

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ
BAĞLAMINDA DÜZGÜN İŞ OLGUSU: ARTVİN-HOPA’DA
GÜRCİSTAN UYRUKLU İŞGÜCÜ ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

CAVİT ÇOLAKOĞLU

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ

ŞUBAT - 2022

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ
BAĞLAMINDA DÜZGÜN İŞ OLGUSU: ARTVİN-HOPA’DA
GÜRCİSTAN UYRUKLU İŞGÜCÜ ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Cavit ÇOLAKOĞLU

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**“Bu tez 02/03/2022 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL	Başarılı
Prof. Dr. Mustafa Kemal AYDIN	Başarılı
Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Başarılı
Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ	Başarılı
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Cavit ÇOLAKOĞLU

02/03/2022

ÖNSÖZ

Bu günleri en çok görmesini istediğim kişiler olan annem ve babamın haklarını ödeyemem. Ne yazık ki onlar bunu göremeseler de ben onların benim yanımda olduklarını biliyorum ve her zaman olacaklarına da inanıyorum. Her birine emekleri için ayrı ayrı şükranlarımı sunuyorum. Mekânları cennet olsun.

Sadece doktora tez çalışmamda değil tanıştığımız ilk günden beri maddi ve manevi hiçbir konuda desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan, benim için bir danışmandan çok daha fazla şey ifade eden, çok değerli ve saygıdeğer hocam sayın Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ'e ve çok değerli ailesine en içten teşekkürlerimi sunarım. Çalışmanın ilk gününden beri gösterdikleri anlayış ve verdikleri katkılar nedeniyle sayın Prof. Dr. Mustafa Kemal AYDIN ve Doç. Dr. Serdar ORHAN hocalarıma da ayrıca minnettarım. Ayrıca bizleri kırmayıp tez savunma jürimde yer alan Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL, Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP ve Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK hocalarıma da teşekkür ederim. Çok değerli dostlarım ve meslektaşlarım Ahmet Cem ESENLIKÇİ, Sefa KARAGÖZ, Sezgin UYSAL, Yunus YİĞİT'e ve komiser yardımcısı Ahmet ÖÇALAN'a özellikle teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca bu tezin araştırma sürecinde ve yayın aşamasında benimle birlikte çalışmayı sahiplenen ve emek veren, dostum ve meslektaşım Öğr. Gör. Arda TOYGAR'ın hakkını da ödeyemem. Kendisine bir kez daha buradan teşekkür ederim. Dostum ve meslektaşım Öğr. Gör. Yasin ÜNAL başta olmak üzere Hopa MYO bünyesinde çalışan tüm mesai arkadaşlarıma teşekkürlerimi iletiyorum. Çalışmanın araştırma boyutunda destek veren Hopa'nın en saygıdeğer esnafı Alex'e ve katılımcılara da ayrıca teşekkürü borç bilirim.

Cavit ÇOLAKOĞLU

02/03/2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi

GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ ve DÜZGÜN İŞ KAVRAMI	7
1.1. İşgücü Hareketliliği Kavramı, Türleri, Belirleyicileri ve Uluslararası İşgücü Hareketliliği.....	7
1.1.1. İşgücü Hareketliliği Kavramı	7
1.1.2. İşgücü Hareketliliği Türleri	8
1.1.2.1. Sadece İşyeri Değişimi	9
1.1.2.2. Mesleki Değişim.....	9
1.1.2.3. Coğrafi Değişim	10
1.1.3. İşgücü Hareketliliğinin Belirleyicileri.....	11
1.1.3.1. Eğitim.....	11
1.1.3.2. Ücret.....	12
1.1.3.3. İşsizlik	12
1.1.3.4. Coğrafi Uzaklık	13
1.1.3.5. Psikolojik Faktörler.....	13
1.1.3.6. Yaş.....	14
1.1.3.7. Aile Büyüklüğü ve Medeni Durum.....	14
1.1.4. Uluslararası İşgücü Hareketliliği ve Ülkeler Üzerine Etkileri	15
1.1.4.1. İşgücü Hareketliliğinin Alıcı Ülkeler Üzerindeki Etkileri.....	17
1.1.4.2. İşgücü Hareketliliğinin Gönderici Ülkeler Üzerindeki Etkileri	19
1.2. Düzgün İş Kavramı, Bileşenleri ve Boyutları	19
1.2.1. Düzgün İş Kavramı.....	19
1.2.2. Düzgün İş Bileşenleri	21
1.2.2.1. İstihdam Fırsatları.....	22
1.2.2.2. Kaldırılması Gereken İşler	22
1.2.2.3. Yeterli Kazanç ve Verimli Çalışma	23

1.2.2.4. Uygun Çalışma Saatleri	24
1.2.2.5. İstikrar ve İş Güvencesi	24
1.2.2.6. İş, Aile ve Kişisel Yaşam Dengesi	25
1.2.2.7. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele	25
1.2.2.8. Güvenli Çalışma Koşulları	26
1.2.2.9. Sosyal Koruma.....	26
1.2.2.10. Sosyal Diyalog, İşçi ve İşveren İlişkileri	27
1.2.2.11. Ekonomik ve Sosyal Bağlamda Düzgün İş.....	27
1.2.3. Düzgün İş Kavramının Boyutları.....	28
1.2.3.1. Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Boyutu	28
1.2.3.2. İstihdam Boyutu	29
1.2.3.3. Sosyal Güvenlik Boyutu.....	30
1.2.3.4. Sosyal Diyalog Boyutu	31
1.3. İşgücü Hareketliliğinin Düzgün İş Boyutlarına Göre Değerlendirilmesi	34
1.3.1. Temel Haklar ve İlkeler Boyutu Kapsamında Değerlendirme.....	34
1.3.2. İstihdam Boyutu Kapsamında Değerlendirme	36
1.3.3. Sosyal Güvenlik Boyutu Kapsamında Değerlendirme	39
1.3.4. Sosyal Diyalog Boyutu Kapsamında Değerlendirme	41
BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ	45
2.1. Dünyada Uluslararası İşgücü Hareketliliği.....	45
2.1.1. ABD'de Uluslararası İşgücü Hareketliliği.....	45
2.1.1.1. ABD'de İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler.....	45
2.1.1.2. ABD'de İşgücü Hareketliliği Kapsamında Yer Alan Vize Türleri....	47
2.1.1.3. ABD'nin İşgücü Piyasası Analizi	52
2.1.1.4. ABD'de Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin Mevcut Durumu	54
2.1.2. AB'de Uluslararası İşgücü Hareketliliği.....	56
2.1.2.1. AB'de İşgücü Hareketliliği Türleri	58
2.1.2.2. AB'nde İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler.....	59
2.1.2.3. AB Komisyonu ve Üye Devletlerin Yükümlükleri	63
2.1.2.4. AB İşgücü Piyasası Analizi.....	64
2.1.2.5. AB'de İşgücü Hareketliliğinin Mevcut Durumu.....	65
2.1.2.6. AB'de İşgücü Hareketliliğinin Nedenleri.....	71

2.1.2.7. AB’de İşgücü Hareketliliğini Kısıtlayıcı Faktörler.....	73
2.2. Türkiye’de Uluslararası İşgücü Hareketliliği	75
2.2.1. Türkiye’den Diğer Ülkelere Yönelik İşgücü Hareketliliği	76
2.2.1.1. 1961-1968 Arası Dönem.....	76
2.2.1.2. 1969-2020 Arası Dönem.....	78
2.2.1.3. İşçi Gönderimiyle İlgili Yasal Düzenlemeler	79
2.2.1.4. Türkiye’nin Taraf Olduğu İkili İşgücü Anlaşmaları	80
2.2.2. Türkiye’ye Yönelik İşgücü Hareketliliği	82
2.2.2.1. Türkiye’de İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler	82
2.2.2.2. Yabancıların Çalışma İzinleri	83
2.2.2.3. Çalışma İzninden Muaf Olan Yabancılar	85
2.2.2.4. İstisnai Olarak Çalışma İzninin Verildiği Yabancılar	87
2.2.2.5. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışması	88
2.2.2.6. Yabancı Öğrenciler ve Serbest Bölgede Yabancıların Çalışması	88
2.2.2.7. Yabancı Uyruklu Mevsimlik Tarım İşçileri.....	89
2.2.2.8. Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri	89
2.2.2.9. Yabancıların Çalışmasının Yasak Olduğu Meslekler.....	90
2.2.2.10. Çalışma İzni ve Muafiyetinin İptali	91
2.2.2.11. Yabancı İşgücünün Sosyal Güvenliği	92
2.2.3. Türkiye İşgücü Piyasası Analizi	95
2.2.4. Türkiye’de Yabancı İşgücünün Mevcut Durumu	97
2.2.4.1. Çalışma İzni Türlerine Göre İşgücü Hareketliliği.....	97
2.2.4.2. Yabancı İşgücünün Eğitim Seviyesine Göre Değerlendirilmesi.....	98
2.2.4.3. Çalışma İzni Olan İşgücünün Ekonomik Faaliyetlere Göre Analizi .	99
2.2.4.4. Yabancı İşgücünün En Çok İstihdam Edildiği İller	100
2.2.4.5. Yabancı İşgücünün Ülkelerine Göre Dağılımı	101
2.2.5. Türkiye’den Diğer Ülkelere İşgücü Hareketliliği ve Türkiye’ye Yönelik İşgücü Hareketliliğinin Karşılaştırılması.....	101
2.2.6. Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin Türkiye’ye Etkisi	102
2.2.7. Avrupa Birliği-Türkiye İlişkilerinde Uluslararası İşgücü Hareketliliği	104
2.2.7.1. Ankara Anlaşması	105
2.2.7.2. Katma Protokol	106
2.2.7.3. Ortaklık Konseyi Kararları.....	106

2.2.8. Türkiye’de Yabancı İşgücünün Düzgün İş Kapsamında Değerlendirilmesi	108
2.2.8.1. İstihdam Boyutu Kapsamında Değerlendirme	109
2.2.8.2. Temel Haklar ve İlkeler Boyutu Kapsamında Değerlendirme	111
2.2.8.3. Sosyal Diyalog Boyutu Kapsamında Değerlendirme	112
2.2.8.4. Sosyal Güvenlik Boyutu Kapsamında Değerlendirme	113
BÖLÜM 3: ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ-DÜZGÜN İŞ İLİŞKİSİ: ARTVİN-HOPA’DA GÜRCİSTAN UYRUKLU İŞGÜCÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	114
3.1. Araştırmanın Amacı	114
3.2. Araştırmanın Problemi	114
3.3. Araştırmanın Teması	115
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni	117
3.5. Araştırma Evreninin Seçimi	118
3.6. Araştırmanın Kapsamı, Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Tekniği.....	118
3.7. Veri Analiz Süreci	121
3.8. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	123
3.9. Araştırmanın Etik Boyutu.....	123
3.10. Katılımcılara Ait Demografik Veriler.....	124
3.10.1. Katılımcıların Yaş Dağılımı	124
3.10.2. Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayıları.....	125
3.10.3. Katılımcıların Eğitim Durumları	126
3.11. Araştırmanın Bulguları	126
3.11.1. İşgücü Hareketliliği ile İlgili Bulgular.....	127
3.11.1.1. Katılımcıların Türkiye’yi Tercih Nedenleri	128
3.11.1.2. Katılımcıların Türkiye’de Çalışma İzinleri	144
3.11.1.3. Türkiye’ye İşgücü Hareketliliğinin Sürekliliği	146
3.11.1.4. Katılımcıların Ülkelerinde ve Türkiye’de Çalıştıkları İşler	147
3.11.1.5. Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki ve Türkiye’deki Gelirleri .	149
3.11.1.6. Katılımcıların Geliri Kullanım Amaçları	150
3.11.1.7. Katılımcıların Başka Bir Ülkeye Gidip Gitmeme Düşüncesi ...	158
3.11.1.8. Sarp Sınır Kapısı’nın Açılmasının Gürcistan’a Etkisi	159
3.11.1.9. Katılımcıların Türkiye’deki Çalışma Hayatına Bakışı.....	160
3.11.2. Verilerin Düzgün İş Boyutlarına Göre Analizi.....	162

3.11.2.1. İstihdam Boyutuna Göre Değerlendirme	162
3.11.2.2. Sosyal Güvenlik Boyutuna Göre Değerlendirme	180
3.11.2.3. Temel Haklar ve İlkeler Boyutuna Göre Değerlendirme	181
3.11.2.4. Sosyal Diyalog Boyutu	185
3.11.3. İşverenlerin Yabancı İşçiler Hakkındaki Görüşleri.....	188
3.11.3.1. İşverenlerin Yabancı İşgücünü Tercih Sebepleri.....	189
3.11.3.2. İşverenlerin Yabancı İşgücüne Erişimi	191
3.11.3.3. Yabancı İşçilere Çalışma İzni Alınması	192
3.11.3.4. Yabancı İşgücüne Sağlanan İmkânlar	193
3.11.3.5. Çalışma Koşulları ve Ücretlerin Belirlenmesi	194
3.11.3.6. Yabancı İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği	195
3.11.3.7. Sınırın Açılmasının Bölgenin İşgücü Piyasasına Etkisi	196
SONUÇ	199
KAYNAKÇA.....	209
EK	234
ÖZGEÇMİŞ.....	237

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
İŞ KUR	: Türkiye İş Kurumu
EGİ	: Erkek Gürcü İşçi
KGİ	: Kadın Gürcü İşçi
Eİ	: Erkek İşveren
Kİ	: Kadın İşveren
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İşgücü Hareketliliği Kapsamında Değerlendirilen Vize Türleri	48
Tablo 2: Amerika Birleşik Devletleri İşgücü Verileri 2017-2021 (Nisan).....	53
Tablo 3: İşgücü Hareketliliği Kapsamında Vize Verilen Kişi Sayısı (2016-2020).....	55
Tablo 4: Avrupa Birliği Nüfus ve İşgücü Verileri.....	65
Tablo 5: Avrupa Birliği'nde Uluslararası İşgücü Hareketliliği (2015-2019)	66
Tablo 6: 2018 yılında en çok işçi gönderen ilk beş ülke (20-64 yaş)	67
Tablo 7: İşgücü Hareketliliğine Katılanların Eğitim Seviyeleri (2015-2019).....	68
Tablo 8: AB-28 Genel İşsizlik ve İstihdam Verileri-Mobiliteye Katılan Nüfusun İşsizlik ve İstihdam Verileri (20-64 yaş)	69
Tablo 9: 1961-1968 Yılları Arası İşgücü Talebi ve Karşılama Oranları	77
Tablo 10: 1961-1968 Yılları Arası İşgücü Gönderilen Ülkeler.....	77
Tablo 11: 1968 Sonrası İşçi Gönderimi (ilk 5 ülke)	78
Tablo 12: İkili İşgücü Anlaşması İmzalanan Ülkeler	81
Tablo 13: İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmaları	93
Tablo 14: Türkiye Nüfusu ve İşgücü Verileri.....	95
Tablo 15: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı	96
Tablo 16: 2007-2020 Yılları Arası İzin Türlerine Göre İşgücü Hareketliliği	98
Tablo 17: 2020 Yılında Çalışma İzni Verilen Yabancı İşgücünün Eğitim Durumu.....	99
Tablo 18: 2020 Yılında Yabancılar Çalışma İzni Verilen İlk On Sektör	99
Tablo 19: 2020 Yılında Çalışma İzni Verilen Yabancıların En Çok Bulunduğu İller	100
Tablo 20: Çalışma İzni Verilen Yabancıların Ülkelere Göre Dağılımı (ilk on).....	101
Tablo 21: İşgücü Gönderimi ve İşgücü Alımını (2010-2020).....	102
Tablo 22: Türkiye'ye Giriş-Çıkış Yapan Gürcistan Vatandaşları (2010-2020).....	119
Tablo 23: Mülakat Kişileri, Görüşme Türü ve Süresi	120
Tablo 24: Nvivo Analiz Süreci	122
Tablo 25: Katılımcıların Yaşları.....	124
Tablo 26: Katılımcıların Medeni Durumları.....	125
Tablo 27: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayıları	125
Tablo 28: Katılımcıların Eğitim Durumları.....	126
Tablo 29: Türkiye'de Çalışma Kararı Alınmasında Sosyal Ağların Etkisi	138
Tablo 30: Türkiye'ye Giriş-Çıkış Yapan Gürcistan Vatandaşları (2010-2020).....	140

Tablo 31: Türkiye'ye Giriş-Çıkış Yapma Sıklığı.....	141
Tablo 32: Çalışma İzni Bulunan Katılımcı Sayısı	145
Tablo 33: Katılımcıların Türkiye'ye Gelme Süreleri.....	146
Tablo 34: Katılımcıların Yıl İçerisinde Türkiye'de Çalışma Süreleri.....	147
Tablo 35: Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Çalıştıkları İşler	148
Tablo 36: Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları İşler	148
Tablo 37: Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki Günlük Gelirleri (TL).....	150
Tablo 38: Katılımcıların Türkiye'de Günlük Gelirleri (TL)	150
Tablo 39: İş-Yetenek, Eğitim Uygunluğu	163
Tablo 40: Katılımcıların Günlük Ortalama Çalışma Saatleri	168
Tablo 41: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınıyor Mu?.....	169
Tablo 42: Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları	171
Tablo 43: Barınma ve Yemek İmkânı Sağlanan Katılımcılar	173
Tablo 44: Kazançlarını Yeterli Bulan Katılımcılar.....	175
Tablo 45: Ücret Ödenmesinde Sorun Yaşayan Katılımcılar	175
Tablo 46: Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki Sosyal Güvenlik Durumları	180
Tablo 47: Katılımcıların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Durumları.....	181
Tablo 48: Ayrımcılığa Uğrayıp Uğramama.....	184
Tablo 49: İşverenlere Ait Bilgiler.....	189

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşgücü Hareketliliği Türleri	9
Şekil 2: Düzgün İş Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi	28
Şekil 3: İşgücü Hareketliliğine Katılanların Sektörel Dağılımı (20-64 yaş).....	70
Şekil 4: Erkek ve Kadın Hareketli İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Oranları	71
Şekil 5: Araştırmanın Teması	116
Şekil 6: Gürcü İşçilerin Türkiye’yi Tercih Nedenleri	128
Şekil 7: Türkiye’ye Yönelik İşgücü Hareketliliğinin Ekonomik Sebepleri.....	129
Şekil 8: Coğrafi Yakınlık İle İlgili İfadeler (Erkek Katılımcılar)	133
Şekil 9: Coğrafi Yakınlık İle İlgili İfadeler (Kadın Katılımcılar)	134
Şekil 10: Sosyal Ağlarla İlgili Sık Kullanılan İfadeler	139
Şekil 11: Türkiye’ye Giriş Çıkış Sıklığıyla İlgili Sık Kullanılan İfadeler.....	143
Şekil 12: Gelirin Kullanıma Yönelik Oluşturulan Kodlar	152
Şekil 13: Kadın Katılımcılarda Gelirin Kullanımı	153
Şekil 14: Erkek Katılımcılarda Gelirin Kullanımı	154
Şekil 15: Çalışma Yaşamıyla İlgili Sık Kullandıkları İfadeler	162
Şekil 16: Kadın Katılımcılara Göre Gürcü İşçilerin Tercih Nedenleri	165
Şekil 17: Erkek Katılımcılara Göre Gürcü İşçilerin Tercih Nedenleri	166
Şekil 18: Kadın Katılımcıların İstihdama Erişim Şekilleri	177
Şekil 19: Erkek Katılımcıların İstihdama Erişim Şekilleri	178
Şekil 20: İşverenlerin Yabancı İşçi Çalıştırma Sebepleri	190
Şekil 21: İşverenlerin Gürcü İşgücüne Erişimi	191
Şekil 22: Düzgün İş Boyutlarının Birbiri İle İlişkisi	207

ÖZET	
Başlık: Türkiye’de Uluslararası İşgücü Hareketliliği Bağlamında Düzgün İş Olgusu: Artvin-Hopa’da Gürcistan Uyruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma	
Yazar: Cavit ÇOLAKOĞLU	
Danışman: Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ	
Kabul Tarihi: 02/03/2022	Sayfa Sayısı: xi (ön kısım)+233 (tez) + 5 (ek)
İşgücü hareketliliği, bireylerin ekonomik konular temelinde çalışmak amacıyla yer değişimidir. Bu yer değişimleri meslekler arasında, işyerleri arasında, coğrafi olarak veya hem mesleki hem coğrafi gerçekleşebilmektedir. Uluslararası işgücü hareketliliği ise, işgücünün ülkeler arasında yer değişimini ifade etmektedir. Bulundukları coğrafyadaki çalışma koşullarından veya çalıştıkları işyeri veya sahip oldukları mesleklerden memnun olmayan bireyler daha iyi çalışma koşulları için değişiklik yapabilmektedirler. İşgücü tarafından gerçekleştirilen bu hareketlilik, çalışma koşulları bakımından daha iyi konumda bulunan bölgelere doğru gerçekleşmektedir. İşgücü hareketliliği bireylerin düzgün iş arayışı ile doğrudan ilgilidir. Düzgün iş ise, ILO tarafından 1999 yılında ortaya konulmuş bir kavramdır. Daha iyi ücret düzeyleri, kariyer imkanları, sosyal güvence, sosyal diyalog ortamının bulunduğu, ayrımcılık, çocuk işçiliği ve zorla çalışmanın bulunmadığı “yaratıcı işler” olarak tanımlanmaktadır. Temel olarak istihdam, sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve temel haklar ve ilkeler boyutu olmak üzere 4 boyut altında değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ise Türkiye’ye yönelik gerçekleşen işgücü hareketliliği ve bu hareketliliğe katılan yabancı işgücünün çalışma koşulları düzgün kapsamında değerlendirilmiştir. Bu amaçla, Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında 36 Gürcü işçi ve 8 işverenle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler Nvivo Nitel Analiz Programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda Türkiye’ye yönelik Gürcü işçilerin hareket sebepleri içerisinde işsizlik, düşük ücretler, Türkiye’nin ekonomik büyüklüğü ve coğrafi yakınlık öne çıkmıştır. Gürcü işçiler çay tarımı başta olmak üzere daha çok emek-yoğun işlerde istihdam edilmektedir. Düzgün iş açısından ise istihdam, sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve temel haklar ve ilkeler boyutları altında değerlendirme yapılmıştır. Yapılan değerlendirmelerde ise sadece temel haklar ve ilkeler boyutu düzgün iş açısından yeterli olurken, diğer boyutlar açısından tam olarak düzgün iş koşulları sağlanamamaktadır. İşverenler ile yapılan mülakatlarda ise işverenlerin Gürcü işçilerden memnun oldukları, çalıştıracak kimseyi bulamadıkları için yabancı işgücünü tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Uluslararası İşgücü Hareketliliği, Düzgün İş, İşgücü Göçü, Türkiye	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Decent Work in the Context of International Labor Mobility in Turkey: A Qualitative Study on Georgian Nationality Labor Force in Artvin-Hopa	
Author of Thesis: Cavit ÇOLAKOĞLU	
Supervisor: Assoc. Prof. Cihan SELEK ÖZ	
Accepted Date: 02/03/2022	Number of Pages: xi (pre text)+ 233 (main body) + 5 (app)
Labor mobility is the movement of individuals to work based on economic issues. These movements can take place between occupations, workplaces, geographically, or both occupationally and geographically. International labor mobility, on the other hand, refers to the movement of labor between countries. Individuals who are dissatisfied with their working conditions in their geography, the workplace where they work, or the professions they have can make changes for better working conditions. This mobility carried out by the labor force takes place towards regions that are better located in terms of working conditions. Labor mobility is directly related to the search for decent work of the labor force on its basis. Decent work is a concept introduced by the ILO in 1999. It is defined as “creative work” with better wage levels, career opportunities, social security, social dialogue, free from discrimination, child labor, and forced labor. Fundamentally, it is evaluated under four dimensions: employment, social dialogue, social security, and fundamental rights and principles. In the current study, the labor mobility towards Turkey and the working conditions of the foreign labor force participating in this mobility are evaluated within the scope of decent. For this purpose, interviews were conducted with 36 Georgian workers and 8 employers within the scope of international labor mobility in Artvin Province. The data obtained were analyzed with the Nvivo Qualitative Analysis Program. As a result of the analysis, unemployment, low wages, the economic size of Turkey, and geographical proximity came to the fore among the reasons for the movement of Georgian workers to Turkey. Georgian workers are employed in more labor-intensive jobs, especially in tea farming. In terms of decent work, the evaluation was made under the dimensions of employment, social dialogue, social security, and fundamental rights and principles. In the evaluations made, while only the basic rights and principles dimension is sufficient for decent work, decent work conditions cannot be provided in terms of other dimensions. In the interviews with the employers, it was concluded that the employers were satisfied with the Georgian workers and they preferred the foreign labor force as they could not find anyone to employ.	
Keywords: International Labor Mobility, Decent Work, Labor Migration, Turkey	

GİRİŞ

Göç kavramı, işgücü hareketliliği kavramına göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Kişilerin doğal afet, siyasi koşullar ve sosyo-ekonomik koşullar gibi nedenlerle başka bir ülkeye gitmeleri göç, sadece ekonomik koşullara bağlı olarak belirli bir süreliğine coğrafi değişimi, mesleki veya işyeri değişimi şeklinde hareketleri ise işgücü hareketliliği/mobilitesi olarak tanımlanmaktadır. Her iki olgu da işgücü piyasaları üzerinde benzer sonuçlara neden olmaktadır. Günümüzde devletlerin uyguladıkları neo liberal politikalar ile ülkeler arasındaki sınırlar kalkmıştır. Ülkeler arası ticaret serbestliğinin yanı sıra insanlar da rahatlıkla istedikleri ülkelere gitme konusunda giderek daha serbest olmaktadır. Ayrıca iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde işgücü, diğer ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşulları hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Bu da işgücü hareketliliğinin sadece ülke içerisinde değil, uluslararası olarak gerçekleşmesine de imkan sağlamaktadır.

Uluslararası işgücü hareketliliği, işgücünün ekonomik koşullara bağlı olarak çalışmak amacıyla gününbirlik veya dönemsel olarak başka bir ülkeye hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası işgücü, bir ülkede yerleşik olarak çalışan yabancı işgücü ve yerleşik olmayan yabancı işgücü olarak iki şekilde ele alınmaktadır (UNECE, 2018: 8). Yerleşik yabancı işgücü, alıcı ülkeye en az bir yıl boyunca çalışma hedefiyle gelen işgücünü ifade etmek amacıyla kullanılır. Bu kavram “kalıcı ikamet” kavramından farklıdır. Kalıcı ikamet alabilmekle ilgili ülkeler tarafından belirli bir süre ikametgâh dışında farklı şartlar da aranmaktadır (2017 EU Labour Mobility Report, 2018). Yerleşik olmayan yabancı işgücü ise belirli bir süre çalışmak amacıyla gelip sonra ülkelere geri dönen işçi grubunu oluşturmaktadır. Bu işçilerin hareketleri sınır bölgelerinde gününbirlik şekilde de olabilmektedir.

Alıcı ülkeler için nitelikli ve kayıtlı olarak işgücünü almaları bir katkı olarak karşılanırken niteliksiz ve kayıtdışı işgücüne maruz kalmaları önemli bir sorundur. Uluslararası işgücü hareketliliğinin alıcı ülkeler üzerinde, nitelik gerektirmeyen işlerde işgücünün karşılanması (2017 EU Labour Mobility, 2018: 95), eğitilmiş işgücü sayesinde beyin göçü alınması (European Commission, 2010) ve firmalara nitelikli işgücünün kazandırılması (2016 EU Labour Mobility Report, 2017), yaşanan nüfusa karşı çalışabilir yaştaki nüfusu koruma ve ekonomik gelişmişliğin sürdürülebilmesinin sağlanması gibi olumlu etkileri

bulunmaktadır. Gönderici ülkeler üzerinde ise işsizliği azaltıcı etkisi, ülkeye döviz girdisinin sağlanması (Seyidoğlu, 2013: 679-681), geri dönen işgücünün öğrendiği bilgi ve becerileri kalan işçilere aktarması gibi olumlu etkileri bulunmaktadır.

İşgücü hareketliliği ülkeler üzerinde olumlu etkiler yarattığı gibi olumsuz etkilere de yol açabilmektedir. Özellikle düzensiz gerçekleşen işgücü hareketliliği alıcı ülkeler üzerinde ücretlerin aşağıya çekilmesi, yabancı düşmanlığı, altyapı sorunları, işsizliğin artması, yurtdışına döviz çıkışı gibi olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Gönderici ülkeler açısından ise en önemli olumsuz etkisi nitelikli işgücünü kaybetmektir.

Düzgün iş, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, sosyal koruma ve adil ücret imkanlarının sağlanmasını, zorla çalışma, çocuk işçiliği ve ayrımcılığın yasaklanmasını içeren bir kavramdır (ILO, 1999). İlk kez 1999 yılında ILO'nun 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme gelmiştir. 21. Yüzyılda artan küreselleşmenin etkisiyle değişen istihdam koşullarına uyum sağlama ihtiyacıyla ortaya çıkmıştır. Türkçe literatürde düzgün iş kavramı yerine “insana yakışır iş” kavramı da kullanılmaktadır (Işığışık, 2005; Günaydın, 2015).

Düzgün iş, istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog, çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler olarak dört boyuttan oluşmaktadır. **İstihdam boyutu**, istihdam fırsatları, ücret ve çalışma koşullarını, **sosyal koruma boyutu**, sadece çalışanları değil, istihdam dışında kalan herkesi ve tüm aile fertlerini, **temel haklar ve ilkeler boyutu**, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve her türlü ayrımcılığının ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasını, **sosyal diyalog boyutu** ise toplu pazarlık, işyerinde demokrasi ve ulusal seviyede katılımı kapsamaktadır (Ghai, 2003). Bir kişinin istihdam ediliyor olması çalışma yaşamı için tek başına yeterli değildir. Gerçek anlamda düzgün iş koşullarının sağlanabilmesi için dört boyutun birlikte sağlanması gerekmektedir.

Ülkeler arası işgücü hareketleri sadece işsizlik temelli değildir. Gönderici ülkelerde düzgün iş koşullarının olmaması veya yetersiz olması da işgücü hareketleri açısından önemli itici faktörlerden birisidir. Bazı ülkelerde ise düzgün iş koşulları yeterli olsa bile işgücü yeterli olmayabilmektedir. Bu ülkeler yabancı işgücünün öncelikli tercihleri içerisinde yer almaktadır (Piper et al., 2017: 1089). Dolayısıyla işgücü hareketleri şekli ne olursa olsun düzgün iş arayışı ile doğrudan bağlantılıdır. Ancak alıcı ülkelerdeki

düzgün iş koşulları kayıtlı olarak gelen yabancı işçiler için geçerli olurken kayıtdışı çalışan yabancı işçiler için tam anlamıyla uygulanamamaktadır.

Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, Türkiye'ye yönelik gerçekleşen uluslararası işgücü hareketliliğinin Artvin ilinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini ve bu işgücünün çalışma koşullarını düzgün iş kapsamında değerlendirmektedir. 1961 yılında Batı Almanya'ya ilk işçi gönderiminde bulunan Türkiye 2000'li yılların başlarına kadar önce Batı Avrupa, daha sonra da Ortadoğu ve Arap ülkelerine yoğun bir şekilde işçi gönderiminde bulunmuştur. Ancak Ortadoğu ve Arap ülkelerinde yaşanan savaşlar ve sosyo-ekonomik krizlere karşın Türkiye'nin göstermiş olduğu ekonomik büyüme Türkiye'ye yönelik işgücü hareketliliğini artırmıştır. İlk kez 2014 yılında Türkiye'de alınan işçi sayısı gönderilen işçi sayısını geride bırakmıştır (www.iskur.gov.tr, www.csgeb.gov.tr, 08.01.2022). 2020 yılı itibarıyla Türkiye 11 bin 211 işçi gönderirken 123 bin 574 işçiye çalışma izni vermiştir. Türkiye'de yabancıların çalışmasına dair düzenlemeler 2016 tarihli 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na uygun şekilde yürütülmektedir. Türkiye çalışma izni verilen yabancıların dışında Suriyeli sığınmacılar olmak üzere çok sayıda göçmene de maruz kalmaktadır. Kayıtdışı çalışan yabancı işçiler ile ilgili resmi veriler bulunmamakla birlikte geçici koruma statüsünde yer alan Suriyeli sığınmacılar içerisinde çalışan kişi sayısı Kaygısız'a göre (2017: 4) yaklaşık 600.000 kişi, IPSOS (2017) araştırması sonuçlarına göre toplam geçici koruma statüsündeki sayının %31'i, Cumhuriyet Halk Partisi tarafından hazırlanan 2018 Göçmen İşçilik Raporu'na göre ise 1 milyon civarındadır (Hamsici, 3 Ağustos 2019).

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Artvin iline çalışmak amacıyla gelen Gürcü işçileri kapsamaktadır. Gürcistan'dan çalışmak amacıyla gelen işçiler ile ilgili resmi veri bulunmamaktadır. Gürcistan vatandaşlarının sayısı resmi veri olarak Gürcü işçi sayısını ifade etmese de Artvin'in Kemalpaşa ilçesinde yer alan Sarp Sınır Kapısı'ndan giriş-çıkış yapan Gürcistan vatandaşı sayısı 2019 yılında 1 milyon 995 bin 254 iken, 2020 yılında ise Covid-19 pandemisi etkisiyle 408 bin 128'e gerilemiştir. Aylık bazda ise çay tarımının

yapıldığı Mayıs, Temmuz ve Eylül aylarında yoğunluk artmaktadır (www.tuik.gov.tr, 08.01.2022).

Çalışma 4 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümünde, çalışmanın temel kavramları olan işgücü hareketliliği, uluslararası işgücü hareketliliği ve düzgün iş kavramlarının açıklamasına yer verilmiştir. Bölüm sonunda uluslararası işgücü hareketliliği düzgün iş boyutları altında değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri'nde uluslararası işgücü hareketliliğinin mevcut durumu ve bu kapsamda uygulanan politikalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, Türkiye'de uluslararası işgücü hareketliliği incelenmiştir. Bölümde öncelikle Türkiye işgücü piyasası, Türkiye'nin uluslararası işgücü hareketliliğindeki konumu ve bu alanda yapılan yasal düzenlemeler analiz edilmiştir. Bölüm sonunda Türkiye'deki uluslararası işgücü hareketliliği düzgün iş boyutları altında değerlendirilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde, tez konusuyla ilgili yapılan nitel araştırma ve bu araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bu bölümde uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında Gürcü işçilerle ve Türk işverenlerle gerçekleştirilen mülakatlar Nvivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Küreselleşen dünyada uluslararası işgücü hareketlerini engellemek mümkün değildir. Özellikle düzgün iş arayışında olan işçiler, diğer ülkelerdeki istihdam fırsatları hakkında yeterli bilgiye sahip olabilmektedir. Ekonomik kalkınmayı sürdürebilmek için gerekli işgücü ihtiyacını karşılamak isteyen ülkeler de uluslararası işgücü hareketliliğini teşvik edici düzenlemeler yapmaktadır. Ancak ülkelerin ihtiyacı olan işgücü nitelikleri farklı ve sayısı da kısıtlıdır. Bu durum yabancı işçilerin bu ülkelere yasadışı olarak giriş yapmalarına neden olmaktadır.

Daha iyi bir iş ve yaşam umuduyla hareketliliğe katılan işgücü her zaman hedef ülkelerde düzgün iş fırsatlarından yararlanamamakta hatta mevcut durum üzerinde olumsuz etkilere de neden olabilmektedir. Uluslararası işgücü hareketliliğinin aynı zamanda alıcı ülkelerin işgücü piyasası üzerinde de olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Buradan hareketle bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar:

- Artvin ilinde gerçekleşen uluslararası işgücü hareketliliğinin mevcut durumu, hareketliliğin nedenleri ve bölgenin işgücü piyasası üzerindeki sonuçlarını ortaya koymak
- Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında yer alan yabancı işgücünü düzgün iş (temel haklar ve ilkeler, sosyal koruma, sosyal diyalog ve istihdam boyutu) kapsamında analiz etmektir.

Araştırmanın Önemi

Her birey kendi bilgi ve becerilerine uygun düzgün iş koşullarının sağlandığı işlerde çalışmak istemektedir. İstihdam konusunda kendi ülkesinde düzgün iş koşullarından memnun kalmayan veya iş bulamayan bu kişiler, ekonomik olarak daha gelişmiş ülkelere gitmek için işgücü hareketliliğine katılmaktadır. Kişilerin bu hareketliliği ülkeler arasında dönemsel olabildiği gibi gününbirlik olarak da gerçekleşebilmektedir. Türkiye'nin sınır bölgelerine komşu ülkelerdeki hareketli işgücü, dönemsel veya gününbirlik olacak şekilde ülkeye giriş-çıkış yapmaktadır.

Yapılan literatür taramasında uluslararası işgücü hareketliliği Türkiye'de göçmen işçiler olarak genellikle tarım (Mevsimlik Tarım Göçü Raporu, 2016; Kalkınma Atölyesi, 2016; Yıldırım, 2016; Arslan, 2018; Ciğerci Ulukan ve Ulukan, 2018; Dedeoğlu, 2018; Yaşar Üniversitesi Tarımda Mevsimlik Göçmen ve Mülteci İşçiler Çalıştay Raporu, 2019), turizm (Lordoğlu, 2009; Ekiz Gökmen, 2018; Benli vd., 2019), inşaat (Akpınar, 2009; Kara ve Kurtulmuş, 2015), turizm (Lordoğlu, 2009; Ekiz Gökmen, 2018; Benli vd., 2019), ev hizmetleri (Yıldırım, 2011; Demirdizen, 2013, Akalın, 2014; Toksöz, 2015) gibi sektörel bazda değerlendirilmiştir. Literatürde uluslararası işgücü hareketliliğinin düzgün iş kavramı çerçevesinde ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmayla literatürdeki bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Araştırmada ayrıca işçilerin dışında işverenlerin de işgücü hareketliliğine karşı yaklaşımları ele alınmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın birinci bölümünde düzgün iş ve işgücü hareketliliği kavramları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümünde uluslararası işgücü hareketliliğinin yoğun olarak gerçekleştiği Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri'nde işgücü hareketliliği

incelenmiştir. Bölümün devamında da Türkiye’de uluslararası işgücü hareketliliği analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde de konuya ilişkin araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden mülakat tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak mülakat soruları önceden hazırlanmıştır. Araştırma kapsamını Artvin-Hopa’ya çalışmak amacıyla gelen ve Artvin-Hopa’da yaşamayıp kendi ülkelerine giriş-çıkış yapan 14 kadın ve 22 erkek Gürcü işçi ve Gürcü işçi çalıştıran 8 Türk işveren oluşturmaktadır. Görüşmeler Türkçe bilen Gürcü işçilerle araştırmacı tarafından, Türkçe bilmeyen işçilerle ise tercüman eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında araştırmacı her aşamada hazır bulunmuştur. Tercüman görüşme sorularına verilen cevapları anlık olarak araştırmaya aktarmıştır. Katılımcılardan elde edilen bilgiler Nvivo 12 Plus Nitel Araştırma Programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma çok yönlü olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın en önemli kısıtlarından biri araştırmacı ve katılımcılar arasındaki dil farklılığıdır. Ayrıca görüşmeler sırasında katılımcıların işverenleri görüşmeye müdahale etmek istemişler, bazı katılımcılarla görüşmeler bu yüzden bitmeden sonlandırılmıştır. Bazı katılımcılar sınır dışı edilme korkusu ile araştırmaya katılmak istememişlerdir. Ayrıca katılımcıların birçoğu ses kaydı alınmasına ve fotoğraf çekilmesine karşı çıkmışlardır.

BÖLÜM 1: İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ ve DÜZGÜN İŞ KAVRAMI

1.1. İşgücü Hareketliliği Kavramı, Türleri, Belirleyicileri ve Uluslararası İşgücü Hareketliliği

Çalışma koşullarından veya çalıştıkları mesleklerden memnun olmayan kişiler, faydalarını maksimize etmek amacıyla işyeri değişikliği veya mesleki değişikliklere gidebilmektedirler. İşgücünün bu yer değişimi aynı coğrafya veya işyeri ile sınırlı kalabildiği gibi, ülkeler arası da gerçekleşebilmektedir.

1.1.1. İşgücü Hareketliliği Kavramı

İşgücü hareketliliği kavramı, bireylerin çalışmak amacıyla mesleki veya coğrafi olarak yer değiştirmelerini ifade etmektedir (Long ve Ferrie, 2006:1). İşgücü, daha iyi ücret ve çalışma koşulları için hem ülke içinde hem de ülkeler arasında hareketliliğe sahiptir. Piyasadaki diğer ücretler ve çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olan işçiler, emek verimliliği, ekonomik şartlar, beşeri sermaye yatırımı, ürün talebi, ailevi şartlar gibi unsurlara da bağlı olarak mesleği, işvereni veya coğrafyayı kendilerine yararlı olacak şekilde değiştirirler. İşgücünün bu hareketi karşısında işverenler de değişen ekonomik koşullara bağlı olarak verimliliklerini artırmak amacıyla yeni istihdam yaratmak, işten işçi çıkarmak, işi genişletmek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Bunlar da işgücünün hareketine etki eden faktörlerdendir (Biçerli, 2016: 283).

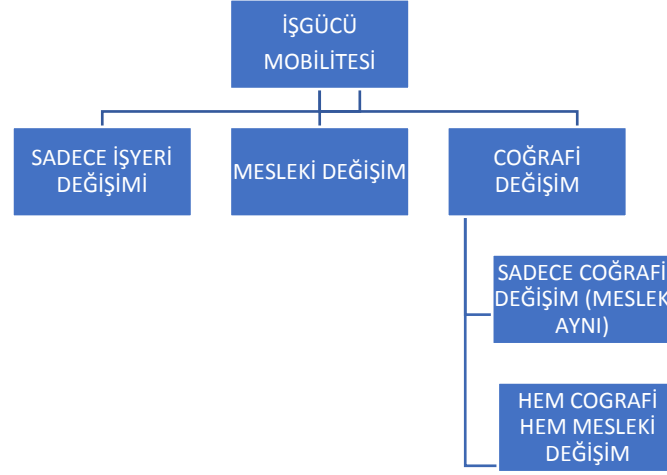
Literatürde “mobilité/hareketlilik” ve “işgücü göçü” terimleri arasında net bir ayrım yoktur. Bu iki kavramın benzer yönleri bulunsa da farklılıkları mevcuttur. Göç; siyasal ortamdaki ekonomik ortama kadar birçok etkene bağlı olarak gerçekleşirken, işgücü hareketliliği; ekonomik nedenlere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Göçte mekânsal değişiklik söz konusudur. Hareketlilikte ise sadece mekânsal değişiklik olmamaktadır. İkamet yeri aynı kalarak işgücünün sektörel ve mesleki değişimi de hareketlilik kapsamında değerlendirilmektedir. Göç, niteliği itibarıyla belirli bir süre için yapılmaz. Göçte mekânsal değişikliğin süresi belli değildir. Hareketlilik ise, işgücünün sürekli yer değişimini içerir. İkamet değişimi belirli bir süre için yapılar ve emek tekrar ikametgahına geri döner. Göç kararı genellikle belirsizlikle yapılır. Göçü gerçekleştiren kişiler gittikleri yerlerde kendilerini neyin beklediği konusunda yeterli bilgiye sahip değildirler. Hareketlilikte ise kişiler gittikleri ülkelerin işgücü piyasası hakkında göç kararına göre

nispeten daha fazla bilgiye sahiptirler. Göç kararı alırken “itme faktörleri” dediğimiz doğal afet, savaş, sosyal huzursuzluk, dışlanma, yoksulluk gibi faktörler daha çok etkili olurken, hareketlilikte ise “çekici faktörler” dediğimiz hedef ülkenin ekonomik gücü, kültürel benzerliği, gelişmiş sosyal yapısı daha çok etkili olmaktadır (Tassinopoulos, Werner ve Kristensen, 1998).

İşgücünün bu hareketi işgücünün kendisi kadar firmalar için de yararlı olmaktadır. Daha iyi bir ücret düzeyi, daha iyi çalışma koşulları, işsizlikten kurtulma, işgünün etkili ve verimli kullanımı, daha etkili bir rekabet ortamı ve işgücü piyasasında canlılık işgücü hareketliliğinin sağladığı başlıca faydalardır. Ancak işgücü hareketliliğinin getirdiği kazançlar olmasına rağmen maliyeti de bulunmaktadır. İşçiler, diğer işlerle ilgili bilgi sahibi olmak için zaman ayırmak zorundadır. Özellikle coğrafi hareketlilikte işgücünün katlanmak zorunda kalacağı maliyetler daha fazla olabilmektedir (Ehrenberg ve Smith, 2012: 324).

1.1.2. İşgücü Hareketliliği Türleri

İşgücü hareketliliği, bireylerin fiziksel alanda (coğrafi hareketlilik), yaptıkları işlerde (mesleki hareketlilik) veya işyerleri arasında (meslek aynı sadece işyeri veya hem işyeri hem mesleki değişim) hareketliliklerinden oluşur. Coğrafi hareketlilik, kısa mesafeli veya uzun mesafeli hareketlilik ile gönüllü veya zorla hareket etme olarak da ayrılmaktadır. Mesleki hareketlilik ise yatay (sosyo-ekonomik statüde benzer ve geniş bir iş sınıfı içinde) veya dikey (bir işten daha iyi veya daha kötü bir işe) olabilmektedir (Long ve Ferrie, 2008:1).



Şekil 1: İşgücü Hareketliliği Türleri

1.1.2.1. Sadece İşyeri Değişimi

Sadece işyeri değişimi en yaygın karşılaşılan işgücü hareketliliği türüdür. Meslekte ve coğrafyada bir değişim yokken birey sadece çalıştığı işyerini değiştirir. Bir firmada satış danışmanlığı yapan birinin aynı bölgede başka bir firmada satış danışmanlığı veya benzer bir iş yapmasıdır (Biçerli, 2016: 284). İşgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olan çalışan daha iyi ücret ve çalışma koşulları için işyeri değişikliğini gerçekleştirmektedir.

Çalışanların işyeri değişikliği, işgücü piyasasının canlılığını göstermektedir. Beşeri sermayenin etkin kullanımı açısından önemlidir. İşyeri değişikliği, çalışanlar için kariyer gelişimleri için önemlidir. Daha iyi kariyer fırsatları olan işyerinde daha verimli olabilmektedirler. Bu durum eğitim seviyesi yüksek kişilerde daha etkindir. İşyeri değişimi eğitim seviyesi yüksek kişilerin kariyer gelişimlerine daha fazla katkı sağlamaktadır (Ham, 2002: 105).

