



2687-5640

# PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Yıl / Year : 2021  
Cilt / Volume : 5  
Sayı / Issue : 17  
ss / pp : 594-609

<http://dx.doi.org/pejoss.2191>  
*Araştırma Makalesi / Research Article*  
Makale Geliş / Received : 24.11.2021  
Yayınlama / Published : 31.12.2021

**Doç.Dr. Mehmet DURUEL**

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Reyhanlı SBMYO, Reyhanlı/HATAY

ORCID:0000-0001-6864-6690

## ÇALIŞMA HAYATINDA GÖÇMEN İŞÇİLERLER: HUKUKİ YAPI, SORUN ALANLARI VE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

### Özet

Göç meselesi son dönemlerde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Konunun sosyal, ekonomik ve politik alanlar başta olmak üzere çok boyutlu olması birçok akademik disiplinin alanına girmesine ve farklı yönleriyle ele alınmasına neden olmaktadır. Göç olgusunun bir ürünü olan göçmen işçiliği de benzer nedenlerle çokça tartışılmaktadır. İster düzenli isterse düzensiz göç sonucu emek piyasalarına dahil olan göçmen işçilerin bir dizi problemle karşılaştıkları bilinmektedir. Düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, eşitsizlik, dışlanma, kayıt dışı çalışma, emeklilik ve sosyal güvenceden yoksunluk, çalışma standartlarının düşüklüğü göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir. Diğer yandan uluslararası hukuktan kaynaklanan ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan hakların teslim edilmemesi, işverenlerin olumsuz tavırları, dışlanma ve sosyal tepkiler de göçmen işçilerin sıklıkla karşılaştıkları sorunlar olarak gündeme gelmektedir. Bu sorunların öncelikle kabulü, sonrasında çözüm arayışlarına gidilmesi gerekliliği genel kabul gören görüş olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada göç sorununun mevcut durumu, göçmen işçilerinin nicelik ve nitelik olarak geldiği nokta özetlenmiş, ardından göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlar irdelenmiştir. Göçmen işçilerin ulusal ve uluslararası hukuktaki hakları ve konu ile ilgili hukuki düzenlemeler ele alınmıştır. Çalışmanın sonunda göçmen işçilerin sorunlarına yönelik çözüm arayışlarına yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Göçmen İşçi, İstihdam, İşsizlik.

## MIGRANT WORKERS IN WORK LIFE: LEGAL STRUCTURE, PROBLEM AREAS AND SOLUTION SEEKING

### Abstract

The issue of migration is one of the most discussed issues recently. The fact that the subject is multidimensional, especially in social, economic and political fields, causes it to enter the field of many academic disciplines and to be dealt with from different aspects. Migrant labor, which is a product of the phenomenon of migration, is also widely discussed for similar reasons. It is known that migrant workers who are included in the labor market as a result of regular or irregular migration face a series of problems. Low wages, long working hours, inequality, exclusion, unregistered work, lack of retirement and social security, low working standards are among the problems faced by migrant workers. On the other hand, non-delivery of rights arising from international law and guaranteed by international agreements, negative attitudes of employers, exclusion and social reactions are also frequently encountered problems of migrant workers. It is considered as a generally accepted view that these problems should be accepted first and then search for solutions should be sought. In this study, the current situation of the migration problem, the point that migrant workers have reached in terms of quantity and quality

are summarized, and then the problems faced by migrant workers are examined. The rights of migrant workers in national and international law and the relevant legal regulations are discussed. At the end of the study, the search for solutions to the problems of migrant workers is included.

**Keywords:** Migrant Worker, Employment, Unemployment,

## 1. GİRİŞ

Göç meselesi günümüzün en çok tartışılan konularının başında gelmektedir. Sosyal, ekonomik ve politik unsurların etkileşimini içeren çok boyutlu bir konu olduğu için de hem akademik, hem siyasi hem de iktisadi çevrelerin ilgisini fazlasıyla çekmektedir. Göç ve hareketlilik üzerine yapılmış akademik çalışmalar, göçün sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik dönüşümlerle yakından ilişkili olduğunu ifade etmektedir (ILO, 2020:1). Tarihin her döneminde toplumları derinden etkileyen göç hareketlerinin sebepleri, sonuç ve tesirleri yaşadıkları dönemin siyasi, ekonomik ve toplumsal ilişkileri ile yakından ilintilidir. İnsanlar çeşitli nedenler sonucu kendi ülkelerini terk edip başka ülkelere göç etmekte ve göç edilen ülkeler göçün doğurduğu sonuçlara yönelik çeşitli politikalar üretmek durumunda kalmaktadırlar. Bu politikalar göçmen ve sığınmacıları kabullenen, yapıcı ve benimseyici karakterde olabileceği gibi, reddiyeci ve dışlayıcı da olabilmektedir (Duruel, 2017c:2). Özellikle son yıllarda trajik can kayıpları ile sonlanan geniş çaplı göç olayları yaşanmakta ve bu durum çarpıcı bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Milyonlarca insanı göçe zorlayan başat nedenleri aşırı şiddet olayları, çatışma veya ciddi boyutlarda politik ve ekonomik krizler olmuştur (ILO 2020:2).

Göçmenler son dönemlerde dünya nüfusunda yüksek bir paya sahip olmaya başlamışlardır. 2019 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan bir çalışmaya göre dünyadaki uluslararası göçmen sayısı 272 milyondur (dünya nüfusunun %3.5'i). Uluslararası göçmenlerin yüzde 52'si erkek, yüzde 48'i kadındır. Tüm uluslararası göçmenlerin yüzde 74'ü çalışma çağındaki (20–64 yaş) kişilerden oluşmaktadır. Uluslararası göçmenlerin tahmini sayısı ve oranı daha şimdiden 2050 yılı için öngörülen ve 230 milyon veya yüzde 2,6 düzeyinde seyreden bazı tahminlerin üzerine çıkmıştır. Bununla birlikte, uluslararası göçün hem ani gelişen olaylarla (şiddetli istikrarsızlık, ekonomik kriz veya çatışma gibi) hem de uzun vadeli eğilimlerle (demografik değişim, ekonomik kalkınma, iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler ve ulaşım erişim gibi) yakından ilişkili olması nedeniyle, ölçeğine ve hızına ilişkin isabetli bir öngöründe bulunmanın ne derece güç olduğu da geniş ölçüde kabul gören bir gerçektir.

Dünya çapındaki göçmenlerin çok önemli kesimini göçmen işçiler teşkil etmektedir. ILO'nun 2020 araştırmasına göre bu rakam 164 milyondur. Son dönemlerde işgücü göçünün yönü de farklılaşmıştır. Önceleri kalkınmakta olan ülkelere doğru ilerleyen uluslararası göçün seyrini, kalkınmakta olan ülkelere, başka kalkınmakta olan ülkelere olan göç süreci almıştır. Hatta kalkınmakta olan ülkeler arasındaki göç, kalkınmakta olan ülkelere yönelen net göç seviyesini önemli derecede geçmiştir. Rakamsal olarak göçmen işçilerin yüksek gelirli ülkeler dışında dünyanın her bölgesinde arttığı tespit edilmiştir. 2013 yılında 112.3 milyon olan göçmen işçi sayısı yüksek gelirli ülkelerde 2017 yılında 111.2 milyona düşmüştür. Bu dönemde en yüksek artış (17,5 milyondan 30,5 milyona) üst orta gelirli ülkelerde gerçekleşmiştir. Cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde erkek göçmen işçilerin kadın göçmen işçilerden daha fazla olduğu belirtilmiştir. 2017 yılında 96 milyon erkek göçmen işçiye karşın kadın göçmen işçilerin sayısı 28 milyonda kalmıştır. Göçmen işçilerin en büyük ve somut çıktısı olan uluslararası işçi dövizlerinde de önemli bir yükselme gözlemlenmiştir. 2018 yılında bu rakam 689 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde en fazla işçi döviz çıkışının yaşandığı ülke ABD olmuştur. ABD'yi sırasıyla Birleşik Arap Emirlikleri ve Suudi Arabistan izlemiştir (ILO, 2020:5). Bu dönemde uluslararası işgücü göçü Körfez ülkelerinde demografik yapıyı değiştirecek derecede etkili olmuştur. Söz konusu ülkelerde göçmen işçiler sayısal olarak ülke vatandaşlarından daha yüksek seviyeye yükselmiştir.

Göçmen işgücünün göç alan ve göç veren ülke ekonomileri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Göçmen işgücünün kendi ülkelerine gönderdikleri dövizler yoluyla sermaye birikimine katkı sağladıkları, yatırım ve üretime kaynak teşkil ettikleri, diğer yandan nitelikli işgücünün ülkeye dönüşü ile beşeri sermayeyi geliştirdikleri konusunda fikri birliği vardır (Gökbayrak, 2008). Son 20 yıllık süreçte göçmen işgücü kaynaklı döviz toplamında ciddi sıçramalar yaşandığı ileri sürülmektedir. 2000

yılında 126 milyar dolar olan göçmen işçi kaynaklı döviz toplamı 2020 yılında 689 milyar dolara yükselmiştir.

