır. “Tanıma” kelime anlamıyla bir başkası tarafından gerçekleştirilebilecek bir eylemdir. Devletler hukukunda, diplomatik olarak “tanıma” kavramı bir devletin varlığının bir başka devlet tarafından kabul edilmesini ifade etmektedir. Benzer şekilde bir kişiyi tanımak veya bir yeri, bir nesneyi tanımak aslında o nesnenin varlığını kabul etmek ve toplumsal düzen içerisinde ona bir yer vermektir.

Bu çalışmada kullanılan “tanıma” kavramı ile kişinin başka bir ülkede edinmiş olduğu mesleki yeterliliğinin bir başka ülke tarafından kabul edilmesi, o ülke sınırlarında edinilmiş gibi kabul görmesini ifade etmektedir.

Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliğinde³⁰ tanıma, yurtdışı bir yükseköğretim kurumunun ve bu kurumun ilgili programının akademik derece vermeye yetkili olduğunun Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmesi olarak tanımlanmıştır. Burada bahsedilen tanıma, yükseköğretim açısından geçerli olmakla birlikte, esasen Türkiye'deki denklik ve tanıma ayrımını ortaya koymak bakımından yapılmıştır.

Tanıma kavramının UNESCO nezdindeki karşılığına baktığımızda, Yüksek Öğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmede yer alan tanıma göre,

“Tanıma, bir başvuru sahibine yüksek öğretime kabul için başvuru hakkı ve/veya iş fırsatları arama imkânı dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere sonuçlar sağlamak amacıyla bir yabancı eğitim yeterliliğinin, kısmi çalışmaların veya önceki öğrenmenin ve akademik seviyesinin yetkili bir tanıma otoritesi tarafından resmi bir kabulü” olarak tanımlanmaktadır.³¹

UNESCO'nun tanımından hareketle bir tanıma işleminin mutlak suretle yükseköğretime kabul için başvuru hakkı vermesi gerektiği, ancak iş fırsatları için bir hak vermeyebileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla açıkça ifade edilmemiş olsa da akademik tanıma ile mesleki tanıma konusunda bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Bu ayrımdan hareketle ülkelerin mesleki tanıma konusunda farklı uygulamalara gitmesinin önü açılmaktadır.

Yabancı bir yeterliliği değerlendirirken, değerlendirmenin doğru ve etkin olmasını sağlamak için tanıma amacını dikkate almak önem arz etmektedir. İşgücü piyasasına veya düzenlenmiş bir mesleğe giriş için bir yeterliliğin değerlendirilmesi ve tanınması, eğitim amaçlı bir yeterliliğin değerlendirilmesi ve tanınmasından farklı olabilmektedir. Başka bir ifadeyle, tamamlanmış bir yeterlilikle ilgili gerekli öğrenme çıktılarının ve yeterliliklerin değerlendirilmesi, tanımanın amacına bağlı olarak değişebilmektedir.

Bu amaçlardan en yaygın olan ileri eğitim ve öğretime (akademik tanıma) ve/veya işgücü piyasasına (mesleki tanınma) erişimdir. Tanıma konusunda akademik tanıma ile mesleki tanıma arasındaki ayrım oldukça önemlidir. Zira akademik olarak bir eğitimin

³⁰ Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği, R. G. 05.12.2017-30261

³¹ UNESCO, Yüksek Öğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme, 25.11.2019, http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 22.10.2020)

alınmış olması her durumda mesleki anlamda o mesleğe giriş için yeterli görülmeylebilmektedir.

1.3.1.1. Akademik Tanıma

UNESCO’da yer alan tanıma göre akademik tanıma, bir (yerli veya yabancı) yükseköğrenim kurumundan alınan derslerin, yeterliliklerin veya diplomaların başka bir yükseköğrenim kurumundan diğerine öğrenci kabulü amacıyla onaylanması anlamına gelmektedir. Akademik tanıma, ikinci bir kurumda akademik kariyere devam etmek ve bazı durumlarda işgücü piyasasındaki diğer istihdam faaliyetlerine erişebilmek amacıyla gerekli olabilmektedir.³²

Akademik tanıma, ileri eğitime devam etmek veya bir eğitime kabul edilmek veya bir akademik unvan kullanmak amacıyla bir eğitim kurumu tarafından verilen çalışma sürelerinin veya yeterliliklerin tanınmasına odaklanmaktadır. Bu kavram daha çok AB mevzuatında karşımıza çıkmaktadır. AB’de akademik tanıma, bir öğrencinin başka bir ülkede bir eğitim programını üstlenmesi ve sürdürmesine olanak sağlamaktadır. Bu anlamda akademik tanıma kişinin daha önce başka bir ülkeden edinmiş olduğu diploma, derece veya bilgisinin o ülkede bir eğitim programına girmeye resmi olarak yeterli görüldüğü durumları ifade etmektedir.

Tanıma kavramı, Avrupa Yükseköğretim Alanında da karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Yükseköğretim Alanı Mart 2010’da başlatılmıştır. Avrupa Yükseköğretim Alanı, Avrupa’da daha karşılaştırılabilir, uyumlu ve tutarlı yükseköğretim sistemleri sağlamayı amaçlamaktadır.³³

Avrupa Yükseköğretim Alanı ile ilgili olarak, üç ana tanıma düzeyi mevcuttur. Bunlar;

- i. Önceki öğrenme ve mesleki deneyim dâhil olmak üzere yeterliliklerin eğitim amacıyla, yükseköğretime giriş için tanınması,
- ii. Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS)’ye sahip olan ülkelerden öğrenci hareketliliğiyle ilgili kısa çalışma sürelerinin tanınması,

³² Vlăsceanu Lazâr, Laura Grünberg, Dan Pârlea, **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**, Papers on Higher Education, UNESCO-CEPES 2004, s. 83.

³³ <https://uluslararasi.yok.gov.tr/uluslararasilasma/bologna/temel-bilgiler/bologna-sureci-nedir> (Erişim tarihi: 27.02.2021)

- iii. Tamamlanmış derecelerin tanınmasıdır. Bu amaçla Diploma Eki (Diploma Supplement) mekanizması geliştirilmiştir.³⁴

Avrupa Yükseköğretim Alanında kullanılan 3 düzey ile akademik tanınmanın hangi durumlarda gerekli olacağı belirlenmiştir. Bu doğrultuda akademik tanıma bir yükseköğretim programına giriş için (lise düzeyinde veya hayat boyu öğrenme kapsamında), öğrenci hareketliliği kapsamında başka bir üniversiteden ders transferi için ve son olarak tamamlanmış bir yükseköğretim programı vasıtasıyla bir üst düzeyde programa giriş için gerekli olabilmektedir.

1.3.1.2. Mesleki Tanıma

Akademik tanımadan farklı olarak mesleki tanıma, yurt dışında icra edilen bir mesleğin ve bu mesleğe ait belgelerin resmi olarak tanınması yoluyla o ülkede söz konusu mesleği icra etmeye hak kazanılması durumunu ifade etmektedir.

Akademik tanıma ile mesleki tanıma arasındaki farkları göstermesi bakımından aşağıdaki tablo önem arz etmektedir.

³⁴ https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area_en (Erişim tarihi: 27.02.2021)

Tablo 1: Akademik Tanıma ve Mesleki Tanıma Ayrımı

Akademik Tanıma (İleri Çalışma İçin)	Mesleki Tanıma (İstihdam Amaçlı)
Uluslararası sözleşmelerle, tek taraflı ve çok taraflı devletlerarası anlaşmalarla ve eğitim iş birliği programları ile düzenlenmiştir.	Ulusal mevzuat, Avrupa direktifleri ve uluslararası meslek örgütleri tarafından kabul edilmiş belgeler ile düzenlenmiştir.
Değerlendirme; ENIC-NARIC ve Yükseköğretim Kurumları tarafından yapılmaktadır.	Değerlendirme; İşverenler, devlet kurumları, meslek örgütleri tarafından (genellikle ENIC-NARIC* merkezlerinin tavsiyesi üzerine) yapılmaktadır.
Karar; Yükseköğretim Kurumları, Ulusal Tanıma Merkezleri tarafından alınmaktadır.	Karar; İşverenler (düzenlenmemiş mesleklerde), meslek örgütleri ve devlet kurumları tarafından (düzenlenmiş meslekler) alınmaktadır.
Kümülatif Akademik Tanıma- Başvuru sahibi çalışmalarını tam olarak tamamlayarak (diploma veya sertifika alarak) başka ülkede bir sonraki eğitime başvurmaktadır.	Resmi (De jure) mesleki tanıma: Mesleki amaçlarla, düzenlenmiş mesleğin tanınmasıdır. Örneğin; hem mesleğe erişim hakkı veren diplomanın veya takiben mesleki aktivitenin özel olarak yasayla düzenlenmiş olduğu durumlar.
Yer değiştirme yoluyla akademik tanıma: Değişim programları kapsamında gerçekleştirilen akademik tanımlar.	Fiili (De facto) mesleki tanıma: Mesleki faaliyetin ya da eğitimin yasal olarak düzenlenmediği durumların tanınmasıdır.

Kaynak: YÖK Dergi³⁵

Mesleki tanıma, yabancı bir mesleki yeterliliğin, ev sahibi ülkedeki mesleki yeterliliğe yasal olarak eşdeğer olduğunun kabulüdür. Bir kişi, yeterliliğini elde ettiği ülke dışında düzenlenmiş bir meslekte çalışmadan önce, çalışmak istediği ülkedeki düzenleyici kurum tarafından yetkilendirilmiş olmalıdır. Ancak mesleki tanıma, “iş bulma” durumundan bağımsızdır. Genel olarak istihdam, işveren ve çalışan arasında bir meseledir.

Akademik tanıma konusunda yetkili otorite, yükseköğretim kurumları ve tanıma merkezleriyken, mesleki tanıma konusunda yetkili otorite ilgili mesleğin kanununda

³⁵ Koçak Tufan, Zeliha, Metehan Özcan, Yükseköğretim Belgelerinin Tanınması: Yeni Denklik Yönetmeliği ve Denklik Sistemi, **YÖK Dergi**, Sayı 3, 2017, s. 64.

belirtilen otorite olmaktadır. Örneğin; Fransa'da hukuk fakültesi mezunu bir öğrenci, Türkiye'ye geldiğinde, Fransa'da edindiği diplomasının akademik olarak tanınması konusunda YÖK yetkilidir. Ancak aynı kişi avukatlık mesleğini icra etmek istediğinde, 1136 sayılı Avukatlık Meslek Kanunu gereği, Türkiye Barolar Birliğine üye olması gerekmektedir. Bu anlamda mesleki tanıma bakımından yetkili otorite Türkiye Barolar Birliğidir. Ancak ülkemizde mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımı net bir şekilde yapılmadığından, Fransa'da hukuk fakültesi mezunu bir öğrenci, diploması ile önce hukuk lisans diplomasına ilişkin denklik işlemlerini tamamlamakta, ardından Baro üyeliği için başvuruda bulunmaktadır.

Mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınmasına yönelik ikili ve bölgesel sözleşmeler bulunmakla birlikte henüz küresel düzeyde bir sözleşme yapılmamıştır. Bölgesel sözleşme olarak nitelendirebileceğimiz AB tarafından yürürlüğe konulan mesleki yeterliliklerin tanınmasına ilişkin 2005/36/AT sayılı Direktif AB üyesi ülkeler arasında mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınmasına ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Türkiye'de akademik tanıma ve mesleki tanıma ayrımı bulunmamaktadır. Bu durumun yarattığı olumsuz etkiyi bir örnekle açıklamak faydalı olacaktır. Almanya'da hemşirelik mesleğini icra eden bir yabancı veya bir Türk vatandaşı, Türkiye'de aynı mesleği icra etmek istediğinde, öncelikli olarak Almanya'daki mesleki yeterliliğinin Türkiye'de tanınması gerekecektir. Almanya'da hemşirelik eğitimi genellikle devlet hemşirelik okullarında verilmektedir. Hemşirelik okullarında verilen eğitim için giriş şartı en az lise düzeyi eğitimidir. Lise sonrası hemşirelik okullarında 3 yıllık bir eğitim alınmakta ve sonrasında bir devlet sınavına girilerek mesleğe erişim sağlanmaktadır.³⁶ Almanya'dan mezun bir kişi Türkiye'de mesleki yeterliliğinin tanınması için YÖK'e başvuruda bulunduğunda, YÖK'ün görev ve yetkisi bakımından alınan eğitim bir üniversite tarafından verilmediğinden başvuru reddedilmektedir. Akademik tanıma gerçekleşemediği için ilgili kişi ancak MEB tarafından verilecek lise denkliği ile mesleğe erişim sağlayabilecektir. Ancak bu durumda da mevcut eğitim seviyesinin altında bir düzeyde erişim sağlamaktadır. Örnekte görüldüğü üzere

³⁶Nasıl Hemşire Olunur: Almanya'da Hemşirelik Eğitimi için Gereklilikler, <https://russianvagabond.com/how-to-become-a-nurse-requirements-to-study-nursing-in-germany/> (Erişim tarihi: 16.11.2020)

mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımının olmaması bazı meslek gruplarında o mesleğe erişimin önünü tamamen kapatabilmektedir.

Yukarıda detaylı açıklandığı üzere, akademik tanıma ve mesleki tanıma ayrımı bulunmadığından Türkiye’de mesleki tanıma konusunda yetkili merkezi bir kurum bulunmamaktadır. Dahası mesleki tanıma ile ilgili en azından bilgi alınabilecek tek bir merkezi bilgi platformu dahi yoktur.

1.3.1.3. Kurum Tanıma

Kurum tanıma kavramı Türkiye’ye özgü bir kavramdır. Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliğinde³⁷ kurum tanıma belgesi, “bir yükseköğretim kurumunun Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınıp tanınmadığını gösteren, talep edilmesi halinde ilgililere verilen ancak diploma denklik belgesi niteliği taşımayan okul tanıma belgesini” olarak tanımlanmıştır. Ancak buradaki kurum tanıma kavramı ile akademik ve mesleki tanıma kavramları sıklıkla karıştırılabilmektedir. Bu oldukça doğaldır çünkü zaten bu kavramlar Türkiye bakımından iç içe geçmiş durumdadır.

Yurt dışındaki bir yükseköğretim kurumunun ve programının tanınması için aşağıdaki şartları taşıması gerekmektedir:

- i. İlgili kurumun ve programın öncelikle faaliyet gösterdiği ülke yetkili makamlarınca diploma vermeye yetkili bir kurum olarak tanınması,
- ii. Akreditasyon ya da kalite güvencesi kuruluşları tarafından akredite edilmiş olması ve
- iii. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından da tanınması gerekmektedir.

Kurum tanıma belgesi, yurt dışında öğrenim görmek isteyen/öğrenimlerine devam eden öğrenciler, yurt dışındaki yükseköğretim kuruluşlarından Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarına yatay geçiş yapmak isteyen öğrenciler, Türkiye'de lisansüstü eğitime başlayacak olan yabancı uyruklu öğrenciler, başta sağlık ödemeleri için Sosyal Güvenlik Kurumu olmak üzere, üniversiteler, Dışişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, barolar, valilikler gibi resmi makamlara bilgi vermek isteyenler, yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarında

³⁷ Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği.

alınan doktora eğitimi için Doktora denkliği almak üzere Üniversitelerarası Kurul Başkanlığına başvuru yapan ilgililer için gerekli olabilmektedir.³⁸

Yukarıdaki tanıma uygulamalarına bakıldığında, yüksek lisans ya da doktora başvurusunda bulunacak yabancı uyruklu kişilerin, sağlık alanları dışında, denklik başvurusu yapmalarına gerek bulunmadığı görülmektedir. Bu kişiler yalnızca kurum tanıma belgesi olarak bir üst öğrenime başvurma hakkına sahiptir.³⁹ Yukarıdaki akademik tanıma kuralları çerçevesinde incelendiğinde yabancı uyruklular açısından Türkiye'deki kurum tanıma belgesinin "akademik tanıma" kapsamına gireceği değerlendirilmektedir. Ancak kurum tanıma belgesi, Türk vatandaşları açısından ve yabancılar bakımından sağlık alanlarında akademik tanıma anlamına gelmemektedir. Bu sebeple kurum tanıma işleminin kısmen akademik tanıma olduğu kısmen de olmadığı gibi çok karmaşık bir durum ortaya çıkmaktadır.

1.3.1.4. Mezuniyet Tanıma

Kurum tanıma kavramı gibi mezuniyet tanıma kavramı da Türkiye'ye özgü bir kavramdır. Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliğinde mezuniyet tanıma belgesi "yurtdışındaki bir yükseköğretim kurumundan mezun olmuş ilgilinin, tanınan bir yurtdışı yükseköğretim kurumundan ve programından mezun olduğunu gösteren ancak diploma denklik belgesi niteliği taşımayan belge" olarak tanımlanmıştır.

Mezuniyet tanıma belgesi tanımı itibarıyla kurum tanıma belgesine oldukça benzemektedir. Bu ayrımı belirginleştirmek için mezuniyet tanıma belgesinin düzenlenme amacına bakmak gerekmektedir. Mezuniyet tanıma belgesi;

- i. Yurt dışında bir yükseköğretim kurumundan mezun, ancak mezun olduğu alanda denklik için ders tamamlama, seviye tespit sınavı vb. şartları yerine getirmesi gereken; ancak mezun olduğu alanda çalışmayı düşünmediğinden bu işlemleri tamamlamak istemeyen ilgililer için "yükseköğretim mezunu" olarak istihdam edilebilmenin önünü açmak,

³⁸ <https://denklik.yok.gov.tr/hakkimizda> (Erişim: 14.10.2020)

³⁹ <https://denklik.yok.gov.tr/basvuru-genel-bilgiler> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

- ii. Yurt dışında mezun olduğu okul ve derecesi tanınan, ancak mezun olduğu alanın Türkiye'deki programlara eşdeğer bulunmaması nedeniyle hakkında denklik dışında karar alınan ilgililerin üniversite mezunu olduğunu belgelemek,
- iii. Denklik işlemleri sürerken, askerlik sevk ve tehir işlemleri gibi acil olarak yükseköğretim mezunu olduğunu gösterir belgeye ihtiyaç duyulması halinde mağduriyeti önlemek amacıyla düzenlenmektedir.⁴⁰

1.3.2. Denklik

Türkiye’de denklik kavramı sıklıkla yurt içindeki bir bölümün başka bir bölüme “eşdeğer” kabul edilmesi halini ifade eden “bölüm denkliği” kavramı ve uygulamaları ile karıştırılmaktadır. “Eşdeğerlik” anlamında kullanılan “bölüm denkliği” bir bölümün başka bir bölüme eşdeğer kabul edildiği ve o bölümden mezun olanlarla aynı haklara sahip olduğu durumu ifade etmektedir. Çalışmamızda kullanılan “denklik” kavramı ile bir yurt dışı yükseköğretim kurumundan alınan diplomaların, ilgili eğitim düzeyindeki kazanımlar bakımından Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarınca verilen diplomalara eşdeğerliğinin tespit edilmesidir.⁴¹

Denklik sadece yükseköğretim düzeyinde değil aynı zamanda ilk ve ortaöğretimde düzeyinde de karşımıza çıkmaktadır. Yurt içinde milletlerarası ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki özel öğretim kurumları ve büyükelçiliklerce açılmış okullar ile yurt içi ve yurt dışındaki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından alınan belgelerin ülkemizde hangi sınıf, alan, dal veya bölüme eş değer olduğunun tespit edilme işlemine denklik denilmektedir.⁴²

Tanımlardan görüleceği üzere Türkiye’deki “denklik” kavramı ile UNESCO’nun tanımlarında geçen “tanıma” kavramı birbirine benzemektedir. Çünkü dünya genelinde “denklik” kavramının yerini “tanıma” kavramı almıştır. Tanıma, diplomanın alındığı ülkenin verdiği eğitimin tanınması anlamında daha uluslararası bir kavramken, denklik, alınan eğitimin varış ülkesindeki eğitimle eşdeğer olup olmadığının tespitini içerdiğinden daha ulusal bir kavramdır.

⁴⁰ <https://denklik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 17.10.2020)

⁴¹ <https://denklik.yok.gov.tr/akreditasyon-tanima-denklik-nedir> (Erişim Tarihi: 16.08.2020)

⁴² <https://edenklik.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 16.08.2020)

Türkiye bakımından denklik, mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımı olmaması nedeniyle halen kullanılmaktadır. Örneğin; yurt dışında yükseköğretim eğitimi almış Türk vatandaşları, bir üst öğrenime geçmek için, denklik belgesi almak zorundadır. Ancak yüksek lisans ya da doktora başvurusunda bulunacak yabancı uyruklu kişilerin, sağlık alanları dışında, denklik başvurusu yapmalarına gerek yoktur. Bu kişiler yalnızca okul tanıma yazısı olarak bir üst öğrenime başvurma hakkına sahip olmaktadır. Burada yabancı öğrencilerin ülkemize çekilmesi bakımından pozitif bir ayrımcılık yapıldığı, Türk vatandaşları için ise Türkiye'deki üniversiteye giriş sınavlarını atlamak ve kolay yoldan bir üst öğrenime erişmek isteyenleri engellemeye dönük olarak denklik şartı getirildiği değerlendirilmektedir. Her ne olursa olsun böyle bir uygulamanın sorun teşkil ettiği değerlendirilmektedir. Öte yandan yabancı, ülkemizde çalışmak istediğinde, çalışacağı mesleğin kanunla düzenlenmiş bir meslek olması durumunda denklik belgesi almak zorundadır.

Türkiye'de YÖK'ün yetki ve görevleri bakımından tanıma ve denklik kavramları birbirinden ayrılmaktadır. "Tanıma", yurt dışı bir yükseköğretim kurumunun akademik derece vermeye yetkili bir kurum ve ilgili yükseköğretim programının da akademik derece vermeye yetkili bir program olarak YÖK tarafından kabul edilmesi anlamına gelmektedir. "Denklik" kavramı ise yurt dışından alınan yükseköğrenim diplomalarının ülkemizdeki hangi akademik alan ve dereceye eş değer olduğunun belirlenmesi işlemidir. Ancak tanıma ve denklik arasında bağımlı bir ilişki mevcuttur. Bir diplomanın denkliğinin yapılabilmesi için öncelikli olarak diplomayı düzenleyen kurumun ve diplomada yer alan programın YÖK tarafından tanınması gerekmektedir. Kurum ve program tanınsa dahi, ülkemizdeki aynı isimle olan bir programa denk olmayabilmektedir. Nitekim özellikle alınan diplomaların doğrudan meslek icrasına imkân sağladığı tıp doktorluğu, mühendislik, öğretmenlik gibi alanlarda, pek çok ülke kendi ihtiyaçları doğrultusunda akademik ve mesleki yeterlikleri belirleme konularında farklı uygulamalara gidebilmektedir. Örneğin; Almanya'da tıp doktoru olabilmek için lisans eğitiminin sonrasında, Türkiye'den farklı olarak 3 adet devlet sınavı yapılmaktadır. Bu örnek üzerinden detaylandırmak gerekirse, Türkiye'den tıp doktorluğu lisans mezunu bir tıp doktoru, Almanya'ya giderek mesleğini icra etmek istediğinde, Almanya bakımından bu mesleği icra etmek için lisans mezunu olmak yeterli olmadığından, ek olarak Almanya tarafından yapılacak devlet sınavlarında başarı sağlanması

halinde mesleğe erişim imkânı bulunmaktadır.⁴³ Ancak Türkiye’de aynı kişi lisans diplomasını alması sonrasında ek bir sınav yükümlülüğü olmadan mesleğe erişim sağlayabilmektedir. Almanya’dan mezun bir tıp doktoru Türkiye’ye göç ederek mesleğini icra etmek istediğinde ise üniversiteden almış olduğu lisans diplomasının denkliği ve sonrasında tabipler odasına kayıt yükümlülüğü yeterli olabilmektedir. (Son yıllarda YÖK bu durumun önüne geçebilmek için görev alanına girmese de bir dizi düzenleme hayata geçirmiştir.⁴⁴) Bu anlamda denklik ile hem mesleğe erişim sağlanmakta (diploma denkliği sonrası sağlık bakanlığının tescili şartıyla) hem de akademik tanıma gerçekleştirilmektedir. Mesleğe erişim için Almanya tarafından düzenlenen devlet sınavı sertifikaları akademik tanımanın konusu değildir. Bu sertifikalar esasen YÖK’ün görev ve yetki alanına da girmemektedir. YÖK, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yalnızca yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından alınmış ön lisans, lisans ve lisansüstü diplomaların denklik işlemleri ile yetkilendirilmiştir. Almanya’dan alınmış olan devlet sınavları bir yükseköğretim diploması olmadığından tanıma ve denklik işlemlerinde değerlendirilmemelidir. Dahası, bazı ülkelerde bir üst öğrenimi tamamlamadan o mesleği icra etmek mümkün olmamaktadır. Konuya dair bir başka çarpıcı örnek ise Avusturya’daki mimarlık mesleğidir. Avusturya’da imza yetkisi sahibi bir mimar olarak mesleki faaliyette bulunabilmek için 5 yıllık (3 yıl lisans ve 2 yıl yüksek lisans) üniversite eğitiminin tamamlanması gerekmektedir. Ardından tamamlanan eğitim sonrasında 3 yıllık bir staj dönemi sonrasında sınavda başarılı olunması halinde mesleğe erişim sağlanabilmektedir.⁴⁵ Türkiye’de ise üniversitelerin 4 yıllık mimarlık programlarından mezun olunması halinde mesleğe erişim sağlanabilmektedir. Bu anlamda Türkiye’de lisans diploması doğrudan meslek icrasına imkân ve yetki vermektedir.

Tüm bu farklılıklar Türkiye’de akademik tanıma-mesleki tanıma ayrımlarının yapılamamasına, tanıma ve denklik kavramlarının iç içe geçmesine sebep olmakta ve tanıma uygulamaları bakımından YÖK’ü karmaşık bir süreçle karşı karşıya bırakmaktadır.

⁴³ **Almanya’da Tıp Doktoru Nasıl Olunur**, <https://www.deutschland.de/en/topic/knowledge/how-to-become-a-medical-doctor-in-germany> (Erişim tarihi 11.11.2020)

⁴⁴ **Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı**, Tanıma ve Denklik Hizmetleri Daire Başkanlığı, Ankara, 2018.

⁴⁵ <https://www.ace-cae.eu/architects-in-europe/austria/> (Erişim tarihi: 16.11.2020)

1.3.3. Gerçeklik Doğrulama

Yurt dışından edinilen belgelerde karşılaşılan en önemli sorun sahteciliktir. Bir belgenin yurt dışında verilir verilmediğine ilişkin bir kontrol mekanizması gerekmektedir. Tanıma ve denklik kavramlarıyla benzerliği olmamakla birlikte, özellikle düzenlenmemiş meslekler söz konusu olduğunda, işverenler açısından yurt dışında edinilmiş yeterliliklerin sahte olup olmadığının kontrolü yönlendirici olabilmektedir.

Özellikle akademik ve mesleki tanıma anlamında yurt dışından edinilmiş mesleki yeterlilik belgelerinin sahte olup olmadığının kontrolü büyük önem arz etmektedir.

Yurt dışından alınan bir belgenin varış ülkesinde sunulduğu yetkili makam tarafından gerçekliğinin (sahte veya hileli olmadıklarının) kontrolü yöntemi gerçeklik doğrulama olarak ifade edilmektedir.⁴⁶ Ülkemizde yurt dışından alınan yükseköğretim diplomaları için bu yöntem, diploma teyit işlemleri olarak adlandırılmaktadır.⁴⁷ YÖK tarafından, yurt dışında bulunan yükseköğretim kurumlarındaki öğrenimin doğruluğunu teyit etmek için Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla ilgili kurumlarla diploma teyit yazışması yapılmakta ve diplomanın gerçek olup olmadığı bilgisi alınmaktadır.

Benzer bir süreç MYK tarafından yurt dışından alınan mesleki yeterlilik belgeleri için işletilmektedir. Belgenin gerçekliğinin doğrulanmasına yönelik olarak ilgili ülkedeki yetkili otoritelerden belgenin gerçekliğinin teyit edilmesi sağlanmaktadır.

Bir belgenin gerçekliğinin doğrulanması, denklik veya tanıma anlamına gelmemektedir. Ancak gerçeklik doğrulama müessesesi, yabancıların Türkiye işgücü piyasasına girişinde, edinmiş oldukları mesleki yeterliliklerin sahte olup olmadığının kontrolü açısından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda UİGM tarafından çalışma izni süreçlerinde de dikkatle ele alınması gereken bir süreç olduğu değerlendirilmektedir.

⁴⁶ **Yükseköğretim Kurumları için Avrupa Tanıma Kılavuzu**, Çev. Özkale Lerzan, Özcan Metehan, s. 37., <https://turquas.yok.gov.tr/Documents/EAR%20Manual-Turkey-Turquas-2019.pdf> (Erişim tarihi: 17.08.2020)

⁴⁷ <https://denklik.yok.gov.tr/diploma-denklik-surecleri> (Erişim tarihi: 17.08.2020)

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSLARARASI VE ULUSAL ALANDAKİ YERİ

Mesleki yeterliliklerin tanınması bakımından ülkeler arasında farklı uygulama bulunmaktadır. Bu farklılıkları gidermek adına ülkeler, ikili ve bölgesel anlaşmalar yaparak mesleki yeterliliklerin tanınması rejimlerini standart hale getirmeye çalışmaktadır. Küresel anlamda ise doğrudan mesleki yeterliliklerin tanınması olmasa bile akademik yeterliliklerin tanınmasına yönelik sözleşmeler bulunmaktadır. Bu bölümde, mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin uluslararası alandaki yeri ile ulusal alandaki yeri açıklanacaktır.

2.1. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSLARARASI ALANDAKİ YERİ

Mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik doğrudan hükümlerin yer aldığı evrensel bir sözleşme bulunmamaktadır. Ancak mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik ikili ve bölgesel düzenlemeler mevcuttur. Bölgesel olarak doğrudan mesleki yeterliliklerin tanınması ile ilgili en kapsayıcı düzenleme AB müktesebatında karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu bile üye ülkeler arasında tartışılmakta olan ve uygulama bakımından henüz olgunlaşmamış bir yapıdır. Doğrudan mesleki tanıma ile ilgili olmamakla beraber, düzenlenmiş mesleklerin önemli bir kısmında belirleyici olan yükseköğretim belgelerinin akademik olarak tanınmasına yönelik olarak en kapsamlı belge, UNESCO'nun öncülük ettiği 25 Aralık 2019'da imzalanan Yükseköğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme'dir. Esasen Sözleşme, Avrupa Konseyi nezdinde bölgesel bir sözleşme olan "Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme" (Lizbon Tanıma Sözleşmesi) hükümlerinden hareketle hazırlanmıştır. Bu anlamda birçok madde bire bir aynıdır. Dolayısıyla bu tez bakımından Küresel sözleşme incelenmeyecek onun yerine Lizbon Tanıma Sözleşmesi incelenecektir.

Mesleki yeterliliklerin tanınması süreci eğitim ve çalışma hakkı ile ilişkili bir kavramdır. Kişinin daha önce menşe ülkesinde almış olduğu eğitimin hedef ülkede tanınması bakımından öncelikle uluslararası sözleşmelerde yer alan eğitim hakkı ve eğitimin

sonucunda hedef ülkede çalışma hayatına dâhil olma çabası üzerinden çalışma hakkı bağlantılı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Temel İnsan Hakları Belgelerinde Yeri

10 Aralık 1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesine göre, “herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma, eşit iş için eşit ücret ve sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı” bulunmaktadır.⁴⁸ Beynamede çalışma hakkının asgari temelleri belirlenerek, insan onurunun korunması ve örtülü olarak temel insan haklarına erişimin asgari düzeyde sağlanması amaçlanmaktadır. Beynamede eğitim hakkı düzenlenerek, herkesin en azından temel eğitim hakkının bulunduğu ifade edilmektedir.⁴⁹

Çalışma hakkına ilişkin bir diğer belge ise “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme⁵⁰”dir. Evrensel Beyannamenin düzenlemelerine ek olarak bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için teknik ve mesleki rehberlik, eğitim programları ile ekonomik, sosyal ve kültürel gelişime yönelik tedbirler alınması gerektiğine değinilmiştir.⁵¹

Avrupa Sosyal şartında ise çalışma hakkı çok daha kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve çalışma hakkının somutlaştırılması, iyileştirilmesi, kullanılması ve güvence mekanizmaları ile ilgili maddelere yer verilmiştir.⁵²

Sınırlı bir grup için geçerli olsa da özellikle mülteciler bakımından mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik bazı uluslararası düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi Cenevre Sözleşmesidir⁵³. Cenevre sözleşmesinin 19. maddesine göre her taraf devlet, ülkesinde yasal olarak ikamet eden ve bu devletin yetkili makamlarınca tanınan diplomalara sahip olup bir ihtisas mesleğini icra etmek isteyen mültecilere, mümkün olduğu kadar müsait ve her halde aynı şartlar içindeki tüm yabancılara sağlanandan daha az müsait olmayan şekilde muamele uygulamakla yükümlüdür. Cenevre Sözleşmesinde geçen ifadeye

⁴⁸ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, R. G. 27.05.1949-7217.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Onaylanması Hakkında Karar, R. G. 11.08.2003-25196.

⁵¹ Ibid.

⁵² <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim tarihi: 16.08.2020)

⁵³ Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme, Cenevre, 1951.

baktığımızda mülteciler bakımından “devletin yetkili makamlarınca tanınan diplomalara sahip” olmak şartıyla, mesleğe erişimin önünün en az yabancılara sağlanan haklar kadar açılması hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla “diplomanın tanınması” ihtisas mesleğini icra etmek isteyen mülteciler bakımından bir ön koşuldur.

Mesleki yeterliliklerin tanınması bakımından temel insan hakları belgelerinde doğrudan bir hükmün yer aldığı “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme⁵⁴” oldukça önemlidir. Sözleşmenin 52. maddesine göre istihdam devleti (göç edilmek istenen devlet) ülkesi sınırları dışında kazanılmış mesleki yeterliliklerinin tanınması ile ilgili mevzuatı çerçevesinde, gelir getirici faaliyetlerin serbestçe seçilmesini kısıtlayabilmektedir. Ancak, ilgili Taraf Devletler bu mesleki yeterliliklerin tanınması hususunda gerekli çabayı göstermekle yükümlü tutulmuştur.

Eğitim hakkı kapsamında temel eğitim herkes için zorunlu kabul edilmekle birlikte özellikle yükseköğretime erişim konusu devletlerin kendi imkân ve takdirlerine bırakılmıştır.

Ancak temel insan hakları belgelerindeki hükümlerden hareketle, devletlerin yabancıların mesleki yeterlilikler bakımından hangi mesleğe erişip erişemeyeceğini sınırlayabileceği, ancak mesleki yeterliliğin tanınmasına yönelik eşit ve adil mekanizmalar geliştirmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

2.1.2. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Avrupa Konseyindeki Yeri

Avrupa Konseyi⁵⁵, UNESCO’yla birlikte Avrupa Bölgesindeki yükseköğretim ile ilgili diploma ve derecelerin tanınması için 11 Nisan 1997 tarihinde "Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme"yi hazırlamıştır. Sözleşme, literatürde “Lizbon Tanıma Sözleşmesi” olarak anılmaktadır ve bu çalışmada da bu isimle anılacaktır. Yükseköğretim ile ilgili yeterliliklerin tanınması bakımından ülkemizin de taraf

⁵⁴ **Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun**, R. G. 09.05.2001-24397.

⁵⁵ 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi, bugün 47 devletten oluşmaktadır. Söz konusu devletlerin 27 si aynı zamanda Avrupa Birliği üyesidir. Avrupa Konseyi’ne üye olabilmek için Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) ilgili devletlerce imzalanması şartı aranmaktadır.

olduğu Lizbon Tanıma Sözleşmesi kurduğu tamamlayıcı mekanizmalar sayesinde akademik tanıma konusunda bağlayıcı en temel belge niteliğini taşımaktadır.

Avrupa Bölgesi'nde bir başka ülkeden alınmış olan diploma, derece ve öğrenim sürelerinin tanınmasına ilişkin usulleri belirleyen ve hukuksal bağlayıcılığı olan bir belgedir. Sözleşme, "yabancı diplomaların" ev sahibi ülkenin "eğitim sistemi ve/veya iş dünyasındaki" gerçek yerinin belirlenmesine yöneliktir. Bu kapsamda, sözleşme sadece yükseköğretim değil, yükseköğretime giriş sağlayan ortaöğretim derecelerini de kapsamaktadır.⁵⁶

Lizbon Tanıma Sözleşmesinin giriş kısmında bu çalışma açısından önem arz eden bir ifade yer almaktadır. Buna göre devletler; "*Belgelerin adil bir şekilde tanınmasının eğitim hakkının temel bir öğesi ve toplumun bir sorumluluğu olduğuna inanarak*" anlaşmaya taraf olacaktır. Sözleşmeye göre bir tanıma kararı, yükseköğretim belgesi tarafından belgelenen bilgi ve beceri esasına dayanıyorsa, tanımanın istendiği belge ile tanımanın istendiği tarafça bu belgeye karşılık gelen diploma arasında önemli bir farklılık görülmediği durumda, diğer ülkede verilmiş yükseköğretim belgelerini tanıyacaktır.

Bir ülkede düzenlenen bir yükseköğretim belgesinin diğer bir ülkede tanınmasıyla aşağıda belirtilen sonuçlardan biri ya da her ikisinin birden gerçekleşeceği belirtilmiştir:

- i. Tanınmanın istendiği ülkedeki belge sahipleriyle aynı koşullarda, ilgili sınavları da içeren ileri düzey yükseköğretim çalışmalarına ve/veya doktora hazırlıklarına kabul edilme;
- ii. Tanınmanın istendiği ülkenin yasa ve düzenlemelerine veya yargı yetkisine tabi olarak, bir akademik unvanı kullanma.