Bazı durumlarda çalışanlar, işyeri değişikliği isteseler bile bunu gerçekleştiremezler. Eğitim seviyesi, hane halkının durumu, yaş, işgücü piyasasının ve sektörün durumu, işyeri değişikliğinin getireceği parasal ve psikolojik maliyetler bu hareketliliğin önündeki sınırlamalardır (Middeldorp, 2014: 13). Ancak beklenen kazancın maliyeti aşması durumunda işçi hareket edebilmektedir (McConnell vd., 2010:258).

1.1.2.2. Mesleki Değişim

İşgücündeki mesleki hareketlilik, işgücünün mevcut işyeri içerisinde veya hem işyeri hem de meslekte gerçekleştirdiği hareketlilik olarak tanımlanmaktadır. Mesleki hareketlilik,

işgücü piyasasının dengelenmesi için önemli bir koşul olarak karşımıza çıkmaktadır (Sumilo ve Sloka, 2007:12).

Meslekler arasındaki ücret farklılıkları, çalışma koşulları, mesleki becerilerin farklı olması mesleki hareketlilikte itici faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalıştığı meslekte diğer iş kollarına göre daha düşük ücret düzeyine ve daha kötü çalışma koşullarına sahip işçi, nispeten daha iyi imkanlara sahip bir mesleğe geçiş yapmak isteyecektir. Mesleki hareketlilik, mesleki görevlerin ve dolayısıyla insan sermayesinin dağılımını da etkilemektedir (Kambourov ve Manovskii, 2004: 3).

Mesleki hareketlilik yaş artıkça azalan bir durumdur. Çünkü belli yaşa kadar mesleki becerileri kazanmış olan bireyler genellikle değişime kapalı olurlar. Genç yaştaki bireylerde bilgi, beceri ve yetenek yönetiminin fazla olması da bunun bir sebebidir. Kamu sektörü çalışanları için mesleki hareketlilik özel sektöre göre neredeyse yok denecek kadar düşük olmaktadır. Mecburi bir sebebe bağlı kalmaksızın yapılan mesleki işgücü hareketliliğinde çalışanların kariyerlerinde daha başarılı oldukları görülmektedir. Mecburi yapılan mesleki hareketlilik mevcut meslekten genellikle daha düşük düzeyde olan mesleklere yönelik gerçekleşmektedir (Robinson, 2010).

1.1.2.3. Coğrafi Değişim

Coğrafi işgücü hareketliliği, bireylerin çalışmak amacıyla bölgeler arası yer değişimini ifade etmektedir. Bireyler coğrafi işgücü hareketliliğinde meslek aynı kalırken sadece işyeri değişikliği veya hem işyeri hem mesleki değişik yapabilirler. Coğrafi işgücü hareketliliği ülke sınırları içerisinde olabileceği gibi ülkeler arasında da olabilmektedir. Literatürde işgücü göçü olarak da kullanıldığı görülmektedir.

Günümüzde devletlerin uyguladıkları neo liberal politikaların sonucu olarak ülkeler arasındaki sınırlar kalkmıştır. Ülkeler arası ticaret serbestliğinin yanı sıra insanlar da rahatlıkla istedikleri ülkelere gitme konusunda giderek daha serbest olmaktadır. Devletlerin neo-liberal politikaların etkisiyle yaptıkları bölgesel veya ikili vize serbestliği anlaşmaları coğrafi işgücü hareketliliğini uluslararası boyuta taşımıştır. Ulaştırma ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler de coğrafi işgücü hareketliliğinin kapsamını genişletmiştir (Productivity Commission Research Report, 2014: 3).

Coğrafi işgücü hareketliliği, iyi işleyen bir işgücü piyasasının önemli bir unsurudur. İşverenler ve işçiler arasındaki eşleşmeleri iyileştirerek ekonomik verimliliğe ve toplum refahına katkıda bulunabilmektedir (Productivity Commission Research Report, 2014: 3).

Coğrafi işgücü hareketliliği ekonomik büyüme ve işsizlik gibi bazı önemli ekonomik konularla doğrudan ilgilidir. Bu ekonomik konulara ek olarak, bölgesel nüfusta ve dolayısıyla sosyoekonomik konularda da doğrudan değişimler meydana getirmektedir (Eliasson vd., 2003: 827).

Coğrafi işgücü hareketliliğinin birçok sebebi bulunmaktadır. Özellikle ekonomik olarak az gelişmiş bölgelerden daha gelişmiş bölgelere yoğun bir işgücü hareketliliği olmaktadır. Bu yaşanan işgücü hareketliliğinde ücretler önemli bir etken olsa bile, bu tek başına hareketlilik için yeterli değildir. Bunun yanı sıra hedef ülkenin sosyo-kültürel yapısı da tercih sebebidir. Bu durumu daha iyi anlayabilmek için yeni ekonomik coğrafya modeli ortaya atılmıştır. Yeni ekonomik coğrafya modeli, işgücü hareketliliğinin neden bazı bölgelerde veya ülkelerde yoğunlaştığını ücret ve sosyo-kültürel özelliklere dayanarak inceleyen ve açıklayan bir yaklaşımdır (Çalışkan ve Kaya, 2015: 39). Yeni ekonomik coğrafya modeli, ekonomi biliminin özel uzmanlık alanlarından biri olup, ekonomik etkinliklerin hangi sebeplerle bazı bölgelerde özellikle de şehirlerde toplanmakta olduğu sorusuna yanıt aramaktadır (Kum, 2011: 237). Yeni ekonomik coğrafya yaklaşımında, işgücünün ülke sınırları içerisinde veya ülkeler arasında yer değişimi dikkat çeken en önemli durumlardan biridir (Fujita ve Krugman, 2004: 147). Ekonomik coğrafya modeli, genellikle coğrafik etkileri dikkate alarak ekonomik, sosyo-kültürel ve beşeri boyutlarda yığın ekonomilerinin oluşumunu analiz etmektedir (Schmutzeler, 1999: 355).

1.1.3. İşgücü Hareketliliğinin Belirleyicileri

İşgücü piyasaları için oldukça önemli olan işgücü hareketliliğine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler eğitim, ücret, işsizlik, coğrafi uzaklık, psikolojik faktörler, yaş, aile büyüklüğü ve medeni başlıkları altında incelenecektir.

1.1.3.1.Eğitim

Beşeri sermaye, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerin bir bileşenidir. Eğitim, beşeri sermayenin en önemli faktörlerinden biridir. Eğitim sisteminde üretilen işgücü özellikleri ile işgücü talebi arasındaki uyumsuzluk işsizliğe, dolayısıyla hareketliliğe neden

olmaktadır. Bu hareketlilik daha çok işyeri düzeyinde ve mesleki düzeyde olarak gerçekleşmektedir. Bazı durumlarda bireyler kariyerleri doğrultusunda işyeri ve coğrafi hareketlilik gerçekleştirmektedir. İşverenler tarafından yeterli eğitim seviyesi ve tecrübeye sahip bireyler daha çok tercih sebebidir (Marchante, Ortega ve Pagan, 2007: 301).

Eğitim ve işgücü hareketliliği arasındaki ilişki genel olarak incelendiğinde eğitim düzeyi ve hareketlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin işgücü piyasası hakkındaki bilgi düzeyleri ve yeni yerlere uyum sağlayabilme yetenekleri daha fazladır. Özellikle eğitilmiş bireylerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olabilmek için uzaklık faktörünü de göz ardı ederek göç ettikleri görülmektedir. Diğer yandan eğitim düzeyi düşük bireylerin ise işgücü piyasası bilgi düzeyleri daha düşük, hareketlilik sonrasında katlanmak zorunda kalacakları maliyet daha fazla ve coğrafi hareketlilik imkânları da daha sınırlı olmaktadır.

1.1.3.2. Ücret

Beşeri sermaye yatırımları olanlar bireyler aldıkları yatırımın karşılığı olarak daha yüksek ücret düzeylerine sahiptirler (Mincer ve Javanovic:1981: 27). Ancak bu bireylerin hareket yetenekleri daha fazla olmasına rağmen (Andrienko ve Guriev, 2004: 8-9), hareketlilikleri düşüktür (Mincer ve Javanovic: 1981: 26). Yüksek ücret düzeyleri işgücü hareketliliğini azaltıcı bir faktördür. Bireyler sahip oldukları yüksek ücretlerden vazgeçmek istemezler. Bu yüzden düşük ücretler yüksek ücretlerin aksine işgücü hareketliliği üzerinde daha çok ekilidir. Düşük gelir düzeyine sahip bireyler daha iyi ücretler için arayış içerisinde olmaktadır (Andrienko ve Guriev, 2004: 8-9).

1.1.3.3. İşsizlik

İşsizlik, özellikle bir yıldan daha uzun süren işsizlik, ekonomiler için çok boyutlu bir sorundur. Uzun süreli işsizlik bireylere, ailelerine ve topluluklara büyük maliyetler getirmektedir. İşsizlik, ağırlıklı olarak ekonomik büyüme ve işgücü piyasasının esnekliği gibi makroekonomik faktörleri yansıtan bir sonuçtur. İşgücü arzının ve işgücü talebinin uyumsuzlukları, ekonomilerdeki yapısal değişimler özellikle işsizliğin süresi ve düzeyi üzerinde etkili olmaktadır (Productivity Commission, 2014: 14-15).

İşsizlik sorunu bireylerde sadece ekonomik açıdan değil, sosyal ve psikolojik açıdan da sorunlar yaratan bir durumdur. Sosyal dışlanma, psikolojik sorunlar, maddi geçim sıkıntısı bireyleri hareketliliğe zorunlu kılmaktadır. Bu durumdaki bireyler işgücü hareketliliği maliyetlerini de göze alarak hareket etmektedirler.

İşsizlik sebebiyle artan işgücü hareketliliğinin olumsuz etkilerine karşı devletler tarafından bazı önlemler alınmaktadır. Bunların başında ise mevcut kaynakların, özellikle beşeri sermayenin daha verimli bir şekilde kullanılmasıyla ekonomik büyümenin artırılmasıdır. Devletler aynı zamanda, işgücü hareketlerini daha etkin hale getirmek için de çaba göstermektedirler. Ülkeler arası imzalanan ikili işgücü anlaşmaları ve bölgesel birliktelikler, işgücü hareketliliğini uluslararası boyuta taşıyarak hem alıcı hem de gönderici ülkeler için yararlı hale getirmektedir (David ve Marouani, 2013: 2).

1.1.3.4. Coğrafi Uzaklık

Hareketlilik tartışmalarında mesafe ve ekonomik fırsatlar önemli bir yer tutmaktadır. Coğrafi uzaklık ile işgücü hareketliliği arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığı tartışma konusudur. Eğer ekonomik fırsatlar işgücünü tatmin ediyorsa uzaklık ikinci planda kalmaktadır.

İşgücü hareketliliği bakımından bölgesel ve ulusal sınırlar önemlidir. Yakın bölgelere yapılan hareketlilik daha çok tercih sebebidir. Birbirine sınırı bulunan bölgeler veya ülkeler arası olan hareketlilik sınırı olamayan bölgelere oranla çok daha yoğundur. Uzaklık aynı zamanda işgücü hareketliliği maliyetlerini de artıran bir unsurdur. Bu yüzden çok mecbur kalınmayınca veya elde edilecek kazanç, hareketlilik maliyetlerini aşmadıkça uzak bölgeler tercih edilmemektedir.

Daha iyi meslek gruplarında çalışan bireyler, ikincil meslek gruplarının üyelerine oranla daha uzun mesafelerde işgücü hareketliliğine sahip ve hazırlıklıdır (Roche vd, 1973: 64).

1.1.3.5. Psikolojik Faktörler

İşgücü hareketliliğini kişilerin psikolojik özellikleriyle ilişkilendirmek mümkündür. Örneğin, başarı motivasyonu ile mesleki hareketlilik arasında pozitif bir ilişki olabileceği öne sürülmektedir. Başarı güdüsü, kişiliğin istikrarlı bir yönü ve bireysel farklılıkların

kaynağı olarak kabul edilir. Başarı motivasyonu işgücü hareketliliği sürecinin önemli motivasyon kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Roche vd, 1973: 64).

1.1.3.6. Yaş

Yaş, işgücü hareketliliğinde en önemli faktörlerden biridir. İşgücü hareketliliğinin en yoğun görüldüğü yaşlar 20-24 yaş aralığıdır. Bu yaş aralığından sonra hareketliliğin kademeli olarak düştüğü tespit edilmiştir. Bunun üç nedeni bulunmaktadır.

Birinci nedeni, işgücü hareketliliği, büyük potansiyeli ve yüksek risk alma kabiliyeti olan gençler arasında daha büyüktür. Herhangi bir beşeri sermaye yatırımından daha yüksek yatırım getirisi sağlayabilmektedir (Labour Economic Notes, 2016: 5).

İkinci nedeni, hareketlilik maliyetinin büyük bir kısmı psikolojiktir. Sosyal çevrenin kaybedilme korkusu, aile bağlarının zayıflama durumu ve örgütsel bağlılık bunlardan bazılarıdır. Çünkü gençlerde psikolojik kayıpları ortadan kaldırmak için yeterli zaman vardır. Üstelik genç yaştaki bireylerde sosyal ilişkiler yeterince gelişmemiş olarak değerlendirilmektedir (Labour Economic Notes, 2016: 5).

Üçüncü nedeni ise bireylerin uzun süredir çalıştıkları işlerinde kazandıkları tecrübenin onlara ücret artışı olarak yansımastır. Ücreti artan bir birey için işgücü hareketliliğinin çok bir önemi de bulunmamaktadır.

1.1.3.7. Aile Büyüklüğü ve Medeni Durum

İşgücü hareketliliğinde, bir bireyin medeni durumu hareketlilik kararına doğrudan etki etmektedir. Bekar çalışanlarda ve daha küçük ailelerde hareketlilik kararı, özellikle coğrafi hareketlilik kararı daha rahat bir şekilde alınabilmektedir. Alınan karar hareketliliğin ailenin bir bütün olarak yararına olup olmadığına dayanmaktadır. Bu durum hareketlilik kararlarının ailedeki tüm kişilere olumlu yansımaları gerektiğini göstermektedir.

Hareketlilik öncesi ve sonrası kazanımlar incelendiğinde aile bireyleri içerisinde işgücü hareketliliğinin muhtemel olumsuz sonuçlarından etkilenen taraf kadınlardır (Borjas, 2013: 321). Geniş ailelerde (anne, baba ve çocuklar dışındaki bireyler) yer alan aile büyükleri de hareketlilik kararına olumsuz etki etmektedir. Sonuç olarak, evli ve geniş ailelerdeki bireylerin işgücü hareketliliği sınırlı olmaktadır.

1.1.4. Uluslararası İşgücü Hareketliliği ve Ülkeler Üzerine Etkileri

Göç olayları tarihin her aşamasında görülen, kişilerin savaş, azınlık mübadelesi, ülkelerindeki siyasal ve sosyal olumsuzluklardan kaçma, seyahat ve macera arzusu gibi sebeplerle bir bölgeden diğer bölgeye hareketlerdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında bütün dünyada göç hareketleri artmıştır. Bu göç hareketlerine çoğunlukla ekonomik ve siyasi zorunluluklar neden olmuştur. Ancak siyasi zorunluluklar sebebiyle yapılan göç hareketleri işgücü hareketliliği kapsamında değerlendirilmemektedir. Bu hareketler savaş, azınlık mübadelesi ve bireylerin yaşadıkları ülkenin siyasi ortamına karşı durmaları sebebiyle olduğu için ekonomik bir amaç taşımamaktadır (Börtüçene, 1968: 1). Bu göç olayları içerisinde insanların iş bulmak veya daha iyi şartlarda çalışmak amacıyla yaptıkları göçler ise “işgücü hareketliliği”dir. Bu işgücü hareketleri ülke sınırları içerisinde aynı meslekte, işyeri değişimi veya coğrafi hareketlilik şeklinde olabildiği gibi iki ülke arasında da olabilmektedir. İki veya daha fazla ülke arasında olan işgücü hareketliliği “uluslararası işgücü hareketliliği” olarak tanımlanmaktadır (Işıklı, 1963: 75).

Uluslararası işgücü hareketliliği, artan küreselleşme, bölgesel birliktelikler, değişen ekonomik yapılar ve sürekli yaşanan ekonomik krizler, ülkelerin içerisinde bulunduğu siyasal ortamlar gibi sebeplerle yoğun olarak yaşanan bir hareketliliklerdir. Uluslararası işgücü hareketleri, bu faktörlerin yanı sıra, sınırların ve pazarların açılması, daha ucuz ulaşım ve artan uluslararası ilişkiler nedeniyle de artış göstermektedir (Peleg, 2011: 161).

Yoksul ülkelere zengin ülkelere işgücü akışı uluslararası ekonomik ilişkilerin önemli bir bileşeni olmuştur (Kar ve Marjit, 2004: 1). İşgücü hareketleri genelde az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere doğru olmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki düşük nüfus artışı ve bu ülkelerin ekonomik büyüme için işgücüne ihtiyaç duymaları, az gelişmiş ülkelerde de hızlı nüfus artışı ve ekonomik sorunlar bu oluşumu hızlandıran unsurlardandır. Gelişmiş ekonomiler olarak değerlendirilen Batı Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri işgücü sorununu Güney Avrupa ve Güney Amerika ülkelerinden gelen işgücü hareketliliği sayesinde çözmektedirler (Abraham, 1965: 77). Ülkeler arasındaki ekonomik gelişmişlik bu hareketlerin arkasındaki en büyük itici güç olsa da, politik şiddet, baskı ve doğal felaketler de etkili olabilmektedir (Kar ve Marjit, 2004: 1).

Uluslararası işgücü hareketliliği, uluslararası şirketler için küresel entegrasyonu desteklemek, işletmeleri yeni pazarlarda geliştirmek, dışarıdan gelen becerileri yerli çalışana aktarmak, işgücündeki yetenek eksikliklerini ortadan kaldırmak ve maliyetleri azaltmak gibi önemli katkılar sunmaktadır (Williams vd., 2004: 32).

Uluslararası işgücü hareketliliği ülkeler arasında uzun süreli olabileceği gibi özellikle sınır bölgelerinde gününbirlik de olabilmektedir. Ülkeler arasındaki ikili anlaşmalar bu durumu artırmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri-Meksika sınır bölgeleri ve İsveç-Norveç sınır bölgeleri bunun önemli bir örneğidir. Sınır bölgelerinde hareketliliğin çalışmanın dışında eğlence, alışveriş gibi diğer sebepleri de bulunmaktadır (Engdahl, 2013: 17).

Ülke sınırları arasında geçiş kolaylığı, işgücü piyasasını, göçmen işçi sayısı (daimi, geçici, kaydedilmiş, düzensiz); genel ekonomik faaliyet (yatırımlar, firma yer kararları, yolcu ve ticari ulaştırma, turizm), mal ve hizmet ticareti, işveren ve sendikaların pazarlık gücü, işgücü arasında rekabet bakımından etkileyebilmektedir. İşgücü piyasasındaki bu hareketliliğin etkilerini ölçmek bazı alanlar için nerdeyse imkansızdır (Engdahl, 2013: 32)

Birçok parametre küresel olarak değiştiğinden, sürdürülebilir büyüme, refah, istihdam ve sosyal güvenlik ancak esnek bir pazar ve hareketliliğin teşvik edilmesi yoluyla korunabilir. İşgücü hareketliliği, ekonomik kaynakların daha iyi kullanılmasını sağlar ve üretimi artırır. Ekonomik modellere göre, uluslararası işgücü hareketliliği bölgesel refahtaki farklılıklara güçlü tepki vermektedir. Gelir, işsizlik, yaşam maliyeti, kamu mallarının mevcudiyeti ve diğer kamu transferler harcamaları bu farklılıklara neden olmaktadır. Bu durumun aksine, taşınma maliyetleri, taşınma veya yeni bir iş bulma sürecinde meydana gelen gelir kaybı, mevcut sosyal ağların kaybedilmesi ve psikolojik maliyetler gibi ortaya çıkan durumlar ise uluslararası işgücü hareketliliğini kısıtlayabilmektedir. Bireyler kazançları maliyetlerini aştığı sürece hareketli olmaya yatkındırlar (Zimmermann, 2009: 9).

Uluslararası işgücü hareketliliğinde özellikle alıcı ülkeler için işgücü hareketliliği uluslararası anlaşmalarla düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler birçok durumda vasıf düzeyi yüksek işçilere kolaylık sağlarken, vasıfsız işçilerin hareketlerini kısıtlayıcı yöndedir (Alonso, 2015: 1).

Ekonomik açıdan coğrafi hareketlilik, bireylerin başarılı işgücü piyasası entegrasyonu için bir ön koşul olarak sıklıkla ortaya konmaktadır. Bireysel olarak kariyer imkanlarını, verimliliği artırması daha yüksek bir motivasyon ve iş tatminine yol açmaktadır. Bireylerin iş fırsatını artırması ve hareketlilik sonrası daha iyi bir ücret ve refahın artması da verdiği katkılardandır. Ayrıca, işsizliğin neden olduğu sosyal dışlamayı da engellemektedir. Coğrafi hareketlilik göç veren bölgeler için de işsizliği azaltan faktörlerden biridir (Fasang, Geerdes ve Schömann, 2006: 22). Coğrafi işgücü hareketliliğinin olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Mevcut sosyal ağların kaybı, göç maliyetleri, yeni bölgeye ve işe uyum sorunları başlıca karşılan sorunlardır. Çalışan eşlerin kariyerlerini koordine etme zorluğu da tüm hane halkı üyelerinin iş hayatı dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca sosyal ağların kaybı, ailedeki yaşlı bireylerin veya çocukların bakımı gibi daha önce daha geniş aile veya sosyal ağ içinde organize edilen belirli hizmetlerin satın alınmasına yol açabilir. Bu durum da hareketlilik maliyetlerini artıracaktır (Fasang, Geerdes ve Schömann, 2006: 22).

İşgücü hareketliliği hem hedef hem de alıcı ülkeler üzerinde olumlu-olumsuz birçok etkiye sahiptir. Hedef ülkeler üzerinde nitelikli işgücün ülkeye girmesi, ekonomik büyümeye katkısı, işgücü arz ve talebinde dengenin sağlanabilmesi, ekonomik istikrarın devamlılığı gibi olumlu katkıları olurken gönderici ülkeler için işsizliğin azalması, işgücünün gittiği ülkeden donanımlı olarak geri dönmesi, ülkeye döviz girdisi sağlanması gibi olumlu etkileri olabilmektedir.

İşgücü hareketliliği alıcı ülkeler için kontrolsüz bir göç durumunda alt yapıların yetersiz kalabilmesi, ucuz işgücü olarak görüldükleri için ülkedeki ücret oranlarını aşağı çekmesi, sosyal damping, kamu düzeni bozması ve halk sağlığını tehlikeye düşürmesi gibi sorunlara yol açabilmektedir. Gönderici ülkeler için en önemli olumsuz etki nitelikli ve eğitimli işgücünün kaybıdır.

1.1.4.1. İşgücü Hareketliliğinin Alıcı Ülkeler Üzerindeki Etkileri

İşgücü hareketliliği alıcı ülkelerin ekonomilerine ve refah sistemlerine önemli katkılar sağlamaktadır. Yerli işgücünün hızla yaşlanması ve düşük doğum hızları bu ülkelere işgücü girişi olmadan ekonomik faaliyetlerin gerçekleşmesini engellemektedir. Özellikle İngiltere ve Almanya gibi nüfusu yaşlanan ülkeler için genç göçmen işgücünün varlığı önemlidir. Eurostat verilerine göre 2020 yılında Avrupa Birliği genelinde 65 yaş ve üstü

nüfus oranı % 20.6, Almanya'da % 21.8, Fransa % 20.4 ve İtalya % 23.2 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılı verilerine göre 65 yaş üstü nüfusta artış olduğu görülmektedir (Population age structure, ec.europa.eu/eurostat, 29.02.2022). İşgücü hareketliliği, nitelikli işgücü kıtlığına çözüm olmasının yanı sıra, nispeten daha az nitelik gerektiren ve yerli nüfus tarafından tercih edilmeyen "tarım, ormancılık ve balıkçılık işleri", "madencilik, inşaat, üretim ve taşımacılık işleri", "kişisel hizmetler" ve "inşaat ve yapı işleri" gibi işlerde de işgücü ihtiyacının karşılanması için önemlidir (EU Labour Mobility Report, 2018: 95).

Göçmen işçilerin aile üyeleri, işgücü hareketliliğinde etkin olan ABD ve Avrupa Birliği'nde hareketliliğe katılan kişilerle birlikte bulunabilirler. Göçmen işçilerle gelen aile üyeleri, ev sahibi üye ülke vatandaşları ile aynı şartlarda eğitim alma hakkına sahiptir. Bu durum göç alan ülkelerin beyin göçünü fırsata çevirme imkânı sunmaktadır (European Commission (2010) final, 2010: 15).

İşgücü hareketliliği, serbest dolaşımın yaygın olduğu Avrupa Birliği'nde AB vatandaşları için iş olanakları, ek gelir ve/veya deneyim sağlarken, şirketlere uzmanlaşmış bir işgücü sağlamaktadır (EU Labour Mobility Report 2016).

Alıcı ülkelerde işgücü hareketliliğinin özellikle işgücü piyasaları üzerinde olumlu olduğu kadar olumsuz etkileri de bulunmaktadır. En önemli olumsuz etkilerinden biri de yabancı işçilerin genellikle ucuz işgücü olarak görüldükleri için ücretleri aşağı çekme tehlikesi yaratmasıdır. İşverenlerin düşük ücretler nedeniyle yabancı işçileri tercih etmeleri yerli işçilerin işsiz kalmasına ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olabilmektedir.

Din, dil, kültür bakımından uyum sorunu yaşayan yabancı işçiler sosyal dışlanma yaşayabilmektedir. Eğitim, sağlık gibi önemli hizmetlerden tam anlamıyla yararlanamayan yabancı işgücü, alıcı ülkeye katkı vermekten ziyade zarar verici konuma gelebilmektedir. Alıcı ülkelerdeki yabancı karşıtlığı, siyasilerin olumsuz bakış açıları yabancı işgücüne karşı şiddet olaylarına neden olabilmektedir. İş güvencesi olmayan ve krizlerden en çok etkilenme potansiyeline sahip inşaat, turizm gibi sektörlerde istihdam edilen yabancı işçiler, ekonomik krizlerden en çok etkilenen gruplardandır (IOE, 2009). Ekonomik krizlerde işsiz kalan yabancı işçiler ya ülkelerine geri dönme ya da başka ülkelere gitme eğiliminde olmanın yanı sıra o ülkede kalıp sosyo-ekonomik ve kamu düzenini bozucu sorunlara yol açabilmektedirler. Alıcı ülkelere yönelik diğer ülkelerden

gelen büyük göçler eğitim, sağlık gibi kamu hizmetlerinde sıkıntılara yol açabilmektedir. Ayrıca bu bölgelerde konut talebi konut arzından fazla olursa konut fiyatlarındaki ve kiralardaki artışlar sorun olabilmektedir. Bu yüzden politika yapıcılarının ilerleyen yılları da kapsayacak şekilde hareket etmeleri gerekmektedir.

1.1.4.2. İşgücü Hareketliliğinin Gönderici Ülkeler Üzerindeki Etkileri

Gönderici ülkelerden diğer ülkelere yönelik işgücü hareketliliğinin temel nedeni ekonomik sorunlardır. Yüksek işsizlik oranları işgücü hareketliliğinin en önemli itici gücüdür. İşgücü hareketliliği de yüksek işsizlik rakamlarına sahip gönderici ülkeler için işsizlikle mücadelede çözüm olarak görülmekte, birçok ülkede işgücü hareketliliği teşvik edilmektedir.

Yurt dışına giden işgücü, geri döndüğünde edindiği nitelikler ve tecrübe ile ülkelerindeki ekonomik sisteme katkı verebilmektedirler. Ayrıca bu işçiler yurtdışında bulundukları sürede ülkeye döviz girdisi de sağlayabilmektedirler. Yurt dışına giden işgücü, gönderici ülkelerin dış politikalarının oluşumunda etkili olabilmektedir. Gönderici ülkelerin temsilcisi, görünen yüzü konumundadırlar (Yaprak, 2013: 868-869).

Genç nüfus hareketliliği, ülkede genç nüfusun azalması ve bağımlı yaşlı nüfusun artması anlamına gelmektedir. Bu durumun gönderici ülkelerde ilerleyen yıllarda sosyal güvenlik sistemlerinde sorunlara yol açması muhtemeldir. İşgücü hareketliliğinde gönderici ülkeler için en önemli sorun nitelikli işgücünün kaybıdır.

1.2. Düzgün İş Kavramı, Bileşenleri ve Boyutları

İşgücü için istihdam ediliyor olmak her zaman tek başına yeterli olmamaktadır. Yeterli ücret, sosyal koruma, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma barışı, kariyer imkanları gibi bir çok faktör çalışma hayatının vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Bu özelliklere sahip işler her zaman en çok tercih edilen işler olmuşlardır.

1.2.1. Düzgün İş Kavramı

18. yüzyılda teknolojik gelişmelerin etkisiyle geleneksel üretim şekli değişime uğramış makineleşme ile kitlesel üretim ortaya çıkmıştır. Bu tarz üretim modeli özellikle İngiltere’de tekstil sektöründe yaşanmış ve yaygınlaşmıştır. Coğrafi keşiflerin etkisiyle yeni pazarların bulunması ile üretimi artırma ihtiyacı işgücüne olan talebi artırmıştır.

Büyük fabrikalar ile rekabet edemeyen küçük atölyeler kapanmış ve kırsal alanlardan kentlere yoğun göçler gerçekleşmiştir. Artık kendi hesabına çalışan kişiler bu fabrikalarda çalışmaya başlamışlar ve işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Ancak üretim sonucu meydana gelen zenginlik işçilere yansımamıştır. Özellikle işgücü arzının fazla olması ve ülkeler arası rekabet, işgücünün önemini ve değerini azaltmıştır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığı, sefalet ücretlerinin uygulandığı, uzun çalışma saatlerinin bulunduğu, ağır işlerde çocuk ve kadınların çalıştırıldığı bir çalışma ortamı Sanayi Devriminin başlangıç döneminin özelliklerindendir.

Çalışma ortamının bu şekilde yürütümünün mümkün olmayacağı, dünya barışının ancak sosyal adalet sağlanarak kalıcı hale geleceği iddiasıyla 1919 yılında Milletler Cemiyeti'ne bağlı bir kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. Kuruluş amacı, sosyal adaletin sağlanması ve çalışma ortamının standartlarının yükseltilmesidir. İşçi, işveren ve devlet olmak üzere üçlü bir yapıya sahiptir. Uluslararası Çalışma Örgütü 1939 yılında Milletler Cemiyeti'nin dağılması ile bir süre daha faaliyetlerine devam etmiştir. 1944 yılında Birleşmiş Milletler'in kurulması ile Uluslararası Çalışma Örgütü Birleşmiş Milletler'e bağlı bir uzmanlık kuruluşu olarak çalışmalarına devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu günden bu yana 8'i zorunlu olmak üzere 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı yayınlamıştır (Selek Öz, 2013: 153).

21. yüzyılda küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle artık bir işe sahip olmak temel bir yaşam standardı sağlamak için yeterli değildir. İstihdam koşulları değişmiş ücret, iş güvencesi ve kariyer beklentileri gibi yeni çalışma koşulları ortaya çıkmıştır (Burchell vd., 2004: 462). Tüm bu değişikliklere uyum sağlamak ve çalışma standartlarını yeniden belirli bir seviyeye yükseltmek amacıyla 1999 yılında ILO'nun 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda "Düzgün İş" kavramı ortaya atılmıştır. Düzgün iş, sosyal diyalog ortamının bulunduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın bulunmadığı, sosyal güvenlik imkânlarına ve adil ücret politikalarına sahip işler olarak tanımlanmıştır (ILO, 1999: 3). Literatürde "insana yakışır iş" şeklinde de ifade edilen bu olgu, temel hakların sağlanmasının yanı sıra yeterli sosyal koruma ve gelir sağlayabilen üretken işler olarak da tanımlanmaktadır (ILO, 1999: 13). Kadın erkek eşitliği, saygınlık, güvenlik, özgürlük olarak da ifade edilmektedir (Anker vd. 2003: 15; Bescond vd. 2003: 179; Ghai, 2003: 113)

2008 yılında ILO tarafından yayınlanan “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi’nde” düzgün iş kavramı daha ayrıntılı ele alınmıştır. Bu bildirgede düzgün iş, sosyal koruma, işgücünün korunmasıyla ilgili önlemleri sürdürülebilir şekilde ulusal koşullara uyarlamak ve geliştirmek, istihdamı ve üçlü yapıyı güçlendirmek, sosyal diyalogu sağlamak, çalışma yaşamındaki temel haklara saygı duymak, uygulamak ve bu hakları geliştirmek olarak tanımlanmaktadır (Şen, 2009: 411-412).

Her ülkenin kendi sosyal hedefleri ve kurumları vardır, ancak küresel alanda her ülke için geçerli büyük hedefler de vardır. Bu hedefler, herkes için istihdama erişim, iş ve gelir güvencesi, baskı ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü, işyerindeki temel haklara saygı ve bu hedeflerin belirlendiği ve gerçekleştirildiği sosyal diyalog sürecidir. Bu hedeflerin hepsi düzgün işin unsurlarıdır (Rodgers, 2007: 7).

ILO, düzgün iş tanımıyla bütün hedeflerini bu kavram altında toplamıştır. Düzgün iş, daha çok iş yaratmak, mevcut işlerin niteliklerini artırmak, çalışma haklarını ve sosyal güvenliği belirlenmek, hükümet-işçi-işveren arasındaki ilişkiyi güçlendirmek, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, her alanda ayrımcılığı ortadan kaldırmak, zoraki çalışmayı yasaklamak gibi ekonomik faaliyetlerin bulunduğu her yeri kapsamaktadır (Şimşek, 2019: 12).

Nerede çalıştıklarına bakılmaksızın tüm çalışanlar için düzgün işlerin gerçekleştirilmesi geniş bir strateji gerektirmektedir. Bu strateji, çalışma yaşamında temel ilke ve hakları gerçekleştirmek, daha iyi istihdam ve gelir fırsatları yaratmak, sosyal korumayı genişletmek ve sosyal diyalogu geliştirmektir. Düzgün işin bu boyutları birbiriyle bağlantılıdır ve birbirlerini desteklemektedir. Düzgün iş, aynı zamanda yoksulluğun azaltılması için de bir yöntemdir (ILO, 2006: 11).

1.2.2. Düzgün İş Bileşenleri

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre düzgün iş bileşenleri göreceli olarak ülkeden ülkeye değişse bile her yerde tüm çalışanlar için “özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru” gibi evrensel kavramlardan oluşmaktadır. Düzgün iş, “istihdam fırsatları”, “yeterli kazanç ve verimli çalışma”, “uygun çalışma saatleri”, “iş, aile ve kişisel yaşam uyumu”, “kaldırılması gereken işler”, “iş istikrarı ve güvenliği”, “istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele”, “güvenli çalışma ortamı”, “sosyal güvenlik”, “sosyal diyalog, işveren ve işçi

temsilciliği”, “ekonomik ve sosyal bağlamda düzgün iş” olmak üzere 11 bileşenden oluşmaktadır.

1.2.2.1. İstihdam Fırsatları

İstihdam, kalkınmanın itici temel güçlerinden biridir. İstihdam edilebilirlik ise, bireysel düzeyde iyi bir işe ve iyi bir gelire sahip olmak, birey kimliğini şekillendirmek, fiziksel ve psikolojik sağlığı korumak için önemli bir araçtır (European Commission, 2018: 7). Düzgün iş kavramı, iş arayan ve çalışma iradesine sahip herkes için istihdam fırsatlarının varlığını vurgulamaktadır (Anker vd., 2002: 9).

İstihdam fırsatları 11 alt başlıktan oluşmaktadır. Bunlar (ILO, 2013: 27- 28):

- İstihdama katılım oranı
- İşsizlik oranı
- Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranı (NEET)
- Kayıt dışı istihdam
- İşgücüne katılım oranı
- Genç işsizlik oranı
- Eğitim seviyesine göre işsizlik
- İşteki duruma göre istihdam
- Kendi hesabına çalışanların oranı ve aile içi çalışmaların toplam istihdama katkısı
- Ücretli istihdamın tarım dışı istihdamdaki oranı
- İşgücü eksikliği

İstihdam fırsatları bileşeni içerisinde yer alan 11 maddenin her biri ülkedeki istihdamın yapısı üzerinde doğrudan etkili faktörlerdir. Özellikle işsizlik oranları ülkenin istihdam yapısı üzerinde belirleyicidir.

1.2.2.2. Kaldırılması Gereken İşler

1998 yılında ILO tarafından yayınlanan Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi’nde zorla çalışma ve çocuk işçiliği kabul edilemez işler olarak belirtilmiştir (Anker vd., 2002: 17).

Zorla çalışma veya çalıştırma düzgün iş standartları açısından önemli bir göstergedir. 1930 yılında ILO tarafından yayınlanan 29’nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi’ne göre

zorla çalışma “kamu yararı ve istisnai koşullar dışında bir ceza tehdidi altında bir kişinin gönüllü olarak sunmadığı iş veya hizmet” olarak tanımlanmıştır.

Çocuk işçiliği, yaşları ya da işlerin niteliği nedeniyle çocuklar için yasaklanmış olan iş anlamına gelmektedir. Tarihsel süreç içerisinde çocuklar neredeyse tüm toplumlarda çalıştırılmışlardır. Özellikle Sanayi Devrimi’nin başladığı yıllarda önemli bir işgücü kaynağı olarak görülmüşler ve fabrika, maden gibi alanlarda çok ağır koşullarda istihdam edilmişlerdir. Çocuk işçiliğiyle mücadele 19. yüzyılın başlarından itibaren devam etmektedir. 1999 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansı’nda 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi’ni pekiştirecek olan 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi kabul edilmiştir (ILO, 2019).

ILO’nun 2013 yılındaki raporunda zorla çalışma ve çocuk işçiliği, ölçümleri kolaylaştırmak adına alt boyutlara ayrılmıştır. Bunlar, çocuk işçi oranı, tehlikeli işlerde çocuk işçi oranı, tehlikeli işler dışında en kötü çocuk işçiliği oranı, zorla çalışma oranı ve geri dönen göçmen işçilerde zorla çalışma oranıdır (ILO, 2013: 112)

1.2.2.3. Yeterli Kazanç ve Verimli Çalışma

Birçok insan için, işin en önemli özelliği ücrettir ve ILO Anayasası’nın girişinde “yeterli yaşam ücreti” ilkesinden bahsedilmektedir. Yeterli ücret düzgün iş yaklaşımının dinamik yönünü oluşturmaktadır (Anker vd., 2002: 22).

Düzgün iş kavramında iş verimli olmalı ve çalışanlara yeterli kazanç sağlamalıdır. 1944 Philadelphia Bildirgesi’ne göre de ILO’nun amaçlarından biri, çalışma saatleri ve çalışmayla ilgili diğer alanlarda gerçekleşen ilerlemelerin sonuçlarından tüm çalışanların adil bir şekilde yararlanmasıdır. Bu amaç da çalışan ve korunmaya ihtiyaç duyan kişilere minimum yaşam standardını sağlayabilecekleri ücret verilmesi ile gerçekleşebilecek bir durumdur.

ILO bu bileşeni, çalışan yoksulluğu, düşük ücret oranıyla çalışanlar, seçilmiş mesleklerde ortalama saatlik kazanç, gerçek kazanç ortalaması, asgari ücretin ortalama kazanç oranı, imalat ücret indeksi, son aldığı eğitim alanına göre çalışanlar alt boyutlarıyla değerlendirmektedir (ILO, 2013: 65-66).

1.2.2.4. Uygun Çalışma Saatleri

Uzun ve atipik çalışma saatleri, fiziksel sağlığı olumsuz etkilemesinin yanı sıra zihinsel sağlığı da olumsuz etkilemekte ve iş-aile yaşamı dengesini bozmaktadır. Bireylerin uzun çalışma saatleri yetersiz gelirin, kısa çalışma saatleri ise yetersiz istihdamın bir göstergesidir. ILO'nun düzgün iş arayışındaki önemli adımlardan biri uygun çalışma saatlerinin varlığıdır. Çalışma saatleri ILO tarafından yayınlanan ilk sözleşme olan Çalışma Saatleri (sanayi) Sözleşmesi'nde ele alınmıştır. Bu sözleşmeye göre, sanayide çalışma saatleri günlük 8 haftalık 48 saat olarak ifade edilmiştir (Anker vd., 2002: 29).

Çalışma saatleri, çalışanların var olan çalışma saatleri ile tercih edebilecekleri uygun çalışma saatleri arasındaki farklılıkları azaltmak, aynı zamanda işletmelerin rekabet edilebilirliğini korumak ve artırmak için birçok düzeyde ele alınması gereken bir durumdur (Messenger vd., 2004). Uygun olmayan çalışma saatleri kavramı içerisinde uzun süre çalışan işçiler, yarı zamanlı çalışan ve gelirlerini artırmak için daha çok çalışmayı tercih eden işçiler ve asıl kaygıları çalışma saatlerinin fazlalığı olmayıp gece, tatil günlerinde ve düzensiz zaman aralıklarında çalışan işçiler ele alınmaktadır (ILO, 2007: 1).

Uygun çalışma saatleri beş istatistiksel göstergede ele alınmaktadır. Bunlar; aşırı çalışma saatleri (haftalık 48 saatten uzun), haftalık ortalama çalışma saati, çalışan kişi başına yıllık ortalama çalışma süresi, zamana bağlı eksik istihdam oranı, ücretli yıllık izin süreleridir (ILO, 2013: 91).

1.2.2.5. İstikrar ve İş Güvencesi

İş güvencesi, temelde çalışanların haklı bir neden olmaksızın, işverenler tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesine sınırlama getiren ve engelleyen, iş sözleşmelerinin işçi açısından olumsuz yönlerini ortadan kaldıran ve süreklilik kazandıran koruyucu düzenlemelerdir (Demir, 1999: 30-31; Ünsal, 1992: 20-21).

İş kaybı ekonomik kaybın ötesinde maliyetler ortaya çıkarmaktadır. İş değişikliği, beşeri sermaye birikimini bozmaktadır. Emeklilik maaşları başta olmak üzere sosyal yardımlara erişimde sorunlara yol açmakta, bireylerin aile yaşamı üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır. İş kaybı tehdidi, çalışanlar üzerinde önemeli bir stres kaynağıdır. Bu durum yüksek işsizlik oranlarının olduğu sektörlerde çalışanlarda daha da yoğun

hissedilmektedir (Anker, 2002: 34). Tüm bu sonuçlar göstermektedir ki iş istikrarı ve güvencesi düzgün işin uygulanabilmesi için hayati derecede önemlidir. ILO'da bu alanda 1982 yılında 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'ni yayınlamıştır.

İstikrar ve iş güvencesi düzgün iş içerisinde 4 alt başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlar güvencesiz istihdam oranı, kıdem süresi, geçici işçi oranı (ödünç işçi), geçici işçilerin kazançlarıdır (ILO, 2013: 127).

1.2.2.6. İş, Aile ve Kişisel Yaşam Dengesi

Düzgün işin şartlarından biri çalışanların iş, aile ve kişisel yaşam dengesini sağlayabilmesidir. İş sorumlulukları ve aile sorumlulukları birbirine rakip olabildikleri için bunu sağlamak özel bir çaba ve düzen gerektirmektedir. Bu kapsamda ILO 1981 yılında 165 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler İçin Öneri Sözleşmesi'ni yayınlamıştır. Bu sözleşmede ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanların iş piyasasına girişlerinde kolaylık sağlanması, çalışma şartlarının ailevi sorumlulukların önüne geçmeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Aile sorumlulukları, iş akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır. ILO 2000 yılında da 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi'ni yayınlamıştır.

ILO tarafından bu bileşen altında kullanılan alt değerler, doğum izni (izin haftaları ve yardım oranları dahil) ve ebeveynlik iznidir (ILO, 2013: 106).

1.2.2.7. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele

İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele her insan için önemli bir beklentidir. Bu durum, istihdamda fırsat eşitliği ve eşit değerdeki işler için eşit ücret olarak ifade edilmektedir.

İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek, düzgün iş gündeminin temel unsurlarından biridir. ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi'ne göre cinsiyet eşitliği sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması düzgün işin stratejik amaçlarından biridir. Bu amaç, aynı zamanda Milenyum Kalkınma Hedefleri'yle de yakından ilişkilidir.

ILO 1951 yılında 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve 1958 yılında 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi'ni yayınlamıştır. 111 sayılı sözleşme “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş gibi istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini veya tabi olunacak

muamele eşitliğini yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü aykırı durumu ortadan kaldırmayı” kapsam içerisine almaktadır. Bu durum yaş, engellilik, hastalık ve benzeri nedenlerle daha da kapsamlı değerlendirilebilmektedir.

Cinsiyete göre mesleki ayrımcılık, üst ve orta kademe istihdamda kadın çalışanların oranı, cinsiyet ücret farkı, tarım dışı sektörde kadınların ücretli istihdam içindeki payı bu bileşen altında değerlendirilen alt göstergelerdir (ILO, 2013: 141).

1.2.2.8. Güvenli Çalışma Koşulları

İş sağlığı ve güvenliği, işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkabilecek tehlike veya zarar verici koşullardan çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü korumaya yönelik uygulamalardır. ILO bu alanda 1981 yılında 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi başta olmak üzere dolaylı veya doğrudan ilgili birçok sözleşme yayınlamıştır.

ILO düzgün iş kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini 4 alt göstergede ele almaktadır. Bunlar ölümcül kazalar, ölümcül olmayan kazalar, mesleki yaralanma sıklık oranı, iş kazası başına kaybedilen süre şeklindedir (ILO, 2013: 154).

1.2.2.9. Sosyal Koruma

Yeterli sosyal koruma, dünya çapında düzgün işlerin tamamlayıcı bir özelliğidir ve ILO Anayasası tarafından kabul edilmiş bir durumdur. Yaşamsal risklerinden korunma ihtiyacı tüm ülkeler tarafından hissedilse de, risklere maruz kalma, mevcut korunma türü ve düzeyi toplumlar arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Çoğu ülke, yoksulluk karşı olduğu kadar, yaşam koşullarına (hastalık, yaşlılık, işsizlik ve engellilik gibi) karşı da bazı sosyal koruma biçimleri getirmiştir.