Göçmen işçiler çalışmak ve daha yüksek bir hayat standardına sahip olmak gayesiyle gittikleri ülkelerde ekonomik, politik, sosyal ve kültürel sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Göç ettikleri ülkelerde yerli işçilere göre daha ücret, daha kötü çalışma koşulları, daha uzun çalışma süreleri, ayrımcılık, dışlanma, asimilasyon gibi muamelelere maruz kalmakta ve uluslararası hukuktan kaynaklanan haklara erişim konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar(Cholewinski, 1999: 2-4; ILO, 1999: 1-3 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

Yasa dışı ya da düzensiz olarak tanımlanan göçün meydana geliş koşulları ve ev sahibi ülkenin hazırlıksız yakalanması gibi nedenlerle çok daha vahim problemlere yol açtığı ifade edilmektedir. Yasal ya da düzenli göçmen işçilerin maruz kaldığı sorun alanlarının, düzensiz göçmen işçiler bakımından daha ciddi boyutlarda cereyan ettiği gözlemlenmektedir. Çalışma koşulları ne kadar kötü olursa olsun çalışmak ve gelir elde etmek mecburiyetinde olan düzensiz göçmenlerin bu çaresizlikleri işverenler tarafından bilindiği için çalışma hayatları adeta kâbusa dönüşmekte ve çözüm mekanizmalarının hayata geçmesini geciktirmektedir (Lordoğlu, 2003: 31). Anadolu toprakları coğrafi konumu nedeniyle kadim bir göç geçmişine sahiptir. Tarihsel olarak ticaret yollarının kesişme noktalarında yer alması ve Batı ile doğu arasında köprü durumunda olması göç kültürünün temellenmesine neden olmuştur (Duruel, 2017a:8). Özellikle son dönemlerde kitlesel düzeyde düzenli ve düzensiz göçmen işçiliğine muhatap olan Türkiye’de de benzer sorun alanlarının oluştuğu görülmektedir.

## 2.GÖÇMEN İŞÇİLİK VE NEDENLERİ

Göçmen işçi, ILO sözleşmelerinde istidam edilmek ya da çalışmak gayesiyle bir ülkeden bir başka ülkeye yer değiştiren kişi olarak tarif edilmektedir. Çalışmak üzere kanuni yollarla ülkeye giriş yapılmasına izin verilenler de bu kapsamda değerlendirilmektedir (Cholewinski, 1999:2). Bu değerlendirmeye göre kanuni olmayan yollarla ülkeye giriş yapanlar (kaçak işçiler) göçmen işçi sayılmamaktadır. Ancak bu durum söz konusu kaçak işçilerin uluslararası hukuktan kaynaklanan haklardan yararlanmayacakları anlamına gelmemektedir. ILO ve BM sözleşmelerinde göçmen işçilerin yasal ya da kaçak yollarla gelmelerini ya da hangi ülke vatandaşı olduklarını dikkate almaksızın insan haklarından ve temel çalışma norm ve standartlarının herkes gibi yararlandırılmalarını öngörmektedir ( Karaca, 2005:20-21).

Göç olgusunun nüfus ve demografiden ekonomi ve sosyolojiye kadar sosyal bilimlerin geniş alanlarını kapsamaması göçün açıklanmasında çok farklı teorik yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımların uzlaşma noktalarını ise işgücü göçünün ülke ve bölgelere arası gelişme farklılıkları oluşturmaktadır (Tanyılmaz ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2007:131,132). Mevcut ekonomik sistem ve bu sistemi etkileyen küreselleşme gibi unsurlar ülkeler ve bölgeler arası gelir ve hayat standartları arasındaki farkların daha da açılmasına zemin hazırlamakta bu durum ise uluslararası iş gücü göçünün ilerleyen süreçlerde daha da artacağına işaret etmektedir (Karaca, 2005:18).

İşgücü göçünün bölgeler ve ülkeler arasındaki kalkınma ve gelir farklarından kaynaklandığı noktasında geniş bir uzlaşma olsa da (Coppel-Dumont-Visco, 2003: 13; Vishwanath, 1991; Burda, 1995 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138), göç eylemini sadece bu sebebe bağlamak çok da doğru olmayacaktır. Çünkü göç eyleminden umulan fayda ve beklentiler kadar gidilen ülkede göçmenlere olan bakış açısı ve göçmenlerle ilgili geliştirilen politika ve yasal düzenlemeler de bu konuda belirleyici olabilmektedir. Kültürel farklılıklar, dil, inanç farklılıkları, aileden akrabalarından uzak bir bölgede yaşamak gibi katlanılması gereken ekonomik olmayan unsurlar söz konusu olabilmekte ve göç kararını güçleştirmektedir. Diğer yandan önceki kuşakların göç deneyimleri ile aile birleştirme programları gibi etkenler de göç sürecinin dinamizmine katkı sağlamaktadır.

Dünyada uluslararası işgücü göçünün temel bir emek politikası aracı olarak kullanıldığı süreçler de yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik, siyasal ve sosyal açıdan adeta yıkılan Avrupa kıtasının yeniden yapılanması süreci bu konuda en başat örneği teşkil etmektedir. Savaş sonrası yeterli işgücü kapasitesine ulaşamayan birçok Avrupa ülkesi komşu balkan ülkeleri ve Türkiye’den işgücü

ithali yoluyla bu açığı kapatma yoluna gitmiştir. (Aydoğanoglu, 2007). Uluslararası işgücü göçünün yedekte bekletildiği ve özellikle kriz dönemlerinde yedekte başvurulduğu, normal dönemlerde ise ucuz emek olduğu için tercih edildiği dönemler de söz konusu olmuştur (Civan ve Gökalp, 2011:235). Yine bazı ülkelerin göçmen işgücünü eğiterek endüstri ve hizmet sektöründe istihdam etmek yoluyla işgücü eksikliğini karşıladığı gözlemlenmiştir. İşgücü açığının yoğun olarak hissedildiği 1950'lerden 1970'li yılların sonuna kadar birçok Avrupa ülkesi uluslararası işgücü göçünü teşvik edici politikaları hayata geçirmiştir.

### 3.GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

#### 3.1.Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

Göçmen işçilere ilgili en kapsamlı hukuki düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bilindiği gibi ILO çalışma hayatının tüm alanları ve tüm aktörleri konusunda global düzeyde prensip ve standartlar ortaya koymakta ve ortaya koyduğu bu ilkeleri geliştirmekte, izlemekte ve denetlemektedir. Göçmen işçilerle ilgili uluslararası hukuki düzenlemeleri de bu bağlamda ele almak gerekmektedir. Diğer yandan çalışma hakkını en temel insan haklarından biri olarak gören ve bu bağlamda insan onuruna yakışır bir hayat ve çalışma yaşamının tesisi için evrensel nitelikte ilkeler kabul eden Birleşmiş Milletler (BM) tarafından da insan hakları temelinde göçmen işçileri koruyan kuralların geliştirildiği ve uygulama sürecine geçildiği gözlemlenmektedir. Diğer yandan göçmen işçilerin korunmasına yönelik Avrupa Sözleşmeleri gibi bölgesel düzenlemelere gidildiği de görülmektedir.

Uluslararası Göçmen İşçiliği konusunda ILO Sözleşmeleri ve ILO Tavsiye Kararları başat iki grup düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır (ILO, 2003: 1; Gökçek Karaca, 2005: 20, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138). Bu düzenlemelerden birincisi ILO Anayasasıdır. Uluslararası hukuki düzenlemelerin diğerleri ise tarih sırasına göre şu şekildedir:

- İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 sayılı Sözleşme (1949)
- İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 86 sayılı Tavsiye Kararı (1949)
- Göçmen İşçiler Hakkında 143 sayılı Sözleşme (1975)
- Göçmen İşçiler Hakkında 151 sayılı Tavsiye Kararı (1975)
- Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında 118 sayılı Sözleşme (1962)
- Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması İçin Bir Sistem Kurulması Hakkında 157 sayılı Sözleşme (1982)
- Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması Hakkında 167 sayılı Tavsiye Kararı (1983)
- Cebrî veya Mecburî Çalıştırma Hakkında 29 sayılı Sözleşme (1930)
- Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme (1948)
- Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Sözleşme (1949)
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme (1951)
- Cebrî Çalıştırmanın İlgası Hakkında 105 sayılı Sözleşme (1957)
- İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 sayılı Tavsiye Kararı (1958)
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 sayılı Sözleşme (1973)
- Yerli ve Kabile Halkları Hakkında 169 sayılı Sözleşme (1989)
- Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 sayılı Sözleşme (1997)
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Hakkında 182 sayılı Sözleşme (1999)
- Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi Hakkında 189 ve 201 sayılı Sözleşme (2011)

İşçi sorunları ile küresel düzeyde ilgilenen bir diğer kuruluş Birleşmiş Milletler (BM)'dir. Uluslararası düzeyde insan haklarının korunması ile ilgili temel prensipleri hayata geçiren BM'nin doğrudan göçmen işçilere yönelik tek düzenlemesi 1990 tarihli "Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme" dir (ILO, 2003: 2). Konusu ve içeriği gereği ILO tarafından gündeme getirilmesi gereken bu sözleşme çok daha fazla ülkenin tanınması ve taraf olması gayesiyle BM tarafından kabul edilmiştir. BM'in uluslararası düzeyde göçmen işçilerin hukuki statüsüne ilişkin hayata geçirdiği diğer sözleşmeleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Arıcı, 1997: 15-26; Cholewinski, 1999: 6, 7 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138):