Bunlara ek olarak, tanımanın, tanımanın istendiği ülkenin yasa ve düzenlemelerine veya yargı yetkisine tabi olmak kaydıyla, işgücü piyasasına girmeyi kolaylaştırabileceği düzenlenmiştir.

⁵⁶**Derece ve Öğrenim Sürelerinin Tanınması,**

<https://uluslararasi.yok.gov.tr/uluslararasilasma/bologna/bologna-s%C3%BCreci-ana-faaliyet- alanlar%C4%B1/diploma-ve-derecelerin- taninmasi#:~:text=Tam%20ad%C4%B1%2C%20%22Avrupa%20B%C3%B6lgesinde%20Y%C3%BCsek %C3%B6%C4%9Fretimle,hukuksal%20ba%C4%9Flay%C4%B1c%C4%B1%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20olan%20bir%20belgedir.>

(Erişim tarihi: 16.08.2020)

Söz konusu maddeden anlaşılacağı üzere tanıma sürecinin işgücü piyasasına girmeyi kolaylaştırabileceği ancak işgücü piyasasına erişim sağlamak ile ilgili zorunlu bir kabulün bulunmadığı görülmektedir. Sözleşme mesleki tanımayı kapsam dışı bırakarak ülkelere bir alan bırakmıştır. Mesleki tanıma gündeme geldiğinde otomatik bir tanıma yapılmayacağı açıktır. Her ülke işgücü piyasasına erişim ile ilgili kendi düzenlemelerini yapma hakkına sahiptir.

Türkiye, Sözleşmeyi 01/12/2004 tarihinde imzalamış ve Sözleşme 23.02.2006 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.⁵⁷ Bu tarihten sonra Türkiye iç mevzuatını uyumlaştırmak adına 11/5/2007 tarihli ve 26519 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliğini yürürlüğe koymuştur. Bu tarihten sonra pek çok kez değişen yönetmelik en son 5/12/2017 tarihli ve 30261 sayılı Resmî Gazete'de Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği adıyla yayımlanarak güncellenmiştir.

2.1.3. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinin Avrupa Birliğindeki Yeri

Avrupa Birliği Antlaşmasının⁵⁸ “*Kişilerin, Hizmetleri ve Sermayenin Serbest Dolaşımı*” başlıklı bölümünde, AB vatandaşlarının sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerini kullanmak üzere üye ülkelerde serbest dolaşım hakkına sahip olacağı ifade edilmektedir. Bu hareket özgürlüğü, bir çalışan olarak veya kendi hesabına çalışanlar için iş yapma hakkının yanı sıra gençlerin, öğrencilerin AB ülkelerinde eğitim görme hakkı sağlar. Hareket özgürlüğü hakkının kullanılması, genellikle başka bir Avrupa ülkesinde elde edilen yeterliliklerin mesleki veya akademik olarak tanınması şeklinde gerçekleşmektedir.⁵⁹

Bu başlık altında Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Devlet ve Hükümet Konseyi gibi AB organları tarafından yapılan düzenlemeler ele alınacaktır.

⁵⁷ Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme, R. G. 28.02.2006-26094.

⁵⁸ Avrupa Birliği Antlaşması, <https://ab.gov.tr/45999.html> (Erişim tarihi: 30.10.2020)

⁵⁹ AB’de Yeterliliklerin Tanınması, <https://www.france-education-international.fr/en/enic-naric-france/recognition-of-qualifications-in-the-european-union#3> (Erişim tarihi: 18.09.2020)

2.1.3.1. Mesleki ve Akademik Tanıma

Mesleki tanıma, ilgili mesleğin ev sahibi devlette uygulanıp uygulanmadığına bağlı olarak farklılık göstermekte olup herhangi bir ulusal düzenleme gerektirmemektedir. AB müktesebatı, esas olarak tıbbi veya yardımcı hekimlik hizmeti sektörlerinde, çeşitli mesleklere yönelik sektörel direktiflerin uygulanmasıyla birlikte, yeterliliklerin otomatik olarak tanınmasını sağlamaktadır. Diğer düzenlenmiş meslekler için, Avrupa Devlet ve Hükümet Konseyi 89/48 CEE ve 92/51 CEE olmak üzere iki direktif kabul etmiştir. Bu direktifler, tam yetkili kişilerin, başka bir üye devlette düzenlenmiş mesleği icra etmek için kendi ülkelerinde elde ettikleri mesleki niteliklerin tanınmasını sağlamaktadır. Ancak, bu iki direktif, yeterliliklerin otomatik olarak tanınması için bir sistem oluşturmamaktadır. Her üye devletin sınırlı sayıda düzenlenmiş meslekleri mevcuttur. Bu meslekler ve erişim usulleri ile ilgili bilgiler iletişim noktalarından ve direktiflerin uygulanmasına ilişkin bilgilerden elde edilebilmektedir.⁶⁰

Söz konusu meslek ev sahibi ülkede düzenlenmemişse, yeterliliklerin ve mesleki standartların onaylanması işverenin görevidir. Bununla birlikte, bireyler mesleki yeterliliklerini gerçek değerleriyle tanımada zorluklarla karşılaşabilmekte ve yeterliliklerine uygun profesyonel bir iş bulmakta zorlanabilmektedir. Bu durumda ev sahibi ülkedeki bilgi merkezlerine başvurarak akademik tanıma talebinde bulunabilmektedirler.

Akademik tanıma; bir gencin veya öğrencinin, bireysel olarak veya hareketlilik için organize edilmiş bir programın parçası olarak, başka bir üye devlette bir eğitim kursunu üstlenmesini veya sürdürmesini sağlar. Akademik olarak yeterliliklerin tanınması, Avrupa Topluluğu Ders Kredi Transfer Sistemi'ne göre belirlenir. Çoğu Avrupa ülkesi, ileri eğitim kurumları kabul kriterlerinin belirlenmesinde ve karar verme konularında özerktir. Bazı ülkelerde (Belçika, Finlandiya, Lüksemburg, İspanya ve Yunanistan vb.) yükseköğretim programlarına kabul için yetkili bakanlığın onayı gerekmektedir.⁶¹

AB tanıma prosedürleri konusunda bilgilendirici ve yönlendirici olabilmek adına “Bilgi Merkezleri” ağı oluşturmuştur. Bu merkezler, ilgili ülkelerde tanıma prosedürlerinin tüm yönleri hakkında öğrenme hareketliliğini yapan bireyler için yararlı bilgiler sağlamayı

⁶⁰AB’de Yeterliliklerin Tanınması, <https://www.france-education-international.fr/en/enic-naric-france/recognition-of-qualifications-in-the-european-union#3> (Erişim tarihi: 18.09.2020)

⁶¹ <http://www.ciep.fr> (Erişim tarihi: 14.10.2020)

amaçlamaktadır. Bu bilgi merkezleri, akademik ve profesyonel tanıma hakkında bilgi edinileceği gibi ayrıca düzenlenmiş mesleklerin hangileri olduğu konusunda hizmet veren iletişim noktalarıdır.⁶²

2.1.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği müktesebatında, yeterliliklerin tanınmasına ilişkin Avrupa Devlet ve Hükümet Konseyi tarafından kabul edilen 89/48 AET ve 92/51 AET sayılı iki Direktif, “İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi” kapsamında ise Avrupa Devlet ve Hükümet Konseyi ve Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen 2005/36/AT ve 2013/55/AT sayılı iki direktifler mevcuttur. 89/48 AET sayılı Direktif ile en az üç yıllık eğitim ve öğretimin tamamlanması üzerine verilen yükseköğrenim diplomalarının tanınması için genel bir sistem oluşturulmaya çalışılmıştır. 92/51/AT sayılı Direktif ile üç yıldan az süreli bir eğitimle elde edilen mesleki niteliklerin tanınması düzenlenmiştir.

Bu direktifler, mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik birtakım düzenlemeler getirmektedir. En güncel direktifler olan 2005/36/AT sayılı direktif ile 2013/55/AT sayılı direktifler bu tez bakımından temel teşkil etmektedir. Bu direktifler ile üye devletler arasında mesleki yeterliliklerin tanınması prosedürlerini kolaylaştırıcı birçok düzenleme ön görülmektedir.

2.1.3.2.1. 2005/36/AT Sayılı Direktif

Direktif, kendi ülkesinde düzenlenmiş bir mesleğe girme hakkını ve bu mesleğin icrasını belirli mesleki yeterliliklere sahip olunması şartına bağlayan bir üye devletin diğer üye devletlerin birinde veya birkaçında kazanılmış olan mesleki yeterlilikleri tanınmasını ve söz konusu yeterliliklere sahip olan kişilerin o üye devlette de aynı mesleğe girme hakkını ve bu mesleği icra edebilmesini düzenleyecek kuralları belirlemektedir. Direktif, başka bir üye devlette icra edilen düzenlenmiş bir mesleğe kısmi giriş ve mesleki stajların tanınması ile ilgili kuralları da belirlemektedir.⁶³

2005/36/AT sayılı Direktif bir üye ülkede mesleğini icra etmek için tam yeterliliği haiz ve başka bir üye ülkede aynı mesleği icra etmek isteyen kişilere yönelik kolaylaştırıcı

⁶² <http://www.ciep.fr> (Erişim tarihi: 14.10.2020)

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> (Erişim tarihi: 01.11.2020)

düzenlemeler içermektedir. Eğitim amaçlı olarak başka bir ülkeye göç etmek isteyen kişiler Direktif kapsamında değildir.

2005/36/AT sayılı Direktif 27 AB Ülkesi ve İzlanda, Norveç ve Lihtenştayn vatandaşlarına uygulanmaktadır. Direktif ayrıca serbest dolaşım hakkı bulunan bir AB vatandaşının aile ferdi olan üçüncü ülke vatandaşlarına da uygulanmaktadır.

Direktif, uyumlaştırılmış asgari eğitim gereksinimleri temelinde sınırlı sayıda meslek için otomatik tanıma yapılmasını öngörmektedir. Bu meslekler; doktor, genel bakımdan sorumlu hemşire, diş hekimi, veteriner hekim, ebe, eczacı ve mimarlardır. Bu meslekler için diploma bir üye ülkeden alınmışsa, bu diploma her zaman üye ülke diploması olarak sayılmaktadır. Bu kural otomatik tanıma sistemi olarak adlandırılmaktadır. Otomatik tanıma, sadece yeterliliklerin direktifin gerektirdiği asgari standartlar ile uyumlu olup olmadığını kontrol edilebilmesi anlamına gelmektedir.

Başka bir AB ülkesinde otomatik tanıma sisteminde yer alan mesleklerde çalışmak isteyen diğer üye devlet vatandaşları, o ülkedeki mesleği düzenleyen otoriteye yeterliliklerinin tanınması için başvurmalıdır. Otomatik tanıma sisteminden yararlanabilmek için, 2005/36/AT sayılı Direktif kapsamındaki asgari eğitim şartlarına uygun bir diploma ve bu direktifin ekinde listelenen diğer sertifikaların alınmış olması gerekmektedir. Sadece akademik bir diploma alınmış olması tek başına yeterli görülmemektedir. Mesleği düzenleyen yetkili otorite, başvuruyu aldıktan sonra bir ay içinde değerlendirmeli ve başvuruyu işleme koymak için gerekli ancak eksik belgeleri istemelidir. Mesleği düzenleyen otorite başvuruyu üç ay içinde (otomatik olmayan tanıma alanına giren belirli durumlar için dört ay) değerlendirmeli ve tanımaya ilişkin kararını vermelidir. Otomatik tanıma sistemi yabancının yurt dışından edinilmiş diplomasının başka ülkede doğrudan geçerli olması anlamına gelmemekte, yalnızca başka ülke tarafından tanıma sırasında herhangi bir ek yükümlülük (sınav, staj vb.) kararı alınamamasını sağlamaktadır.

İlke olarak her üye devlet, başka bir üye devlette kazanılmamış mesleki yeterliliklere sahip olduğunu kanıtlayan üye devlet vatandaşlarına, düzenlenmiş bir mesleği kendi kurallarına göre kendi ülkesinde icra etme izni vermek zorundadır. Bazı meslekler ile ilgili olarak ilk tanımda belirlenen asgari eğitim koşulları gözetilmektedir.

Mesleki yeterliliğini 3. ülkede alan bir kişi düzenlenmiş mesleği bir AB üyesi ülkede en az (3) yıl süre ile icra ettiği takdirde, direktif hükümlerine göre göç ettiği üye devlet söz konusu kişiye düzenlenmiş mesleği icra etme izni vermek mecburiyetindedir.

Direktif ile mesleki yeterliliğin kısmi olarak tanınmasına yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre mesleğin faaliyet alanları arasındaki fark, meslek sahibinin eksikliklerini telafi etmek için tam bir eğitim ve öğretim programından geçmesini gerektirecek kadar genişse ve buna karşılık meslek sahibi hala mesleğini icra etme yönünde bir talepte bulunuyorsa, bu talep üzerine üye devlet bu özel koşullar çerçevesinde kısmi giriş hakkı tanınmak durumundadır. Mesleki deneyim, asgari eğitim temeli ve ortak eğitim çerçevesindeki tanımalarından yararlanan meslekler kısmi çalışmadan yararlanmamaktadır. Kısmi tanıma, uygulamada AB üyesi ülkeler arasında tartışmalara konu olmuş ve neredeyse hiç uygulanmamıştır.

2005/36/AT sayılı Direktif ile mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinde belge asıllarının istenmesi yasaklanmıştır. Bu kapsamda yalnızca onaylı örnekler talep edilebilmektedir.

Direktifte, başvuru sonrasında hizmet sunma hakkının tanınması, tanınmaması veya ilave tedbirler almaya ilişkin kararın, başvurunun ve destekleyici belgelerin alınmasından sonraki bir ay içinde verilmesi düzenlenmiştir. Eğer dosyanın değerlendirilmesinde herhangi bir sorun ortaya çıkarsa, söz konusu karar, başvurunun ve destekleyici belgelerin alınmasından dört ay sonra verilmelidir. Süreler sınırlandırılmakla kalmamış üye devletlerin sürelere harfiyen uymasını sağlamaya yönelik olarak çok radikal düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre; eğer hizmet sunma serbestisine ilişkin Direktifte yer alan kurallardan faydalanmak için gerekli şartlar sağlanmışsa ve yetkili makam başvuruya gerekli sürede cevap vermemişse, bu süre dolduktan sonra yabancı ev sahibi üye ülke sınırları içinde hizmet sunulabilmektedir.

Son olarak 2005/36/AT sayılı Direktif kapsamında Tek Temas Noktası kurulması öngörülmüştür. Her ülke, Direktife uygun olarak kendi ülkesindeki eğitim ve mesleki yeterlilikler hakkında bilgi sağlayan bir bilgi merkezi oluşturmak zorundadır.

Direktif hükümleri ile getirilen tek temas noktası kurulması uygulamasına üye devletlerin büyük oranda uyduğu ve bilgi merkezlerini oluşturduğu görülmektedir. Aynı

zamanda otomatik tanımaya tabi mesleklerde de eğitim gereksinimleri ile başvuru yöntemlerini büyük oranda uyumlaştırdıkları görülmektedir. Ancak direktif hükümleri oldukça teknik ve karmaşık olduğundan ülkelerin sistematik olarak tüm gereklilikleri yerine getirmeleri zaman almaktadır. Bazı mesleklere erişim her üye devlet tarafından çok farklı şekillerde düzenlenebilmektedir. Bu durum direktifin uygulanmasında zaman zaman ihtilafa sebep olabilmektedir.

Bazı mesleklere ilişkin özel direktifler mevcuttur. Örneğin; 2006/43/AT sayılı Direktif kapsamında yer alan resmi denetçiler, 2002/92/AT sayılı Direktif kapsamında yer alan sigorta aracıları ya da 77/249/AT ve 98/5/AT sayılı Direktifler kapsamında yer alan, avukatlar, ulaştırma sektöründeki bazı meslekler ve ticari mümessillik özel direktiflerle düzenlenmiştir. Özel direktifler kapsamında olmayan düzenlenmiş tüm mesleklere 2005/36/AT sayılı Direktif uygulanmaktadır.

2.1.3.2.2. 2013/55/AT Sayılı Direktif

2013/55/AT sayılı direktif 2005/36/AT sayılı direktifin bazı hükümlerinde değişiklikler getirmekte ve bazı yeni uygulamaları içermektedir.

Bu yeni uygulamalardan ilki ve en önemlisi Avrupa Meslek Kartının (AMK) oluşturulmasıdır. AMK, fiziki bir kart şeklini almayacak olan, kart sahibinin niteliklerinin tanınmasını basitleştirilmiş ve hızlandırılmış bir şekilde elde etmesini sağlayacak elektronik bir sertifika olacaktır.

İkincisi otomatik tanımadan yararlanan meslekler için uyumlaştırılmış asgari eğitim gereksinimlerinin güncellenmesidir. Direktifte, örneğin, doktorlar için temel tıp eğitiminin en az 5 yıl ve 5.500 eğitim saati şeklinde olabileceği belirtilmiştir. 2005/36/AT sayılı direktifte ise tıp eğitimi için asgari 6 yıl şartı bulunmaktadır.⁶⁴

Üçüncüsü, ortak eğitim çerçevelerinin getirilmesiyle, daha fazla mesleki yeterliğin hâlihazırda 2005/36/AT sayılı Direktifte mevcut olan otomatik tanıma sistemi kapsamına alınmasının önü açılmıştır. Bu kapsamda, AB üyesi devletlerin en az üçte birinde belirli bir mesleğe erişim düzenlenmişse, ortak bir eğitim çerçevesi veya testi oluşturulabileceği

⁶⁴<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055> (Erişim tarihi: 13.10.2020)

düzenlenmiştir. Bu tür eğitim çerçeveleri veya testler kapsamında elde edilen yeterlilikler, daha sonra tüm katılımcı üye devletlerde otomatik olarak kapsamına alınacaktır.

Dördüncüsü, stajların tanınmasına yönelik getirilen uygulamadır. Düzenlenmiş mesleklere erişmek isteyen yabancıların, stajın bir kısmını veya tamamını başka bir AB üyesi devlette yapabileceği düzenlenmiştir. Bu durum, mesleğe erişimin bir staj dönemini zorunlu kıldığı (Türkiye’de avukatlık) mesleklerde, mesleki yeterliliklerin tanınması ve mesleğe giriş için oldukça önemlidir.

Beşincisi, 2005/36/AT sayılı Direktif meslek icra edecek yabancıların gerekli dil bilgisine sahip olması gerektiğini belirtiyordu. Ancak uygulamada, tanıma sürecinde dil testinin hangi aşamada yapılması gerektiği, dil testinin hangi kurum tarafından yapılacağı, maliyetini kimin üstlendiği ve dava durumunda kimin sorumlu olduğu gibi konular netleştirilmemiştir. Yeni direktif, bu hususları açıklığa kavuşturmuştur. Bu doğrultuda, mesleki tanıma sağlandıktan sonra bir dil testi uygulayabileceği ve gelecekteki her işverenin dil yeterliliğini tekrar test etmesi gerekebileceği düzenlenmiştir. Bu anlamda 2013 Direktifi, dil gerekliliklerini zorlaştırmıştır. Prensipte ev sahibi ülkenin makamlarına; hasta güvenliği ile ilgili meslekleri icra etmek isteyen başvuru sahiplerine dil sınavları ve kontrolleri yapabilme hakkı tanımaktadır. Dil sınavı mesleğin icra edilmek istendiği ülkede iki resmi dil mevcutsa tek bir dilin bilinmesiyle sınırlandırılmaktadır.⁶⁵

Altıncısı, alarm mekanizmasıdır. 2013/55/AT sayılı Direktif yalnızca mesleğini icra edecek kişilerin serbest dolaşımını geliştirmeyi amaçlamamaktadır. Aynı zamanda eğitim ve sağlık alanındaki meslekler için bir uyarı mekanizması aracılığıyla hastaların ve tüketicilerin korunmasını güçlendirmeyi de amaçlamaktadır. Daha somut bir ifadeyle alarm mekanizması, mesleki yeterliliğin edinildiği ülkenin yetkili makamının İç Pazar Bilgi sistemi (IMI) aracılığıyla, geçici veya kalıcı olarak mesleki faaliyeti gerçekleştirme yasaklanan veya tahrif edilmiş belgeleri kullanan kişiler hakkında, diğer tüm üye devletlerin yetkili makamlarını bilgilendirmesidir. Bu uygulamanın kavramsal çerçevede açıklanan “gerçeklik doğrulama” süreçlerini kolaylaştırmayı amaçladığı değerlendirilmektedir.

⁶⁵Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına ilişkin 2005/36/AT direktifinde yapılan değişiklikleri içeren 2013/55/AT direktifine ilişkin Avrupa Üniversiteler Birliğinin Bilgi Notu, <https://eua.eu/resources/publications/879:eua-briefing-note-on-directive-2013-55-eu.-containing-the-amendments-to-directive-2005-36-ec-on-the-recognition-of-professional-qualifications.html> (19.11.2020)

Son olarak 2013/55/AT sayılı Direktifle birlikte mesleğe kısmi olarak erişim izni verilebilmesine yönelik düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte mesleki yeterliliğin edinildiği alandaki eksikliklerden kaynaklı olarak tam tanıma sağlanamayacak kişilere, kısmi tanıma yoluyla mesleki faaliyetin yalnızca belirli bir kısmını icra etme yetkisi verilebileceği belirtilmiştir. Örneğin; Almanya’da matematik-coğrafya öğretmenliği mezunu bir kişi, Hollanda’da mesleğini icra etmek istediğinde, Hollanda’da çift dalda öğretmenlik mesleği yapılamayacağından, yalnızca bir dal için öğretmenlik mesleğine giriş için izin verilebilecektir.

2.1.3.2.2.1. Avrupa Meslek Kartı

Düzenlenmiş mesleklerde mesleki yeterliliklerin tanınması için AMK kullanılarak tanınma başvurusunda bulunulabilmektedir. AMK, düzenlenmiş mesleğin başka bir AB ülkesinde tanınması için kullanabilecek elektronik bir prosedürdür. Sahtecilik veya güncelliğini yitirme riski nedeniyle fiziki bir kart şeklinde düzenlenmemektedir. Kart sahibinin yeterliliklerinin tanınmasını basitleştiren ve hızlandıran elektronik bir sertifikadır. Bu elektronik sertifika, IMI aracılığıyla yetkili ulusal makamlar arasında değiş tokuş edilebilmektedir. Mesleki yeterliliğin kazanıldığı ülkenin yetkili makamı, söz konusu meslekle ilgili gerekli bilgileri mesleğin icra edilmek istendiği ülkenin yetkili makamına IMI aracılığıyla iletmesi yoluyla idari yük ve maliyetler önemli ölçüde azaltılmaktadır. AMK, şimdilik yalnızca 5 meslekte uygulanabilmektedir. Bu meslekler; genel bakımdan sorumlu hemşireler, eczacılar, fizyoterapistler, dağ rehberleri ve emlakçılardır.⁶⁶

AMK’nın amacı meslek sahiplerinin serbest dolaşımının teşvik edilmesi, daha etkin ve şeffaf bir mesleki yeterlilik tanıma sisteminin güvence altına alınmasının mümkün kılınması, genel sistemdeki tanıma sürecinin basitleştirilmesi, geçici hareketlilik ile otomatik tanıma kapsamındaki tanımayı kolaylaştırmak, tanıma sürecini sadeleştirmek ve meslek sahipleri ile yetkili makamlara yararlanabilecekleri bürokratik kolaylık ile maliyet etkinliği sunmaktır.

Başvurular yeterliliğin alındığı ülkede yapılmaktadır. Yeterliliğin alındığı ülke yetkilileri, belgelerin geçerliliğini ve gerçekliğini doğrulamaktadır. Belgeler elektronik

⁶⁶ **Avrupa Meslek Kartı**, https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_en.htm (Erişim tarihi: 01.11.2020)

olarak sisteme yüklendiğinden AMK için tekrar belge yüklemeye gerek duyulmamaktadır. AMK'nın sağladığı en büyük avantaj, yeterliliğin alındığı ülke yetkilileri belirlenen süre içerisinde nihai bir karar vermezse tanıma otomatik olarak verilmektedir. Bu yolla üye ülkeler süresi içerisinde başvuruların değerlendirilmesine teşvik edilmektedir. Ancak başvurular için hem yeterliliğin alındığı ülke hem de göç edilmek istenen ülke tarafından ücret talep edilebilmektedir. AMK; uzun dönem ikamet edecekler için süresiz, geçici olarak hizmet sunacaklar için 18 ay, geçici olarak hizmet sağlanacak meslek halk sağlığı veya güvenliğiyle ilgiliyse (bir fizyoterapist veya bir dağ rehberi) 12 ay geçerli olmaktadır. AMK'nın sağladığı bir diğer kolaylık ise işverenler, mesleki kuruluşlar veya diğer ilgili taraflar tarafından sertifikadaki referans numarasını kullanarak geçerliliğinin çevrim içi olarak doğrulanabilmesidir.

2.2. MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI SÜREÇLERİNİN ULUSAL ALANDAKİ YERİ

Türkiye'de mesleki ve akademik eğitim belgelerin tanınması konusunda eğitim seviyelerine göre yetkilendirilmiş kurumlar MEB, MYK ve YÖK'tür. İlköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki seviyelerde edinilmiş belgelerin tanınması konusunda MEB, yükseköğretim belgelerinin tanınması konusunda YÖK, bunların dışında kalan belgelerde ise MYK yetkilendirilmiştir.

Mesleki tanıma ve akademik tanıma kavramları açıklanırken değinildiği üzere, Türkiye'de mesleki yeterliliklerin tanınması uygulamalarında mesleki tanıma ve akademik tanıma iç içe geçmiş durumdadır. Dolayısıyla doğrudan mesleki tanımadan bahsetmek mümkün değildir. Mesleki tanıma ile ilgili yeknesak bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Yukarıdaki bölümlerde değinildiği üzere kanunla düzenlenmiş mesleklerde mesleki tanıma makamı mesleki kuruluş, ilgili bakanlık vb. olabilmektedir. Ancak her ne kadar ilgili bakanlık veya mesleki kuruluş yetkili olsa da mesleğe erişim herhangi bir eğitim seviyesinde diploma gerektiriyorsa, bu durumda ikili bir tanıma süreci yürütülmektedir. Türkiye'de ne kadar düzenlenmiş meslek olduğu bilinmemekle birlikte, ülkemizde birçok mesleğe erişmek için en azından ustalık/kalfalık belgesi olması gerektiği gerçeği dikkate alındığında düzenlenmiş meslek sayısının oldukça fazla olacağı tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda

mesleki tanıma açısından her bir mesleği tez kapsamında inceleme imkânı bulunmadığından bu bölümde yalnızca MEB, MYK ve YÖK'ün rolü incelenecektir.

2.2.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Millî Eğitim Bakanlığının Rolü

MEB tarafından yurt dışındaki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından alınan belgelerin tanınması süreçleri “denklik” olarak ifade edilmektedir.

MEB'in görev alanı bakımından, yurt içinde milletlerarası ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki özel öğretim kurumları ve büyükelçiliklerce açılmış okullar ile yurt içi ve yurt dışındaki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından alınan belgelerin ülkemizde hangi sınıf, alan, dal veya bölüme eş değer olduğunun tespit edilme işlemi denklik olarak adlandırılmaktadır.⁶⁷

MEB tarafından, ilk olarak 5/3/2004 tarihli ve 25393 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Denklik Yönetmeliği ile yurt dışındaki ilköğretim veya orta öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin denklik işlemlerinin yapılmasına ilişkin iş ve işlemleri düzenlenmiştir. İlgili yönetmeliğin “Denklik İşlemini Yapacak Kurumlar ve Denklik İçin Başvuru” başlıklı 5. maddesi uyarınca denklik işlemi; yurt içinde il millî eğitim müdürlüklerince, yurt dışında ise eğitim müşavirlikleri ve eğitim ataşeliklerince yapılmakta, başvurular da bu kurumlara yapılmaktaydı.⁶⁸

MEB, 30 Mayıs 2019 tarih ve 30789 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Denklik Yönetmeliği” ile ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki belgelerin tanınması süreçlerini güncellemiş ve yeniden düzenlemiştir.

İlgili yönetmeliğe göre denklik başvurularının, karne, transkript, öğrenim belgesi, sertifika, ayrılma belgesi, süresi içinde sunulmuş geçici mezuniyet belgesi ve diploma gibi belgelerin asılları ile yapılması gerekmektedir. Söz konusu belgelerin asıllarının zayi olması veya bulunmaması hâlinde öğrencinin öğrenim gördüğü okul müdürlüğünden aldığı, aslına

⁶⁷ <https://edenklik.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 10.10.2020)

⁶⁸ Millî Eğitim Bakanlığı Denklik Yönetmeliği, R. G. 05.03.2004-25393

uygunluğu okul müdürlüğü tarafından onaylanmış, suret ve fotokopiler ile de yapılabilecektir.⁶⁹

MEB denklik başvuru süreçlerini 09/03/2020 tarihi itibarıyla 81 ilde nüfusu 250.000 ve üstü olan ilçelerde “e-denklik” adını verdiği çevrimiçi bir platforma taşımıştır. E-denklik sisteminde başvurular çevrimiçi olarak yapılmaktadır. Başvuru süreci sonrasında bir ön inceleme yapılmakta ve randevu için onay oluşturulmaktadır. Başvuru yapan kişi randevu tarihinde belge orijinalleriyle birlikte ilgili denklik merkezine başvurusunu yapmakta ve denklik merkezinde oluşturulan komisyon belgeleri incelemektedir. Bu aşamada gerektiğinde MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığından görüş istenebilmektedir. Son olarak denklik merkezi alınan görüşler ve inceleme neticesinde nihai olarak dosyayı karara bağlamaktadır. Denklik merkezi denklik verilmesi, ret ve seviye tespit sınavı yapılmasına yönelik karar alabilmektedir.⁷⁰

Ülkelerinde savaş, işgal veya ilhak koşulları bulunan ve savaş, afet ve/veya sığınma nedeniyle belgelerini ibraz edemeyenlere seviye tespit sınavı yapılmaktadır. Ancak ilkokul birinci ve dördüncü sınıflara alınacak öğrenciler için seviye tespit sınavı yapılmayacağı belirtilmiştir. Bu gruptaki öğrenciler için velisinin beyanı ve öğrencinin yaş grubu dikkate alınarak eğitim seviyesi belirlenmektedir.⁷¹

Son olarak bahse konu yönetmeliğin ekinde yer alan başvuru formunda denklik belgesinin nerede kullanılacağı sorusu yer almaktadır. Bu soru bu tez bakımından önem arz etmektedir. Zira söz konusu formda yer alan seçenekler arasında “iş başvurusu” da yer almaktadır. MEB’in bu seçeneklere belgeyi incelerken göz önünde bulundurmak ve/veya veri toplamak adına formda yer verdiği değerlendirilmektedir.

⁶⁹ Millî Eğitim Bakanlığı Denklik Yönetmeliği.

⁷⁰ <https://edenklik.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

⁷¹ Ibid.

2.2.2. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının Rolü

Yurt dışından alınan yükseköğrenim diplomalarının tanıma ve denklik işlemleri “Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği⁷²” hükümlerine ve bu Yönetmelik'e göre hazırlanan usul ve esaslara göre yapılmaktadır.

Yurt dışında diplomayı veren yükseköğretim kurumunun ve eğitim programının; öncelikle faaliyet gösterdiği ülke yetkili makamlarınca diploma vermeye yetkili bir kurum olarak tanınması, akreditasyon ya da kalite güvencesi kuruluşları tarafından akredite edilmiş olması ve YÖK tarafından da tanınması gerekmektedir.⁷³

YÖK tarafından tanınan bir yurt dışı yükseköğretim kurumundan alınan ön lisans, lisans veya yüksek lisans diplomalarının, ilgili eğitim düzeyindeki kazanımlar bakımından Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarınca verilen ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomalarına eşdeğerliğinin tespit edilmesi işlemi denklik olarak tanımlanmaktadır. Denklik işlemleri, yurt dışındaki yükseköğretim kuruluşunun YÖK tarafından tanınması halinde denkliği talep edilen yükseköğretim programının eğitim düzeyi, mezuniyet için gereken ulusal kredi ve/veya Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) toplamı, kazanılması gereken bilgi, beceri ve yetkinlik açısından Türk yükseköğretim programına eşdeğer olup olmadığı incelenerek yapılırken, Türk yükseköğretiminde aynı veya benzer bir program bulunmuyor ise eğitim düzeyi açısından Türk yükseköğretimine eşdeğer olup olmadığı incelenmek suretiyle yapılmaktadır.⁷⁴

YÖK tarafından diploma denklik başvuruları çevrimiçi olarak alınmaktadır. Başvurular ücretlidir. "Diploma tanıma ve denklik başvuruları" ve "denklik başvurularının yeniden incelenmesi" talepleri için 150 TL, “yükseköğretim kurumları tanıma” talepleri için 50 TL, “İşlemler Devam Ediyor” belgesi talepleri için (askerlik tecil işlemleri, iş başvuruları vb. için kullanılmak üzere) 50 TL, “bilgi veya belge talebi” içeren diğer konulardaki dilekçeler için 50 TL, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) üniversitelerine Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yerleştirilenlerin, Türkiye Cumhuriyeti

⁷² Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği.

⁷³ <https://denklik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

⁷⁴ Ibid.

ile KKTC arasındaki anlaşma kapsamında olduklarına dair belge talepleri için 50 TL ücret alınmaktadır. YÖK tarafından gerçekleştirilen başvuru aşamaları şunlardır:

i. Başvuru İşlemleri

- a. Ön Başvuru: Başvuru sahibi, e-Devlet veya YÖK-Denklik web sayfası üzerinden denklik ön başvurusunda bulunur.
- b. Başvuru ve Evrak Kontrolü: Yapılan ön başvurunun ardından başvuru sahibinin kendisi veya resmî vekâletnameye sahip vekili tarafından hazırlanan başvuru evrakı, Tanıma ve Denklik Hizmetleri Daire Başkanlığına getirilir, evrak sistem üzerinden birebir kontrol edilerek başvuru tamamlanır. Kontrolü tamamlanarak “görüldü” kaşesi vurulmak suretiyle belge asılları başvuru sahiplerine veya resmi vekâletnameye sahip vekiline verilir.
- c. Denklik Bilgi Yönetim Sistemi Kaydı: Başvuru sahibinin, denklik başvurusuna ilişkin her işlemi görebilmesi için dosya, Denklik Bilgi Yönetim Sistemi'ne (DBYS) kaydedilir.

ii. Ön İnceleme İşlemleri

- a. Diploma Teyit İşlemleri: Yurtdışında bulunan yükseköğretim kurumundaki öğrenimin doğruluğunu teyit etmek için Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla ilgili kurumlarla diploma teyit yazışması yapılır ve teyit bilgisinin gelmesi beklenir.
- b. Yurt Dışı Kalış Süresinin Hesaplanması: Yurtdışında öğrenim gördüğü ülkede öğrenim süresince yurt dışındaki kalış süresi, Emniyet Genel Müdürlüğünden temin edilen veriler esas alınarak hesaplanır.

iii. İnceleme İşlemleri

- a. Başvuru dosyası, içerik açısından şekli olarak öğrenime dair kredi/saat sayısı, eş değer alan/bölüm vb. incelenir.
- b. Bilim Alanı Danışma Komisyonu İncelemesi: Dosya, Bilim Alanı Danışma Komisyonuna sevk edilerek akademik yönden incelemesi yapılır.
- c. Üniversite Görüşü: Gerekli takdirde ülkemizdeki bir yükseköğretim kurumundan akademik görüş talep edilebilir.

- d. Ek Evrak Talebi: İnceleme aşamasında eksikliği tespit edilen evrakla ilgili olarak başvuru sahibine bildirimde bulunulup söz konusu eksik evrakın tamamlanması beklenebilir.
- iv. Kurul Öncesi İşlemler
 - a. Komisyon Raporunun Hazırlanması: İnceleme sonucunda, başvuru sahibinin denklik durumuna ilişkin Daire Başkanlığınca oluşturulan rapor Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca oluşturulan Tanıma ve Denklik Komisyonuna sunulur.
 - b. Tanıma ve Denklik Komisyonu: Hazırlanan rapor ve başvuru dosyası Tanıma ve Denklik Komisyonu tarafından değerlendirilir ve Yükseköğretim Yürütme Kuruluna nihaî görüş bildirilir.
 - v. Kurul İşlemleri
 - a. Yükseköğretim Yürütme Kurulu: Başvuru sahibinin denklik durumuna ilişkin nihaî karar veren kuruldur.
 - i. Kabul,
 - ii. Ret,
 - iii. Seviye ve Yeterlilik Belirleme Sistemi (SYBS) yönünde karar verir.

Şekil 1: Diploma Denklik Süreçleri



Kaynak: YÖK Web Sayfası⁷⁵

Şekil-3'te yer alan başvuru inceleme süreçlerinden anlaşılacağı üzere YÖK tarafından çok kapsamlı bir değerlendirme yapılmaktadır.

Mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımının bir başka boyutu da yabancı uyruklular ve Türk vatandaşları için yapılan ayrımdır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, Türkiye'de eğitime devam etmek isteyen yabancı uyruklular, yalnızca okudukları üniversitenin YÖK tarafından tanınıp tanınmadığına ilişkin kurum tanıma belgesi olarak Türkiye'deki üniversitelerde kabul alabilmektedirler. Ancak söz konusu Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları olduğunda bir üniversitede eğitime devam etmek için "diploma denkliği" şartı aranmaktadır. Bu durumun eşitlik ilkesine aykırı olduğu değerlendirilmektedir.

⁷⁵ <https://denklik.yok.gov.tr/diploma-denklik-surecleri> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

Yukarıdaki bilgilerden hareketle yabancıların yalnızca mesleğe giriş için yükseköğretim mezunu olma şartı olan mesleklerde işgücü piyasasına dâhil olmak için “diploma denklik” belgesine ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmaktadır.