Sosyal korunma ihtiyacı, 2001 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen Sosyal Güvenlik Kararı’nda temel bir insan hakkı ve sosyal bütünlüğü, insan onurunu ve sosyal adaleti geliştirmenin bir yolu olarak tanımlamaktadır (Anker, 2002: 52-53).

Sosyal koruma, ILO tarafından 4 alt başlıkta değerlendirilmektedir. Bunlar; yaşlılık aylığından yararlanan yasal emeklilik yaşının üzerindeki (65 yaş ve üstü) nüfusun oranı, kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi), bireyin kendi gelirinden finanse

edilmeyen sağlık harcamaları ve emeklilik sistemine katkıda bulunan aktif nüfusun oranıdır.

1.2.2.10. Sosyal Diyalog, İşçi ve İşveren İlişkileri

Düzgün işin en önemli boyutlarından birisi de çalışanların çalışma yaşamıyla ilgili konularda kendilerini ifade edebilmeleri ve karar alma süreçlerine katılabilmeleridir. Bu, toplu olarak seçilen temsilciler aracılığıyla yönlendirilebilir veya işçi ile işveren arasında doğrudan etkileşimi içerebilir. İşçilerin, işveren ile müzakerelerde çıkarlarını toplu olarak savunmak için serbestçe örgütlenebilmeleri, işyerinde demokrasinin ve sosyal diyalogun etkinliğinin önemli bir unsurudur. Daha genel anlamda, sosyal diyalog, hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler arasında ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili ortak çıkarlar hakkında müzakere, istişare veya bilgi alışverişıdır (Anker, 2002: 55).

Sosyal diyalog ILO'nun özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında kadın ve erkeklere yönelik iyi ve üretken işler elde etme fırsatlarını geliştirme hedefine ulaşmasında kilit bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda ILO tarafından 1948 yılında 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 yılında 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1976 yılında 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi yayınlamıştır.

Sosyal diyalog göstergeleri düzgün işin ilerlemesini ölçmede önemli bir unsurdur. Bu kapsamda sendikalaşma oranı, işveren organizasyon oranı, toplu pazarlık kapsama oranı, grevler ve lokavtlar nedeniyle çalışılmayan günler olarak 4 başlıkta değerlendirilmektedir (ILO, 2013: 190).

1.2.2.11. Ekonomik ve Sosyal Bağlamda Düzgün İş

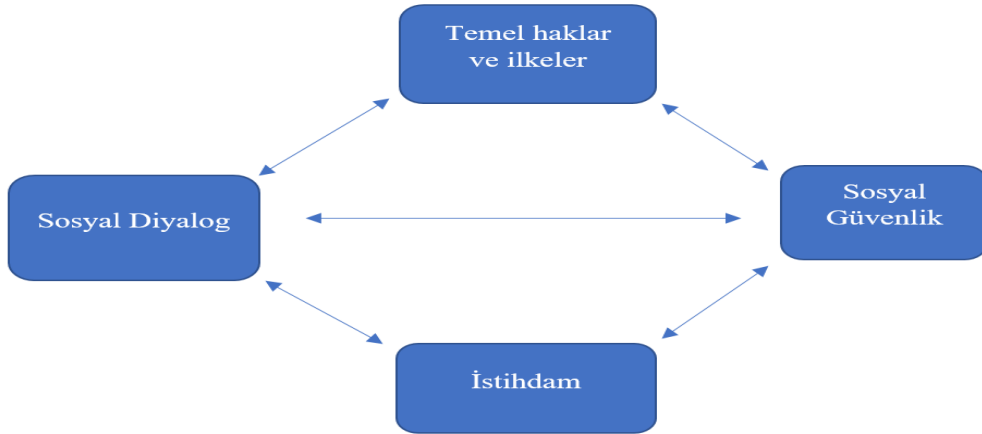
Sosyo-ekonomik yapı, düzgün işin gelişimi ve sürdürülebilirliği üzerinde etkilidir. Düzgün iş için ekonomik ve sosyal bağlam, düzgün iş göstergelerini ulusal bağlamda analiz etmek için gerekli bir unsurdur. Ekonomik ve sosyal bağlam, okulda olmayan çocuklar (yaşa göre yüzdesi), HIV pozitif olan çalışma çağındaki nüfusun tahmini yüzdesi, işgücü verimliliği, gelir eşitsizliği, enflasyon oranı (TÜFE), ekonomik faaliyet koluna göre istihdam, yetişkin nüfusun eğitimi durumu (yetişkin okuryazarlık oranı, yetişkin ortaokul mezuniyet oranı), brüt katma değerde işgücü payı olmak üzere 8 alt gösterge ile değerlendirilmektedir (ILO, 2013: 206).

1.2.3. Düzgün İş Kavramının Boyutları

Yıllar içerisinde düzgün iş kavramının tanım ve kapsamında gelişmeler olmuştur. 2008 yılında yayınlanan Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'yle düzgün işin sağlanabilmesi için 4 hedef belirlenmiştir. Bu hedefler (Loken vd., 2008: 17):

- 1.İstihdamın geliştirilmesi ve sürdürülebilir ekonomik yapı oluşturmak
- 2.Sosyal güvenlik ve işgücünün korunması koşullarını ulusal şartlara uygun ve sürdürülebilir şekilde geliştirmek, sosyal koruma tedbirlerini geliştirmek ve artırmak
- 3.Üçlü yapıyı ve sosyal diyalog mekanizmasını güçlendirmek
- 4.Çalışma yaşamında temel haklara ve ilkelere saygı göstermek ve geliştirmek

Düzgün iş'te 11 bileşene ve bu 4 hedefe bağlı kalınarak 4 boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar; temel haklar ve ilkeler, istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogdur (ILO, 1999; Sengenberger, 2001: 39-40; Ghai, 2003: 2). Düzgün iş kavramını oluşturan 4 temel boyut birbiri ile ilişki içerisindedir. Herhangi bir boyuttaki olumlu veya olumsuz bir durum diğer boyutlar üzerinde de olumlu-olumsuz etkiye neden olabilmektedir (Işığışık, 2005: 23). Ghai (2006: 23) bu durumu aşağıdaki grafikte açıklamıştır.



Şekil 2: Düzgün İş Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi

Kaynak: (Ghai, 2006: 23)

1.2.3.1. Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Boyutu

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler, düzgün işin tüm bileşenleri için gerekli olan etik ve hukuksal çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu ilkenin amacı, tüm çalışanlar için eşitlik,

onur, çalışma özgürlüğü, yeterli ücret, yönetime katılım ve temsiliyetin sağlanmasıdır. Çalışma hakları, derin felsefi, teolojik ve hukuki köklere sahip insan hakları gündeminin önemli bir parçası olma özelliğine sahiptir (Ghai, 2005: 4).

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler boyutunda örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin olarak tanınması, grev hakkı, istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde kaldırılması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması konuları öne çıkmaktadır (ILO, 2003: 4-6).

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler evrensel, devredilemez ve bölünemez insan haklarıdır. Aynı zamanda düzgün iş ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için gerekli koşulları sağlamaktadır (ILO, 2017: 5). Düzgün işin dört stratejik hedefinin gerçekleştirilebilmesi için temel haklar ve ilkelere saygı göstermek, bunları teşvik etmek ve yerine getirmek, örgütlenme özgürlüğü ve etkin toplu pazarlık hakkının tanınması önemlidir (ILO, 2008: 11).

1.2.3.2. İstihdam Boyutu

Düzgün iş koşullarının sağlanabilmesi, öncelikle iş arayan herkes için yeterli istihdam olanaklarının bulunmasına bağlıdır. Düzgün iş paradigmasındaki istihdam, sadece ücretli işleri değil, aynı zamanda serbest meslek, ücretsiz istihdam ve evden çalışmayı da kapsamaktadır. Ancak istihdamda olmak bireylerin refahı için tek başına yeterli değildir. Çalışılan işin kazancının, çalışanlar ve onların aile üyelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret düzeyinde (nakit veya aynı) olması gerekmektedir. İş, özgürce seçilebilmeli ve kadınlar, göçmenler veya azınlıklar gibi herhangi bir işçi kategorisine karşı ayrımcılık yapılmamalıdır. Çalışanlar kazalara, sağlıksız, tehlikeli çalışma koşullarına ve aşırı uzun çalışma saatlerine karşı korunmalıdır. Çalışanların çıkarlarını korumak için toplu pazarlık süreci olmalıdır. İşle ilgili konularda işveren ve hükümet temsilcileriyle görüşmeler yapmak için bağımsız dernekler kurma ve bunlara katılım özgürlüğü bulunmalıdır. Sosyal güvenlik en az asgari düzeyde de olsa sağlanmalıdır (Ghai, 2005: 5). Yukarıdaki koşulları karşılayan iş, çalışanlar için saygınlık, memnuniyet ve tatmin kaynağıdır. Aynı şekilde işler için beceri geliştirme, teknolojik ilerleme ve ekonomik büyüme için elverişli bir temel sağlamaktadır. Bu belirtilen durumlar aynı zamanda uyumlu çalışma ilişkileri, siyasi istikrar ve demokrasinin güçlendirilmesine de katkıda bulunmaktadır (Ghai, 2005: 6). İstihdamın boyutu içerisinde yer alan kavramların

bazıları çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog boyutları altında daha ayrıntılı tartışılmaktadır.

Ülkeler çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları korumak için gerekli olan önlemleri almak zorundadır. Çalışmak isteyen herkes kendi yeteneklerine ve deneyimlerine uygun iş bulmak hakkına sahiptir. Ancak, ülkenin işgücü piyasasının durumu sadece çalışmak isteyenleri değil mevcut bir işe sahip olduğunda o işi koruyabilmeyi de etkilemektedir (Palaz, 2005: 483). Düzgün işin istihdam boyutunda işsizlik oranı, işgücüne katılım, ücretli çalışanların istihdama katılımı ve çalışma koşulları göstergeleri kullanılmaktadır (Selek Öz ve Bulut, 2014: 103).

1.2.3.3. Sosyal Güvenlik Boyutu

ILO, sosyal güvenliği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesine atıf yaparak insani bir hak olarak değerlendirmektedir. ILO'ya göre sosyal güvenlik, sosyo-ekonomik bir gereklilik olarak değerlendirilmesi gereken bir unsurdur (ILO, 2012: 13). Sosyal güvenlik tanımı iki boyutlu olarak değerlendirilmektedir. İlk boyut, işçilerin ve hatta aile üyelerinin ötesinde, ücretli istihdam ve işgücü dışındaki savunmasız ve güvencesiz kişileri de kapsamaktadır. İkinci olarak sosyal güvenlik, beklenmedik durumlar ve güvenlik açıkları, yoksulluğu, aşırı ekonomik dalgalanmaları, doğal ve insani felaketleri içerecek şekilde ILO Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri'nde tanımlanan geleneksel tehlikelerin ötesinde bir kapsama sahiptir (Ghai, 2005: 7).

Sosyal güvenliğin amacı, beklenmedik durumlara ve güvenlik açıklarına karşı çalışanları uğrayabilecekleri zararlardan korumak veya bu zararların etkisini en aza indirmektedir. Ortaya çıkması muhtemel tehlikeler arasında genel sağlık, analık durumu, kazalar, işsizlik, yoksulluk, aşırı ekonomik dalgalanmalar, doğal afetler ve sivil çatışmalar sayılabilmektedir.

ILO 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi'nde sosyal güvenliği 9 madde altında sıralamıştır. Bunlar, hastalık (tedavi giderleri), hastalık (iş görememezlik), iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, gelir yetersizliği ve işsizliktir (Decent Work, www.ilo.org, 05.04.2020). Düzgün iş kavramı, tüm bu maddeleri kapsayıcı bir sosyal güvenlik sistemi içermektedir.

Uluslararası Çalışma Ofisi 2003 yılında Sosyal Güvenlik ve Herkes için Kapsam Kampanyası'nı başlatmıştır. Yine ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nde, sosyal güvenliğin, düzgün iş çerçevesinde sosyal korumaya ihtiyaç duyan herkes için genişletilmesi vurgulanmıştır (ILO, 2012: 12).

ILO tarafından 2017-2019 Dünya Sosyal Koruma Raporu'na göre dünya nüfusunun %45'i en az bir dalda sosyal koruma kapsamında yer alırken, %55'i ise hiçbir sosyal güvenlik programı kapsamında yer almamaktadır. Raporda ayrıca dünya nüfusunun yalnızca %29'unun kapsamlı bir şekilde sosyal güvenlik programına dahil edildiği belirtilmektedir.

1.2.3.4. Sosyal Diyalog Boyutu

Sosyal diyalog, hükümet temsilcileri, işverenler ve çalışanlar arasında ortak çıkarlar konusunda her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsamaktadır. Sosyal diyalog mekanizması, hükümet taraf olmadan sadece çalışanlar ve işverenler arasında veya hükümetin dahil olduğu üçlü bir taraf şeklinde de yürütülebilmektedir (Cam, 2013: 30).

Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma dünyasındaki aktörler arasında fikir birliği oluşturmaktır. Bu nedenle, sosyal diyalog ILO'nun özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında kadın ve erkeklere yönelik iyi ve üretken işler elde etme fırsatlarını geliştirme hedefine ulaşmasında kilit bir rol oynamaktadır (ILO, 2013: 190). Sosyal diyalog, ulusal düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de endüstri ilişkilerinde taraflar arasında birliğin sağlanması ve sorunların çözümü noktasında önemlidir (Kapar, 2009: 65).

Az gelişmiş ülkelerde istihdam ağırlıklı olarak tarım, serbest meslek ve kayıt dışı çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların birçoğu, çıkarlarını dile getirmek ve geçim kaynaklarını etkileyen konularda toplu pazarlık ve görüşmelerde bulunmak için özerk ve temsili örgütlerden yoksundur. Sosyal diyalog mekanizmasının formal sektörlerde çalışanlar için uygulanması daha muhtemeldir. Sendikalar çalışanlar için en önemli örgütlerlerdir. Son zamanlarda sendikalar küreselleşmenin etkisiyle önemini yitirmeye başlasa da işçilerin pazarlık gücünü artırma, ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirme,

işyeri kararlarına, ulusal ekonomik ve sosyal politikalara katılımlarını sağlama konularında tarihsel süreç içerisinde başarılı olmuş kurumlardır (Ghai, 2005: 13).

1.3. İşgücü Hareketliliği-Düzgün İş İlişkisi

Düzgün iş, yeterli kazanç, iş güvencesi, iş güvenliği ve sağlıklı bir iş yeri, sosyal korumaya erişim, sosyal diyalog mekanizması sayesinde görüş ve endişeleri dile getirme fırsatı ve ayrımcılık yasağı gibi temel çalışma haklarıyla ilgilidir (ILO, 2020a: 11). Uluslararası işgücü hareketliliği işgücü piyasası için önemli bir faktörüdür. İşgücü hareketliliği, işgücü piyasasının ihtiyaç ve değişikliklerine zamanında etkili bir şekilde yanıt vermek, yenilik ve gelişimini teşvik etmek, becerileri aktarmak ve geliştirmek için bir araç olabilmektedir.

İşgücü hareketleri, ulusal veya uluslararası boyutta düzgün iş fırsatları arayışı ile doğrudan bağlantılıdır. Düzgün iş imkânlarının bulunduğu yerler her zaman yeterli işgücü kaynağına sahip yerler değildir ve bu durum işgücü hareketliliğine en güçlü teşvikleri sağlamaktadır. Menşei ülkelerde sadece istihdam sağlamanın göçün durması üzerinde etkisi düşüktür. Birçok kişi kendi ülkesinde fırsatlar olduğunda bile başka bir ülkede çalışmayı tercih etmektedir. Öyle ki bu ülkelerde insanlar bir işe sahip olsa bile, iş kalitesinde önemli eksiklikler bulunabilmektedir. Bu durum sadece istihdam yaratmanın yeterli olmadığını, işçilerin “düzgün bir iş” arayışında olduğunun da göstergesidir (Piper et al., 2017 : 1089). Ekonomik koşullar da düzgün iş arayışıyla birlikte hareketliliğin ana itici gücü olmaya devam etmektedir (ILO, 2014: 181). Genel ekonomik koşulların ve özellikle çalışma koşullarının kötü ve sosyal korumanın düşük olduğu bölgelerde göç oranları daha yüksek olma eğilimindedir (G20 Labour and Employment Ministers’ Meeting Report, 2015: 1-2).

İşgücü hareketliliği, işgücü kıtlığı çeken ülkeler için önemli bir ekonomik potansiyel iken göçmen işçilerin savunmasızlığına, sosyal ve politik sorunlara da yol açmaktadır (European Commission, 2018: 6). Birçok ülkede göç politikaları çok çeşitli hedeflerle belirlenmiş olmasına rağmen işgücü piyasasının yapısı ile yeterince tutarlı değildir. Çalışma bakanlıkları, işveren örgütleri ve işçi örgütleri karar alma mekanizmasının dışında bırakılmaktadır. Ayrıca, göçün yarattığı refah, göçmenler, menşei ve hedef ülkeler arasında eşit olarak paylaşılamamaktadır. Çok sık olarak, göçmen işçiler işyerinde taciz edici uygulamalara maruz kalmaktadır ve işe alım süreçlerinde onları daha da

savunmasız hale getirebilecek ücretler ödenmektedir. Eşit ve adil ücretlere, mesleki gelişmeye, uygun çalışma koşullarına, örgütlenme özgürlüğüne ve yeterli sosyal korumaya erişimi reddedilen göçmen işçilerin ev sahibi toplumlara katkıda bulunma kapasiteleri de daha az olmaktadır (G20 Labour and Employment Ministers' Meeting Report, 2015).

İşgücü hareketliliğinde yaşanan zorluklar vasıfsız veya düşük vasıflı işçilerde daha yoğun hissedilmektedir. Çünkü bu işçiler genellikle düşük eğitim düzeyine sahip ve yabancı dil yeterliliği olmayan gruplardır. Ülke içi işgücü hareketliliğinde kırsal alanlardan, uluslararası düzeyde ise az gelişmiş ülkelerden gelmektedirler. Düzenli çalışma ortamına yabancılardır veya resmi çalışma ortamıyla sınırlı temasları bulunmaktadır. Bu işçiler ayrıca, özellikle tarımda ve tehlikeli işlerde yer aldıklarından iş güvenliği riskleriyle de karşı karşıya kalmaktadırlar (OECD Watch, 2008: 5).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2018 yılında yayınladığı Küresel Göçmen İşçi Tahminleri Raporu'na göre 2017 yılında dünyada 277 milyon göçmen bulunurken bunların 164 milyonu göçmen işçilerden oluşmaktadır. Erkek göçmen işçi oranı %58,4 iken kadınların oranı ise %41,6'dır (ILO, 2018a). McKinsey Global Enstitüsü'nün 2015 yılı verilerine göre göçmen işçiler 2015 yılı gayrisafi küresel hasılanın %9,4'ünü karşılamışlar ve 2017 yılında ise kendi ülkelerine 600 milyar dolar girdi sağlamışlardır.

Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında 17 hedef belirlemiştir. Bu hedefler içerisinde yer alan 8. hedef "herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, istihdam ve düzgün işi teşvik etmek"tir. Bu hedef kendi içerisinde 10 alt hedeften oluşmaktadır. Bu hedeflerden biri de göçmen işçilerle ilgilidir. 8. hedefin 8. alt hedefinde işçi haklarının korunması, göçmenler (özellikle kadın göçmenler) ve güvencesiz çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasının teşvik edilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Birleşmiş Milletler 2030 Hedeflerinin dışında Uluslararası Çalışma Örgütü de işgücü göçüyle ilgili tavsiyelerde bulunmaktadır. 2014'teki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda düzgün iş koşullarının sağlanması için Adil Göç Gündemi belirlenmiştir (ILO, 2014a). Gündemde alınan kararlar şunlardır:

- Menşei ülkelerde düzgün iş fırsatları yaratarak göçü bir tercih haline getirmek,

- Tüm göçmenlerin işçi hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı gösterilmesi,
- Emek sömürsünü önlemek ve göçmen işçilerin yaşam standartlarını kendi vatandaşlarıyla aynı seviyeye getirmek için göçmen işçilere adil işe alım ve eşit muamele sağlanması,
- İstihdam ve işgücü göçü politikaları arasında daha güçlü bağlantılar kurmak,
- Çalışma Bakanlıklarını, sendikaları ve işveren örgütlerini göç politikasının oluşturulmasına dahil etmek,
- Ülkeler arasında ve bölgeler içerisinde işbirliğini teşvik etmek.

Alınan kararlar incelendiğinde ekonomik nedenlere dayalı göçü zorunluluktan çıkartmak ve tercih haline getirmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda menşei ülkelerde düzgün iş fırsatlarının geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca göç eden işgücünün korunması ve sosyal diyalog ortamının oluşturulması gerektiği de ifade edilmektedir.

1.3. İşgücü Hareketliliğinin Düzgün İş Boyutlarına Göre Değerlendirilmesi

İşgücü hareketliliği-mobil işçi ve göçmen işçi kavramları temelde farklı kavramlar olmasına karşın yabancı bir ülkede karşılaştıkları zorluklar ve deneyimler arasında benzerlikler bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı bu bölümde sadece işgücü hareketine katılan işçiler ile ilgili değil tüm göçmen işçilerin düzgün iş koşulları “istihdam”, “sosyal güvenlik”, “temel haklar ve ilkeler” ve “sosyal diyalog” olmak üzere 4 boyut altında analiz edilmiştir.

1.3.1. Temel Haklar ve İlkeler Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler boyutu içerisinde zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, çalışma yaşamında her türlü ayrımcılığa karşı korunma hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı öne çıkmaktadır.

Çalışma yaşamında en çok karşılaşılan sorunların başında cinsiyet ayrımcılığı gelmektedir. Avrupa’da 2017 yılında kadın göçmenlerin işgücüne katılım oranı %63,5 iken, erkek göçmenlerin işgücüne katılım oranı %75,5 olarak gerçekleşmiştir (Ilostat, 2018). Ayrıca kadınların istihdama katılımında karşılaştıkları düşük ücret, toplumsal farklılıklar, şiddet, taciz, ayrımcılık kadınların istihdama ve düzgün iş koşullarına

erişiminde sorun yaratmaktadır. Ayrıca kadınlar yoğun olarak emek yoğun sektörlerde istihdam edilmektedir (ILO, 2018).

İstihdamda ayrımcılık temel olarak toplumsal alanda ayrımcılığa dayanmaktadır. Din ve kültürleri gereği toplumsal hayatta ayrımcılığa uğrayan göçmenler istihdama erişmede, istihdama erişse bile çalışma yaşamında din ve kültürel özelliklerinde dolayı ayrımcılık yaşamaktadırlar. Hatta mesleki eğitime katılmak isteyen göçmen ailelerin çocukları da bu ayrımcılığı yaşamaktadırlar (ÇSGB, 2018).

Göçmen işçiler, görülmeyen, erişilmesi zor veya mevcut yasal koruma kapsamına girmeyen işlerde diğer işlere göre daha savunmasızdır. Bu işlerde işverenler veya aracılık yapan acenteler tarafından çalışma ve yaşam koşulları, hareket kabiliyetleri (vizelerine el koyma gibi) etkin şekilde kısıtlanmış göçmen işçiler bulunmaktadır. Bu kişiler bir anlamda özgürlükleri kısıtlanarak zorla çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar (David vd., 2019: 10).

Tayland'da göçmen işçilerle ilgili 2005 yılında yapılan bir çalışmada imalat sektöründe çalışan göçmen işçilerin %7'si işveren veya kıdemli çalışanlardan fiziki şiddet, her üç göçmen işçiden biri psikolojik şiddet gördükleri belirtilmektedir. Bu çalışmada ev işlerinde çalışan bir göçmen işçi çocuk yaşadıklarını şöyle ifade etmektedir:

“İki yıl çalıştım ama hiç para alamadım. Bütün gün çalışıyordum, gece 2’de yatıp 5’te kalkmak zorunda çok kaldım. İşverenimden sadece para alamıyor, sürekli tokat da yiyordum. Eşi, çocukları hepsi şiddet uyguluyordu” (ILO-TICW, 2006).

Göç, çocuklar için daha iyi bir yaşam fırsatı sunsa da göç ederken veya göç ettikten sonra ciddi zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Özellikle düzensiz ve ebeveynsiz göçlerde yasal korumanın olmadığı ve göçmenlerin temel hizmetlere erişimde sorun yaşadığı ülkelerde bu zorluklar daha çok yaşanmaktadır. Göçmen çocukların sömürü riski yüksektir ve çocuk işçiliğine karşı savunmasızdırlar. Bazı çocuklar insan tüccarlarının mağduru olurken birçoğu tarım veya ev hizmetleri gibi alanlarda çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Göçmen çocuk işçiler tecrit, şiddet, kötü çalışma koşulları, sefalet ücretleri veya hiç ücret ödenmemesi ve yetkililere şikâyet edilme tehdidi ile zorla istihdam edilmektedirler. Göçmen çocuk işçiler hedef ülkenin çocuk işçilerine oranla daha düşük ücret, daha uzun çalışma saatleri ve daha yüksek ölüm oranlarına sahiptirler (ILO, 2020a).

2010 yılında Lahey Küresel Çocuk İşçiliği Konferansı'nda kabul edilen çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik yol haritası, aynı zamanda çocuk göçmenlere de odaklanmaktadır. Bu yol haritasının 5. maddesinde hükümetlerin göç olaylarında çocukların, özellikle de göçmen çocukların en kötü çocuk işçiliğine karşı potansiyel savunmasızlıklarını çözenin yollarını göz önünde bulundurmaları gerektiği belirtilmektedir (ILO, 2010: 35).

1.3.2. İstihdam Boyutu Kapsamında Değerlendirme

İstihdam boyutu, istihdam fırsatları, ücret ve çalışma koşullarını kapsayan önemli bir düzgün iş boyutudur. Ancak istihdam alanında düzgün iş sadece 1999 yılında gündeme gelen “düzgün iş” kavramıyla değerlendirilmemektedir. Daha önceden düzgün işi destekleyici hem ILO hem de Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş sözleşmeler bulunmaktadır. Bu sözleşmelerde göçmen işçilerle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

1966 yılında kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 7. maddesinde eşit işe eşit ücret kapsamında,

- Herkese adil ve eşit ücret uygulanması, herkese dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi
- Resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşulları sunulması,
- Herkesin kıdem ve yeterlilik dışında işinde yükselme fırsatı verilmesi ve
- Herkese güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanması, gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Ayrıca, Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 25/1 maddesi, ücret ve istihdam konusunda tüm göçmen işçilerin hedef ülkelerin kendi vatandaşlarıyla aynı haklara sahip olduğunu ve bu haklara erişimden mahrum bırakılamayacaklarını belirtmektedir. Aynı şekilde ILO'nun 1975 Tarihli 143 sayılı Göçmen İşçiler Sözleşmesi'nde ise devletlerin kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan göçmen işçi veya ailelerine istihdam ve mesleki bakımından fırsat eşitliği sunma, ulusal koşullara uygun şekilde politika belirleme ve sürdürme sorumluluğu verilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde istihdam ayrımcılığı ile ilgili olarak, 1964 tarihli Sivil Haklar Kanunu, göçmen işçileri ulusal kökene dayalı ayrımcılık yasağı kapsamına almaktadır. Çalışma hayatında göçmen işçi oldukları için iş başvurularını reddetmek yasa dışı olarak kabul edilmektedir. Yaşanan sorunlar ile ilgili olarak, düzenli ve düzensiz statüdeki göçmen işçiler, vatandaşların hak kazandığı tüm hukuk yollarına başvurma hakkına sahiptir (ILO, 2006a: 62-63).

Avrupa Birliği'nde işçi tanımı AB mevzuatları gereği ortak bir tanıma sahiptir. AB üyesi hiçbir ülke bu ortak tanım dışına çıkamaz. AB'de işçilerin dolaşımı da çalışmak ve oturmak amacıyla serbest tutulmuştur. Ayrıca her ülke Roma Antlaşması 45. maddesi gereği işgücü hareketliliğine katılan işçilere kendi ülke vatandaşlarından farklı olarak istihdam, ücret ve diğer çalışma koşullarında ayrımcılık uygulayamamaktadır. Her işçi çalıştığı ülkenin yasal mevzuatına tabi tutulmaktadır. AB vatandaşları, başka bir üye devlette iş arama ve bu üye devletin vatandaşlarıyla aynı ulusal istihdam bürosundan aynı yardımı alma hakkına sahiptir. Ayrıca Avrupa İstihdam Servisi de (EURES) , işçilerin Avrupa Ekonomik Alanı içerisinde serbest dolaşımında rehberlik görevi görmekte, üye ülkelerin istihdam ofisleriyle uyumlu hareket etmektedir (European Commission, 2010: 4). Ancak AB üyesi olmayan üçüncü bir ülke vatandaşları için aynı durum söz konusu değildir.

Avrupa Birliği'nde üye ülkeler arasında göçmen işçiler yasal koruma altında iken üçüncü ülke vatandaşları için aynı durum geçerli değildir. Doğu bloku Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları da dâhil üçüncü ülke vatandaşları vasıf gerektirmeyen ve tehlike arz eden işlerde özellikle de küçük ölçekli firmalarda daha çok istihdam edilmektedirler. Fransa'da üçüncül sektör olarak ifade edilen çocuk bakıcılığı, temizlik, tarım gibi sektörlerde, İtalya'da inşaat, tarım, ev hizmetleri, oteller ve restoranlar, temizlik ve diğer vasıfsız hizmet işleri, Almanya'da sanayi sektöründe vasıf gerektirmeyen veya yarı vasıflı işlerde, İngiltere'de fabrika işçiliği, gıda ve tarım gibi vasıf gerektirmeyen sektörlerde daha çok tercih edildikleri görülmektedir (Reyneri, 2001: 43-49).

Göçmen işçiler genellikle düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Ancak asgari ücret uygulaması bu durumu bazı ülkelerde engellemiştir. Örneğin İsviçre'de göçmen işçiler ülke şartlarına uygun ücret ve istihdam koşullarına uygun bir şekilde çalıştırılmak zorundadır. Ancak bazı ülkelerde asgari ücretin belirlenmesinde ulusal ve göçmen işçiler

arasında farklılıklar gözlenmiştir. Asgari ücretin belirli bir sektörü kapsayan toplu sözleşmelerle belirlendiği Kıbrıs'ta, tarım sektörü için asgari ücret yoktur ve bu sektörde, esas olarak göçmen işçilerin ücretleri diğer sektörlerde uygulanan ücretlerden önemli ölçüde daha düşüktür. Seyşel Adaları'nda, turizm ve inşaat sektörlerindeki göçmen işçiler 2008 yılında alınan bir kararla uygulanan asgari ücretin dışında tutulmuş, 2010 yılında bu karar iptal edilmiş, ancak asgari ücretteki artış ulusal işçilerde daha yüksek gerçekleşmiştir. Ürdün'de asgari ücret en son 2011 yılında artırılmış ancak göçmen işçiler için uygulanan asgari ücret 2008 yılında uygulanan miktarda sabitlenmiştir (ILO, 2014: 95).

Almanya'da çoğunluğunu Polonyalı tarım işçilerinin oluşturduğu yabancı mevsimlik tarım işçilerin istihdamına 90 güne kadar izin verilmektedir. Ön koşul yerli çalışacak işçi bulunmamasıdır. İşverenler, iş, yemek ve seyahat düzenlemeleri de dahil olmak üzere belirli ücretleri ve çalışma koşullarını içeren yerel çalışma ofisleriyle iş sözleşmeleri imzalamaktadır. İşverenler, bu ofislere ücret ödemekte, işçiden ücret alınmamaktadır. İşverenlerin göçmen tarım işçilerine yeterli barınma imkânı sağlamasına rağmen, standartların altında yaşam koşulları olduğu belirtilmektedir (ILO, 2006a: 54).

ILO 2014/15 Küresel Ücret Raporu'na göre Avrupa'da çalışan göçmen işçiler aynı iş için yerli işçilerden %17,5 daha düşük ücret almaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde Almanya ücret farklılıklarının en az olduğu ülkedir. Ülkelerine geri dönüş yapan Moldova Cumhuriyeti vatandaşlarının %46,64'ü, Ermenistan vatandaşlarının %19,76'sı ve Gürcistan vatandaşlarının ise %20,22'si gittikleri ülkelerde çok az ücretle veya hiç ücret alamadan çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (UN 13. Coordination Meeting on International Migration, 2015).

Göçmen işçiler için iş sağlığı ve güvenliği de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle güvencesiz ve tehlikeli işlerde çalışma iş kazalarını artırmaktadır. Birçok ülkede bununla ilgili veriler bulunmamaktadır. İtalyan vatandaşları arasında her 23 çalışanda 1 iş kazası meydana gelirken, bu rakam göçmen işçiler arasında 16'da 1'e yükselmiştir. İş kazaları daha çok metal sanayi, taşımacılık ve inşaat sektörlerinde yaşanmaktadır. Birçok göçmen maden işçisi ise sadece zorlu çalışma koşulları ve iş güvenliği tehlikesiyle karşı karşıya değildir. Göçmen maden işçilerinin yaşam alanları da birçok ülkede yetersizdir. Yaşam ve çalışma koşulları, maden işçilerini tüberküloz, silikoz ve HIV gibi hastalıklara karşı

savunmasız bırakmaktadır. Buna ek olarak, birçoğu emekli maaşları, tazminat ve temel entegrasyon desteği dahil olmak üzere kazanılan sosyal yardımlara ve programlara erişememektedir (Eurpean Commission, ec.europa.eu, 09.06.2021).

1.3.3. Sosyal Güvenlik Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Göçmen işçiler, ayrımcılık, sosyal dışlanma, sınırlı yasal haklar ve sosyal güvenlik eksikliği de dahil olmak üzere çalışma koşullarında birçok dezavantajlı durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlardan belki de en önemlisi sosyal korumadan yoksun kalma riskidir.

1935'te yayınlanan ILO Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Sözleşmesi (No. 48) sosyal güvenlik haklarının korunmasına yönelik ilk önemli araç olarak kabul edilmektedir. Bu sözleşme gereği yaşlı, malul ve mağdur durumda olanların emekli maaşlarına erişimi ile uluslararası mevzuatın koordinasyonu için uluslararası bir mekanizma önerilmiştir. Bu koordinasyonu daha da genişletme ve geliştirme ihtiyacı, 1982 yılında Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması Sözleşmesi (No. 157) ile revize edilmiştir.

1962 tarihli Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi (No. 118), özellikle göçmen işçilerin sosyal konulara ilişkin durumlarını ele almak amacıyla çıkartılmıştır. Sözleşme ulusal ve ulusal olmayan işçiler ile aile üyelerinin eşit muamele görme hakkı olduğunu belirtmektedir.

Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik alanında işgücü hareketliliğine katılan işçiler ile ilgili ilk düzenlemelere Roma Antlaşması'nın 48. maddesinde yer verilmiştir. Sırasıyla 1971 yılında (EEC) 1408/71 sayılı Yönetmelik, 2004 yılında (EC) 883/2004 sayılı Yönetmelik, 2009 yılında (EC) 988/2009 ve (EC) 987/2009 sayılı Yönetmelik ve son olarak ise (EU) 1231/2010 sayılı Yönetmelik çıkartılmıştır. 2010 yılında yapılan son düzenlemeyle sosyal güvenliğin kapsamı üçüncü ülke vatandaşlarını ve AB'de ikamet eden aile üyelerine de kapsayacak şekilde genişletmiştir. Avrupa Birliği'nde istihdam halinde olan her işçi çalıştığı andan itibaren ulusal diğer işçilerle aynı sosyal haklara sahiptirler. Sosyal yardım kapsamı yasal olarak evli olunmasa bile eşleri ve çocukları da içine alacak şekilde tüm aile üyelerini de kapsamaktadır. Ayrıca yabancı işçiler sağlık sorunları nedeniyle

işlerinden ayrılırlarsa işçi statüleri korunmakta ve yardımlardan yararlanmaya devam etmektedirler.

Birçok ülkede iş kazaları hariç, yardımların ödenmesi ve sosyal koruma, istihdam veya ikamet süresine bağlıdır. Bu kriterler nedeniyle göçmen işçilerin büyük çoğunluğu gerekli süreleri sağlayamamaktadır. Bunun sonucu olarak ise ilgili istihdam ülkelerinin hiçbirinde bu haklardan yararlanamamakta ve kendi ülkelerinde var olan mevcut sosyal koruma haklarını da kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, bir işçi bir istihdam ülkesinden diğerine ne kadar çok taşınırsa, yani işgücünün hareketliliği ne kadar çok artarsa o kadar çok savunmasız hale gelmektedir (Hirose vd., 2011: 2).

Göçmen işçilerin büyük çoğunluğu kayıtdışı olarak istihdam edildiği için herhangi bir sosyal korumadan da yararlanmaları mümkün değildir. Sadece kayıtlı olarak çalışan göçmen işçiler sosyal güvenlik kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak bazı ülkelerde kayıtlı istihdamda olunsu bile sosyal korumadan yararlanabilmek için şartlar bulunmaktadır. Örneğin Almanya Sosyal Güvenlik Sistemine yabancı uyruklu kişiler erişebilmektedirler. İşsizlik ve iş göremezlik desteğinden yararlanabilmektedirler. Ancak bazı yardımlar hemen uygulanırken işsizlik sigortası gibi bazı yardımlar belirli bir çalışma süresinden sonra uygulanmaktadır (www.bmas.de, 12.05.2019).

Birçok göçmen işçi, ev işleri, imalat, inşaat ve tarım gibi belirli ekonomik sektörlerde yoğunlaşmıştır. En savunmasız işçi grupları arasında yer alan ev işçilerine özel dikkat gösterilmesi gerekmektedir. 2015 yılında dünya çapında, 11.5 milyondan fazla göçmen işçi kayıtdışı ve sosyal korunmasız şekilde ev işlerinde çalıştırılırken bunların %73,4'ünü kadın göçmen işçiler oluşturmaktadır (ILO, 2016: 3). Avrupa'da, özellikle de İspanya ve İtalya'da ev işleri ve evde bakım sektörlerinde göçmen kadın çalışanlar çoğunluktadır (Gallotti ve Mertens, 2013).

Kanada'da tüm göçmen işçiler Kanada kanunları kapsamında Kanada vatandaşlarıyla aynı kapsamda değerlendirilmektedir. Kanada, diğer ülkelerle sosyal güvenlik konusunda ikili anlaşmalar yapmıştır. Bu sözleşmeler gereği işçilerin işveren değiştirmesine izin verilir. İşlerini kendi hataları olmadan kaybeden geçici işçiler başka iş aramaya devam edebilir (ILO, 2006a: 61). Sağlık, güvenlik ve istihdam koşulları hakkında şikayetlerini Çalışma Bakanlığı'na iletebilirler. Ancak uygulamada pek çok işçi haklarının farkında değildir veya gelir ve çalışma izni kaybı kaygısı nedeniyle bunları kullanmaktan

korkmaktadır (Health Risks and Issues Among Migrant Workers, www.migrantworkerhealth.ca, 09.06.2021).

Fransa İş Kanunu, düzensiz statüde olanlar da dahil olmak üzere tüm göçmen işçilerin, ulusal işçilere uygulanan yasal ve sözleşme hükümlerine göre ücret almaya hak kazandığını belirtmektedir (ILO, 2006a: 61).

1.3.4. Sosyal Diyalog Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Sosyal diyalog, çalışma hayatının sosyal tarafları olan işçi ve işveren örgütlerinin toplumdaki diğer gruplarla birlikte sosyo-ekonomik politikaların belirlenmesi için karşılıklı danışma ve müzakere sürecidir (Görmüş, 2007: 117).

ILO 151 No'lu Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı'nda sosyal diyalogun önemine dikkat çekmiştir. Bu tavsiye kararına göre ülkeler uluslararası işgücü göçü ve göçmen işçilere sağlanacak hizmetler konusunda çalışma hayatının diğer ortaklarıyla fikir alışverişini yapmak zorundadır.

Sendikalaşma hem AB üyesi ülke vatandaşı olup çalışan işçiler hem de üçüncü ülke vatandaşı olan çalışanlar için önemli bir sorundur. Penninx ve Roosblad (2000) sendikaların göçmenlerle ilgili üç ana ikilemle karşı karşıya olduklarını ileri sürmektedir: Göçmenlere direnmek veya kabul etmek, onları işe almak için çaba gösterip göstermeyeceği ve entegrasyonları için belirli stratejilerin ne kadar benimseneceği.

Göçmen işçiler genel olarak mevcut yapı içerisinde sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörlerde daha çok istihdam edilmektedir. Sendikalaşmanın olmadığı bu sektörlerde veya firmalarda çalışan göçmen işçiler çalışma haklarıyla ilgili bilgi edinmede ve bunlara erişmekte zorlanmaktadır (Clary ve Hardy, 2011: 13). Yine de göçmen işçiler her zaman işgücü piyasasının en güvencesiz, istikrarsız ve marjinal sektörlerini işgal etme eğilimindedir (Gorodzeisky and Richards, 2013: 241).

Göçmen işçilerin sendikalaşma oranlarının düşük olma nedenleri şunlardır (IHRB Briefing 2019, www.ihrb.org, 15.06.2021).

- *Dil ve Kültürel Engeller:* Sendikalar, göçmen işçilerle etkin bir ilişki kurmak için yeterli kaynaktan yoksun olabilmektedir.

- *Erişim:* Sendikalar, çalışma sahalarına ve işçi barınma yerlerine erişimde işverenler tarafından engellemelerle karşılaşmaktadır.
- *Sektörel Örgütlenme:* Pek çok sendika sanayi sektörüne göre örgütlenmektedir. Göçmen işçiler, tarım ve ev hizmetleri gibi dönemsellik arz eden sektörlerde daha çok istihdam halindedir.
- *Cinsiyet Ayrımcılığı:* Kadın göçmen işçiler, erkek egemen sendika uygulamaları tarafından yeterince temsil edilmeyebilmekte ve dışlanabilmektedir.
- *Geçici ve Taşeron Çalışma:* Birçok göçmen işçi, çeşitli sektörlerde acenteler aracılığıyla geçici olarak istihdam edilmektedir.
- *Sendikasız İş Yerleri:* Göçmen işçilerin birçoğu ya kayıt dışı ya da sendikasız işyerlerinde istihdam edilmektedir.
- *Üyeliğin Maliyetleri:* Tüm işçilerde olduğu gibi için sendika üyeliği göçmen işçiler için de maliyetleri olabilmektedir.

Norveç Sendikalar Konfederasyonu, 2004 yılında Avrupa Birliği'ne yeni katılan ülke vatandaşlarının işgücü piyasasına erişimlerine kısıtlamalar getiren geçici düzenlemeleri onaylamıştır. Norveç Sendikalar Konfederasyonu'nun endişesi gelen yabancı işgücü ile yasal ücret uygulaması olmayan Norveç'te ücretlerin aşağıya çekileceği ve toplu sözleşmelerin etkisini yitireceği yönündedir. Geçici düzenlemelerine göre göçmenlere çalışma izni, ancak başvuru sahiplerinin ücret seviyelerinin Norveç standartlarına uygun olduğunu ve tam zamanlı işlerinin olduğunu belgeleyebilmesi durumunda verilmektedir (Hardy vd., 2012).

2006'da Norveç'te yaşanan hükümet değişikliği sendikaların da politikalarında değişikliği neden olmuştur. Yeni hükümet sendikaların güçlü desteğiyle sosyal dampinge karşı eylem planı başlatmıştır. Norveç Sendikalar Konfederasyonu, yabancıların Norveçlilerle aynı koşullar altında çalışmaları koşuluyla göçmenler için “emek göçüne evet, sosyal çöküş hayır!” sloganını benimsemişlerdir. Ülkede asgari bir ücret düzenlemesi istemeyen sendikanın göçmen işçiler konusundaki yaklaşımı, göçmen işçileri işe alma çabalarını desteklemek ve seçilen alanlarda toplu sözleşmelerin yasal olarak uzatılması sağlamak olmuştur. 2009 yılında da 2004 yılında AB üyesi olan ülkelere uygulanan düzenlemeler yürürlükten kaldırılmıştır (Hardy vd., 2012: 349-350).

İngiltere’de İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) ve bağlı sendikalar, İngiltere’de artan göçmen işçi sayısına diğer ülkelere göre daha hazırlıklı olmuşlardır. İşverenlerle yapılan anlaşmalar ile göçmen işçilere eşit muamele edilmesi amacıyla göçmen işçilerin ihtiyaçlarına yönelik hizmetler geliştirilmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar sonucunda İngiltere’de göçmen işçilerin sendikalarda temsiliyet oranlarında artış görülmüştür (www.tuc.org.uk, 21.11.2020).

Suriyeli mülteci krizinde Danimarka Hükümeti ve sosyal ortaklar, mültecilerin işgücü piyasasına esnek entegrasyonu konusunda 2016 yılında bir anlaşma imzalamıştır. Almanya’da sosyal ortaklar, mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmak için 2016 yılında Entegrasyon Yasası’nın geliştirilmesine dahil olmuştur. Norveç’te 2016 yılında talep edilen becerilere sahip mültecilerin işgücü piyasasına hızlı erişimine ilişkin sosyal ortaklar ile üçlü bir anlaşma imzalanmıştır. Brezilya’da yabancılara oturma ve çalışma izinlerinin verilmesi konusunda ulusal üçlü komitede uzlaşmaya varılmıştır ve 2011-2016 yılları arasında Haiti’den yaklaşık 85.000 mülteci kabul edilmiştir (Hardy vd., 2012).

İtalya’da evde bakım hizmetlerinde çoğunlukla yabancı kadın işçiler tercih edilmektedir. Evde bakım hizmetleri çalışanları resmi olarak toplu iş sözleşmeleriyle tanınsa da yabancı işçilerin önemli bir bölümü kayıtdışı çalıştırılmaktadır. İşverenler sosyal güvenlik maliyetleri nedeniyle çalışanları kaydettirmeyi düşünmemektedir. İtalya’da yabancı işgücünün ön plana çıktığı bir diğer alan inşaat ve yapı sektörleridir. Bu sektörlerde toplam işgücünün %17’sini yabancı işçiler oluşturmaktadır. İtalya’da sendikalar birçok işyerinde yabancı işgücünü korumak için mücadele etse de yabancı işçilerin sendikalara karşı olumsuz tutumları başarılı olmalarını engellemektedir (Reuter, 2010: 8)

Amerika Birleşik Devletleri’nde sendikalar göçmen işçilere karşı olumsuz yaklaşım sergilemekteydi. Ancak 20. yüzyılın sonlarına doğru sendikalaşma oranlarında yaşanan düşüş sendikaların yaklaşımlarında değişikliğe gitmelerine gerektirmiştir. Sendikalar sendikalaşma oranlarındaki düşüşü engellemek ve üyelikten ayrılan yerli işçilerin yerini doldurabilmek için göçmen işçilere yönelmişlerdir (Kahmann, 2002: 8).