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Çocuk Haklarına İlişkin Sözleşme
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme
- Irk Ayrımcılığının Her Türlü Şeklinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme
- Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme
- Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m. 1. maddeye göre herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma ve işsizlikten korunma hakkı vardır. "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"nin 6. Maddesi, Taraf Devletlerin herkesin çalışma hakkını tanıyacaklarını ve bu hakkı korumak için gerekli önlemleri alacaklarını öngörmektedir. Bu hak, herkesin kendi seçeceği çalışma alanında geçimini sağlama fırsatına sahip olma hakkını içermektedir. Bölgesel düzeyde de göçmen işçilerin çalışma hayatında korunmaları konusunda hukuki düzenlemeler vardır (Güzel ve Okur, 2010; Alpar, 2000: 131-133 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138). Söz konusu düzenlemeleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- Avrupa Sosyal Şartı
- Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi
- Avrupa İkamet Sözleşmesi
- Roma Antlaşması
- Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) Süreci
- Yeni Bir Avrupa İçin Paris Şartı

### 3.2. Türkiye'nin Taraf Olduğu İki Taraflı Anlaşmalar

Uluslararası işgücü göçü konusunda uluslararası düzenlemeler kapsamında Türkiye'nin taraf olduğu iki taraflı anlaşmalar da önemli bir yer tutmaktadır (GİGM, 2016, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138). Söz konusu iki taraflı anlaşmalar şu şekilde sıralanabilir:

- TC Hükümeti ile Romanya Hükümeti Arasında Kendi Vatandaşlarının ve Ülkelerinde Yasadışı Konumda Bulunan Yabancıların Geri Kabulüne İlişkin Anlaşma
- TC Hükümeti ile Uluslararası Göç Örgütü Arasında Örgütün Türkiye'deki Hukuksal Durumu, Ayrıcalıkları ve Dokunulmazlıkları Hakkında Anlaşma
- TC Hükümeti ile Uluslararası Göç Politikası Geliştirme Merkezi Arasında İşbirliği Anlaşması
- TC Hükümeti ile Suriye Arap Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Yasadışı Göçmenlerin Geri Kabulüne Dair Anlaşma

- TC İçişleri Bakanlığı ve Belarus Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Arasında İnsan Ticareti ve Yasadışı Göç ile Mücadele Alanında İşbirliği Mutabakat Zaptı
- Uluslararası Göç Örgütü Kuruluş Anlaşması

### 3.3.Ulusal Hukuki Düzenlemeler

Göç olgusu uluslararası sözleşmelerin konusu olmakla birlikte ağırlıklı olarak iç hukukun kapsama alanına girmektedir. Çünkü göçmenlerin göç ettikleri ülkede sahip olacakları hakları belirleyen kurallar ilgili ülkenin iç hukuki düzenlemeleri ile belirlenmektedir. Çoğu uluslararası hukuki düzenlemede evrensel bir insan hakkı olarak kabul edilen çalışma hakkı Türkiye’de anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 48. maddesinde bu hak herkesin istediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğunu ifade etmektedir. Anayasa maddesinde yer alan “herkes” ibaresi prensip olarak yabancıları da kapsamakta ve bu konuda herhangi bir ayırım yapılmadığına işaret etmektedir. Ancak yine Anayasanın 16. Maddesinde yabancıların çalışma hakkının uluslararası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabileceği belirtilmiştir.

Türkiye’de göçmenlerin çalışma şartlarına yönelik birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden bazıları doğrudan göçmenlerin çalışma şartlarına yönelik iken, bazılarında göçmenlerin çalışma yaşamına ilişkin hakları dolaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Genel olarak değerlendirmek gerekirse söz konusu düzenlemeleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu
- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği
- Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu
- Geçici Koruma Yönetmeliği
- Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik
- İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik
- Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik
- Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu
- Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik
- Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği
- Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Dayanışmayı Teşvik Kanunu
- Türk Vatandaşlığı Kanunu

Göçmen işçilerin çalışma hayatındaki haklarını güvence altına almak amacıyla yürürlüğe konulan yasal düzenlemelerin başında yürürlükten kalkan 2007 sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanundur. Bu kanun ile bir kısım sanat ve mesleğin yalnızca vatandaşlarca yapılabileceği hüküm altına alınırken, söz konusu mesleklerin yabancılar tarafından yapılması yasaklanmıştır. Kanunun katı yasaklayıcı düzenlemeleri yıllar içerisinde çıkarılan yeni kanunlar ile bir nebze esnekleştirilmeye çalışılsa da yabancıların çalışmasına ilişkin pek çok kanun ve düzenlemenin bulunması dağınık bir mevzuat yapısı oluşturmuştur. Yabancı İstihdamındaki kanuni sınırlamaların milletlerarası hukuku uygunluğu konusundaki eleştiriler ve mevcut düzenlemelerin yabancı istihdamında günün ihtiyaçlarına cevap verememesi gibi nedenlerle uygulamada pek çok sorun ortaya çıkmıştır (Ekşi, 2018:218). Bu sorunların çözülmesinde mevzuat birliğinin sağlanması amacıyla öncelikle 2003 yılında 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesiyle 2007 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Yabancıların çalışma izinlerinin temel olarak ilgili kanun çerçevesinde düzenlenmesi amaçlanırken çalışma izni verilmesinde istisnai

haller haricinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmıştır. Yabancılara verilecek çalışma izinlerinde izlenecek usul ve esasların ilgili Kanun ile tek elden düzenlenmesi ve izinlerin yetkili tek bir kurum tarafından verilmesi amaçlanırken, 4817 sayılı YÇİHK'nın uygulamada olduğu süre boyunca yabancıların yapabileceği işler ve yasaklı meslekler konusunda farklı kanunlarla getirilmiş düzenlemeler varlığını korumuştur. Bu nedenle ilgili Kanun alandaki mevzuat dağınıklığını gidermekte yetersiz kalmıştır. Bu bağlamda, 4817 sayılı YÇİHK'nın mevzuat birliğini sağlayamaması ve yabancı istihdamında günümüzün gerektirdiği esnekliğe sahip olmaması gibi nedenlerle, 2016 yılında 6735 sayılı UİK yürürlüğe girmiş ve söz konusu Kanun'un 27. maddesi ile 4817 sayılı YÇİHK yürürlükten kaldırılmıştır (Ergin, 2017:43).

### 3.3.1.6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu

6735 sayılı Kanun'un gerekçesinde; ön izin uygulaması, nitelikli işgücü ve yatırımcıların ülkeye çekilmesi amacıyla çıkarılacak Turkuaz Kart sistemi, lisans ve lisansüstü eğitim gören yabancılara verilecek çalışma izinleri, yabancı mühendis ve mimarların çalışma izinleri, geçici koruma altındakilere verilecek çalışma izinleri, anonim şirket (A.Ş.) ortak ve yöneticilerinin çalışma izinleri, çalışma izninin ikamet izni yerine geçmesi ile çalışma izinlerinin verilmesinde gerçekleştirilecek kurumsal yapıdaki değişiklikler sayılırken, söz konusu değişikliklerle ulaşılmaya hedeflenen amaçlara da yer verilmiştir (Ergin, 2016:111). Uluslararası işgücü politikalarının tespit edilmesi, uygulamaya geçirilmesi, uygulamanın takip edilmesi ile yabancı uyruklulara çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilmesine yönelik süreçlerde yerine getirilmesi gereken usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla 28.07.2016 tarih ve 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiştir (Süzek, 2018:316). Kanunun kapsamına girenler 2. maddede; Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmayı talep edenler veya çalışanlar, herhangi bir işveren bünyesinde mesleki eğitime katılmak üzere talebi olan veya katılanlar, staj görmeyi talep eden veya staj gören yabancılar ile ülkede belirli bir süre ile sınırlı olarak hizmet vermekte olan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancılar ve söz konusu yabancıları istihdam eden veya etmeyi talep eden gerçek ve tüzel kişiler şeklinde ifade edilmiştir (Balci, 2019).

Göçmen işçilerin Türkiye'de çalışabilmeleri için öncelikli olarak ülkeye yasalara uygun bir şekilde giriş yapmış olmaları ve 6735 sayılı Kanunu'nda geçerli bir çalışma izninin bulunması koşuluna bağlanmıştır. Kanunun 3. maddesine göre, çalışma izni; geçerlilik süresi boyunca yabancı kimseye Türkiye'de çalışabilme ve ikamet edebilme özgürlüğü tanımakta ve Çalışma Bakanlığı'nca düzenlenen resmi bir belge niteliğindedir. Kanun'un 6. maddesinde, çalışma izninin verilmesinde Çalışma Bakanlığının yetkili olduğu, çalışma izni olmayan yabancıların ise Türkiye'de çalışmalarının ve çalıştırılmalarının yasak olduğu ifade edilmektedir. Kanun ile Türkiye'de çalışmak isteyen göçmenlerin, herhangi bir işte çalışmaya başlamadan önce izin ya da muafiyete sahip olması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. 6735 sayılı Kanun'da; süreli, süresiz, bağımsız, istisnai ve turkuaz kart olmak üzere beş tür çalışma izni düzenlenmiştir (Çelikel, 2017:195).