2.2.3. Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Süreçlerinde Mesleki Yeterlilik Kurumunun Rolü

MYK 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı “Mesleki Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” ile kurulmuştur. Kanunla, MYK’ya Türkiye’deki mesleki yeterlilikleri düzenleme, Türkiye Yeterlilik Çerçevesini (TYÇ) oluşturma vb. geniş yetkiler verilerek mesleki yeterlilikler konusunda merkezi bir yapı oluşturmak amaçlanmıştır. Bu merkezi yapı içerisinde MYK’ya yabancı mesleki yeterlilik belgelerinin doğrulanması yetkisi de verilmiştir.⁷⁶

Belgelerin doğrulanma süreçlerine geçmeden önce TYÇ’yi açıklamak, yeterlilik seviyelerini anlamak bakımından önem arz etmektedir. TYÇ, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim-öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesini ifade etmektedir.⁷⁷

Türkiye yeterlilik seviyelerine bakıldığında, MYK’nın mesleki yeterlilik belgesi konusunda tüm seviyelerde yetkili olduğu görülmektedir. Ancak ilk, orta ve yükseköğretim seviyesindeki eğitim dereceleri konusunda MEB ve YÖK yetkilidir. Şekil-3’te görüleceği

⁷⁶ Mesleki Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, R. G. 07.10.2006-26312.

⁷⁷ <https://www.myk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 13.10.2020)

üzere bazı yeterlilik seviyelerinde birden fazla belge bir mesleğin icrasına izin verebilmektedir.

Şekil 3: Türkiye Yeterlilik Seviyeleri



Kaynak: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ ve eki Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Yeterlilik seviyeleri ile uyumlu olarak 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde⁷⁸, 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 kapsam dışında tutulmuştur.⁷⁹ Kararnamenin “amaç ve kapsam” başlıklı 237. maddesi ikinci fıkrası incelendiğinde mesleğe giriş şartlarının en az lisans düzeyinde bir öğrenim gerektiren mesleklerde MYK'nın idari ve yasal olarak yükseköğretim eğitimi ve içeriğini belirleyebilecek bir yetkisinin bulunmaması sebebiyle bu alanda bir ayrışmaya gidildiği değerlendirilmektedir.

⁷⁸ 4 numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, R. G. 15.7.2018 - 30479.

⁷⁹ Ibid.

Bahse konu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin “kurumun görev ve yetkileri” başlıklı 240. maddesi birinci fırcası (f) bendi ile MYK’ya Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirleme yetkisi ve görevi verilmiştir.⁸⁰

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁸¹” ile önceki öğrenmelerin tanınması ve kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin usul ve esasların MYK Yönetim Kurulunun önerisi ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Koordinasyon Kurulu onayıyla belirleneceği düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre bu usul ve esasların; yeterliliğe hak kazanmayı, yeterlilikle sonuçlanacak bir sınava veya eğitim programına giriş hakkını ve yeterliliğe yönelik kredilerden veya bazı program şartlarından muafiyeti kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin “kurumun görev ve yetkileri” başlıklı 240. maddesi birinci fırcası (f) bendi hükümlerinden hareketle MYK tarafından belirlenen 03/04/2019 tarihli ve 2019/50 sayılı “Türkiye’de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar” ile yabancı belgelerin doğrulanmasına ilişkin alt yapı oluşturulmuştur.⁸²

Bahse konu usul ve esasların birinci maddesinde yer alan “Türkiye’de ilk, orta ve yükseköğrenim diplomalarına karşılık gelen belgelerin doğruluğunun belirlenmesine ilişkin talepler bu usul ve esaslar kapsamı dışındadır.” hükmü ile MEB’in ve YÖK’ün görev alanına giren ve denklik süreçlerine tabi olan eğitim seviyeleri kapsam dışında tutulmuştur. Benzer şekilde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde bahsedilen mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler de kapsam dışında bırakılmıştır.

Usul ve esaslar incelendiğinde, MYK tarafından yalnızca belgelerin gerçek olup olmadığının teyit edildiği bu kapsamda yalnızca gerçeklik doğrulama işleminin yapıldığı anlaşılmaktadır. MYK’ya başvurunun yapılması sonrasında belgenin gerçekliğinin

⁸⁰ 4 numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

⁸¹ Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, R. G. 19.11.2015-29537.

⁸² Türkiye’de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar, <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat> (Erişim tarihi: 16.10.2020)

doğrulaması ile ilgili bir süreç işletilerek ilgili ülkedeki yetkili otoritelerden belgenin gerçekliğinin teyit edilmesi sağlanmaktadır. Başvurulardan ücret alınacağı ve masraf karşılığının brüt asgari ücretin yarısını geçmemek üzere her yıl MYK Yönetim Kurulu tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Usul ve esaslar ile ilgili en önemli noktalardan birisi de usul ve esaslar Ek-3'te yer alan "Doğrulama Yazısında" bu doğrulama işleminin sertifika sahibi kişiye 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çerçevesinde düzenlenen Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibine tanınan hakları sağlamayacağı ifade edilmesidir. Bu ifadeden anlaşılacağı üzere esasında yapılacak doğrulama işleminin başvuru sahibine somut bir katkısı bulunmamaktadır. MYK tarafından gerçekleştirilecek doğrulama işlemi yalnızca "bilgilendirme" niteliği taşıyacaktır.

MYK'nın, kavramsal çerçeve bölümünde mesleki ve akademik tanıma kavramları açıklanırken örnek verildiği üzere, Almanya'daki hemşirelik mesleği benzeri, YÖK'ün ve MEB'in görev alanı kapsamında inceleyemediği ancak başka bir ülkede bu eğitim seviyelerinde düzenlenmiş mesleklere yönelik bağlayıcı bir tanıma mekanizması geliştirmesi, tanıma sistemindeki boşlukları gidermek bakımından oldukça önem arz etmektedir.

MYK'nın görev alanı bakımından çalışma izinleriyle ilgili bir diğer husus mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu olan mesleklerde karşımıza çıkmaktadır. MYK tarafından belge zorunluluğu getirilen mesleklerde, mesleki yeterlilik belgesi olmadan çalışmak yasaklanmaktadır. Ancak burada MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu kapsamındaki bir meslekte 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için meslekî yeterlilik belgesi şartı aranmamaktadır. Belge zorunluluğu getirilen meslekler her geçen gün artmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZİNLERİ AÇISINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI UYGULAMALAR: ALMANYA VE KANADA

Mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda farklı ülke uygulamalarının incelenmesinin konunun karşılaştırılabilmesi açısından faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Ülke seçimi yapılırken, ülkelerin işgücü göçü deneyimi ve yoğunluğu ile mesleki yeterlilikler ile mesleki yeterliliklerin tanıma süreçlerindeki deneyimleri dikkate alınmıştır. Bu bölümde Almanya ve Kanada'daki çalışma izni mevzuatı ile mesleki yeterliliklerin tanınması uygulamaları incelenecektir.

3.1. ÇALIŞMA İZİNLERİ AÇISINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK ALMANYA ÖRNEĞİ

Almanya özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra büyük bir işgücü kaybına uğramıştır. Bu işgücü açığını kapatmak için birçok ülke ile işgücü anlaşmaları yapmış ve işgücü göçü için bir çekim alanı yaratmıştır. Bu sayede, Almanya, ekonomi mucizesi (Wirtschaftswunder) olarak adlandırılan ekonomik büyümesini gerçekleştirebilmiştir. Almanya işgücü göçünün çok büyük bir bölümünü de Türk İşgücü göçü oluşturmaktadır. İlk olarak 1961 yılında Türkiye'den işgücü göçü gerçekleşmiştir. 1961-1973 yılları arasında bu göç dalgası devam etmiştir.

1973 yılından sonra dünyada yaşanan ekonomik kriz ile birlikte Almanya'ya işgücü göçü yavaşlamış ve 2000'li yıllara kadar bu süreç devam etmiştir. 2000'li yılların başından itibaren Almanya öncelikle yeni Vatandaşlık Kanununu (1 Ocak 2000) yürürlüğe koymuştur. 1 Ağustos 2000'de ise Almanya'da yüksek vasıflı çalışanların istihdamını mümkün kılan Yeşil Kart Girişimi yürürlüğe konulmuştur.⁸³

Bu tarihten günümüze özellikle nüfusun yaşlanmasıyla birlikte “Almanya'nın göçe ihtiyacı olduğu” yaklaşımıyla işgücü göçünün Almanya'ya çekilmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Günümüzde Avrupa'da göç krizinin en büyük yükü Almanya'nın

⁸³ *The Impact of Immigration on Germany's Society*, Federal Göç ve Mülteciler Dairesi, 2005, s. 16.

omuzlarındadır. Almanya yaklaşık 1 milyon sığınmacıyı kabul etmiştir. Tüm bu süreç, Almanya'nın işgücü göçü, mesleki ve teknik eğitim, mesleki yeterliliklerin tanınması gibi konularda deneyim sahibi olmasını sağlamıştır. Bu bakımdan Almanya'nın yıllara sair bu birikimini incelemenin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

3.1.1. Almanya'da Çalışma İzni Sistemi

Çalışmanın başında ifade edildiği üzere her ülke çalışma izni bakımından farklı uygulamalara gidebilmektedir. Almanya'da mahiyeti ülkemizdeki çalışma izni kartıyla benzer olmakla birlikte, ayrı bir çalışma izni kartı düzenlenmemektedir. Çalışma izinleri ikamet izni adı altında, çalışma amaçlı ikamet izni olarak düzenlenmektedir. Bu bölümde 30 Ekim 2017'de yürürlüğe giren Göç Kanunu ve 1 Mart 2020'de yürürlüğe giren Nitelikli Göç Kanunu bağlamında Almanya'daki çalışma izni sistemi incelenecektir.

3.1.1.1. Federal Almanya'da Bulunan Yabancıların İkametleri, Çalışmaları ve Uyumlarına İlişkin Kanun⁸⁴ (30 Ekim 2017)

Almanya'da ikamet hakkı veren belgeler; vize, ikamet izni, AB Mavi Kart, yerleşme izni, Avrupa Birliği sürekli ikamet izni olmak üzere 5 şekilde verilmektedir.

İkamet izni, kanunun öngörmesi veya ikamet izni türünün açıkça cevaz vermesi halinde bir işte çalışma hakkı sağlamaktadır. Her ikamet izni türünde; iznin, bir işte çalışma hakkı sağlayıp sağlamadığı belirtilmektedir. Bir işverene bağlı olarak çalışmak için ikamet izni sahibi olmayan bir yabancıya, ancak Almanya Federal İstihdam Kurumunun (AFİK) muvafakat vermesi veya AFİK'in muvafakati olmaksızın işin yapılmasının mümkün olduğunun kanun hükmünde kararname ile belirlenmiş olması halinde bağımlı bir işte çalışma izni verilebilmektedir. AFİK'in muvafakatinde yer alan sınırlamalar, ikamet iznine işlenmektedir.

Almanya'da yabancılar, bir işte ancak buna izin veren bir ikamet iznine sahip olmaları kaydıyla çalışabilmektedir. Yabancılar bir işte istihdam edilebilir ya da ücret karşılığı hizmet akdi veya istisna akdi ile çalıştırılabilirler. Bu hüküm, devletlerarası bir anlaşmaya, bir kanuna veya kanun hükmünde kararnameye istinaden bir işte çalışmalarına, ikamet iznine

⁸⁴ **Federal Almanya'da Bulunan Yabancıların İkametleri, Çalışmaları ve Uyumlarına İlişkin Kanun**, <https://germanlawarchive.iuscomp.org/?p=1464> (Erişim tarihi: 29.10.2020)

sahip olmaksızın izin verilmiş olan yabancılara uygulanmamaktadır. Almanya genelinde kazanç amaçlı çalışan bir yabancıyı istihdam eden ya da ücret karşılığı hizmet akdi veya istisna akdi ile çalıştıran her kişi kanunda öngörülen şartların yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmek zorundadır. Bu anlamda sorumluluk işverene yüklenmiştir.

İkamet izni için kanunda öngörülen genel şartlar şunlardır:

- i. Geçimin sağlanmış olması,
- ii. Kimliğin ve yabancının bir başka ülkeye geri dönüş hakkının bulunmaması halinde, tabiiyetin açıklığa kavuşturulmuş olması,
- iii. Bir sınır dışı edilme nedeninin mevcut olmaması,
- iv. İkamet izni verilmesine ilişkin bir talep hakkının mevcut olmaması halinde yabancının ikametinin, sair bir nedenden ötürü Almanya'nın çıkarlarına hanel getirmemesi veya bu çıkarları tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir.

Kanuna göre süresiz bir ikamet izni türü olan yerleşme izni, kişiye bir işte çalışma hakkı tanımaktadır. Yerleşme izni alabilmek için;

- i. 5 yıldır ikamet izni ile ikamet ediyor olmak,
- ii. Geçimin güvence altına almış olunması,
- iii. Yasal Emeklilik Sigortası'na en az 60 ay zorunlu veya isteğe bağlı sigorta primi ödemiş olması veya benzeri yardımlara hak kazanmak üzere bir sigorta veya sosyal bakım kuruluşuna ya da bir sigorta şirketine ödeme yapmış olduğunun kanıtlanması (Çocuk yetiştirilmesi veya evde bakım hizmeti nedeniyle çalışılmayan süreler hesaplamada dikkate alınır.),
- iv. Kamu güvenliğine ve düzenine karşı bir tehdit olmaması,
- v. Bağımlı çalışan olarak çalışma izni verilmiş olması,
- vi. Çalışabilmesine ilişkin gerekli diğer izinlere sahip olmak,
- vii. Yeterince Almanca bilgisine sahip olmak,
- viii. Federal Almanya'nın hukuk ve toplumsal düzeni ile hayat şartları hakkında temel bilgilere sahip olunması,
- ix. Kendisi ve birlikte yaşadığı aile fertleri için yeterli büyüklükte bir konut olması gerekmektedir.

Almanya'daki yerleşme izni ile Türkiye'deki süresiz çalışma izni benzeşmektedir.

Kanuna göre bir yabancıya, yükseköğrenim amacıyla da ikamet izni verilebilmektedir. İkamet izni, yılda toplam 120 tam günü veya 240 yarım günü geçmeyen işler ile öğrencilere mahsus tali işlerde çalışmaya hak tanır. Yükseköğrenimin başarıyla tamamlanmasından sonra ikamet izni, yabancılar tarafından icrasına izin verilen ve yapılan öğrenime uygun bir iş aranması amacıyla 18 aya kadar uzatılabilmektedir. İkamet izni bu zaman zarfında çalışma hakkı tanımaktadır.

Kanun kapsamında meslek eğitiminin nitelikli meslek eğitimi olması halinde, ikamet izni meslek eğitiminden bağımsız bir işin haftada 10 saate kadar icra edilmesi hakkı tanınmaktadır.

Bu tez bakımından kanunun en önemli bölümü “çalışma amaçlı ikamet izni” kısmıdır. Bir işverene bağlı olarak çalışacak yabancılarla, iş piyasasındaki durum ve işsizlikle etkili bir şekilde mücadele zorunluluğu dikkate alınarak Almanya'nın ekonomik gereksinimlerine göre izin verilmektedir. Bir yabancıya; AFİK'in muvafakat vermiş olması veya kanun hükmünde kararname ile ya da devletlerarası bir anlaşma ile işin, AFİK'in muvafakati olmaksızın yapılabileceğinin hüküm altına alınmış olması halinde, bir işverene bağlı olarak çalışma amaçlı ikamet izni verilebilmektedir. AFİK'in muvafakatinde yer alan sınırlamalar, ikamet iznine işlenmektedir. Almanya'da işgücü piyasasından sorumlu kurum olan AFİK doğrudan çalışma amaçlı ikamet izni vermemektedir. Bu anlamda bir ön izin mekanizması görevi gördüğü söylenebilecektir.

Nitelikli mesleki eğitim gerektirmeyen bir işte bağımlı olarak çalışma amaçlı ikamet izni verilmesi, devletlerarası bir anlaşma ile belirlenmiş veya kanun hükmünde kararname kapsamında bu iş için ikamet iznine muvafakat verilmesinin öngörülmüş olması halinde mümkün olmaktadır. Kanunda yer alan bu hüküm ile nitelikli mesleki eğitim gerektirmeyen işlerde çalışacaklara çalışma amaçlı ikamet izni verilebilmesi oldukça sınırlandırılmıştır.

Kanun uyarınca bir çalışma amaçlı ikamet izni, ancak somut bir işgücü talebinin mevcut olması ve zorunlu olması halinde bir meslek izninin verilmiş olması halinde verilebilmektedir.

Kanun'da yer alan bir diğer izin türü “Müsamahalı İkamet Eden Vasıflı Yabancılar İçin Çalışma Amaçlı İkamet İzni”dir. Bu izin türünün verilebilmesi için; AFİK'in muvafakat vermiş olması, Almanya'da devletçe tanınmış veya benzer düzenlenmiş bir meslek dalında

nitelikli meslek eğitimi edinmiş veya yüksekokul bitirmiş veya tanınmış veya Alman yüksekokul diplomasıyla kıyaslanabilecek bir yabancı yüksekokul diploması ile 2 yıldan beri kesintisiz olarak diplomasına uygun bir işte çalışması veya nitelikli eleman olarak nitelikli bir meslek eğitimi alınmasını şart koşan bir işi 3 yıldan beri kesintisiz olarak yapılması ve ikamet izni başvurusundan önceki son yıl içinde kendisinin ve ailesinin veya aynı hane içinde beraber yaşadığı kişilerin geçim masraflarının karşılanması için gerekli konut ve ısıtma masraflarının karşılanması hariç kamu yardımlarına muhtaç olunmaması ve yeterli büyüklükte bir konuta sahip olunması; yeterli düzeyde Almanca bilinmesi gerekmektedir.

Kanun'da nitelikli iş gücünün iş araması için verilen ikamet izni de yer almaktadır. Bu kapsamda bir yabancıya, Almanya'da yüksekokul diploması sahibi olması veya tanınmış bir yabancı yüksekokul diploması sahibi olması ve geçimini temin etmiş olması şartıyla, mesleki niteliğine uygun bir işyeri/iş bulması amacıyla 6 aya kadar ikamet izni verilebilmektedir.

Kanunda yüksek nitelikli yabancılar için yerleşme izni de tanımlanmıştır. Yüksek nitelikli yabancı olarak, özel uzmanlık bilgisine sahip bilim adamları veya yüksek düzeyde bilgiye sahip öğretim elemanları veya yüksek düzeyde bilimsel çalışma yapan elemanlar kabul edilmektedir. Bu anlamda bu yerleşme türünün Türkiye'deki turkuaz kart ile benzeştiği değerlendirilmektedir.

Bir yabancıya mesleki niteliğine uygun bir işi icra edebilmesi amacıyla, Almanya'da yüksekokul diploması sahibi olması veya tanınmış bir yabancı yüksekokul diploması sahibi olması veya asgari 5 yıllık bir meslek tecrübesi ile kanıtlanmış benzer bir mesleki yeterlilik sahibi olması, kanun hükmünde kararname ile belirlenen miktar kadar ücret alması halinde AB Mavi Kart verilebilmektedir. AB Mavi Kart ilk defa verilirken azami 4 yıla sınırlandırılmıştır. Hizmet sözleşmesinin süresinin 4 yıldan az olduğu hallerde, AB Mavi Kart hizmet sözleşmesinin süresi kadar ve 3 ay daha fazla süre için düzenlenmektedir. Bir AB Mavi Kart hamili çalışan, çalışmasının ilk 2 yılında işyerini her değiştirdiğinde Yabancılar Dairesinin iznini almak zorundadır.

Kanunda yer alan bir diğer izin türü "bağımsız çalışma amaçlı ikamet izni"dir. Bir yabancıya;

- i. Önemli ekonomik bir yararın veya özel bölgesel bir ihtiyacın bulunması,
- ii. Yapacağı işin ekonomide olumlu etkiler yaratacağı beklentisinin olması,
- iii. İşin finansmanının kendi sermayesi veya bir kredi teminatıyla sağlanmış bulunması halinde bağımsız çalışma amaçlı ikamet izni verilebilmektedir.

Ekonomik bir yarar olup olmadığı değerlendirilirken, yapılacak işe esas teşkil eden fikrin uygulanabilirliği, yabancının girişimcilik tecrübesi, yatırılacak sermayenin miktarı, yapılacak işin istihdama ve meslek eğitimine etkileri ile teknolojik yenilik ve araştırma çalışmalarına katkı açılarından değerlendirilmektedir. Değerlendirmeye, planlanan işin gerçekleştirileceği yer için yetkili uzman kurumlar, ruhsat vermekle yetkili daireler, kamu hukukuna dâhil meslek kuruluşları ile mesleki faaliyet için izin vermekle yetkili daireler iştirak etmektedirler. Almanya’da devlete ait veya devletçe tanınan yüksekokullarda veya benzeri eğitim kurumlarında öğrenimini başarıyla tamamlayan veya araştırmacı, bilim insanı olarak oturma izni sahibi olan bir yabancıya bağımsız çalışma amaçlı oturma izni verilebilmektedir. Öngörülen bağımsız çalışma faaliyeti, yüksekokul öğreniminde edinilen bilgilerle ya da bir araştırmacının veya bilim insanının faaliyetiyle ilişkili olmak zorundadır. 45 yaşından büyük yabancılar, ancak uygun bir yaşlılık güvencesine sahip olmaları halinde bu ikamet iznini alabilmektedir. Bağımsız çalışma amaçlı ikamet izni en fazla 3 yıl süreyle verilmektedir. Bu süre sonunda yabancının, planladığı işi başarılı bir şekilde gerçekleştirmiş, geçimini ve kendisiyle beraber yaşamakta olan aile bireylerinin geçimini temin etmiş olması halinde yerleşme izni verilmektedir. Diğer taraftan bir yabancıya bağımsız bir meslekte çalışma amaçlı ikamet izni de verilebilmektedir. Bunun için bağımsız meslek dalının icrası için gerekli iznin verilmiş veya verileceğine dair teminat alınmış olması şarttır.

Kanunun 8. bölümünde AFİK’in çalışma amaçlı ikamet izni süreçlerine katılımına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. AFİK’in, çalışma amacına yönelik oturma izni verilmesi veya AB Mavi Kart ile ilgili olarak;

- i. Yabancıların bağımlı olarak çalışmasının özellikle istihdam yapısı, bölgeler ve sektörler açısından işgücü piyasası üzerinde olumsuz etkiler doğurmayacak olması ve istihdam bakımından Alman işçileriyle ve işe girme hususunda bunlarla hukuken eşit tutulan yabancıların veya AB mevzuatına göre işgücü piyasasına girme önceliği bulunan diğer yabancıların mevcut olmaması,

- ii. AFİK'in yaptığı incelemede, münferit meslek gruplarında veya münferit sektörlerde açık bulunan işyerlerine yabancı işçilerin yerleştirilmesinin, işgücü piyasası ve uyum politikası açısından savunulabilir olduğunu tespit etmiş olması ve yabancının kıyaslanabilir nitelikteki Alman işçilerden daha olumsuz çalışma şartları altında çalıştırılmaması halinde muvafakat verebilmektedir. Alman işçileri ve bunlarla eşit tutulan yabancılar, sadece İş Ajansı'nın teşvik tedbirleri ile işe yerleştirilebilmelerinin mümkün olması halinde çalışmaya hazır kabul edilirler. Yabancı çalıştırmak isteyen ve bunun için bir muvafakate ihtiyacı olan işveren, AFİK'e ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma şartları hakkında bilgi vermekle yükümlüdür.

Muvafakat, mesleki faaliyeti ve bunun süresini belirleyebilmekte ve bağımlı çalışmayı, belirli işletmeler veya bölgeler ile sınırlandırabilmektedir. AFİK, yerleşme izni verilmesine, yabancının bağımlı olarak çalışmasının iş piyasası üzerinde olumsuz etkiler doğurmayacak olması halinde muvafakat verebilmektedir.

Kanun kapsamında, uyum konusunda sorun yaşayan, Almanca dil bilgisi yetersiz olan kişilere yönelik uyum kursları öngörülmüştür. Bu kurslar vasıtasıyla, yabancıların Almanya'ya uyumunun artırılması amaçlanmaktadır.

Son olarak kanun ile işlemlere yönelik alınabilecek harçların azami tutarı belirlenmiştir. Buna göre;

- i. İkamet izni verilmesi için 140 Euro,
 - a. AB Mavi Kart verilmesi için 140 Euro,
- ii. Yerleşme izni verilmesi için 260 Euro,
 - a. AB sürekli oturma izni verilmesi için 260 Euro,
- iii. İkamet izninin veya AB Mavi Kart'ın uzatılması için 100 Euro,
- iv. Ulusal vize verilmesi, pasaport ve kimlik yerine geçen belge tanzimi için 100 Euro,
- v. Bir araştırma kuruluşunun araştırma sözleşmesi yapabilmesine ilişkin tanınma işlemi için 200 Euro,
- vi. Diğer resmi işlemler için 30 Euro,

- vii. Yapılan beyanın değişmesi, ikamet kartlarının teknik olarak kullanma süresinin dolması, bu belgenin kaybolması veya belgenin teknik kullanım özelliğinin kaybolması nedeniyle yeniden düzenlenmesi için 60 Euro,
- viii. Harca tabi resmi bir işlemin icrasına ilişkin bir talebin reddine karşı yapılan itiraz için bu işlem için öngörülen harcın yarısı tutarında,
- ix. Diğer resmi işlemlere karşı yapılan itirazlar için 55 Euro ücret belirlenmiştir.

Son olarak kanunda “Kaçak İşçi Çalıştırılmasının Hukuksal Sonuçları” başlıklı bir bölüm bulunmaktadır. Bir yabancıyı gerekli izin olmadan veya öngörülen işte çalışmasına izin veren yetki olmadan çalıştıran işveren, üzerinde anlaşılan ücreti ödemekle yükümlü tutulmuştur. Ücret miktarı belirlenirken işverenin işçiyi 3 aydır çalıştırdığı varsayılmaktadır. İşverenin yasal olarak yabancıyla daha az veya daha yüksek ücret üzerine anlaştığı durumlar hariç, üzerinde anlaşılan ücretten bu iş için genel olarak ödenen ücret anlaşılmaktadır. Kanunda, bir alt yüklenici firmayla bir istisna akdi veya hizmet sözleşmesi bağtlayan bir şirketin, bu firmanın öngörülen yükümlülüğünün yerine getirilmesinde sorumlu olacağı yer almaktadır. Kanunun bu maddesi uyarınca işlerini bir alt yüklenici taşeron aracılığıyla yürüten üst yükleniciler de kaçak çalıştırmadan sorumlu tutulmuştur. Kaçak işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler, teşviklerden ve kamu ihalelerinden dışlanmaktadır.

Uygulamada Almanya’da çalışma izni alabilmek için iki yol mevcuttur. Birincisi yurt dışı başvuru, diğeri ise yurt içi başvurudur. Yurt dışı başvuruda çalışma vizesi almak için başvurular yurt dışı temsilcilikleri aracılığıyla yapılmaktadır. Vize başvurusunun ön koşulu, Almanya’da bir iş yerinden bir teklif almak veya bir iş yeriyle anlaşmış olmaktır. Alman vatandaşı veya AB üye ülkelerinden birinin vatandaşı olmayanlar üçüncü ülke vatandaşı olarak kabul edilmektedir. Bulunan işin Almanya yetkililerinin belirlediği kriterlere uygun olması gerekmektedir.⁸⁵ Çalışılacak alanın bilişim teknolojileri veya mühendislik alanı ile ilgili olmaması durumunda Almanca dil yeterliliği belgesinin de ibraz edilmesi gerekmektedir.

Yurt içi başvuruda ise iki farklı boyut mevcuttur. Birincisi ikamet izninin bulunması durumunda örneğın; mülteci, iltica hakkı veya geçici koruma hakkı kazanmış kişiler herhangi bir kısıtlama olmaksızın bir çalışan veya serbest meslek sahibi olarak

⁸⁵ Almanya Çalışma İzni, <https://www.almanyakonsoloslugu.com/almanya-calisma-izni/> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

çalışabilmektedir. Bu kişiler, işgücü piyasasında bir Alman vatandaşı ile aynı haklara sahip olmaktadır. İkinci durumda ise ikamet izni olmayan ancak “varış belgesi” ya da “Müsamaha Belgesi (Duldung)”⁸⁶ gibi belgelere sahip yabancılar işgücü piyasasına sınırlı olarak erişebilmektedir. Ülke olarak bu kişilerin serbest meslek sahibi olarak çalışmasına izin verilmez. Bir çalışan olarak çalışabilmeleri için öncelikle çalışma izni almak üzere Yabancılar Dairesine ("Ausländerbehörde") başvuru yapılması gerekmektedir. Çalışma izni sadece belirli bir iş için geçerli olmaktadır. Yabancılar dairesi başvuruya en fazla iki hafta içinde bir yanıt vermekle yükümlü tutulmuştur. Ülke olarak, aşağıdaki durumlarda olan yabancılar;

- i. Üç aydan kısa bir süredir Almanya’da bulunanlar,
- ii. Halen ilk kabul tesisinde ikamet edenler,
- iii. Sözde güvenli bir ülkeden gelenler (Arnavutluk, Bosna Hersek, Sırbistan, Kosova, Makedonya, Karadağ, Senegal ve Gana) ve iltica başvurusu 31.08.2015 tarihinden sonra reddedilenler,
- iv. Müsamaha Belgesi ("Duldung") olan ve sınır dışı edilmenin önlenmesinden bizzat sorumlu olma durumu olanlar çalışma izni başvurusunda bulunamamaktadır.

Almanya’da öğrenci vizesi sahibi bir kişi, yılda 120 tam (veya 240 yarım) gün çalışma izni hakkına sahiptir. 120 günlük limitin aşılması halinde, Yabancılar Dairesinin bu konuda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu kural, ücretli olmasa bile stajlar için de geçerlidir. Staj yapmak için harcanan zaman, izin verilen 120 güne dâhildir. Ancak zorunlu staj yapılması halinde, bu kural geçerli değildir.⁸⁷

3.1.1.2. Nitelikli Göç Kanunu⁸⁸ (1 Mart 2020)

Almanya’da 1 Mart 2020 tarihinde nitelikli işgücü göçüne ilişkin yeni kuralların yer aldığı Nitelikli Göç Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni kanun, AB dışındaki ülkelerden gelecek, nitelikli mesleki eğitim almış ve mesleki eğitimi Almanya’da tanınan, istihdam

⁸⁶ **Kimler Duldung Alabilir?** <https://handbookgermany.de/tr/rights-laws/asylum/duldung.html> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

⁸⁷ **Çalışma İzni**, <https://handbookgermany.de/tr/work/work-permit.html> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

⁸⁸ https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1307.pdf%27%5D_1605824015403 (Erişim tarihi: 26.10.2020)

amacıyla Almanya'ya gelmek isteyen nitelikli işgücüne yönelik kolaylıklar getirmektedir. Nitelikli Göç Kanunu ile ikamet kanununda öngörülen AFİK tarafından öncelik kontrolü (Hatırlanacağı üzere öncelik kontrolü, yapılacak iş için Almanya vatandaşı ya da AB vatandaşı bir kişinin bulunup bulunmadığının AFİK tarafından kontrol edilmesidir.) yapılması kuralı, nitelikli işgücü için ortadan kaldırılmıştır. Bu uygulamanın Almanya'nın işgücü göçü politikası bakımından, ülkeye nitelikli işgücünün çekilmesine yönelik kritik bir adım olduğu değerlendirilmektedir.

Nitelikli Göç Kanunu ile AB dışından mesleki, yani akademik olmayan eğitime sahip nitelikli işgücünün istihdamı artık beceri eksikliği yaşanan mesleklerle sınırlı olmaktan çıkarılmıştır. (Daha önce yalnızca AFİK tarafından belirlenen temininde günlük çekilen mesleklerde istihdam edilebilmek mümkündü.) Artık, bir kişinin Almanya'da tanınan bir mesleki eğitim yeterliliğine sahip olması durumunda, belirli bir meslekte çalışmasına izin veren ikamet izni, yeterlilik kapsamındaki tüm mesleklerde Almanya'da çalışmasına da izin vermektedir.

Yeni kanun ile nitelikli işgücü ile diğer işgücü arasında ayırım yapılmaktadır. Bir önceki bölümde ifade edildiği üzere, nitelikli olmayan işgücü için ikamet kanununda ön görülen çalışma amaçlı bir ikamet izninin alınması gerekmektedir. Ancak yeni kanun ile nitelikli işgücü için 6 aylığına bir iş aramak amacıyla vize verilebilmektedir.⁸⁹

Kanun nitelikli işgücünü iki kategoriye ayırmaktadır; birincisi mesleki eğitim almış nitelikli işgücü, ikincisi de akademik eğitim almış nitelikli işgücüdür. Burada önemli olan husus yurt dışından alınmış derecelerin Almanya'da tanınmış olması şartıdır. Mesleki eğitim almış nitelikli işgücünün resmi olarak tanınan ve Alman kanunlarına göre en az 2 yıllık bir mesleki eğitimi tamamlamış olması gerekmektedir. Akademik eğitime sahip nitelikli işgücü sayılabilmek içinse bir yükseköğretim kurumundan derece almış olmak gerekmektedir. Bu hususların yanı sıra nitelikli işgücünün istihdam edilebilmesi, istihdam edileceği pozisyonun da nitelikli olması halinde mümkündür.

⁸⁹ **Nitelikli İşçi Olarak Almanya'ya Taşınmak**, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/skilled-worker-immigration/2304796?openAccordionId=item-2304800-1-panel> (Erişim tarihi: 31.10.2020)

Nitelikli işgücü sayılarak çalışma amaçlı ikamet izni alabilmek için aşağıdaki şartların yerine getirilmesi gerekmektedir;

- i. Yabancı derecenin veya sertifikanın resmi olarak tanınması,
- ii. Zaten belirli bir iş teklifi alındıysa, işverenin "İş sözleşmesine ilişkin beyannameyi" doldurması,
- iii. Düzenlenmiş bir meslekte çalışmak isteniyorsa (örneğin, sağlık hizmetleri sektöründe) mesleği icra etmek için yazılı izin verilmesi (veya bu iznin alınacağına dair açık bir beyan verilmesi),
- iv. Güvenlikle ilgili yabancılar için (geçerli bir pasaportun bulunması vb.) mevcut gereksinimlerin karşılanması gerekmektedir.

Kanun uyarınca Almanya'ya gelmek isteyen nitelikli işgücü için düzenlenmiş mesleklerde, mesleki yeterliliğin tanınması bir ön koşul olarak getirilmiştir. Bu durum mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin rolünü ortaya koyması bakımından oldukça önemlidir.

Mesleki eğitimin veya yüksek öğrenimin Almanya'da tamamlanması halinde, tanınma gerekli olmamaktadır. Ancak yüksek öğretim kurumundan bir dereceye sahip olunması ve düzenlenmemiş bir meslekte çalışmak istenmesi halinde, derecenin Anabin⁹⁰ veri tabanında bulunması yeterli olabilmektedir.

Kanunda öngörülen bir diğer husus, vasıflı işçi statüsüne hak kazanılması halinde, AB Mavi Kart başvurusunda bulunabilmesidir. Bunun için;

- i. En az bir yıl boyunca belirli bir pozisyon teklif edilmesi,
- ii. İstihdam edilecek pozisyonun mesleki yeterlilikler ile uyumu ve brüt yıllık maaşın en az 55.200 Euro olması gerekmektedir.

Bu durumlarda, AFİK onayı gerekli olmamaktadır. Belirli meslekler için (doktorlar ve mühendislik, doğa bilimleri, matematik ve bilişim alanlarındaki nitelikli işgücü), AFİK'in onay vermesi koşuluyla, yıllık brüt 43.056 Euro maaş yeterli kabul edilebilmektedir.

⁹⁰ **Anabin Veritabanı**, yabancı eğitim yeterliliklerinin değerlendirilmesi hakkında bilgi sağlamaktadır. Yetkili otoriteleri, işverenleri ve özel kişileri, Alman eğitim sisteminde bir yabancı yeterliliğinin sınıflandırılması konusunda desteklemektedir. (Detaylı bilgi için bkz. <https://anabin.kmk.org/anabin.html>)

Nitelikli Göç Kanununda öngörülen bir diğer husus bilgi ve iletişim teknolojisi alanında istihdam edilmek için nitelikli bir işgücü olduğunun kanıtlanmasına gerek duyulmamasıdır. Ancak bu durumda;

- i. Son yedi yıl içerisinde, en az üç yıllık mesleki deneyim yoluyla edinilen karşılaştırılabilir bir niteliğin olması,
- ii. En az 49.680 Euro yıllık brüt maaş,
- iii. B1 düzeyinde bir Almanca bilgisinin kanıtlanması (İstisnai durumlarda bu gereklilikten muaf olunabilmektedir. Örneğin belirli bir mesleğin yalnızca bir İngilizce komutu gerektirdiğinin ispat edilmesi halinde Almanca bilgisine gerek duyulmamaktadır.) gerekmektedir.

Yeni kanunla, yeterlilik alanında, yabancı derecenin veya sertifikanın tanınması koşuluyla, altı aya kadar geçerli olacak bir iş aramaya izin verecek vize verilebilmektedir. Ancak düzenlenmiş mesleklerde, mesleği icra izninin önceden alınmış olması gerekmektedir. Mesleki eğitim almış nitelikli işgücü için gerekli düzeyde (genellikle B1 düzeyi) Almanca bilgisine sahip olduğunun kanıtı sunulmalıdır. Bu vize ile mesleki alanda haftada on saate kadar deneme amaçlı olarak çalışılabilmektedir. Bu vize türünün diğer vize türlerinden farkı aile üyelerinin faydalanamamasıdır.