Meksika, Dışişleri Bakanlığı’na bağlı olarak yurt dışındaki vatandaşlarının ihtiyaçlarını karşılamak için Yurtdışındaki Meksikalılar Enstitüsü’nü kurmuştur. Yurtdışındaki Meksikalılar Enstitüsü göçmen işçi temsilcisinden oluşan bir danışma konseyi ile

görüşmeler yaparak politikalar belirlemektedir. Yurtdışında çalışan Meksikalılar ile ilgili yapıları bir araya getirmektedir (ILO, 2006a: 57).



BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ

2.1. Dünyada Uluslararası İşgücü Hareketliliği

Uluslararası işgücü hareketliliği, bu alanda yaptıkları düzenlemeler sayesinde ABD ve AB’nde öne çıkmaktadır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği, sahip olduğu sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ilişkili olarak düzgün iş arayışında olan işgücünün öncelikli tercihleri arasında yer almaktadır.

2.1.1. ABD’de Uluslararası İşgücü Hareketliliği

Amerika Birleşik Devletleri’nde işgücü hareketliliği diğer gelişmiş ülkelere göre çok daha yüksektir. Ortalama olarak, bir Amerikalı hayatı boyunca 11 kez hareket etmektedir. Amerikan vatandaşları işgücü hareketliliğini daha iyi bir yaşam arayışı için gerekli bir bileşen olarak görmektedirler. Ayrıca, işgücü piyasasındaki esneklik ve konut piyasasındaki düzenlemeler işgücünün ve işverenlerin hareketliliğini kolaylaştıran en önemli unsurlardır (Raiser ve Gill, 2013: 97).

Amerika Birleşik Devletleri’nin göç politikasının birden çok hedefi bulunmaktadır¹. Bu hedeflerden en önemlisi ise işgücü kıtlığı yaşanan mesleklerdeki pozisyonları doldurmaya yönelik belirli becerilere sahip işçilerin ülkeye girişini kabul etmektir (Congressional Budget Office, 2006).

2.1.1.1. ABD’de İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler

ABD’de işgücü hareketliliği, göç olayları içerisinde değerlendirilmiştir. Ülke, kuruluş tarihi olan 1776’dan itibaren yoğun bir şekilde Avrupa ve Asya ülkelerinden göçe maruz kalmıştır. Bu yüzden göç, ülkenin kuruluşundan bu yana ABD’li politika yapıcılar için bir mevzuat konusu olmuştur. 1790’da, Amerikan Kongresi yabancıların ABD vatandaşı olmalarını sağlayan düzenlemeler yapmıştır. Göçmenleri niteliksel olarak sınırlayan ilk düzenleme ise 1875 yılında yapılmış, suçluların ülkeye girişini engelleyen düzenlemelere

¹ Birincisi, Amerikan göç politikasının ilk hedefi, halihazırda Amerika’da yaşayan yabancı ailelerin topluma uyumunu sağlamak, ikincisi, işçileri belirli becerilere sahip olan kişileri açık işlere göre kabul etmek, üçüncüsü ise ırksal, siyasi veya dini zulüm riski ile karşı karşıya kalan insanları sığınmacı olarak kabul etmektir (Congressional Budget Office, 2006).

yer verilmiştir. Göçmenlerin sayısında devam eden artıştan dolayı 1891 yılında Göçmenlik Bürosu kurulmuş ve Amerika Birleşik Devletleri'ne giriş yapmak isteyen tüm yabancılar kayıt altına alınmaya başlanmıştır (Congressional Budget Office, 2006: 1).

1. Dünya Savaşı sırasında, göç oranları diğer yıllara göre nispeten düşük kalmıştır. Ancak savaş sonrası kitlesel göçleri engellemek için 1921 yılında ulusal kota sistemi getirilmiş, 1924 yılında da revize edilmiştir. ABD göç politikasına yönelik en önemli düzenleme 1952 yılında çıkartılan ve bazı değişikliklere rağmen halen yürürlükte olan Göç ve Vatandaşlık Yasası (INA)'dır. Yasa, ulusal çıkarları gözetmeye yönelik göç politikası uygulamalarına yer vermektedir. Öncelikle ülkenin işgücü piyasasına katkı sunabilecek kişilerin girişlerini kolaylaştırırken suçlu veya herhangi bir katkı sunamayacak durumda olanların girişleri engellenmektedir (Kandel, 2018: 1).

1965 tarihli Göç ve Vatandaşlık Yasası Değişiklikleriyle ulusal kota sistemi kaldırılmış ve kategorik bir tercih sistemi oluşturulmuştur. 1990 yılında göç Göç ve Vatandaşlık Yasası'nda yapılan bir diğer değişiklikle ülkeye kabul edilecek göçmen sayı 675.000 kişiyle sınırlandırılmıştır (Congressional Budget Office, 2006: 1). 2018 yılı itibariyle bu sayı hala 675.000 kişiyle sınırlı tutulmaktadır (Kandel, 2018: 2).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yabancı işçilerin çalışmasını düzenleyen üç ana düzenleme mevcuttur. Bunlardan ilki Çalışma Bakanlığı tarafından yabancı işçi istihdam eden işverenlere uygulanan koşullar; ikincisi, ücretler ve diğer koşullarını düzenleyen federal iş kanunları ve üçüncüsü ise iş sözleşmeleri aracılığıyla haksız uygulamaların engellenmesi ve işçi haklarının korunmasıdır. Yabancı işgücü çalıştırmada uygulanan bu katı düzenlemeler yabancı işçileri korumanın yanı sıra işverenlerin de nitelsiz yabancı işçi çalıştırmalarına engel olmaktadır (CRS Report, 2013: 1).

Amerika Birleşik Devletleri'nde göç hareketleri “kalıcı” ve “geçici” göç olarak ikiye ayrılmaktadır. Kalıcı göç, işverenler tarafından desteklenen kategoriler, çeşitlilik gösteren göçmen vizesi, mülteci ve sığınma başvuruları yoluyla, geçici göç ise belirli amaçlar ve sınırlı bir süre için ziyaretçilerin kabulü ile gerçekleşir. Geçici göç, yabancı turistler, öğrenciler, geçici işçiler ve diplomatları kapsar (Kandel, 2018: 1).

Amerika Birleşik Devletleri'ne gelmek isteyen tüm yabancı uyruklular vize almak zorundadır. Amerika Birleşik Devletleri vizeleri, “göçmen olmayan vizeler” ve “göçmen

vizeleri” olarak ikiye ayırmıştır. Göçmen olmayan vizeler, turistik, iş, geçici çalışma, eğitim veya tıbbi tedavi amacıyla ABD’ye geçici olarak gitmek isteyen kişilere yöneliktir. Göçmen vizeler ise ABD’ye kalıcı olarak yerleşecek kişiler için gereklidir. Bu kişiler ABD’de çalışma niyetinde olmasalar dahi göçmen vizesi ile ABD’ye seyahat edebilirler (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

2.1.1.2. ABD’de İşgücü Hareketliliği Kapsamında Yer Alan Vize Türleri

Vize kategorileri genel olarak nitelikli işgücünden yönetime ve mesleki pozisyonlara, bilim, sanat, eğitim, spor, işletmeler veya olağanüstü yetenek gerektiren mesleklere kadar uzanan işleri yapabilecek kişileri kapsamaktadır. Yabancı işgücü birçok kişi tarafından ABD’nin küresel ekonomik rekabet edebilirliğinin bir katalizörü olarak görülmektedir ve aynı şekilde ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi amaçlayan özel yasal düzenlemeler olarak kabul edilmektedir. Bu vize türleri için asıl tartışma noktası, ABD’deki yerli işçiler ve ABD’deki işgücü piyasasına yeni giren öğrenciler üzerinde aşağı yönlü baskı yapmadan, profesyonel, yönetsel ve vasıflı yabancı işçilerin göçünün nasıl kolaylaştırılacağıdır (Wasem, 2016: 2-5).

Amerika Birleşik Devletleri’nde uygulanan vize türleri çeşitlilik göstermektedir. Göçmen olmayan vize türleri 11 farklı alanda düzenlenirken göçmen vize türleri 5 farklı alanda düzenlenmiştir.

Tablo 1: İşgücü Hareketliliği Kapsamında Değerlendirilen Vize Türleri

	İlk Kalış Süresi	Yıllık Yararlanabilecek Kişi Sayısı
H,L,O,R,TD/TN Geçici İşçi/Çalışma veya Staj Vizeleri		
➤ (H1-B) Özel Mesleğe Sahip Kişiler	Uzmanlık meslekler: 3 yıla kadar; Savunma Bakanlığı araştırma ve geliştirme faaliyetleri: 5 yıla kadar	Uzman/manken: 65.000, ABD ileri derecelerine sahip olanlar için 20.000; yenilemeler ve belirli araştırma / eğitimciler üst sınıra dahil edilmez
➤ (H-1B1) Serbest Ticaret Anlaşması (FTA) Profesyonel	1 yıla kadar	Şili için 1.400, Singapur için 5.400
➤ (H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri	1 yıla kadar	Sınırsız
➤ (H2-B) Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşçiler	1 yıla kadar (Bir kez 3 yıla kadar uzatılabilir)	66.000
➤ (H3) Stajyerler (tıp veya akademik staj dışındakiler)	*Stajyer: 2 yıla kadar *Özel eğitim değişim ziyaretçi programı: 18 aya kadar	*Stajyer: sınırsız *Özel eğitim değişim-ziyaretçi programı: 50
➤ (L) Şirket İçi Transfer	3 yıla kadar	Sınırsız
➤ (O) Olağanüstü Yetenekli Kişiler	1 yıla kadar	Sınırsız
➤ (P) Uluslararası Üne Sahip Sporcular, Sanatçılar ve Gösteri Grupları	Bireysel 5 yıla kadar, takımlar için 1 yıla kadar	Sınırsız
➤ (Q) Uluslararası Kültürel Değişim Programı	15 aya kadar	Sınırsız
➤ (R) Din Görevlisi	30 aya kadar	Sınırsız
➤ (TD/TN) NAFTA Çalışanı	3 yıla kadar	Sınırsız
(E3) Avustralya Özel İşçi Vizesi	2 Yıla Kadar	10.500
(D) Mürettebat Vizesi	29 Aya Kadar	Sınırsız

Kaynak: Congressional Research Service, Nonimmigrant and Immigrant Visa Categories: Data Brief, 2021

(E3) Avustralya Özel İşçi Vizesi, Avustralya vatandaşları ve onların resmi eşleri ve çocukları için geçerli bir vize türüdür. Bu vizeyi almak isteyen Avustralya vatandaşlarının uzmanlık gerektiren herhangi bir işte geçici süre çalışmak amacıyla başvuru yapmaları gerekmektedir. Vizeyi almaya hak kazanan Avusturya vatandaşlarının eşleri ve çocuklarının Avustralya vatandaşı olmalarına gerek yoktur (www.ustraveldocs.com, tr.usembassy.gov/tr, 18.01.2019). 2 yıla kadar geçerlidir, yıllık yararlanabilecek kişi sayısı 10.500'tür.

Mürettebat (D) Vizeleri, uluslararası havayollarında ve gemilerde çalışan kişileri kapsayan bir vize türüdür. Mürettebat vizesi, normal işleyiş ve hizmetlerde aksama olmaması için getirilmiştir. 29 aya kadar geçerlidir. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır. Bu vize türünün kapsamına giren durumlar (tr.usembassy.gov/tr, 18.01.2019).

- Ticari bir uçaktaki pilot veya uçuş görevlisi

- Bir gemide görevli kaptan, teknisyen, ya da tayfa
- Bir yolcu gemisindeki cankurtaran, aşçı, garson, güzellik uzmanı, ya da diğer hizmet personeli
- Bir eğitim gemisindeki stajyer, olarak sınıflandırılmıştır.

(H, L, O, P, Q, R) Geçici İşçi /Çalışma veya Staj Vizesi, ABD göçmenlik yasasına göre göçmen statüsünde yer almadan ABD’de de geçici olarak çalışmak isteyen kişilere, yapacağı işin türüne dayalı olarak verilen özel vize türleridir (tr.usembassy.gov/tr). (H1-B) Özel Mesleğe Sahip Kişiler, (H-1B1) Serbest Ticaret Anlaşması (FTA) Profesyonelleri, (H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri, (H2-B) Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşçiler, (H3) Stajyerler (tıp veya akademik staj dışındakiler), (L) Şirket İçi Transfer, (O) Olağanüstü Yetenekli Kişiler, (P) Uluslararası Üne Sahip Sporcular, Sanatçılar ve Gösteri Grupları (R) Din Görevlisi, (Q) Uluslararası Kültürel Değişim Programı, (TD/TN) NAFTA Çalışanı vizesi olarak 11 farklı şekilde uygulanmaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(H1-B) Özel Mesleğe Sahip Kişiler**

Bu vizeyi almak isteyen kişilerden, çalışmak istedikleri alanda yükseköğrenim derecesine sahip olmaları ve uzman oldukları alanda teorik veya pratik uygulamalı olarak çalışmalarını istenmektedir. Bu kategoriye mankenler ve devletlerarası projelerde görev alan kişiler de dâhil edilmektedir. Mevcut yasa genel olarak yıllık H-1B kabullerini 65.000 ile sınırlandırmaktadır, ancak çoğu H-1B çalışanını üniversitelerde ve kar amacı gütmeyen araştırma tesislerinde çalıştıkları için sınırlardan muaf tutmaktadır (Wasem, 2016: 7). Uzmanlık gerektiren mesleklerde 3 yıla kadar, Savunma Bakanlığı araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde görev alacaklar için 5 yıla kadar geçerliliği bulunmaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(H-1B1) Serbest Ticaret Anlaşması (FTA) Profesyonelleri**

Bu vize türü 2003 tarihinde imzalanan ABD-Şili Serbest Ticaret Anlaşması ve yine 2003 tarihinde imzalanan ABD-Singapur Serbest Ticaret Anlaşması ile oluşturulmuştur. H-1B1 vizesi uzmanlık gerektiren işlerde geçici olarak çalışabilecek geçici çalışanları kapsamaktadır. Uzmanlık alanında en az dört yıllık bir eğitim içeren bir lise sonrası derece gerektirmektedir. Yıllık kabul edilen başvuru sayısı Şili için 1.400, Singapur için 5.400 kişiyle sınırlandırılmıştır. 1 yıl geçerlidir (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri**

H2-A vizesi, ABD'deki tarım sektöründe faaliyet gösteren ve yeterli işçi bulamayan işverenlerin işçi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çıkartılmıştır. Gelen işçiler tarımda geçici süre çalışmak amacıyla istihdam edilirler. 1 yıla kadar geçerli olan bir vize türüdür. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(H2-B) Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşçiler**

H2-B tarım dışı geçici işçi programı, ABD'deki işverenlerin, tarım dışı geçici işlerde çalıştırmak amacıyla yabancı işçileri ABD'ye getirmelerine imkan sağlamaktadır. 1 yıllık verilmektedir. Sadece 1 kez 3 yıla kadar uzatılabilmektedir. Yararlanabilecek kişi sayısı 66.000 ile sınırlandırılmıştır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(H3) Stajyerler (tıp veya akademik staj dışındakiler)**

Bu vize türü yabancıların tarım, ticaret, iletişim, finans, kamu, ulaştırma gibi meslekler ve salt endüstriyel alanlarda stajyerlik eğitimi almak için ABD'ye seyahat etmelerine imkân tanıyan bir türdür. Stajyerler 2 yıla kadar, özel eğitim değişim -ziyaretçi programı kapsamında olanlar 18 aya kadar yararlanabilmektedir. Stajyerler için kişi sınırlaması bulunmaz iken özel eğitim değişim-ziyaretçi programı kapsamı 50 kişiyle sınırlandırılmıştır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(L) Şirket İçi Transfer**

(L) Şirket İçi Transfer vizesi, son üç yıl içinde yurtdışında aralıksız bir yıl çalışmış olan ve aynı işverenin Birleşik Devletleri'ndeki bir şubesi, ana şirketi, bağlı şirketi veya temsilciliğinde idari, yönetici veya uzmanlık bilgisi gerektiren bir görevde çalışmak isteyen kişiler içindir. L Şirket İçi Transfer vizesi, ABD'li işverene bağlı olan yabancı ofislerden birinde çalışan yönetici veya idarecisini ABD'deki ofislerinden birisine transfer etmesini sağlamaktadır. Ayrıca bu vize türü henüz ABD'de de ofisi bulunmayan yabancı bir şirketin ofis kurmak amacıyla ABD'ye bir idareci veya yöneticisini göndermesini de sağlamaktadır. 3 yıla kadar geçerliliği bulunmaktadır. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(O) Olağanüstü Yetenekli Kişiler**

(O) Olağanüstü Yetenekli Kişiler Vizesi, bilim, sanat, eğitim, ticaret veya sporda olağanüstü bir yeteneğe sahip olan kişilere, film veya televizyon sektöründe olağandışı

bir başarı kaydeden ve bu başarıları nedeniyle ulusal veya uluslararası çapta tanınan kişilere verilir. Bu vize türüne, sözü edilen kişilere yardımcı olacak şekilde temel hizmet sağlayan kişiler de dâhil edilmektedir. 1 yıla kadar geçerlidir. . Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(P) Uluslararası Üne Sahip Sporcular, Sanatçılar ve Gösteri Grupları**

P Vizesine başvuruda bulunan kişilerin, bireysel veya takım olarak Amerika Birleşik Devletleri'ne gidiyor olması gerekmektedir. Bireysel sporcular için 5 yıl, takımlar için 1 yıl süre sınırlaması bulunmaktadır. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

- Bir atlet veya bir gösteri grubunun üyesi olarak spor müsabakasına katılmak.
- Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bir kuruluş ile başka bir ülkedeki bir kuruluş arasındaki karşılıklı değişim programı kapsamında performans sergileme.
- Özgün veya geleneksel etnik, folklorik, kültürel, müzik, tiyatro ya da sanatsal bir performans veya sunum yapma, geliştirme, yorumlama, temsil etme, bunlara koçluk etme veya bunlara eğitim verme.

Yukarıda sözü edilen alanlara bu kişileri destekler nitelikteki temel hizmet sağlayıcı görevliler de dahil edilmektedir.

➤ **(Q) Uluslararası Kültürel Değişim Programı**

Bu vize türü, ABD Vatandaşlık ve Göçmenlik Servisi (USCIS) tarafından belirlenen uluslararası kültürel değişim programlarına yönelik bir vizedir. 15 aya kadar geçerli olan bir vize türüdür. . Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır. Bu vize türünün amacı, kişilere staj imkanı veya iş tecrübesi kazandırmayı, kendi ülkesinin tarihi, kültürel değerlerini paylaşmasına imkan sağlamaktır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ **(R) Din Görevlisi**

Din Görevlisi (R) vizesi, dini bir görevde geçici süreyle çalışmak amacıyla Amerika Birleşik Devletleri'ne gitmek isteyen kişilere yöneliktir. Genellikle ilgili dinin ruhban sınıfının yetkili üyeleri tarafından gerçekleştirilen dini ibadetleri yürütmek ve diğer görevleri yerine getirmek üzere, yetkili bir kurum tarafından atanan kişileri ve dinle ilgili bir meslekte çalışan kişileri kapsamaktadır. 30 aya kadar geçerli olan bir vize türüdür. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019).

➤ (TD/TN) Nafta Çalışanı

Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA), Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Meksika'yı kapsayan özel ekonomik ve ticaret ilişkileri içermektedir. Göçmen olmayan NAFTA Çalışma (TN) vizesi, NAFTA çalışanı olarak Kanada ve Meksika vatandaşlarının ABD'li veya yabancı bir işveren için önceden ayarlanmış bir ticari faaliyette ABD'de çalışmasına imkan tanır. Kanada ve Meksika'da süresiz oturma izni olan – ancak vatandaş olmayan- kişiler NAFTA çalışanı olarak çalışma hakkı kazanmaz. TN vizesi sahibi olan kişilerin ailelerine TD vizesi sağlanır. 3 yıllık verilen bir vizedir. Yararlanabilecek kişi sayısında sınırlama bulunmamaktadır. Kanada veya Meksikalı çalışanlar Birleşik Devletler'de aşağıda yer alan şartlarla çalışabilir (tr.usembassy.gov/tr, 12.11. 2019):

- Başvuru sahibi Kanada veya Meksika vatandaşı olmalıdır.
- İlgili meslek, NAFTA listesinde yer almalıdır.
- Meksikalı veya Kanadalı başvuru sahibi, önceden ayarlanmış tam veya yarı zamanlı işte çalışmalıdır.
- Kanadalı veya Meksikalı başvuru sahibi, ilgili mesleki yeterliliğe sahip olmalıdır.

2.1.1.3. ABD'nin İşgücü Piyasası Analizi

Amerika Birleşik Devletleri Çin ve Hindistan'ın ardından dünyanın en kalabalık üçüncü ülkesi konumundadır. Nüfus artışı 2010-2020 yılları arasında yıllık ortalama 1.8 milyon olarak gerçekleşmiştir. 2020-2060 yıllarını kapsayan nüfus projeksiyonuna göre, 2030 yılına kadar nüfus artışındaki temel etken doğum oranları iken 2030'dan sonra nüfus artışında itici gücün uluslararası göçmenlerin olması beklenmektedir (U.S. Census Bureau, 2017 National Population Projections).

Tablo 2: Amerika Birleşik Devletleri İşgücü Verileri 2017-2021 (Nisan)

	2017	2018	2019	2020	2021 (Nisan)
Nüfus (milyon)	324.7	326.6	328.2	331.1	332.2
Aktif Nüfus (milyon)	255.0	257.7	259.1	260.3	261.1
İşgücüne Katılım (%)	62.9	62.9	63.1	61.7	61.7
İstihdama Katılım (%)	60.1	60.4	60.8	56.8	57.9
İşsizlik Oranı (%)	4.4	3.9	3.7	8.1	6.1

Kaynak: U.S Bureau Labor Statistics, <https://www.bls.gov/data/> (10.05.2021)

Amerika Birleşik Devletleri'nin nüfusu, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma İstatistikleri Bürosu'na göre 2017 yılında 324.7 milyon iken 2021 Nisan ayı itibariyle 332.2 milyon olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında 255 milyon olan aktif nüfus 2018'de 257.7, 2019'da 259.2, 2020'de 260.3 ve 2021 Nisan ayı itibariyle 261.1 milyondur.

İşgücüne katılım oranı 2017 ve 2018 yıllarında % 62.9, 2019 yılında % 63.1, 2020 ve 2021 yıllarında ise % 61.7 olmuştur. İstihdama katılım oranı 2017-2019 yılları arası önemli bir değişim göstermemiştir. Ancak 2020 yılında Covid-19 pandemisi nedeniyle düşüş gerçekleşmiştir. 2019 yılında % 60.8 olan istihdama katılım 2020 yılında % 56.8 olarak gerçekleşmiştir. Pandeminin etkisinin azalmasının bir sonucu olarak istihdama katılım oranı 2021 yılında bir önceki yıla göre 1.1 puanlık artışla %57.9 olmuştur.

İstihdama katılım oranlarındaki değişiklik dolayısıyla işsizlik oranlarına büyük etkiye bulunmuştur. 2017 yılında % 4.4 olan işsizlik oranı 2018'de %3.9 ve 2019 yılında %3.7 olarak gerçekleşmiştir. Ancak yaşanan Covid-19 pandemisi nedeniyle 2020 yılı işsizlik oranı 4.4 puanlık artışla % 8.1'e yükselmiştir. 2021 Nisan ayında itibariyle pandeminin etkilerinin azalmasının bir sonucu olarak 2 puanlık düşüşle %6.1 olmuştur.

Kozmopolit bir yapıya sahip olan Amerika Birleşik Devletleri etnik kökenlere göre de veriler yayınlamaktadır. 2021 Nisan ayı verilerine göre Beyaz Amerikalıların işsizlik oranı % 5.3, Asya kökenli Amerikalılar için % 5.7, Afrika kökenli veya siyahi Amerikalılar için % 9.7, Hispanikler² veya Latin Amerika kökenli Amerikalılar için % 7,9'dur. (www.bls.gov, Erişim Tarihi: 10.05.2021)

² Hispanik, genel olarak İspanya'dan, İspanyollardan ve İspanyol kültüründen türemiş ya da bu kültürle ilgili" anlamında kullanılan bir sözcüktür.

2.1.1.4. ABD’de Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin Mevcut Durumu

Amerika Birleşik Devletleri’nde işgücü hareketliliğinin gelişmiş olmasında bölgesel ticaret anlaşmalarının da önemi büyüktür. Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA), Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) Amerika Birleşik Devletleri ve bu anlaşmaya taraf olan Amerika kıtasındaki diğer ülkeler arasında da uluslararası işgücü hareketliliğini artırmıştır. Amerika Birleşik Devletleri diğer bölge ülkelerine göre ekonomik ve sosyal olarak daha gelişmiş olduğu için yoğun bir şekilde işgücü göçüne maruz kalmaktadır.

Ticaret anlaşmalarındaki işçi hareketliliği hükümleri, çeşitli şekillerde geçici çalışmayı kolaylaştırabilmektedir. Örneğin, geçici işçilere, işgücü sıkıntısını gidermek için göçmenlik yetkilileri tarafından yerel işgücü piyasasına belirli bir süre girme izni verilmektedir. Ticaret anlaşmaları genellikle bu ilk şartı yerine getirmeyi ve geçici yabancı işçilerde istihdam izni için gerekli işgücü piyasası testini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Nielson ve Cattaneo, 2003: 114).

Uluslararası işgücü hareketliliği bölgesel veya küresel ticari anlaşmalar aracılığıyla olduğu gibi sınır bölgelerinde kaçak olarak da gerçekleşmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’ne girmek isteyen işçiler profesyonel kaçakçılara yüksek ücretler ödemektedirler. Örneğin yasadışı olarak ABD-Meksika sınırında ABD’ye girebilmek için kaçakçılara 3.000 dolar, Brezilya’dan girebilmek için 16.000 dolar, Çin’den ABD’ye girebilmek için 50.000 dolar kadar ücret ödemeleri gerekmektedir (Mexican Migration Project 2010, Gochenour ve Leeson, 2015: 3)

Meksika’da yaşayan Meksika vatandaşları B-1 işletmesi veya B-2 turist ziyaretçisi olarak Amerika Birleşik Devletleri’ne 30 güne kadar giriş yapmak için sınır geçiş kartına başvurabilmektedirler. BCC olarak kodlanan sınır geçiş kartı genellikle 10 yıl süreyle verilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde geçici bir süre kaldıktan sonra geri dönmeye zorlayacak Meksika ile bağları olduğunu göstermeleri gerekmektedir (travel.state.gov/, 12.05.2021). Mevcut yasal düzenlemeler, sınır geçiş kartı sahiplerini, Teksas ve Kaliforniya sınırındaki 25 mil, New Mexico sınırındaki 55 km ve Arizona sınırındaki 75 mil boyunca yapılan ziyaretlerle sınırlandırmaktadır. 2016 yılı itibarıyla 130,7 milyon olan Meksika nüfusunun 101,9 milyonu sınır geçiş kartına sahiptir (Report of the Visa Office, 2017). 2019 yılında yaklaşık olarak 1,106.852 Meksika vatandaşına

sınır geçişi kartı verilirken 2020 yılında bu sayı 662.536 kişiye gerilemiştir (travel.state.gov, 12.05.2021).

2019 yılı itibariyle ABD işgücü içerisinde yabancıların sayısı 28.6 milyon kişidir. 2019 yılındaki toplam işgücünün nüfusun % 17'sini oluşturmaktadır. Göçmenlerin işgücüne katılımı, işgücünün yaklaşık yüzde 5'ini oluşturduğu 1970'ten bu yana üç kattan fazla artış göstermiştir. Hispanik olarak nitelendirilen İspanyolca konuşan ülkelere gelenlerin oranı % 47.9 iken Asya ülkelerinden gelenlerin oranı ise %25.2 olarak gerçekleşmiştir. 2004'da ABD işgücündeki 10 kişiden 1'i başka bir ülkede doğmuşken; 2009 yılında bu oran 7'de 1'e, 2017 yılında ise 5.8'e yükselmiştir. 2017 yılında Meksika ve Orta Amerika'dan gelen işçilerin yüzde 70'i inşaat işçisi ve temizlik gibi asgari eğitim gereksinimi olan mesleklerde çalışırken yerli işçilerin yalnızca yüzde 23'ü bu işlerde çalışmışlardır. Yabancı erkek işçilerin haftalık kazançları ortalama olarak tam gün çalışan yerli erkek işçinin kazancının yarısından biraz fazla olarak gerçekleşirken yabancı kadın işçilerin haftalık kazancı yerli bir kadın işçinin ortalama haftalık kazancının beşte üçü civarında gerçekleşmiştir (BLS News Release, 2018:1-5).

Tablo 3: İşgücü Hareketliliği Kapsamında Vize Verilen Kişi Sayısı (2016-2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
(H1-B) Özel Mesleğe Sahip Kişiler	180,057	179,049	179,660	188,123	124,983
(H1-B1) Serbest Ticaret Anlaşması (FTA)	1,294	1,391	1,498	1,724	1,083
(H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri	134,368	161,583	196,409	204,801	213,394
(H2-B) Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşçiler	84,627	83,600	83,774	97,623	61,865
(H3) Stajyerler (tıp-akademik staj dışındakiler)	1,435	1,232	1,036	1,035	475
(L) Şirket İçi Transfer	165,178	163,432	153,099	157,708	71,652
(O) Olağanüstü Yetenekli Kişiler	28,171	30,038	30,259	31,831	15,415
(R) Din Görevlisi	6,424	6,831	6,307	6,288	2,399
(TD/TN) NAFTA Çalışanı	24,530	25,731	28,189	32,233	19,826
(E3) Avustralya Özel İşçi Vizesi	5,609	5,657	5,394	5,807	3,144
(D) Mürettebat Vizesi	6,322	7,202	6,689	8,133	6,597
(P) Uluslararası Üne Sahip Sporcular, Sanatçılar ve Gösteri Grupları	35,695	36,196	36,075	36,957	16,311

Kaynak: (travel.state.gov/ sitesinden derlenmiştir, 11. 05. 2021).

İşgücü hareketliliği kapsamında yer alan vize türleri içerisinde 2016 ve 2017 yıllarında (L) Şirket İçi Transfer vizesi verilen kişi sayısının diğer vize türlerine daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak 2017 yılından sonra (H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri Vizesi verilen kişi sayısının ilk sırada yer almıştır. 2016-2019 yılları arası incelendiğinde vize

verilen kişi sayısında önemli değişiklikler gerçekleşmemiştir. Ancak 2020 Mart ayı itibariyle Covid 19 pandemisi nedeniyle göçmenler için vize kısıtlaması getirilmiş ve 2020 yılı sonuna kadar uygulanmıştır (Norrlöf, 2020: 1287). 2020 yılında ülkeye girişte getirilen bu kısıtlamanın da etkisiyle (H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri Vizesi dışında diğer vize türlerinde büyük bir azalma gerçekleşmiştir. (H2-A) Mevsimlik Tarım İşçileri Vizesi kabul alan kişi sayısı 2020 yılında 2019 yılında göre 9.593 kişi artarak 213.394 kişiye ulaşmıştır.

Amerika Devlet Bakanlığı geçici işçiler için 49 farklı dilde “Haklarınızı Bilin” başlıklı broşür yayınlamıştır. Broşürde vize türüne bakılmaksızın herkesin en az federal yasalar tarafından belirlenen saatlik en az 7,5 dolar asgari ücret alma hakkı olduğu belirtilmektedir. Yabancı çalışanlar dil, din, ırk, ten rengi, engellilik hali, cinsiyet gibi nedenlerden dolayı ayrımcılık ve istismara maruz bırakılamayacaklardır. İşçilerin sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma hakları bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlara tıbbi tedavi imkanları verilmesi, iş güvenliği için koruyucu teçhizat sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimler verilmesi, kalacak yer veriliyorsa bu yerin hijyenik olması, banyo imkanı, sabun ve temiz su verilmesi, acil tıbbi durumlarda hastane giderlerinin karşılanması işverenlerin sorumluluğundadır. Ayrıca çalışanlar sendikalar, işçi hakları grupları veya göçmen gruplarından yardım isteme haklarına da sahiptir. Çalışma yaşamında mağduriyet yaşayan yabancı işçilerin şikayetleri için de “İnsan Trafiki Ulusal İhbar Hattı” kurulmuştur.

2.1.2. AB’de Uluslararası İşgücü Hareketliliği

Avrupa, İkinci Dünya Savaşı sonunda sosyo-ekonomik yönden büyük hasar almıştır. Yaşanılan yıkımın etkilerinin ortadan kaldırılması, yeniden barış ortamının ve ekonomik kalkınmanın sağlanması amacıyla 1951 yılında Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya ve Lüksemburg lkeleri bir araya gelmiş ve bu altı lke Paris Antlaşması ile Avrupa Birliği’nin temelini oluşturan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nu kurmuşlardır. Yine bu altı ülke tarafından 1957 yılındaki Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu kurulmuştur. 1965 yılında ise Füzyon Antlaşması ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu tek çatı altında toplanmış ve Avrupa Topluluğu adını almıştır. 7 Şubat

1992 tarihinde ise Maastrich Antlaşması ile Avrupa Birliği adı kullanılmaya başlanmıştır (www.ab.gov.tr, 27.12.2018).

Avrupa Birliği'nin ilk genişleme süreci 1973 yılında İngiltere, Danimarka ve İrlanda ile gerçekleşmiştir. 1981 yılında Yunanistan, 1986 yılında İspanya ve Portekiz topluluğa üye olmuşlardır. Böylece Avrupa Birliği'nin üye sayısı 12 olmuştur. Avusturya, Finlandiya ve İsveç'in 1995 yılındaki katılımıyla birlikte üye ülke sayısı 15'e yükselmiştir. Avrupa Birliği'nin en büyük genişlemesi 2004 yılında Çek Cumhuriyeti, Estonya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya'nın katılımıyla gerçekleşmiştir. Daha sonra 2007 yılında Romanya ve Bulgaristan, 2013 yılında Hırvatistan Avrupa Birliği'ne son katılım sağlayan ülkeler olmuşlardır. (www.avrupa.info.tr, 29.04.2019). 6 ülke ile kurulan Birlik 28 ülkeye ulaşmıştır. Ancak İngiltere 2020 yılında Birlik'ten ayrılmıştır. Arnavutluk, Karadağ, Makedonya, Sırbistan ve Türkiye ise hali hazırda Avrupa Birliği üyeliğine aday ülkelerdir (www.ab.gov.tr, 27.12.2018).

Avrupa Birliği vatandaşlarının serbest dolaşımı, Avrupa Birliği'nin kuruluş ilkelerinden biridir. Avrupa Birliği hareket özgürlüğünü, Avrupa Birliği vatandaşları ve aile üyeleri için temel bir hak olarak görmektedir. Her Avrupa Birliği vatandaşı, Birlik'e üye herhangi bir devlete seyahat edebilme ve orada herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan çalışabilme hakkına sahiptir (Carrera vd, 2011: 1).

İşçilerin serbest dolaşımı ilkesi, Avrupa Birliği'nin her vatandaşına, ikamet ettiği yere bakılmaksızın, orada çalışmak veya iş amacıyla orada ikamet etmek üzere başka bir üye devlete serbestçe giriş hakkı vermektedir. İşgücü hareketliliğine katılan işçilerin, üye devletler tarafından çalışma koşulları, vergi, sosyal yardımlar ve milliyet konusunda ayrımcılığa karşı korunması temel alınmaktadır. İşçilerin serbest dolaşımı Avrupa Birliği işgücü piyasasının gelişebilmesi için kilit bir unsur olarak görülmektedir. Yaşlanma, azalan genç nüfus, inovasyon eksikliği ve işgücü piyasasındaki yapısal uyumsuzluklar, aynı zamanda işsizlik ve nitelikli işgücü kıtlığı Avrupa Birliği işgücü piyasasının öne çıkan sorunlarından bazılarıdır (Kahanec, 2012: 29). Bu zorlukları aşmak için işgücü hareketliliği kilit bir öneme sahiptir. İşgücünün, işgücü kıtlığı bulunan veya daha fazla istihdam imkanı olan alanlara taşınmasına ve işgücünün verimli bir şekilde kullanılmasına imkan vermektedir (Directive 2014/54/EU; 2014: 8). Avrupa Birliği, bu

şekilde beşeri sermayenin dağılımını iyileştirerek, emeğin büyük ölçüde yeniden değerlendirilmesini sağlamaktadır (Kahanec, 2012: 29).

Avrupa Birliği'nin temelleri atıldığından bu yana çalışanların serbest dolaşımı ilkesi sürekli gelişim göstermiştir. Başlangıçta aktif nüfus³ için tasarlanan bu temel özgürlük, nüfusun diğer kesimlerini de içerecek şekilde genişletilmiş ve Avrupa Birliği'nin vatandaşlarına garanti ettiği en önemli haklardan biri haline gelmiştir (European Commission Final Report, 2010: 2). İşçilerin serbest dolaşımı, 1 Ocak 1968'de Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu altı üyesi arasında etkili bir işgücü piyasası oluşmasına katkı sunarken (Andor, 2014: 3), 2021 yılı itibarıyla 27 üye devletin işgücü piyasalarını kapsamaktadır.

2.1.2.1. AB'de İşgücü Hareketliliği Türleri

Avrupa Birliği İşgücü Hareketliliği 2017 Raporu'na göre işgücü hareketliliği 3 şekilde tanımlanmaktadır.

Uzun Süreli İşgücü Hareketliliği, kişilerin vatandaşı olmadığı bir ülkeye, işe girmek veya iş aramak için en az bir yıllığına gittiği hareketlilik türüdür. Çoğu üye devlette, insanlar üç ay yaşadıkları sonradan ikametlerini o ülkeye almakla yükümlüdürler. AB İşgücü Anketleri sadece “en az bir yıl bir ülkede ikamet eden veya bunu yapmak isteyen” kişileri kayıt altına almaktadır. Uzun süreli işgücü hareketliliği kavramı, “kalıcı ikamet” kavramından farklıdır. Kalıcı ikamet en az beş yıllık bir ikametgâhtan sonra daimi ikamet hakkı verilmesi durumudur.

Sınır Ötesi Hareketlilik, bir kişinin ikamet ettiği ülkenin dışında başka bir ülkede çalıştığı ve bu amaçla ülke sınırları boyunca düzenli olarak giriş-çıkış yaptığı durumdur. Sınır işçileri 883/2004 (EC) sayılı Yönetmelikte “üye devlette belirli bir işte çalışan veya serbest meslek sahibi bir kişi olarak faaliyet gösteren, günlük olarak veya haftada en az bir defa giriş-çıkış yapan, kural olarak çalıştığı ülkenin dışında başka bir üye devlette ikamet eden herhangi bir kişi” olarak tanımlanmaktadır.

Mevsimlik işçiler de bu tanım içerisinde yer almaktadır. 1971 yılı 1408/71 (EEC) sayılı Yönetmeliği'ne göre mevsimlik işçiler, mevsimlik olarak çalışmak için ikamet ettiği

³ Ekonomik değer üretme kapasitesine sahip nüfus (ec.europa.eu/ eurostat)

ülkeden başka bir üye devletin topraklarına giden herhangi bir işçi olarak tanımlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre mevsimlik işçi olarak gelen kişiler en fazla 8 ay çalışma hakkına sahiptirler.

Sınır ötesi işçiler, ev sahibi üye devletteki ulusal işçilerle istihdama erişim, çalışma koşulları ve 492/2011 sayılı Tüzükte belirtilen diğer kişilerle eşit muamele görme hakkına sahiptir.

İşçi Gönderimi, bir üye devlette düzenli olarak çalışan kişilerin, aynı işveren tarafından sınırlı bir süre için başka bir üye devlette çalışmalarını amacıyla görevlendirilmesidir. Bunun yanı sıra, normalde serbest meslek sahibi bir kişinin işinin devamı olacak şekilde başka bir devlette aynı faaliyete devam etmesi de bu hareketlilik türü içerisinde değerlendirilmektedir.

2.1.2.2. AB’nde İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler

Avrupa Birliği’nde işgücünün serbest dolaşımı ilk kez Birliğin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması 3. Maddesinde yer almıştır. Avrupa Tek Senedi, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Anlaşması ve Lizbon Stratejisi işgücünün serbest dolaşımına düzenlemeler içeren diğer önemli antlaşmalardır. Ayrıca serbestçe hareket ve ikamet etme haklarına ilişkin 2004/38/EC sayılı Yönerge, birlik içindeki işçilerin serbest dolaşımını düzenleyen 492/2011 (EU) sayılı Yönetmelik, sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu ve 987/2009 (EC) sayılı Yönetmelik’in uygulanmasına ilişkin 883/2004 sayılı AB Tüzüğü, profesyonel meslek sahibi kişilerin serbest dolaşımına dair 2005/36/EC ve 2013/55/EU sayılı Yönerge ve Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın içtihat hukuku da yapılan yasal düzenlemelerdir. Yapılan bu düzenlemere göre AB’nin işgücü hareketliliği politikasının üç ana boyutu vardır (Andor, 2014: 3):

- İşgücü hareketliliğinin önündeki engelleri kaldırmak
- İş arayanların iş bulma hareketliliğini ve iş arayanların boş işler ile eşleşmelerini aktif olarak desteklemek
- İşgücü hareketliliği ile ilgili çeşitli ekonomik ve sosyal zorlukları ele almak.

Avrupa Birliği’nde işgücü hareketliliği ile ilgili yapılan düzenlemelerden ilki *Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması olan Roma Antlaşması’dır*. Antlaşma, 1957 yılında İtalya, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, Fransa ve Belçika tarafından imzalanmıştır. Avrupa’da

işçilerin serbest dolaşımına ilişkin ilk düzenlemeler Roma Antlaşması'nın 3. Maddesi c bendinde yer almaktadır. Bu maddeye göre *“üye devletler arasında kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılması”* ilkesi Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kuruluş ilkelerinden biridir. 54. maddede ise 3. maddede yer alan işçilerin serbest dolaşımı ile ilgili sınırlamaların Konsey tarafından, Komisyon önerisi, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Avrupa Parlamentosu'na da danıştıktan sonra oybirliği ile genel bir program hazırlayarak kaldırabileceği ifade edilmektedir.

3. Maddenin i bendinde işçilerin istihdam imkânlarını iyileştirmek ve yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla bir fon kurulması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda Avrupa Sosyal Fonu kurulmuştur. Fon'un en önemli amaçlarından biri Avrupa Birliği içinde işçilerin coğrafi ve mesleki hareketliliği arttırmaktır. Avrupa Sosyal Fonu bütçesi 2014-2020 yılları arası için 86.4 milyar Euro büyüklüğündedir. Bu çerçevede, yaklaşık 27,5 milyar Euro üye devletlerin işgücü hareketliliği eylemlerini finanse edebilmeleri için ayrılmıştır.

Kurucu Antlaşma'nın 48. maddesinde işçilerin serbest dolaşımı ile ilgili detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Bu maddeye göre üye devletler çalışanlar arasında çalışma koşulları ve ücret bakımından ayırım yapılamayacağı, çalışan kişilerin çalıştıkları ülkenin işgücü piyasası ve yasal düzenlemelerine uymak zorunda oldukları belirtilmiştir. 52. Maddede de benzer bir düzenleme bulunmaktadır. Bu maddeye göre ise, üye devletlerin kendi vatandaşlarına sağladıkları işgücü piyasası imkânlarını göçmen işçiler için de sağlamaları gerekmektedir.

Roma Antlaşması'nda işgücünün dolaşımı tamamen serbest bırakılmış değildir. Roma Antlaşması'nın 48. Maddesinde, devletlerin kamu güvenliği ve halk sağlığı açısından işgücünün hareketliliğini kısıtlayıcı düzenlemeler koyabilme ve 56. maddesinde aynı gerekçeler ile yabancı işçilere kendi vatandaşlarından farklı olarak özel muamele yapabilecekleri de belirtilmektedir. Hangi durumlarda kısıtlama getirileceği yine 48. Maddede açıklanmıştır. 53. Maddede ise 48. Maddede belirtilen haller dışında kısıtlama getiremeyeceklerine dikkat çekilmiştir. Yine işgücü hareketliliği ile ilgili önemli bir düzenleme de 55. maddede yer alan üye ülkelerin kamu çalışanı olarak diğer ülke vatandaşlarını nadiren de olsa kullanamayacak olmalarıdır.

Avrupa Tek Pazarı, Avrupa Birliği için ekonomik birlik olma yolundaki en önemli aşamalardan biridir. 1957 yılındaki Roma Anlaşması ile üye devletler öncelikle gümrük birliği, sonrasında ise ortak pazarın kurulmasını kararlaştırmışlardır. Gümrük Birliği 1968 yılında yürürlüğe girmiştir. 1985 yılında yayınlanan Beyaz Kitap ile Avrupa Tek Pazarı'nın hayata geçirilmesi kararı alınmıştır (Samsun, 2003: 1). Avrupa Tek Senedi 17 Şubat 1986'da Lüksemburg'da, dokuz üye devlet tarafından imzalanmış ve 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu antlaşmanın amacı Avrupa Birliği üyesi tüm ülkeler arasında iç sınırları kaldırarak tek bir pazar haline getirmektir. Fiziki, ekonomik ve teknik engellerin kaldırılarak 31 Aralık 1992 tarihine kadar gerekli düzenlemelerin yapıp sınırların olmadığı bir ekonomik yapının oluşturulması amaçlanmıştır. (www.ab.gov.tr, 12. 12. 2018).

Maastricht Antlaşması, 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan ve 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ekonomik birlikteliğin yanı sıra siyasi birlikteliği de hedef olarak belirlemiştir. Avrupa vatandaşlığı kavramı getirilerek başka üye devletlerde ikamet eden AB vatandaşlarının AB Parlamentosu ve belediye seçimlerine katılabilme ve seçilme, AB üyesi ülkeler arasında serbest ikamet ve hareket etme özgürlüklerinden faydalanması kararlaştırılmıştır (www.ab.gov.tr, 10.12.2018).

Amsterdam Antlaşması, 1997 yılında imzalanmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. İstihdamı, sosyal politikaları, vatandaşlık hakları ve halk sağlığını bütünleşme sürecine eklemek, adalet alanında iş birliğini kuvvetlendirmek, hareket özgürlüğünü ve güvenliği sağlamak, birliğin kurumsal yapısını geliştirmek ve Avrupa Birliği politikalarını uluslararası alanda daha etkin hale getirmek Amsterdam Antlaşması'nın temel hedefleri arasında yer almaktadır (Akdemir, 2012: 50). Bu hedeflerin yanı sıra işçilerin serbest dolaşım haklarıyla ilgili yasal sorunların çözülmesi, üye devletlerdeki istihdam büroları ve sosyal güvenlik kurumları arasında işbirliğinin oluşturulması gerektiği üzerinde de durulmuştur (Özcan ve Yaşar, 2008: 347).