**Süreli Çalışma İzni:** 6735 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre; "Başvurunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde 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 geçerli çalışma izni verilir." Süreli çalışma izninin uzatılması durumunun düzenlendiği ilgili maddenin 2.fıkrasına göre, bir yıllık çalışma izni süresinin sonunda, işverenin değişmemesi şartıyla izin dönemi; birinci başvuruda en fazla iki yıllık, daha sonra yapılacak taleplerde de en fazla üç yıl olacak şekilde yenilenebilecektir (Balci, 2019). Buna karşın, iznin süresinin uzatılması talebinin farklı bir işveren bünyesinde istihdam edilmek amacıyla yapılması durumunda, ilk izin başvurularında olduğu gibi en fazla bir yıllık bir zaman dilimi için uzatma söz konusu olabilecektir.

**Süresiz Çalışma İzni:** Süresiz çalışma izni, ülkede uzun süreli ikamet izniyle bulunan ve asgari sekiz yıl süresince kanunlara uygun olarak çalışma iznine tabi olarak çalışmış yabancı uyruklulara verilebilmektedir. Bu koşullar yalnızca süresiz çalışma iznine başvuru olanağı verirken, ilgili iznin alınmasında yabancıya mutlak bir hak sağlamamaktadır. YUKK' nın 42. maddesinde uzun dönem ikamet izninin, Göç Politikası Kurulu'nca belirlenen yabancılar ile ülkede asgari 8 yıl boyunca ikamet izni bulunarak yaşamış yabancılara verilebileceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda, bu izin türünün

verilebilmesi için yabancı uyruklularca ülkede 8 yıl ikamet izni ile bulunmuş olmak veya 8 yıl çalışma izni ile çalışmak koşullarının yerine getirilmiş olması gerektiği sonucuna varılmaktadır (Çelikel, 2017:197). Süresiz çalışma iznine sahip olan yabancılar, YUKK'nın 44. maddesi bağlamında, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanmaktadır. Bu bağlamda, askerlik görevine ilişkin yükümlükler, seçme ve seçilme hakkı, kamusal görevlerde yer alabilme, araç ithalatında muafiyet kazanma ve özellik arz eden kanun hükümleri hariç olmak koşuluyla vatandaşların yararlandığı haklardan yararlanmaktadır. Sosyal güvenlik alanında sahip oldukları kazanımlar korunmak koşuluyla, söz konusu hakların uygulanmasında kanuni düzenlemelerde vatandaş gibi nazara alınmaktadırlar (Çiçekli,2018:104). Uzun dönem ikamet izni sahibi yabancıların süresiz çalışma izni; Yabancıların kamu düzeni ya da güvenliği bakımından önemli derecede risk teşkil ettiğinin güvenlik güçlerinin görüşleri alınmak yoluyla belirlenmesi ve sağlık, eğitim, ülkesindeki zorunlu kamu hizmeti veya görevi dışındaki gerekçelerle aralıksız olarak bir yılı aşan süre boyunca ülkeden ayrıldığı tespit edilmesi hallerinde iptal edilebilmektedir (Balcı, 2019).

**Bağımsız Çalışma İzni:** Bağımsız çalışma izni 6735 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, yabancıya Türkiye'de kendi adına ve hesabına çalışma imkânı sağlayan bir izin türüdür. 6735 sayılı Kanun'un 10. maddesinin 5. fıkrasında; Yabancıların 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulmuş olan; Limited şirketlerinin müdür olarak görev yapan ortakları, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerinin şirketi yöneten komandite ortaklarından biri olması, halinde bağımsız çalışma izni başvurusunda bulunmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir (Balcı, 2019). 6735 sayılı Kanun'un 10. maddesinin 6. fıkrasında; profesyonel meslek sahibi yabancıların bu kanun ve ilgili diğer kanunlardaki şartları taşımaları halinde bağımsız çalışma izni alabilecekleri belirtilirken, 8. fıkrasında da bu çalışma izninin süreli olarak verilebileceği düzenlenmiş ancak bu sürenin azami kaç yıl olabileceğine ilişkin bir bilgiye yer verilmemiştir. İlgili maddede, yabancıların bağımsız çalışma izni başvurusunun; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile uluslararası işgücü politikası danışma kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar da dikkate alınarak değerlendirileceği açıklanmıştır (Çelikel, 2017:197).

**İstisnai Çalışma İzni:** Türkiye'de çalışabilmesi için süre sınırlaması olmaksızın istisnai çalışma izni alabilecek ve Kanun'un 16. maddesinde sınırlı olarak sayılan yabancılar şunlardır: Nitelikli işgücü ve yatırımcı olarak değerlendirilen yabancılar, belli süreliğine işveren tarafından Türkiye'de gerçekleştirilmesi planlanan bir projede çalıştırılan yabancılar, Türk soylu olduğu bildirilen yabancılar, KKTC vatandaşları, AB'ne üye ülke vatandaşları, 6458 sayılı Kanun gereği uluslararası koruma almak için başvuru yapmış olanlar, şartlı mülteci olarak kabul edilenler, geçici olarak koruma sağlanan kimseler, vatansızlar veya insan ticareti mağdurlarından destek programından yararlanmakta olan yabancılar, Türk vatandaşlığına sahip kimseler ile evli olup, ülkede bu birliği sürdürerek yaşayanlar, yabancı ülkeler ile milletlerarası örgütlerin temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı bulunmaksızın istihdam edilen yabancı uyruklular (Balcı, 2019).

**Turkuaz Kart:** 6735 sayılı Kanun'un genel gerekçesine göre; "Gelişmişlikteki bölgesel farklılıklar ve ülkemizin ekonomik ve politik alanlardaki rekabet avantajları açısından, uluslararası işgücünün potansiyelini ve hareketliliğini izlemek ve değerlendirmek çok önemlidir. Bu amaçla Turkuaz Kart Sistemi, ülkemize kaliteli insan kaynağı kazandırmayı hedefleyen yeni bir çalışma izin sistemidir. Bu insan kaynağının eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi ve stratejik önemi olan her alanda iş tecrübesi esas alınmaktadır. Turkuaz kart sistemi, uluslararası işgücünün Türkiye ekonomisine ve kalkınmasına olumlu etkisini en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir." 6735 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (ğ) fıkrasında, yabancıların ülkede süre sınırı bulunmaksızın çalışma hakkı, eşleri ile bakımlarından sorumlu oldukları çocuklarına ise ikamet etme hakkı sağlayan belge "Turkuaz Kart" olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, 6735 sayılı Kanun'un 11. maddesinde; "Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İş Gücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancıların Turkuaz Kart verilir." hükmü ile düzenlenmiştir (Balcı, 2019). Turkuaz kartın verileceği üç yıllık süre bir geçiş dönemi olarak belirtilirken, bu sürenin tamamlanmasına yüz seksen gün kala



başlamak üzere, süre sonuna kadar iptali gerçekleşmeyen kartlardaki geçiş hükmü, sahiplerinin talep etmesi üzerine kaldırılacak ve süre sınırı olmayan Turkuaz Kart verilebilecektir (Süzek, 2018:319).

### 3.3.2.Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışması

Geçici koruma altındaki bir yabancı için çalışma izni gerekmektedir. Bu kapsamdaki kişiler geçici koruma kayıt tarihinden itibaren altı ay sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilmektedirler. Yasa ile mevsimlik tarım ve hayvancılıkla uğraşan geçici koruma altındaki yabancıların çalışma izinlerinden muaf tutulacağı öngörülmektedir. Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınmaktadır. Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde geçici koruma sağlanan yabancı çalışan sayısı, aynı işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onundan fazla olmayacaktır. Toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerinde geçici koruma sağlanan en fazla bir yabancı için çalışmaya izin verilebilmektedir. İşveren tarafından işyerinin kayıtlı bulunduğu İŞKUR İl Müdürlüğünden çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancı için çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığı belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmamaktadır. Geçici koruma sağlanan yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenmemektedir. Yalnızca Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve meslekler için yapılan başvurular değerlendirilmeye alınmamaktadır. (Duruel, 2017b:211).