Almanya'nın daha yüksek eğitim standartları nedeniyle, yabancı mesleki eğitim sertifikasının tam olarak tanınmaması halinde, Almanya'da mesleki eğitim sertifikasının tam olarak tanınmasını sağlayacak ek eğitim alma olanağı bulunmaktadır. Bu tür ek eğitim için kalış süresi 18 ayla sınırlandırılmıştır. Bu süre toplamda 24 aya kadar uzatılabilmektedir. Bunun için A2 veya daha yüksek seviyede Almanca bilgisi gerekmektedir. Ek eğitim sırasında, stajyerler belirli kısıtlamalarla bir işte çalışabilmektedir. AFİK ile seçilmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumları arasında belirli meslek grupları için yapılan anlaşmalar ile tanıma prosedürü, nitelikli işgücünün kendi alanında çalışmaya başlamasıyla eş zamanlı olarak Almanya'da da yürütülebilmektedir.

Kanunda okul temelli veya şirket içi mesleki eğitim amacıyla gelenlere yönelik bir düzeleme yapılmıştır. Nitelikli bir eğitim programına katılmak için B1 veya daha yüksek seviyede Almanca bilmek gerekmektedir. Yine yukarıdaki sürece benzer şekilde mesleki eğitim sırasında, kursiyerlerin haftada on saate kadar çalışmalarına izin verilmektedir. Bu

türde bir eğitime katılabilmek için 25 yaşından büyük olunmaması gerekmektedir. Bir eğitim fırsatı aramak için de Almanya'ya girilebilmektedir. Bunun için B2 seviyesinde Almanca bilgisine sahip olunması veya yurtdışındaki bir Alman okulundan bir diploma ya da bir yüksek öğrenim giriş yeterliliğine sahip olunması gerekmektedir. Bu tür vizeler en fazla 6 ay verilmektedir.

Nitelikli Göç Kanunda “Hızlı başvuru (fast-track application)” prosedürü geliştirilmiştir. “Hızlı başvuru”, bir işveren bularak Almanya'ya gelmek isteyen nitelikli işgücü için geliştirilmiş bir başvuru sistemidir. Bu sistemde yabancı, işverene yetki vermekte ve başvuru işveren tarafından Yerel Yabancılar Dairesi'ne yapılmaktadır. İşveren tarafından başvurunun yapılmasını takiben Yabancılar Dairesi, işverene tavsiyede bulunmakta ve yabancı derecenin veya sertifikanın tanınması için başvuruda bulunmak için yardımcı olmaktadır. Hızlı başvuru prosedüründe Yabancılar Dairesi, AFİK'den gerekli onayı almakla da sorumlu tutulmuştur. Yabancılar Dairesi ve AFİK belirli süreler içinde tanıma ve onay konusunda kararlar almakla yükümlü tutulmuştur. Bu prosedürün ücreti 411 Euro olarak belirlenmiştir. Ek olarak, derecenin veya sertifikanın tanınması için de ücret alınmaktadır. Tüm ön koşullar yerine getirildiğinde, Yabancılar Dairesi işverene yabancıya gönderebileceği bir ön onay vermektedir. Ön onay alındıktan sonra yabancı bulunduğu ülkedeki Almanya yurt dışı temsilciliğinden randevu alabilmektedir. Kural olarak yurt dışındaki temsilcilik başvuruyu takip eden 3 hafta içerisinde vize başvurusunu karara bağlamak zorundadır. Bu vize başvurusunun ücreti 75 Euro olarak belirlenmiştir. “Hızlı Başvuru” prosedüründen yararlanabilecek nitelikli işgücü olarak;

- i. Mesleki eğitim almış nitelikli işgücü,
- ii. Akademik eğitim almış nitelikli işgücü,
- iii. Yüksek nitelikli işgücü,
- iv. Araştırmacılar/bilim adamları,
- v. Yöneticiler,
- vi. Mesleki eğitim kursları,
- vii. Yabancı mesleki niteliklerin tanınmasına yönelik tedbirlerin kapsamına giren yabancılar kabul edilmektedir.

3.1.2. Almanya’da Mesleki Yeterliliklerin Tanınması

Almanya’da “tanıma” yalnızca belirli düzenlenmiş mesleklerde zorunlu olup diğer durumlarda yalnızca bir tavsiye niteliği taşımaktadır. Öte yandan eğitim faaliyetlerine devam etmek için üniversitelerden kabul almak yeterli görülmektedir. Bunun için ayrıca bir tanıma sürecinin işletilmesine gerek duyulmamaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere Nitelikli Göç Kanununda kapsamında istihdam edilmek için de mesleki yeterliliğin tanınması şartı aranmaktadır. Bu bakımdan düzenlenmiş olsun ya da olmasın mesleki yeterliliğin tanınmış olması işgücü piyasasına dahil olabilmek için oldukça önemli hale gelmiştir.

Almanya tarafından her ne kadar düzenlenmiş meslekler ile serbest meslek sahibi olanlar için “lisanslı zanaat” olarak adlandırılan mesleğin icrası için bir lisansın gerekli olduğu durumlar ayrılmış olsa da bu tezin kapsamı bakımından iki kategori de “düzenlenmiş meslekler” olarak değerlendirilecektir.

Almanya’da federal hükümet ve eyalet hükümetleri tanıma konusunda bilgi sağlayan kapsamlı yapılar oluşturmuştur. Bu yapıların merkezinde yabancı mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda bilgi veren 3 ana yapı bulunmaktadır. Bunlar; “Anabin”, “Recognition in Germany” ve “BQ-Portal” adlı yapılardır. Bu yapılar birbiri ile uyum içerisinde bilgi vermektedirler.

"Anabin", yabancı eğitim yeterliliklerinin değerlendirilmesi hakkında bilgi sağlamaktadır. Yetkilileri, işverenleri, çalışanları ve bireyleri Alman eğitim sisteminde yabancı bir yeterliliği sınıflandırmaya yönelik desteklemektedir. "Recognition in Germany (Anerkennung-in-deutschland)", yabancı mesleki yeterliliklere sahip kişilere, mesleklerinde Almanya’da çalışabilmeleri için resmi bir "Tanıma Bildirimi" ne ihtiyaç duyup duymadıkları konusunda bilgi sağlamaktadır. "BQ-Portalı" ise odalara ve şirketlere, Almanya’da federal olarak düzenlenen mesleklerde ikili eğitim veya öğretim yeterliliğine dayanan yabancı mesleki yeterlilikleri daha iyi değerlendirebilmeleri için kapsamlı bir çevrimiçi bilgi ve çalışma platformu sunmaktadır.

Almanya’da düzenlenmiş mesleklere tıpla ilgili meslekler, hukukla ilgili meslekler, devlet okullarında öğretmenlik ve kamu hizmetindeki meslekler örnek olarak gösterilebilir.

Almanya’da 416 meslek düzenlenmiş meslek kategorisindedir. Her meslekte o mesleğe erişim için yetkili yasal otorite tanıma konusunda yetkili kılınmıştır. Yetkili yasal otorite her meslek ve her bölge için farklılık göstermektedir. Başvuru sahiplerinin işini kolaylaştırmak adına internet sitesinde hangi meslek için hangi otoritenin yetkili olduğu ve başvuru için gerekli evraklara ulaşılabilmektedir.⁹¹

3.1.2.1. Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Kanuni Dayanak

Almanya’da mesleki alanda tanıma için kanuni dayanak, federal ve eyalet mesleki yeterlilik değerlendirme kanunlarının yanı sıra münferit uzmanlık kanunları ile Mesleklerin Tanınmasına İlişkin 2005/36/AT sayılı AB Direktifidir.

Akademik alanda tanıma ise, Lizbon Tanıma Sözleşmesi, yüksek öğretimde denkliklere ilişkin iki taraflı devlet anlaşmaları (denklik anlaşmaları) ile federal eyaletlerin yüksek öğrenim kanunları ve üniversitelerin çalışma ve sınav düzenlemeleri temelinde gerçekleşmektedir.

Hem mesleki hem de akademik tanıma ile ilgili kanuni dayanaklara göre, tanıma uygulaması, yabancı derecenin kalitesine karşılıklı güven esasına göre şekillenmektedir. Kanunlara ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre tanıma ancak önemli farklılıklar/esaslı farklılıklar varsa reddedilebilmektedir. İlgili Alman mesleğinin icrası için yurtdışında kazanılan o işe özgü beceriler ve bilgiler önemli ölçüde farklılık gösteriyorsa veya bunlar olmadan mesleki uygulama mümkün değilse, mesleki alanda önemli farklılıklar olduğu söylenebilecektir. Akademik alanda ise, akademik çalışmaların devamı veya akademik çalışmaların başarısı risk altında olduğunda önemli bir fark olduğu söylenebilecektir.

2005/36/AT sayılı AB Direktifinin uygulanması bakımından, Almanya’da yurtdışındaki eğitim ile Almanya’daki eğitim arasında önemli farklılıklar olması durumunda, ek gereksinimler getirilebilmektedir. Bunlar, başvuru sahibinin tercihinin bağlı olarak bir adaptasyon kursu veya bir sınav olabilmektedir. Bazı durumlarda yeterli iş deneyimi, böyle bir kurs veya sınavın yerini alabilmektedir.⁹²

⁹¹ <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/tr/index.php> (Erişim tarihi: 18.10.2020)

⁹² **AB, AEA ve İsviçre Vatandaşları için Mesleki Tanıma**, <https://www.kmk.org/zab/central-office-for-foreign-education/general-information-about-recognition/professional-recognition/professional-recognition-for-citizens-from-eu-eea-and-switzerland.html> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

2005/36/AT sayılı AB Direktif kapsamında Almanya’da bilgi merkezi olarak NARIC belirlenmiştir. Dış Eğitim Merkezi Ofisi (ZAB) Alman NARIC olarak, Direktifin uygulanması için ulusal bilgi merkezi olarak atanmıştır.⁹³ ZAB, 2005/36/AT sayılı Direktif temelinde Alman tanıma makamlarına tanıma tavsiyeleri sunmaktadır.

3.1.2.2. Almanya Tanıma Sistemi

Almanya’da Türkiye’dekine benzer şekilde tanıma ve denklik süreçleri ücretlidir. Ücretler mesleğe ve başvurulmuş kuruma ve bölgeye göre değişmekle birlikte ortalama 600 Euro civarındadır. Başvuru değerlendirme süreleri ise 2 ile 4 ay arasında değişebilmektedir.⁹⁴

Almanya’da mesleki yeterliliklerin tanınması işlem basamakları şunlardır;

- i. Belgelerin hazırlanması,
 - a. Almanya’da, belirli ön koşulların yerine getirilmesi gereken meslekler ile herhangi bir düzenlemeye tabi olmayan meslekler vardır. Buna göre belgeler ve başvuru yeri değişebilmektedir.
 - b. Tanınma için gerekli belgeler:
 - i. Başvuru formu
 - ii. Kimlik belgeleri ve herhangi bir isim değişikliğinin kanıtı
 - iii. İkamet izni
 - iv. Referanslar ve tablo biçiminde bir CV
 - v. Belgelerin tercümesi
 - vi. Belgelerin doğruluğunun onaylanması (Noter vb.)
- ii. Belgelerin yetkili otoriteye teslim edilmesi,
- iii. Bu aşamadan sonra başvuru değerlendirilerek incelemeye alınmakta ve sonucu başvurana bildirilmektedir.

Almanya’da mesleki yeterliliklerin tanınmasının oldukça maliyetli olduğu söylenebilir. Birçok farklı otoritenin yetkisine giren unsurlar barındırdığından da nispeten karmaşık bir

⁹³ AB, AEA ve İsviçre Vatandaşları için Mesleki Tanıma, <https://www.kmk.org/zab/central-office-for-foreign-education/general-information-about-recognition/professional-recognition/professional-recognition-for-citizens-from-eu-eea-and-switzerland.html> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

⁹⁴ Tanıma nedir?, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/what-is-recognition.php> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

süreçtir. Ancak Almanya'nın mesleki yeterliliklerin tanınması bakımından mesleki tanıma ile akademik tanımayı birbirinden ayırdığı ve bu anlamda meslekler bazında uzmanlaşmaya gittiği görülmektedir. Her ne kadar süreçler karmaşık gibi görünse de bilgiye ulaşma konusunda büyük bir şeffaflık ve kolaylık sağlandığı tespit edilmiştir.

Almanya'nın hem yeni kanunda hem de eski kanunda mesleki yeterliliklerin tanınmasına büyük bir önem verdiği, mesleki yeterliliğin tanınması, eksik yeterliliklerin tamamlanması, mesleki eğitim verilmesi gibi hususları da içerecek şekilde işgücü politikasına yön verdiği değerlendirilmektedir. Ancak tüm bu süreçlerin ülkemizle karşılaştırıldığında oldukça maliyetli olduğu değerlendirilmektedir.

3.2. ÇALIŞMA İZİNLERİ BAKIMINDAN MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASINA YÖNELİK KANADA ÖRNEĞİ

16. Yüzyıldan itibaren Kanada'da, İngiliz ve Fransız kolonileri Atlantik kıyısı civarlarında ilk kolonilerini kurmaya başlamıştır. Kanada, üç kurucu halkla (yani yerli halklar, Fransızlar ve İngilizler) dünyanın dört bir yanından gelen göçmen dalgalarını başarıyla entegre eden çok kültürlü bir ulus haline gelmiştir. Göç tarihi bakımından Kanada varlığını göç hareketlerine borçludur. Bu yapısı itibarıyla Kanada, geçmişten gelen deneyimi ve uygulamaları ile günümüzdeki göç ve mülteci politikaları ile tüm dünyaya örnek gösterilmektedir.

Kanada'da Göçmenlik Kanunu 10 Nisan 1978'de yürürlüğe girmiştir. Bu sistemin inşasıyla birlikte, Kanada resmi olarak tüm dünyadaki göçmenlerin hedef ülkesi haline gelen çok kapsamlı bir yasal altyapı oluşturmuştur.⁹⁵

Yakın tarihte özellikle 2001 yılında yürürlüğe konulan Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu, Kanada'ya yönelik göç akımlarının hızlanmasına sebep olmuştur. Göçmenlik Kanada'nın ekonomik refahını ve ulus inşasını yönlendirmektedir. Kanada'ya gerçekleşen göçlerin çok büyük bölümü nitelikli işgücü göçü şeklindedir. Bu durum Kanada'nın özellikle mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerini iyi yönetmek zorunda olduğunu göstermektedir.

⁹⁵ Özensel, Ertan. Çok Kültürlülük Uygulaması Olarak Kanada Çok Kültürlülüğü, **Akademik İncelemeler Dergisi**, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 55-70.

Bu açıdan öncelikle Kanada'daki çalışma izni sistemi ve ardından Kanada'da mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik sistem incelenecektir.

3.2.1. Kanada'da Çalışma İzni Sistemi

Kanada çalışma izni sisteminin teknik detaylarına girmeden önce 2001 yılında yürürlüğe konulan Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu'nun getirdiği mevzuat altyapısını incelemek gerekmektedir.

3.2.1.1. Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu ve Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği

Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanununun⁹⁶ 30. Maddesinde “Yabancı uyrukluların, kanun kapsamında yetkilendirilmedikçe Kanada'da çalışamayacağı veya eğitim alamayacağı” hüküm altına alınmıştır.

Kanada'da “geçici olarak Kanada'ya gelenler” ve “kalıcı olarak Kanada'ya gelenler” olarak iki ana göçmen grubu bulunmaktadır.

Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanununun ana metninde çalışma izni ile ilgili kabul, ret ve iptal gibi üç sonucun gerçekleşeceği belirtilerek genel ifadeler kullanılmış, detayların yönetmelikler ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Kanada'da “geçici olarak Kanada'ya gelenler” ve “kalıcı olarak Kanada'ya gelenler” olarak iki ana göçmen grubu bulunmaktadır.

Anılan kanunun uygulanmasına yönelik Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği⁹⁷ 2002 yılında yürürlüğe girmiştir.

Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliğinde, göçmenler 3 sınıfa ayrılmıştır. Bunlar; ekonomi sınıfı, aile sınıfı ve korunan kişiler ile yeniden yerleştirme kapsamındaki mültecilerdir.

⁹⁶ Kanada Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu, <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/i-2.5/> (Erişim tarihi: 15.11.2020)

⁹⁷ Kanada Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-2002-227/> (Erişim tarihi: 14.11.2020)

Ekonomi sınıfı, eşleri ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerle birlikte Kanada'nın ekonomisine katkıda bulunma potansiyeline sahip göçmenlerden oluşmaktadır. Puan sistemine tabi olan Federal Nitelikli İşçi Programı ve Federal Nitelikli Esnaf Programı, ekonomik sınıfa dâhildir. Kanada tecrübe sınıfı, girişimci, yatırımcı ve serbest meslek sahipleri diğer ekonomik sınıf mensupları arasında sayılmaktadır. Federal nitelikli işçiler; nitelikli iş deneyimi ve yüksek insan sermayesine sahip olma temeline dayanmaktadır. Başvuru sahiplerine yaş, dil ve eğitim gibi kriterlere göre puan verilmektedir. Puanlama sistemi olarak adlandırılan bu sistemle, yabancıların Kanada işgücü piyasasına ve toplumuna uyum sağlama becerisi ölçülmeye çalışılmaktadır. Federal Nitelikli Esnaf Programı kapsamında, bir iş teklifi alan veya belirli nitelikli olarak değerlendirilen Kanada esnaf yeterliliği sahibi yabancılar, yeterli dil bilgisi, eğitim ve iş deneyimine sahip olmaları halinde kalıcı ikamet için başvurabilmektedir. Kanada tecrübe sınıfı ise, Kanada'da nitelikli bir meslekte en az bir yıllık iş tecrübesine sahip olan ve Kanada'da kalıcı olarak kalmak için resmi dil yeterliliğine sahip olanların dâhil olabildiği bir sınıftır. Serbest meslek sahibi sınıf, deneyimi ve yeteneği ile Kanada'ya önemli ölçüde katkıda bulunabilecek kişileri kapsamaktadır. Ekonomi sınıfı kapsamında uygulanan Federal Göçmen Yatırımcı Programı ve Girişimci programı 2014 yılında sona ermiştir.⁹⁸

Aile sınıfı, vatandaşlar ve daimî ikamet edenlerin, birinci dereceden aile üyelerine (eşler/partnerler, oğullar/kızlar, ebeveynler/büyükanne ve büyükbabalar) sponsor olduğu kişilerden oluşmaktadır.

Mülteci sınıfı olarak adlandırılacak sınıf ise, devlet destekli mülteciler (GAR'lar)⁹⁹, özel sponsorlu mülteciler (PSRs)¹⁰⁰ veya karma vize ofisi tarafından sevk edilen mülteciler (BVORs)¹⁰¹ olmak üzere 3'e ayrılmaktadır.

⁹⁸ Kanada'ya gerçekleştirilen çalışma ziyareti sırasında gerçekleştirilen sunumlardan elde edilmiştir.

⁹⁹ Hükümet Destekli Mülteciler (GAR) Programı kapsamında mülteciler, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) veya başka bir sevk kuruluşu tarafından yeniden yerleştirilmek üzere Kanada'ya yönlendirilmektedir. Bu programa bireyler doğrudan başvuramamaktadır. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/refugees/help-outside-canada/government-assisted-refugee-program.html>)

¹⁰⁰ Özel bir sponsorluk grubunun sığınmacının Kanada'daki ilk yılında finansal ve duygusal olarak desteklediği programdır. Bu kişiler yardım etmek için hükümet tarafından ödeme almamaktadır. Gönüllülük esasına dayalı bir programdır. Sponsorluk grupları, kendi başlarına yardım sağlamak için para ve bağış toplamaktadır. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/refugees/help-outside-canada.html>)

¹⁰¹ Karma Vize Ofisi Tarafından Yönlendirilen (BVOR) programı, özel sponsorların en savunmasız mültecilere yardım etmesini kolaylaştırmaktadır. BVOR programı, Birleşmiş Milletler Mülteci Yüksek Komiserliği

Federal nitelikli işçi sınıfı bölümünde yönetmelikte yer alan puanlama sistemi çalışma izinleri bakımından yönetmeliğin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Her ne kadar puanlama sistemi ile nitelikli işçilerin kabulüne yönelik bir sistem getirilse de yönetmelikte federal nitelikli işçi sınıfı kategorisinde ülkeye alınabilecek yabancıların sayısını parlamentonun belirleyeceği hüküm altına alınmıştır. Federal nitelikli işçi sınıfı kapsamında kabul edilenlere süresiz ikamet izni verilmektedir.

Puanlama sisteminde yer alan ilk kriter eğitimidir. Nitelikli bir işçinin başvurusunu desteklemek üzere sunduğu Kanada eğitim yeterliliğine veya denklik değerlendirmesi için en fazla 25 puan verilebilmektedir. Yabancının ortaokul yeterliliği için 5 puan, lise sonrası bir yıllık program yeterliliği için 15 puan, lise sonrası iki yıllık program yeterliliği için 19 puan, lise sonrası üç yıl veya daha uzun program yeterliliği için 21 puan, iki veya daha fazla lise sonrası program yeterliliği için 22 puan (Bunlardan birinin üç yıllık veya daha uzun bir lise sonrası programın tamamlanması üzerine verilen bir yeterlilik olması gerekmektedir.), bir eyalet düzenleyici kurumu tarafından ruhsatlandırmanın gerekli olduğu Ulusal Mesleki Sınıflandırma (UMS)¹⁰² matrisinde beceri seviyesi A'da listelenen bir meslek için uygulamaya giriş mesleki derecesi düzeyinde veya üniversite düzeyinde yüksek lisans derecesinde bir yeterlilik için 23 puan ve son olarak üniversite düzeyinde doktora derecesi yeterliliği için 25 puan öngörülmüştür.

Puanlama sisteminde yer alan ikinci kriter resmi dil yeterliliğidir. Kanada'da resmi diller İngilizce ve Fransızcadır. Kanada'nın resmi dillerindeki yeterlilik puanları, Kanada Dil Kriterleri'nde belirtilen kriterlere göre, nitelikli işçinin ilk resmi dili için maksimum 24 puan ve başvuru sahibinin ikinci resmi dili için maksimum 4 puan olmak üzere toplam en fazla 28 puana kadar verilmektedir. Her bir dil seviyesi için 4, 5 ve 6 olmak üzere puanlama öngörülmüştür.

Puanlama sisteminde yer alan üçüncü kriter deneyimdir. Nitelikli bir işçi olarak tam zamanlı iş deneyimi veya yarı zamanlı olarak eşdeğeri için başvurunun yapıldığı tarihten önceki 10 yıl içinde olmak kaydıyla, en fazla 15 puan verilebilmektedir. Bir yıllık iş

(UNHCR) gibi mülteci yönlendirme kuruluşlarıyla birlikte çalışmaktadır. Sevk kuruluşları yeniden yerleşim için mültecileri belirlemektedir. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/refugees/help-outside-canada/government-assisted-refugee-program.html>)

¹⁰²<https://noc.esdc.gc.ca/Home/Welcome/b193f98421b7444fa2300cc34db226b2?GoCTemplateCulture=en-CA> (Erişim tarihi: 27.10.2020)

deneyimi için 9 puan, 2-3 yıllık iş deneyimi için 11 puan, 4-5 yıllık iş tecrübesi için 13 puan, altı yıl veya daha fazla iş deneyimi için 15 puan öngörülmüştür. Puanlar, UMS matrisinin beceri tipi 0 yönetim meslekleri veya beceri seviyesi A veya B'de listelenen, kısıtlı bir meslek dışındaki mesleklerdeki iş deneyimi için verilmektedir. UMS'nin mesleki tanımlamalarında belirtilen "mesleğe yönelik öncü beyanında" açıklanan eylemleri ve UMS'nin mesleki tanımlarında belirtilen, tüm temel görevler de dâhil olmak üzere, mesleğin en azından önemli sayıda ana görevini gerçekleştirmeleri durumunda, nitelikli bir işçi, UMS'nin mesleki tanımlarında belirtilen mesleğin istihdam şartlarını karşılayıp karşılamadığına bakılmaksızın, bir meslekte deneyime sahip kabul edilmektedir.

Puanlama sisteminde yer alan dördüncü kriter yaştır. Nitelikli bir işçinin başvurusunun yapıldığı tarihte yaşına göre en fazla 12 puana verilmektedir. 18-36 yaş arası için 12 puan, 36 yaş için 11, 37 yaş için 10, 38 yaş için 9, 39 yaş için 8, 40 yaş için 7, 41 yaş için 6, 42 yaş için 5, 43 yaş için 4, 44 yaş için 3, 45 yaş için 2, 46 yaş için 1 ve 47 yaş için sıfır puan verilmektedir.

Puanlama sisteminde yer alan beşinci kriter düzenlenmiş istihdamdır. Düzenlenmiş istihdam, tek bir işveren veya tarafından yapılan bir iş teklifi anlamına gelir. Bu iş teklifinin, Kanada'da sürekli ikamet vizesinin verildiği tarihten sonra en az bir yıl süreye sahip olması ve tam zamanlı çalışmayı içermesi ve beceri tipi 0 yönetim mesleklerinde listelenen bir meslekte veya UMS matrisinin beceri düzeyi A veya B'de listelenen mesleklerde olması gerekmektedir. Düzenlenmiş istihdam için en fazla 10 puan verilebilmektedir.

Puanlama sisteminde yer alan altıncı kriter uyum yeteneğidir. Uyum yeteneğine en fazla 10 puan verilebilmektedir. Başvuru sahibinin eşinin veya partnerinin yabancı dil bilgisi için 5 puan, başvuru sahibinin Kanada'da en az 2 yıllık tam zamanlı bir programda akademik eğitim almış (Eğitimi tamamlamasa da hesap edilmektedir.) olması halinde 5 puan, eşinin ya da partnerinin de benzer bir eğitim almış olması halinde 5 puan, nitelikli işçi olarak en az 1 yıl boyunca çalışma izni alarak Kanada'da çalışılmış olması halinde 10 puan, eşinin ya da partnerinin de benzer şekilde çalışmış olması halinde 5 puan, düzenlenmiş istihdam kategorisinde değerlendirilmesi halinde 5 puan verilmektedir.

Puanlama sisteminde yer alan yedinci kriter akrabalıktır. Akrabanın Kanada vatandaşı ya da sürekli ikamet sahibi olması gerekmektedir. Birinci dereceden akrabalar için 5 puan verilmektedir.

Son olarak puanlama sisteminde değerlendirmeye alınabilmek için en az 67 puan alınması gerekmektedir.

Yönetmelikte “federal nitelikli esnaf programı” ve hangi mesleklerin federal nitelikli esnaf kapsamında gireceği açıklanmıştır. Buna göre nitelikli esnaf programının başlıca grupları arasında endüstriyel, elektrik ve inşaat ticareti, bakım ve ekipman ticareti, denetçiler, doğal kaynaklar ve tarım ve ilgili üretimdeki teknik meslekler, işleme, üretim ve kamu hizmetleri denetçileri ve merkezi kontrol operatörleri yer almaktadır. Küçük gruplar olarak şefler ve aşçılar, kasaplar ve fırıncılar da programın kapsamının içerisinde yer almaktadır.

Serbest Meslek Sahibi Kişiler Sınıfı, Kanada'da ekonomik olarak yerleşik olma kabiliyetleri temelinde kalıcı oturma izni olan ve serbest meslek sahibi olan kişiler olarak belirlenmiştir.

Ekonomik sınıf altında iş/ticaret göçmenleri olarak nitelendirilen kesim için öngörülen puan sisteminde ilk kriter yaştır. 21 yaşında veya daha büyük ancak 50 yaşından küçük bir yabancı uyruklu için 10 puan, 20 veya 50 yaş yabancı uyruklu kişi için 8 puan, 19 veya 51 yaş yabancı uyruklu kişi için 8 puan, 18 veya 52 yaş yabancı uyruklu kişi için 4 puan, 17 veya 53 yaş yabancı uyruklu kişi için 2 puan, 17 yaş altı veya 54 yaş ve üstü yabancı uyruklu kişiler için 0 puan öngörülmüştür.

İkinci kriter ise eğitimidir. Ortaokul eğitim sertifikası için 5 puan, üniversite eğitim belgesi dışında bir yıllık orta öğretim sonrası eğitim yeterliliği ve toplamda en az 12 yıllık tam zamanlı veya tam zamanlı eşdeğer eğitim için 12 puan, üniversite eğitim yeterliliği dışında bir yıllık orta öğretim sonrası eğitim belgesi ve toplamda en az 13 yıllık tam zamanlı veya tam zamanlı eşdeğer eğitim veya lisans düzeyinde bir yıllık üniversite eğitim yeterliliği ve toplamda en az 13 yıllık tam zamanlı veya tam zamanlı eşdeğer eğitim için 15 puan, üniversite eğitim yeterliliği dışında iki yıllık orta öğretim sonrası eğitim belgesi ve toplamda en az 14 yıl tam zamanlı veya tam zamana eşdeğer eğitim veya lisans düzeyinde iki yıllık bir üniversite eğitim yeterliliği ve toplamda en az 14 yıllık tam zamanlı veya tam zamana

eşdeğer çalışmaların tamamlanması halinde 20 puan, üniversite eğitim yeterliliği dışında üç yıllık orta öğretim sonrası eğitim yeterliliği veya toplamda en az 15 yıllık tam zamanlı veya tam zamana eşdeğer çalışmalar veya lisans düzeyinde iki veya daha fazla üniversite eğitim yeterliliği ve toplamda en az 15 yıllık tam zamanlı veya tam zamana eşdeğer çalışmalar için 22 puan, yüksek lisans veya doktora düzeyinde bir üniversite eğitim yeterliliği veya toplamda en az 17 yıl tam zamanlı veya tam zamana eşdeğer eğitim için 25 puan öngörülmüştür.

Üçüncü kriter resmi diller konusunda dil becerisidir. Bu kriter için toplamda 24 puan öngörülmüştür.

Dördüncü kriter deneyimdir. Diğer puanlama türünden farklı olarak bu sınıf için deneyim için en fazla 35 puan öngörülmüştür.

Beşinci kriter ise uyum yeteneğidir. Uyum yeteneği için en fazla 6 puan öngörülmüştür. Diğer kriterler için ise; eşin, partnerin eğitim yeterliliği için en fazla 5 puan, Kanada'daki önceki eğitim faaliyetleri için 5 puan, en az 1 yıllık iş deneyimi için 5 puan, birinci derece aile bağı için 5 puan öngörülmüştür.

Yönetmeliğin işçiler ile ilgili 11. bölümünde çalışma izni ile ilgili genel kurallar belirlenmiştir. Bu bölümde işçi sınıfı, geçici olarak ikamet edebilecek kişiler olarak tanımlanmıştır. Yabancı uyruklu kişiler, işçi olarak Kanada'ya giriş yapmaya ve kalmaya izin verilmişse işçi sınıfının bir üyesi kabul edilmektedir. Yabancı uyruklu kişilerin, bir çalışma izni olmadan veya Yönetmelik kapsamında izin verilmedikçe Kanada'da çalışması yasaklanmıştır. Öte yandan, yabancı uyruklu kişilerin, striptiz, erotik dans, eskort hizmetleri veya erotik masaj hizmetlerinde çalışmaları da yasaklanmıştır.

3.2.1.2. Çalışma İzni

Çalışma izni başvuruları yurt dışından, ülkeye giriş yaparken veya ülkeye giriş yaptıktan sonra yapılabilmektedir. Kanada'da 2 tür çalışma izni vardır. Bunlardan birincisi "işverene özel çalışma izni", ikincisi ise "açık çalışma izni"¹⁰³ Kanada'da çalışma izni başvuruları bakımından özelleştirilmiş başvuru türleri bulunmaktadır. Bunlar; ekspres giriş,

¹⁰³ **Geçici Çalışma İzni**, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/work-permit.html> (Erişim tarihi: 06.11.2020)

küresel yetenek akışı, akademik personel, tarım, bakıcılar, Quebec¹⁰⁴teki pozisyonlardır. Ekspres giriş olarak adlandırılan sistem yönetmelikte bahsedilen, federal nitelikli işçi programı, federal nitelikli esnaf programı ve Kanada deneyim sınıfı programlarını kapsamaktadır.

3.2.1.2.1. İşverene Özel Çalışma İzni

İşverene özel çalışma izninde çalışılacak işverenin adı, süresi, yeri belirtilmektedir. Kanada yabancıların çalışma izinlerine yönelik Geçici Yabancı İşçi Programı geliştirmiştir.

Geçici Yabancı İşçi Programı, kısa vadeli işgücü ve beceri sıkıntısı ile karşı karşıya kalındığında ve o meslek için uygun bir Kanada vatandaşı veya daimî ikamet sahibi bir kişi olmadığında kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Geçici bir yabancı işçinin işe alınması için, geçici bir yabancı işçinin işe alınmasının Kanada işgücü piyasası üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi olup olmayacağını belirlemeye yönelik bir İşgücü Piyasası Etki Değerlendirmesi (LMIA) alınması gerekmektedir.¹⁰⁵

İşverene özel çalışma izni başvurusu yapılmadan önce, işverenin belirli adımları tamamlaması ve LMIA'nın bir kopyasını ya da başvuruya eklemek üzere bir istihdam numarası teklifini vermesi gerekmektedir.

LMIA, Kanada'daki bir işverenin yabancı bir çalışanı işe almadan önce alması gerekebilecek bir belgedir. LMIA, Kanada İstihdam ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı (ESDC) tarafından verilmektedir. Olumlu bir LMIA, işi gerçekleştirmek için yabancı bir işçiye ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu işi yapmak için Kanadalı bir işçi veya sürekli ikamet sahibi bir kişinin bulunmadığını da göstermektedir. LMIA başvuru süreci, işe alınacak programın türüne bağlı olarak değişmektedir. Yüksek maaşlı işçiler, düşük maaşlı işçiler, mevsimlik tarım işçileri ve sürekli tarım işçileri (bir çiftlik, fidanlık veya sera sınırları içinde yapılan işler) olmak üzere 4 farklı program türü bulunmaktadır.

İşverene özel çalışma izni için genel program gereksinimleri bulunmaktadır. Programlardan faydalanmak için yabancı dil kısıtlaması bulunmaktadır. Göçmenlik ve

¹⁰⁴ **Quebec**, Kanada'nın doğu bölgesinde en büyük eyaletidir. Kanada'da sadece Fransızca'nın resmî dil olduğu tek eyalettir. Quebec eyaleti göçmenlik ve çalışma izni işlemleri bakımından birçok farklı uygulamaya sahiptir.

¹⁰⁵ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers.html> (Erişim tarihi: 20.10.2020)

Mülteci Koruma Yönetmeliği'nde farklı bir dil değerlendirme yöntemi getirilmiştir. Yapılacak iş için başka bir dilin gerekli olduğu gösterilmediği sürece hem LMIA başvurularında hem de işverenlerin iş ilanlarında bir iş gerekliliği olarak tanımlanabilen tek dil İngilizce ve Fransızcadır.

İşverenler, işe alınan geçici yabancı işçilerin, işe alındıkları pozisyonun görevlerini başarılı ve güvenli bir şekilde yerine getirmek için gereken tüm eğitim, yeterlilik ve deneyime sahip olduğunun kontrolünden sorumlu tutulmuştur. Düşük nitelikli meslekler için belirli bir miktar deneyim, işin kısaca gösterilmesi, iş başında eğitim gerekebilmekte ancak resmi eğitime gerek olmayabilmektedir. Yüksek nitelikli meslekler için lise sonrası eğitim (üniversite derecesi, kolej diploması) gerekebilmektedir.

İşverenler, uygun düzenleyici kurum tarafından yabancıların yeterliliğinin belgelendirilmesi, tescili veya lisans sağlanması hususlarında sorumlu tutulmuştur.

“Düzenlenmiş bir meslek, bir profesyonel veya düzenleyici kurumun, giriş şartlarını ve uygulama standartlarını belirleme yetkisine sahip olduğu, bir sertifika, kayıt veya ruhsat (örneğin; doktorlar, hemşireler,) gerektiren meslekler olarak tanımlanmıştır.”¹⁰⁶

Kanada Göçmenlik, Mültecilik ve Vatandaşlık Bakanlığı (IRCC) bir çalışma izni vermeden önce geçici yabancı işçinin Kanada'da işi yapmak için gerekli niteliklere sahip olup olmadığını değerlendirmektedir.

3.2.1.2.1.1. Yüksek Maaşlı İşçiler ve Düşük Maaşlı İşçiler

Yüksek maaşlı işçiler için işverenin programın gerekliliklerine uyması gerekmektedir. Bu gereksinimler, talep edilen pozisyona bağlı olarak değişebilmektedir. İşverenlerin program şartlarına uygunluğu ESDC tarafından teyit edilmektedir. LMIA başvurusunun işlem maliyeti talep edilen her pozisyon için 1.000 Kanada dolarıdır. Çalışma izni başvurusu için ise 155 Kanada doları tutarında bir ücret öngörülmüştür.

Tıbbi ihtiyaçlarla ilgili yardıma ihtiyaç duyan bireylere evde bakım sağlamak için yabancı bir bakıcı tutmak isteyenler ile 13 yaşın altındaki bir çocuğa evlerinde çocuk bakımı sağlamak için yabancı bir bakıcı tutmak isteyen ve yıllık brüt geliri 150.000 Kanada doları

¹⁰⁶ Kanada Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği.

veya daha az olan aileler veya bireyler LMIA başvuru işlem ücretini ödemekten muaf tutulmuştur. Başvurunun geri çekilmesi, iptal edilmesi veya LMIA'nın olumsuz sonuçlanması durumunda işlem ücreti iade edilmemektedir. Para iadeleri, yalnızca ücretin yanlışlıkla alınması durumunda yapılmaktadır. Başvurular ücretli veya ücretsiz yetkili araçlar tarafından da yapılabilmektedir. Ücretli yetkili aracının, bir eyalet veya bölge hukuku derneğinin itibarına sahip bir üye veya onların gözetimi altındaki hukuk öğrencisi veya Québec Noterler Birliği üyesi, Ontario Eyaleti hukuk derneğinde bir avukat veya Kanada Göçmenlik Danışmanları Düzenleyici Kurulunun bir üyesi olması gerekmektedir. Ücretli olmayan bir temsilci de başvurular için yardımcı olabilmektedir. Ancak bu kişiler hizmetlerin yerine getirilmesi için bir ücret tahsil etmeye veya başka herhangi bir ücret almaya yetkili değildir. Ücretli olmayan bir temsilci; aile üyesi, arkadaş, kâr amacı gütmeyen grup, dini organizasyon olabilmektedir.