Avrupa Konseyi 1408/71 / EEC Sayılı Yönetmeliği'nde, Avrupa Birliği bünyesinde çalışanlara ve topluluk içerisinde yer alan aile üyelerine yönelik sosyal güvenlik programları ele alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı, ölüm ve yaşlılık aylığı, ölüm ödenekleri, işsizlik sigortası, çalışan ve işsiz kişiler için aile yardımları ve aile yardımlarının nasıl uygulanacağı belirtilmiştir (eur-lex.europa.eu, 18.05.2021).

Avrupa Birliği Konseyi 883/2004 Sayılı Tüzüğe göre, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu için olan kurallar kişilerin serbest dolaşımı çerçevesinde düzenlenmelidir. Aynı zamanda göçmen işçilerin yaşam standartlarını ve çalışma koşullarını iyileştirmeye katkıda bulunmalıdır. Sosyal güvenlik programlarının, çalışanlara, serbest meslek sahiplerine ve topluluk içinde hareket eden aile üyelerine uygulanmasına ilişkin 14 Haziran 1971 tarih ve 1408/71/EEC sayılı Konsey Tüzüğü'nün güncellenmiş halidir.

Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Birliği Komisyonu 2004/38/EC Yönergesi, daha önce birçok antlaşma ve düzenlemede yer alan serbest dolaşım hakkını genişleterek tekrar ele almaktadır. Bu yeni yönerge, aile üyeliklerini de kapsamaktadır. 2004/38/EC sayılı Direktife göre uyruğuna bakılmaksızın tüm aile üyeleri, işçi ile aynı ülkede kalma hakkına sahiptir. Ailevi durumlardan dolayı işgücü hareketliliğinde bulunamayan bireylerin hareketliliğini kolaylaştırması amaçlanmaktadır. Ayrıca 2004/38 sayılı yönerge uyarınca, AB vatandaşları ve aile üyeleri, sosyal yardımlara erişim konusunda ev sahibi üye devletin vatandaşlarıyla eşit muamele görme hakkına sahiptir.

AB Komisyonu ve Konseyi'nin 2013/55/EU Sayılı Yönergesi'nin 4. maddesinde Avrupa Birliği Komisyonu tarafından belirlenen özel beceri ve profesyonellik gerektiren meslek mensuplarının serbest dolaşımıyla ilgili düzenleme yapılmıştır. Bunun için Avrupa Profesyonel Kartı (mavi kart) uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulamanın amacı üye devletlerin iç pazarın güçlendirilmesi ve profesyonel niteliklerin daha etkin ve şeffaf bir şekilde tanınmasını sağlamanın yanı sıra profesyonellerin serbest dolaşımının desteklenmesidir. Özellikle, bu kart, otomatik tanıma sistemi altında geçici hareketliliği kolaylaştırıcı bir özellik taşımaktadır. Birleşik Krallık, Danimarka ve İrlanda dışındaki Avrupa Birliği üyesi devletler AB Mavi Kart Programı'na katılmaktadır.

AB Komisyonu ve Konseyi'nin 2014/54/EU Sayılı Yönergesinde, işgücünün serbest dolaşımı bağlamında işçilere verilen hakların kullanılmasını kolaylaştırıcı önlemler ile ilgili geçmiş anlaşma ve direktiflere atıflar yapılmıştır. Yönerge, işçiler için serbest dolaşım alanındaki 492/2011(EU) Tüzüğünün 1-10. Maddelerinde belirtilen işçilerin sendika üyelikleri, eğitim, çocuklarının eğitimi, barınma, istihdama erişim, vergilendirme, istihdam ofislerinin desteklenmesi, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılık gibi konulara değinmiştir. Ayrıca işçiler tarafından ek emeklilik haklarının kazanılması ve korunmasının yanı sıra, işçilere serbest dolaşım bağlamında verilen

hakların kullanılmasını kolaylaştıran tedbirler için özel kurallar getirilmiştir. Özellikle ayrımcılığa uğrayan işçilere yeni tazminat hakkı sağlayarak işçilerin hareket özgürlüğü genişletilmiştir.

AB Komisyonu ve Konseyi'nin 2005/36/EC Sayılı Yönergesi, sağlık sektörü başta olmak üzere özel niteliklere sahip işgücünün hareketliliğini kolaylaştırmak amacıyla düzenlenmiştir. Mesleki yeterlilik belgesine sahip serbest çalışanlara uygulanmaktadır. Bu yönerge de ayrıca profesyonellik gerektiren mesleklerin de tanımlaması yapılmıştır. Mesleki niteliklerin tanınması için sistem, işgücü piyasalarını daha esnek hale getirmek ve niteliklerin otomatik olarak tanınmasını teşvik etmek amacıyla yeniden düzenlenmiştir.

Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA), üyeleri arasında serbest ticaret ve ekonomik entegrasyonun teşviki için 1960 yılında yedi ülke tarafından kurulmuştur. Bu organizasyonda Birleşik Krallık, İsveç, Norveç, İsviçre, Danimarka, Portekiz, Avusturya kurucu üyelerdir. 1970 yılında İzlanda, 1986 yılında Finlandiya, 1991 yılında ise Lihtenştayn katılmıştır. Ancak Birleşik Krallık ve Danimarka'nın 1973'te, Portekiz'in 1988'de, Avusturya, İsveç ve Finlandiya'nın 2000 yılında ayrılması ile İzlanda, Lihtenştayn Norveç ve İsviçre üye olarak kalmışlardır (EFTA, www.efta.int, 25.02.2019). 1994 yılında EFTA ülkeleri ile Avrupa Birliği arasında imzalanan Avrupa Ekonomik Bölge Anlaşması EFTA üyesi ülke vatandaşlarının Avrupa pazarında eşit hak ve yükümlülüklerle sahip olmasını sağlamaktadır. Bu anlaşma aynı zamanda malların, hizmetlerin, kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımını kapsamaktadır. Ancak EFTA ülkelerinden İsviçre bu anlaşmaya dâhil olmamıştır (EFTA, www.efta.int, 25.02.2019).

2.1.2.3. AB Komisyonu ve Üye Devletlerin Yükümlükleri

Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında işgücü hareketliliği özgürlüğünü sağlamak için hem Avrupa Birliği Komisyonu'nun hem de üye ülkelerin belirli sorumlulukları bulunmaktadır. Herhangi bir hak ihlali durumunda işçiler ulusal mahkemelere başvurabilmektedirler. Ayrıca doğrudan Avrupa Adalet Divanı da üye devletlere müdahale edebilmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu'nun 6'sı sadece kendisine ait 6'sı da üye ülkelerle ortak olmak üzere 12 farklı sorumluluğu bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu işgücü hareketliliği

alanındaki sorumluluklarını Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Komisyonun görevleri (European Commission, 2010);

- Avrupa Sosyal Fonu programlarını onaylamak
- Avrupa Sosyal Fonu'nun işgücü hareketliliği desteklerini izlenmek
- Hareket özgürlüğünün sağlamak
- Avrupa Birliği'nde işgücü hareketliliği engellerini belirlenmek ve ele almak
- İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Yıllık Stratejik Planları yapmak
- İşgücü hareketliliğine destek için İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Fonu'nun izlenmek

Komisyon ve üye ülkelerin ortak görevleri;

- Vatandaşlara hakları konusunda bilgilendirme yapmak
- Hareket özgürlüğüne karşı ayrımcılıkta istihbarat paylaşımı yapmak
- Avrupa İş Hareketliliği Portalı'nı etkili bir işe alma ve yerleştirme aracı haline getirmek
- İşgücü hareketliliği modellerine ve eğilimlerine yönelik veri toplamak ve paylaşmak
- Vatandaşlara hak ihlallerini bildirmeleri için kanallar sunmak ve teşvik etmek
- Avrupa Sosyal Fonu için işgücü hareketliliğine ihtiyaç duyan bölgeleri belirlemek

Üye ülkelerin yükümlülükleri:

- Ulusal düzeyde işgücü hareketliliği engellerini belirlemek ve ele almak
- Avrupa İş Hareketliliği Platformunun Ulusal İstihdam Platformunda yer alan tüm işleri içermesini desteklemek
- Avrupa İş Hareketliliği Platformuna destek vermek
- İşgücü hareketliliğini destekleyici etkin İstihdam ve Sosyal Yenilik Programları gerçekleştirmek

2.1.2.4. AB İşgücü Piyasası Analizi

Avrupa Birliği, vatandaşlarının serbest dolaşımından ortak para birimine, sosyal politikadan eğitime, sağlık politikalarından çevre korumacılığına, bilim ve teknolojiye vize ve göç politikalarına kadar birçok alanda ortak politika üretilip uygulanan bir birliktir. Avrupa Birliği'nin öncelikli amacı üye ülkelerin ekonomik gelişmelerini ve üyeler arası

ekonomik işbirliğini sağlamak, Avrupa Birliği vatandaşlarına istihdam yaratmaktır (www.ab.gov.tr, 12.12.2018).

Tablo 4: Avrupa Birliği Nüfus ve İşgücü Verileri

	2017	2018	2019	2020*
Nüfus (milyon)	511,5	512,7	513,5	447,7
Aktif Nüfus (20-64 yaş) (milyon)	239,8	240,3	241,0	206,2
İstihdama Katılım (%)	73.3	73.7	74.0	72.9
İşsizlik Oranı (%)	7.6	6.8	6.3	7.1

*2017,2018,2019 yıllarına ait veriler EU-28, 2020 ve 2021 yılı verileri EU-27 üye devletleri kapsamaktadır.

Kaynak: Eurostat, ec.europa.eu/eurostat (12.05.2021) sitesinden düzenlenmiştir.

2019 yılında 513,5 milyona ulaşan Avrupa Birliği nüfusu 31 Ocak 2020’de İngiltere’nin Birlik’ten ayrılmasıyla 447,7 milyona gerilemiştir. İngiltere’nin bu ayrılığına bağlı olarak aktif nüfus da 2019 yılına göre 34,8 milyon kişi azalmıştır. AB-27 genelinde 2020 yılında istihdama katılım oranı %72.9 olmuştur. İstihdama katılımın en yüksek olduğu ülkeler Çekya, Hollanda ve Almanya olurken, en düşük olduğu ülkeler ise İtalya, Yunanistan ve İspanya’dır. Avrupa Birliği’nde işsizlik oranı 2020 yılı itibarıyla %7.3 olarak gerçekleşmiştir. İşsizliğin en düşük olduğu ülkeler Çekya, Almanya, Polonya ve Hollanda iken en yüksek olduğu ülkeler ise Yunanistan, İspanya ve İtalya’dır.

2.1.2.5. AB’de İşgücü Hareketliliğinin Mevcut Durumu

Avrupa Birliği’nde işçilerin serbest dolaşımı Avrupa Birliği Kurucu Anlaşması’nın 45. maddesinde yer almaktadır. 1993 yılındaki Maastricht Anlaşması’na kadar da sadece çalışan ve iş arayan kişilerle sınırlı tutulmuştur. Maastricht Anlaşması’nın 21. Maddesi ile tüm AB vatandaşlarına ve aile üyelerine hareket özgürlüğü getirilmiştir. AB Komisyonu ve Konseyi’nin 2004/38/EC Sayılı Yönergesi ile detaylı şekilde düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği işgücü hareketliliğini ekonomik kalkınmanın ana faktörü olarak görmektedir. Çalışma amaçlı hareketliliğin artması, beşeri sermayenin etkin kullanımını sağlayarak ekonomik refahı da artıracaktır. AB işgücü hareketliliği önündeki engelleri kaldırmak ve hareketliliği artırmak amacıyla EURES ve AB Sosyal Fonu başta olmak üzere çalışmalar yapmaktadır.

Tablo 5: Avrupa Birliği'nde Uluslararası İşgücü Hareketliliği (2015-2019)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019*
Uzun süreli çalışan mobil işçiler (20-64 yaş) (milyon)	11.3	11.8	12.4	12.9	13	10.4
Mobil çalışanların çalışma çağındaki toplam nüfusa oranı (20-64 yaş) (%)	3.7	3.9	4.1	4.2	4.3	3.9
Sınırlar arası çalışanlar (milyon)	1.3	1.4	1.4	1.5	1.5	1.3
İşçi görevlendirmesi ve serbest çalışanlar (milyon)	2	2.3	2.8	3	4.6	-
Mobilité içerisinde yer alıp ülkelerine geri dönenler	630.763	614.453	680.000	723.000	738.000	-

Not:2015,2016,2017,2018 ve 2019 AB-28, 2019* AB-27 (İngiltere dâhil edilmemiştir).

Kaynak: Eurostat göç istatistikleri ve EU Labour Mobility 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılı raporlarından yararlanılmıştır.

AB'nin mobil çalışanlarının sayısında yıllar itibariyle artış olduğu görülmektedir. 2015 yılında 11.3 milyon olan en az bir yıl süreyle çalışma amacıyla hareket eden nüfus 2019 yılında 13 milyona yükselmiştir. Toplam aktif nüfus içerisindeki oranı 2015'te %3.7 iken 2019 yılında % 4.3 olmuştur.

Sınırlar arası çalışan sayısında artışın diğer mobilité türlerine göre daha düşük ve daha durağan olduğu görülmektedir. 2015'te 1.3 milyon kişi belirli zaman dilimlerinde düzenli olarak ülke değiştirerek çalışırken bu sayı 2016 ve 2017 yıllarında 1.4 milyon, 2018 ve 2019 yıllarında ise 1.5 milyon kişi olmuştur.

Mobilité türleri içerisinde oransal olarak en çok artış gösteren hareketlilik türü işçi görevlendirmesi ve serbest çalışan kişiler olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında 2 milyon olan kişi sayısı 2019 yılında 4.6 milyon kişiye ulaşmıştır.

AB-28 ülkelerinde erkekler kadınlara oranla daha yüksek oranda hareketliliğe katılmaktadır. İşgücü hareketliliğine katılanların % 48.31'i kadın, %51.69'u erkeklerden oluşmaktadır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 186)

En çok işçi gönderen ülkelerin hem coğrafi konumları hem de ekonomik büyüklükleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Almanya, Polonya, İngiltere Batı Avrupa'da yer alırken Romanya Doğu Avrupa'da yer almaktadır. 2018 yılı verilerine göre en çok işçi gönderen ülkeler arasında yer alan Almanya ekonomik büyüklük bakımından ilk sırada yer alırken, İngiltere ikinci, İtalya dördüncü, Polonya yedinci sıradadır. En çok işçi gönderen ülke olan Romanya ise 13. sıradadır (data.worldbank.org, 16.05.2021)

Tablo 6: 2018 yılında en çok işçi gönderen ilk beş ülke (20-64 yaş)

	Uluslararası İşgücü Hareketliliğine Katılan Yerli İşgücü	Geri Dönüş Yapan Yerli İşgücü
Romanya	163.000	118.000
Almanya	161.000	108.000
İngiltere	111.000	61.000
Polonya	106.000	54.000
İtalya	89.000	31.000

Kaynak: (2020 EU Labour Mobility Report, 2021)

2018 yılı içerisinde en çok işçi gönderen ilk beş ülke Romanya 163.000, Almanya 161.000, İngiltere 110.000, Polonya 106.000 ve İtalya 89.000 olmuştur. Ülkelerin işçi gönderimi-nüfus oranlarında ise Litvanya ilk sırada almaktadır. Giden işçi sayısı Litvanya nüfusunun %2,2'sine denk gelirken, Romanya nüfusunun % 1,5'ine, Hırvatistan nüfusunun % 1,4'üne ve Letonya nüfusunun % 1,2'sine denk gelmektedir. 2018 yılında başka bir ülkeye çalışmak amacıyla giden Alman vatandaşların 108.000'i geri dönerken, Romanya için bu sayı 118.000 kişidir (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 44, 173)

İşçilerin en çok tercih ettiği ilk beş ülke ise 300.000 kişiyle Almanya, 168.000 kişiyle İngiltere, 110.000 kişiyle İspanya, 68.000 kişiyle Norveç ve 67.000 kişiyle Hollanda'dır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 165). Norveç Avrupa Birliği üyesi olmamasına rağmen EFTA üyesi olduğu için işgücünün serbest dolaşımının olduğu ülkelerden biridir.

AB-28'de göçmenlerin büyük çoğunluğu Romanya, Polonya ve İtalya kökenlidir. Bulgaristan ve Almanya diğer önemli ülkelerdir. Avrupa Birliği İşgücü Anketi'ne göre 2019 yılında toplam 11.9 milyonluk mobil işçilerin 2.6 milyonu Romanya, 1.7 milyonu Polonya, 1.1 milyonu İtalya, 569.000'i Bulgaristan ve 511.000'i Almanya vatandaşlarıdır. Bu beş ülke toplam işgücünün %55'ini karşılamaktadır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 162)

Lizbon Stratejisi'nde işgücü hareketliliği Avrupa'da tam istihdam hedefine ulaşmanın yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Coğrafi işgücü hareketliliğinin bu artan önemi kabul edilmesine rağmen, Avrupa'daki hareketlilik oranları düşük kalmıştır. İngiltere 31 Ocak 2020'de Avrupa Birliği'nden ayrılmıştır. Tablo 5'te 2019 yılına ait verilerde İngiltere'nin dahil olduğu AB-28 verileri ve İngiltere'nin dahil olmadığı AB-27 verileri de yer almaktadır. İngiltere'nin yer almadığı verilere bakıldığında Birlik nüfusunun

azalmasına bağılı olarak hareketliliğe katılan kişi sayısı da doğıal olarak azalma göstermektedir. Ancak daha sağılıklı yorum getirebilmek adına mobil çalışanların aktif nüfus içerisindeki oranına bakmak gerekmektedir. 2019 yılı AB-28 verilerinde bu oran %4.3 iken AB-27 verilerinde %3.9’a gerilemiştir.

Bireylerin eğitim seviyesinin düşük olması, bireylerin işgücü piyasası hakkında bilgi eksikliğine, gerekli niteliklere sahip olmamalarına ve hareketlilik maliyetlerinin yüksek olmasına neden olduğu için işgücü piyasasına yönelik hareketlerini kısıtlamaktadır (Machin vd., 2008: 1). Ancak eğitim düzeyi daha yüksek bireyler işgücü piyasası hakkında tam bilgi ve donanıma sahiptir ve işverenler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi düşük işgücüne oranla daha esnek oldukları için hareketlilik kabiliyetleri daha fazladır (Mc Cormick, 1997).

Tablo 7: İşgücü Hareketliliğine Katılanların Eğitim Seviyeleri (2015-2019)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019*
Düşük (%)	18	17	24	23	22	16
Orta (%)	36	49	44	40	41	49
Yüksek (%)	44	34	32	36	37	35

Not: 2015,2016,2017,2018 ve 2019 AB-28, 2019* AB-27 (İngiltere dahil edilmemiştir).

Kaynak: AB İçi İşgücü Hareketliliği 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılı raporlarından yararlanılmıştır. AB-28 ülkeleri genelinde 20-64 yaş aralığında yükseköğrenim seviyesine sahip nüfus oranı 2019 yılında %29,5, orta öğrenim %45,6, düşük öğrenim seviyesi ise %24,9 olarak gerçekleşmiştir⁴ (appsso.eurostat.ec.europa.eu, 14.05.2021). AB-28’in bu eğitim seviyeleri işgücü hareketliliğine katılan nüfusun eğitim seviyeleri ile benzerlik göstermektedir.

AB-28 ülkeleri genelinde 2019 yılında işgücü hareketliliğine katılanların %41’i orta eğitim seviyesine, %37’si yüksek eğitim seviyesine ve %22’si düşük eğitim seviyesine sahiptir. Bu veriler de göstermektedir ki AB-28 ülkelerinde eğitim seviyesi düşük bireylerin mobilite oranları düşük kalmaktadır.

⁴Eurostat Eğitim Durumu Sınıflandırması: “Seviye 0 - İlköğretimden daha az, Seviye 1 – İlköğretim, Seviye 2 - Alt orta eğitim (eğitim seviyesi düşük)”; “Seviye 3 - Üst orta eğitim, Seviye 4 - Orta öğretim sonrası yüksek olmayan eğitim (Eğitim seviyesi orta); “Seviye 5 - Kısa dönem yükseköğretim; Seviye 6 - Lisans veya dengi seviye; Seviye 7 - Yüksek Lisans veya eşdeğeri seviye; Seviye 8 - Doktora veya eşdeğeri (Eğitim seviyesi yüksek)” seviye şeklindedir. (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm)

Almanya ve Portekiz haricinde birçok Avrupa Birliği ülkesinde yüksek eğitim seviyesine sahip göçmenlerin payında önceki yıllara oranla artış yaşanmıştır. 2011 yılına göre yüksek eğitim seviyesine sahip göçmenlerin oranı Avusturya’da 14 puan ve Fransa’da 11 puan artmıştır. İtalya, %13 ile yüksek eğitimliler arasında açık ara en düşük paya sahip ülke olarak kalmıştır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021).

İşgücü hareketliliği, işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilme potansiyeline sahip önemli bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Avrupa Birliği’nde işgücü hareketliliğinin desteklenmesindeki en önemli nedenlerden biri de AB 2020 İstihdam Stratejisi’nde belirtilen 2020 yılı istihdam hedeflerine ulaşabilmektir. Bu stratejiye göre 2020 yılında hem erkeklerin hem de kadınların istihdama katılım oranı %75 olarak hedeflenmiştir (Social Agenda, 2011). Ancak AB 2020 istihdam verileri incelendiğinde istihdama katılım oranı %72.9 ile son beş yılın en düşük seviyesinde kalmıştır.

Tablo 8: AB-28 Genel İşsizlik ve İstihdam Verileri-Mobiliteye Katılan Nüfusun İşsizlik ve İstihdam Verileri (20-64 yaş)

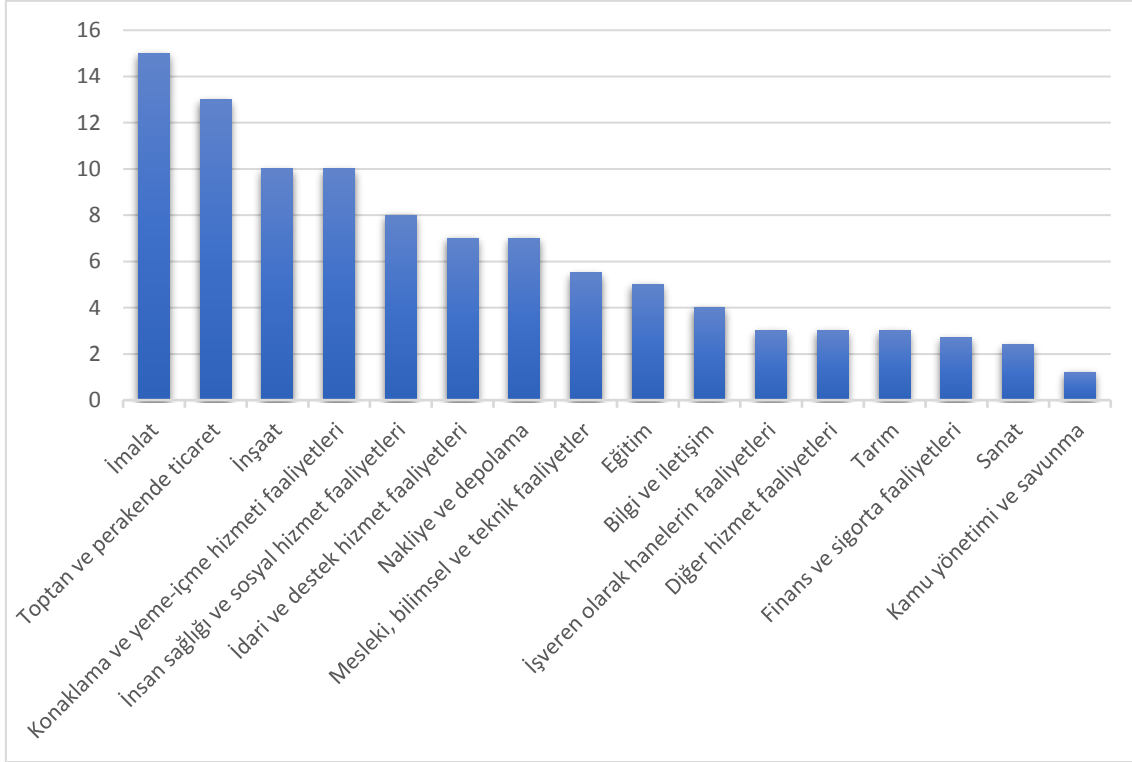
	2015	2016	2017	2018	2019	2020**
İstihdam Oranı (AB-28)	74	73.6	73.3	73.7	74	72.9
Mobiliteye Katılanlar Arasında İstihdam Oranı (AB-28)	71	72	74	75	78	-
İşsizlik Oranı (AB-28)	10	8	7.6	6.8	6.3	7.1
Mobiliteye Katılanlar Arasında İşsizlik Oranı (AB-28)	9	8	8	7	7	-

*AB-27 ülkelerini kapsamaktadır. İngiltere dâhil edilmemiştir.

Kaynak: (Eurostat, ec.europa.eu, 12.05.2021) ve AB İçi İşgücü Hareketliliği 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılı raporlarından yararlanılmıştır.

İşgücü hareketliliğine katılanlar arasında istihdam oranı son beş yılda sürekli artış göstermiştir. Mobil işçilerin istihdam oranı 2015 ve 2016 yıllarında AB istihdama katılım oranlarının altında kalırken 2019 yılında genel istihdam oranının 4 puan üzerinde gerçekleşmiştir.

Mobil işçiler arasındaki işsizlik oranları 2015 ve 2016 yılları dışında AB-28 işsizlik oranlarından daha yüksek gerçekleşmiştir. Hareketliliğe katılan nüfusun son beş yıldaki istihdam oranlarındaki artışı işsizlik rakamlarına da yansımaktadır. İşsizlik rakamları 2016 yılından itibaren azalma göstermiştir. 2015 yılında % 9 olan işsizlik rakamları 2019 yılında %7’ye gerilemiştir.



Şekil 3: İşgücü Hareketliliğine Katılanların Sektörel Dağılımı (20-64 yaş)

Kaynak: (EU Labour Mobility Report 2020, 2021:60)

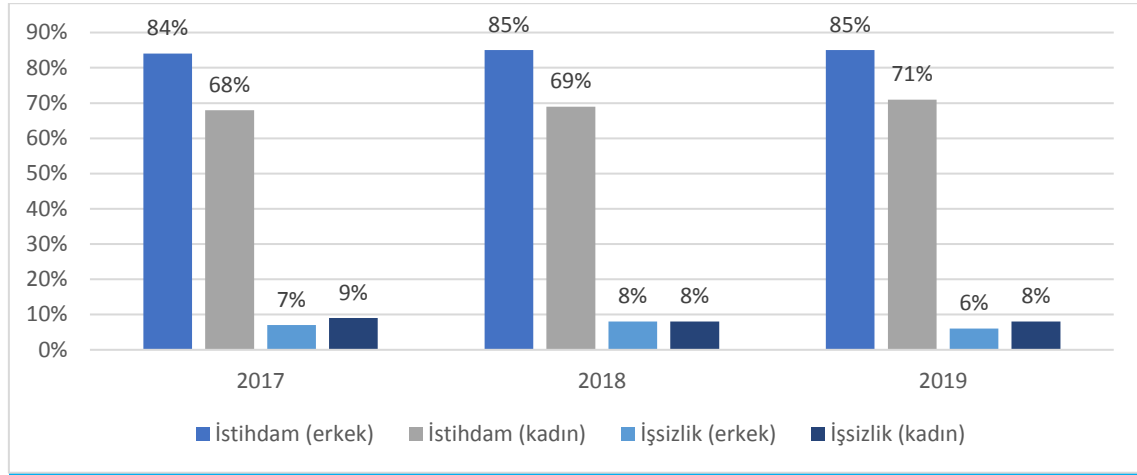
İşgücü hareketliliğine katılan aktif nüfusun çalıştığı sektörler analiz edildiğinde en çok istihdamın imalat sektöründe olduğu görülmektedir. İmalat sektöründen sonra toptan ve perakende ticareti, inşaat, konaklama ve gıda hizmetleri en yüksek istihdamın gerçekleştiği sektörler olurken, finans ve sigorta hizmetleri, sanat ve kamu yönetimi ve savunma sektörleri en az istihdamın gerçekleştiği sektörler olmuştur. Roma Antlaşması 55. maddesi gereği yabancı işgücünün kamu sektöründe çalıştırılmasının sınırlandırılması bunun en önemli sebebidir.

2019 yılında AB-28 düzeyinde, istihdam edilen mobil işçilerin % 12'si serbest meslek sahibidir. 2018 yılında bu oran %13 olarak gerçekleşmiştir. Serbest meslek sahibi mobil işçilerin %85'i sadece kendi hesaplarına çalışırken, %15'i yanlarında başka işçileri de istihdam etmişlerdir (EU Labour Mobility Report 2020, 2021:63).

Eğitim seviyesi ve hareketlilik nedenleri arasındaki ilişki incelendiğinde hareket öncesi iş bulup hareketliliğe katılanların eğitim seviyeleri daha yüksektir. Önceden işi hazır olmadan hareket edenler ile ailevi sebeplerden dolayı hareket edenlerde ise eğitim seviyesinin daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca hareket öncesi iş bulup hareket

edenlerin mesleki nitelikleri de işi hazır olmadan hareket edenlerin niteliklerinden daha yüksektir. Zanaatkârlık, ticaret, fabrika işçiliği, makine operatörlüğü gibi işlerde önceden bir anlaşma olmadan hareketlilik yaşanırken, yöneticiler ve profesyonel meslekler için hareket edilmeden önce iş anlaşması yapılmaktadır.

Ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişiklik gösterse de, AB-28 genelinde kadın ve erkek mobil işgücü arasında istihdam oranlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.



Şekil 4: Erkek ve Kadın Hareketli İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Oranları

Kaynak: (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 67)

Erkek işçilerin istihdama katılım oranı kadınlara göre daha yüksek gerçekleşirken işsizlik oranları da düşük kalmıştır. 2017 yılında %68 olan kadın işçilerin istihdam oranı son 2 yılda 3 puanlık artışla %71'e yükselmiştir. İşsizlik oranı ise son 2 yılda %8'de kalmıştır. İtalya ve İspanya'da hem kadınlarda hem erkeklerde işsizlik oranları AB-28 ortalamasının üzerinde gerçekleşirken Yunanistan'da erkeklerde %25'e, kadınlar %40'a ulaşmıştır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021: 68).

2.1.2.6. AB'de İşgücü Hareketliliğinin Nedenleri

İşgücü hareketliliğinde işçileri harekete geçiren faktörler bulundukları ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, yüksek işsizlik rakamları, sosyal yaşamın yetersizliği, kariyer imkânlarının kısıtlı olması, eğitim-işgücü piyasası uyumsuzluğu ön plana çıkmaktadır (Kalmar, 2015: 51). Ayrıca gelişmiş ekonomilerin yaşana işgücü eksiliğine çözüm bulmak amacıyla hareketliliği teşvik edici politikalar yürütmeleri de etkili olmaktadır.

Avrupa Birliği kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması başta olmak üzere işgücünün serbest dolaşımını ve işçilerin korunmasını sağlayan antlaşmalar ve yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle işgücünün serbest dolaşımı ilkesinin Avrupa Birliği Kurucu Antlaşması'nın temel ilkelerinden biri kabul edilmesi Birlik'in işgücü hareketliliğine verdiği önemi ortaya koymaktadır. Yapılan antlaşmalar ve yasal düzenlemeler işgücünün hareketliliğini kolaylaştırdığı için hareketliliğin en önemli nedenlerinden biridir.

İşgücü hareketleri genelde az gelişmiş ülkelere doğru olmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki düşük nüfus artışı ve bu ülkelerin ekonomik büyüme için işgücüne ihtiyaç duymaları, az gelişmiş ülkelerde de hızlı nüfus artışı ve ekonomik sorunlar bu oluşumu hızlandıran unsurlardandır (Abraham, 1965: 77). Avrupa Birliği'nin 2004, 2007 ve 2013 yıllarında gerçekleştirdiği genişleme sürecinde birliğe yeni katılan ülkeler⁵ ekonomik olarak Batı Avrupa ülkelerinden daha kötü durumdadır⁶. Ekonomik olarak daha iyi durumda yer alan bu ülkelere yönelik yeni üye devletlerden işgücü akışı yoğun olmaktadır⁷. AB'de ülkeler arasındaki ekonomik gelişmişlik farkı hareketliliğin nedenlerinden biridir.

İşgücü hareketliliğinde hedef bölgedeki aynı veya benzer bir dil, bölgeler arası işe gidiş geliş için ekonomik koşullardan daha itici bir güç olabilmektedir. Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgelerinden Fransa'ya işgücü hareketliliği diğer ülkelere oranla daha yüksektir. Benzer bir ilişki, aynı dil grubunda yer alan Çekya ve Slovakya arasında da görülmektedir. Çekya ve Slovakya'nın sınır komşusu olan Avusturya ekonomik olarak Çekya'dan daha gelişmiş olmasına rağmen Slovakya ve Çekya arası işgücü hareketliliği daha yoğun olmaktadır (EU Labour Mobility Report 2017, 2018: 90-108).

Avrupa İşgücü Anketi'ne göre Avrupa Birliği'nde istihdam ve ailevi sebepler hareketliliğin temel sebepleri olarak öne çıkmaktadır⁸. İş güvencesi olmadan hareket

⁵ Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Slovenya, Letonya, Litvanya, Estonya, Malta, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi – 2004, Romanya, Bulgaristan - 2007, Hırvatistan- 2013 yılında Avrupa Birliği'ne katılmıştır (www.ab.gov.tr, 19.05.2021)

⁶2004 yılı sonrası AB'ye katılan ülkelerin AB-27'deki ekonomik gelişmişlik sıralaması (data.worldbank.org, 19.05.2021): Polonya 6, Çek Cumhuriyeti 13, Romanya 14, Macaristan 17, Slovakya 18, Bulgaristan 20, Hırvatistan 21, Litvanya 22, Slovenya 23, Letonya 24, Estonya 25, Malta 27, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi 26

⁷Litvanya nüfusunun %2,2'si, Romanya nüfusunun % 1,5, Hırvatistan nüfusunun % 1,4'ü ve Letonya nüfusunun % 1,2'si işgücü hareketliliğine katılmaktadır. İşçilerin en çok tercih ettiği ilk beş ülke ise 300.000 kişiyle Almanya, 168.000 kişiyle İngiltere, 110.000 kişiyle İspanya, 68.000 kişiyle Norveç ve 67.000 kişiyle Hollanda'dır (EU Labour Mobility Report 2020, 2021)

⁸ Bu alanda yapılan Avrupa Birliği İşgücü Anketine Almanya, Hollanda ve Danimarka dahil edilmemiştir.

edenlerin oranı yaklaşık %35, hareket etmeden önce iş bulanların oranı ise %16'dır. Ailevi nedenler göçün ikinci ana nedenidir ve %37'lik orana sahiptir. İtalya, İspanya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Fransa ve İngiltere özelinde gerçekleşen hareketlilikte istihdam ön plana çıkarken, Avusturya, Belçika, Çekya ve İsveç özelinde ise ailevi sebepler ön plandadır (EU Labour Mobility Report 2017, 2018: 85).

İşgücü hareketliliğinin bir başka itici gücü ise eğitimidir (akademik ve mesleki). Bu amaçla hareket edenlerin hedef ülkeleri İngiltere, Avusturya ve İsveç'tir.

2.1.2.7. AB'de İşgücü Hareketliliğini Kısıtlayıcı Faktörler

Avrupa Birliği'nde işgücü hareketliliğini kısıtlayıcı faktörler olarak dil yetersizliği, mobilite maliyetleri, işgücü piyasası bilgi eksikliği, Batı Avrupa ülkelerinin refah turizmi ve güvenlik kaygısı, sosyal güvenlik sistemlerinde uyumsuzluk, milliyetçilik, kamu sektörü ve bazı sektörlerde yabancı işçilerin çalışmasının yasaklanması, işçilerin eğitim ve mesleki sertifikalarının hedef ülkeler tarafından tanınmaması öne çıkmaktadır.

2.1.2.7.1. Yabancı Dil Bilgisinin Yetersizliği

Yabancı dil bilgisinin yetersizliği, hareketliliğe katılacak bireylerin önündeki en önemli engeldir. Gidilecek ülkeye ait dil becerilerine sahip olmak işgücü hareketliliğini kolaylaştırıcı özellik taşımaktadır. Bartz ve Fuchs-Schündeln (2012), AB'de işçi hareketliliğini engellemede sınırların, dillerin ve para birimlerinin rolünü analiz etmek için bir ekonometrik model geliştirmiştir. Bu modele göre, AB ülkeleri arasındaki dil farklılıkları, AB içi işçi hareketliliğinin önündeki en büyük engeldir. EU-LFS tarafından 2014 yılında AB-28 ülkeleri içerisinde yapılan çalışmada kadınların %22'si, erkeklerin %24'ü dil becerilerinin eksikliğini en önemli sorun olarak ifade etmişlerdir.

2.1.2.7.2. Kazanılan Niteliklerin Hedef Ülkelerde Tanınmaması

İşgücü hareketliliğe katılmak isteyen işgücünün eğitim diploması veya mesleki sertifika gibi belgelerin hedef ülkeler tarafından geçerli kabul edilmemesi hareketliliği kısıtlayıcı bir unsurdur. Avrupa Birliği LFS 2014 anketine göre işgücü hareketliliğindeki en önemli ikinci engeldir. Ankete göre katılımcıların %13'ü bu durumdan şikâyetçi olmuşlardır.

2.1.2.7.3. Sosyal Maliyetler, Kültürel ve Dini Farklılıklar

Sosyal maliyetler, kültürel ve dini farklılıklar, tüm dünyada olduğu gibi AB vatandaşları için de hareketliliğin önündeki önemli engellerden biridir. EU-LFS 2014 anketinde üçüncü önemli engel olarak ifade edilmektedir. Özellikle hedef ülkelerdeki kültürel farklılıklar, uyum sorunu, mevcut sosyal bağlantıların kaybedilme riski katılımcılar için önemli bir sorun olarak görülmektedir.

2.1.2.7.4. Ekonomik Maliyetler ve Çifte Vergilendirme

Ekonomik maliyetler ve çifte vergilendirme, Avrupa Birliği'nde işgücünü hareketliliğini kısıtlayıcı unsurlardan biridir. Avrupa Birliğinde çifte vergilendirme (Maaş ve emekli maaşlarının çifte vergilendirilmesi) sorun olmaya devam etmektedir. Avrupa Birliği'nin bununla ilgili ortak bir politikası bulunmamakta, birçok AB ülkesi ikili anlaşmalarla bu sorunu çözmeye çalışmaktadır.

2.1.2.7.5. İşgücü Piyasaları Hakkındaki Bilgi Eksikliği

İşgücü piyasaları hakkındaki bilgi eksikliği, AB vatandaşlarının önünde engel oluşturmaktadır. İşverenler, çalışanlar ve diğer yetkililer, sınır ötesi işçi hareketliliği ve imkânlar hakkında sınırlı bir bilgiye sahiptir. Ayrıca, emek hareketliliği ve bununla ilgili fırsatlar konusunda genel farkındalık düzeyi AB genelinde düşük kalmaktadır (Kahila, 2013: 18). Farklı üye devletlerin ulusal yetkilileri arasında koordinasyon ve iletişim eksikliği de önemli bir engeldir. Bu sorunu çözmek amacıyla Avrupa İstihdam Hizmetleri (EURES) kurulmuştur.

2.1.2.7.6. Refah Turizmi

Refah turizmi, 1990'lı yıllarda ortaya konan politik bir terimdir. 2004'te Avrupa Birliği'nin genişlemesinde Avrupa Birliği'ne üye olan on yeni ülkenin sekizinden çok sayıda vatandaşın üye ülkelere taşınacağına dair algılanan tehdit için kullanılmıştır. Yeni üye olan ülke vatandaşlarının alışmak yerine sosyal refah sistemlerinden faydalanacakları belirtilmektedir.

Refah turizmi endişeleri ve özellikle işgücü piyasalarının Bulgaristan ve Romanya vatandaşlarına açılmasının yarattığı korku ve kaygılar bulunmaktadır. 2007 yılında

AB'ye katılan Romanya ve Bulgaristan vatandaşlarına 7 yıl serbest dolaşım engeli konulmuştur. 1 Ocak 2014'ten sonra Bulgaristan ve Romanya vatandaşları Schengen Bölgesi serbest dolaşım hakkına kavuşmuşlardır. Diğer üye devletler gibi çalışma hakları bulunmasına rağmen bunun süresi diğer üye ülke vatandaşları gibi sınırsız değildir. Üç aylık süre sona erdiğinde Bulgaristan ve Romanya vatandaşlarının kendi ülkelerine giriş çıkış yapmaları gerekmektedir (Türker, 2018: 13). Halen 13 üye devlet, işçilerin Hırvatistan'dan serbest dolaşımı konusunda kısıtlamalar uygulamaktadır.

2.1.2.7.7. Sosyal Yardımların Taşınabilirliği ve Erişimi

Sosyal yardımların taşınabilirliği ve erişimi ile ilgili problemler tüm yaş gruplarının sınır ötesi hareketliliğini engellemektedir (Kahila vd, 2013: 19). Sosyal yardımlara erişimde bildirilen sorunların çoğu emekli maaşları ile ilgilidir. İngiltere, Hırvatistan ve İtalya Avrupa Sağlık Sigortası Kartı (EHIC)'ni⁹ kapsamlı bir sigorta olarak kabul etmemektedir. Bu durum bu ülkelere girişlerde çeşitli kısıtlamalara ve sorunlara yol açmaktadır (Neville ve Marzocchi, 2016: 52).

2.1.2.7.8. Avrupa Birliği'ne Üye Olmayan Ülke Vatandaşları ve Politik Bakış

Avrupa Birliği'ne üye olmayan ülke vatandaşları, AB ülkelerine giriş yapabilmek için o ülkenin yasalarına uygun şekilde vize almaları gerekmektedir. Üçüncü ülke vatandaşlarına vize alımında kolaylık sağlansa bile aile üyeleriyle birlikte AB ülkelerine girişi kolay olmamaktadır (Neville ve Marzocchi, 2016: 52). Bu ülkelere yönelik siyasi tartışmalar ve politik bakış, liberalleşme ve yenilikçilik (otomasyon ve dijitalleşme) gibi yapısal gelişmelerin sonucu olarak hassas bir konu haline gelmiştir. Ayrıca AB üye ülkeleri arasındaki artan farklılıklarla AB içindeki artan gerilimin bir parçası olmaya başlamıştır (Majone, 2009).

2.2. Türkiye'de Uluslararası İşgücü Hareketliliği

Türkiye coğrafi konum olarak doğusunda az gelişmiş ve kültürel bağı bulunan Orta Asya ve Ortadoğu ülkeleriyle, batısında ise Avrupa Birliği ülkeleriyle komşu konumdadır.

⁹ AB-27 ve EFTA ülkelerinde geçici olarak kalınan süre boyunca devlet tarafından sağlanan sağlık hizmetlerine erişimi sağlayan ücretsiz bir karttır. Yabancı ülke vatandaşları gittikleri ülkenin vatandaşları ile aynı ücret ve koşullarda özel sağlık hizmetleri dışındaki acil sağlık hizmetlerinden faydalanabilirler (ec.europa.eu, 19.05.2021).

Tarihsel süreç içerisinde Türkiye, Orta Asya ve Ortadoğu ülkelerinden göç alırken kendisi de gelişmiş Avrupa ülkelerine göç veren bir ülke olmuştur.

2.2.1. Türkiye’den Diğer Ülkelere Yönelik İşgücü Hareketliliği

Türkiye’den yabancı ülkelere işçi gönderimi iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi yabancı ülkelerde ihale kazanan Türk firmalarının Türkiye’den işçi çalıştırmaları, ikincisi ise Türkiye İş Kurumu aracılığıyla Türkiye’den işgücü talep eden ülkelere işçi gönderimi şeklindedir.

Türkiye’den yabancı ülkelere işgücü gönderimi, II. Dünya Savaşı sonrasında başlamıştır. Özellikle hızlı ekonomik büyüme sonucu Batı Avrupa ülkelerinde işgücü açığı oluşmuştur. Ortaya çıkan bu işgücü açığı Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde bulunan arz fazlası işgücü ile giderilmeye çalışılmıştır. Türkiye de özellikle Almanya’ya işgücü gönderen önemli ülkelerden biri olmuştur (DPT 8. Kalkınma Planı, 2001). Türkiye’den diğer ülkelere yönelik işgücü hareketliliğini dönemsel olarak ele almak sağlıklı olacaktır. İlk dönem olan 1961-1968 dönemi hareketliliğin başladığı, hareket yönünün Batı Avrupa Ülkeleri olduğu ve en yoğun yaşandığı dönemdir. İkinci dönem ise 1968 yılından günümüze kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu dönemin temel özellikleri, işgücü hareketliliğinin azaldığı, hareket yönünün Orta Doğu ülkelerinin olduğu ve Türkiye’nin işgücü gönderen değil, alan bir ülke konumuna geldiği dönem olmasıdır.

2.2.1.1. 1961-1968 Arası Dönem

Batı Avrupa ülkelerindeki çalışabilir yaştaki nüfusun azlığı ve düşük doğum oranları ile hızlı sanayileşme arasındaki dengesizlik bu ülkelerde emek talebine yol açmıştır. Çözüm olarak emeğin yoğun olarak bulunduğu ülkelere yatırım yapmak veya bu ülkelerden işgücü talebinde bulunmak ortaya koyulmuştur. Türkiye ise o dönemde yoğun kentleşme ve tarımda makineleşme ile artan işsizliğe çözüm olarak Batı Avrupa ülkelerinin bu talebine bir devlet politikası olarak olumlu yaklaşmıştır. Türkiye ile Batı Avrupa ülkeleri arasında bu amaçla ikili işgücü anlaşmaları imzalanmıştır.

Türkiye’den yurtdışına işçi gönderimi bir devlet politikası olarak ilk defa 1959 yılında ortaya çıkmıştır. 1963-1967 yıllarını kapsayan 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda da işsizliği azaltıcı bir politika öneri olarak sunulmuştur. Kalkınma planında Türkiye’nin işgücü fazlalığı olmasına rağmen nitelikli işgücü eksikliği olan bir ülke olduğuna dikkat

çekilmiştir. İhtiyaç duyulan nitelikli işgücünün belirli bir süreliğine Batı Avrupa ülkelerine gönderilen işgücünün geri dönmeleri ile karşılanabileceği üzerinde durulmuştur (DPT 1. Kalkınma Planı, 1963: 455-456).