## 4.GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN HAKLARI

ILO'nun 143 ve 97 sayılı sözleşmeleri göçmen işçi haklarının korunmasıyla doğrudan ilgilidir. Bunun yanında ILO sözleşmelerinin genelinde yer alan çalışma hayatında fırsat eşitliği, eşit ücret ve eşit muamele, toplu pazarlık hakları çalışmaya zorlanma yasağı gibi prensipler çalışma yaşamında vatandaşlık farkı gözetilmeksizin herkese uygulanmaktadır. Ülkeler söz konusu ILO sözleşmelerini onaylamasalar bile temel hak ve özgürlüklerin uluslararası platformda korunmasını önceleyen BM prensipleri doğrultusunda göçmen işçilerin haklarının korunması noktasında sorumlu durumda bulunmaktadır. Diğer yandan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, konuyla ilgili belirli sözleşmeleri onaylamış olsun ya da olmasın, örgütün bir üyesi olarak bu sözleşmelerin konusunun temel alındığı haklara ilişkin ilkeleri gözetmek, düzenlemek ve uygulamakla yükümlüdür. (ILO, 1998, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138). Bu bağlamda göçmen işçiler, 97 ve 143 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamayan ülkelerde dahi, uyruğuna, ırkına, inancına, yasal ya da yasa dışı yollarla gelip gelmediklerine bakılmaksızın BM ve ILO düzenlemelerinde tanımlanan temel insan hakları ve işgücünün korunmasına yönelik kurallardan yararlanma hakkına sahiplerdir (Cholewinski, 1999: 7, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

Ulusal ve uluslararası hukuki belgelerde ifade edilen ilklerden hareketle göçmen işçilerin çalışma yaşamına ilişkin haklarını şu şekilde özetlemek mümkündür (Bohning, 1999: 3-7; ILO, 1999: 4; Talas, 1990: 131-166, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

- Eşit bir yaşam standardı elde etme hakkı
- Temel hizmetlerden yararlanma hakkı
- Vatandaşlarla eşit muamele görme hakkı
- İş sözleşmesi imzalama hakkı
- Bilgilendirilme hakkı
- Eşit ve adil ücret hakkı
- Zorla çalıştırılmama hakkı
- İşten çıkarılmaya karşı korunma hakkı
- İş sağlığı ve güvenliği hakkı
- Toplu pazarlık ve grev hakkı
- Sosyal güvenlik hakkı
- Sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı

- Ayrımcılığa karşı korunma hakkı
- Gebelik boyunca çalışmama hakkı
- Cinsel tacize karşı korunma hakkı
- Mesleki rehberlik ve işe yerleştirme hizmetlerinden yararlanma hakkı
- Çocuklarının eğitim görmelerini isteme hakkı
- Aileleri ile birlikte yeniden bir araya gelmeyi isteme hakkı
- Kamu çalışma programlarına katılma hakkı
- Çocuklarının zararlı olabilecek bir işte çalıştırılmamasını isteme hakkı
- Ülkesine geri dönmeyi isteme hakkı.

Evrensel ölçekte temel insan haklarını savunmayı ilke edinmiş hukuki belgelerin neredeyse tamamında göçmen işçiler vatandaşlık, sosyal veya etnik köken, ırk, dil, cinsiyet, yaş, din ve inanç, siyasi bakış, mülkiyet, medeni durum gibi sebeplerle ayırım yapılmaksızın öngörülen haklardan çalıştıkları ülkenin vatandaşları ile eşit şekilde yararlandırılmaktadırlar.

## 5.ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN ETKİLERİ

Uluslararası işgücü göçünün etkileri konusunda yapılan akademik çalışmalara bakıldığında konunun iki taraflı ele alındığı gözlenmektedir. Ağırlıklı olarak olumlu/müspet ve olumsuz/menfi yönleri ile tartışılan göçmen işçiler konusu göç veren ve göç alan ülke bakımından da farklı değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Tartışmalar ekonomi noktasına odaklansa da meselenin sosyal, politik, güvenlik ve kültürel yönleri de son derece önem taşımaktadır. Nitekim son dönemlerde gerek Türkiye’de gerekse AB ülkeleri ve ABD’de uluslararası göç ve göçmen işçiler bir yandan toplumsal gerilimlerin sebebi olarak değerlendirilirken diğer yandan göçmen karşıtı politik dil geliştiren siyasetçilerin önemli derecede taraftar toplaması düşündürücüdür. Göçmen işçilerin kaynak ülke (göç veren ülke) ve hedef ülke (göç alan ülke) bakımından oluşturduğu ifade edilen olumlu ve olumsuz yönlerini birkaç başlık altında özetlemek mümkündür.

Uluslararası işgücü göçünün emek piyasası üzerindeki olumsuz etkileri daha çok dikkat çekerken hedef ülkede oluşturacağı bir dizi fayda da söz konusu olmaktadır Göçün ülke vatandaşları tarafından üretilen mal ve hizmetler için talep oluşturması ve çarpan etkisiyle yeni istihdam alanları açılmasına zemin hazırlaması önemli pozitif etiklerden birisidir. Yeni istihdam alanlarının açılması yerli nüfus bakımından yeni işgücü talebi anlamında da gelmektedir. Göçün hedef ülkede yaratacağı ekonomik yararlardan ikincisi, yerel emek piyasasının seyyalietini / mobilitesini artırarak esneklik sağlayıcı etken olmaktadır. Üçüncü olarak uluslararası işgücü göçü hem göç veren hem de göç alan ülke bakımından ekonomik büyümeye katkı sağlayabilmektedir. Göçmen işçilerin kaynak ülkeye gönderdikleri dövizler, önemli bir sermaye-kapital kaynağı sağlamaktadır. Diğer yandan gelişmekte olan ülkelerde vasıfsız ve yarı vasıflı işgücü açısından; gelişmiş ülkelerde ise yüksek vasıflı işgücü bakımından önemli bir istihdam alanı sağlamaktadır. Böylece düşük nitelikli işçilerin göç veren ülke açısından sorun olma durumu ortadan kalkarken yüksek nitelikli işçiler nispeten kalkınmış ekonomiye sahip olan hedef ülkelere önemli katkılar sağlamaktadırlar. Bu durum sosyal ve kültürel entegrasyonu da kolaylaştıran bir işlev görmektedir.

Uluslararası işgücü göçünün hedef ülkedeki mal ve hizmetlere talep yaratma potansiyeli ve yaratabileceği çarpan etkisi bir başka olumlu faktör olarak değerlendirilmektedir. Nitekim hedef ülkede göçmenlerin yerleşmesi ile belirli bölgelerde yoğunlaşan nüfusa sunulan mal ve hizmetlerdeki artış yeni kaynak ülke bakımından yeni gelir ve bu gelir yoluyla yeni yatırım ve istihdam fırsatlarını gündeme getirebilecektir. Diğer yandan göçmen girişimciliği ve kaynak ülke vatandaşları ile gerçekleştirilmesi mümkün olabilen ortaklıklar da ekonomik ve sosyal olarak hedef ülkeye önemli katkılar sağlayacaktır.

Göçmen işgücü, sadece kaynak ülkedeki değil, aynı zamanda hedef ülkedeki iktisadi olanaklara da tesir etmektedir. Genellikle bu konudaki kaygılar daha ziyade göçe kaynaklı teşkil eden ülkelerin sahip olduğu en yüksek vasıflı işgücünü kaybedilecek olması noktasında odaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle beyin göçünün gerçekleşmesi ile kaynak ülkelerin iktisadi kalkınmasının negatif yönde

etkilemesi üzerinde durulmaktadır. Bu olumsuzluğun boyutları, göçmen işgücünün hedef ülkelerde kalma süreleri ya da kaynak ülkelere dönüp dönmeyeceklerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Neticede kaynak ülkelere (kendi ülkelerine) dönüş yapan göçmen işgücünün ciddi bir kesimi iktisadi kalkınmaya destek olmakta, hedef ülkelerde kazandıkları deneyimleri kendi ülkelerine aktarmakta ve buradaki yatırım ve üretim süreçlerine pozitif katkılar sağlamaktadırlar (Visco, 2000: 20, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

Uluslararası işgücü göçünün hedef ülke bakımından en çok tartışılan olumsuz yönü emek piyasasında işsizliği artırma ve işsizlik süresini uzatma potansiyeli taşımasıdır. Bu konuda yapılan araştırmalar bu etkinin emek piyasasında sınırlı bir kesim (niteliksiz işgücü) üzerinde ve son derece sınırlı derecede olduğunu ortaya koysa da özellikle göçmen karşıtı politikacıların konuyu abartarak gündemde tutarak siyasi getiri beklenti içerisinde olmaları sorunu olduğundan çok daha büyük göstermektedir. Diğer yandan teorik olarak göçün işgücü piyasasına yönelik etkisi, hedef ülke vatandaşlarıyla karşılaştırıldığında göçmenlerin niteliklerine bağlıdır. Genel olarak vasıfsız olduğu ileri sürülen göçmen işgücünün göç edilen ülkede ücretler genel seviyesini aşağıya çekeceği, eğer göç edilen ülkede ücretler esnek değilse işsizlik seviyesini yükselteceği, kaynak ülkede ise ücretler genel düzeyini yükselteceği yönünde beklenti söz konusu olmaktadır. Aksine göçmen işgücü, hedef ülkedeki işgücüne rakip değil de tamamlayıcı bir özellik taşıyorsa göçmen işgücünün ücretler genel seviyesini ve geliri düzeyini yükseltmesi söz konusu olacaktır. Örneğin ücretler genel seviyesini düşürdüğü gerekçesiyle işgücü piyasasının yapısını bozduğu iddiasıyla eleştirilen Suriyeli sığınmacıların Türk sanayicisi için ciddi bir açığı kapattığı yönünde araştırma sonuçları elde edilmiştir. Sonuç olarak Suriyeli göçmen işçiler yerel halkın iş fırsatlarını tehdit etmemekte, tersine vasıf gerektirmeyen sektörlerde önemli emek açığını karşılamaktadır (Duruel, 2017b:220).