10 Haziran 2020'den itibaren geçerli olmak üzere bir sonraki duyuruya kadar program, COVID-19 salgını sırasında gerekli olduğu düşünülen belirli mesleklere öncelik vermektedir. Tablo 2 ve 3'te listelenen meslekler, tüm eyalet ve bölgelerde (Quebec eyaleti hariç) önceliklendirilmiştir.¹⁰⁷

¹⁰⁷<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/high/requirements.html> (Erişim tarihi: 06.11.2020)

Tablo 2: Program Kapsamında Öncelik Verilen ve Minimum İşe Alım Şartlarından Muafiyet Tanınan Meslekler

Meslek	
1	Kasaplar, et kesiciler ve balıkçılar-toptan ve perakende ticaret
2	Tarım hizmetleri yüklenicileri, çiftlik şefleri ve uzman hayvancılık çalışanları
3	Genel çiftlik işçileri
4	Fidanlık ve sera işçileri
5	Hasat işçileri
6	Endüstriyel kasaplar ve et kesiciler, kümes hayvanları hazırlayıcıları ve ilgili işçiler
7	Balık ve deniz ürünleri fabrikası işçileri
8	Yiyecek, içecek ve ilgili ürünlerin işlenmesinde işçiler
9	Balık ve deniz ürünleri işlemede işçiler

Kaynak: <https://www.canada.ca>

Tablo 3: Program Kapsamında Öncelik Verilen Ancak Minimum İşe Alım Şartlarından Muafiyet Tanınmayan Meslekler

Meslek	
1	Kayıtlı hemşireler ve kayıtlı psikiyatri hemşireleri
2	Uzman hekimler
3	Genel pratisyenler ve aile hekimleri
4	Müttefik temel sağlık pratisyenleri
5	Eczacılar
6	Tıbbi laboratuvar teknoloji uzmanları
7	Tıbbi laboratuvar teknisyenleri ve patoloj asistanları
8	Solunum terapistleri, klinik perfüzyon uzmanları ve kardiyopulmoner teknoloji uzmanları
9	Diğer tıbbi teknoloji uzmanları ve teknisyenleri (diş sağlığı hariç)
10	Lisanslı uygulamalı hemşirelik
11	Terapi ve değerlendirmede diğer teknik meslekler
12	Hemşire yardımcıları, servis görevlileri ve hasta hizmeti yardımcıları
13	Sağlık hizmetlerini destekleyen diğer yardımcı meslekler
14	Hafif temizlik hizmetleri
15	Taşıma kamyonu sürücüleri

Kaynak: <https://www.canada.ca>

COVID-19 salgını dönemindeki tüm bu öncelikli yaklaşıma rağmen ulusal mesleki sınıflandırma kapsamındaki zorunlu giriş seviyesi eğitimi veya eşdeğeri gereksinimi olan bir eyalette bulunan pozisyonlar için, yabancı uyruklunun, çalışma izni düzenlendiği sırada bu eğitim yeterliliğine sahip olması gerektiği düzenlenmiştir.

Kanada'da 28 Ağustos 2017'den itibaren, İş Bankası (Job Bank)¹⁰⁸ servisinde bir pozisyonu ilan ederken işe alım amacıyla İş Eşleştirme Hizmeti (Job Match)¹⁰⁹ kullanımı zorunlu hale getirilmiştir.

İş eşleştirme hizmeti, iş ilanında belirtilen becerilere ve gereksinimlere karşılık gelen kayıtlı iş arayanların isimsiz profillerini görmeye olanak tanımaktadır. Her eşleştirme 1 ila 5 yıldızdan oluşan bir yıldız sistemi kullanılarak derecelendirilmektedir. Eşleştirme tarafından ne kadar çok yıldız alınır, ilan edilen pozisyon ile isimsiz iş arayan arasındaki uyum da o kadar büyük olmaktadır.

Yüksek ücretli bir pozisyon için işçi ararken iş ilanının ilk 30 günü içinde eşleşen ve 4 veya daha fazla yıldız alan tüm iş arayanları, pozisyona başvurmaya davet etmek gerekmektedir. Bir geçici yabancı işçi için izin başvurusunda bulunmadan önce iş eşleştirme hizmetinin kullanılması gerekmektedir.

Geçici yabancı işçilere ödenen ücretlerin, aynı iş ve iş yeri için işe alınan benzer becerilere ve deneyim yıllarına sahip Kanadalı veya süresiz ikamet sahibi çalışanlara ödenen ücretler ile benzer olması gerekmektedir.

3.2.1.2.1.2. Sürekli Tarım İşçileri

Sürekli tarım işçiliği programı aracılığıyla yabancı istihdamı için program yeterliliklerini karşılamak gerekmektedir. LMIA işlem ücreti, tarımla ilgili birincil meslekler¹¹⁰ ve UMS kapsamındaki pozisyonlar için alınmamaktadır.

İşverenler, geçici yabancı işçinin Kanada'daki çalışma yerine ve daimî ikamet ettiği ülkeye gidiş-dönüş seyahat masraflarını (örneğin; uçak, tren, tekne, araba, otobüs bileti)

¹⁰⁸ **İş Bankası**, web sitesi ve mobil uygulama olarak sunulan Kanada'nın ulusal istihdam hizmetidir. Kanadalıların iş bulmalarına ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmakta ve işverenlerin ülke çapında işe alımlarını süreçlerini kolaylaştırmaktadır. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.jobbank.gc.ca/aboutus>)

¹⁰⁹ **İş Eşleştirme Hizmeti**, işe alım sürecinin uyarlanması ve uygun adayların tespitini sağlamaktadır. İşçi alım ilanı yayınlandıktan sonra, kriterlere uyan iş arayanların bir listesi işverene verilmektedir. İşverenler tarafından bu listedeki adayların profilleri incelenebilmekte ve tek bir tuş ile adaylar başvuruya davet edilebilmektedir. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.jobbank.gc.ca/employers>)

¹¹⁰ Bir işin birincil tarım sayılabilmesi için; bir çiftlik, fidanlık veya sera sınırları içinde yapılması, tarım makinelerinin çalıştırılması; ham hayvansal ürünlerin elde edilmesi amacıyla balık dışında hayvanların yatılı, bakım, üreme, temizlik veya diğer işlemlerden geçirilmesi; ham ürünlerin toplanması, işlenmesi ve değerlendirilmesi; ekinlerin, ağaçların, çimenlerin veya diğer bitkilerin dikilmesi bakımı, hasadı veya hazırlanması gibi en az bir aktivite içermesi gerekmektedir.

ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bu maliyetlerin, iş sözleşmesi ile ilgili herhangi bir müzakerenin parçası olmaması için işveren tarafından peşin ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu süreç, geçici yabancı işçilerin korunmasını sağlamaya yönelik olarak tasarlanmıştır. İşverenler, ödenen tüm seyahat masraflarının kaydını (örneğin; faturalar, makbuzlar, uçuş güzergâhlarının kopyaları, biletler, biniş kartları) en az 6 yıl süreyle saklamakla yükümlü tutulmuştur. İşverenlerin bir sonraki LMIA başvurusunda veya teftiş sırasında, bu belgeler kanıt olarak istenebilmektedir.

İşverenler, Kanada İpotek ve Konut Kurumu tarafından tanımlanan şekilde geçici yabancı işçi için yeterli ve uygun konut sağlamakla da yükümlü tutulmuştur. Barınma, çiftlikte (örneğin; koğuş) veya saha dışı (örneğin; ticari işletme) olabilmektedir. İşverenler, her konaklama yerinin doluluğunun izin verilen maksimum doluluk sayısını aşmamasını sağlamak zorundadır. Ayrıca, işverenler varış tarihinden ayrılış tarihine kadar onaylanmış konaklama başına tüm geçici yabancı işçiler için yeterli barınmanın sağlandığını garanti etmekle de yükümlü tutulmuştur.

İşverenler çiftlikte konut sağladıklarında, eyalet çalışma standartları daha düşük bir miktar belirtmedikçe, geçici yabancı işçinin ücretinden haftada en fazla 30 Kanada doları düşebilmektedir. Düşük nitelikli işçiler için saha dışı konut sağladıklarında, eyalet çalışma standartları daha düşük bir miktar belirtmedikçe, geçici yabancı işçinin ücretinden haftada en fazla 30 Kanada doları düşebilmektedir. Yüksek nitelikli işçiler için saha dışı konut sağladıklarında, kiranın, geçici yabancı işçinin brüt aylık kazancının %30'undan fazlasına mâl olmamasını sağlamak zorundadır. Geçici yabancı işçi işveren tarafından sağlanan konutta kalmak zorunda değildir ve özel konuta geçmek için ayrılmayı seçebilmektedir. Ancak, işçinin işverene veya ticari kuruluşa ayrılış tarihiyle ilgili önceden bildirimde bulunması gerekmektedir. İşverenin, geçici yabancı işçi için özel sağlık sigortası yaptırması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri de alması zorunlu tutulmuştur.

Geçici yabancı işçilere, aynı meslekte çalışan Kanada vatandaşı ve daimî ikamet sahibi çalışanlara sağlanan aynı maaş ve sosyal yardımların sağlanması gerekmektedir. Buna ek olarak, sendikalı olarak çalışan geçici yabancı işçilere toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin ödenmesi hüküm altına alınmıştır. Arıkovanı ürünleri yetiştiriciliği; meyve, sebze (eğer çiftlikte yetiştiriliyorsa bu ürünlerin konserve/işlenmesi dâhil), mantar, çiçek ve Noel ağaçları yetiştiriciliği; seralar/fidanlıklar dâhil olmak üzere fidanlıkta yetiştirilen ağaçlar;

kanola tohumu, çim ve tütün yetiştiriciliği; sığır, ördek, at, vizon, kümes hayvanları, koyun ve domuz yetiştiriciliği ile mandıra alanlarında çalışanlar sürekli tarım işçisi olarak sayılmaktadır.

3.2.1.2.1.3. Mevsimlik Tarım İşçileri

Mevsimlik Tarım İşçisi Programı (SAWP), işverenlerin Kanada vatandaşı veya daimî ikamet sahibi yabancı bulunmadığı zamanlarda geçici yabancı işçileri istihdam etmesine izin vermektedir. İşverenler, işçilere 6 hafta veya daha kısa bir süre içinde en az 240 saat çalışma sunabilmeleri koşuluyla, katılımcı ülkelerden 1 Ocak ile 15 Aralık arasında en fazla 8 ay süreyle geçici yabancı işçi istihdam edebilmektedir. Programa hak kazanmak için işverenlerin 3 kriteri karşılaması gerekmektedir. Bunlar:

- i. İstihdam edilecek geçici yabancı işçilerin Meksika veya katılımcı Karayip ülkelerinden birinin vatandaşı olması,
- ii. Üretim belirli emtia sektörlerinde olması,
- iii. Faaliyetin çiftlikte birincil tarımla ilgili olmasını içeren kriterlerdir.

SAWP, Kanada ve katılımcı ülkeler arasındaki ikili anlaşmalara göre düzenlenmektedir. Anlaşmalar, yabancı hükümetlerin rolünün ana hatlarını belirlemektedir. Buna göre yabancı hükümetler, işçilerin seçilmesi, işçilerin gerekli belgelere sahip olduğunun teyidi, nitelikli bir işçi havuzu oluşturulması, işçilere Kanada'da yardımcı olacak temsilciler atanmasını sağlamalıdır. Hükümetler ayrıca Kanada'da geçici olarak çalışmak üzere seçilen erkek ve kadınların SAWP'ın tüm gerekliliklerini karşıladığını kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur. Bu gereklilikler; çiftçilik konusunda deneyimli olunması, en az 18 yaşında olunması, katılımcı ülkelerden birinin vatandaşı olunmasıdır.

3.2.1.2.1.4. Küresel Yetenek Akışı

Küresel Yetenek Akışı, Kanada'daki işgücünü genişletmek ve küresel ölçekte rekabet edebilmek için yüksek nitelikli küresel yetenekleri işgücüne kazandırmaya yardımcı olmak için geliştirilmiştir. Geçici Yabancı İşçi Programının bir parçası olan bu akış, Kanada'da, büyümek ve gelişmek için alanında uzman ve eşi benzeri olmayan¹¹¹ yabancı uyruklulara

¹¹¹ **Uzman ve Eşsiz Pozisyonlar (Unique and Specialized positions):** Bir pozisyonun uzman ve eşsiz sayılabilmesi için; saatte en az 38,46 \$ (80,000 \$ yıllık taban maaş) veya meslek için geçerli daha yüksek bir

ihtiyaç duyan yenilikçi firmalar için tasarlanmıştır. Ayrıca, Küresel Yetenek Meslekleri Listesi'nde talep gören yüksek nitelikli bir pozisyon için işgücü arayan firmalar için de kullanılabilir. Küresel Yetenek Meslekleri Listesi Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Küresel Yetenek Meslekleri Listesi

Meslek	En Düşük Ücret (Yıllık)
Bilgisayar ve bilgi sistemleri yöneticileri	Geçerli ücret ¹¹²
Bilgisayar mühendisleri	Geçerli ücret
Matematikçiler ve istatistikçiler (Aktüerler veya aktüerya ile ilgili meslekler bu alt kümenin dışındadır.)	Geçerli ücret
Bilgi sistemleri analistleri ve danışmanları	Geçerli ücret
Veri tabanı analistleri ve veri yöneticileri	Geçerli ücret
Yazılım mühendisleri ve tasarımcıları	Geçerli ücret
Bilgisayar programcıları ve etkileşimli medya geliştiricileri	Geçerli ücret
Web tasarımcıları ve geliştiricileri	Geçerli ücret
Bilgisayar ağı teknisyenleri	82.000 Kanada doları veya üstü
Bilgi sistemleri test teknisyenleri	80.000 Kanada doları veya üstü
Görsel efektler ve video oyunları için yapımcı, teknik, yaratıcı ve sanatsal yönetmenler ile proje yöneticileri	78.000 Kanada doları veya üstü
Dijital medya tasarımcıları	80.000 Kanada doları veya üstü

Kaynak: <https://www.canada.ca/>

Küresel Yetenek Akışı aracılığıyla bir çalışanın işe alınması halinde, Kanada işgücü piyasası üzerinde kalıcı, olumlu etkileri olacak faaliyetlere işverenin bağlılığını gösteren İşgücü Piyasası Faydaları Planı geliştirilmesi gerekmektedir. Planda yer alan taahhütlerin ne

ücret belirlenmişse bu ücrete eşdeğer ücret ödenmesi, ileri endüstri bilgisi gerekmesi, işverenin talep ettiği pozisyonda ileri düzeyde eğitim sahibi olunması veya uzmanlık alanında en az 5 yıllık deneyim sahibi olunması gerekmektedir. (Daha fazla bilgi için bkz. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/global-talent/requirements.html#ust>)

¹¹² **Geçerli ücret oranı**, Geçici Yabancı İşçi Programı kapsamında, belirli bir meslek ve iş yeri için ortalama saatlik ücret (veya İş Bankası'nda yayınlanan yıllık maaş) veya daha yüksek ücret olarak tanımlanmaktadır.

kadar iyi karşılandığının değerlendirilmesi için planının ilerleme incelemeleri yıllık olarak yapılmaktadır.

3.2.1.2.1.5. Akademik Personel

Yabancı akademisyenlerin istihdam edilmesi, Kanada'daki lise sonrası eğitim kurumlarının kadro ve öğretim ihtiyaçlarının karşılanması ve Kanada kampüslerine yeni bilgi ve uzmanlık çekilmesine yardımcı olması amacıyla düzenlenmiştir. Bu grup için, ESDC/IRCC tarafından üniversiteler, derece veren kolejler ve Kanadalı akademisyenleri temsil eden sendikalarla iş birliği içinde özel işe alma kriterleri geliştirilmiştir. Bu kriterler, Kanadalı akademisyenlerin kariyer gelişimini ve istihdamını dikkate almak için tasarlanmıştır.

Bir akademisyen, gelirinin çoğunu Kanada'daki üniversitelerde ve üniversite kolejlerinde çalışan olarak öğretim veya araştırma yürütmekten elde eden en az bir lisansüstü derecesine (bir lisans derecesini takiben) sahip olan bir kişi anlamına gelmektedir. Akademik kurumlar, görevlerinin çoğunluğunun öğretim veya araştırma dışında (yönetim, mali veya idari işler vb.) olduğu bir meslek için yabancı bir çalışmanı işe almak isterse, yabancı işçileri işe almak için normal izin süreci uygulanmaktadır.¹¹³

Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu kapsamında, Kanada'daki üniversiteler ve kolejler, ESDC'den LMIA ve/veya çalışma izni olmadan belirli türdeki yabancı akademisyenleri işe alabilmektedir. Çalışma izinlerinden ve LMIA'dan muaf meslekler, akademik danışmanlar ve sınav görevlileri, mezun asistanları, kendi kendini finanse eden araştırmacılarıdır. Çalışma iznine ihtiyaç duyulan ancak işgücü piyasası etki değerlendirmesine ihtiyaç duyulmayan meslekler ise şunlardır:

- i. Doktora sonrası araştırmacılar,
- ii. Araştırma ödülü sahipleri,
- iii. Seçkin kişiler, örneğin çeşitli alanlardaki liderler, Misafir öğretim üyeleri,
- iv. Ziyaretçi profesörler,
- v. Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın üniversite, kolej ve seminer seviyeleri uyarınca profesör olarak atanan ABD ve Meksika vatandaşları,

¹¹³<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/academic.html>
(Erişim tarihi: 07.11.2020)

- vi. Kanada Şili Serbest Ticaret Anlaşması kapsamında profesör olarak atanan Şili vatandaşları.

Diploma/Derece veren bir eğitim kurumu, Kanada'daki bir pozisyon için yabancı bir akademisyeni işe almadan önce, aşağıdakileri yapmakla yükümlü tutulmuştur.

Eğitim Kurumu:

- i. Kanada'da boş pozisyonların ilanını yayınlamalı,
- ii. Yurtdışında ilan edilen herhangi bir boş pozisyonun aynı zamanda Kanada'da da ilan edildiğinden emin olmalı,
- iii. Kanadalılara ve daimî ikamet sahibi yabancılara boş kontenjan için makul bir süre (yaklaşık bir ay) vermeli,
- iv. Kullanılan reklam araçlarının- web, basılı veya elektronik- pozisyon için uygun adayları çekmede etkili olduğunu göstermeli,
- v. İlane, "Tüm nitelikli adayların başvurmaları teşvik edilmektedir; ancak Kanadalılara ve daimî ikamet edenlere öncelik verilecektir;" ifadesini eklemeli,
- vi. Geçerli toplu sözleşmelerin tüm koşullarını karşılamalı,
- vii. Kanadalı akademisyenler için işe alım uygulamaları ve sonuçları hakkında yıllık bir özet rapor hazırlamalıdır.

3.2.1.2.1.6. Bakıcılar

Aileler, Kanada vatandaşı ve daimî ikamet sahibi yabancı bulunmadığı durumlarda, özel bir konutta çocuklara, yaşlılara veya belgelendirilmiş tıbbi ihtiyaçları olan kişilere bakım sağlamak için yabancı bir bakıcı çalıştırabilmektedir. Bakıcılar, Geçici Yabancı İşçi Programı kapsamında değerlendirilmektedir. Bakıcıların; tam zamanlı bakım sağlaması (haftada en az 30 saat), bakımın sağlandığı özel evde çalışması, ESDC/IRCC ile belirlenen gereksinimleri karşılaması gerekmektedir.

İşverenler, aşağıda belirtilen 2 ev içi işçi kategorisi için evde kalma veya dışarıda kalma esasına göre yabancı işçi işe alabilmektedir.

- i. *Çocuklar için bakıcılar (18 yaşın altındaki çocuklar)*: Bu kategori Çocuk bakımı, yatılı bakıcılık, dadılık mesleklerini içermektedir.

- ii. *Yüksek tıbbi ihtiyaçları olan kişiler için bakıcılar:* Bu kategori 65 yaş ve üstü yaşlılar engelli, kronik veya ölümcül bir hastalığı olan insanları kapsamaktadır. Bu kategoride kayıtlı hemşire veya kayıtlı psikiyatri hemşiresi, lisanslı uygulamalı hemşire, engelliler için refakatçi, evde destek görevlisi, yatılı bakıcı, kişisel bakım görevlisi mesleklerini içermektedir.

İşverenler, işe alınan bakıcının Kanada'nın resmi dillerinden (İngilizce veya Fransızca) en az birini konuşmasını, okumasını ve anlamasını sağlamalıdır. Bakıcılar, resmi dillerden birinde etkili ve bağımsız bir şekilde iletişim kurmalarını sağlayacak bir akıcılık seviyesine sahip olmalıdır.

Bir evde yabancı bakıcı istihdam etmek için, işverenlerin bakıcının maaşlarını ödeme konusundaki mali yeterliliklerini göstermeleri şartı getirilmiştir. Kanada Servisi, Kanada İstatistik Kurumu tarafından üretilen Düşük Gelir Ayrımını [Low Income Cut-Offs (LICO)¹¹⁴] kullanarak işverenin mali kabiliyetini değerlendirmektedir. Ülkemizden farklı olarak Kanada'da, bir işverenin gelirinin bakıcının maaşını ödeyecek miktarı karşılamaya yeterli olmadığı bu nedenle birden fazla işveren olması durumunda, bu gerekliliği karşılamak için her iki işverenin geliri birleştirilebilmektedir.

3.2.1.2.2. Açık Çalışma İzni

Açık çalışma izni, Kanada'daki herhangi bir işveren yanında çalışmak için izin vermektedir. Açık çalışma izni sahiplerinin, şartlara uymadığı tespit edilen işverenler listesinde bulunan işverenlerin yanında veya düzenli olarak striptiz, erotik dans, eskort veya erotik masaj hizmetleri sunan işverenler yanında çalışması yasaklanmıştır. Açık çalışma iznine;

- i. Belirlenmiş bir öğrenim kurumundan mezun olan ve Mezuniyet Sonrası Çalışma İzni Programına uygun olan uluslararası öğrenciler,
- ii. Çalışmalarının masraflarını artık karşılayamayan öğrenciler (muhtaç öğrenci),
- iii. İşverene dayalı bir çalışma izni sahibi olarak Kanada'daki işle ilgili olarak istismar edilenler veya istismar edilme riski altında olanlar,

¹¹⁴<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/caregiver/financial-ability.html> (Erişim tarihi: 07.11.2020)

- iv. Kanada'da daimî ikamet için başvuruda bulunanlar,
- v. Daimî ikamet için başvuran birinin bağımlı aile üyesi olanlar,
- vi. Nitelikli bir işçinin veya uluslararası öğrencinin eşi veya resmi partneri olanlar,
- vii. Atlantik Göçmenlik Pilot Programı başvuru sahibinin eşi veya resmi partneri olanlar,
- viii. Mülteci, mülteci başvuru sahibi, korunan kişi veya aile üyeleri,
- ix. Uygulanamaz bir geri gönderme emri altında olanlar,
- x. Geçici oturma izni sahipleri,
- xi. Özel programlara katılan genç işçiler başvurabilmektedir.

3.2.2. Kanada'da Mesleki Yeterliliklerin Tanınması

Çalışma izinleri ile ilgili bölümde detaylı olarak açıklandığı üzere Kanada'da mesleki yeterliliklerin tanınması oldukça önemlidir. Dahası, Kanada'nın işgücü göçü politikasında, yeterliliğin Kanada'da alınmış olması pozitif bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanada'ya gelen yabancıların bazı işlerinde çalışmak için yabancı lisansları ve sertifikaları tanınmak zorundadır. Bu durum Kanada'da, yabancı yeterlilik belgelerinin tanınması olarak adlandırılmaktadır. Yetkili bir otorite tarafından, federal, eyalet veya bölge standartlarının ilgili meslek için karşılandığının onaylanması gerekmektedir. Bu kapsamda yabancıların eğitimi, dil becerileri veya iş deneyimi değerlendirmeye alınmaktadır. Düzenlenmiş meslekler, Kanada'da çalışmak için özel lisanslar veya sertifikalar gerektirmektedir. Düzenlenmiş mesleklerde çalışacaklar için, çalışmaya başlamadan önce yabancı yeterlilik belgelerinin tanınması gerekmektedir. Her il ve bölge, meslek standartlarını karşılayan kişilere ruhsat verebilmektedir. Mesleğin icrası için gerekli şartlar Kanada genelinde il ve bölgeye göre farklılık gösterebilmektedir. Düzenlenmiş meslekler arasında muhasebeci, mimar, marangoz, doktor, elektrikçi ve kaynakçı gibi işler mevcuttur.¹¹⁵

Kanada'daki çoğu meslek düzenlenmeye tabi değildir. Bu mesleklerde genellikle herhangi bir özel lisans veya sertifikaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Her ne kadar düzenlenmemiş mesleklerde belgenin tanınması zorunlu tutulmamış olsa da fiili olarak birçok işveren mevcut yeterliliklerin tanınmasını talep edebilmektedir. Yeterliliğin tanınması, başvuru sahiplerinin iş başvurularında işverenler için önemli bir pozitif belirleyici

¹¹⁵ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html>
(Erişim tarihi: 08.11.2020)

olmaktadır. Ekonomi, muhasebe ve pazarlama alanlarındaki işler düzenlenmemiş meslekler arasındadır.

Kanada'da Yabancı Yeterlilik Belgesi Tanıma Aracı¹¹⁶ geliştirilmiştir. Bu araç, Kanada'ya yeni gelenlere iş gereksinimleri hakkında:

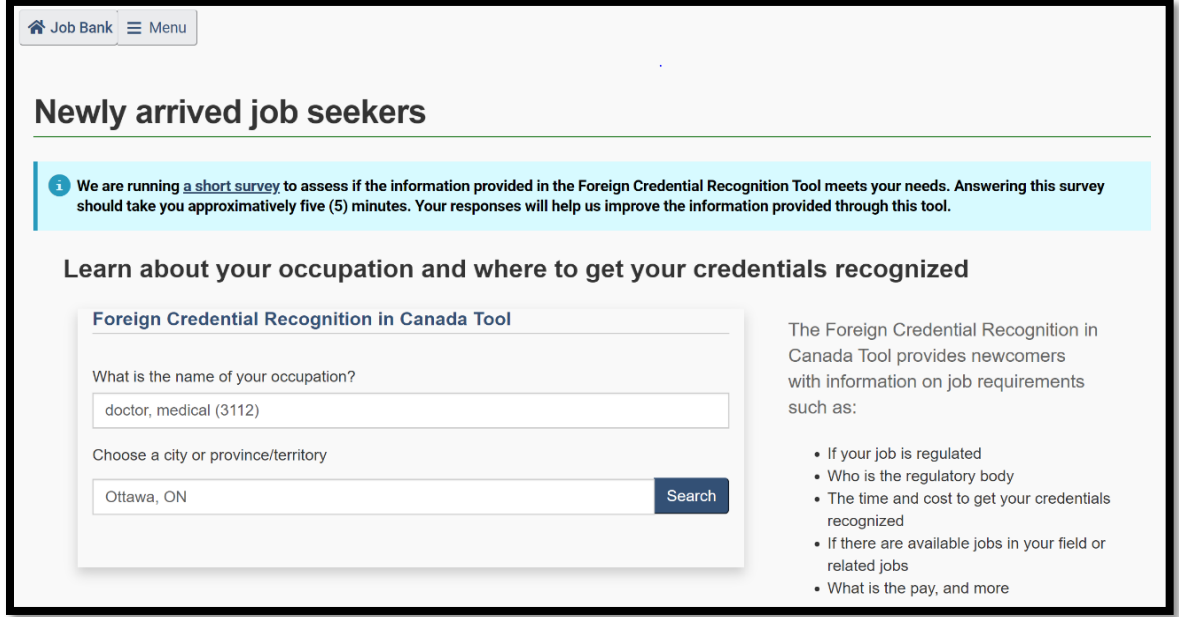
- i. Mesleğin düzenlenip düzenlenmediği,
- ii. Düzenleyici kurumun kim olduğu,
- iii. Mesleki yeterliliğin tanınması sürecinin tamamlanması beklenirken alternatif olarak ne tür bir meslekte çalışılabileceği,
- iv. Yeterliliğinize uygun iş olup olmadığı,
- v. Maaşın ne kadar olduğu vb. konularda bilgi sağlamaktadır.

3.2.2.1. Kanada'da Yabancı Yeterlilik Belgesi Tanıma Aracı

Bu araç çevirim içi bir veri tabanı üzerinden yabancıların meslekleri ile ilgili çok detaylı bilgilerin verildiği kapsamlı bir uygulamadır. Uygulamanın ara yüzünde mesleğin adı ve mesleğin uygulanacağı eyalet ve bölge seçilmektedir.

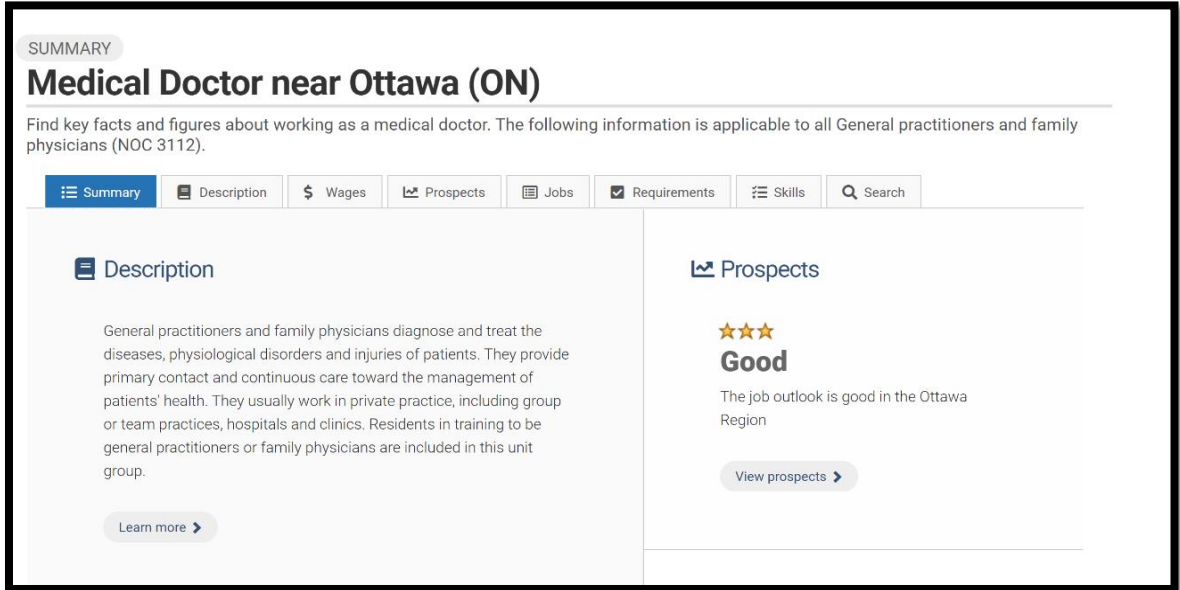
¹¹⁶ https://www.jobbank.gc.ca/report_note.do?cid=12228 (Erişim tarihi: 09.11.2020)

Şekil 7: Yabancı Yeterlilik Belgesi Tanıma Aracı Ara Yüzü



Kaynak: <https://www.jobbank.gc.ca>

Şekil 5: Meslekle İlgili Detaylı Bilgilerin Yer Aldığı Ara Yüz



Kaynak: <https://www.jobbank.gc.ca>

Örneğin; Ottawa bölgesinde Tıp Doktorluğu mesleği seçilerek arama butonuna tıklandığında, seçilen meslekle ilgili; mesleğin açıklaması, başarı şansı, mesleğin icrası için gerekli eğitimlerin neler olduğu, mevcut iş ilanları, maaş ve becerilere ilişkin detaylı bilgilere ulaşılabilmektedir.

3.2.2.2. Kanada Uluslararası Yeterlilikler için Bilgi Merkezi

Lizbon Tanıma Sözleşmesi kapsamında kurulan “Kanada Uluslararası Yeterlilikler için Bilgi Merkezi” yabancı mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda yönlendirici bir işlev görmektedir. Kanada’da yeterlilik tanıma hizmetlerine ilişkin Kanada Yeterlilik Belgesi Değerlendirme Hizmetleri Birliği (The Alliance of Credential Evaluation Services of Canada-ACESC) adında bir birlik mevcuttur. Bu birlik, Alberta, Britanya Kolumbiyası, Ontario ve Quebec eyaletlerinde kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren altı üyeden oluşan bir pan-Kanada üyelik kuruluşudur.¹¹⁷

ACESC üyeleri, Kanada dışında verilen akademik yeterlilik belgelerinin değerlendirilmesiyle ilgili bağlayıcı olmayan uzman görüşlerini özetlemek için genel amaçlı değerlendirme raporları düzenlemektedir. Bu raporlar, belge doğrulama ve karşılaştırılabilirlik prosedürleri konusunda yardıma ihtiyaç duyan Kanada'daki yetkili tanıma otoriteleri (eğitim kurumları, profesyonel düzenleyici kurumlar ve dernekler, göçmenlik yetkilileri ve işverenler) tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Yetkili tanıma otoriteleri, göçmenlik, istihdam, ruhsat, kayıt veya daha ileri eğitim amaçlarıyla Kanada'ya yerleşmek isteyen yurt dışı eğitilmiş başvuru sahipleri hakkında bağlayıcı kararlarını bildirmek için ACESC raporlarını kullanmaktadır.

ACESC’e üye 6 kuruluş; Comparative Education Service; International Credential Assessment Service of Canada; International Qualifications Assessment Service; International Credential Evaluation Service; Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion du Québec ve World Education Services Canada (WES)’dir.

Bunlardan en bilineni WES’dir. WES geliştirdiği çevirim içi modül ile başvuru sahiplerine yeterliliklerinin bir ön değerlendirmesini görebilme imkânı sunmaktadır. Aynı zamanda ülke ve eğitim bazlı olarak belgelerin özelleştirilmiş bir veri tabanı da bulunmaktadır. İstihdam amaçlı bir değerlendirme başvurusu için 150 Kanada doları ücret alınmaktadır. Bu ücretlere posta ücreti dahil değildir. Gönderim yöntemine bağlı olarak 10 ila 80 Kanada doları tutarında gönderim ücreti ayrıca alınmaktadır.

¹¹⁷ <https://canalliance.org/en/> (Erişim Tarihi: 09.11.2020)

Bilgi merkezinde her bir meslek bazında düzenleyici kuruluşun hangi kurum olduğunun tespit edilebildiği bir ara yüz bulunmaktadır. Bu ara yüz üzerinden pilotluk mesleği özelinde gerçekleştirilen bir aramada; mesleğin düzenlenmiş olup olmadığı, düzenleyici kurumun adı ve adresi, mesleki birlikler, işgücü piyasası gibi birçok alanda bilgi edinilebilmektedir. Pilotluk mesleği Kanada’da düzenlenmiş meslekler arasında sayılmıştır. Pilotluk mesleği için düzenleyici kuruluş Kanada Ulaştırma Bakanlığın Havacılık birimidir. Mesleki yeterliliğin tanınması ile ilgili nihai kararı da ilgili düzenleyici kuruluş vermektedir.

Kanada’da düzenlenmiş mesleki yeterliliklerin tanınması sistemi bakımından bilgiye ulaşımı oldukça kolay bir bilgilendirme sağlanmaktadır. Mesleki yeterliliğin tanınması hususlarında bilgiler tek bir merkezden verilmekle birlikte, başvuru ve değerlendirme aşamaları ise oldukça maliyetli ve karmaşıktır. Bir sonraki bölümde Türkiye’deki durum incelenerek hem Kanada hem de Almanya ile kıyaslama yapılmaya çalışılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İZİNİ SÜREÇLERİNDE MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik yasal altyapı ikinci bölümde incelenmiştir. Bu yasal altyapı, tüm meslek kanunlarını bu tez kapsamında ele almanın güçlüğü nedeniyle yalnızca akademik tanıma üzerinden incelenmiştir.

Bu bölümde hem çalışma izni süreçleri hem de çalışma izinleri bakımından önemli görülen seçilmiş meslekler üzerinden daha detaylı bir inceleme yapılacaktır.

4.1. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İZİNİ SÜRECİ

Türkiye coğrafi konumu ve göç geçmişi bakımından her dönemde göçün hem kaynağı hem hedefi hem de transit ülkesi ola gelmiştir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkelerinde savaşın etkisiyle yaşanan işgücü kaybının yerini doldurmak üzere 1960’lı yıllarda Türkiye’den Avrupa’ya büyük bir işgücü göçü hareketi başlamıştır. Bu anlamda Türkiye işgücü göçü açısından kaynak ülke konumunda olmuştur. 1980 yılları sonrasında Türkiye coğrafi konumu nedeniyle özellikle Güney’den Kuzey’e ve Doğu’dan Batı’ya yönelen göç hareketleri yönünden transit ülke konumunda olmuştur. Son yıllarda ise özellikle 2000 sonrasında ekonomik ivmelenmeyle birlikte göç bakımından hedef ülke haline gelmiştir. Ancak ne yazık ki 2003 yılına kadar yabancıların işgücü göçüne yönelik kapsamlı bir yasal ve politik çerçeve bulunmamakta, her kurum kendi mevzuatı kapsamında izin taleplerini değerlendirmekteydi. 2003 yılında yürürlüğe giren 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” ile ilk defa doğrudan yabancıların çalışma izinlerine yönelik bir yasal çerçeve oluşturulmuş ve akabinde kanunun uygulama yönetmeliği ile genelgeler uyarınca politika çerçevesi belirlenmeye başlanmıştır. Anılan kanun ile birçok izin mülga “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” bünyesinde toplanmış ve çalışma izinlerinin tek elde toplanmasına yönelik ilk adımlar atılmıştır.