Bu dönemin en belirgin özellikleri ikili anlaşmalar aracılığıyla işçi gönderimin yapılması, gönderilen işçilerin geri döneceği beklentisi ve Avrupa’da göçmen işçi kavramı yerine “konuk işçi” kavramının kullanılmasıdır (Unat, 2006).

Tablo 9: 1961-1968 Yılları Arası İşgücü Talebi ve Karşılama Oranları

	Gönderilen İşgücü (bin)	Talep Edilen İşgücü (bin)	Karşılama Oranı (%)
1961-1962	12.7	15	84,6
1963	30.3	39.8	76,1
1964	66.2	71.1	93,1
1965	51.5	61	84,4
1966	34.4	35	96,9
1967	8.9	6.3	70,8
1968	36.8	42.3	83,8

Kaynak: İ.B.K., İş ve İşgücü Bülteni, Ocak 1971. (Aktaran: Pur, Necla (1974), Uluslararası İşgücü Hareketleri ve Türkiye, S.96)

1961-1969 yılları arası Türkiye’den yurtdışına işçi hareketliliğinin en fazla olduğu dönemdir. Bu dönemde gelen işgücü talepleri sırada bekleyen işçi sayısı fazla olmasına rağmen aranılan nitelikte işçinin olmaması ve idari zorluklar sebebiyle yeterince karşılanamamıştır. En yüksek arz-talep dengesi 1966 yılında %96,9 ile sağlanmıştır.

Tablo 10: 1961-1968 Yılları Arası İşgücü Gönderilen Ülkeler

	1961-62	1963	1964	1965	1966	1967	1968	Toplam
B.Almanya	12.501	23.436	54.902	45.572	32.580	7.199	41.409	217.599
Avusturya	160	937	1.434	1.973	469	1.043	673	6.689
Belçika	-	5.605	6.651	1.661	-	-	-	13.917
Fransa	-	63	25	-	-	-	-	88
Hollanda	-	251	2.958	2.181	1.208	48	875	7.521
İsviçre	-	36	193	122	153	215	97	816
Diğer Ü.	-	-	13	11	-	442	150	616
Toplam	12.661	30.328	66.176	51.520	34.410	8.947	43.204	247.426

Kaynak: (İş Kur 2020 Yıllık Tabloları, www.iskur.gov.tr, 9.05.2021)

Türkiye’den ilk işgücü hareketleri Batı Almanya’ya 1961 yılında gerçekleşmiştir. Sonraki yıllarda Hollanda, Belçika ve Fransa’ya da işçi gönderilmiştir. İşçi gönderiminin yoğun olarak yaşandığı 1961-1968 yılları arasında Almanya toplam 217.599 işçi alımı ile ilk sıradadır. 1967 yılında işçi gönderiminin düşük kalma sebebi 1967 yılında Almanya’da yaşanan ekonomik krizdir. O dönemde Almanya’da işsizlik oranları artış göstermiştir. İşsiz kalan Türk işçilerin bir kısmı geri dönmeye başlamışlardır (Tuna, 1968: 354).

1961-1968 yılları arasında toplam 247.426 işçi çalışmak amacıyla İş Kur tarafından yurtdışına gönderilmiştir. 1965 yılına kadar gönderilen işçi sayısı artarken bu tarihten sonra Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan ekonomik kriz nedeniyle gönderilen işçi sayısında azalmaya neden olmuştur. 1969 ve 1970 yıllarında tekrar yoğun bir işçi hareketi gerçekleşse de sonraki yıllarda Avrupa’ya yapılan işçi hareketleri kısa dönemli ve süreklilik göstermeyecek şekilde gerçekleşmiştir.

2.2.1.2. 1969-2020 Arası Dönem

1968 yılından sonra Avrupa ülkelerine işçi gönderimi azalmıştır. Avrupa ülkelerinin yerini, artan petrol gelirleri sayesinde altyapı yatırımlarına ağırlık veren ve dolayısıyla işgücüne ihtiyaç duyan Arap ülkeleri almıştır. Ancak bu hareketlilik Avrupa’ya yapılan göçler gibi kalıcı olmamıştır (Artukoğlu, 2005: 18).

Tablo 11: 1968 Sonrası İşçi Gönderimi (ilk 5 ülke)

	1969	1970-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2020	1969-2020
S. Arabistan	87	26.817	258.915	177.807	69.708	29.790	563.124
Almanya	98.142	341.700	674	18.473	18.943	13.295	491.227
Libya	0	49.284	160.510	19.342	44.000	4.275	277.411
Irak	0	0	42.211	0	42.269	52.374	136.854
Fransa	191	55.946	57	262	3.630	94	59.989

Kaynak: (İş Kur 2020 Yıllık Tabloları, www.iskur.gov.tr, 19.05.2021)

1968-1980 arası dönemde yurtdışına işgücü gönderiminde Almanya ilk sıradaki yerini korurken Fransa ikinci sırada yer almıştır. Bu dönemde Suudi Arabistan ve Libya da işçi hareketlerinin olduğu ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Sadece 1974 yılında Almanya’ya gönderilen işçi sayısı 103.793 iken 1974 yılında yaşanan petrol krizinin etkisiyle bu sayı 1974-1980 arasında 9.412’ye gerilemiştir. Fransa’ya gönderilen işçi sayısında da önemli ölçüde düşüş gerçekleşmiştir. 1974 yılında gönderilen işgücü sayısı 10.577 iken 1974-

1980 arası dönemde sadece 91'dir. 1980 yılı sonrasında Batı Avrupa ülkelerinden oluşan bu boşluğu başta Suudi Arabistan olmak üzere Libya ve Irak gibi petrol gelirleri yüksek ülkeler doldurmuştur. 1969-2020 yılları arası en çok işgücü gönderilen ülke 563.124 kişiyle Suudi Arabistan olurken Almanya 491.227 kişiyle ikinci sıradadır.

2020 yılında İş Kur kayıtlarına göre yurtdışına gönderilen işçi sayısı 19.834 olarak gerçekleşmiştir. Yurtdışına gönderilen işçilerin mesleki nitelikleri incelendiğinde inşaat ve yapı sektörüyle bağlantılı meslekler çoğunluktadır (İş Kur 2020 Yıllık Tabloları www.iskur.gov.tr, 19.05.2021.)

İŞKUR kayıtlarına göre 1961-2020 yılları arasında yurtdışına gönderilen işçi sayısı 2.667.975 kişi olarak gerçekleşmiştir. En çok işçi gönderilen ülke 708.826 işçi ile Almanya olurken 563.466 işçi ile Suudi Arabistan ikinci sırada yer almıştır.

2.2.1.3. İşçi Gönderimiyle İlgili Yasal Düzenlemeler

Yurtdışında istihdam ile ilgili düzenlemeler 2008 yılında çıkartılan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. 2008 yılında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinin (d) bendi, 17., 19., 20. ve 21. maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Bu yönetmeliğin temel olarak üç amacı bulunmaktadır:

- Yurtdışındaki işlere işçi bulunması, işçilere de iş bulunması,
- İşçi-işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmelerine aracılık edilmesi,
- Yurtdışına gidecek olan işçilerin işlemlerinin yapılmasına usulleri belirlemesi.

Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği 4. maddesine göre yurtdışında çalışma işlemlerinden yetkili kurumlar, Türkiye İş Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun çalışma izni verdiği özel istihdam bürolarıdır. Türkiye tarafından yurtdışına işçi gönderimi çoğunlukla ikili işgücü anlaşmaları yoluyla Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilirken, yurtdışında ihale kazanan yerli firmaların çalıştırmak istedikleri Türk işçileri İş Kur veya özel istihdam büroları aracılığıyla temin edebilmektedirler. Bunun yanı sıra kendilerinin temin ettikleri işçilerin ise Türkiye İş Kurumu'na bildirim yapmaları zorunludur. Yurtdışına işçi götürülmesi hususunda yönetmeliğe aykırı hareket eden firmalara Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği 10. maddesi a bendine göre idari para cezası uygulanmaktadır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 21. maddesi gereğince; iş ve işgücü konularında İŞKUR'a bilgi vermeyen özel sektör

işyerlerine aynı Kanunun 20. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan idari para cezası uygulanmaktadır.

Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği 5. maddesine göre yurtdışında işçi çalıştırmak isteyen firmalar aşağıda belirtilen belgeleri ilgili kuruma vermek zorundadır.

- Türk firmaları için ticaret sicil gazetesi örneği ve yabancı firmalar için kuruluş belgesi örneği veya Türkçe çevirisi
- İş alındığına dair işin yapılacağı ülkeden ve ya Türkiye'deki ilgili kurumdan alınacak yazı ve işçi sayısını belirten yazı veya Uygun Görüş Belgesi.
- Yurt Dışı Mütahhitlik Belgesi veya Yurt Dışı Geçici Mütahhitlik Belgesi,
- Türk firmaları için işçilerin sosyal güvenliğini sağladığını gösteren belge,
- Firma yetkililerinin onaylanmış imza sirküleri,
- Yapılacak işte alt işverenlik ilişkisi olacaksa asıl işverenin işi devrine ilişkin dilekçesi ve alt işverenlik sözleşmesi.

2.2.1.4. Türkiye'nin Taraf Olduğu İkili İşgücü Anlaşmaları

Türkiye'den diğer ülkelere işçi gönderimiyle ilgili değerlendirilebilecek ilk anlaşma 1957 yılında Almanya Szheswig-Holstein Çalışma Bakanlığı arasında imzalanmıştır. Bu anlaşmaya göre 12 kişilik bir işçi grubu aileleri ile Almanya'ya gönderilmiştir. Devlet Planlama Teşkilatı'nın kurulması ve kalkınma planlarının yapılması ile birlikte işçi gönderimi beş yıllık kalkınma planları içerisinde önemli bir istihdam politikası olarak yer almıştır (Yıldırımoglu, 2005: 6).

Türkiye ilki 1961 yılında Almanya ile olmak üzere toplam 14 ülkeyle ikili işgücü antlaşması imzalamıştır.

Tablo 12: İkili İşgücü Anlaşması İmzalanan Ülkeler

Ülkeler	İmza Tarihleri
Almanya	30.10.1961
Avusturya	15.05.1964
Belçika	16.07.1964
Hollanda	19.08.1964
Fransa	08.04.1965
İsveç	10.03.1967
Avustralya	05.10.1967
Libya	05.01.1975
Katar	01.04.1986
Ürdün	08.07.1982
Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti	09.03.1987
Kuveyt	30.03.2008
Endonezya	29.06.2010
Azerbaycan	11.11.2013

Kaynak: İkili İşgücü Anlaşmaları (www.iskur.gov.tr, 22.05.2021)

İkili İşgücü Anlaşması bulunan ancak İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmayan ülkeler İsveç, Avustralya, Katar, Endonezya, Kuveyt ve Ürdün'dür. Bu ülkeler haricinde İkili İşgücü Anlaşması bulunmayan ancak İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanan ülkeler de vardır. Bunlar Danimarka, İsviçre, İngiltere, Arnavutluk, Bosna Hersek, Çekya, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Romanya, Kanada ve Gürcistan'dır. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'nin ile çeşitli sebeplerle bu ülkelere göç etmiş ve orada istihdama katılan Türk işçilerin sosyal güvenlik alanında hak kaybı yaşamalarını önlemek amaçlanmıştır.

Türkiye'nin yurtdışına işçi gönderimiyle ilgili ikili işgücü anlaşması ilk olarak 30 Ekim 1961 tarihinde Batı Almanya ile imzalanmıştır. Sonrasında sırasıyla Avustralya, Belçika ve Hollanda izlemiştir.

İşgücü Anlaşmalarının temel amacı Türkiye'den işgücü alımıyla ilgili işlemlerin Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu ve alıcı ülkelerde de benzer kurumların yetkisi kapsamında işçi göçünü kontrol altında tutmak olmuştur.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili işgücü anlaşmalarında Türkiye tarafında yetkili kurum Türkiye İş Kurumu'dur. Anlaşmalarda taraf ülke vatandaşlarına çalışma koşulları

açısından yerli işçilerden farklı bir uygulama yapılamayacağının üzerinde durulmaktadır. Anlaşmalar genellikle 1 yıllık olarak imzalanmış, ancak taraflardan biri itiraz etmediği sürece otomatik olarak yenilenmeye devam edecektir.

2.2.2. Türkiye’ye Yönelik İşgücü Hareketliliği

Türkiye 1960’lardan 2000’li yılların başlarına kadar önce Batı Avrupa, daha sonra da Ortadoğu ve Arap ülkelerine yoğun bir şekilde işçi gönderiminde bulunmuştur. Ancak Ortadoğu ve Arap ülkelerinde yaşanan savaşlar ve sosyo-ekonomik krizler bu durumu olumsuz etkilemiştir. Özellikle 2002 ekonomik krizinden sonra Türkiye’de yaşanan ekonomik büyüme bölge ülkelerinin dikkatini çekmiş ve Türkiye bölge ülkelerinden yoğun bir göç akışıyla karşılaşmıştır.

2.2.2.1. Türkiye’de İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler

Türkiye özellikle 2002 yılından sonra Türkiye’ye yönelik gerçekleşen göç hareketliliğinin önüne geçmek, işgücü piyasasında yaşanabilecek sorunları engellemek ve Avrupa Birliği kriterlerine uyum sağlamak amacıyla 1932 yılında çıkartılan 2007 Sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanunun yerine 2003 tarihli 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’u yürürlüğe konulmuştur. Ancak yoğun göç akışının devam etmesi üzerine 2016 yılında yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur. 2016 yılında 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe alınmıştır.

Yabancıların çalışma izinlerine yönelik yapılan yasal düzenlemelerdeki amaç, istihdamın hukuksal ve kontrollü bir biçimde sağlanması, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilerek ekonomiye kazandırılması ve işsizliğin önlenmesidir (Kral, 2006: 30). 6735 sayılı kanunun amacı *“uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir.”*

2.2.2.1.1. Anayasada Çalışma Hakkı

Anayasada çalışma hakkı temel hak ve hürriyetler kapsamında değerlendirilen bir haktır. Anayasanın 48, 49 ve 50. maddeleri çalışma hakkı ile ilgili düzenlemelere yer

vermektedir. Anayasanın 48. maddesine göre herkes, istediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptir. 49. maddede ise çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmektedir. Ancak Anayasanın 16.maddesinde çalışma serbestliği konusunda “*Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir*” denilerek yabancılar için sınırlama getirilebileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak 2003 yılında çıkartılan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çıkartılmıştır. 2016 yılında ise 4817 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış yerine 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu çıkartılmıştır.

2.2.2.1.2. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu

2003 tarihli 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 2016 yılında 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu 27/7 maddesi gereğince yürürlükten kaldırılmıştır. 6735 sayılı Kanunun 4/1 maddesine göre yetkili yabancı işgücüyle ilgili bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır. Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararlarını göz önünde bulundurarak karar almaktadır. Yabancı istihdam taleplerini almak, değerlendirmek ve etkilerini izlemek için Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi kurulmuştur.

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 2/1 maddesinde, kanunun kimleri kapsayacağı açıkça belirtilmiştir. Buna göre;

- Türkiye’de çalışan veya çalışmak için başvuru yapanlar,
- Herhangi bir işverenin yanında mesleki eğitim gören veya başvuru yapanlar,
- Staj yapanlar veya bu amaçla başvuru yapanlar,
- Geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan yabancılar veya yabancı işgücü çalıştıran veya başvuruda bulunan tüzel ve gerçek kişiler olarak belirtilmiştir.

Kanunun kapsamı işgücü hareketliliği olarak değerlendirilebilecek tüm unsurları içermektedir.

2.2.2.2. Yabancıların Çalışma İzinleri

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 6/1 maddesinde çalışma izinlerinin nasıl ve hangi koşullarda verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yetkisine bırakılmıştır. Bakanlık çalışma izinlerini sınıflandırmıştır. Buna göre;

Sürelî çalışma izni; 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10/1 ve 10/2. maddelerinde düzenlenmiştir. İlgili maddeler gereği başvurusu olumlu sonuçlanan kişilere iş sözleşmesinin süresini aşmamak ve belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıllık çalışma izni verilmektedir. İzin başvurusu yapılan çalışma yerleri gerçek veya tüzel kişiliklere ait işyerleri veya kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri olabilmektedir. Bir yılı dolduran yabancı çalışanlar izin uzatma başvurusunda bulunabilmektedir. Başvurusu olumlu sonuçlanan yabancılara aynı işverende çalışmak koşuluyla ilk izin uzatma başvurusunda en çok 2 yıla kadar, sonraki izin uzatma başvurularında üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir. Ancak, işveren değişikliği yapılarak yapılan başvurularda süreç baştan başlamaktadır.

Süresiz çalışma izni; 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10/3 ve 10/4. maddelerinde düzenlenmiştir. Türkiye'de uzun süreli ikamet izni veya en az 8 yıl yasal çalışma izni bulunan yabancı işçiler süresiz çalışma iznine başvuruya hak kazanırlar. Süresiz çalışma izni almaya hak kazanan yabancılar, uzun dönem ikamet izni ile sağlanan tüm haklardan yararlanabilmektedir. Sosyal güvenlikle ilgili hakları saklı kalmak ve bu hakları kullanabilmek için ilgili mevzuata tabi olmak koşuluyla Türk vatandaşlarının yararlandığı haklardan yararlanırlar. Bu kişilerin askerlik hizmeti, kamu görevinde bulunma, seçme ve seçilme hakları yoktur.

Bağımsız çalışma izni; 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10/7 maddesine göre profesyonel meslek sahibi yabancılara bağımsız çalışma izni verilirken şu hususlar dikkate alınır:

Başvuru sahibinin;

- Eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı,
- Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi,
- Yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar

Bağımsız çalışma izni, Kanun'da belirtilen izin sürelerinden bağımsız şekilde belirli bir süre için verilir. Profesyonel meslek sahibi yabancılar ise diğer kanunlarda yer alan özel hükümleri sağlamaları koşuluyla bu izni alabilmektedirler.

Turkuaz Kart; 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre yürütülen uluslararası işgücü piyasası politikasına uygun olarak başvuru sahibinin;

- Eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı,
- Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi,
- Yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınır.

Kanunun 11/2. maddesine göre Turkuaz kartın ilk 3 yılı geçiş süresi olarak verilir. Bu süre içerisinde 15. maddeye göre iptal edilmezse 3 yıllık sürenin bitimine 180 gün kala kart sahibinin başvurusu ile süresiz olarak bu kart devam ettirilir. 180 günlük süre içerisinde süresiz kart için başvuru yapılmazsa Turkuaz Kart iptal edilir.

Turkuaz kart sahibinin yakınlarına ikamet izni verilmektedir. Akademik olarak uluslararası kabul görmüş çalışmalar yapanlar, bilim, teknoloji ve sanayi alanında stratejik konularda öne çıkanlar, ulusal ekonomiye katkı sağlayan veya sağlaması öngörülen kişiler Turkuaz Kart kapsamında nitelikli yabancı olarak değerlendirilmektedir.

Geçici koruma¹⁰ kapsamında değerlendirilen yabancılar Turkuaz Kart uygulamasından yararlanamaz. Türkiye'de sadece geçici koruma kapsamında bulunan Suriye uyruklu yabancılar çalışma izni başvurusunda bulunabilirler (www.csgeb.gov.tr, 19.01.2022)

2.2.2.3. Çalışma İzninden Muaf Olan Yabancılar

6735 sayılı kanunla ilgili uygulama yönetmeliği taslağı hazırlanmış ancak henüz yürürlüğe girmemiştir. Çalışma izninden muaf tutulanlar 4817 Sayılı Kanun'un Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesinde belirtilmektedir. Bu maddeye göre çalışma izninden muaf tutulanlar şunlardır:

- Türkiye'nin taraf olarak içerisinde yer aldığı çok taraflı veya ikili sözleşmeler kapsamında çalışma izninden muaf tutulanlar,

¹⁰ Geçici koruma, ani ve büyük göç akımlarında sorunlara acil çözümle bulmak amacıyla geliştirilmiş bir koruma şeklidir. Devletlerin kişilere statü belirleme işlemleri ile vakit kaybetmeden, uygulanan tamamlayıcı ve pratik bir çözüm yoludur (https://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_558_1094)

- 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28. maddesi kapsamında değerlendirilenler, yani Mavi Kart almaya hak kazananlar,
- Daimi olarak yurt dışında ikamet edip kültürel, bilimsel veya sanatsal faaliyet amacı ile bir aydan kısa bir süre, sportif faaliyet amacı ile dört aydan daha kısa bir süre geçici olarak gelecek olan yabancılar,
- Türkiye'nin ithal ettiği makineler ve teçhizatın montaj, bakım ve onarım, kullanım eğitimi verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya arızalanan araçları tamir etmek amacıyla bu durumu belgelerle kanıtlamak şartıyla bir yıl içinde toplamda en fazla 3 ay süreyle gelenler,
- Türkiye'nin ihraç ettiği veya Türkiye'nin ithal ettiği hizmet ve malların ülkeye giriş tarihinden itibaren bu durumu belgelerle kanıtlamak şartıyla bir yıl içinde toplamda en fazla 3 ay süreyle Türkiye'de bulunanlar,
- Belge sahibi turizm işletmelerinin sınırları dışında fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri olarak görev yapacak, ülkeye giriş tarihinden itibaren bu durumu belgelerle kanıtlamak ve altı geçmemek şartıyla gelen yabancılar,
- Eğitim süresiyle sınırlı kalmak ve iki yılı aşmamak şartıyla kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelere görgü ve bilgilerini artırmak ve bunu belgeler ile kanıtlayan yabancılar,
- Teknolojik ve sosyo-kültürel alanlar ile eğitim alanında altı ayı aşmayacak bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili kurumlara bildirilenler,
- Ulusal Ajans tarafından yürütülen programlar kapsamında gelecek yabancılar,
- Kapsamı ve süresi konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı'nın mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görececek yabancıların,
- Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,
- Türkiye Futbol Federasyonu veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından uygun bulunan sporcu ve antrenörler sözleşmeleri süresince,
- 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,

- Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki mali işbirliği programları dolayısıyla yürütülen projelerde yer alan yabancı uzmanların görevleri bitinceye kadar çalışma izninden muaf tutulmaları yer almaktadır.

Yabancıların hangi durumlarda çalışma izninden muaf tutulacağı 4817 Sayılı Kanun'un Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesinde açıkça ifade edilmektedir. Yabancılar çalışma izni muafiyeti süresi yapılacak işin süresi ile sınırlı olacak şekilde belirlenmiştir.

2.2.2.4. İstisnai Olarak Çalışma İzninin Verildiği Yabancılar

Çalışma izinlerinden istisnai olarak yararlanabilecek kişiler 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Kanunun 7, 9 ve 10. maddelerinin uygulanmasında istisna uygulanabilecek kişiler şunlardır:

- Eğitim seviyesi, deneyimi, teknoloji ve bilime katkısı ve benze özellikleri dolayısıyla nitelikli işgücü olarak kabul edilenler,
- Nitelikli yatırımcı olarak kabul edilenler,
- Türkiye'de gerçekleştirilen bir projede belirli bir süreliğine işvereni tarafından istihdam edilenler,
- Dışişleri veya İçişleri Bakanlığı'na Türk soylu olduğu bildirilenler,
- KKTC vatandaşları,
- Avrupa Birliği'ne üye ülke vatandaşları,
- 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'na göre şartlı mülteci, uluslararası koruma başvurusuna sahip olan, geçici koruma alan, vatansız veya mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağdurları,
- Türk vatandaşıyla evli olan ve eşiyle birlikte Türkiye'de yaşayan,
- Diplomatik dokunulmazlığı olmadan uluslararası kuruluşların ve yabancı devletlerin temsilciliklerinde çalışanlar
- Alanında uluslararası düzeyde başarı elde etmiş sportif, kültürel, bilimsel veya sanatsal amaçlar için Türkiye'ye gelenler,
- Sınır ötesi hizmet sunucuları

Belirtilen şartlardan birini taşıyan yabancıların çalışma izni başvuruları istisnai olarak yapılmaktadır. Yapılan başvurular, diğer başvurulardan farklı değildir. Ancak Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan değerlendirme aşamasında kolaylık sağlamaktadır. Aşağıda yer alan kriterler bu grupta yer alan yabancılara uygulanmamaktadır:

- En az 5 Türk vatandaşının çalışması,
- En az 100.000 TL tutarında ödenmiş sermayesi.
- Ödenmiş sermayesi 100.000 TL'den az olan işyerlerinin en az 800.000 TL brüt satışının olması,
- Çalışma izni için başvuru yapan yabancı şirket ortaklarının ödenmiş sermayesinin en az 40.000 TL ve sermaye payının en az %20'sinin yabancıya ait olması

2.2.2.5. Uluslararası Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışması

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'na göre koruma kapsamında yer alan yabancılar mülteciler, şartlı mülteciler, ikincil koruma ve geçici koruma olarak sınıflandırılmıştır. Bunlara yönelik çalışma izinleri 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre geçici koruma sağlanan yabancılar geçici koruma kimlik kartı düzenlendikten altı ay sonra çalışma izni muafiyeti veya çalışma izni almak için başvuru yapabilirler. Uluslararası koruma talebinde bulunanlar ve başvurusu henüz sonuçlanmamış ya da şartlı mülteci olan yabancılar, talep tarihinden altı ay sonra çalışma izni muafiyeti veya çalışma izni almak için başvuru yapabilirler. Çalışma izinleri 6735 sayılı kanunun 10. maddesine göre verilir ve bu izin Türkiye'de kalıcı olarak kalmalarını imkân sağlamaz.

2.2.2.6. Yabancı Öğrenciler ve Serbest Bölgede Yabancıların Çalışması

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 19. maddesine göre Türkiye'de öğrenim gören önlisans ve lisans düzeyindeki öğrenciler, öğrenimlerinin birinci yılını tamamladıktan sonra çalışma iznine başvuru yapabilirler ve 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışabilirler. Lisansüstü öğrencilerde ise bir sınırlama bulunmamaktadır. Öğrenimini tamamlayan yabancılar bir yıl içinde çalışma izni için başvuruda bulunabilirler. Yurt içinde veya yurt dışında bir yükseköğrenim kurumundan mühendis unvanını almış olan yabancılar geçici süre ve proje bazlı çalışma izni alarak çalışabilirler.

1985 tarihli ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu kapsamında çalışacak yabancılar öncelikle çalışma izni için Ekonomi Bakanlığına başvuru yaparlar. Başvuruları uygun bulunanlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilir.

2.2.2.7. Yabancı Uyruklu Mevsimlik Tarım İşçileri

2017 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan genelge ile Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin illerinde, mevsimlik tarım işlerinde çalışacak Gürcistan uyruklu yabancıların çalışma izni muafiyeti almaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda Gürcü işçiler bir takvim yılı içerisinde en fazla 90 gün süreyle çay ve fındık işlerinde çalışabilmektedirler. Bu süre yasal kalış süreleri ile sınırlıdır. (www.calismaizni.gov.tr, 06.08.2019)

Çalışma konumla ilgili doktora öğrencisi olduğum Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Belgesi ve Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi olduğuma dair belgeler ekte sunulmuştur. İyi çalışmalar

Başvuru iki aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle Gürcistan vatandaşı işçilerin “<https://yuminet.csgeb.gov.tr/#/app/giris>” adresi üzerinden ön başvuru yapmaları gerekmektedir. İkinci aşamada ise başvurusu uygun bulunanların bu site üzerinden aldıkları izin belgesi ve diğer istenilen belgelerle birlikte çalışılacak ilçenin kaymakamlığına başvuruda bulunmaları gerekmektedir (yuminet.csgeb.gov.tr, 19.01.2022).

2.2.2.8. Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri

Çalışma izni alınabilmesi için hem başvuru sahibi yabancıların hem de başvuru yapılan işyeri sahibinin yerine getirmeleri gereken kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler 2016 yılında 6735 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmış olan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Uygulama Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Yönetmelik, 4817 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış olsa da uygulanmaya devam etmektedir. Yönetmeliğin 13. maddesine göre uyulması gereken kriterler şunlardır:

- Çalışma için izin istenilen iş yerinde en az 5 Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı çalışmak zorundadır. Her bir yabancı için ayrı ayrı 5 Türk vatandaşı gereklidir. Beş kişilik istihdam şartı, çalışma izni isteyen yabancıların şirket ortağı olması

durumunda verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için geçerli bir zorunluluktur. İzin isteyen yabancı şirket ortağının en az 40.000 TL sermayeli payı ve en az yüzde 20 pay sahibi olması gerekmektedir.

- İşyerinin ekonomik büyüklüğü için ödenmemiş sermayesi en az 100.000 TL, son yılki ihracatı 250.000 ABD Doları ve brüt satışlarının en az 800.000 TL olması şartlarından en az birinin sağlanması gerekmektedir.
- Yabancılara ödenecek ücret başvuru tarihinde uygulanan asgari ücretin;
 - Üst düzey yönetici, ön izin talep eden mühendis, mimar ve pilotlar için 6,5 katı
 - Mühendis, mimar, şube ve birim müdürleri için 4 katı
 - Psikolog, öğretmen, müzisyen, sahne sanatçısı, fizyoterapist, uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar için 3 katı
 - Masör, masöz, SPA terapisti gibi işlerde ve akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacaklar için 2 kat
 - Üstte sayılan meslekler dışında çalışacaklar için 1,5 katı, ev hizmetlerinde çalışacaklar içinde en az asgari ücret olması gerekmektedir.

Çalışma izni alması zorunlu olan ancak çalışma izni muafiyetinin uygulanmayacağı yabancılar ise şunlardır:

- Annesi, babası veya çocuğu Türkiye Cumhuriyeti'nde olan yabancılar,
- En az 3 yıldır Türk vatandaşıyla evlilik birliği içinde yaşayanlar,
- KKTC vatandaşı olanlar,
- Türk ve akraba toplulukları çerçevesinde ikamet izni almış olanlar,
- İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni almış olanlar,
- İnsan ticareti mağduru olarak değerlendirilenler,
- Vatansız statüsünde ikamet almış olanlar.

2.2.2.9. Yabancıların Çalışmasının Yasak Olduğu Meslekler

Yabancıların çalıştırılması kamu düzeni ve güvenliği bakımından bazı meslek dallarında yasaktır. Bu meslek dalları ve ilgili mevzuat şunlardır:

- Diş doktorluğu, dişçilik
- Hasta bakıcılığı

- Eczacılık
- Veterinerlik
- Özel hastanelerde sorumlu müdürlük
- Avukatlık
- Noterlik
- Özel güvenlik görevlisi
- Gümrük müşavirliği
- Turist rehberliği
- Kara suları dâhilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, dalgıçlık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık ve benzeri alanlar

Yabancıların çalışmasının yasak olduğu işler incelendiğinde hukuk, sağlık ve güvenlik alanları öne çıkmaktadır.

2.2.2.10. Çalışma İzni ve Muafiyetinin İptali

Çalışma izni ve muafiyetinin iptali, 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre çalışma izninin iptalini gerektiren haller şunlardır:

- Çalışma muafiyeti veya çalışma izni alındıktan itibaren altı ay içerisinde Türkiye'ye gelinmemesi,
- Pasaport veya yerine kullanılan belgelerin geçerlilik sürelerinin uzatılmaması,
- 6735 Sayılı Kanun'da belirtilen hükümlere uygun olarak çalışmadığının tespit edilmesi,
- Çalışma izni için gerekli belgelerin yanıltıcı bilgi ve sahte belgeler ile yapılmış olduğunun tespit edilmesi,
- Turkuaz kart geçiş süresi içerisinde istenilen belge ve bilgilerin sunulmaması veya bu belgelerin niteliklerinin kaybedilmesinin anlaşılması,
- Kişilerin çalışma izinlerinin 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu 7'nci, 15'inci ve 54'üncü maddeleri kapsamında bulunduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,
- Ülkenin kamu düzeni, kamu sağlığı ve kamu güvenliği bakımından çalışmasında sakınca görülen kişilerin ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından bildirilmesi,

- Mücbir sebepler dışında süresiz ve bağımsız çalışma izinlerinde aralıksız bir yıldan, süreli çalışma izinlerinde ise aralıksız altı aydan uzun süre Türkiye dışında bulunması,
- Turkuaz Kart sahiplerinin Bakanlıkça belirtilen yurt dışında kalış süresini geçmesi

2.2.2.11. Yabancı İşgücünün Sosyal Güvenliğı

Türkiye’de çalışan yabancı işçilerin sosyal güvenliğı genellikle yapılan ikili sosyal güvenlik anlaşmaları kapsamında yürütülmektedir. Bu sözleşmelerin olmadığı ülke vatandaşları ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağık Sigortası Kanunu 4/2-c maddesine göre değıerlendirilmektedir.



Tablo 13: İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmaları

Ülkeler	Sosyal Güvenlik Anlaşması Tarihi	Uzun Vadeli Sigorta Kolu	GSS Kısa Vadeli Sigortalı
Almanya	30.04.1964	✓	✓
Belçika	04.07.1966	✓	✓
Avusturya	12.10.1966	✓	✓
Hollanda	05.05.1966	✓	✓
Fransa	20.01.1972	✓	✓
KKTC	03.03.1987	✓	✓
Azerbaycan	17.07.1998	✓	✓
Arnavutluk	14.07.1998	✓	✓
Makedonya	06.07.1998	✓	✓
Romanya	06.07.1999	✓	✓
Bosna Hersek	27.05.2003	✓	✓
Çekya	02.10.2003	✓	✓
Lüksemburg	20.11.2003	✓	✓
Hırvatistan	12.06.2006	✓	✓
Sırbistan	26.10.2009	✓	✓
Karadağ	15.02.2012	✓	✓
İtalya	08.05.2012	✓	✓
Tunus	28.05.2013	✓	✓
Macaristan	24.02.2015	✓	✓
İngiltere	09.09.1959	✓	-
İsviçre	01.01.1972	✓	-
İsveç	30.06.1978	✓	-
Norveç	20.07.1978	✓	-
Gürcistan	11.11.1998	✓	-
Kanada	19.06.1998	✓	-
Danimarka	13.12.1999	✓	-
KEBEK	21.11.2000	✓	-
Slovakya	25.01.2007	✓	-
Kore	01.08.2012	✓	-
Libya	13.09.1984	-	-

Kaynak: (İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri, www.sgk.gov.tr, 08.07.2019)

2019 yılı itibari ile otuz ülkeyle ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunmaktadır. 5 ülkeyle de onay aşamasındadır. 19 ülkeyle yapılan sözleşme hem uzun vadeli hem kısa vadeli sigorta kolunu, 10 ülke ile yapılan sözleşme ise sadece uzun vadeli sigorta kolunu kapsamaktadır. 30 ülke içerisinde sadece Libya'da her iki sigorta kolu da sözleşme kapsamında yer almamaktadır.

İkili sosyal güvenlik anlaşmaları gereği hem yurtdışında çalışan Türk işçiler hem de Türkiye’de çalışan yabancı işçiler karşılıklı olarak aynı haklara sahiptir. İki ülke vatandaşları kendi ülkelerine döndüklerinde çalışmış oldukları ülkelerdeki kazanmış oldukları sosyal güvenlik haklarını kullanabilme imkanları bulunmaktadır. Güvenlik sözleşmeleri içerik olarak (www.sgk.gov.tr, 19.05.2021) ;

- Sözleşmeye taraf ülke vatandaşlarının yükümlükler ve haklar bakımından eşit muamele görmesi,
- İşçinin yardım hakkına sahip olup olunmadığının belirlenmesi, diğer sözleşme tarafı ülkede geçen sigortalılık süresinin birleştirilmesi,
- Hastalık durumunda, sigortalının kendisinin ve aile bireylerinin, sözleşmeye taraf diğer ülkede bulundukları sırada da sağlık yardımlarını kullanabilmeleri,
- Sigortalının aile bireylerinin diğer ülkede ikamet etse bile aile yardımlarından yararlanmaları,
- Yaşlılık aylığı için gerekli olan yaşı, diğer sözleşmeye taraf ülkeye döndükten sonra tamamlama ve emekli aylığı bağlanma imkanı,
- Sözleşmeye taraf ülkede kazanılan emekli aylığının diğer ülkeye ikamet alınsa bile bu aylığı almaya devam edebilmesi,
- Sigortalı olan kişinin ölmesi durumunda hak sahibi olan kişilerin diğer sözleşme tarafı ülkede ikamet etse bile hak ettiği ödemelerin yapılması hakları sağlanmaktadır.

İkili sosyal güvenlik anlaşmalarındaki temel esas çalışılan ülkedeki güvenlik sistemine tabi olmaktadır. Fakat uluslararası nakliyat işinde çalışanlar, konsolosluklarda, elçiliklerde, diplomatik görev veya benzeri yerlerde çalışan personeller, sözleşmeye taraf ülkeden birinin bayrağını taşıyan gemi veya limanlarında çalışanlar sözleşme dışında tutulmuşlardır. Türkiye merkezli bir işveren tarafından bir işi gerçekleştirmek amacıyla sözleşmeye taraf bir ülkeye gönderilen işçilere Türkiye’deki sosyal güvenlik mevzuatı uygulanmaktadır. Bu şekilde işverenlerin çift yükümlük durumu ortadan kaldırılmıştır (www.sgk.gov.tr, 19.05.2021).

2.2.3. Türkiye İşgücü Piyasası Analizi

Türkiye yüksek nüfus artışı oranına sahip bir ülkedir. Buna bağlı olarak da çalışma çağındaki nüfus yıllar içerisinde artmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında vasıf düzeyi düşük bir işgücünün varlığı ve yüksek işsizlik oranı dikkat çekmektedir. Tarım sektörünün istihdam içerisindeki payı giderek azalmakta hizmetler sektörünün ise artmaktadır (Şahin, 2007: 572-573).

Tablo 14: Türkiye Nüfusu ve İşgücü Verileri

	Genel nüfus (milyon)	15 yaş ve üzeri nüfus (milyon)	15 yaş ve üzeri işgücü (Milyon)	İşgücüne katılma Oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
2000	67.8	46.2	23	49,9	46,7	6,5
2010	73.7	52.5	25.6	48,8	43	11,9
2015	78.7	57.8	29.6	51,3	46	10,3
2016	79.8	58.7	30.5	52	46,3	10,9
2017	80.8	59.8	31.6	52,8	47,1	10,9
2018	82	60.6	32.2	53,2	47,4	11
2019	83.1	61.4	32.5	53	45,7	13,7
2020	83.6	62.5	30.8	49,3	42,8	13,2
2021*	-	64	33.6	52,5	46,6	11,2

*2021 Kasım ayına ait verileri içermektedir.

Kaynak: İlgili yıllara ait TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Sistemi ve İşgücü İstatistikleri Haber Bültenleri'nden (2010-2021 arası) yararlanılmıştır.

Türkiye, nüfus artış hızı azalmaya devam etmekle birlikte nüfus artışının devam ettiği bir ülkedir. Bu durum literatürde 'demografik geçiş dönemi' olarak ifade edilmektedir (İŞKUR, 2007: 19). Tablo 1'e göre 2000 yılında 67.8 milyon olan Türkiye nüfusu 2010 yılında 73.7 milyona, 2020 yılında ise 83.6 milyona ulaşmıştır

Türkiye'de çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücü yıllar itibariyle hızlı bir artış göstermektedir. 15 yaş ve üzeri çalışma çağındaki nüfus 2010 yılında 52.5 milyon iken işgücü 25.6 milyon kişidir. 2020 yılında ise 15 ve daha yukarı yaştaki çalışma çağındaki nüfus 62.5 milyon, işgücü 30.8 milyon kişi olarak gerçekleşmiştir.

2019 yılı sonlarında başlayan Koronavirüs (covid-19) salgını işgücü piyasalarını olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte halk sağlığı nedeniyle yapılan kısıtlamalar nedeniyle ekonomiler daralmıştır. Bu daralma sonucu işgücü piyasasında işsizlik artmış, çalışma süreleri kısalmış ve yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Kara, 2020). Yaşanan kriz sebebiyle yıllar itibariyle artış eğiliminde olan istihdam ve işgücüne katılım oranları 2019 ve 2020

yıllarında düşüş yaşamıştır. 2018 yılında % 53,2 olan işgücüne katılım oranı 2019’da %53’e, 2020’de ise %49,3’e gerilemiştir. Pandeminin etkilerinin azalmaya başlamasıyla birlikte 2021 Kasım ayında %52,5’e yükselmiştir.

2019 ve 2020 yıllarında işgücüne katılım oranlarındaki düşüş istihdama katılım oranını da olumsuz etkilemiştir. 2018 yılında %47,4 olan istihdam oranı, 2019 yılında %45,7’ye, 2020 yılında ise %42,8’e gerilemiştir. 2021 Kasım ayı itibariyle pandeminin etkisini yitirmesine bağlı olarak %46,6’ya yükselmiştir.

İşsizlik, ekonomik sistem üzerinde olumsuz etkileri bulunan çözümü zor bir gerçekliktir. Türkiyeişgücü piyasası açısından da en önemli soru yüksek işsizlik oranlarıdır. Türkiye’de özel sektör yatırımlarının yetersizliği, eğitim-işgücü piyasası uyumsuzluğu, yüksek nüfus artışı gibi nedenler işsizliğin sorunun yapısal bir boyut olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Bozdağlıoğlu ve Uyar, 2008: 46-50).

Son beş yıldaki genel işsizlik oranlarına bakıldığında işsizlik oranlarının en düşük olduğu yıl %10,9 ile 2016 ve 2017 yıllarıdır. 2018’de %11 olan işsizlik oranı 2019 yılında son beş yılın en yüksek seviyesi olan %13,7’ye ulaşmıştır. 2021 Kasım ayı itibariyle ise % 11,2 seviyesindedir.

İstihdamın sektörel dağılımı, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde tarımın genel istihdam içerisindeki oranı diğer alanlara göre düşüktür. Hizmetler sektörünün ise daha yüksektir (Özpınar vd., 2011: 138).

Tablo 15: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Hizmet (%)	48,6	52.2	53.7	54.1	54.9	56,5	56,2	55,2
Sanayi (%)	19,9	27.2	19.5	19.1	19.7	19,8	20,5	21,6
Tarım (%)	25,1	20.6	19.5	19.4	18.4	18,2	17,6	17,1
İnşaat (%)	6,3	-	7.3	7.4	6.9	5,5	5,7	6,1

*2021 Kasım ayına ait verileri içermektedir.

Kaynak: İlgili yıllara ait TÜİK İşgücü İstatistikleri Haber Bültenleri’nden yararlanılmıştır.

Türkiye’de istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımına bakıldığında hizmet sektörü en çok istihdamın gerçekleştiği sektör iken ikinci sırada sanayi, üçüncü sırada tarım ve son sırada inşaat sektörü bulunmaktadır.

En az istihdam oranına sahip inşaat sektöründe istihdam yıllar içerisinde dalgalı bir seyir göstermiştir. İnşaat sektörünün 2010 yılında %6,3 olan payı, 2016 ve 2017’de artış göstermesine rağmen 2021 Kasım ayında %6,1 ile 2010 yılına yakın bir oranda gerçekleşmiştir. Tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı ise yıllar itibariyle düzenli olarak azalma eğilimindedir. Tarım sektöründeki küçülmenin en önemli sebebi olarak kırdan kente göç gösterilmektedir. 2021 Kasım ayı itibariyle tarım sektörünün payı %17,1’dir.

Sanayi sektöründeki istihdam oranı ise 2010-2018 yılları arasında dengeli kalmıştır. 2010 yılında %19.9 olan sanayide istihdam oranı 2018 yılında 9.7 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında %20,5, 2021 Kasım ayında ise %21,6 olmuştur. Son on yılda toplam istihdamın yarısı hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Hizmetler sektörünün 2021 Kasım ayında toplam istihdam içerisindeki payı %55,2’dir.

2.2.4. Türkiye’de Yabancı İşgücünün Mevcut Durumu

Türkiye’de yurt dışına işgücü hareketlerinin başlangıcı sayılan 1961 yılından 2017 yılına kadar sosyo-ekonomik olarak birçok değişim görülmüştür.

2000 yılı sonrası ekonomik büyüklük olarak coğrafyasında ön plana çıkan Türkiye, bulunduğu coğrafya gereği kültürel ve tarihsel bağları bulunan ülkelerden, siyasal ve ekonomik olarak karışıklıklar ve savaşlar yaşayan bölge ülkelerinden yoğun bir göç dalgasına maruz kalmaktadır (Ergöçmen, 2017: 14).

2.2.4.1. Çalışma İzni Türlerine Göre İşgücü Hareketliliği

Türkiye’ye gelen yabancı işgücü, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izni şeklinde izin alabilmektedir. Çalışma izin süreleri 6735 sayılı kanunun 10. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre süreli çalışma izni uzatma başvurularının uygun bulunması durumunda en çok 6 yıl olabilirken, süresiz çalışma izni 8 yıl çalışmış olan ve uzun dönem ikamet izni olan yabancılara verilmektedir. Bağımsız çalışma izni ise özel nitelikli işgücü kapsamında ilgili bakanlıkların da görüşü alınarak süreli ve süresiz çalışma izninde belirtilen sürelerden bağımsız şekilde süreli olarak verilmektedir.

Tablo 16: 2007-2020 Yılları Arası İzin Türlerine Göre İşgücü Hareketliliği

Yıllar	Sürelİ	Süresiz	Bağımsız	Toplam
2007	8.823	96	11	8.930
2008	10.582	107	16	10.705
2009	13.931	83	9	14.023
2010	14.098	101	2	14.201
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232
2020	123.574	0	0	123.574

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2007-2017 yılları arasında yayınlanan yıllık raporları ve Yabancıların Çalışma İzinleri 2020 raporundan düzenlenmiştir.

Tabloya göre 2007 yılından itibaren her yıl çalışma izni verilen yabancı sayısında artış olmuştur. 2007 yılında 8.930 olan çalışma izni verilen kişi sayısı 2019 yılında 145.232 kişi, 2020 yılında ise 123.574 kişi olmuştur. 2020 yılında çalışma izni verilen 123.574 kişinin 94.097'si ilk başvuran kişilerden, 29.477'si ise uzatma başvurusu kabul edilen kişilerden oluşmaktadır.