Göçmen işgücünün ücretler üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlayan araştırmalarda göçün ücretler üzerinde çok sınırlı düzeyde azaltıcı yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Mesela aynı araştırmada ABD’de göçmen işgücünün nüfus içindeki payında %10’luk bir artışın, hedef ülkede yerel işgücü ücretlerini %1 oranında düşürdüğü ortaya çıkmıştır (Freidberg ve Hunt, 1995; Zimmerman, 1994 aktaran Visco, 2000: 11, Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

Uluslararası işgücü göçünün bir başka etkisinin nüfusun yaş yapısını değiştirmesi ve artırması olduğu ifade edilmektedir. Göçmen işgücünün genç yaş yapısı nedeniyle yerel çalışma çağındaki nüfus üzerinde ani ve güçlü bir etki yaratma potansiyeli vardır. Genel anlamda göç, AB üyesi ülkeler için nüfus artışının en önemli kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Son dönemlerde nüfusu hızla yaşanan ve doğum artış hızı giderek azalan bu ülkeler nüfus artışı için göçü son çare olarak görmektedirler. Ancak ileriye dönük gerçekleştirilen projeksiyonlar göçe rağmen AB ülkelerinde nüfustaki azalmayı telafi edemeyeceğini ortaya koymaktadır. (Visco, 2000: 15 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

Uluslararası işgücü göçünün bir başka etkisinin hedef ülkede sosyal riskleri tırmandırdığı ve dolayısıyla sosyal politika harcamalarını artırdığı yönündedir. Göçmenlerin hedef ülkede daha ziyade olumsuz koşulların hakim olduğu, görece olarak daha düşük hayat standartlarına sahip bölgelerde yaşama eğilimi gösterdikleri ve bu bölgelerde yoğunlaştıkları gözlenmektedir. Bu bölgelere merkezi hükümet ve yerel yönetimlerin kaynak ayırması ve harcama yapması hedef ülke vatandaşları tarafından eleştirilmekte ve kamu kaynaklarının göçmenler için harcanmasına şiddetle karşı çıkmaktadırlar. Diğer yandan göçmenlerin yoğun olarak yerleştiği bölgelerde yerel halkın başta eğitim ve sağlık olmak üzere tüm kamusal hizmetleri göçmenlerle paylaşmak durumunda kalmaları hizmetlerin kalitesinin düşmesine, altyapı yatırımlarının yetersiz kalmasına ve dolayısıyla yeni gerilimlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Özetle uluslararası işgücü tartışmasındaki önemli konular, göçün hedef ülke emek piyasasında negatif tesirler yaratması, sosyal sorun ve çatışmaların tetiklenmesi, gettoların oluşması, suç örgütlerinin etkinliğinin artması, kamu hizmetlerinden yararlanmada aksamalar yaşanması ve refahın paylaşımında sıkıntılar yaşanması noktasındaki kaygılardır. Ancak son dönemlerde göçmen işgücünün daha dinamik bir emek piyasası için elzem olduğu, hem kaynak hem de hedef ülkelerde iktisadi kalkınmaya küçümsenmeyecek katkılarda bulunduğu yönünde değerlendirilmeler yapılmaktadır (Visco, 2000: 10). Diğer yandan gerçekleştirilen zaman serisi çalışmaları işgücü göçünün yararları konusunda daha net veriler sunmaktadır. Bir başka saptama zaman içerisinde göçmenlerin vergi gelirlerine de önemli

ölçüde katkı yaptıkları eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. İşgücü göçünün iktisadi etkisi ülkeden ülkeye ve zaman göre değişiklik arz etmektedir. Göç türlerinden bazılarının bazı dönemlerde göç edilen ülke ekonomisine katkı sağlarken başka ülke ekonomilerine olumsuz yönde etki ettiği bilinmektedir. Söz konusu etki geliştirilen göç politikalarının yapısı, bileşimi ve özelliklerine göre şekillenmektedir. Bununla birlikte, yapılan araştırmaların önemli bir kesimi işgücü göçünün, göç edilen ülkeye net kazanımlar sağladığı yönündedir. Ancak işgücü göçü ile sağlanan kazanımların yine göç ile karşılaşılan kayıpları ne derecede karşıladığı konusu uygulamada tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Visco, 2000: 22 Aktaran: Gökçek Karaca, 2018:110-138).

## 6.GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de göçmen işçiler çalışma hayatında bir dizi güçlüklerle karşılaşmaktadır. Farklı bir coğrafyaya, iklime, dil ve kültüre, sosyal, politik ve hukuki çevre ile karşılaşan göçmenler, öncelikle tüm bu yeniliklere uyum sağlama konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. İlk olarak göçmenler evrensel ölçekte kendilerine tanınan hukuki koramdan yeterli düzeyde yararlanamamaktadırlar. Gerek ILO ve BM gibi uluslararası kuruluşların ortaya koyduğu hukuki standartlardan gerekse hedef ülkedeki ulusal hukuki çerçevenin sunduğu olanaklardan başta dil konusundaki eksiklikleri olmak üzere birçok sebepten dolayı istifade edememekteyiz (Gemici, 2016:239-261). Bürokratik süreç konusundaki bilgi yetersizlikleri ve genellikle enformel sektörde çalışmak zorunda kalmaları da bu süreci desteklemektedir.

Kayıt dışı ve sigortasız çalışma göçmen işçilerin karşılaştıkları bir başka önemli sorundur. Özellikle düzensiz göçmenler bu konuda çok daha şanssız bir pozisyondadır. Geldikleri ülkede hayatlarını idame ettirebilmek adına buldukları her işte çalışmak durumunda kalan düzensiz göçmen işçiler işverenler tarafından kabul edilmek için kayıtsız ve sigortasız çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu durum beraberinde birçok ek problemi de beraberinde getirmektedir. Kayıtsız olarak çalışmak durumunda kalan göçmen işçilerin ücret düzeyleri çoğunlukla ülke vatandaşlarına göre daha düşük olmaktadır. Diğer yandan sigortasız oldukları için de emeklilik imkanlarına da kavuşamamaktadırlar.

Göçmen işçilerin ücret düşüklüğünün yanında uzun çalışma saatlerine katlanmak ve daha az dinlenmek gibi sorunlarla da karşılaştıkları bilinmektedir. Göçmen işçilerin çoğu ülkede geçerli kanuni çalışma süresinden ve yerli işçilerden çok daha fazla çalıştırıldıkları, yasal izin ve dinlenme haklarından yararlandırılmadıkları, çoğu göçmen işçinin hafta sonları dahil çalışmak zorunda kaldığı ancak bunun karşılığında adil bir ücret elde edemedikleri birçok çalışma neticesinde ortaya konulmuştur.

İş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinden yoksunluk göçmen işçilerin karşılaştıkları bir başka sorundur. Genellikle enformel sektörde istihdam edilen göçmen işçilerin iş kazalarına, meslek hastalıklarına maruz kalmaları durumunda da haklarını arayacakları bir mekanizma da söz konusu olamamaktadır.

Kendi ülkelerinde edindikleri vasıf, eğitim ve deneyimleriyle işe girme konusunda büyük güçlüklerle karşılaşan göçmen işçiler ya verimli olabilecekleri alanların dışında istihdam edilmekte ya da uzun işsizlik sürelerine katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Dil farklılıkları bu süreci daha da zorlaştıran etkenlerin başında gelmektedir. Özellikle düzensiz göçmenlerde yüksek eğitilmiş insanların bile inşaat, ırgatlık, çöp toplama gibi işlerde çalıştıkları gözlenmiştir. İş veya işyeri değiştirme zorunluluğu; Göçmen işçilerin hedef ülke vatandaşlarına göre iş güvencesi ve sosyal güvenlik güvencelerinden yoksun olmaları sık işyeri değiştirme, şehir değiştirme, kaçak olarak çalışma gibi faktörlere bağlı olarak sabit çalışma olanaklarından uzak kalmalarına sebebiyet vermektedir (Karaca, 2009: 299-301).

Genel olarak yerli işgücünün yapmak istemediği, ağır, yüksek riskli, yeterli iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı istihdam alanları çoğunlukla göçmen işçiler tarafından karşılanmaktadır (Civan, Gökalp, 2011: 248). İş bulma kanallarını yeterli düzeyde tanımadıkları ve kullanamadıkları, istihdam yollarını açabilecek tanıdık sayısının az olması gibi birçok faktör göçmen işçilerin işsizlik süresini ülke vatandaşlarına göre çok daha fazla uzatmaktadır (Karaca, 2009: 302).