Ancak bu kanun, son 15 yılda özellikle küreselleşmenin etkisiyle birlikte sermaye ve insan dolaşımının yeni bir boyut kazanmasıyla işlev ve anlamını yitirmiştir. Yatırımların

ulusal sınırları terk etmesi, işgücünün uluslararasılaşması, nitelikli iş gücünün katma değerli üretim açısından çok büyük önem kazanması nitelikli işgücü göçüne yönelik kapsamlı politikalar üretilmesi gerekliliğini doğurmuştur. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kriter oluşturma ve çalışma izinlerinin verilmesi noktasında etkili olmasına rağmen nitelikli işgücü vizyonu bakımından yetersiz olduğundan Kanunun değiştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda 2016 yılında UİK yürürlüğe girmiştir. UİK uyarınca çalışma izni başvuruları AÇSHB tarafından değerlendirilmektedir.¹¹⁸

UİK'in uygulama yönetmeliği henüz yürürlüğe girmemiştir. Bu doğrultuda 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin UİK ile çelişmeyen hükümleri halihazırda yürürlüktedir.

Uygulama yönetmeliği ve UİK uyarınca çalışma izinleri 4'e ayrılmaktadır. Bunlar; süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve turkuaz karttır. Turkuaz kart, bağımsız çalışma izni ve süresiz çalışma izni gibi çalışma izin türleri bakımından yabancı nitelikli işgücünün ülkemize çekilebilmesi için, mesleğin icrasının belirli düzenlemelere tabi olduğu durumlarda, mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin de sadeleştirilmesi/kolaylaştırılması gerektiği değerlendirilmektedir. Dahası izin değerlendirme süreçlerinde bir değerlendirme kriteri olarak mesleki/akademik eğitim ile bu eğitim ve yeterliliklerin tanınması hususu önem arz etmektedir.

Çalışma izni türleri kavramsal çerçevede bölümünde açıklandığından bunlara tekrar değinilmeyecektir.

Yönetmelik ve UİK uyarınca çalışma izni süreçleri büyük oranda işverene bağlı yürütülmektedir. İşveren tarafından yapılan bir başvurunun değerlendirilebilmesi öncelikle bir iş sözleşmesinin yapılmış olmasına bağlıdır.

Çalışma izni başvuruları 3 şekilde yapılabilmektedir. Bunlar, yurt içi ilk başvuru, yurt dışı başvuru ve uzatma başvurusudur. Toplam geçerlilik süresi en az 6 ay olup geçerliliği devam eden ikamet izni sahibi yabancılar ve bu yabancıları istihdam etmek isteyen işverenler yurtiçinden çalışma izni başvurusu yapabilmektedir. İşveren veya yetkilendirdiği

¹¹⁸ Uluslararası İşgücü Kanunu.

e-bildirge kullanıcısı, e-devlet üzerinden Yabancıların Çalışma İzni Otomasyon Sisteminde e-imzası ile işyeri kaydı oluşturmaktadır.

Yurt dışı başvuru ise yabancının yasal olarak mukim olduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğine yabancının müracaatı ile çalışma vizesi şeklinde yapılmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliği tarafından yabancıya 16 haneli referans numarası verilmektedir. Bu referans numarası ile Türkiye'deki işveren veya yetkilendirdiği e-bildirge kullanıcısı tarafından e-devlet üzerinden Yabancıların Çalışma İzni Otomasyon Sistemi kullanılarak çalışma izni başvurusu yapılmaktadır.

Uzatma başvurusunda, mevcut çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden uzatma başvurusunda bulunulması gerekmektedir. Çalışma izninin süresinin bitiminden sonra yapılan süre uzatım başvuruları ilk başvuru usul ve esaslarına tabi olarak değerlendirilmektedir. Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir. Farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular ise ilk başvuru usul ve esaslarına tabi olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye, Almanya ve Kanada örneklerinde yurt içi ve yurt dışı başvuruların açıklanmasının sebebi, mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin yurt dışından yürütülüp yürütülemeyeceği ile ilgilidir. Örneğin; yurt dışından çalışma izni yapan bir yabancının mesleki yeterliliğinin de ülkeye giriş yapmadan tanınabilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, tüm mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin online başvuruya imkân verecek şekilde tasarlanması gerektiği açıktır.

Türkiye'de çalışma izni başvuruları Almanya ve Kanada'nın aksine ücretsizdir. Başvurusu olumlu değerlendirilenlere yönelik olarak işverenden çalışma izni harcı ile çalışma izni kartının basımında kullanılmak üzere değerli kâğıt bedeli alınmaktadır. Değerli kâğıt bedeli 2021 yılı için 125 TL olarak belirlenmiştir. 2021 yılı harç miktarları, süreli çalışma izni için, 1017,80 TL, süresiz çalışma izni belgesi için 10.181,70 TL, bağımsız çalışma izni için 10.181,70 TL, geçici koruma sağlanan yabancılar için 378,70 TL'dir.¹¹⁹

¹¹⁹ Uluslararası İşgücü Kanunu.

Türkiye’de başvuruların Almanya ve Kanada’nın aksine ücretsiz olmasının, çalışma izni başvurusunu gerekli özeni göstermeden yapan veya mükerrer başvurular yoluyla kamu hizmetlerini suiistimal eden başvuru sahiplerine açık bir alan bıraktığı, mesleki yeterlilik süreçleri dahil olmak üzere başvuruların bir miktar ücrete bağlanması yoluyla kamu hizmetlerinin iyileştirilmesine (elektronik altyapı, veri entegrasyonu, veri taban oluşturulması vb.) yönelik adımların daha kolay atılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışma izni başvurularının değerlendirme kriterleri ise UİK Geçici 1. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca halen yürürlükte bulunan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin 13’üncü maddesi uyarınca belirlenmiştir.

4.1.1. Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri

UİK’in 5. maddesinde “AÇSHB, yabancı istihdamı taleplerini almak, değerlendirmek ve uluslararası işgücünün etkilerini izlemek üzere Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi kurması” hüküm altına alınmıştır.¹²⁰ Anılan madde ile Kanada’da yer alan LMIA sistemi ile İş Bankası sistemine benzer bir yapının kurulmasının öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Yine Kanada’dakine benzer şekilde AÇSHB’ye, çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterleri belirleme yetkisi verilmiştir.

AÇSHB tarafından bir puanlama sistemi kurulması halinde bu puanlama sisteminin önemli bir ayağı da mesleki yeterlilikler olacaktır. Bu anlamda mesleki yeterliliklerin tanınması uzun vadede puanlama sistemi bağlamında da oldukça önemlidir.

UİK ve Uygulama Yönetmeliği uyarınca çalışma izinlerinin değerlendirilebilmesine yönelik bazı kriterler belirlenmiştir.

Belirlenmiş olan ilk kriter yerli istihdam kriteridir. Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının istihdam edilmiş olması şartı aranmaktadır. İzin isteyen yabancıların şirket ortağı olması halinde beş kişilik istihdam şartı, Bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranmaktadır. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk

¹²⁰ Uluslararası İşgücü Kanunu.

yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı istihdamı şartı aranmaktadır. Bu kriter ile yerli işgücünün korunması amaçlanmıştır.¹²¹

İkinci kriter ise çalışma izni başvurusunda bulunan şirketin mali yeterliliğine dairdir. Buna göre; 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 Amerikan doları olması gerekmektedir.¹²²

Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde mali yeterliliğe ilişkin kriter uygulanmamaktadır. Yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektöründe yer alan ve MEB'den ön izin alınması gereken meslekler ile ev hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise hem yerli istihdamı kriteri hem de şirketlerin finansal duruma ilişkin kriter uygulanmamaktadır.

Üçüncü kriter ortaklık kriteridir. Bu doğrultuda izin isteyen şirket ortağı yabancının, 40.000 TL'den az olmamak üzere sermaye payının en az yüzde 20 olması şartı getirilmiştir.

Dördüncü kriter ücret kriteridir. İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliği ile uygun seviyede olması gerekmektedir. Buna göre, başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınarak yabancıya ödenecek ücretin en az;

- i. Üst düzey yöneticiler ve pilotlar için asgari ücretin 6,5 katı,
- ii. Birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı,
- iii. Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar ile öğretmenler için asgari ücretin 3 katı,
- iv. Ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret,
- v. Diğer mesleklerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı,
- vi. Turizm-animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve spa terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir.

¹²¹ <https://www.ailevecalismas.gov.tr/uigm> (Erişim tarihi: 10.11.2020)

¹²² Ibid.

Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı istihdamına ilişkin kota şartı aranmamaktadır.

İleri teknoloji gerektiren işlerde veya aynı vasıflarda Türk uzmanın bulunmadığı hallerde UİGM Makamınca onay verilmesi halinde istihdam kriteri ve şirketin finansal durumuna ilişkin belirlenen kriterlerin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. “Özellik Arz Eden Doğrudan Yabancı Yatırım” koşullarını taşıyan işletmelerde kilit personel dışında istihdam edilecek yabancılar için, 1 yabancı için 5 Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı istihdam kriteri, işletmenin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı sayısı esas alınarak uygulanmaktadır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümlerince çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi olmayan yabancılar bulunmaktadır. Bunlar;

- i. Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar,
- ii. En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar,
- iii. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar,
- iv. Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- v. İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- vi. İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- vii. Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılardır.¹²³

Türkiye’deki çalışma izni değerlendirme kriterlerinin diğer ülkeler ile kıyaslandığında yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir. Kanada örneğinde görüldüğü üzere Türkiye’deki çalışma izni değerlendirmeleri için veri altyapısı geliştirilerek Uluslararası İşgücü Kanununun öngördüğü şekilde sektör, bölge, il ve meslek bazlı farklı kriterlerin belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

¹²³ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

4.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırımlar

29/8/2003 tarih ve 25214 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik¹²⁴” uyarınca bu kapsamdaki çalışma izinleri özel hükümlere tabi tutulmuş ve çalışma izinlerinin daha kolay şekilde verilmesi hedeflenmiştir.

Özellik Arz Eden Doğrudan Yabancı Yatırımlar; 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kapsamına giren ve belirli şartları sağlayan şirket veya şubeyi ifade etmektedir. Bir firmanın özellik arz eden doğrudan yabancı yatırım sayılabilmesi için;

- i. Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 2.314.543 TL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 173,9 Milyon TL olması,
- ii. Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 2.314.543 TL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 Milyon Amerikan doları olması,
- iii. Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 2.314.543 TL olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,
- iv. Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 57,7 Milyon TL olması,
- v. Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması, şartlarından en az birini sağlaması gerekmektedir.¹²⁵

Türkiye’de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" olarak sayılmaktadır;

- i. Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak, şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek, şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek, şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak, alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket

¹²⁴ Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik, R. G. 29.08.2003-25214.

¹²⁵ Doğrudan Yabancı Yatırımlar, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/dogrudan-yabanci-yatirimlar/> (Erişim tarihi: 19.10.2020)

- ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi,
- ii. Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,
 - iii. İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

İrtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personeller için istihdam kriteri uygulanmamaktadır.

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel için yapılan çalışma izni veya süre uzatımı müracaatlarının belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla, Bakanlığa müracaat tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sonuçlandırılacağı belirtilmiştir. Ancak özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan çalışma izni müracaatlarında, on beş günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmamaktadır.

Mesleki eğitim alanı dışındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için, ilgili mercilerden mesleki yeterlilik konusunda görüş alınmamaktadır. Bu yabancılar, Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen mesleki yeterlilik istem ve yeterlilik prosedürleri ile lisans istem ve prosedürlerine de tabi olmamaktadır.

Yabancı kilit personele yönelik olarak getirilen kolaylıkların mesleki eğitim alanında çalışacaklar için uygulanmadığı görülmektedir. Bu durumda olanlara yönelik mevzuatta yer alan süre sınırının kaldırılmasının, mesleki yeterliliklerin tanınmasında yaşanabilecek potansiyel gecikmeler nedeniyle yapıldığı değerlendirilmektedir. Öte yandan Türkiye’de ilk defa düzenlenmiş ve düzenlenmemiş meslekler ayırımına yakın bir tasnifin yapılması bakımından söz konusu yönetmelik oldukça önemlidir. Ancak buradaki ayırım mesleki bir ayırım değildir. Yalnızca yabancıların mesleki eğitim alanı içindeki ve yabancıların mesleki eğitim alanı dışındaki mesleklere odaklanması bakımından kişiye özel bir ayırımdır. Yapılması gereken kişinin aldığı eğitim alanında çalışıp çalışmadığının ayrılması değil,

hangi mesleklerin düzenlenmiş, hangi mesleklerin düzenlenmemiş olduğunun ayrımı yapılarak mesleğe özgü bir ayırım yapılmasıdır.

4.1.3. Çalışma İzni Muafiyeti

Çalışma izninden muaf tutulan yabancıların Türkiye’de çalışmaları için çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır. UİK’de çalışma izni muafiyeti, AÇSHB tarafından resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren muafiyet olarak tanımlanmıştır. UİK uyarınca;

- iv. Yabancı ülke temsilciliklerine bağlı olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar,
- v. Dış temsilciliklerde ve uluslararası kuruluşlarda görev yapan diplomatik görevlilerin özel hizmetinde çalışan yabancılar,
- vi. Anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı,
- vii. Sınır ötesi hizmet sunucuları (Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içerisinde doksan günü geçmemesi şartıyla) çalışma izni muafiyeti kapsamı içerisine alınmıştır.

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un Uygulama Yönetmeliğinde yabancıların çalışma izninden muaf tutulacakları haller belirtilmiştir. Buna göre;

- i. Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların,
- ii. Daimî ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye’ye gelecek yabancıların,
- iii. Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye’de arızalanan araçların tamiri amacıyla; Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,

- iv. Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla; Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye’de bulunanların,
- v. Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,
- vi. İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların,
- vii. Sosyal-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,
- viii. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığının (Ulusal Ajans) yürüttüğü programlar kapsamında gelecek yabancıların program süresince,
- ix. Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görececek yabancıların,
- x. Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye’ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,
- xi. Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince,
- xii. Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme’nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden “Uygunluk Onayı Belgesi” almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemi adamlarının,

- xiii. Türkiye Avrupa Birliği Mali İş Birliği Programları kapsamında yürütölen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların, görevleri süresince, çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.¹²⁶

Bunların yanı sıra mesleki hizmetler kapsamında olup muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Bakanlıktan çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması gerektiği düzenlenmiştir. Mimarlık ve mühendislik mesleği bakımından düzenleyici kuruluş olan Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odası Birliğinin (TMMOB) bu uygulama ile muafiyet kapsamında dahi olsa bu mesleklerin mesleki tanıma süreçleri tamamlanmadan icra edilememesini sağlamaya çalıştığı değerlendirilmektedir. Nitekim uluslararası uygulamalara bakıldığında, düzenlenmiş bir mesleğin başka bir ülkede icra edilebilmesi için yabancıнын statüsü her ne olursa olsun, o ülkenin mesleğe erişim kurallarına göre mesleki yeterliliğinin tanınması zorunludur. Bu kapsamda muafiyet uygulamalarında da bu hususlara dikkate edecek şekilde politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

UİK ile çalışma izni muafiyeti başvurularının alınması ve muafiyet belgesi verilmesi düzenlenmiş olsa da halihazırda altyapı hazır olmadığından uygulamada muafiyet belgesi verilememektedir. Bu kapsamda süreç eski uygulamada olduğu gibi çalışma vizesi kapsamında veya yapılacak iş vize süresini aşıyorsa görev yapılacak il valiliğine (Göç İdaresi İl Müdürlüğü) ikamet izni başvurusu yapılarak yürütölmektedir.

Öte yandan mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar ile uluslararası koruma başvuru ve statü sahibi yabancılar çalışma izni muafiyeti kapsamına alınmıştır.

Bölgesel ve sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda bazı farklı muafiyet uygulamaları da bulunmaktadır. Bu kapsamda Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin illerinde çay ve fındık tarımında çalışmak üzere Türkiye'ye gelen Gürcü yabancıların, çalışma izni muafiyeti olarak bahse konu işlerde çalışabilmesinin önü açılmıştır.

¹²⁶ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

4.1.4. Çalışma İzninin İstisnai Olarak Verilebileceği Yabancılar

UİK kapsamında belirli yabancılar için çalışma izni kriterleri, başvuru usulü, izin süresi, ret gerekçelerinde farklı uygulamalar geliştirilme imkânı bulunmaktadır. Bu anlamda kanunun 16. maddesinde sayılan aşağıdaki yabancılar için çalışma izni değerlendirme kriterleri dahil olmak üzere kapsamlı esneklikler getirilmesi mümkündür. AÇSHB tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak;

- i. Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,
- ii. Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,
- iii. Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,
- iv. İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,
- v. KKTC vatandaşları, AB üyesi ülke vatandaşları,
- vi. Uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağdurları,
- vii. Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar,
- viii. Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan yabancılar,
- ix. Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen yabancılar,
- x. Sınır ötesi hizmet sunucusu yabancılarla UİK’in 7 inci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir.

Bu tez bakımından istisna maddeleri içerisinde yer alan eğitim düzeyi ve mesleki deneyim konuları oldukça önemlidir. Eğitim düzeyine ilişkin bir değerlendirme yapabilmek için yabancıların yurt dışında edinmiş olduğu belgelerin tanınması süreçlerinin tamamlanması gerekmektedir.

4.1.5. Profesyonel Meslek Mensupları

UİK’de profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebileceği hükmü yer almaktadır. Kanunda profesyonel meslek mensubuna yönelik bir tanım bulunmamakla birlikte hangi mesleklerin bu gruba girdiği hususu da açık değildir. Bağımsız çalışma izni başvurusu değerlendirilirken yabancının; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi dikkate alınmaktadır. Bu noktada eğitim düzeyi bir kez daha belirleyici bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Bağımsız çalışma izni verilecek yabancıya, iş yeri kurulu değilse, UİGM tarafından başvurunun ön değerlendirmesinin uygun görülmesi halinde, bağımsız çalışma izni müracaat belgesi düzenlenmekte ve 3 ay içerisinde iş yerinin kurulmasına yönelik prosedürleri tamamlaması halinde bağımsız çalışma izni düzenlenmektedir.

Profesyonel meslek kavramı oldukça tartışmalı olmakla beraber bu konuda en kapsamlı tanım şu şekildedir:

“Profesyonel meslek; toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaştırılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini, yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla, üretmek ve bunu uygulamak konusunda, ayrıcalıklı bir yer edindiği piyasada belirli bir kontrol düzeyine sahip olan, öznel ve nesnel açılardan geçerliliği kanıtlanmış ve bilgisi sayesinde elde ettiği bir mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, ona bir baskı grubu niteliğini ve topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandıran örgütlenme süreçlerini tamamlamış, kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir.”¹²⁷

Tanımdan da anlaşılacağı üzere profesyonel meslek mensubu kavramı oldukça geniştir. Profesyonel meslek mensubunun ne olduğuna ilişkin bir başka referans noktası İŞKUR’un “Meslekler Sözlüğü” dür. Meslekler sözlüğünde yer alan meslek ana grubu kategorisi altında “profesyonel meslek mensupları” adında bir kategori bulunmaktadır. Bu kategori altında toplam 1585 meslek listelenmiştir.

¹²⁷ Seçer H., Şebnem, Profesyonel Mesleklere ve Profesyonel Bireylere Güven, **Kamu-İş**, Cilt No: 10, Sayı: 4, (s. 253.)

Son olarak profesyonel meslek mensubu kavramı, ILO tarafından geliştirilen ISCO (International Standart Classification of Occupations) Türkçeye çevirilmiş haliyle Mesleklerin Uluslararası Standart Sınıflandırmasında yer almaktadır. Bu sınıflandırma ile meslekler hakkındaki bilgilerin standart bir yapıya kavuşturularak gerek ulusal gerekse uluslararası alanda paylaşılmasının artırılması amaçlanmaktadır. Sınıflandırma yoluyla işgücü piyasası için gerekli olan resmi istatistiklerin belirli bir yapı içinde toplanması da sağlanmaktadır. İŞKUR tarafından düzenlenen Türk Meslekler Sözlüğü de ISCO esas alınarak hazırlanmıştır.

ISCO'da 9 ana meslek grubu tanımlanmıştır. Bunlardan birisi de profesyonel meslek mensuplarıdır. Profesyonel meslek mensubu her meslek düzenlenmiş olmayacağı gibi, profesyonel olmayan birçok meslek de düzenlenmiş olabilmektedir.

Bu bakımdan Kanunda belirtilen bağımsız çalışma izni verilecek profesyonel meslek mensupları kavramıyla kastedilenin kendi nam ve hesabına bir işverene bağımlı olmadan gerçekleştirilecek mesleki faaliyetleri kapsadığı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda profesyonel meslek mensubu kavramı yerine mesleklere yönelik kapsamlı bir çalışma yapılarak bağımsız çalışma yürütülebilecek mesleklerin bir listesinin çıkarılmasının gerektiği değerlendirilmektedir.

4.1.6. Çalışma İzni Başvurusunun Reddi

Çalışma izni başvurusunun hangi hallerde reddedileceği UİK'de sayılmıştır. Bakanlıkça yapılan değerlendirme neticesinde;

- i. Uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan,
- ii. Sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan,
- iii. Yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen,
- iv. Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan,
- v. Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılar için olan,
- vi. Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan,
- vii. Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan,

- viii. Dışışleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyeti'nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan,
- ix. Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan başvuruların reddedileceği düzenlenmiştir.¹²⁸

Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılardan çalışma izni başvurularının reddedileceği ifade edilmekle birlikte meslekler bazında gerekli nitelik ve uzmanlığın neler olduğuna dair kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Kanada ve Almanya rneğinde neredeyse her meslek bazında hangi mesleki niteliklerin gerekli olduğu veri tabanları aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bunun olmadığı durumlarda da o meslek bazında düzenleyici kurumun hangisi olduğu bilgisine yer verilmiştir. Türkiye'de yabancılardan çalışma izinleri bakımından mesleki niteliklere yönelik kapsamlı bir bilgi platform da bulunmamaktadır.

Türkiye'de bazı meslekler kendi kanunları gereği yasaklı meslekler arasında sayılmaktadır. Bu meslekler; diş tabipliği, dişçilik, hastabakıcılık, eczacılık, veterinerlik, özel hastanelerde sorumlu müdürlük, avukatlık, noterlik, özel güvenlik görevlisi, kara sularında dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, arkılık, katiplik, tayfalık vb., gümrük müşavirliği, turist rehberliğidir. Yabancılardan bu mesleklere yönelik yapacağı çalışma izni başvuruları reddedilmektedir.

Bir mesleğin yabancıya yasaklı olması, akademik tanıma süreçlerinin yrtlmeyeceği anlamına gelmemektedir. lkeler işgücü piyasası politikaları gereği bir yabancının belirli meslek ve sektörlerde istihdam edilmesini engelleyebilmektedir. Ancak akademik tanıma bakımından bir engel bulunmamalıdır. Örneğin; bir yabancı yurt dışından almış olduğu diş hekimliği diplomasının denkliği için YK'e başvuru yaparak diş hekimliği alanında diploma denklik belgesi alabilmektedir. Ancak meslek yasaklı olduğu için bu mesleğin icrası için gerekli diğer prosedürler yerine getirilmediği için mesleğe erişim sağlayamamaktadır.

¹²⁸ Uluslararası İşgücü Kanunu.

4.1.7. Ön İzin Şartına Bağlı Çalışma İzinleri

Çalışma izni başvurularını değerlendiren UİGM'nin nitelik ve uzmanlık değerlendirme yetkisi, mesleki yeterlilik gerektiren bazı meslekler bakımından kısıtlanarak, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının değerlendirmesi uygun görülerek "ön izin" prosedürü geliştirilmiştir.

UİK'in 8. maddesinde ön izin düzenlenmiştir. Buna göre Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunlu tutulmuştur. Sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı, eğitim hizmetlerinde MEB bu hizmetlerde mesleki faaliyette bulunacak yabancılara ön izin vermeye yetkilidir. Ön izin alınması gereken mesleklerin anılan bakanlıkların görüşü alınarak AÇSHB tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. 8. maddenin 3. fıkrasında yer alan "Ön izin alan yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, bu Kanununun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü uygulanmaz." ifadesi ile Bakanlığın ön izin alınan mesleklerde ikinci bir nitelik ve uzmanlık kontrolü yapmaması hüküm altına alınmıştır.¹²⁹

4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34'üncü maddesi uyarınca çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalışma izninin, Yükseköğretim Kurulunun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne istinaden AÇSHB tarafından verileceği düzenlenmiştir.¹³⁰

Son olarak ön izin olarak ifade edilmemekle birlikte, 28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirileceği düzenlenmiştir.

Ön izin uygulaması Türkiye'de mesleki tanımaya iyi bir örnektir. Ön izin gerektiren mesleklerde mesleki tanımının ön izin yoluyla yetkili kurumlar tarafından yapıldığı söylenebilecektir. Ancak Almanya ve Kanada örneğinden farklı olarak Türkiye'de mesleki

¹²⁹ Uluslararası İşgücü Kanunu

¹³⁰ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, R. G. 06.11.1981-17506.

tanıma için akademik tanıma ön koşulu getirilmiştir. Almanya ve Kanada örneklerinde mesleki tanıma yetkili kurum tanıma işlemleri açısından tek yetkili kurumdur. Mesleki yetkinliğe ait bir tereddüt oluşması halinde akademik bilgi merkezlerinden tavsiye ve görüş alabilmektedir. Mesleki tanıma yapılmış olması Kanada ve Almanya’da çalışma izni verilmesi anlamına gelmemektedir. Türkiye’de ise mesleki tanıma bir ön izin prosedürü olarak düzenlendiğinden bu durum UİGM’nin çalışma izinleri konusundaki yetki alanını daraltmaktadır.

Çalışma izinleri bakımından belirli mesleklerde ön izin mekanizması bulunmasının, belirli mesleklerde ise Bakanlığın yetkili olmasının mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda bir karmaşıklığa sebep olduğu değerlendirilmektedir. Bu karmaşıklığı gidermek bakımından UİK’te değişikliğe gidilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu husus bir sonraki başlıkta çalışma izni süreçleri bakımından mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik uygulamalar ile detaylı olarak incelenecektir.

4.1.8. Çalışma İzni Süreçlerinde Düzenlenmiş Meslekler

Türkiye’de düzenlenmiş ve düzenlenmemiş meslek ayrımı yapılmamaktadır. Bu kavramsal boşluk nedeniyle birçok alanda düzenlemeler yetersiz kalabilmektedir. Ancak bu tez bakımından önceki bölümlerde detaylı olarak açıklandığı üzere mesleğe girişin belirli şartlara bağlandığı durumlar Türkiye’de düzenlenmiş meslek olarak değerlendirilecektir.

Düzenlenmiş meslekler, önceki bölümlerde üzerinde durulduğu üzere birçok ülkede ayrı bir yapı olarak kurgulanmıştır. AB’de 2005/36/AT sayılı direktif hükümlerinde “şeffaflık” başlığı altında üye devletler, kendi topraklarında her bir meslekte yer alan faaliyeti de belirtmek suretiyle, düzenlenmiş meslekler listesini ve kamuya açık bir düzenlenmiş meslekler veri tabanını kurmakla yükümlü tutulmuştur.

Direktifin kapsamında; düzenlenmiş mesleklerin, düzenlenmiş eğitim ve öğretim programlarının, özel yapılı eğitimlerin ve gerekçeli bir şekilde ön kontrol gereken mesleklerin listelerinin sunulması öngörülmektedir.

Türkiye’de hali hazırda bir zorunluluk olmamakla birlikte düzenlenmiş mesleklerin bir listesinin oluşturulması hem AB müktesebatına uyum hem de çalışma izni süreçlerinde doğru ve kapsamlı bir politika oluşturulması bakımından oldukça önemlidir. Böyle bir

listenin oluşturulmasının ve veri tabanı aracılığıyla kamuoyunun kullanımına açılmasının yabancıların başvuru süreçlerindeki işleri de kolaylaştıracağı değerlendirilmektedir.

Türkiye’de birçok düzenlenmiş meslek olduğu tahmin edilmektedir. Bu mesleklerin çoğu üniversite düzeyinde bir eğitim gerektirmekte, diğer bir kısmı ustalık, kalfalık gibi bir takım mesleki yeterlilikler gerektirmektedir. Düzenlenmiş mesleklere en kolay örnek MYK tarafından belge zorunluluğu getirilen meslekler gösterilebilecektir. Bu mesleklerin icrası mesleki yeterlilik belgesi olmadan mümkün olamayacaktır. Bu durumda belge zorunluluğu getirilen mesleklerde çalışacak yabancılar için de mesleki yeterlilik belgesi şartı aranmak durumundadır. Bu iki yolla mümkündür, birinci yol, yabancıların yurt dışından edinmiş olduğu mesleki yeterlilik belgesinin tanınması, diğer ise mesleki yeterlilik belgesinin ülkemizden temin edilmesidir.

4.1.9. Çalışma İzni Süreçlerinde Düzenlenmemiş Meslekler

UİK ve diğer mevzuat düzenlemeleri dikkate alındığında, düzenlenmemiş meslekler ile ilgili Türkiye’deki uygulamalar yurt dışındaki uygulamalar ile örtüşmektedir.

Düzenlenmemiş mesleklerde çalışma izni başvurusu esnasında herhangi bir belge talep edilmemekte, mesleki yetkinliğe ilişkin kontrol piyasaya bırakılmaktadır. Ancak bu durum hiçbir koşul altında mesleki yetkinliğin sorgulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim meslek için gerekli nitelik ve uzmanlığa yönelik kontrolün UİGM tarafından yapılacağı UİK’te yer almaktadır.

Bu doğrultuda düzenlenmemiş meslekler açısından Türkiye işgücü piyasasında herhangi bir düzenleme bulunmasa dahi, Türkiye’deki işgücünün menfaatleri, mesleğin düzenlenmesine yönelik gereklilikler, nitelikli yabancıların ülkemize çekilmesi gibi politika öncelikleri dâhilinde çalışma izni süreçlerinde mesleki yeterliliklerin tanınması bir ön koşul olarak istenebilecektir. Nitekim UİGM tarafından düzenlenmemiş bazı mesleklerde sektöre yönelik politikalar gereği icra edilecek mesleğe dair eğitim ve bilgi düzeyi sorgulanabilmektedir.

4.2. SEÇİLMİŞ MESLEKLER ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA İZNI SÜREÇLERİNDE MESLEKİ YETERLİLİKLERİN TANINMASI UYGULAMALARI

Mesleki yeterliliklerin tanınması kapsam bakımından oldukça geniştir. Bu doğrultuda çalışma izinlerinde en fazla başvuruların alındığı ve başvuru sahiplerinden belge talep edildiği meslekler arasından bir seçim yapılarak kapsayıcılık artırılmaya ancak meslek sayısı daraltılmaya çalışılmıştır.

Türkiye'de son 5 yılda çalışma izinleri en fazla ev hizmetleri sektöründe verilmiştir.¹³¹ Bu kapsamda evde çocuk bakımı ile hasta ve yaşlı bakımı meslekleri en çok izin verilen mesleklerin başında gelmektedir.

ÜİK'de ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde doğrudan ele alınan meslek gruplarından olan pilotlar, mimar ve mühendisler, tıp doktorları, öğretmenler ve üniversitelerdeki öğretim elemanları da incelemeye değer görülmüştür.

Son olarak mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu bulunan mesleklerde çalışma izni süreçlerinde mevcut durumun da incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

4.2.1. Pilotluk

Son yıllarda sivil havacılık sektöründe yaşanan büyümeye bağlı olarak pilotluk mesleği temininde güçlük çekilen bir meslek haline gelmiştir. Havacılığın uluslararası boyutu nedeniyle de bu alanda işgücü çekimi konusunda ülkeler arasında bir rekabet ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan pilotluk mesleği uluslararası işgücü açısından oldukça önemli bir yere sahiptir.

Türkiye'de pilotluk mesleği ile ilgili kanuni düzenleme Türk Sivil Havacılık Kanununda yer almaktadır. 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanuna göre, pilotlar ile hava aracının sevk ve idaresi bakımından gerekli personelin, faaliyette bulunabilmeleri için, Ulaştırma Bakanlığından yeterlik belgesi almaları ve bu belgeleri belirli süreler içinde

¹³¹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/> (Erişim tarihi: 02.03.2021)

yenilemeleri gerekmektedir. Kanunda, Ulaştırma Bakanlığına yeterlik belgesi almaları gereken personellerin ve diğer havacılık personelinin kategorilerinin saptanması, belge verilmesi, geçerliliği, yenilenmesi, geri alınması ve sicillerin tutulması kurallarını yönetmelikle düzenleme yetkisi verilmiştir.¹³² Kanunla pilotluk mesleği düzenlenerek mesleğin icrası için Ulaştırma Bakanlığı yetkili kılınmış ve yeterlik belgesi şartı getirilmiştir.

Aynı kanunun 96. maddesinde ise, yabancı bir devletin yetkili makamları tarafından usulüne uygun surette düzenlenmiş veya geçerliliği onanmış yeterlik belgelerinin, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar çerçevesinde bu kanunun uygulaması bakımından da geçerli olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Yeterlik belgesini düzenlemiş veya onamış bulunan devletin veya belge sahibinin vatandaşı olduğu devletin Türk Sivil hava araçlarına veya bu Kanun hükümleri uyarınca verilmiş yeterlik belgelerine veya sahiplerine karşı kasıtlı işlem yapmaları durumunda, yeterlik belgelerinin karşılıklılık ilkesine göre uygulanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye tarafından verilen yeterlilik belgelerinin kabul edilmemesi halinde Türkiye'nin de bahse konu devlette verilen bir yeterliği kabul etmeyebileceğinin önü açılmıştır. Yabancı bir devlet tarafından Türk vatandaşlarına verilmiş yeterlik belgelerinin, hangi koşullar altında geçerli sayılacağı ise yönetmelikle düzenlenmiştir.

Kanunda, “yeterlik belgesi” olarak ifade edilerek yanlış kullanılmış olan yabancı bir devletin yetkili makamlarından alınmış “pilotluk yeterlilik belgesi”nin geçerli kabul edileceği düzenlenmiştir. Bu hükümler çerçevesinde kanunda, yabancı uyruklular için herhangi bir tanıma prosedürü öngörülmemiş, yalnızca Türk vatandaşlarına yönelik yurt dışından edinilmiş belgelerinin geçerliliğinin yönetmelikle düzenleneceği düzenlenmiştir.

2 Haziran 2017 tarihli Pilot Lisans Yönetmeliği¹³³ ile yabancı ülkelere alınmış yeterlilik belgelerinin nasıl kabul edileceği düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre Türk sivil hava aracı tescilinde kayıtlı bir hava aracında uçuş ekibi üyesi olarak görev yapacak personelin icra edilecek göreve uygun ve geçerli yetki veya yetkiler içeren; Avrupa Havacılık Emniyet Ajansı (EASA) üyesi bir devlet tarafından tanzim edilmiş geçerli bir Part-FCL lisansına veya yabancı bir ülke tarafından Şikago Sözleşmesinin Personel

¹³² 2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu, R. G. 14.10.1983-18196.

¹³³ Pilot Lisans Yönetmeliği, R.G. 02.06.2017-30084.

Lisanslandırma konulu Ek-1'ine göre düzenlenmiş ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından validasyonu yapılmış lisansa sahip olması gerekmektedir.

Aynı yönetmelikte, EASA üyesi devletlerce Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan 1178/2011 sayılı uluslararası regülasyonuna ve ilgili prosedür şartlarına göre verilen lisans, yetki, yetkilendirme, onay ve sertifikalar, SHGM tarafından aksi yönde koşullar belirlenmedikçe aynen kabul edileceği, ancak, bu belgelerin imtiyazlarını kullanmadan önce SHGM'den yazılı izin alınması gerektiği, SHGM'nin bu izni vermeden ilgili ülkeden lisans, yetki, onay, yetkilendirme veya sertifikaların geçerliliğini teyit edebileceği belirtilmektedir. Öte yandan EASA üyesi olmayan bir devlet tarafından verilen bir lisansın, SHGM'nin inisiyatifiyle Türk sivil hava aracı tescilinde kayıtlı bir hava aracında kullanımı için validasyon yapılabileceği, yabancı ülkeler tarafından düzenlenmiş lisansların, lisansla ilgili tüm gereksinimlerin karşılanması koşulu ile SHGM tarafından milli lisansa dönüştürülebileceği veya transfer edilebileceği düzenlenmiştir.

Şimdiye kadar bahsedilen mevzuat hükümleri incelendiğinde SHGM'nin yabancı ülkelerde alınmış bir pilotluk lisansına yönelik Havacılık Otoriteleri Birliği (JAA) standartlarına uygun olması kaydıyla yalnızca gerçeklik doğrulama sürecini yürüttüğü değerlendirilmektedir. Nitekim Pilot Lisans Yönetmeliği'nin 13. maddesinde eğitimin bütünlüğü ve denetlenebilirliği açısından, lisanslandırma işleminin eğitim alınan ülke tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği, aksi durumlarda ve yarım kalmış eğitimlerde SHGM tarafından herhangi bir şekilde kredilendirme/kabul işlemi yapılmayacağı, sadece teorik bilgi eğitimi alan adayların, teorik bilgi sınavlarını eğitimlerini aldıkları ülkede tamamlamaları gerektiği, aksi durumlarda SHGM tarafından herhangi bir şekilde kredilendirme/kabul işlemi yapılmayacağı belirtilerek tanıma prosedüründe olması gereken eksik tamamlama süreçleri engellenmiştir. SHGM tarafından yalnızca JAA standartlarına uygun olmayan yabancı lisanslar için eksik tamamlama süreçleri yürütülmektedir.

Ticari hava taşımacılığında bulunmak isteyen pilotlar için asgari lise düzeyi eğitim şartı belirlenmiştir. Tüm pilot lisansları için ise, 1 inci, 2 inci sınıf veya Hafif Hava Aracı Pilot Lisansı (LAPL) sağlık sertifikası alınmış olması, belirli suçların işlenmemiş olması ve terör örgütü veya milli güvenliğe karşı suçlar kapsamında kamu görevinden çıkarılmamış olma şartları bulunmaktadır.