2.2.4.2. Yabancı İşgücünün Eğitim Seviyesine Göre Değerlendirilmesi

Küresel rekabet ve teknolojik gelişmeler işgücü piyasasının yapısını değiştirmektedir. Emek yoğun sektörlerden teknoloji yoğun sektörlerle geçiş yaşanmaktadır. Bu durum ihtiyaç duyulan işgücünün niteliklerini değiştirmektedir (Nakhoul, 2014: 129). Özellikle gelişmiş Batı Avrupa ülkeleri geçmiş işgücü alım politikalarının aksine özellikle 2000 yılı sonrasında nitelikli işgücü alımına özen göstermektedir. Beyin göçü olarak da ifade edilebilen nitelikli işgücü, gönderici ülkeler için önemli bir kayıp olurken alıcı ülkeler için önemli bir kazanç olmaktadır. Bu yüzden uluslararası işgücü hareketliliğinde bulunanların eğitim seviyesi ve niteliği önemlidir. Nitelikli işgücünü ülkeye çekebilecek uygulamalar uluslararası işgücü politikası içerisinde önemli bir yer tutmaktadır.

Tablo 17: 2020 Yılında Çalışma İzni Verilen Yabancı İşgücünün Eğitim Durumu

Eğitim Seviyesi	Sürelili izin	Süresiz izin	Bağımsız izin	Toplam
Okuryazar	21.676	0	0	21.676
İlkokul	9.369	0	0	9.369
Ortaokul	16.721	0	0	16.721
Lise	36.582	0	0	36.582
Önlisans	3.021	0	0	3.021
Lisans	23.721	0	0	23.721
Yüksek Lisans ve Üstü	3.347	0	0	3.347
Bilinmeyen	9.137	0	0	9.137
Toplam	123.574	0	0	123.574

Kaynak: (ÇSGB Yabancıların Çalışma İzinleri 2020, 2021: 7)

2020 yılında süreli çalışma izni verilen yabancı işgücü içerisinde lise seviyesinde eğitim alanların 36.582 kişi ile ağırlıkta oldukları görülmektedir. Eğitim seviyesi lise olanlardan sonra 23.721 kişi ile lisans mezunu olanlar gelmektedir. Yüksek lisans ve üstü (yüksek lisans, doktora veya dengesi) olanların sayısı ise sadece 3.347 olarak gerçekleşmiştir.

2.2.4.3. Çalışma İzni Olan İşgücünün Ekonomik Faaliyetlere Göre Analizi

Ülkeye gelen işgücünün çalıştığı sektörler o ülkenin ekonomik yapısı, ekonomik faaliyetlerin sektörel dağılımı ve gelen yabancı işgücünün niteliği ile doğrudan ilişkilidir. Uluslararası harekette bulunan işgücü ekonomik olarak gelişmiş, kendi niteliklerine uygun sektörel yapıya sahip ülkeleri tercih etmektedir.

Tablo 18: 2020 Yılında Yabancılar Çalışma İzni Verilen İlk On Sektör

Ekonomik Faaliyet Türü	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	Toplam
Ev Hizmetleri	23.647	0	0	23.647
Toptan Ticaret*	9.476	0	0	9.476
Giyim Eşyalarının İmalatı	8.158	0	0	8.158
Konaklama	6.915	0	0	6.915
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	5.359	0	0	5.359
Perakende Ticaret*	4.640	0	0	4.640
İnsan Sağlığı Hizmetleri	4.242	0	0	4.242
Eğitim	4.273	0	0	4.473
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	3.057	0	0	3.057

*Motorlu Kara Taşıtları ve Motosikletler Hariç

Kaynak: (ÇSGB Yabancıların Çalışma İzinleri 2020, 2021: 16-21)

2020 yılında Türkiye’den çalışma izni alan yabancı işgücünün en çok faaliyet gösterdiği 10 işkolu incelendiğinde az nitelik gerektiren ya da nitelik gerektirmeyen işkollarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının hizmetleri (ev hizmetleri) faaliyetleri yabancı işgücünün en çok çalıştığı ekonomik alandır. Bu alanın içerisinde hizmetçi, aşçı, garson, uşak, kahya, çamaşırcı, bahçıvan, kapıcı, seyis, şoför, bekçi, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter gibi ev içi çalışan personel yer almaktadır (KİDEP, 2015:7) Bu ekonomik faaliyet türü, yapılan işler bakımından nitelik gerektirmemektedir. İkinci sırada toptan ticaret (motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç), üçüncü sırada ise giyim eşyalarının imalatı gelmektedir.

2.2.4.4. Yabancı İşgücünün En Çok İstihdam Edildiği İller

Türkiye’de yabancı işgücüne en fazla istihdam olanağı sağlayan illerin temel özellikleri, ekonomik faaliyetlerin yoğun olarak gerçekleşmesi ve dönemsel bazda işgücü ihtiyacının yüksek seviyede olmasıdır.

Tablo 19: 2020 Yılında Çalışma İzni Verilen Yabancıların En Çok Bulunduğu İller

İller	Kadın	Erkek	Toplam
İstanbul	21.523	36.783	58.306
Antalya	5.253	3.024	8.277
Bursa	1.034	7.837	8.871
Ankara	4.272	3.509	7.781
Gaziantep	684	5.578	6.262
Mersin	949	3.918	4.867
İzmir	2.439	2.193	4.632
Konya	233	2.102	2.335
Kocaeli	433	1.699	2.132
Kahramanmaraş	113	1.773	1.886

Kaynak: (ÇSGB Yabancıların Çalışma İzinleri 2020, 2021: 24-26)

2020 yılı verilerine göre yabancı işgücüne istihdam sağlayan illerin başında İstanbul gelmektedir. İkinci sırada ise geçici işgücüne en çok ihtiyaç duyulan turizm sektöründeki Antalya ili gelmektedir. Bu iki şehir toplam yabancı işgücünün yarısını istihdam etmektedir. Antalya’nın ardından Bursa ve Ankara yabancı işgücüne en çok istihdam sağlayan şehirler olmuşlardır.

2.2.4.5. Yabancı İşgücünün Ülkelerine Göre Dağılımı

Türkiye coğrafi konumu gereği hem kültürel ve tarihi bağı bulunan ülkelere, hem de sosyo-ekonomik sorunlar yaşayan Ortadoğu ülkelerine yakındır. Türkiye, önceki yıllarda Avrupa'ya geçiş için transit bir ülke konumunda iken ekonomik günümüzde olarak gelişme göstermesi ve Avrupa Birliği'nde artan göçmen karşıtlığı nedeniyle çalışmak için tercih edilmeye başlanmıştır.

Tablo 20: Çalışma İzni Verilen Yabancıların Ülkelere Göre Dağılımı (ilk on)

Ülkeler	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	Toplam
Suriye	62.369	0	0	62.369
Türkmenistan	9.721	0	0	9.721
Gürcistan	4.873	0	0	4.873
Özbekistan	4.383	0	0	4.383
İran	4.015	0	0	4.015
Kırgızistan	3.505	0	0	3.505
Rusya	3.124	0	0	3.124
Azerbaycan	2.945	0	0	2.945
Ukrayna	2.271	0	0	2.271
Afganistan	1.921	0	0	1.921

Kaynak: (ÇSGB Yabancıların Çalışma İzinleri 2020, 2021: 10-12)

2019 yılında Türkiye'de en çok çalışma izni verilen ülke vatandaşı Suriyeliler olmuştur. Özellikle 2013 yılından itibaren Suriye'den yoğun bir göç dalgası yaşanmıştır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Temmuz 2019 verisine göre kayıtlı Suriye vatandaşı sayısı 3.622.284 kişidir (www.goc.gov.tr, 23.05.2021). Suriye'den sonra ikinci sırada Türkmenistan vatandaşları bulunmaktadır. En çok çalışma izni verilen on ülkeden dördü Türk devletleridir. İlk on ülke içerisinde Avrupa Birliği'nden herhangi bir ülke yer almamaktadır.

2.2.5. Türkiye'den Diğer Ülkelere İşgücü Hareketliliği ve Türkiye'ye Yönelik İşgücü Hareketliliğinin Karşılaştırılması

Göç ve işgücü farklı durumları ifade etmektedir. Ancak artan göç akışı ve işgücü hareketliliği paralellik göstermektedir. Türkiye'ye yönelik göç akışlarının da artmasına bağlı olarak Türkiye işgücü gönderen değil alan ülke pozisyonuna gelmiştir.

Tablo 21: İşgücü Gönderimi ve İşgücü Alımını (2010-2020)

Yıl	İşçi Gönderimi	İşçi Alımı
2010	54.847	14.201
2011	52.491	17.466
2012	57.953	32.279
2013	55.369	45.823
2014	39.644	52.295
2015	31.966	64.521
2016	23.917	73.549
2017	19.834	87.182
2018	25.075	115.837
2019	19.991	145.232
2020	11.211	123. 574

Kaynak: İŞKUR 2020 Yıllık Tabloları ve ÇSGB Yabancıların Çalışma İzinleri 2020 Bülteni’nden derlenmiştir.

Son on yıllık dönem incelendiğinde ilk kez 2014 yılında Türkiye’de çalışma izni verilen yabancıların sayısı gönderilen işçi sayısını geride bırakmıştır. Bu tarihten 2020 yılına kadar gönderilen işçi sayısında azalma gerçekleşirken, çalışma izni verilen yabancı işçi sayısı sürekli artış göstermiştir.

2.2.6. Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin Türkiye’ye Etkisi

Türkiye’de uluslararası işçi hareketliliği, gönderici ülke konumunda olduğu 1961-2000 yılları arası önemli bir istihdam aracı olarak değerlendirilmekteydi. Ancak 2000 yılı sonrasında işçi gönderen ülke konumundan çok alıcı konuma geçmiştir. Bu yüzden uluslararası işgücü hareketliliği Türkiye üzerinde dönemsel olarak farklı etkilerde bulunmuştur. Hem işgücü alan hem de işgücü gönderen ülkeler açısından işgücü hareketliliğinin farklı sosyo-ekonomik etkileri olmaktadır. Türkiye’de de bu durumun olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Devlet Planlama Teşkilatı 1974 yılında “Yurt Dışından Dönen İşçilerin Sosyo-Ekonomik Eğilimleri” başlıklı araştırmasına göre yurtdışına gidip bir meslek veya nitelik öğrenmeyenlerin veya asıl mesleklerinden uzaklaşıp yeni meslekler öğrenenlerin oranı %25’tir. Belirli bir nitelik ve beceri gerektiren mesleklerde çalışma oranı yurt dışına giden işçilerde %20’dir. Geri dönen işçilerde ise bu işlerde çalışma oranı yarı yarıya azalmış ve %10’da kalmıştır. Bu araştırma sonuçları ile 2. Kalkınma Planında yer alan giden işçilerin

gittikleri ülkelerde nitelik kazanıp geri dönmeleri ve ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamaları amacına (DPT 2. Kalkınma Planı, 1968: 135-145) tam olarak ulaşamadığı görülmektedir.

İşçi gönderiminde yaş grupları da önemlidir. İş Bulma Kurumunun 1968-1969 ve 1971 yıllarında yaptığı araştırmalara göre 30-34 yaş arası grup toplam giden işçi sayısının üçte birini oluşturmaktadır. En çok verim alınabilecek yaş grubunu kaybetmek ülkedeki çalışabilir yaştaki nüfus oranını etkilemiştir (Pur, 1974: 36).

İşgücü kabul eden ülkeler, doğal kaynakları ve sermaye bakımından zengin, işgücü bakımından fakir olan ülkelerdir. İşgücü ithali, üretim için eksik olan emek faktörü ihtiyacını ortadan kaldırarak üretimin ve refahın artmasına katkı sağlamaktadır (Şahin, 2008: 45).

Yurtdışında çalışan işgücünün kazandıkları gelirleri ülkelere göndermesi ülke ekonomisi açısından önemlidir. Özellikle Türkiye ekonomisinde önemli bir gelir kaynağıdır (Ekin, 1986: 44). Türkiye'ye gönderilen işçi dövizleri tüketim mallarında ve enerji ithalatında finansman olarak kullanılmış, ticaret açığının kapanmasına katkı sağlamıştır (Unat, 2002: 72). 1972 yılında işçi gelirlerinin dış ticaret açığını karşılama oranı %109, 1973 yılında ise %154 olarak gerçekleşmiştir (Artukluoğlu, 2005: 19-21).

Türkiye'nin işgücü gönderiminin yoğun olduğu 1961-1973 yılları arasında işçi gönderimi işsizliği azaltıcı bir politika önerisi olarak 1. Kalkınma Planında yer almıştır. İşçi gönderimi ülkedeki işgücü fazlalığını azaltmıştır. Giden işçilerin bir süre sonra ailelerini de yanlarına alması bağımlı nüfus oranını da etkilemiştir. Gönderilen işçilerin işgücü fazlalığına oranı 1969 yılında %7, 1970 yılında ise %8.5 olarak gerçekleşmiştir (Pur, 1974: 139).

Avrupa'ya gönderilen ve orada kalıcı hale gelen Türk işgücü Türkiye'nin dış politikasının oluşmasında da önemlidir. Türkiye'nin Avrupa'daki temsilcisi, görünen yüzü konumundadırlar. Yaşadıkları ülkelerde vatandaşlık almış, seçme ve seçilme hakkına sahip olmuş Türk işçiler, ülkenin siyasi hayatına doğrudan müdahil olabilmektedir. Bu durum Türkiye'nin özellikle de Avrupa Birliği'ne üyelik sürecine olumlu etki etmesi bakımından önemlidir (Yaprak, 2013: 868-869).

2.2.7. Avrupa Birliği-Türkiye İlişkilerinde Uluslararası İşgücü

Avrupa Birliği işgücünün üye devletler arasında serbest dolaşımını kurucu anlaşması olan Roma Anlaşması ile sağlamıştır. Avrupa Birliği'nde işgücünün serbest dolaşımı Avrupa Birliği'nin ekonomik büyümesi için en önemli politikalardan biridir. Türkiye'nin nüfus bakımından büyüklüğü, işgücü piyasasında yaşadığı sorunlar, yüksek işsizlik ve düşük istihdam oranları Avrupa Birliği'nde bir sorun olarak görölmektedir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği durumunda işçilerin serbest dolaşımı ile yoğun bir işgücü göçü yaşama korkusu Türkiye-Avrupa Birliği ilişkilerinin en sorunlu alanlarından birini oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği, 1958 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) adıyla kurulmuştur. Türkiye'nin AET ile ilk ilişkisi 1959 yılında ortaklık başvurusu ile başlamıştır. 1963 yılında Ortaklık Anlaşması olarak da ifade edilen Ankara Anlaşması imzalanmıştır (www.ab.gov.tr, 12.09.2019). Ankara Anlaşması'nın amacı Türkiye ekonomisinin kalkınmasını ve istihdam düzeyinin ve yaşam koşullarının yükseltmesini sağlamak amacıyla Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki ticari ve ekonomik ilişkileri karşılıklı bir denge içerisinde güçlendirmeyi özendirmeğdir.

Ankara Anlaşması'ndan sonra Türkiye ve AT arasında 1970 yılında Katma Protokol imzalanmıştır. Geçiş dönemi düzenlemelerini içeren bu protokole göre gümrük birliğinin gerçekleştirilmesi, işgücünün karşılıklı olarak serbest dolaşımı, hizmetlerin serbest dolaşımı, Türkiye ve Avrupa Topluluğu arasında mevzuatın birbirine yakınlaştırılma süreçlerinin başlaması öngörölmüştür. Türkiye, Ankara Anlaşması ile belirlenen sürelerin dolmasını beklemeden 1987 yılında tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Avrupa Komisyonu Türkiye'nin üyelik için yetersiz olduğunu belirterek başvuruyu geri çevirmiştir. Türkiye ile Avrupa Birliği arasında 1996 yılında Gümrük Birliği yürürlüğe girerek üyelik için belirtilen son aşamaya geçilmiştir. 1999 yılında yapılan Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığı onaylanmış ve Katılım Ortaklığı Belgesi ile sürecin tamamlanması kararlaştırılmıştır. 2004 yılındaki Brüksel Zirvesi'nde Türkiye'nin siyasi kriterleri karşıladığı belirtilerek 2005 yılında müzakereler başlatılmıştır. 35 fasıl üzerinden yürütölen müzakerelerde 2019 yılın kadar 16 fasıl müzakereye açılmıştır (www.ab.gov.tr, 12.09.2019).

2.2.7.1. Ankara Anlaşması

1963 yılında Türkiye ve Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında imzalanan Ankara Anlaşması, Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki ilişkilerinin başlangıcı ve hukuki temeli kabul edilmektedir (www.ab.gov.tr, 12.09.2019).

Ankara Anlaşması'nın 12. maddesinde işgücünün serbest dolaşımına yer verilmektedir. Bu maddede işçilerin serbest dolaşımını kademeli şekilde gerçekleştirmek için Roma Antlaşması'nın işgücünün serbest dolaşımını düzenleyen 48, 49 ve 50. maddelerinden “esinlenebileceği” ifade edilmektedir.

Roma Anlaşması'nın 48. maddesine göre “*üye devletler çalışanlar arasında çalışma koşulları ve ücret bakımından ayırım yapılamayacağı, çalışan kişilerin çalıştıkları ülkenin işgücü piyasası ve yasal düzenlemelerine uymak zorunda oldukları*”,

49. maddeye göre “*ulusal istihdam idareleri arasında sıkı bir işbirliği sağlanması ve işgücü serbestliği önündeki engellerin kaldırılması*”,

50. maddeye göre ise “*ortak bir program çerçevesinde genç işçilerin değişiminin teşvik edilmesi*” yer almaktadır.

Böylelikle Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üye devletlerde Türk vatandaşlarının serbest dolaşımına imkan verilmiştir. Ancak 12. maddede adı geçen “esinlenmek” ibaresine göre sözleşme taraflarının bahsi geçen maddelere uymak gibi bir zorunlulukları olmadığı sonucu çıkarılmaktadır (Özdemir, 1999: 65).

Ankara Anlaşması'nın 13. maddesinde yerleşme özgürlüğü kısıtlamalarını kaldırmak için Roma Antlaşması'nın 52. Maddesinde yer alan “*bir üye Devlet uyruklarının bir başka üye Devlet topraklarında yerleşme özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar geçiş dönemi boyunca aşamalı olarak kaldırılır*”,

56. maddesinde yer alan “*yabancı uyruklulara kamu düzeni, kamu güvenliği ve halk sağlığı nedenleriyle özel muamele yapılmasını öngören yasa, tüzük ve idari düzenlemelerle getirilmiş hükümlerin uygulanmasına engel olmaz*” ve

58. maddede yer alan “*üye Devlet mevzuatına göre kurulmuş ve kayıtlı merkezleri, idare merkezleri veya başlıca iş merkezi Topluluk içinde bulunan şirket veya firmalar, işbu*

bölüm hükümlerin uygulanmasında üye Devlet uyruğu gerçek kişiler gibi muamele görürler.” ibarelerinden esinleneceği belirtilmiştir.

14. maddesinde ise hizmet edimi serbestliği engellerini kaldırmak için 55, 56 ve 58. maddeleri ile 65. Maddede yer alan “ *hizmetlerin serbestçe yerine getirilmesindeki kısıtlamalar kaldırılmadıkça, üye Devletlerin her biri bu kısıtlamaları, uyrukluk veya ikamet edilen yer farkı gözetilmeksizin, 59. maddenin birinci paragrafında söz, edilen tüm hizmet sunan kişilere uygular.*” ibarelerinden esinlenileceği belirtilmiştir.

2.2.7.2. Katma Protokol

Katma Protokol 1970 yılında imzalanmış ve 1973 yılında yürürlüğe girmiştir. İşgücü hareketliliği Ankara Anlaşması’na göre daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Katma Protokol’ün 36. maddesinde Avrupa Topluluğu’na üye devletler ve Türkiye arasında işgücünün serbest dolaşımının Ankara Anlaşması’nın yürürlüğü girdiği tarihten sonraki 12. yılın sonu ile 22. yılın sonu arasında kademeli şekilde gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Ankara Anlaşması 1964 yılında yürürlüğe girmiştir. Buna göre burada kastedilen zaman aralığı 1976-1986 yılları arasındır.

Katma Protokol’ün 37. maddesinde Avrupa Topluluğu’nda çalışan Türk işçilerine herhangi bir ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmektedir. 38. maddeyle Türk işçilerin serbestçe dolaşımını kolaylaştırıcı önlemleri almak, sorunları çözmek, çalışma ve oturma izinlerini incelemek Ortaklık Konseyi’ne bırakılmıştır. 39. maddede Türk işçilerin sosyal güvenlik hükümlerine ilişkin düzenlemeler belirtilirken, 40. maddede ise Roma Antlaşması’nın 50. maddesinden esinlenilerek genç işçi değişimi konusunda üye devletlere ve Türkiye’ye tavsiyelerde bulunabileceği belirtmektedir.

2.2.7.3. Ortaklık Konseyi Kararları

Ortaklık Konseyi işgücünün serbest dolaşımı ile ilgili 1/76, 1/80 ve 3/80 sayılı üç önemli karar yayınlamıştır. 1/76 sayılı Ortaklık Kararı 1/80 sayılı Ortaklık Kararı ile yürürlükten kalkmıştır.

2.2.7.3.1. 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı 1 Aralık 1980’de yürürlüğü girmiştir. Kararın 6 ve 18. maddeleri arasında işgücünün serbest dolaşımı ele alınmıştır.

6. maddede bir Türk işçisinin, üye devlette bir yıllık çalışmadan sonra aynı işverenin yanında çalışma izninin yenilenebileceği, 3 yıllık yasal çalışmadan sonra meslek aynı kalmak şartıyla başka bir işverenin yanında çalışmaya devam edebileceği, 4 yıllık yasal çalışma süresini doldurduğunda istediği işverenin yanında istediği işte çalışabileceği belirtilmektedir.

7. maddede, işçinin aile üyelerine ilişkin haklarını içermektedir. Aile üyesi üç yıl ikamet ettikten sonra öncelik üye devlet işçilerine saklı kalmak koşuluyla her türlü işe, beş yıl ikamet ettikten sonra ise engelleme olmaksızın tüm işlere başvurabilmektedir. Ev sahibi üye ülkede mesleki eğitim alan Türk çalışanların çocukları oturma sürelerinden bağımsız olarak, anne veya babadan birinin en az üç yıl çalışmış olması koşuluyla isteği işe başvuru yapmakta serbesttir. Ayrıca 9. maddede mesleki eğitim, genel eğitim, çıraklık eğitimi konusunda Türk işçi çocuklarının ev sahibi ülke çocukları ile aynı haklara sahip oldukları da düzenlenmiştir.

İşçilerin çalışma serbestliğinin hangi durumlarda kısıtlanacağı veya ilgili maddelerin hangi durumlarda uygulanmayacağı 12, 13 ve 14. maddelerde belirtilmiştir. Buna göre Topluluk üyesi veya Türkiye, kamu düzeni, güvenliği ve sağlığı gibi nedenlere dayanarak kısıtlamalar getirebilir. Taraflar ayrıca kendi işgücü piyasasında bir bölgede, faaliyet kolu veya meslekte, yaşam standardını veya istihdam seviyesini ciddi bir şekilde tehlikeye düşüren olumsuzluklarla karşı karşıya kalması veya kalma tehlikesi olursa yine çalışma serbestliğine kısıtlamalar getirebilecektir.

8. maddede, oluşan istihdam arzında topluluk vatandaşlarının öncelikli şekilde ele alınacağı, Türk işçilerin ise ikinci öncelik olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. Ancak Türk işçilerin Topluluk işçileriyle çalışma koşulları ve ücretler bakımından aynı haklara sahip olacakları 10. maddeyle güvence altına alınmıştır.

11. madde Türkiye’de çalışan üye devletlerin işçileriyle ilgili düzenlemeye yer vermektedir. Bu maddeye göre üye devletlerde çalışan Türk işçilerinin sahip oldukları tüm haklar Türkiye’de çalışan üye ülke vatandaşları için de bire bir geçerli kabul edilmiştir.

1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararları, Topluluk üyesi devletlerde çalışan Türk işçilerini üçüncü ülke işçileriyle kıyaslandığında ayrıcalıklı duruma getirmiş ancak üye ülke vatandaşlarının hakları kadar geniş haklar sağlamamıştır (Demiray, 2014: 45)

2.2.7.3.2. 3/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı

3/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı, Avrupa Topluluğu'na üye devletlerde çalışan Türk işçilerin ve onların aile üyelerinin sosyal güvenlik haklarını üye ülke vatandaşlarına yakınlaştırmak ve güçlendirmek amacıyla alınmış kararlardır. 19 Eylül 1980 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kararın 2. maddesine göre sosyal güvenlik sistemi, bir ya da birden fazla üye devletin mevzuatına tabii olan Türk işçilere, bu işçilerin üye devletlerde ikamet eden aile üyelerine, dul ve yetimlerine uygulanır. Uygulanacak sigorta türleri ise analık, yaşlılık, hastalık, malullük, dul, yetim, iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik yardımlar, işsizlik, aile yardımları ve ölüm ödenekleridir. 5. maddede ise yapılmış olan sosyal güvenlik sözleşmelerinin yerini alacağı belirtilmektedir. 6. maddede malullük, yaşlılık veya dul ve yetim yardımlarında yapılan nakit ödememeler ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hak kazanılan aylıkların hak sahibinin nerede ikamet ettiğine bakılmaksızın ödeneceği, bu sebepten ötürü herhangi bir kısıtlama yapılamayacağı belirtilmektedir.

2021 yılı itibarıyla 2015, 2016 ve 2018 yıllarına ait son ilerleme raporları incelendiğinde işçilerin serbest dolaşımı ile ilgili bir ilerleme gerçekleşmediği, serbest dolaşım ile ilgili henüz erken bir aşamada olduğu belirtilmektedir. Müzakere fasıllarından 2. başlık olan işçilerin serbest dolaşımı başlığı da açılmamış başlıklardan birisidir.

2.2.8. Türkiye’de Yabancı İşgücünün Düzgün İş Kapsamında Değerlendirilmesi

Türkiye komşu olduğu ülkelere göre siyasi ve sosyo-ekonomik yönden istikrarlı ve daha gelişmiş bir ülkedir. Konumu ve sosyo-kültürel yakınlığı ve Avrupa’ya geçiş yolu üzerinde bulunması nedeniyle Ortadoğu ve Asya ülkelerinden yoğun bir göç dalgasına maruz kalmaktadır.

Türkiye’de yabancı nüfusun büyüklüğü, sağlık, eğitim, güvenlik gibi kamusal hizmetler üzerindeki yükü ve ekonomik maliyetleri artırmaktadır. Ülkeye getirdiği ekonomik külfetin yanı sıra işgücü piyasası özelinde ucuz ve güvencesiz emek olarak görülmekte, atipik istihdamın yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Aygül, 2018: 69). Ülkedeki kaçak yabancı işgücünün geçerli bir kimliğe sahip olmaması, dil sorunu, din ve kültürel yönden

ayrımcılık, beşeri sermaye yetersizliği yabancı işgücünü işgücü piyasalarında dezavantajlı konuma getirmektedir (Bauder, 2005: 81).

Türkiye'ye gelen göçmen işçilerin ücret düzeylerinin düşük olması, iş disiplinine sahip olmaları ve sorunsuz çalışmaları, herhangi bir yasal haklarının olmaması ve sendikasız çalışmaları yabancı işçileri işverenlere karşı cazip kılmaktadır. Yabancı işçilerin yakalanıp sınır dışı edilme korkusu yüzünden sınır bölgelerinde “döngüsel göç” kapsamında düzenli olarak giriş çıkış yapma pratiğine de zorlamaktadır (Kalkınma Atölyesi, 2016a: 61).

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (2012) yayınlamış olduğu “Yabancı Kaçak İşçiler ve Türkiye'ye Göç Hareketi” raporuna göre, Türkiye’de bir yılda kaçak olarak çalışan yabancı işçi sayısı yaklaşık 200.000 kişidir. Bu rapora göre kaçak yabancı işgücü üzerinden elde edilen haksız gelir ise son 15 yılda 22 milyar liranın üzerinde olmuştur.

Türkiye’de 2021 Mayıs verilerine göre geçici koruma kapsamında 3.6 milyon Suriye vatandaşı bulunmaktadır ve 2.8 milyonu 15 yaş üzeri çalışabilir yaştaki nüfus içerisinde (www.goc.gov.tr, 20.06.2021). 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’na göre (md.91/1) Türkiye’de bulunan Suriyeliler geçici koruma statüsü kapsamında değerlendirilmektedir. Geçici koruma statüsündeki kişiler işgücü piyasasına erişebilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, md.29, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, md.4/1). 2020 yılı itibarıyla 63.789 Suriyeliye çalışma vizesi verilirken kaçak çalışan sayısı ise Kaygısız’a göre (2017: 4) yaklaşık 600.000 kişi, IPSOS (2017) araştırması sonuçlarına göre toplam geçici koruma statüsündeki sayının %31’i, Cumhuriyet Halk Partisi tarafından hazırlanan 2018 Göçmen İşçilik Raporu’na göre ise 1 milyon civarındadır (Hamsici, 3 Ağustos 2019).

2.2.8.1. İstihdam Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Türkiye’de 2019 yılında çalışma izni verilen yabancı işçilerin faaliyet gösterdikleri ilk 10 sektör incelendiğinde, emek yoğun sektörlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yabancıların en çok çalışma izni aldıkları sektör konaklama işleri olurken toptan ticaret ikinci sırada ev hizmetleri üçüncü sırada yer almıştır.

Türkiye’de kayıtdışı yabancı işgücünün çalıştıkları sektörler ile ilgili resmi veriler bulunmamaktadır. Ancak kayıtlı çalışan yabancı işgücüyle benzer şekilde emek yoğun sektörlerde faaliyet göstermektedirler. Kayıtdışı çalışan yabancılar genellikle tarım (Mevsimlik Tarım Göçü Raporu, 2016; Kalkınma Atölyesi, 2016; Yıldırım, 2016; Arslan, 2018; Ciğerci Ulukan ve Ulukan, 2018; Dedeoğlu, 2018; Yaşar Üniversitesi Tarımda Mevsimlik Göçmen ve Mülteci İşçiler Çalıştay Raporu, 2019), turizm (Lordoğlu, 2009; Ekiz Gökmen, 2018; Benli vd., 2019), inşaat (Akpınar, 2009; Kara ve Kurtulmuş, 2015), tekstil (Dedeoğlu, 2011; Danış, 2016), ev hizmetleri (Yıldırımaltı, 2011; Demirdizen, 2013, Akalın, 2014; Toksöz, 2015) öne çıkmaktadır. Özellikle dil konusunda sorun yaşamayan Türkçe bilen yabancılar için istihdam alanları artmakta ve çalışma koşulları iyileşebilmektedir (Aygül, 2018: 74).

Tarım sektörü yabancıların en çok istihdam edildiği sektörlerden biridir. Özellikle sınır bölgelerine yakın tarım alanlarında yoğun olarak yabancılar kullanılmaktadır. Bu çalışmalara göre Kars, Iğdır ve Ardahan’da Azeriler hayvancılık ve ot biçme işleri, Karadeniz Bölgesinde çay ve fındıkta Gürcüler, Adana ve Mersin’de narenciye üretimi ve sera tarımında Suriye vatandaşları yoğun olarak istihdam edilmektedir. Tarımsal üretim özelinde sınır bölgelerinde günübirlik ziyaret amacıyla giriş yapıp işgücüne katılan yabancıların sayısı da azımsanmayacak derecede fazladır (Kalkınma Atölyesi, 2016).

Türkiye’de 2021 Mayıs verilerine göre geçici koruma kapsamında 3.6 milyon Suriye vatandaşı bulunmaktadır ve 2.8 milyonu 15 yaş üzeri çalışabilir yaştaki nüfus içerisinde (www.goc.gov.tr, 20.06.2021). Çakır tarafından 2526 Suriyeli sığınmacı üzerinde yapılan araştırmada, çalışmaya katılanların önemli kısmının vasıf düzeyinin düşük olduğu ve yerli nüfus tarafından ilgi görmeyen niteliksiz işlerde çalıştırıldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2019).

Göçmen işçilerin ana ülkelerinde kalan yakınlarına destek verme zorunluluğu, en kısa sürede geri dönme arzusu, ücretlerin düşük olması, bir an önce para kazanma zorluğu yabancı işçilerin aynı anda birden çok işte çalışmasına neden olmaktadır. Bu durumda işçilerin maruz kalacağı iş kazası ve meslek hastalığı risklerini artırmaktadır (Davas, 2018: 333).

İnşaat sektöründe yabancı işgücü üzerine çalışma yapan Akpınar (2009: 138)’a göre göçmen işçiler ağır ve tehlikeli işler yapmalarına rağmen kullanmaları için herhangi bir

koruyucu ekipman verilmemektedir. İş kazası meydana geldiğinde ise yaralı işçiler işten çıkartılmakta ya da işverenler tarafından tanındıkları sağlık merkezlerinde tedavi ettirilmektedir. Tedavi ücretleri ise işçilerin ücretlerinden kesilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi 2019 verilerine göre 112, 2020 verilerine göre ise 101 göçmen/mülteci işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir.

2.2.8.2. Temel Haklar ve İlkeler Boyutu Kapsamında Değerlendirme

İşgücü piyasalarında kadınlara yönelik ayrımcılık göçmen işçiler özelinde de artarak devam etmektedir. Turizm sektöründe göçmen kadınlar üzerine çalışmalar yapan Ekiz Gökmen (2011) ve Gebelek (2008)'in araştırmalarına göre kötü çalışma koşulları, güvencesiz istihdam, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, ücretlerin geç ödenmesi veya hiç ödenmemesi sorunları yaşanmaktadır. Ayrıca Gebelek (2008) çalışmasında göçmen kadınların sadece göçmen oldukları için değil yaşlarına göre de ayrımcılık yaşadıklarını tespit etmiştir. Yıldırım (2011)'in ev hizmetleriyle ilgili çalışmasına göre de göçmen kadınlar, turizm sektörü ile benzer sorunlar yaşamakta hatta pasaport gibi özel eşyalarına el konularak denetim altında tutulmaktadır.

Tekstil sektörü de göçmen işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerden biridir. Danış (2016) ve Dedeoğlu (2011) tarafından tekstil sektöründe yapılan araştırma bu sektörde Azerbaycan, Afganistan ve Özbekistan vatandaşlarının yoğun olarak çalıştığı, son yıllarda ise Suriye uyruklu vatandaşların sayısının hızla arttığı belirtilmektedir. Kadınlara yönelik ayrımcılık bu sektörde de varlığını devam ettirmektedir. Tekstil sektöründe çalışan Azeri kadın göçmen işçiler uzun çalışma saatlerine maruz kalmakta, zaman zaman ücretlerini alamamakta ve yerli işçilere göre daha düşük ücret almaktadır. Güvencesiz oldukları için işverenlerin ve çalışma arkadaşlarının aşağılamalarına ve kötü muamelesine maruz kalmaktadır (Dedeoğlu, 2011).

2019 yılında başlayan Covid 19 salgını da göçmenlere karşı ayrımcılık ve yabancı düşmanlığının arttırmıştır. Özellikle hareket kısıtlamalar ve geri dönmeye zorlanmaları, işten çıkarmalar, ücretlerin azaltılması ve ödenmemesi, sağlıksız çalışma koşulları yabancı işçilerin mevcut durumda karşılaştıkları zorlukları daha da artırmaktadır (ILO Politika Bilgi Notu, 2020: 1)

Haruoğulları (2016), Kilis'te Suriyeli çocuk işçilerle ilgili yaptığı araştırmada göçmen çocuk işçiler sorununa dikkat çekmektedir. Kilis'te 62 Suriyeli çocuk işçi ile yaptıkları görüşmede çocuk işçilerin pastane, lokanta, fırın, bakkal gibi gündelik işlerde çalışmalarının yanı sıra çöp ve plastik atık toplayıcılığı yaptıklarını belirlemiştir. Özellikle Kilis'te bulunan tekstil fabrikaları ve fason üretim yapan işyerlerinde çocuk işçiliğinin yoğun olduğunu ifade etmektedir.

2.2.8.3. Sosyal Diyalog Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Türkiye işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları (Kutal, 1997), sendikalara olan bakış açısı, esnekleşme, kadın istihdamında ve beyaz yaka çalışan sayısında artış (Mahiroğulları, 2012: 17), kayıtdışı çalışma gibi faktörler hali hazırda Türkiye'de sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Bu faktörlere ek olarak 2000 yılı ve sonrası yoğun yabancı işgücü göçüne maruz kalınması da bir diğer olumsuz faktör olarak değerlendirilmektedir. Kayıtdışı çalışan yabancı işgücünün 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika üyeliği mümkün değildir. Ancak kayıtlı çalışan yabancı işgücü sendika kurma ve sendika üyeliği edinme hakkına sahiptir.

Türkiye'de kayıtlı ve kayıtsız yabancı işçi sayısı artmaya devam etmektedir. Ancak Gökbayrak ve Erdoğan (2008) ve Toksöz vd. (2013) tarafından yapılan iki farklı araştırmada Türkiye'de sendikaların göçmen işçilerin sorunlarını ve örgütlenmelerini gündeme almadıkları görülmektedir.

Türkiye'de 3 büyük işçi sendikaları konfederasyonu bulunmaktadır. (<https://www.csqb.gov.tr>, 02.01.2022). Bu konfederasyonlardan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu tüzüklerinde göçmen işgücü ile ilgili madde bulunmamaktadır. Sadece Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tüzüğünde göçmen işçilerin sorunlarının tespiti ve çözümü kavuşturulmasını sağlamak ve bununla ilgili girişimlerde bulunmak yer almaktadır. Ayrıca göçmen işçilerle ilgili kurumlar ve komisyonlar kurmak ve gerekli araçları sağlamak maddesi de yer almaktadır. Konfederasyon bünyesinde de göçmen işçiler uzmanlık dairesi faaliyet göstermektedir.

DİSK'e bağlı Gıda-iş Sendikası'nın gerçekleştirdiği kongrede göçmen ve mülteci işçilerin örgütlenmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması ve bu işçilerin her kademe ve düzeyde sendikalarda temsil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Akdeniz, 2019: 14).

Türkiye’de yabancı işçilerin 2017 yılında Saya grevinde Suriyeli işçilerin Türk işçilere destek olarak iş bırakırken, 2017 yılında Star Rafineri’de Hindistan’dan kiralık olarak getirilen 300 Hintli işçi çalışma koşullarını protesto etmek amacıyla iş bırakmışlardır (www.isigmeclisi.org, 03.01.2022).

2.2.8.4. Sosyal Güvenlik Boyutu Kapsamında Değerlendirme

Türkiye’de çalışan yabancı işçilerin sosyal güvenliği genellikle yapılan ikili sosyal güvenlik anlaşmaları kapsamında yürütülmektedir. Bu sözleşmelerin olmadığı ülke vatandaşları ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/2-c maddesine göre değerlendirilmektedir.

2019 yılı itibari ile otuz ülkeyle ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunmaktadır. 5 ülkeyle de onay aşamasındadır. 19 ülkeyle yapılan sözleşme hem uzun vadeli hem kısa vadeli sigorta kolunu, 10 ülke ile yapılan sözleşme ise sadece uzun vadeli sigorta kolunu kapsamaktadır.

Kayıtdışı göçmenler için sosyal korumadan bahsetmek mümkün değildir. Göçmen işçiler mevcut durumda kayıtdışılığın yüksek olduğu emek yoğun sektörlerde istihdam edilmektedir. Düşük ücret düzeylerinde çalışmayı kabul etmeleri, eğitim seviyelerinin ve iş disiplinlerinin yüksek olması nedeniyle işverenler sadece formel işgücü yerine değil kayıtdışı çalışan yerli işgücüne yerine de göçmen işçileri tercih etmektedir. Diğer bir değişle kayıtdışı çalışmada, yerli işçilerle yabancı işçiler arasında yer değişimi söz konusudur.

BÖLÜM 3: ULUSLARARASI İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ-DÜZGÜN İŞ İLİŞKİSİ: ARTVİN-HOPA'DA GÜRCİSTAN UYRUKLU İŞGÜCÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Uluslararası işgücü hareketliliği, iki veya daha fazla ülke arasında işgücünün çalışmak amacıyla yaptığı hareketlilik olarak tanımlanmaktadır (Işıklı, 1963: 75). İşgücü hareketliliği küreselleşmenin de etkisiyle 20. yüzyılın başlarından itibaren hem alıcı hem gönderici ülkeler açısından önemli bir ekonomik faktör haline gelmiştir. Özellikle çalışma çağındaki nüfusta azalma nedeniyle işgücü kıtlığı yaşayan ülkeler ekonomik gelişmişliği sürdürebilmek için yabancı işgücüne ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri yabancı işgücünün hareketliliği ile ilgili özel düzenlemeler yapmışlardır. Türkiye de coğrafi konumu, kültürel yakınlığı ve ekonomik büyüklüğü¹¹ ile komşu ülkeler ve Türki cumhuriyetlerden yoğun bir işgücü göçüne maruz kalmaktadır.

Ekonomik olarak az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelere yönelik gerçekleşen işgücü hareketliliğinin hem alıcı hem gönderici ülkeler üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak işgücü hareketliliğine katılan yabancı işgücü birçok ülkede kötü çalışma koşulları, sosyal güvencesizlik, sosyal dışlanma, ucuz işgücü olarak görülme gibi birçok sorunla karşılaşabilmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliğini düzgün iş olgusu (temel haklar ve ilkeler, sosyal koruma, sosyal diyalog ve istihdam boyutu) kapsamında inceleyerek, işgücü hareketliliğinin Artvin ilindeki mevcut durumunu, hareketliliğin nedenlerini, işgücü piyasasına etkilerini, yabancı işgücünün Türkiye işgücü piyasasına bakışını ortaya koymak ve öneriler geliştirmektir.

3.2. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, belirtilen amaçlara ulaşılması için 2 ana soru ve bu sorulara bağlı olarak 9 alt sorudan oluşmaktadır.

¹¹ Türkiye Dünya Bankası 2020 yılı verilerine göre dünyanın en büyük 17. Ekonomisine sahiptir (data.worldbank.org, 16.12.2020).

1) Artvin ilindeki uluslararası işgücü hareketliliğinin nedenleri ve sonuçları nelerdir?

- Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliğinin mevcut durumu nasıldır?
- Artvin iline yönelik uluslararası işgücü hareketliliğinin nedenleri nelerdir?
- Artvin iline yönelik uluslararası işgücü hareketliliğinin bölgenin işgücü piyasası üzerindeki etkileri nelerdir?
- Artvin ilindeki yabancı işgücünün Türkiye’deki çalışma yaşamına bakışı nasıldır?
- Artvin ilindeki işverenlerin uluslararası işgücü hareketliliğine bakışı nasıldır?

2) Artvin ilinde çalışan yabancı işgücünün çalışma koşulları ILO tarafından belirlenen düzgün iş standartlarına uygun mudur?

- Artvin ilindeki yabancı işgücü sosyal koruma imkânlarına sahip midir?
- Artvin ilindeki yabancı işgücü düzgün iş standartlarına göre belirlenen istihdam koşullarına sahip midir?
- Artvin ilindeki yabancı işgücü düzgün iş standartlarına göre belirlenen çalışma yaşamında temel haklar ve ilkelere sahip midir?
- Artvin ilindeki yabancı işgücü sosyal diyalog imkânlarına sahip midir?

3.3. Araştırmanın Teması

Araştırma “*Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliği*” ve “*yabancı işgücünün düzgün iş kapsamında değerlendirilmesi*” şeklinde 2 ana temadan oluşmaktadır.

Bu temalardan uluslararası işgücü hareketliliği kendi içerisinde 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, işgücünün hareketlilik nedenleri, uluslararası işgücü hareketliliğinin alıcı ve gönderici ülke açısından sonuçları, işverenlerin yabancı işçi tercihi, yabancı işgücü ile ilgili yasal düzenlemeler, yabancı işgücünün Türkiye’de kalış süreleri, karşılaştıkları zorluklar, çalıştıkları sektörler ve Türkiye’yi tercih sebepleridir.

Düzgün iş boyutu ise 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar istihdam boyutu, sosyal koruma boyutu, temel haklar ve ilkeler boyutu ve sosyal diyalog boyutudur.

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, 20. yüzyılın başlarında pozitivist yaklaşımların kabul etmediği olguların belirlenmesi amacıyla antropoloji, sosyoloji ve psikoloji bilimlerinde başlamışlardır. Nitel araştırmaya “yorumlayıcı araştırma” ve bir konuyu derinlemesine incelemesinden dolayı “alan araştırması” gibi farklı tanımlamalar da yapılmaktadır (Baltacı, 2017). Nitel araştırmalar, istatistiksel veya sayısal araçlar olmadan bulguların ortaya konduğu bir araştırma yöntemidir (Altunışık vd., 2007: 248).

Nitel araştırmalarda kullanılabilecek birçok araştırma deseni bulunmaktadır. Yaygın olarak kullanılan desenler, temellendirilmiş kuram, durum çalışması, eylem araştırması, anlatı, etnografi, fenomenoloji, tarihsel araştırma ve söylem analizidir (Seggie ve Bayyurt, 2017: 27). Bu çalışmada ise durum çalışması deseni kullanılmıştır.

Durum çalışması, sınırlı bir olayın derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesidir. Nitel durum çalışmalarının özellikleri betimleme, belirlilik ve sezgiselliktir. **Belirlilik**, çalışmanın belirli bir olay veya olguya odaklanması, **sezgisellik**, okuyucunun durum çalışması sayesinde çalışmadaki olguyu daha iyi anlayabilmesidir. Betimleme ise çalışma sonucunda elde edilen ürünün ve araştırılan olgunun yoğun bir şekilde betimlenmesidir (Merriam, 2015: 42-43).

Hitchcock ve Hughes’a göre durum çalışmasında olması gereken özellikler şunlardır (1995: 317):

- Olaylar zengin ve canlı bir şekilde tanımlanmalı
- Olaylar kronolojik sırayla hikâyelendirilmeli
- Olay tanımı ve analizi arasında içsel tartışmanın bulunması
- Aktörler veya aktör grupları ve algıları üzerinde odaklanması
- Belirgin olaylar üzerine odaklanması
- Araştırmacının durum içerisinde bir parça olarak katılımı
- Konunun zengin bir şekilde ortaya konulması

Durum çalışması yaparken ise araştırma soruları ve araştırmanın alt problemleri geliştirilmeli, analiz birimi ve çalışılacak durum belirlenmeli, katılımcılar seçilmeli, veriler toplanmalı, analiz edilmeli ve yorumlanmalıdır. Son olarak ise durum çalışması raporlanmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 292).