Hedef ülkedeki ekonomik ve sosyal yapı ile emek piyasası koşullarına uyum sağlama sürecinde bu tür dengesizliklerin göçmen işçiler bakımından sıklıkla yaşandığına tanık olunmaktadır. Ayrımcılık, dışlanma, potansiyel suçlu muamelesine maruz kalma tüm göçmenlerde olduğu gibi göçmen işçilerde

de karşılaşılan yaygın problemler arasında ifade edilmektedir. Özellikle gelinen ülkedeki ekonomik koşulların kötüye gittiği ve işsizlik oranlarının yükseldiği dönemlerde göçmen işçiler hedef tahtasına yerleştirilmekte ve yerli vatandaşların işlerini ellerinden almakla suçlanmaktadır.

Göç ve göçün beraberinde getirdiği sorunlar dünyada tüm ülkelerde ve son dönemlerde özellikle ülkemizde çözüm aranılan konuların başında gelmektedir. Göçmen işçiliği ve göçmen işçilerin çalışma hayatında yaşadıkları problemler de bu kapsamda tartışılmaktadır. Çünkü göç alan ülkenin sosyal, politik ve güvenlik risklerini bertaraf etmesi, çoğu zaman olumsuz yönleri ile öne çıkarılan göçmen işçiliğindeki tehditleri fırsata çevirmesi göçmenlerle ilgili geliştireceği ve benimseyeceği politikalara bağlıdır.

Göçmen işçiliği ile ilgili problemlerin çözümü için ilk adımın göç alan ülkenin göç meselesine pozitif yaklaşımı olduğu ileri sürülmektedir. Farklılıkları yadırgamadan zenginlik olarak algılayan, ayrımcı, dışlayıcı ve adaletsiz uygulamaları reddeden bir yaklaşımın üreteceği politikaların son derece etkili olması beklenmektedir. Öncelikle göçmen işçiliğine ilişkin uluslararası kuruluşların göçmen işçilere tanıdığı evrensel nitelikteki hakların tanınması ve teslimi gerekmektedir. Ulusal mevzuatta da göçmen işçileri koruyucu yasaların varlığı ve uygulamaya yansıtılması önemlidir. Her ne kadar uygulamaya konulan hukuki düzenlemeler ile ülke vatandaşları ile göçmen işçilere eşit çalışma şartlarına tabi tutulsa da pratikte bu durumun sürdürülmesi pek mümkün olamamaktadır. Göçmen işçilerin hedef ülkede kalacakları süreyi kısıtlı, kendilerini de geçici görmeleri nedeniyle bir an önce iş bulma gayretleri işverenlerin dayattığı daha düşük çalışma standartlarını kabulleri ile sonuçlanmaktadır.

Göçmen işçilerin haklarının korunması bakımından uluslararası bir çerçeve oluşturulması bir başka tedbir olarak değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi (ICMPD) gibi kuruluşlarla göç konusundaki ulusal kuruluşların (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü gibi) koordineli hareket etmesi önemli yararlar sağlayacaktır. Göç alan ve göç veren ülkelerin göçmen işçilerle ilgili ikili anlaşmalar yapması işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi de önemlidir.

Göçmen işçilerin sorunları ile sivil toplum kuruluşlarının ve sendikaların daha çok ilgilenmelerinin teşviki de önemli faydalar sağlayabilmektedir. Bu anlamda göçmen işçilerin sendikal faaliyetlere katılımının kolaylaştırılması ve sendikal faaliyetlere katılımın önündeki başta dil ve işverenlerin olumsuz tutumları gibi engellerin bertaraf edilmesi il ilgili çalışmaların yapılması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Yine Sivil toplum örgütlerinin göçmenler için ekonomik, sosyal ve hukuki yardımların yanı sıra danışmanlık, yönlendirme ve uyum konularında da destek oldukları bilinmektedir (Kalaycı, 2014: 12-16, Gemici, 2016:239-261). Bu desteklerin göçmenlerin istihdam ve genel olarak çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştırması bakımından son derece önemlidir, değerlidir.

### 7.SONUÇ

Birey ve toplumlarda köklü değişimlere neden olacak şekilde cereyan eden, politik, sosyal ve ekonomik sonuçları olan göç olgusu insanlık tarihinin başlangıcından süre gelen bir meseledir. Ancak son dönemlerde masum çocukların cansız bedenlerinin kıyılara vurması gibi trajik olaylarla sonuçlanan göçlerin en önemli nedenlerini savaş, iç çatışmalar, terör olayları ile iktisadi ve politik krizler teşkil etmektedir. Dünya çapındaki göçmenlerin çok önemli kesimini göçmen işçiler teşkil etmektedir. ILO'nun 2020 araştırmasına göre bu rakam 164 milyondur.

Sayıları her geçen gün çoğalan göçmen işçilerin göç ettikleri ülkelerde çözümü son derece güç olan bir dizi sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Ekonomik problemlerin yanı sıra sosyal dışlanma, adaletsizlik, kültürel yabancılaşma, gibi sorunlarla mücadele etmek zorunda kalan göçmen işçilerin ulusal ve uluslararası hukuktan kaynaklanan hakları kullanılmamakta ve özellikle çalışma hayatında ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar. Hedef ülke vatandaşlarına göre daha düşük ve güvencesiz istihdam koşulları, düşük ücret, uzun çalışma süreleri bu mağduriyetlerin başında gelmektedir.

Göç konu olan ülkeler arasındaki ekonomik kalkınma farklılıkları göç olgusunu açıklamada sıklıkla başvurulan bir arguman olsa da meseleyi sadece bu gelişme ve gelir düzeyi farklılıkları ile açıklamak mümkün değildir. Göç nedeniyle katlanılan maliyet ile göç ile elde edilecek faydanın mukayesesi kadar hedef ülkedeki göç politikasının yapısı, emek göçüne olan bakışın niteliği gibi birçok faktör bu

konuda etkili olmaktadır. Mesela İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkeleri ekonomilerinin tekrar ayağa kalkması için işgücü göçünü teşvik edici politikalara başvurmuşlardır.

Göçmen işçilere ilgili en kapsamlı hukuki düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatının tüm alanları konusunda küresel düzeyde prensip ve standartlar ortaya koyan, bu ilkeleri geliştiren, izleyen ve denetleyen ILO'nun yanı sıra çalışma hakkını en temel insan haklarından biri olarak gören ve bu bağlamda insan onuruna yakışır bir hayat ve çalışma yaşamının tesisi için evrensel nitelikte ilkeler kabul eden Birleşmiş Milletler (BM), göçmen işçilerin haklarını koruyucu kuralları insan hakları temelinde değerlendirmekte ve üye ülkelerden bu doğrultuda hareket etmelerini beklemektedir. Diğer yandan bölgesel düzeyde bu konuda düzenlemeler yapıldığı ve hayata geçirildiği görülmektedir.

Çoğu uluslararası hukuki düzenlemede evrensel bir insan hakkı olarak kabul edilen çalışma hakkı Türkiye'de anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 48. maddesinde bu hak herkesin istediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğu şeklinde ifade edilmektedir. Türkiye'de göçmenlerin çalışma hayatı konusunda önemli kanuni düzenlemelerin hayata geçirildiği bilinmektedir. Bu düzenlemelerden bazıları doğrudan göçmenlerin çalışma şartlarına yönelik iken, bazılarında göçmenlerin çalışma yaşamına ilişkin hakları dolaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Uluslararası İşgücü Kanunu, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Geçici Koruma Yönetmeliği ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik göçmenlerin çalışma hayatıyla ilgili başlıca ulusal hukuki düzenlemelerdir.

Hem ulusal hem de evrensel ölçekte temel insan haklarını savunmayı ilke edinmiş hukuki belgelerin nerdeyse tamamında göçmen işçiler vatandaşlık, milli, etnik veya sosyal köken, ırk, dil, cinsiyet, yaş, ekonomik durum, din ve inanç, politik bakış, mülkiyet, medeni durum gibi sebeplerle bir ayırım yapılmaksızın çalıştıkları ülkenin vatandaşları ile eşit olarak yararlanma hakkına sahip oldukları ifade edilmektedir. Bunun yanında ILO sözleşmelerinin genelinde yer alan çalışma hayatında fırsat eşitliği, eşit ücret ve eşit muamele, toplu pazarlık hakları çalışmaya zorlanma yasağı gibi prensipler çalışma yaşamında vatandaşlık farkı gözetilmeksizin herkese uygulanmaktadır. Ülkeler söz konusu ILO sözleşmelerini onaylamasalar bile temel hak ve özgürlüklerin uluslararası platformda korunmasını önceleyen BM prensipleri doğrultusunda göçmen işçilerin haklarının korunması noktasında sorumlu durumda bulunmaktadırlar.

Uluslararası işgücü göçünün emek piyasasında olumsuz ve olumlu etkileri üzerinde tartışmalar sürmektedir. Olumsuz etkiler olarak işsizliğe ve sosyal gerilimlere sebep olması, ücretleri düşürmesi, çalışma standartlarını düşürmesi, kayı dışı ekonomiyi büyütmesi gibi faktörler öne çıkmaktadır. Olumlu etkiler olarak işgücü piyasasında tamamlayıcı bir işlev görmesi, mobilitiyi kolaylaştırması, emek piyasasını gençleştirmesi ve nitelikli olması durumunda ekonomik büyümeye katkı sağlaması ile hedef ülkedeki mal ve hizmetlere talep oluşturarak çarpan etkisi yaratması sayılmaktadır. Bunun yanında göçmen işçilerin kazançlarını kaynak ülkeye göndererek büyüme ve kalkınmaya katkı sağladıkları ileri sürülmektedir.