Tüm bu mevzuat hükümleri uyarınca uygulamaya yönelik SHGM tarafından “Yabancı Ülkeler Tarafından Tanzim Edilmiş Pilot Lisans ve Yetkilerin Çevrilmesi Talimatı”¹³⁴ yayımlanmıştır.

Talimatta, tanıma süreçleri, “lisansın çevrilmesi” olarak adlandırılarak yabancı ülkelerce tanzim edilmiş lisansların Türk lisansına çevrileceği belirtilmiştir. Talimatnamede lisansların çevrilmesine yönelik olarak hangi lisansın hangi lisansa çevrileceği ve gerekli şartlar detaylı şekilde listelenmiştir. Genel olarak; Türkçe veya İngilizce dil yeterliliği, sağlık sertifikası, belirli bir uçuş saatinin tamamlanmış olması, yazılı sınavdan geçilmesi, yetenek testinden geçilmesi başlıca şartlar arasındadır.

Türkiye’de pilot olabilmek için birçok yol mevcuttur. Bunlar:

- i. Askeri okullarda Türk Hava Kuvvetlerinin uçuş eğitimlerin alınması,
- ii. Üniversitelerin 4 yıllık pilotaj bölümlerinden mezun olunması,
- iii. Ücretli pilotluk eğitimi alınması,
- iv. Herhangi bir 4 yıllık üniversite eğitiminden sonra, hava yolu şirketlerinin uçuş akademisinden mezun olunması şeklindedir.

Mevzuatta pilot olmak için lise düzeyi yeterli bir eğitim olarak görülse de uygulamada birçok hava yolu firması işe giriş için en az lisans düzeyinde bir mezuniyet şartı aramaktadır. Öte yandan pilot olmak için ileri düzeyde İngilizce bilgisi de aranmaktadır.

Pilot olabilmek için çalışma izni değerlendirme kriterleri kapsamında yabancıya ödenecek ücretin asgari ücretin en az 6,5 katı olması gerekmektedir. Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde istihdam edilecek yabancı pilotlar için yapılan UİGM’ye yapılacak çalışma izni başvurularında Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı “Pilot Lisansı”nın başvuru esnasında taranması gerekmektedir.

UİGM tarafından düzenlenen pilotlar için çalışma iznine, yabancı uyruklu pilotların lisanslarını Türkiye’de geçerli kılan “Bu çalışma izni SHGM’den alınacak Validasyon (Doğrulama) Belgesi ile geçerlilik kazanmaktadır.” şerhi düşülmektedir.¹³⁵ UİGM

¹³⁴<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/taslaklar/2020/SHT-1C.pdf> (Erişim tarihi: 13.11.2020)

¹³⁵ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/belgeler/izin-degerlendirme-sureci/> (Erişim tarihi: 13.11.2020)

tarafından verilen çalışma iznine “Bu belge, yabancı uyruklu pilot ve teknisyenlerin lisanslarını Türkiye’de geçerli kılan Ulaştırma Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünden alınacak Validasyon Belgesiyle birlikte geçerlidir.” şerhi düşülmektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de yabancı ülkelerden alınmış pilotluk yeterliliğinin tanınması süreci SHGM’nin yetkisindedir. Bu durumun UİGM’nin uluslararası işgücüne yönelik politika belirleme yetkisini kısıtladığı değerlendirilmektedir. Nitekim 10 Kasım 2012 tarihli bir haberde SHGM tarafından hava yolu şirketlerine gönderilen bir yazıda:

“...30 Haziran 2013 tarihine kadar işletmelerde görev yapan yabancı ikinci pilot sayısının toplam ikinci pilot sayısının yüzde 25’ini aşmayacak şekilde azaltılması gerektiğinin bildirildiği belirtilmiştir. Aynı haberde, kademeli olarak yabancı ikinci pilot istihdamının azaltılmasını içeren plan kapsamında, 2013 yılının sonuna kadar da yabancı ikinci pilot oranının yüzde 10’a düşürülmesinin hedeflendiği...”¹³⁶ ifade edilmiştir.

Haberde yer alan tüm bu hususların, yabancı istihdamı ve politikaların belirlenmesi konusunda tek yetkili kurum olan UİGM tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Dahası bir yabancıya Türkiye işgücü piyasasına erişimi konusunda nihai karar yetkisini elinde bulundurması gereken UİGM’nin düzenlediği çalışma izninin “validasyon belgesi” şartına bağlı olarak geçerliliğini kazanıyor olması sürecin tersten işlediğini göstermektedir. Tersten işleyen bu süreç nedeniyle, yabancıya çalışma izni kartı düzenlenmesine rağmen, SHGM’den “validasyon” belgesi alınamaması halinde kart geçerliliğini yitirmektedir.

4.2.2. Evde Çocuk Bakımı, Hasta ve Yaşlı Bakımı

Her ne kadar düzenlenmemiş mesleklerden olsa da Türkiye’de yabancıların en yoğun çalıştığı mesleklerin başında çocuk bakıcılığı ile hasta ve yaşlı bakıcılığı gelmektedir. Bu mesleklerin düzenlenmemiş olması, mesleğe yabancıların girişi için birtakım kriterler belirlenmesinin, mesleki yeterlilik belgesi aranmasının önünde engel değildir.

Bu meslekler açısından çalışma izni değerlendirme sürecinde bakımı yapılacak hastanın, yaşının veya çocuğun durumu vukuatlı nüfus kayıt örneği, heyet raporu gibi

¹³⁶<https://www.airporthaber.com/shgm-haberleri/shgmden-yabanci-pilot-ayari.html>(Erişim tarihi: 13.11.2020)

araçlarla kontrol edilmektedir. İşverenin gelir durumu da değerlendirme kriterleri arasında yer almaktadır.

Aşağıdaki alt bölümlerde bu mesleklere ilişkin çalışma izni başvurularında mesleki yeterlilik belgesi aranmaması, mesleğin icrası bakımından gerekli bazı kriterlerin getirilmemiş olması nedeniyle yaşanan sorunlar ele alınacaktır.

4.2.2.1. Evde Çocuk Bakımı

Çocuk bakımı kreş ve gündüz bakım evlerinde veya konut adresinde (evde) yapılabilmektedir. Evde çocuk bakımı için herhangi bir yasal düzenleme bulunmama ile birlikte kreş ve gündüz bakım evlerinde gerçekleştirilecek çocuk bakımı için AÇSHB tarafından 30 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe konulan “Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik” ile birtakım şartlar belirlenmiştir.

Söz konusu yönetmeliğe göre; kuruluş personelinden, grup sorumlusu olarak çalıştırılacak kreş ve gündüz bakımevi görevlilerinin yükseköğretim kurumlarının çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği, okul öncesi eğitimi öğretmenliği, anaokulu öğretmenliği, çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü, çocuk gelişimi bölümü lisans veya ön lisans mezunları öncelikli olmak üzere kız meslek liselerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü mezunu olmaları gerekmektedir.¹³⁷

Yönetmelikte kreş ve gündüz bakım evlerinde görev yapacak çocuk bakıcıları için lise mezunları öncelikli olmak üzere; en az kendi döneminin zorunlu eğitiminden mezun olması, Millî Eğitim Bakanlığınca çocuk bakımı alanında düzenlenmiş bir sertifika sahibi olması şartı aranmaktadır. Ancak kız meslek lisesi mezunlarında sertifika şartı aranmayacağı düzenlenmiştir.

Her ne kadar mesleğe ilişkin genel bir düzenleme bulunmasa da kreş ve gündüz bakım evlerinde çalışacak çocuk bakıcıları için bu alanda bir yeterlilik belgesinin bulunması ön koşuldur.

¹³⁷ **Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik**, R. G. 30.04.2015-29342.

Yabancı işgücü perspektifinden bakıldığında, evde çocuk bakımı mesleği açısından mesleki yeterlilik belgesinin dışında, dil yeterliliği de gündeme gelebilmektedir. Bakımı yapılacak çocukla irtibat kurabilmek, ev sakinleri veya diğer faaliyetler bakımından Türkçe bilgisi önemli olabilmektedir. Dahası çocuklarının dil gelişimine katkı sağlaması amacıyla birçok aile yurt dışından yabancı dil bilgisine sahip nitelikli bakıcıları istihdam etmek istemektedir. Bu durumda dil yeterliliği boyutunun başka bir boyut kazanarak yabancı dil bilgisine dönüştüğü görülmektedir. İşverenler tarafından dil yeterliliğine yönelik bir testin yapılmaması, sağlıkla ilgili ön kontrollerin yapılmaması birçok mağduriyete sebep olabilmektedir.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, her ne kadar düzenlenmemiş bir meslek olsa da Türkiye'deki çocuk bakıcısı açığını kapatmak için yabancı nitelikli bakıcıların Türkiye'ye çekilmesi ve işgücü piyasasının kontrolü bakımından çalışma izni başvurularında mesleki yeterlilik belgesi şartının getirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bu politikanın uygulanması halinde, yurt dışından edinilmiş mesleki yeterlilik belgelerinin tanınması süreçlerinin kurgulanması ve işletilmesi gerekecektir.

4.2.2.2. Hasta ve Yaşlı Bakımı

Çocuk bakımına benzer şekilde hasta ve yaşlı bakımı hem evde hem de huzurevi, hastane gibi kamusal alanlarda yapılabilmektedir. Yaşlı bakımı mesleğine yönelik Türkiye'de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak örneğin Almanya'da yaşlı bakımı mesleği düzenlenmiş meslekler arasındadır. Almanya örneğinden hareketle mesleğe yönelik yasal bir düzenleme yapılmamış olsa da yaşlı bakımı, belirli profesyonel yeterliliğe sahip olmayı gerektirmektedir.

Hasta bakıcılığı mesleği ise düzenlenmiş meslekler arasındadır. Mesleğe erişim noktasında herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹³⁸ kapsamında belirli kısıtlamalar getirilmiştir.

Kanunun 63. Maddesinde:

“Sihhiye ve Muaveneti İçtimaiye Vekaletince musaddak hastabakıcı mekteplerinden mezun veya resmi hastanelerden verilmiş vesikaları haiz

¹³⁸ 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, R. G. 04.04.1928-863.

bulunmayan ve Türk olmayan kadınlar hastabakıcılık sanatını ifa edemezler. Bu vesikalar muteber olmak için Sıhhiye ve Muaveneti İçtimaiye Vekaletince tasdik ve tescil edilmiş olmak lazımdır.” hükmü yer almaktadır.

Kanunun 65. maddesinde ise:

“Bir mahalde icrayı sanat etmek isteyen hastabakıcılar isim ve hüviyetleri ve vesikalarını havi bir ihbarnameyi en çok bir hafta zarfında mahallin en büyük sıhhiye memuruna vermeğe ve ikametgâh tebeddülü veya başka bir yere nakil vukuu halinde yirmi dört saat evvel keyfiyeti nakli ihbara mecburdur.” hükmü yer almaktadır.¹³⁹

Türkiye işgücü piyasasında özellikle yatılı hasta bakıcı ihtiyacı oldukça fazladır. Bu ihtiyacı gidermek için hastalığı sağlık raporuyla belgelendirilmiş kişilerin yanında çalışmak üzere evde hasta bakımı elemanı olarak yabancılara çalışma izni düzenlenmektedir.

4.2.3. Öğretmenlik

Öğretmenlik mesleği, birçok ülkede düzenlenmiş meslekler arasındadır. Türkiye’de de öğretmenlik mesleğine giriş şartları kanun ve alt düzenlemeler yoluyla belirlenmiştir. Benzer şekilde yabancılara Türkiye’de öğretmenlik yapması da belirli birtakım şartların yerine getirilmesine bağlıdır.

UİK uyarınca mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılara çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunlu tutulmuştur. Eğitim hizmetlerinde MEB bu hizmetlerde mesleki faaliyette bulunacak yabancılara ön izin vermeye yetkilidir. Dolayısıyla eğitim hizmetleri ifadesinin yükseköğretimi dışlayıcı şekilde yalnızca ilk ve ortaöğretim düzeyini kapsadığı değerlendirilmektedir. Ön izin alınan mesleklerde UİGM tarafından gerekli nitelik ve uzmanlığın taşınıp taşınmadığına dair kontrolün yapılmayacağı da belirtilmiştir.

UİGM tarafından belirlenen kriterler kapsamında yabancı öğretmenlere ödenecek ücretin en az asgari ücretin 3 katı olması gerekmektedir.

Yabancı öğretmenlerin ön izin alınmasına ilişkin usul, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği¹⁴⁰ ile düzenlenmiştir. Buna göre, ön izin belgesi için istenen

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, R. G. 20.03.2012-28289.

belgeler, kurum yetkilisince milli eğitim müdürlüğüne teslim edilmektedir. Valilik, müdürlükçe kendilerine teslim edilen başvurulardan şartları taşıyanları, beş iş günü içinde MEB'e bildirmektedir. MEB de ayrı bir inceleme yaparak, ön izin belgesini beş iş günü içinde valiliğe göndermektedir.

MEB tarafından ön izin belgesi verilen yabancıların çalışma izinleri UİGM tarafından verilmektedir. Uygulamada MEB tarafından verilen ön izin belgesi başvuru esnasında talep edilmekte ve Yabancı Çalışma İzinleri Otomasyon Sistemine yüklenmektedir.

Yönetmelikte MEB tarafından yabancılarla ön izin düzenlenebilmesi için belirli şartlar öngörülmüştür. Bu doğrultuda, başvuru yapacak yabancılardan;

- i. Ülkelerinde alanında öğretmenlik yapma hakkını kazandığını gösterir "Öğretmenlik Formasyon" belgesi,
- ii. Alanında lisans mezunu olduğuna dair diploma veya diploma yerine geçen belgenin ve diplomasında alanı belirtilmemiş ise ayrıca alanını gösterir belge,
- iii. En az iki yıl alanında öğretmenlik yaptığını gösterir resmî makamlarca düzenlenen belge,
- iv. Yabancı uyruklu öğretmenin yurt dışından alınmış lisans diploması veya diploma yerine geçen belgesinin denkliğine ilişkin YÖK'ten alınmış belge istenmektedir.

MEB'in görev alanına giren eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların mesleki yeterliliğin tanınmış olması (YÖK'ten denklik belgesi alınmış olması) şartı ile ön izin belgesi düzenlenebilmektedir.

YÖK'ten öğretmenlik denklik belgesi alınması sürecinde akademik tanıma ve mesleki tanıma ayrımının bulunmamasından kaynaklı yaşanan sorunlardan birisi Almanya örneğidir. Almanya'da öğretmenlik mesleği düzenlenmiş meslekler arasındadır. Almanya'da öğretmen olabilmek için yüksek lisans mezunu olmak ve sonrasında yapılacak devlet sınavlarından başarıyla geçmek gerekmektedir. Almanya'da öğretmenler ana dal ve yan dal olmak üzere iki bölümü birlikte bitirmek zorundadır.¹⁴¹ Almanya'dan mezun olarak Türkiye'de öğretmenlik yapmak isteyen kişilerin diploma denklik işlemlerinde, kişinin Almanya'daki

¹⁴¹ Gemici Bahattin, **Almanya'da Öğretmenlik Eğitimi**, <https://www.muhabirce.de/bahattin-gemici/2019-06-14/almanya-da-ogretmenlik-egitimi> (Erişim tarihi: 18.11.2020)

üniversitelerden yalnızca lisans mezunu olması halinde diploma denklik işlemleri yapılmakta ancak denklik belgesine şerh düşülerek öğretmenlik mesleğini icra edemeyeceği belirtilmektedir. Kişinin hem lisans hem de yüksek lisans mezunu olması halinde diploma denklik işlemleri yapılarak öğretmenlik yapmasının önü açılmaktadır. Devlet Sınavı Belgeleri akademik bir belge olmadığından, bu belgeler YÖK'ün görev ve yetkilerinin dışına çıkmakta ve belgenin tanınmasıyla ilgili bir inceleme yapılamamaktadır. Dolayısıyla Almanya'da öğretmenlik yapmaya hak kazanamayan bazı kişilerin Türkiye'de öğretmenlik yapabilmesinin önü açılmış olmaktadır.

Özetle, yabancının, YÖK'ün, MEB'in ve son olarak çalışma izinlerini düzenleyen UİGM'nin karşı karşıya kaldığı bu sorunların çözümü akademik tanıma ve mesleki tanıma ayrımının yapılmasıdır. Almanya örneği üzerinden hareket edecek olursak, YÖK yalnızca akademik tanıma sürecini yürütmelidir. YÖK'ten alınacak akademik tanıma belgesinin veya denklik belgesinin şerh gerekmeksizin düzenlenmiş meslekler bakımından mesleği icra hakkı vermeyeceği mevzuatla düzenlenmelidir. Ardından MEB veya merkezi olarak belirlenmiş (tercihen UİGM) bir otorite tarafından mesleki tanımanın yapılarak sürecin çalışma izniyle sonlandırılması sağlanmalıdır.

Yabancının mesleki yeterliliğinin tanınması hususunda yetki lise ve altındaki düzeylerde MEB, üniversite düzeyinde YÖK'tedir. Çalışma izinleri konusunda ise ön izin alınmış olması koşuluyla başvurular UİGM'ye yapılmaktadır. Yabancı açısından bakıldığında eğitim hizmetlerinde çalışma izni alınabilmesi için 3 farklı kurumla muhatap olunmaktadır. Bu durumun bürokrasiyi artırdığı ve UİGM'nin yabancıların çalışma izinleri konusundaki yetkisini daralttığı değerlendirilmektedir.

Eğitim hizmetleri nitelikli işgücünün çekilmesi için oldukça önemli bir sektördür. Bu doğrultuda bürokrasinin azaltılması büyük önem arz etmektedir.

Sonuç olarak Türkiye'de öğretmenlik alanındaki yabancı mesleki yeterlilik belgelerinin tanınması süreçlerinde akademik tanıma ve mesleki tanıma kavramları iç içe geçmiş durumdadır. Üçüncü bölümde detaylı olarak anlatılan Almanya ve Kanada örneğinde düzenlenmiş mesleklere yönelik yetkili bir kurum belirlenmekte ve mesleğe erişim ile ilgili tüm süreçler bu kurum tarafından yürütülmektedir. Türkiye'de ise mesleğe erişim için önce akademik olarak edinilmiş yabancı belgenin tanınması, ardından mesleki tanımanın

gerçekleşmesi ve nihai olarak çalışma izninin düzenlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla Türkiye tarafından yapılması gerekenin; öncelikle mesleki yeterliliklerin tanınması bakımından yetkinin tek elde toplanması, başvuruların UİGM tarafından alınarak kurumlar arası bilgi sistemleri entegrasyonu yoluyla iç süreçler işletilerek sonuçlandırılması olduğu değerlendirilmektedir.

4.2.4. Öğretim Elemanları

UİK’de sekizinci madde dördüncü fıkrasında, “*yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalışma izninin, Yükseköğretim Kurulunun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne istinaden Bakanlıkça verileceği*” hüküm altına alınmıştır.

Kanun hükmü uyarınca yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalışma izinlerinin UİGM tarafından verilmesi gerekmektedir. Ancak uygulamada teknik altyapı henüz hazır olmadığından yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalışma izinleri halen YÖK tarafından verilmektedir.

Yabancı akademisyenlerin çalışma izinleri “Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı¹⁴²” ile düzenlenmiştir.

Söz konusu Bakanlar Kurulu kararında, yabancı öğretim elemanlarının; öğretim görevlisi, öğretim üyesi, okutman, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacısı ve araştırma görevlisi olarak çalıştırılabileceği belirtilmiştir.

Sözleşmeyle çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenebilecek aylık brüt sözleşme ücretlerinin aynı kurumlarda görevli emsali kadrolu öğretim elemanlarına ödenen aylık ve diğer her türlü ödemeler toplamının; Öğretim üyeleri, öğretim görevlileri için 6 katını; uzman, okutman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacıları için 4 katını; araştırma görevlileri için 2 katını geçemeyeceği, yabancı uyruklu personele döner sermayeden ödeme yapılmayacağı, ancak bu personele görev aldıkları üniversite tarafından

¹⁴²https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/mevzuat/mevzuat_pdfler/Yuksekogretim_Kurumlarinda_Yabanci_Uyruklu_Ogretim_Gorevlilerin_Calistirilmesine_Iliskin_Karar.pdf (Erişim tarihi: 17.11.2020)

sözleşme esasları içinde lojman veya çevre rayicine göre kiralanacak ikametgah tahsis edilebileceği düzenlenmiştir.

Sözleşmede aylık brüt sözleşme ücretlerinin, yabancı öğretim elemanının; öğretim durumu, uzmanlık alanları ve görevlerinin özellikleri, mezuniyetlerinden itibaren hangi hizmetleri yürüttükleri ve hizmet süreleri, öğretim yükleri, kendi ülkelerinden veya uluslararası kuruluşlardan yardım veya burs alıp almadıkları, Türkiye’de yerleşmiş olup olmadıkları ve kalış süreleri, dikkate alınarak Yükseköğretim Kurulunca belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle Yükseköğretim Kurulunun Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir. Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite Rektörlüğünce yapılmakta ve Maliye Bakanlığına bilgi verilmektedir. Sözleşmeli süreleri iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Sözleşme süresinin bitiminde Hazine ve Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilmektedir.

15 Ocak 2020 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında “Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamıyla İlgili Usul ve Esaslar¹⁴³” başlığı altında bir dizi yeni düzenleme yapılmıştır. Genel itibarıyla, üniversitelerden yapılan tekliflerde, ücrete ilişkin tespitlerin iyileştirilmesi, performans değerlendirmesi yapılması gibi kaliteyi önceleyen düzenlemeler yapılmıştır. Bazı alanlar için de özel şartlar belirlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarının yabancı dil hazırlık sınıflarında, ön lisans programlarında, lisans ve lisans üstü programlarında, güzel sanatlar alanında istihdam edilecek veya araştırma amaçlı istihdam edilecek yabancı uyruklu öğretim görevlilerinin istihdamında asgari şartlar belirlenmiştir.

Mesleğe erişim için çalışılacak alandaki yurt dışındaki üniversitelerden edinilmiş diplomaların YÖK tarafından denkliğinin yapılmış olması gerekmektedir.

¹⁴³ **YÖK Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamında Usul ve Esasları Yeniledi,** <https://www.memurlar.net/haber/880929/yok-yabanci-uyruklu-ogretim-eleman-istihdaminda-usul-ve-esaslari-yeniledi.html> (Erişim tarihi: 25.10.2020)

Özetle öğretim elemanlarının çalışma izinleri özel bir grup olarak ayrı bir politika ile belirlenmiştir. Bu politika sürecinde çalışma izinleri bakımından tek yetkili kurum olan UİGM'nin bulunmuyor olması büyük bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Dahası sistem entegrasyonunun sağlanamaması nedeniyle işgücü piyasasının talebi ve arzına yönelik sistematik bilgiler de edinilememektedir. Öğretim elemanlarının nitelikli işgücü bakımından önem arz ettiği aşikardır. Bu bağlamda politika yapım süreci dahil olmak üzere, çalışma izinlerinin verilmesi ve öğretim elemanı ihtiyacına yönelik işgücü talep ve arzının analiz edilmesi çalışmalarının ivedilikle yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

4.2.5. Tıp Doktorluğu

Dünya genelinde COVID-19 salgını ile mücadele kapsamında sağlık çalışanlarına olan ihtiyaç çok ciddi bir şekilde artmıştır. Bu talebe yönelik olarak birçok ülke emekli sağlık personellerini göreve çağırmak dahil çok çeşitli adımlar atmaktadır. Tıp doktorluğu tüm ülkeler açısından kritik bir meslek haline gelmiştir. Salgınla mücadele edecek sağlık personeli temin edemeyen bazı ülkeler, yabancı sağlık personellerinin vize, izin prosedürlerini kolaylaştırarak bir çekim etkisi yaratmayı hedeflemekte ve buna yönelik adımlar atmaktadır.

Bu doğrultuda tıp doktorluğu mesleğinde çalışma izni süreçlerinin mümkün olduğu kadar bürokrasiyi azaltacak şekilde düzenlenmesi ve ani politika değişikliklerine uyum sağlayacak şekilde esnek hale getirilmesi gerekmektedir.

Tıp doktorluğu, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun kapsamında düzenlenmiş bir meslektir. Anılan kanuna göre Türkiye Cumhuriyeti dahilinde tababet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için Türkiye Darülfünunu Tıp Fakültesinden diploma sahibi olmak ve Türk olmak şarttır. Söz konusu madde ile Türkiye'de tıp doktorluğu yapabilmek için Türk vatandaşı olma koşulu öngörülmüş olsa da bu koşul 11.01.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname¹⁴⁴ ile ortadan kaldırılmıştır. Özel Hastaneler Yönetmeliği¹⁴⁵ ek madde 5 uyarınca da Sağlık Bakanlığı'ndan izin alınması şartıyla özel hastanelerde yabancı hekim ve hekim dışı personelin çalışabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin yanı sıra Tıpta ve Diş

¹⁴⁴ Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, R. G. 02.11.2011-28103.

¹⁴⁵ Özel Hastaneler Yönetmeliği, R. G. 27.03.2002-24708.

Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği¹⁴⁶ uyarınca da Yönetmeliğin 14. maddesinde belirtilen koşulların yerine getirilmesi hâlinde yabancıların Türkiye’de tıp hekimliği uzmanlık eğitimi görebilecekleri düzenlenmiştir.

Yabancıların bu alanda nasıl çalışabilecekleri “Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye’de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik¹⁴⁷” ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, yabancı sağlık meslek mensupları, diploma ve/veya uzmanlık belgelerinin denkliğinin onaylanması ve Bakanlıkça tescillerinin yapılması, mesleğini icra etmesine kanunen engel hali bulunmaması, Türkçe bilmesi, hekimler için, zorunlu mesleki malî sorumluluk sigortası yaptırmaması halinde mesleklerini icra edebilmektedirler. Çalışma başvurusu, yabancı sağlık meslek mensubu tarafından, çalışmak istenilen özel sağlık kuruluşuna yapılmaktadır. Kişinin özel sağlık kuruluşunda çalışma başvurusu, mesul müdür tarafından gerekli belgeler ile İl Sağlık Müdürlüğe gönderilmektedir. Akabinde dosyada eksiklik ve/veya uygunsuzluk bulunmaması halinde dosya Sağlık Bakanlığına gönderilmektedir. Başvuru dosyası, Sağlık Bakanlığınca planlama kapsamında ve belgeler açısından değerlendirilmektedir. Başvurunun uygun bulunması halinde yabancı sağlık meslek mensubunun diploması tescil edilerek mesleğini icra etmesinin Sağlık Bakanlığınca uygun bulunduğuna dair belge düzenlenmektedir.

Bu süreç sonucunda uygunluk belgesi (ön izin belgesi) alan yabancı adına yabancıyı çalıştırmak isteyen işveren tarafından UİGM’ye çalışma izni başvurusu yapılmaktadır. Başvurunun UİGM tarafından olumlu bulunması halinde yabancı adına başvuru sahibi işveren adresinde çalışmak üzere çalışma izni düzenlenmektedir. Süreç sonunda personel çalışma belgesi düzenlenmesi için uygunluk belgesi ve çalışma izni ile İl Sağlık Müdürlüğüne başvuru yapılmaktadır. Yabancı sağlık meslek mensubu, personel çalışma belgesinin İl Sağlık Müdürlüğü tarafından onaylandığı tarihten itibaren özel sağlık kuruluşunda çalışabilmektedir.

Sistematik açıdan bakıldığında tüm bu süreçlerin başlayabilmesi için yabancıların yurt dışından edinmiş olduğu diplomasına ait denklik belgesini YÖK’ten alması gerekmektedir.

¹⁴⁶ Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, R. G. 26.04.2014-28983.

¹⁴⁷ Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye’de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik, R. G. 12.02.2012-28212.

Zira bu belge Sağlık Bakanlığı tarafından başvuru esnasında talep edilmektedir. Bu doğrultuda tıp doktorluğu denklik işlemlerine ilişkin kuralların incelenmesi gerekmektedir.

YÖK tarafından hazırlanan “Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik¹⁴⁸” ile tıp doktorluğu eğitimi için asgari standartlar belirlenmiştir. Bu yönetmeliğin çıkarılma amacı doktorluk, hemşirelik, ebelik, diş hekimliği, veteriner hekimlik, eczacılık ve mimarlık mesleklerine ilişkin yükseköğretim ön lisans ve lisans diplomalarının ve bu mesleklere sahip kişilerin mesleki yeterliliklerinin AB üyesi ülkelerde tanınabilmesi için, bu alanlarda yürütülen yükseköğretim programlarının eğitim müfredatlarının ve eğitim sonunda kazanılması gereken bilgi ve beceri düzeylerinin belirlenmesidir. Yönetmelik AB’nin 2005/36/AT sayılı direktifine paralel olarak hazırlanmıştır.

Yönetmeliğe göre tıp doktorluğu eğitimi tıp fakültelerinde verilen asgari altı yıl ya da 5500 saatlik teorik ve pratik eğitimden oluşmak zorundadır.

Daha önceki bölümlerde değinildiği üzere tıp doktorluğu AB üye ülkelerinden alınmış olmak ve direktifteki asgari koşulların sağlanmış olması şartıyla otomatik tanımaya tabi meslekler arasında sayılmaktadır.

YÖK tarafından tıp doktorluğu alanında yurt dışından edinilmiş mesleki yeterliliklerin denklik talepleri, Türkiye’deki çeşitli Üniversitelerden alanında uzman akademisyenlerden oluşan Bilim Alanı Danışma Komisyonları vasıtasıyla incelenmektedir. Yabancıdan edinilmiş olduğu tıp doktorluğu yeterliliğinin eğitim süresi, kredileri ve stajları ülkemizdeki ile eşdeğer ise ve mezun olunan program YÖK veya Dünya Tıp Eğitimi Federasyonu (WFME) tarafından tanınan, tescil yetkisi verilmiş kurumlarca akredite edilmişse veya ilgili üniversite Dünya Sıralamalarında ilk 1000’e giriyorsa sınavsız “doğrudan denklik” verilmektedir. Mezun olunan program yukarıda belirtilen akreditasyon koşullarını sağlamıyor ise kazanımları ve yeterlikleri ölçmek için Seviye Tespit Sınavları (STS) yapılmaktadır. Klinik bilgilerin ölçüldüğü yazılı sınava (STS-Klinik Bilimler, yılda 2 kez); ya da üniversitelerce hasta muayenesi gibi becerilerin ölçüldüğü pratik sınavlara (Yapılandırılmış Klinik Sınavlar,

¹⁴⁸Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik, R. G. 02.02.2008-26775.

yılda 4 kez) girilebilmektedir. STS’de başarılı olan adaylar kendi seçecekleri bir tıp fakültesinde en az 6 ay süreyle Türk Sağlık Sistemine adaptasyon için Klinik Pratik yapmaktadırlar. Bu pratik sonrasında başarılı bulunan kişilerin denklik işlemleri tamamlanmaktadır.

YÖK tarafından yayımlanan “Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı¹⁴⁹” tıp doktorluğu alanındaki diplomaların denklik işlemlerine yönelik yönergeler barındırmaktadır. Tıp doktorluğu alanında YÖK tarafından tanınan bir yükseköğretim kurumundan alınmış diplomaların ilgili mevzuat çerçevesinde diğer koşulları sağlaması durumunda asgari eğitim süresi (sömestr, yarı yıl, yıl), toplam ders kredisi/eğitim saati, transkript içeriği ve varsa diploma ekleri incelenerek uygun bulunması şartı ile mezun olunan programın;

- i. WFME tarafından tescil yetkisi verilmiş kuruluşlarca akredite edilmiş bir program olması,
- ii. YÖK’ün tescil yetkisi verdiği veya tescil yetkisini kabul ettiği uluslararası kalite güvence kuruluşları tarafından akredite edilen bir program olması,
- iii. YÖK tarafından kabul edilen Dünya Üniversite sıralama kuruluşlarınca yapılan sıralamalarda, yine Kurul tarafından belirlenen sıralama dilimine girmesi,
- iv. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Kılavuzunda yer alan yurt dışı yükseköğretim kurumlarının ilgili programlarından, başka yükseköğretim kurumlarından ders transferi yapılmaksızın mezun olunmuş olması durumunda,

Seviye Yeterlilik Belirleme Sistemi (SYBS)¹⁵⁰ işlemleri uygulanmaksızın doğrudan denklik verilmektedir.¹⁵¹

Yönergede, akademik unvan ve mesleki tecrübe sahiplerinin başvurularında göz önünde bulundurulması gereken hususlar ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. Meslek alanında tıpta uzmanlık, doktora veya üstü unvana sahip başvuru sahiplerinin lisans ve yüksek lisans diploma denklik başvuruları incelenirken mesleki deneyimleri, çalışmış

¹⁴⁹ **Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı**, Tanıma ve Denklik Hizmetleri Daire Başkanlığı, Ankara, 2018

¹⁵⁰ **SYBS**, Ders Tamamlama, Seviye Tespit Sınavı, Yapılandırılmış Klinik Sınav, İlmî Hüviyet Sınavı, Klinik Pratik Yapma, Staj Tamamlama, Proje Yapma gibi işlemlerden oluşmaktadır.

¹⁵¹ **Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı**, s. 193.

oldukları kurumlar ve bu kurumların uygulamalarının ülkemizdeki tıp uygulamaları ile uyumu göz önünde bulundurulmaktadır. Doktora, uzmanlık sonrası en az 3 yıl çalışmış Türk asıllı, doçent ve profesör unvanına sahip Türk ve yabancı uyruklu adaylardan, durumlarını belgelenmeleri ve mevzuatın gerektirdiği diğer koşulları sağlamaları şartıyla SYBS kapsamında yapılacak STS ve klinik pratik eğitim süresi ve yaptırılıp yaptırılmayacağı hususlarının Bilim Alanı İnceleme Komisyonu tarafından karara bağlanacağı belirtilmiştir.¹⁵²

YÖK tarafından geliştirilen sistemin kaliteyi önceleyen ve Türk yükseköğretim sistemini koruyan bir yapısı olduğu değerlendirilmekle birlikte, tıp doktorluğu özelinde akademik tanıma ve mesleki tanıma ayrımının yapılmamış olması hem YÖK’ü hem de başvuru sahiplerini mağdur edebilmekte, hem de işgücü piyasasında talep bazlı politikaların geliştirilememesine sebep olmaktadır.

Bununla birlikte, tıp doktoru serbest meslek mensubu olarak mesleğini icra etmek isteyen yabancılar için durum daha karmaşık bir hal almaktadır. Çünkü 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 7. maddesi uyarınca:

“Bir tabip odası sınırları içinde sanatını serbest olarak icra eden tabipler bir ay içinde o il veya bölge tabip odasına üye olmak ve üyelik görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.”¹⁵³

Bu yükümlülük nedeniyle sanatını serbest olarak icra etmek isteyen yabancı doktorlar, bağımsız çalışma izni alarak çalışabileceklerdir. Bu durumda UİGM tarafından düzenlenecek çalışma izni belgesine “Yabancı doktorlara verilen çalışma izni, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 7. maddesi uyarınca en geç bir ay içinde ilgili tabip odasına üyelik kaydını yaptırmak koşuluyla geçerlilik kazanacaktır.” şerhi düşünülmektedir.

Türkiye’de mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımının olmamasının yarattığı olumsuz sonuçlara en büyük örneklerden birisi 2011 yılında Suriye’de yaşanan iç savaş sonrasında ülkemize gelen Suriyelilerin mesleki yeterliliklerinin tanınması konusudur. Suriye’deki iç savaş sonrasında Türkiye büyük bir göç akınına maruz kalmıştır. Gelen kitle içerisinde Yükseköğretim mezunu kişiler azımsanmayacak düzeydeydi. Bu kişilerin

¹⁵² Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomalari Tanıma ve Denklik El Kitabı., s. 195.

¹⁵³ 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu, R. G. 31.01.1953-8323.

özellikle temel insan haklarından olan sağlık hizmetlerine erişim ve eğitim hizmetlerine erişim alanlarında hizmet vermeleri büyük önem arz ediyordu. Ancak ülkemizdeki tanıma sistemi nedeniyle bu kişilerin uzun bir süre yasal olarak ülkemizde çalışması sağlanamadı. YÖK tarafından uygulanan başvuru işlemlerinden daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz diploma teyit işlemleri Suriye uyruklular için oldukça uzun süreler almıştır. Bu durumun nedeni diplomatik açıdan Suriye ile muhataplık düzeyimizin asgari düzeyde olmasıydı. Bu sorunu aşabilmek adına krizin üzerinden 6 yıl geçtikten sonra 2017 yılında ülkelerinde savaş, ilhak ve işgal koşulları bulunan kişilerin diploma teyit işlemleri yapılmadan da denklik süreçlerinin devam edebilmesine yönelik karar alınmıştır.

Bu süreçte mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımı olmaması nedeniyle yaşanan sıkıntılar için Sağlık Bakanlığı kendi çözümünü bularak YÖK'ün denklik süreçlerini beklemeksizin Suriyelilerin çalışabilmesini sağlamak adına yasal düzenlemeler yapmıştır. Sağlık Bakanlığı, 1 Nisan 2017 tarihinde Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik'te¹⁵⁴ değişikliğe giderek;

“Türkiye’de geçici koruma altına alınanlara hizmet vermek üzere, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından kurulan barınma merkezleri ile Sağlık Bakanlığınca koordine edilen ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca uygun görülen göçmen sağlığı merkezlerinde çalışmak isteyen Suriye uyruklu sağlık meslek mensupları mesleğini icraya yetkili olduğuna dair belge ibraz etmek kaydıyla 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerindeki şartlardan muaf tutulur.” hükmünü eklemiştir.

Böylelikle “diploma ve/veya uzmanlık belgelerinin denkliği onaylanmış ve Bakanlıkça tescilleri yapılmış bulunmak şartı” Sağlık Bakanlığınca koordine edilen ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca uygun görülen göçmen sağlığı merkezlerinde çalışacak Suriye uyruklu sağlık personelleri için ortadan kalkmıştır. Görüldüğü üzere mesleki tanıma ayrımının olmaması ülkemizin “acil” durumlarda dahi çok geç aksiyon alabilmesine sebep olmaktadır. Almanya’ya giden Suriyelilerin eğitim seviyesine yönelik

¹⁵⁴ Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye’de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik.

Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmalar Merkezince yapılan bir araştırmada, Almanya’da üniversite mezunu Suriyelilerin oranının yüzde 70 olduğu ifade edilmiştir.¹⁵⁵

Bu veri ülkemizin kaybettiği nitelikli Suriyeli işgücünü anlamak bakımından önem arz etmektedir.

4.2.6. Mühendislik ve Mimarlık

Türkiye’de mühendislik ve mimarlık mesleği, “Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu¹⁵⁶” ile düzenlenmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de mühendislik ve mimarlık meslekleri mensupları mesleklerinin icrasını ve mesleki eğitim yapabilmeleri için ihtisasına uygun bir odaya kaydolmak ve üyelik vasfını korumak zorundadır.

Yabancı mühendis ve mimarların çalışma izinlerine ilişkin olarak UİK’in 20. Maddesinde:

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

Bu hüküm ile öğrenimini YÖK tarafından tanınmış bir yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancıların proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mesleklerini icra edebilmelerinin önü açılmıştır. Bu uygulamanın önceki uygulamadan farkı “diploma denklik” süreçlerinin geçici ve proje bazlı işler için gerekli görülmemesidir. Bu hüküm TMMOB Kanununa da derç edilmiştir. Kanunun 34. Maddesinde:

“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, UİGM tarafından 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

¹⁵⁵Durukan, Namık, **Eğitimli Suriyelileri Almanya Kaptı**, <https://www.milliyet.com.tr/dunya/egitimli-suriyelileri-almanya-kapti-2203923> (Erişim tarihi: 15.10.2020)

¹⁵⁶ **6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu**, R. G. 04.02.1954-8625.

tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca diploma denkliğinin tespitinin yapılması şartı aranmayacağı” hüküm altına alınmıştır.

Bu madde kapsamına girmeyen işlerde çalışacak yabancı mühendisler ve yabancı mimarların, TMMOB’un görüşü alınarak UİGM tarafından verilen çalışma izni ile çalıştırılabilmektedir. 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 çalıştırılacak yabancı meslek mensupları Türkiye’de bir aydan fazla kaldıkları takdirde ihtisaslarına en yakın odaya müracaat ederek geçici aza olarak kaydedilmektedir.

UİGM tarafından belirlenen çalışma izni değerlendirme kriterleri kapsamında mimar ve mühendisler için ödenecek ücretin en az asgari ücretin 4 katı olması gerekmektedir.

Yabancı uyruklu mühendis, mimar ve şehir plancılarının UİGM’den çalışma izni alarak Türkiye’de mesleklerini icra edebilmeleri için müracaatları ile doğrudan geçici üyelik müracaatlarında; TMMOB ve bağlı meslek odalarının yapılacak olan değerlendirme, iş ve işlemlerinde uyulacak usul ve esaslar TMMOB tarafından çıkarılan “TMMOB Yabancı Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Çalışma İznine Esas Değerlendirilmesi ve Geçici Üyelik Müracaatları Hakkında Yönetmelik¹⁵⁷” ile düzenlenmiştir.

UİGM’ye yapılan çalışma izni başvuru dosyası UİGM tarafından TMMOB’a iletilmektedir. Başvuru dosyasının TMMOB’a iletilmesini müteakip, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Genel Sekreterliği, talep dosyasını ön inceleme yapmak üzere aynı gün TMMOB bünyesinde kurulan Çalışma İzni ve Geçici Üyelik Birimine iletmektedir. Çalışma İzni ve Geçici Üyelik Birimi eksik belge olup olmadığına yönelik inceleme sonrasında eksik belge bulunmayan başvuruları en geç üç gün içinde görüş almak üzere ilgili meslek Odasına göndermektedir. Meslek odası ise dosya hakkındaki görüşünü en geç on (10) gün içinde TMMOB’a iletmekle yükümlü tutulmuştur. Meslek Odasından gelen gerekçeli görüş, Çalışma İzni İnceleme Komisyonuna sunulmaktadır. Çalışma İzni İnceleme Komisyonu en geç iki gün içinde yapacağı değerlendirmeyi TMMOB Yönetim Kuruluna sunmaktadır. Talep dosyası hakkında ilgili meslek Odası ile Çalışma İzni İnceleme Komisyonu arasında farklı görüş olması durumunda nihai karar, TMMOB Yönetim

¹⁵⁷ TMMOB Yabancı Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Çalışma İznine Esas Değerlendirilmesi ve Geçici Üyelik Müracaatları Hakkında Yönetmelik, R. G. 01.02.2005-25714.

Kurulunca verilmektedir. Yönetim Kurulunca verilen karar, otuz (30) gün içinde UİGM'ye gönderilmektedir.

Yönetmelikte başvuru için istenecek belgeler arasında “Denklik Belgesi”, “Diğer mesleki sertifika ve belgeler”, “ülkesindeki mesleki kuruluştan mesleğini icra ettiğine, kendi ülkesinde akredite bir ulusal veya uluslararası meslek örgütüne üye olduğuna ve meslekten men cezası olmadığına ilişkin son altı ay içinde alınmış belge”, “mühendislik, mimarlık, müteahhitlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında yabancı uzman istihdam edecek tüzel kişilerde, aynı meslekte Türk mühendis/mimar/şehir plancısı istihdam edildiğini ispata dair, son aya ait bu meslek mensuplarından birinin ücret bordrosu” sayılmaktadır.

Önceki bölümlerde değinildiği üzere “mimarlık” 2005/36/AT sayılı direktif kapsamında AB üyesi ülkeler arasında otomatik tanımaya tabi meslekler arasındadır. Bu doğrultuda, mimarlık eğitimi için de asgari şartlar “Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Mimarlık eğitimi, üniversitede tam gün üzerinden verilen asgari dört yıllık bir eğitimi kapsamak zorundadır.

Türkiye’de Türkiye’deki üniversitelerden mezun olan Türk vatandaşları için mimarlık lisans diploması mesleğin icrası için yeterli olmaktadır. Eğitimin sonrasında doğrudan odaya kayıt yaptırılarak meslek icra edilebilmektedir. Ancak yabancılar, YÖK başkanlığı tarafından yabancı bir üniversiteden edinilen mimarlık diplomasının denklik işlemlerinin yapılması, çalışma izni başvurusunda bulunulması ve akabinde TMMOB’a kaydolduktan sonra mesleğe icra hakkı kazanılmaktadır. Bu bakımdan diploma denkliği bir kez daha meslek icrasında kritik bir süreç olmaktadır.

Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı’nda mimarlık mesleği için ayrı bir yönerge bulunmaktadır. Mimarlık alanında YÖK tarafından tanınan bir yükseköğretim kurumundan alınmış diplomaların ilgili mevzuat çerçevesinde diğer koşulları sağlaması durumunda asgari eğitim süresi (sömestr, yarıyıl, yıl), toplam ders kredisi/eğitim saati, transkript içeriği ve varsa diploma ekleri incelenerek uygun bulunması şartı ile mezun olunan programın;

- i. YÖK’ün tescil yetkisi verdiği veya tescil yetkisini kabul ettiği uluslararası kalite güvence kuruluşları tarafından akredite edilen bir program olması,

- ii. YÖK tarafından kabul edilen Dünya Üniversite sıralama kuruluşlarınca yapılan sıralamalarda, yine Kurul tarafından belirlenen sıralama dilimine girmesi,
- iii. ÖSYS Kılavuzunda yer alan yurt dışı yükseköğretim kurumlarının ilgili programlarından, başka yükseköğretim kurumlarından ders transferi yapılmaksızın mezun olunmuş olması durumunda SYBS işlemleri uygulanmaksızın doğrudan denklik verilmektedir.¹⁵⁸

Yönergeye göre mezun olunan programın Türk yükseköğretim sistemindeki eş değer programa göre temel kazanımlar ve yetkinlikler, öğretim dili, niteliği, alınması zorunlu görülen teorik ve uygulamalı dersler konusunda eksikliğin tespit edilmesi veya tereddüt oluşması hâlinde, başvuru sahibinin mezun olduğu ülkedeki mimarlık eğitiminin Türkiye’deki mimarlık eğitimi ile olan uyumunu da dikkate alarak eksik veya yetersiz bulunan dersler bakımından SYBS işlemleri uygulanması yönünde görüş bildirileceği belirtilmiştir.

Yönergede “Akademik unvan ve mesleki tecrübe sahiplerinin başvurularında göz önünde bulundurulması gereken hususlar” ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. Bilim Alanı Danışma Komisyonu tarafından meslek alanında doktora veya üstü unvana sahip başvuru sahiplerinin lisans ve yüksek lisans diploma denklik başvuruları incelenirken mesleki deneyimleri, çalışmış oldukları kurumlar ve bu kurumların uygulamalarının ülkemizdeki mimarlık alanındaki uygulamalar ile uyumu göz önünde bulundurulmaktadır. Doktora sonrası en az 3 yıl çalışmış kişilerin durumlarını belgelemeleri ve mevzuatın gerektirdiği diğer koşulları sağlamaları şartıyla SYBS kapsamında yapılacak yeterlik ölçme, değerlendirme ve tespit işlemlerine tabi tutulup tutulmayacakları Komisyonun incelemesine bırakılmıştır.

Sonuç olarak, UİGM, TMMOB ve YÖK’ün uygulamalarına bakıldığında yabancı mühendis ve mimarların ülkemize çekilmesine yönelik yeknesak bir uygulama bulunmadığı, dahası ülkemize gelmek isteyecek potansiyel yabancı nitelikli mühendis ve mimarlara yönelik oldukça karmaşık bir çalışma izni süreci yürütüldüğü değerlendirilmektedir. Uygulamadaki bu farklılıklar uluslararası işgücü politikasını da sekteye uğratma potansiyeline sahiptir. Son yıllarda mühendislik ve mimarlık mesleği teknolojik gelişmelerle

¹⁵⁸ Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı, s. 164.

birlikte oldukça önemli hale gelmiştir. Bu alanda Türkiye tarafından nitelikli işgücünün ülkemize çekilmesi bir yana, yerli işgücünün yurt dışına göçünün engellenmesi dahil olmak üzere birçok strateji belirlenmiştir. Bu stratejilerin uygulanması her şeyden önce bürokratik açıdan kolay ve şeffaf başvuru süreçlerinden geçmektedir.

4.2.7. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Bulunan Meslekler

Son yıllarda küreselleşmeyle birlikte hem dünya genelinde hem de ulusal ölçekte işçilerin ve hizmetlerin dolaşımının artırılmasına yönelik olarak yeterliliklerin standartlaştırılması uygulamaları hız kazanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye, mesleklerin standartlaştırılması hususunda 2000’li yıllarının başında hızlı adımlar atmış ve 2006 yılında MYK oluşturulmuştur.

MYK tarafından, ulusal mesleki yeterlilik sistemi ve ulusal meslek standartlarını oluşturmak amacıyla çalışmalar yürütülmektedir. Bu doğrultuda belirli meslekler için “mesleki yeterlilik belgesi” alma zorunluluğu uygulaması getirilerek, çalışanların uzmanlaşması, mesleki eğitimin teşvik edilmesi, mesleğin nitelikli hale getirilmesi sağlanmaktadır.

Önceki bölümlerde ifade edildiği üzere düzenlenmiş meslekler, bir kanun ile mesleğe girişin belirli şartlara bağlandığı meslekler olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle MYK tarafından belge zorunluluğu getirilen meslekler de düzenlenmiş meslekler kapsamında yer almaktadır. Dolayısıyla bir yabancının mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerde çalışabilmesi için söz konusu belgeye sahip olması gerekmektedir.

Şu ana kadar 143 meslek belge zorunluluğu kapsamına alınmıştır.¹⁵⁹ 143 meslekte başlayan belge zorunluluğunun ilk aşamada Cumhurbaşkanı Kararı ve Bakanlar Kurulu’nun belirlediği ücret tarifesi listesinde yer alan 226 meslekte devam etmesi sonrasında ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan mesleklerin tamamında uygulanması planlanmaktadır. Bu anlamda belge zorunluluğu kapsamındaki meslekler giderek artacaktır.

¹⁵⁹ https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama&belge_zorunlu=1 (Erişim tarihi: 16.11.2020)

Belge zorunluluğu kapsamına alınan mesleklerde çalışacak yabancıların yurt dışında edinmiş buldukları mesleki yeterlilik belgesinin ülkemizce tanınması gerekmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde detaylı olarak değinildiği üzere MYK tarafından çıkarılan “Türkiye’de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar¹⁶⁰” ile yabancı mesleki yeterlilik belgelerinin yalnızca “doğrulama” sürecine tabi tutulacağı ve belgenin mesleki yeterlilik belgesinin sağladığı hakları sağlamayacağı düzenlenmiştir.

Yabancılar açısından daha önceki bölümlerde ifade edilen ikinci bir yol olan MEB “lise denkliği” ve YÖK “diploma denkliği” devreye girebilmektedir. İkinci bölümde belirtildiği üzere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunda Mesleki Eğitim Kanunu’na göre ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için meslekî yeterlilik belgesi şartı aranmamaktadır. Buradan hareketle, yurt dışından alınan belgelerin lise denkliği veya üniversite düzeyinde diploma denkliğinin yapılmış olması, yabancı için meslek icrasının önünü açmaktadır. Bu hususları açıklığa kavuşturmak adına MYK tarafından hangi belgelerin MYK belgesi muafiyeti kapsamında değerlendirileceği ilan edilmiştir. Bu doğrultuda MYK tarafından yayımlanan muafiyet tablosunda 121 mesleki eğitim yeterliliğinin MYK belgesi muafiyeti kapsamına alındığı belirtilmiştir.¹⁶¹

Örneğin; “inşaat işçisi” mesleği belge zorunluluğu kapsamındaki meslekler arasındadır. Konunun önemi ve karmaşıklığını göstermek bakımından “inşaat işçisi” mesleği özelinde mesleki yeterlilik belgesi muafiyet tablosuna göz atmakta yarar görülmektedir. Örneğin; MEB’e bağlı mesleki ve teknik eğitim kurumlarınca verilen; inşaat teknolojisi alanı ve dalları, yapı ressamlığı, teknik resim (yapı), inşaat teknolojisi, ahşap yapı (doğramacılık), yapı (kâgir-ahşap), üst yapı-inşaat, inşaat (üst yapı), inşaat-üst yapı, üst yapı, kâgir yapı (betonarme demirciliği), kâgir yapı (yapı taşıcılığı), kâgir yapı (duvarcılık), inşaat, yapı, yapıcılık, kâgir yapı (sıva badana ve boyacılık), ahşap yapı (dülgerlik), restorasyon, alt yapı,

¹⁶⁰ <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat> (Erişim tarihi: 15.11.2020)

¹⁶¹ <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/36-departman3/3281-belge-zorunluluu-kapsamna-eklenen-33-meslek-cin-de-muafiyet-tablosu-yaynland> (Erişim tarihi: 15.11.2020)

alt yapı (inşaat) bölümleri ile 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre düzenlenen ustalık belgelerinden; inşaat teknolojisi alanı mimari yapı teknik ressamlığı, statik yapı teknik ressamlığı, ahşap doğrama ve kaplamacılığı, pvc doğrama imalat ve montajcılığı, betonarme demir, kalıpcılık ve çaticılık, yapı yüzey kaplamacılığı, yapı dekorasyonculuğu, yapı yalıtımcılığı, yapı duvarcılığı, restorasyon, iç mekân teknik ressamlığı, yapı zemin ve beton laboratuarcılığı, çelik yapı teknik ressamlığı, harita ve kadastro dal programları, betonarme kalıpcılığı ve çaticılık, betonarme demirciliği, yapı teknik ressamlığı (mimari), plastik doğramacılığı, yapı teknik ressamlığı (statik), boyacılık ve yüzey hazırlama, boya, boyacılık ve yüzey hazırlama, duvarcılık, taşçılık, sıvıcılık bölümleri diploması sahipleri, inşaat işçisi mesleki yeterlilik belgesinden muaf sayılmaktadır.

Belge zorunluluğu bulunan meslekler kapsamında hem tanıma yeniden kurgulanması ve bu hususta bir veri tabanı oluşturulması gerektiği değerlendirilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik kavramların kamuoyu tarafından yeterince bilinmediği ve bu alandaki akademik çalışmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Türkiye’de mevcut sistemin yapısındaki karmaşıklık sebebiyle kendine münhasır olarak uluslararası terminolojide bulunmayan “kurum tanıma” ve “mezuniyet tanıma” gibi farklı kavramlar üretilmiş, ayrıca “tanıma” ve “denklik” gibi bazı temel kavramların tanımlarında farklılaşmaya gidilmiştir.

Mesleki yeterlilik belgelerinin başvuru değerlendirme süreçlerinde yaşanabilecek potansiyel gecikmeler, özellikle nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılması, kritik mesleklerde işgücü açığının kapatılması gibi konularda hızlı sonuç alınamamasına, projelerin aksamasına ve uluslararası işgücü politikasının başarısızlıkla sonuçlanabilmesine sebep olabilmektedir. Akademik açıdan bahse konu diplomaların Türk Yükseköğretim sistemine uygun olup olmadığını değerlendirme konusunda titiz davranmakla ülkemiz menfaatlerini korumaktadır. İleride detaylı bir şekilde değinilecek olan mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımı yapılması bu anlamda sorunların büyük bir bölümünü ortadan kaldıracaktır.

Uluslararası mevzuata bakıldığında özellikle akademik tanımaya ilişkin önemli düzenlemeler bulunduğu görülmektedir. Ancak mesleki tanımaya yönelik uygulamaların bölgesel antlaşmalar ve düzenlemelerin ötesine geçemediği tespit edilmiştir. Bu durum, ülkelere göre farklı uygulamaları beraberinde getirmekte ve mesleki tanıma konusunda ülkelere keyfi bir alan bırakmaktadır. Bölgesel düzeydeki uygulamalarda dahi ulus ötesi düzenlemelerin çok yeni olduğu ve oldukça tartışmalı noktalar barındırdığı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik küresel ve bölgesel gelişmelerin yakından takip edilmesi gerektiği ve Türkiye’nin ileride oluşabilecek muhtemel yapıların içerisinde şimdiden yer alınması gerektiği öngörülmektedir.

Almanya çalışma izinleri ve mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda birçok iyi uygulama örneği içermektedir. Almanya’da, Türkiye’nin aksine akademik tanıma ve mesleki tanıma birbirinden ayrılmıştır. Mesleki tanıma söz konusu olduğunda “Anabin veri tabanı” gibi merkezi sistemler üzerinden bilgilendirme yapılmaktadır. Benzer şekilde akademik tanıma için de çevrimiçi platformlar üzerinden bilgilendirme sağlanmaktadır. Almanya çalışma izinlerinin değerlendirilmesi bakımından temininde güçlük çekilen meslekleri önceden belirleyerek bu ihtiyaçlar dâhilinde bir süreç yürütmektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de de benzer bir yaklaşımla çalışma izni süreçlerinin yürütülebileceği değerlendirilmektedir. Almanya “Nitelikli Göç Kanunu” ile işgücü çekimine yönelik kapsamlı bir politika hayata geçirmiştir. Almanya tarafından bir işgücünün nitelikli olarak değerlendirilmesi, mesleki yeterliliğinin kanıtlanması yoluyla mümkündür. Bu yaklaşımın, Türkiye’de nitelikli işgücünün belirlenmesinde faydalı olacağı öngörülmektedir. Almanya’da nitelikli işgücünün çalışma izin süreçlerinde uygulanan “hızlı başvuru” imkânının yabancı nitelikli işgücünü bürokrasiye takılmadan ülkeye kazandırabilmek açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Kanada’da ise geçicilik ve kalıcılık üzerine inşa edilmiş bir göçmen politikası bulunmaktadır. Bu politika yabancıların sosyal ve ekonomik uyumu konusunda oldukça önemlidir. Bu politikanın bir ayağı olarak kalıcı göçmenlere yönelik geliştirilen “Puanlama Sistemi” neticesinde sosyal uyuma yönelik dolaylı bir ön kontrol yapılmaktadır. Kanada’da, ekonomik sınıflara özgü farklı politikalar yürütüldüğü görülmektedir. Kanada’nın “İş Bankası Sistemi” ile kapsamlı bir izin değerlendirme süreci yürüttüğü görülmekte ve ulusal işgücünü korumacı yaklaşımı dikkat çekmektedir. Ayrıca “İş Eşleştirme Hizmeti” ile çalışma izni verilmesinde, Türkiye’dekine benzer şekilde ulusal işgücünden temin edilemeyen meslekler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Kanada, Almanya ile benzer şekilde, düzenlenmiş ve düzenlenmemiş meslek ayırımına gitmektedir. Bu doğrultuda Kanada İş Bankası üzerinden bu mesleklere yönelik kapsamlı bilgiler sunulmaktadır. Kanada tüm bu araçlar ve karar mekanizmalarındaki esneklikler sayesinde COVID-19 salgını kapsamında önemli görülen tarım ve sağlık alanındaki birtakım mesleklerde özel düzenlemelere gitmiş ve işgücü çekilmesine yönelik politikalar geliştirmiştir. Son olarak yabancı mesleki yeterlilik belgelerinin tanınmasına yönelik olarak özel Bilgi Merkezleri oluşturulmuştur. Bu anlamda Kanada’da bilgiye ulaşmanın Türkiye’ye kıyasla oldukça kolay olduğu değerlendirilmektedir.

Yukarıda görüldüğü üzere çalışma izni uygulamaları bakımından Almanya, Kanada ve Türkiye’de farklı politikalar ve düzenlemeler olmakla birlikte, genel itibarıyla çalışma izinlerine yönelik sistemin benzediği görülmektedir. Ancak mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik düzenlemeler ve uygulamalar oldukça farklıdır.

Türkiye’de mesleki ve akademik yeterliliklerin tanınması konusunda yetkilendirilmiş kurumların, bu çabaya yönelik münferit uygulamaları bulunmakla birlikte bu çalışmalar yetersiz kalmaktadır.

Başka bir ülkede çalışma izni almak, ulusal düzenlemeler ve politikalar ile kısıtlanabilmektedir. Ancak mesleki yeterliliğin tanınması kısıtlanmamalıdır. Mesleki yeterliliğin tanınmış olması, işgücü piyasasına giriş için tek başına yeterli olmadığı gibi çalışma izni almak da o mesleğe erişim için yeterli olmayabilmektedir.

Uluslararası mevzuat ve uygulamalara bakıldığında mesleki tanımın yalnızca yabancılar için geçerli olan bir süreç olmadığı görülmektedir. Mesleki tanıma veya akademik tanımda önemli olan mesleği icra hakkı veren belgenin ya da akademik belgenin yurt dışından edinilmiş olmasıdır. Bu doğrultuda hem yabancılar hem de Türk vatandaşları için mesleki tanıma ve akademik tanıma süreçleri birbirinden ayrılmalıdır.

Diplomaların doğrudan meslek icrasına imkân sağladığı tıp ve mühendislik gibi alanlarda, pek çok ülkenin kendi ihtiyaçları doğrultusunda akademik ve mesleki yeterlilikleri belirleme konularında farklı uygulamaları vardır. Bazılarında lisans eğitiminin sonrasında, Türkiye’den farklı olarak ilgili mesleği icra edebilmek için “devlet sınavları” yapılmaktadır. Bazılarında ise bir üst öğrenimi tamamlamadan o mesleği icra etmek mümkün olmamaktadır. Türkiye’de ise pek çok alanda aynı programdan mezun olanların diplomaları, doğrudan meslek icrasına imkân ve yetki verebilmektedir.

Mesleki yeterliliğin kalitesi ve güvenilirliğinin şüpheli hale gelmesi, orta ve uzun vadede işgücü piyasasının bozulmasını kaçınılmaz hale getirecektir.

Türkiye’deki yabancı mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerindeki karmaşık yapı nedeniyle uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi ve uygulanmasında zorluklar yaşanmaktadır. Bu durumun başlıca sebeplerinden biri bu alanda düzenleyici mevzuatın bulunmamasıdır. AB başta olmak üzere birçok ülke meslek bazında farklı uygulamalara

gidebilmektedir. Mesleklere özgü farklı uygulamalar bir sorun teşkil etmemekte ve işin doğası gereği mesleklere özgü farklı giriş şartları olabilmektedir.

Türkiye’de temel sorun, mesleklere özgü farklı giriş uygulamaları bulunması değil, mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerinin açıklığa kavuşturulmaması ve bu alanda temel bilgilerin edinilmesinin oldukça zor olmasıdır. Ayrıca bu karmaşık yapı nedeniyle kamu kurumları arasında bir koordinasyon eksikliği de bulunmaktadır.

Almanya ve Kanada da benzer sorunlar bulunmakla birlikte, bu ülkelerde mesleki tanıma ve akademik tanıma ayrımının yapılmış olması çalışma izni süreçlerindeki karmaşıklığı ortadan kaldırmaktadır. Bilgiye erişim açısından değerlendirildiğinde Almanya ve Kanada’nın çevrimiçi platformlar üzerinden kullanıcı dostu bir bilgilendirme imkânı sağladığı görülmektedir. Bu platformlarda mesleği düzenleyici kuruluşun adı, mesleğe erişim için gerekli şartlar, mesleğin açıklamaları gibi detaylar bir veri tabanı vasıtasıyla sunulmaktadır.

Türkiye, AB üyesi ülkeler arasında hizmetlerin serbest dolaşımını düzenleyen 2005/36/AT sayılı Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına Yönelik Direktif hükümlerine uyum çalışmaları yürütmektedir. Türkiye’nin AB üyeliği sürecinden bağımsız olarak direktif hükümlerine uygun bir tanıma sistemi geliştirilmesi, uygulamaların standartlaştırılması ve düzenlenmesi bakımından önem arz etmektedir.

Türkiye’de mesleki yeterliliklerin tanınması süreçlerindeki bilgi yetersizliği ve mevzuat eksiklikleri/boşlukları nedeniyle uluslararası işgücü politikası tasarımı zorlaşmaktadır. Bu durum aynı zamanda uluslararası işgücü politikalarının uygulanması sırasında birçok sorunu beraberinde getirecektir.

Mesleki yeterliliklerin tanınması uygulamalarının başka bir boyutu ise bu uygulamanın uluslararası işgücü politikası aracı olarak kullanılabilmesidir. Örneğin; bir meslekte uzmanlaşmanın önemli olduğuna kanaat getirilirse veya o mesleğe niteliksiz yabancıların erişiminin kısıtlanması istenirse, çalışma izni süreçlerinde mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilmesiyle yabancıların işgücü piyasasına erişimi düzenlenebilecektir. Öte yandan herhangi bir mesleğe ilişkin il, bölge, sektör bazında farklı talepler oluşabilmektedir. O mesleğe erişimin ulusal düzeyde kısıtlanmış olması veya ulusal tanıma süreçlerine tabi olması il, bölge ve sektör bazlı farklı politikalar üretilebilmesini

sekteye uğratabilmektedir. Türkiye genelinde Türk vatandaşlarına hasredilen meslekler arasında yer alması sebebiyle, dış hekimliğine yönelik işgücü talebinin belirli bir bölgede veya ilde artması ve bu talebin yerel işgücü arzıyla karşılanamaması halinde alternatif olarak yabancı işgücünün Türkiye'ye çekilmesi mümkün olmamaktadır.

Çalışma izinleri bakımından mesleki yeterliliklerin tanınması konusunda farklı kurumlar tarafından yürütülen süreçler uluslararası işgücünün beceri ve niteliklerine yönelik potansiyel bir veri tabanının yeterince verimli kullanılamamasına sebep olmaktadır. Farklı kurumlar eliyle yürütülen süreçlerin yeknesaklaştırılmasıyla UİGM'nin politika yapım süreçlerine katkı sunabilecek büyük bir veriye kolaylıkla erişim imkânı sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Türkiye'deki çalışma izni süreçlerinde mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik üç farklı uygulama olduğu görülmektedir. Bunlar farklı kurumların yer aldığı ön izin süreci, şerhli izin süreci ve doğrudan UİGM tarafından yürütülen izin sürecidir. Ancak diğer ülke örneklerine bakıldığında düzenlenmiş meslekler bakımından mesleki tanıma süreci ayrı olarak kurgulanmış ve çalışma izni alabilmek için mesleki yeterliliğin tanınması ön koşul olarak sunulmuştur.

Bu tez çalışması neticesinde edinilen bulgular ışığında Türkiye'de aşağıdaki hususların hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir:

- i. Türkiye'de mesleki tanıma ve akademik tanıma süreçlerinin birbirinden ayrılmasına imkân sağlayacak mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır.
- ii. Türkiye'deki düzenlenmiş mesleklerin neler olduğuna yönelik kapsamlı bir çalışma yürütülerek bu çalışmadan elde edilen bulguların UİK'te kurulması öngörülen "Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi"ne derç edilmesi sağlanmalıdır. Bu bulgular sonucunda edinilen bilgiler, Almanya ve Kanada'daki örneklerde görüldüğü üzere yabancıların erişim sağlayacağı çevrimiçi bir platform üzerinden erişime açılmalıdır.
- iii. Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların mesleki yeterliliklerinin tanınması süreçleri tek bir kurum tarafından yürütülmelidir. Bu yolla yabancıların tek bir kurum ile muhatap olması sağlanarak bürokrasi önlenecektir. Bu süreçlerin tek

bir kurum tarafından yürütülmesi başka kamu kurum ve kuruluşlarının yetki gaspı anlamına gelmemektedir. Önemli olan başvurunun tek elden alınmasıdır.

- iv. UİGM bünyesinde yabancı mesleki yeterliliklerin tanınması süreçleriyle ilgili çalışmalar yürütecek bir idari teşkilatlanma sağlanmalıdır. Bu teşkilat yapısı içerisinde yabancı mesleki yeterliliklerin tanınmasına yönelik uzmanlaşmaya gidilmelidir.
- v. UİGM tarafından yürütülen çalışma izni süreçlerinde düzenlenmiş meslekler ile düzenlenmemiş mesleklere ilişkin istenecek belgeler ve değerlendirme kriterleri ayrı ayrı planlanmalı ve kurgulanmalıdır.
- vi. Belirli mesleklere yönelik yabancıların sahip olması gereken (dil, deneyim vb.) mesleki yeterliliklerin farklılaşabileceği hususu dikkate alınarak UİGM tarafından meslekler bazında yabancılar için gerekli yeterliliklerin neler olduğuna yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmalıdır.
- vii. Evde çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı gibi bazı mesleklerin düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- viii. Mesleki yeterliliklerin tanınması prosedürleri bakımından ön izin, şerhli izin, gibi farklı uygulamalara son verilerek standart bir uygulama geliştirilmelidir.

Sonuç olarak Türkiye'deki çalışma izni süreçlerinde mesleki yeterliliklerin tanınması kapsamında yukarıdaki tedbirlerin alınması ve ivedilikle uygulamaya geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AB, AEA ve İsviçre Vatandaşları için Mesleki Tanıma,
<https://www.kmk.org/zab/central-office-for-foreign-education/general-information-about-recognition/professional-recognition/professional-recognition-for-citizens-from-eu-eea-and-switzerland.html>.
- AB'de Yeterliliklerin Tanınması,
<https://www.france-education-international.fr/en/enic-naric-france/recognition-of-qualifications-in-the-european-union#3>.
- Almanya Çalışma İzni,
<https://www.almanyakonsoloslugu.com/almanya-calisma-izni/>.
- Almanya'da Tıp Doktoru Nasıl Olunur,
<https://www.deutschland.de/en/topic/knowledge/how-to-become-a-medical-doctor-in-germany>.
- Avrupa Meslek Kartı,
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_en.htm.
- Aydın, İnyet, **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006.
- Ayşe, Çay Atalay Mesleklerin İsmi Değiştirmek İmajlarını Değiştirmek İçin Yeterli Mi? (Sekreterlik Mesleği Örneği), **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2013/1
- Bahattin Gemici, **Almanya'da Öğretmenlik Eğitimi**,
<https://www.muhabirce.de/bahattin-gemici/2019-06-14/almanyada-ogretmenlik-egitimi>.
- Çalışma İzni,
<https://handbookgermany.de/tr/work/work-permit.html>.
- Durukan, Namık, Eğitimli Suriyelileri Almanya Kaptı, <https://www.milliyet.com.tr/dunya/egitimli-suriyelileri-almanya-kapti-2203923>.
- Ertan, Özensel, Çok Kültürlülük Uygulaması Olarak Kanada Çok Kültürlülüğü, **Akademik İncelemeler Dergisi**, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1.
- Federal Almanya'da Bulunan Yabancıların İkametleri, Çalışmaları ve Uyumlarına İlişkin Kanun,
<https://germanlawarchive.iuscomp.org/?p=1464>.
- Federal Göç ve Mülteciler Dairesi, The Impact of Immigration on Germany's Society, 2005, s. 16.
<https://anabin.kmk.org/anabin.html>.
<https://canalliance.org/en/>.
<https://denklik.yok.gov.tr/>.
<https://edenklik.meb.gov.tr/>.
<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055>.
<https://handbookgermany.de/tr/rights-laws/asylum/duldung.html>.
<https://noc.esdc.gc.ca/Home/Welcome/b193f98421b7444fa2300cc34db226b2?GoCTemplateCulture=en-CA>.
- https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama&belge_zorunlu=1.
<https://uluslararasi.yok.gov.tr/uluslararasilasma/bologna/temel-bilgiler/bologna-sureci-nedir>.
<https://www.ace-cae.eu/architects-in-europe/austria/>.
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ui/gm>.
<https://www.airporthaber.com/shgm-haberleri/shgmden-yabanci-pilot-ayari.html>.
<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/tr/index.php>.
<https://www.auswaertiges-amt.de/en/skilled-worker-immigration/2304796?openAccordionId=item-2304800-1-panel>.

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1307.pdf%27%5D_1605824015403.

<https://www.canada.ca>.

<http://www.ciep.fr>.

<https://www.jobbank.gc.ca>.

<https://www.myk.gov.tr>.

<https://www.yok.gov.tr/>.

İlhan, Günay, "Yeterlik" nedir, ne değildir, ne olmalıdır?, Türk Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Dergisi, sayı 17(1), 2009.

Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına ilişkin 2005/36/AT direktifinde yapılan değişiklikleri içeren 2013/55/AT direktifine ilişkin Avrupa Üniversiteler Birliğinin Bilgi Notu, <https://eua.eu/resources/publications/879:eua-briefing-note-on-directive-2013-55-eu,-containing-the-amendments-to-directive-2005-36-ec-on-the-recognition-of-professional-qualifications.html>.

Nasıl Hemşire Olunur: Almanya'da Hemşirelik Eğitimi için Gereklikler, <https://russianvagabond.com/how-to-become-a-nurse-requirements-to-study-nursing-in-germany/> (Erişim tarihi: 16.11.2020)

Professional" ve "vocational" arasındaki fark nedir?,

<https://ell.stackexchange.com/questions/60178/what-is-the-difference-between-professional-and-vocational#:~:text=A%20vocation%20is%20generally%20a,dependent%20on%20a%20college%20degree.&text=Profession%20refers%20to%20the%20career,for%20a%20job%20in%20it>.

Rona, Aybay, **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2010a.

Şebnem, Seçer H., Profesyonel Mesleklere ve Profesyonel Bireylere Güven, **Kamu-İş**, Cilt No: 10, Sayı: 4.

Turkuaz Kart Sahipleri,

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/yabancilar/turkuaz-kart-sahipleri/>.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü.

UNESCO, Yüksek Öğretime İlişkin Yeterliliklerin Tanınmasına İlişkin Küresel Sözleşme.

Vlăsceanu Lazâr, Laura Grünberg, Dan Pârlea, **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**, Papers on Higher Education, UNESCO-CEPES 2004.

YÖK Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamında Usul ve Esasları Yeniledi, <https://www.memurlar.net/haber/880929/yok-yabanci-uyruklu-ogretim-eleman-i-stihdaminda-usul-ve-esaslari-yeniledi.html>

Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı, Tanıma ve Denklik Hizmetleri Daire Başkanlığı, Ankara, 2018.

Yükseköğretim Kurumları için Avrupa Tanıma Kılavuzu, Çev. Lerzan Özkale, Metehan Özcan, <https://turquas.yok.gov.tr/Documents/EAR%20Manual-Turkey-Turquas-2019.pdf>.

Zeliha Koçak Tufan, Metehan Özcan, Yükseköğretim Belgelerinin Tanınması: Yeni Denklik Yönetmeliği ve Denklik Sistemi, **YÖK Dergi**, Say. 3, 2017.

Mevzuat Kaynakları

Avrupa Birliği Antlaşması.

Avrupa Bölgesinde Yükseköğretimle İlgili Belgelerin Tanınmasına İlişkin Sözleşme.

Avrupa Sosyal Şartı.

Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi.

Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Dış Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Onaylanması Hakkında Karar.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.

Kanada Göçmenlik ve Mülteci Koruma Kanunu.

Kanada Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yönetmeliği.

Mesleki Eğitim Kanunu.

Mesleki Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun.

Millî Eğitim Bakanlığı Denklik Yönetmeliği.

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği.

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme.

Özel Hastaneler Yönetmeliği.

Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik.

Pilot Lisans Yönetmeliği.

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun.

TMMOB Yabancı Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Çalışma İznine Esas Değerlendirilmesi ve Geçici Üyelik Müracaatları Hakkında Yönetmelik.

Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği.

Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu.

Türk Sivil Havacılık Kanunu.

Türk Tabipleri Birliği Kanunu.

Türkiye'de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.

Türk Vatandaşlığı Kanunu.

Uluslararası İşgücü Kanunu.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği.

Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik.

Yabancı Ülkeler Tarafından Tanzim Edilmiş Pilot Lisans ve Yetkilerin Çevrilmesi Talimatı.

Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği.

Yükseköğretim Kanunu.

Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı.