Göçmen işçilerin emek piyasasında yasal haklardan yararlandırılmama, düşük ücret, uzun çalışma saatleri, sigortasızlık, kötü çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksunluk gibi sorunları öne çıkmaktadır. Bu sorunların çözümü noktasında uluslararası kuruluşların, hükümetlerin, sendikaların ve sivil toplum kuruluşların sorumluluk alması ve göçmen işçilerle ilgili hukuki düzenlemelerin ön gördüğü ilkelerin uygulamaya yansıtılması gereği üzerinde durulmaktadır. Bunun yanında özellikle göç alan ülkelerin göçmen işçiler meselesine pozitif bakış açısıyla yaklaşarak farklılıkları zenginlik olarak gören bir anlayış geliştirmesi ve başta işverenler olmak üzere halkı bu yönde teşvik etmeye çalışmasının yararlı olacağı ifade edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- ARICI, K. (1997). *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku*, Kamu İş Yayını, Ankara, 1997.  
BALCI, Efe (2019). *6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na Göre Yabancıların Türkiye'deki Çalışma Hakları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi SBE. Ankara.

2019

- CHOLEWINSKI-I, R. (1999). *International Human Rights Standards and the Protection of Migrant Workers in the Asia Pasific Region*, Web: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/cholewinski.doc>. (Erişim Tarihi: 20.08.2021)
- CİVAN, O. E. ve Gökalp, A. (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, **Çalışma ve Toplum**, 2011/1: 233-264.
- COPPEL, J., Dumont., J-C and Visco, I. (2003), *Trends in Immigration and Economic Consequences*, **OECD Economics Department Working Papers** No:284, Web: <https://www.oecd.org/social/labour/1891411.pdf> (Erişim Tarihi: 21.08.2021).
- ÇELİKEL, Aysel / GELGEL, Günseli Öztekin (2017). **Yabancılar Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınevi,
- DE TAPIA, S. (2002). *Towards A Migration Management Strategy*, Web: [https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Migration%20management/Towards\\_Migration\\_Management\\_Strategy\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Migration%20management/Towards_Migration_Management_Strategy_en.pdf) (Erişim Tarihi: 25.07.2021).
- DURUEL M, ve Mehmet Kara (2016). *Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Sosyal Politika Önlemleri (Hatay İli Örneği)*, **Ortadoğu'daki Çatışmalar Kapsamında Göç Sorunu**, Efil Yayınevi, Ankara.2016.
- DURUEL, Mehmet (2017a). **Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Hatay'daki Suriyeliler**, Kriter Yayınları 2017, İstanbul.
- DURUEL, Mehmet (2017b). *Suriyeli Sığınmacıların Türk Emek Piyasasına Etkileri Fırsatlar ve Tehditler*, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, Haziran 2017.
- DURUEL, Mehmet (2017c). *Avrupa Birliği Göç Politikası Ve Kitleli Göç Akınları Karşısındaki Durumu*, **Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:3, Sayı:3, Aralık 2017.
- EKŞİ, Nuray (2018). **Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku**. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- ERGİN Hediye (2016). “*Uluslararası İşgücü Kanunu ile Yabancıların Çalışma İzinlerine Getirilen Yenilikler*”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Vol(0), No:36, 2016, ss.107- 118, s.110-113.
- ERGİN, Hediye (2017). **Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s. 43.
- GEMİCİ, Nur Birinci (2016). *Çalışma Hayatında Dezavantajlı Bir Grup: Göçmenler*, **İş ve Hayat Dergisi**, Yıl 2016, Cilt 2, Sayı 4, 239 – 261.
- GİGM (2021), İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, *Uluslararası Mevzuat-Anlaşmalar*, Web: <https://www.goc.gov.tr/uluslararası-mevzuat> (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
- GÖKBAYRAK, Ş. (2008). *Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme*, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 63 (3), 65-82, <http://www.Politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/63/3/5-Gokbayrak-Senay.pdf> (Erişim Tarihi: 14.07.2021)
- GÖKÇEK Karaca, N. (2015). *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri: Yasal Dayanaklar ve Türleri*, **Eskişehir Sanayi Odası Dergisi**, Kasım-Aralık-Ocak 2015, S.9, 102-105.
- GÖKÇEK Karaca, N.& Karaca, E. (2015). *Turkish Migrant Workers from Giresun in the United States: Socio- Economic and Professional Conditions*, **IJCR**, November 2015, 7 (11): 22825-22832.
- GÖKÇEK Karaca, N. (2009). *Türk Göçmen İşçilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar: Giresun'dan ABD'ne Göç Etmiş Türk Göçmen İşçiler Üzerine Bir İnceleme*, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S.56, 2009, 239-258.
- GÖKÇEK Karaca N., “*Uluslararası İlke ve Standartlar Çerçevesinde Göçmen İşçilerin Korunması*”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.1, Ocak 2005, s.18-27.
- GÖKÇEK Karaca, N. (2018). *Göçmen ve Sığınmacılarla Sosyal Hizmetler: Çalışma Hayatı*, (Kitap Bölümü), **Göçmen Ve Sığınmacılarla Sosyal Hizmet Ders Kitabı** (ss:110-138). Editor: Filiz GÖKTUNA YAYLACI, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, 2018, Eskişehir.
- GÜZEL, A. ve Okur, A. Z. (2003). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Ya.No:1265, Hukuk Dizisi:521, Yenilenmiş 9. Bası, İstanbul.

- ILO (1999). Feature Report: *ILO Reviews Instruments on Protection of Migrant Workers Rights*. Web: [https://www.migrantsrights.org/ILO\\_report101199.htm](https://www.migrantsrights.org/ILO_report101199.htm) (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- ILO (2003). *International Labour Migration-International Standards on Labour Migration*, Web: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/about/standards.htm> (Erişim Tarihi: 24.08.2021).
- ILO (2016). *Uluslararası Göçmenler Günü*. Web: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_440647/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_440647/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 16.07.2021).
- ILO (2021). **2020 Dünya Göç Raporu / Rapora Genel Bakış: Artan Belirsizlik Ortamında Göç Ve Hareketliliğe İlişkin Bakış Açısı Sağlamak**, Web: [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/migration/WCMS\\_809374/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/migration/WCMS_809374/lang--tr/index.htm) adresinden aktarılmıştır. (Erişim Tarihi: 05.07.2021).
- ILO (2021). **ILO Küresel Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Sonuçlar ve Metodoloji** [https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_811865/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_811865/lang--tr/index.htm) adresinden aktarılmıştır. (Erişim Tarihi: 05.07.2021).
- IOM (2021). **World Migration Report 2020** (Turkish): **(2020 Dünya Göç Raporu: 2. Bölüm Göç Ve Göçmenler: Küresel Bakış)**, <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020-turkish-chapter-2> adresinden aktarılmıştır. (Erişim Tarihi: 21.07.2021).
- LORDOĞLU K. (2003), *Türkiye’de Yabancıların Kaçak Çalışmaları ve Bağlantılı Sorunlar Üzerine Bir Tartışma, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, TÜHİS Ya., C.17, S.6, Kasım 2002, C.18, S.1, Şubat 2003, s.31-37.
- OECD (2021), **International Migration Outlook 2020** (2021). Web: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ec98f531-en/index.html?itemId=/content/publication/ec98f531-en> (Erişim Tarihi: 28.08.2021).
- SÜZEK, Sarper (2018), **İş Hukuku**, 15. Basım, İstanbul: Beta Basım, 2018, s. 316.
- TOKSÖZ, G., Erdoğan, S. ve Kaşka, S. (2012). *Türkiye’de Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*, IOM, Ekim 2012.
- VISCO, I. (2000). *Immigration, Development and the Labour Market. Migration: Scenarios for The 21st Century* (International Conference), Rome, 12-14 July, Web: <https://www.oecd.org/economy/growth/2400940.pdf> (Erişim Tarihi: 02.08.2021).
- <http://www.amnesty.org.tr> (Erişim Tarihi: 12.08.2021).
- <http://www.hyd.org.tr/tr> (Erişim Tarihi: 14.08.2021).
- <http://www.ihad.org.tr> (Erişim Tarihi: 02.09.2021).
- <http://www.ihd.org.tr> (Erişim Tarihi: 08.08.2021).
- <https://www.ihh.org.tr> (Erişim Tarihi: 11.08.2021).
- <http://www.ikgv.org> (Erişim Tarihi: 26.08.2021).
- <http://www.kizilay.org.tr> (Erişim Tarihi: 07.09.2021).
- <http://www.mazlumder.org> (Erişim Tarihi: 15.09.2021).
- <http://www.multeci.org.tr> (Erişim Tarihi: 22.08.2021).
- <http://tihv.org.tr> (Erişim Tarihi: 04.08.2021).
- <http://www.unhcr.org> (Erişim Tarihi: 11.09.2021).