Nitel araştırmalarda mülakat tekniği temel veri toplama araçlarından biridir. Ayrıca başkalarını anlamak için en güçlü yöntemlerdendir (Punch, 2005:165). Mülakat, araştırmacı ve katılımcı arasında gerçekleşen, araştırma alanıyla ilgili sorularla katılımcının deneyim ve görüşü hakkında bilgi edinilen konuşma süreci olarak tanımlanabilmektedir (De Marrais, 2004:55). Bu çalışmada yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir. Görüşme formundaki sorular 3 alan uzmanı tarafından incelenmiş ve onların görüşleri dikkate alınarak düzenlenmiştir. Hazırlanan soruların araştırma amaçlarına göre olup olmadığını anlamak amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada 5 katılımcı belirlenerek, görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırma Evreninin Seçimi

Araştırma Artvin'nin Hopa ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Artvin ili Türkiye'nin en kuzeydoğusunda Gürcistan ile komşu bir ildir. Artvin'in Kemalpaşa ilçesi ve Gürcistan'ın Batum ili arasında Sarp Sınır Kapısı bulunmaktadır.

Araştırma evreninin Hopa olarak seçilmesinin birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan Hopa'nın ilki sınır kenti olması ve Gürcistan'a 37 kilometre uzaklıkta bulunmasıdır. Hopa, Türkiye-Gürcistan sınırından kaynaklı gerçekleşen sosyo-ekonomik olaylardan doğrudan etkilenmektedir. İkinci bir neden olarak, Hopa Sarp Sınır Kapısı'na yakın olması ve Artvin'in en büyük ilçesi olmasından dolayı uluslararası ölçekte işgücü, mal ve sermaye hareketliliğine ev sahipliği yapmaktadır. Çalışmak amacıyla Türkiye'ye giriş yapan Gürcü işçiler önce Hopa'da belirli alanlarda toplanmakta ve buradan iş durumuna göre dağılmaktadırlar (Özbey, 2016: 124-125). Araştırma evreninin Hopa seçilmesinin üçüncü nedeni ise araştırmacının Hopa'da ikamet ediyor olmasıdır. Bu durum araştırmacıya kolaylık oluşturmakta aynı zamanda araştırma evreninin araştırmacı tarafından gözlemlenmesine de imkân sağlamıştır.

3.6. Araştırmanın Kapsamı, Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın kapsamını Artvin iline çalışmak amacıyla gelen ve Artvin ilinde yaşamayıp kendi ülkelerine giriş-çıkış yapan hareketli Gürcistan vatandaşları oluşturmaktadır. Artvin iline çalışmak amacıyla gelen yabancı ülke vatandaşlarıyla ilgili resmi veri bulunmamaktadır. Ancak Tüm Köy Sen Fındıklı Temsilcisi Kamil Çavuşoğlu'nun basına yansıyan açıklamasına göre 50.000 Gürcü işçi, ÇAYSIAD Genel Sekreteri

Mustafa Yılmaz Kar'ın açıklamasına göre sadece çay sezonunda 24.000 Gürcü işçi bölgede bulunmaktadır (www.hurriyet.com.tr, 12.02.20). Resmi veri olarak Gürcü işçi sayısını ifade etmese de TÜİK verilerine göre 2019 yılında 1 995 254 Gürcistan vatandaşı Türkiye'ye giriş yapmıştır. Bu rakam 2020 yılında Covid-19 pandemisi etkisiyle giriş ve çıkışların belirli şartlara bağlanması nedeniyle 408.128'e gerilemiştir.

Tablo 22: Türkiye'ye Giriş-Çıkış Yapan Gürcistan Vatandaşları (2010-2020)

Yıllar	Giriş	Çıkış
2010	1 112 193	1 097 198
2011	1 152 661	1 142 171
2012	1 404 882	1 393 971
2013	1 769 447	1 755 484
2014	1 755 289	1 736 134
2015	1 911 832	1 895 646
2016	2 206 266	2 192 582
2017	2 438 730	2 435 022
2018	2 069 392	2 085 732
2019	1 995 254	2 001 455
2020	408 128	415 095

Kaynak: Türkiye'ye Yabancı Giriş-çıkışı (2020), www.tuik.gov.tr, 12.01.2022

Bu rakamlar kapsamında Hopa'da 14'ü kadın, 22'si erkek olmak üzere 36 Gürcü işçiyle Gürcüce bilen tercüman eşliğinde mülakat gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 8 işveren ile Gürcü işçilere bakışları ve yabancı işgücünün işgücü piyasasına etkileri üzerine de görüşme gerçekleştirilmiştir. İşçilerle görüşme 7-20 Temmuz 2019 ve 15-20 Ekim 2019, işverenlerle görüşmeler ise 10-15 Ekim 2019 ve 15-25 Temmuz 2020 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 23: Mülakat Kişileri, Görüşme Türü ve Süresi

Mülakat Kişileri	Görüşme Türü	Görüşme Süresi
KG1	Yüz Yüze	24 Dakika
KG2	Yüz Yüze	25 Dakika
KG3	Yüz Yüze	31 Dakika
KG4	Yüz Yüze	15 Dakika
KG5	Yüz Yüze	20 Dakika
KG6	Yüz Yüze	20 Dakika
KG7	Yüz Yüze	40 Dakika
KG8	Yüz Yüze	25 Dakika
KG9	Yüz Yüze	28 Dakika
KG10	Yüz Yüze	30 Dakika
KG11	Yüz Yüze	26 Dakika
KG12	Yüz Yüze	25 Dakika
KG13	Yüz Yüze	30 Dakika
KG14	Yüz Yüze	32 Dakika
EG1	Yüz Yüze	34 Dakika
EG2	Yüz Yüze	40 Dakika
EG3	Yüz Yüze	37 Dakika
EG4	Yüz Yüze	33 Dakika
EG5	Yüz Yüze	45 Dakika
EG6	Yüz Yüze	35 Dakika
EG7	Yüz Yüze	33 Dakika
EG8	Yüz Yüze	50 Dakika
EG9	Yüz Yüze	42 Dakika
EG10	Yüz Yüze	43 Dakika
EG11	Yüz Yüze	42 Dakika
EG12	Yüz Yüze	24 Dakika
EG13	Yüz Yüze	23 Dakika
EG14	Yüz Yüze	35 Dakika
EG15	Yüz Yüze	46 Dakika
EG16	Yüz Yüze	45 Dakika
EG17	Yüz Yüze	56 Dakika
EG18	Yüz Yüze	52 Dakika
EG19	Yüz Yüze	40 Dakika
EG20	Yüz Yüze	35 Dakika
EG21	Yüz Yüze	38 Dakika
EG22	Yüz Yüze	32 Dakika

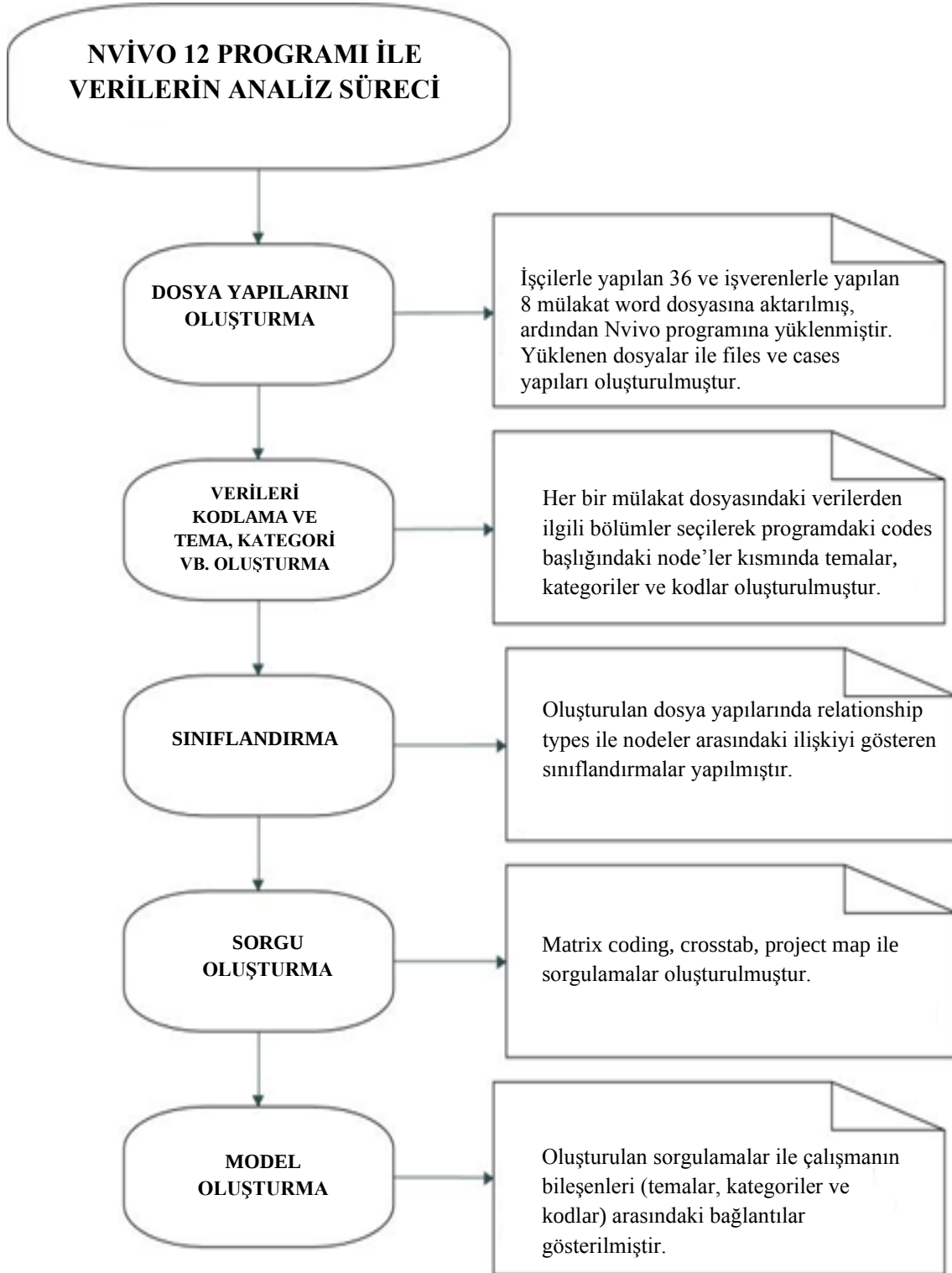
3.7. Veri Analiz Süreci

Görüşmelerde iki farklı ulusal dil bulunduğu için Türkçe bilen katılımcılarla doğrudan araştırmacının kendisi tarafından, Türkçe bilmeyen katılımcılarla ise Gürcüce bilen tercüman eşliğinde ses kayıt cihazı kullanılarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında katılımcıların verdiği cevaplar tercüman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Görüşmelerin her anında araştırmacı üçüncü bir kişi olarak bulunmuştur. Görüşmeler sonlandıktan sonra tercümandan oluşabilecek hataları en aza indirmek amacıyla bazı görüşmecilerle yapılan ses kayıtları Türkçe olarak çözümlenmiştir. Veri analizine başlanılmadan önce yapılan tüm görüşmelerde alınan notlar ve çözümlenen ses kayıtları sistematik olarak yazılı ortama aktarılmıştır ve düzenlenmiştir.

Nitel araştırma, tüme varımsal bir yaklaşım ve olgu bilim deseni ile gerçekleştirilen araştırma verileri, betimsel olarak sunulduktan sonra, içerik analizi ile değerlendirilmiştir. İçerik analizi kapsamında ise veriler, tematik kodlama ile kategori, alt tema ve temalara dönüştürülmüştür. Araştırmada elde edilen verilerin analizi ve yorumlanmasında betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu analiz yönteminde veriler, önceden belirlenen başlıklar içerisinde özetlenir ve yorumlanmaktadır (Altunışık, vd; 2007: 268). Bu kapsamda, araştırmada, verilerin orijinal durumları korunarak alıntılar da yapılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde, katılımcıların demografik bilgileri için SPSS 23 Plus İstatistik Programı, nitel veriler için ise NVivo 12 Plus Nitel Veri Analiz Programı kullanılmıştır.

Tablo 24: Nvivo Analiz Süreci



Kaynak: Yurdakul vd., 2016.

Artvin-Hopa’da işgücü hareketliliğine katılmış olan Gürcü işçilerle yapılan bu araştırmada 3 ana tema, 5 alt tema, 55 kategori oluşturulmuştur. Analizler işgücü hareketliliği, düzgün iş ve işverenlerin yabancı işgücüne bakışları üzerine odaklanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.8. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik kavramları iç ve dış olarak ikiye ayrılmaktadır. İç güvenilirlik kavramı yerine “tutarlılık”, dış güvenilirlik kavramı yerine “teyit edilebilirlik” kavramları ile iç geçerlilik kavramı yerine “inandırıcılık” ve dış geçerlilik kavramı yerine “aktarılabirlik” kavramları da kullanılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Güvenirlik, yapılan araştırmalar tekrar yapılırsa benzer sonuçlar tekrar edilebilmesi ile ilgili bir durumdur. Nitel araştırmalarda sonuçlar araştırmacının görüşlerini içermemeli ve aktarılabir olmalıdır (Merriam, 2015:2012). Güvenilirlikte kesinlik olmalıdır. Kesinlik, tasarımda meydana gelebilen değişiklikleri önlediği için önemlidir. Katılımcılara soru sorarken aynı alanı kapsamak gerekmektedir (Seggie ve Bayyurt, 2017: 258-259).

Uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında gerçekleştirilen mülakatların analizi için cevaplar Nvivo 12 Plus programına aktarılmıştır ve ifadeler serbest kodlama ile kodlanmıştır. Kodlamaların güvenilirliği için, yapılan kodlama 30 gün sonra tekrar değerlendirilerek yeniden kodlama yapılmıştır. 176 kodlamanın 160’ının benzer kodlama olduğu tespit edilmiş, benzerlik oranı yüzde 90 olarak hesaplanmıştır.

3.9. Araştırmanın Etik Boyutu

İnsanlarla ilgili çalışmalar yapılırken katılımcıların haklarını koruma ve çalışmanın özüne bağlı kalabilmek genel etik ilkelerle mümkün olabilmektedir. Bu yüzden araştırmanın planlama aşamasından, yürütülmesi, sonlandırılması ve yayınlanmasına kadarki süreçte araştırmacıya rehberlik edecek temel ilkeler şunlardır (Resnik, 2015):

- Dürüstlük
- Tarafsızlık
- Bütünlük

- Dikkatlilik
- Açıklık
- Fikri Mülkiyet Hakları
- Gizlilik
- Sorumlu Yayın
- Sorumlu Mentorluk
- Sosyal Sorumluluk
- Ayrımcılık Yapmama
- Yeterlik
- Yasallık
- İnsan Deneklerini Korumak
- Hayvanlara Dikkat Etmek

Araştırma, bu etik ilkelerine dikkat edilerek gerçekleştirilmiştir. Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'nın 11.09.2019 tarihli ve 15 sayılı toplantısında alınan 13 no'lu karar ile çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

3.10. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Bu bölümde katılımcılara yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

3.10.1. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş dağılımları analiz edildiğinde daha çok orta yaş grubuna dâhil edebileceğimiz 31-40 yaş arasında yoğunluk olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (% 52,8) 31-40 yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 25: Katılımcıların Yaşları

	0-18	19-30	31-40	41-50	51-64	Toplam
Kadın	1 %2,8	-	8 %22,2	5 %13,9	-	14 %38,9
Erkek	-	5 %13,9	11 %30,6	3 %8,3	3 %8,3	22 %61,1
Toplam	1 %2,8	5 %13,9	19 %52,8	8 %22,2	3 %8,3	36 %100,0

0-18 yaş grubunda kadın katılımcı oranı %2,8 iken erkek katılımcılarda bu yaş grubunda kimse bulunmamaktadır. 19-30 yaş grubunda erkek katılımcıların oranı %13,9 iken bu yaş grubunda ise kadın katılımcı yer almamaktadır. 31-40 yaş arasında erkek katılımcıların oranı %30,6, kadın katılımcıların oranı %22,2, 41-50 yaş arasında erkek katılımcıların oranı % 8,3, kadın katılımcıların oranı %13,9, 51-64 yaş arasında erkek katılımcıların oranı ise %8,3'tür.

3.10.2. Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayıları

İşgücü mobilitesinde bir bireyin bekar veya evli olması mobilite kararına doğrudan etki etmektedir. Bekar çalışanlarda ve daha küçük ailelerde mobilite kararı, özellikle coğrafi mobilite kararı daha rahat bir şekilde alınabilmektedir (Borjas, 2013: 321).

Tablo 26: Katılımcıların Medeni Durumları

	Evli	Bekâr	Boşanmış	Dul	Toplam
Kadın	8 % 22,2	3 % 8,3	2 % 5,6	1 % 2,8	14 % 38,9
Erkek	16 % 44,4	6 % 16,7	-	-	22 %61,1
Toplam	24 % 66,7	9 % 25	2 % 5,6	1 % 2,8	36 % 100,0

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %66,7'si evli, %33,3'ü ise evli değildir. Cinsiyete göre medeni durumlar incelendiğinde görüşme yapılan kadın işçilerin %22,2'si evli, % 8,3'ü bekâr, % 5,6'sı boşanmış ve sadece %2,8'si duldur. Erkek görüşmecilerin ise %44,4'ü evli, % 16,7'i bekâr ve % 2,8'i boşanmıştır.

Tablo 27: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayıları

	0	1	2	3	4	Toplam
Kadın	4 % 11,1	1 % 2,8	6 %16,7	3 % 8,3	-	14 % 38,9
Erkek	8 % 22,2	2 % 5,6	6 %16,7	5 % 13,9	1 % 2,8	22 %61,1
Toplam	12 % 33,3	3 % 8,4	12 %33,3	8 % 22,2	1 % 2,8	36 % 100

Katılımcılar arasında çocuğu olmayanların oranı %33,3 ile en yüksek paya sahiptir. 2 çocuk sahibi olanların oranı %33,3, 3 çocuk sahibi olanların oranı %22,2, tek çocuk sahibi olanların oranı ise %8,4'tür. 4 çocuk sahibi olan tek katılımcı bulunmaktadır.

3.10.3. Katılımcıların Eğitim Durumları

Eğitim düzeyi ve işgücü hareketliliği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin işgücü piyasası hakkındaki bilgi düzeyleri ve yeni yerlere uyum sağlayabilme yetenekleri daha fazladır.

Tablo 28: Katılımcıların Eğitim Durumları

	Üniversite	Üniversite terk	Lise	Lise terk	Ortaokul	Ortaokul terk	İlkokul	İlkokul terk	Toplam
Kadın	7 %19,4	-	4 %11,1	3 % 8,3	-	-	-	-	14 %38,9
Erkek	5 % 13,9	1 % 2,8	5 % 13,9	3 % 8,3	4 % 11,1	1 % 2,8	1 % 2,8	2 % 5,6	22 %61,1
Toplam	12 % 33,3	1 % 2,8	9 % 25	6 % 16,7	4 % 11,1	1 % 2,8	1 % 2,8	2 % 5,6	36 %100

Katılımcıların eğitim durumları analiz edildiğinde yüksek eğitim seviyesine sahip olmaları dikkat çekmektedir. 36 katılımcının %33,3'ü (12) üniversite mezunudur. Üniversite mezunu kadın işçilerin oranı %19,4, erkek işçilerin oranı ise 13,9'dur. Üniversiteye başlayıp yarıda bırakan sadece bir kişi bulunmaktadır.

Üniversite mezunlarından sonra en yüksek mezuniyet oranına sahip grubu lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %25'i lise mezunlarından oluşmaktadır. Liseye başlayıp da bırakanların oranı da %16,7 olarak gerçekleşmiştir. En düşük eğitim seviyesine sahip grup ise %2,8 oranları ile ilkokul terk ve ilkokul mezunlarıdır. Okulu terk edenlerin oranı %27,9 ile toplam katılımcıların dörtte birini oluşturmaktadır. Katılımcılara okulu yarıda bırakmalarının sebebi olarak ise yoksulluk, ailevi sebepleri, kendini yetersiz görme olarak ifade edilmiştir.

3.11. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde uluslararası işgücü hareketliliği, ikinci bölümde yabancı işgücünün çalışma koşulları düzgün iş boyutları açısından analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde ise işverenlerin yabancı işgücüne karşı görüşlerine yer verilmiştir.

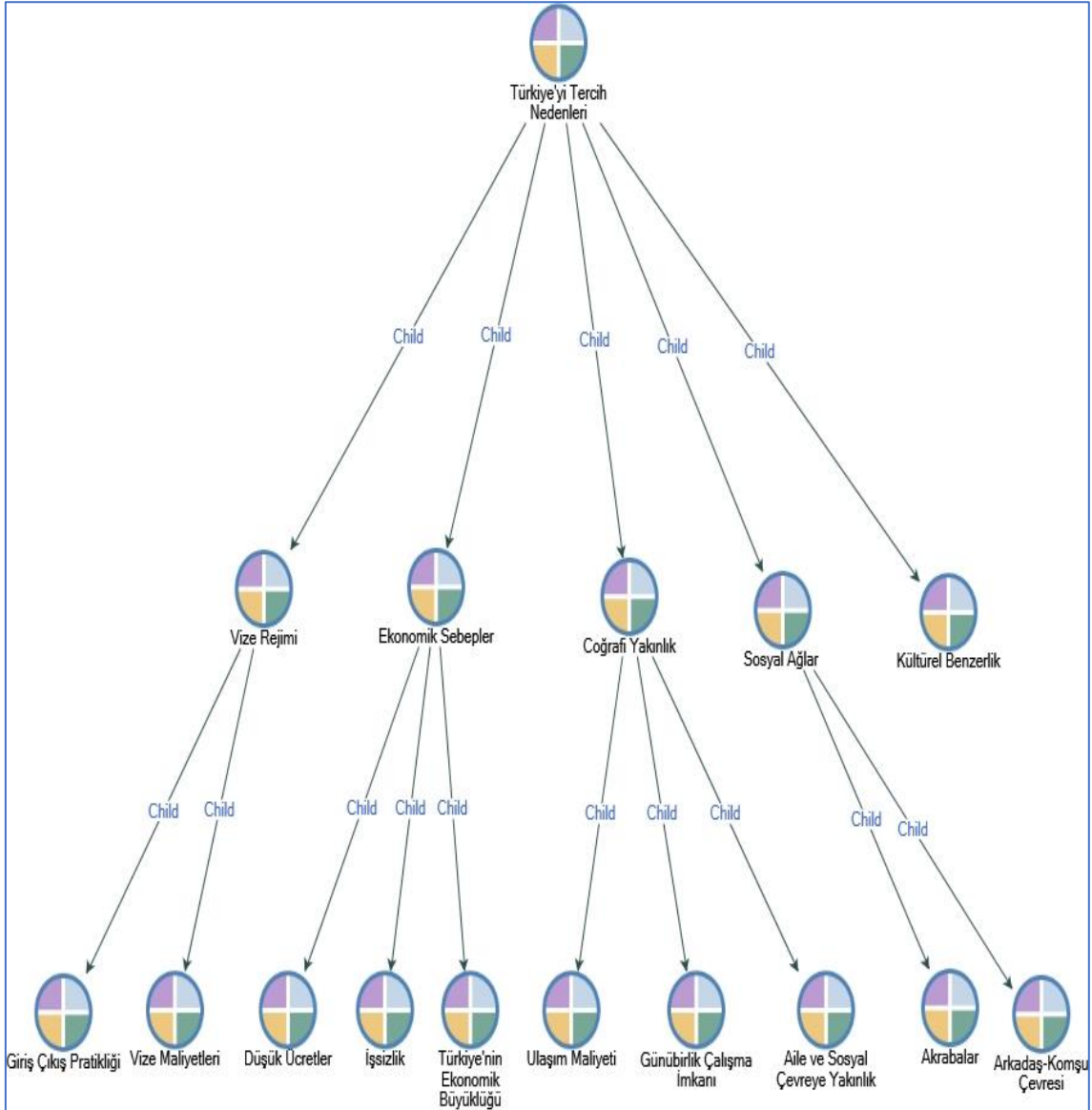
3.11.1. İşgücü Hareketliliği ile İlgili Bulgular

Bu bölümde katılımcılara işgücü hareketliliğine katılma ve Türkiye'yi tercih etme nedenleri, başka ülkelere gitmeyi düşünüp düşünmedikleri, Türkiye'de ne kadar süre çalıştıkları ve hangi sıklıklarla giriş-çıkış yaptıkları, çalışma izinleri ve Türkiye'deki yasal düzenlemeler ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıkları, kendi ülkelerinde ve Türkiye'de çalıştıkları işler, kazançları ve kazandıkları parayı hangi amaçlarla kullandıkları, sınırın açılmasının kendi ülke ekonomileri üzerinde nasıl etkisi olduğu ve Türkiye'deki çalışma hayatı hakkında sorular yöneltilmiştir.



3.11.1.1. Katılımcıların Türkiye'yi Tercih Nedenleri

Gürcü işçilerin Türkiye'yi tercih nedenlerinde ekonomik nedenler, sosyal ağlar, vize rejimi, mekânsal ve kültürel yakınlık ön plana çıkmaktadır.

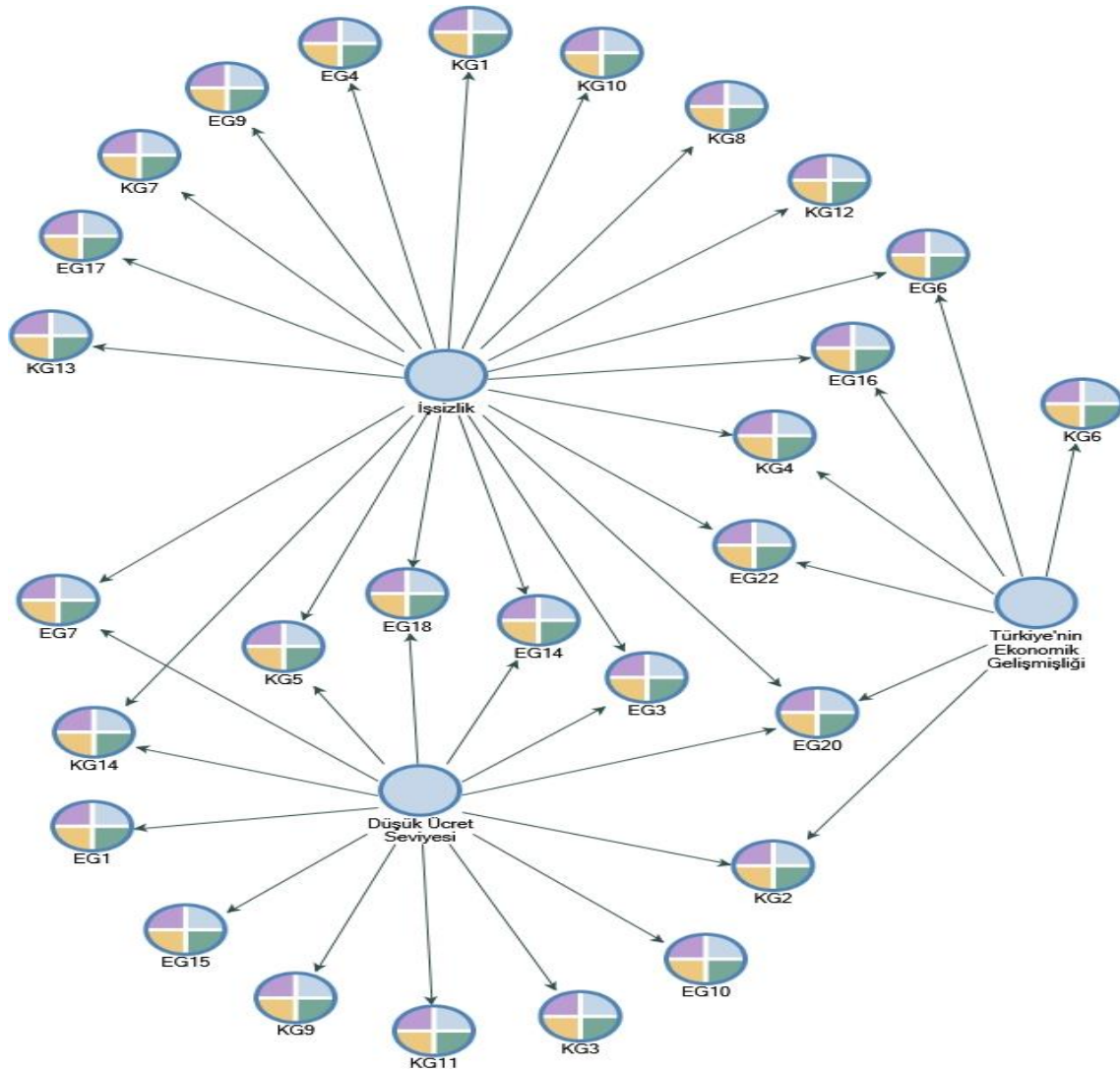


Şekil 6: Gürcü İşçilerin Türkiye'yi Tercih Nedenleri

Katılımcıların çalışmak için Türkiye'yi tercih etmelerinde etkili olan faktörleri oluştururken verilen cevaplara göre 5 kategori ve bu kategorilerin altında da toplam 10 kod belirlenmiştir. Tüm katılımcıların cevapları analiz edildiğinde Türkiye'yi tercih etmelerinde birden fazla faktör olduğu görülmektedir.

3.11.1.1.1. Ekonomik Sebepler

İşgücü hareketliliğine neden olan birçok sosyo-ekonomik etken bulunmaktadır. Göç etme ile ilgili bireysel kararların arkasında birçok motivasyon olsa da, işçileri göçe yönlendiren asıl güç kendi ülkelerindeki düzgün iş imkanlarının eksikliğidir (ILO, 2010: 47). Düzgün işin unsurlarından olan istihdama erişim olmayınca işsizlik, yeterli ücret olmayınca ortaya çıkan düşük ücret seviyesi ve dolayısıyla yoksulluk mobilite için önemli itici faktörlerin başında gelmektedir (Eliasson vd., 2003: 827).



Şekil 7: Türkiye'ye Yönelik İşgücü Hareketliliğinin Ekonomik Sebepleri

Araştırma grubunu oluşturan Gürcü işçiler açısından ise işsizlik, düşük ücret seviyesi, Türkiye'nin kendi ülkelerine kıyasla ekonomik büyüklüğü ekonomik sebepler olarak öne çıkmaktadır. Kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların ifadelerine göre işsizlik ekonomik faktörler içerisinde en önemli itici faktör olarak kodlanırken düşük ücret seviyesi onu takip etmektedir. Türkiye'nin ekonomik gelişmişliği ise bu faktörlere göre daha az öneme sahiptir. 20 katılımcının ifadeleri işsizlik kategorisinde, 14 katılımcının ifadeleri düşük ücret seviyesi kategorisinde ve 7 katılımcının kullandığı ifadeler Türkiye'nin ekonomik gelişmişliği kategorisinde kodlanmıştır. 12 katılımcının kullandığı ifadeler en az 2 farklı kategoride kodlanırken sadece 1 katılımcının kullandığı ifadeler 3 kategoride de kodlanmıştır.

İşsizlik

Yüksek işsizlik oranı Gürcü işçilerin Türkiye'ye gelmelerinde en önemli ekonomik sebeplerden biridir. 2019 yılında Gürcistan Resmi İstatistik Ofisi verilerine göre Gürcistan'da işsizlik oranı %11,57 olarak gerçekleşmiştir (www.geostat.ge/en, 06.03.2020) Araştırmaya katılım sağlayan 36 katılımcının da %55'5'i işsiz olduklarını ifade etmişlerdir. Erkek katılımcılardan EG3, EG4, EG9, EG6, EG7, EG14, EG16, EG17, EG18, EG22 ve kadın katılımcılardan KG1, KG4, KG5, KG7, KG8, KG10, KG12, KG13 ve KG14'ün kullandığı ifadeler işsizlik kategorisinde kodlanmıştır. Bazı katılımcılar bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

“İşsizlik nedeniyle geldim, çalışmam gerekli ama bizim orada iş yok” (EG4).

“Bizim orada inşaat işi sınırlı, buralarda çok oluyor. Parası da daha iyi, orada bir ayda aldığımı burada 1 haftada alırsın” (EG22).

“Çalışmak için geliyorum. Evlendim düğün yaptım, hepsi borç. Ödemem lazım, iş yok, buraya geldim mecburen” (EG20).

“Abhazya/Osetya ve Afganistan'da askeri sözleşmeli er olarak çalışıyordum. İçki içiyorum diye ilişkim kesildi. Bende işsiz kaldım, sonra buraya geldim” (EG14).

“Çalışmıyordum, bekâr iken anne babam hayattaydı. Evliyken de kocam çalışıyordu. Boşanınca kendim geçinmek zorunda kalınca çalışmaya başladım. İş bulamadım, buraya geldim” (KG12).

Katılımcıların ifadeleri analiz edildiğinde çalışırken işsiz kalanların yanı sıra işgücü piyasasına hiç dâhil olamadan Türkiye'ye gelmek zorunda kalanların da bulundukları görülmektedir.

Düşük Ücret Düzeyi

Asya Kalkınma Bankası'nın 2018 yılı verilerine göre Gürcistan nüfusunun %20,1'i yoksulluk sınırının altında yaşarken Dünya Bankası'nın 2014 yılı verilerine göre ise nüfusun %32'si günlük 2,5 doların altında bir kazanca sahiptir.

Katılımcıların Türkiye'ye geliş nedenlerinden bir diğeri de kendi ülkelerinde düşük ücret düzeyidir. Katılımcılardan kendi ülkelerinde günlük 0-50 TL arası gelire sahip olanların oranı %66,5 (24)'tir. Düşük ücret seviyesinden dolayı psikologluk, öğretmenlik, hemşirelik gibi nitelik gerektiren meslekleri bırakıp Türkiye'ye gelen işçiler de bulunmaktadır.

Erkek katılımcılardan EG1, EG3, EG7, EG10, EG14, EG15, EG18, EG20 ve kadın katılımcılardan KG2, KG3, KG5, KG9, KG11 ve KG14'ün ifadeleri düşük ücret seviyesi kategorisinde kodlanmıştır.

“Parasızlıktan geliyoruz, neden olacak başka. Orada devlet hastanesinde çalıştım bir süre. Ama yetmiyor. Çok az, bir doktor 600 Lari alıyor, ben 400 Lari. Neyimize yetecek ki” (KG2).

“Ben orada öğretmendim. Memurların maaşları düşük bizde. 500-600 lira gibi bir şey kazanıyordum. Ama yetmiyor, 4 çocuk, ev kira, ek iş yapsam iş yok” (EG20).

“İş için geliyorum, buraya kimse gezmeye gelmez. Bir polis 400 Lari. 800 TL eder, size 800 TL yeter mi burada, yetmez. Ben şu an 1000 Lari kazanıyorum. Buda yetmiyor ama 2 katından fazla” (KG3).

Katılımcıların %44,5'i mevcut işlerindeki ücret düzeylerinden memnun kalmadıkları için Türkiye'ye geldiklerini ifade etmişlerdir. Düşük ücret düzeyinden dolayı Türkiye'ye gelen katılımcılar arasında eğitim ve vasıf düzeyi yüksek kişiler de bulunmaktadır.

Türkiye'nin Ekonomik Gelişmişliği

Dünya Bankası'nın 2019 yılı verilerine göre Gürcistan'ın GSMH'si 15,7 Milyar Dolar, kişi başı milli geliri ise 4.764 Dolardır. Türkiye'nin ise ekonomik büyüklüğü 2019 yılı itibarıyla 754,8 milyar dolar, kişi başı milli geliri ise 9.140 dolar olarak gerçekleşmiştir

(data.wordbank.org, 03.06.2020). İki ülke arasındaki bu ekonomik fark Gürcistan vatandaşlarının Türkiye'yi tercih etmelerinden önemli bir etken olmaktadır.

Erkek katılımcılardan EG6, EG16, EG20, EG22 ve kadın katılımcılardan KG2, KG4 ve KG6'nın kullandığı ifadeler Türkiye'nin ekonomik gelişmişliği kategorisinde kodlanmıştır.

Bazı katılımcıların verdiği cevaplar şunlardır.

“İş olmadığı için geliyorum, hayır başka ülkeye gitmiyorum, Rusya ile savaş var, Türkiye en iyisi şu an, diğer komşular bizden beter” (EG6).

“Gürcistan'da belli bir perspektif yok (bakış açısı). O yüzden gelişemedik. Türkiye de belki çok gelişmiş değil ama bize göre iyi” (EG16).

Katılımcıların ifadelerine göre Türkiye, Gürcistan'ın komşu ülkeleri arasında ekonomik olarak gelişmiş bir ülke kabul edilmektedir. Katılımcıların ifadelerinde Türkiye'nin ekonomik gelişmişliğine vurgu yapılırken, kendi ülkelerinin ekonomik yapısı ve gelişmemesi üzerine de yorum yapmaları dikkat çekmektedir.

3.11.1.1.2. Coğrafi Yakınlık

İşgücü hareketliliğinde coğrafi yakınlık önemli bir etkidir. Coğrafi yakınlık, katılımcıların yeni bir ülkeye gittiklerinde katlanmak zorunda kalacakları ulaşım ve konaklama gibi maliyetleri ortadan kaldırmaktadır. Aynı zamanda yabancı işçiler sosyal çevrelerini değiştirmedikleri için katlanmak zorunda oldukları sosyal maliyetlerden de kurtulmaktadırlar. Bu yüzden özellikle sınır bölgelerinde, sınırdaki yerleşim yerleri arasında günübirlik işgücü akımları yoğun olarak gerçekleşmektedir. Coğrafi yakınlık, yabancı işgücünün sürekli hareketli olmasına, gittikleri ülkelerde kısa süreli çalışmalarına veya küçük boyutlarda ticaret yaparak yaşamlarını sürdürmelerine imkan vermektedir (Erder, 2010: 44).

Coğrafi yakınlık olarak Hopa ilçe merkezi ile Batum şehir merkezi arasındaki mesafe 37 kilometredir. Sarp Sınır Kapısı'nda yapılan tadilat sonrasında geçişlerdeki yoğunluk azalmış ve yaklaşık 1 saatte iki şehir merkezi arası ulaşım mümkün hale gelmiştir.

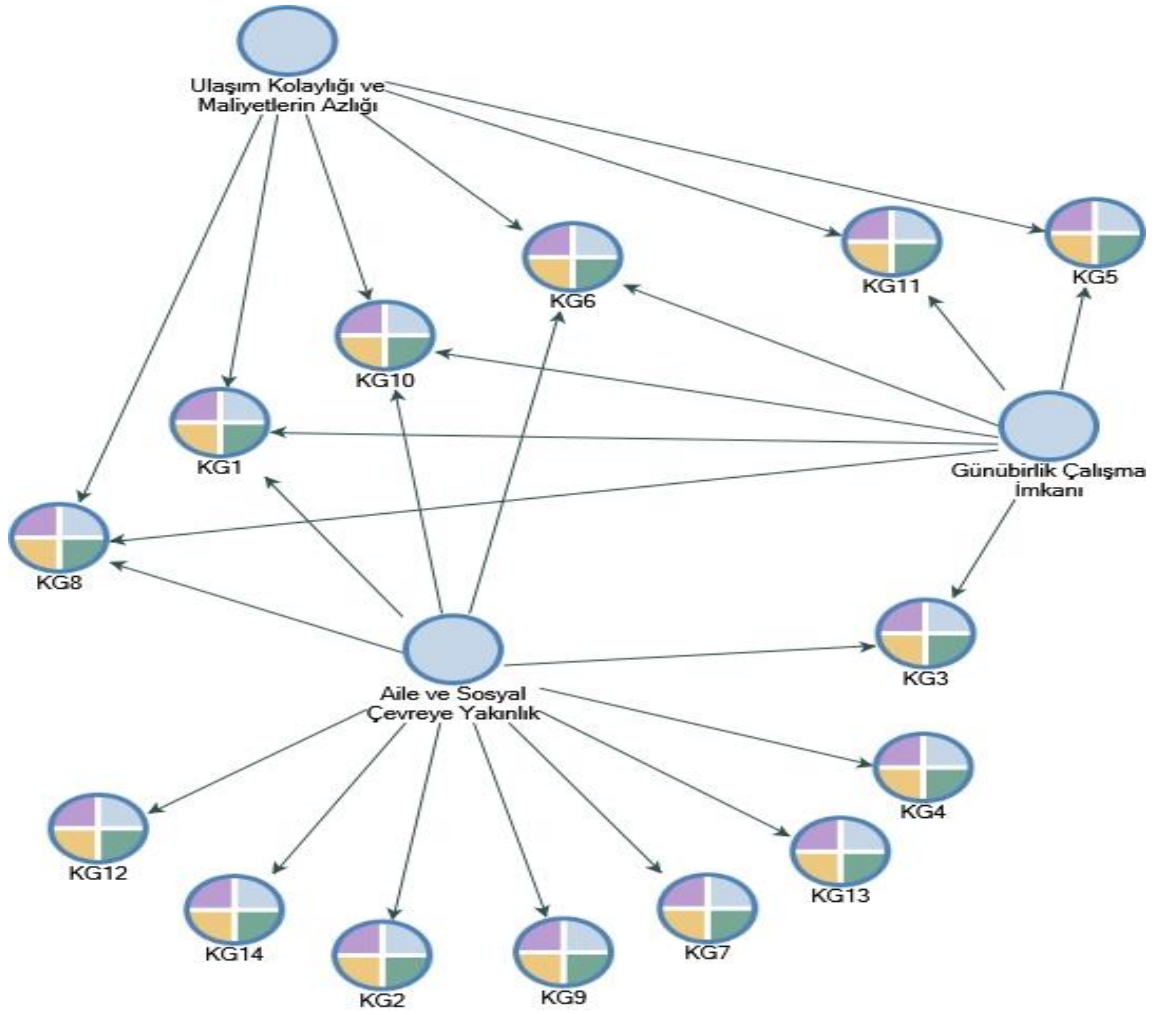
Coğrafi yakınlık kategorisi altında “aileye ve sosyal çevreye yakınlık”, “günübirlik çalışma imkanı” ve “ulaşım maliyetinin azlığı” olarak 3 kod oluşturulmuştur.



Şekil 8: Coğrafi Yakınlık İle İlgili İfadeler (Erkek Katılımcılar)

Erkek katılımcıların coğrafi yakınlık kategorisinde kullandıkları ifadeler daha çok günübirlik çalışma imkanı alt kategorisinde kodlanmıştır. Günübirlik çalışma imkanı alt kategorisinden sonra ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin azlığı alt kategorisi kodlanırken aile ve sosyal çevreye yakınlık en az ifade edilen faktör olmuştur.

Katılımcıların ifadelerine göre ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin azlığı alt kategorisi ile günübirlik çalışma imkanı alt kategorisi arasında güçlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. 22 erkek katılımcının 9'unun ifadeleri her iki kategoride de kodlanmıştır.



Şekil 9: Coğrafi Yakınlık İle İlgili İfadeler (Kadın Katılımcılar)

Kadın katılımcıların kullandıkları ifadeler analiz edildiğinde 12 katılımcının ifadelerinin aile ve sosyal çevreye yakınlık alt kategorisinde kodlandığı görülmektedir. Kadın katılımcıların ifadelerine göre günübirlik çalışma imkanı, ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin azlığı alt kategorileri arasında güçlü ilişki bulunmaktadır. Bir katılımcı dışında günübirlik çalışma imkanı alt kategorisinde görüş bildiren tüm katılımcılar aynı zamanda ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin azlığı alt kategorisinde de görüş bildirmişlerdir.

Kadın ve erkek katılımcılar arasında kullanılan ifadelerde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 14 kadın katılımcının 12'si Türkiye'yi tercih sebeplerinde coğrafi yakınlık kategorisinde aile ve sosyal çevreye yakın olma faktörünün etkili olduğunu ifade ederken 22 erkek katılımcının 17'si günübirlik çalışma imkanları olduğu için Türkiye'yi tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Aileye ve Sosyal Çevreye Yakınlık

Göç insanların sosyal çevrelerinin değişimine neden olduğu için ortaya çıkan sosyal maliyetler göçün getirisinin üzerinde olabilmektedir (Kaya Erten ve İncir, 2018: 7). Bu yüzden hedef ülkenin kendi ülkelerine coğrafi olarak yakınlığı işgücünün hareket imkanını artırıcı bir unsurdur. Ailelerinden ayrılmak istemeyen veya aileyi de yanında getirmesinin oluşturacağı maliyetten kurtulmak isteyen işçiler için yakın bir coğrafyada işgücü hareketliliğine katılmak önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Aile ve sosyal çevreye yakınlık alt kategorisinde ifadede bulunan katılımcıların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu kategoride kodlanan 19 ifadenin 12'si kadın katılımcılara aittir. Bu durum kadınların göç kararı verirken katlanmak zorunda oldukları sosyal maliyetlerin erkeklere oranla daha önemli olduğu sonucunu doğurmaktadır. Türkiye'nin coğrafi olarak yakın bir konumda olması kadın katılımcıların Türkiye tercihinde etkili bir faktör oluşturmaktadır.

Kadın katılımcılardan KG1, KG2, KG3, KG4, KG6, KG7, KG8, KG9, KG10, KG12, KG13, KG14 olmak üzere 12 katılımcının ifadesi bu kategoride değerlendirilirken erkek katılımcılardan EG1, EG12, EG13, EG15, EG16, EG19 ve EG20'in ifadeleri bu kategoride kodlanmıştır.

“Başka ülke zor. Çocukların okulu var, onları bırakamayız. Ama burası yakın. Her gün git gel yapabiliyoruz. 1 saatte evimdeyim ben, kapıya yakın oturuyorum” (KG13).

“Küçük çocuklarım var, onlardan çok fazla uzak kalamam. Para için onlardan vazgeçemem. O yüzden burası yakın, bir şey olsa hemen giderim, hasta olsalar düzelinceye kadar yanlarında kalırım” (KG9).

“Çocukları bırakıp gidemem hiçbir yere. Okulları var, annem babam var. Tüm arkadaşlarım orada. Onları yanımda götüremem. Hem nasıl götüreyim, çok sorunlu bir iş. O yüzden burası bizim için çok uygun ve iyi” (KG4).

“Burada arkadaşlarım var, memlekette arkadaşlarım var, ailem var, Annem babam, akrabalar. Onların bana ihtiyacı var. Buradayken onların yanına hemen gidip gelebiliyorum, sorun olmuyor. Örneğin Avrupa'ya gitsem, annem ölse. Nasıl geleyim hemen, mümkün değil, zaten gitmesi ayrı sıkıntı, dönmesi ayrı sıkıntı” (EG13).

Bu kategoride verilen ifadelerde kadın katılımcıların evli ve çocuk sahibi olduklarını belirtmeleri dikkat çekmektedir.

Günübirlik Çalışma İmkânı

Sınırlar arası günübirlik çalışma, işgücünün serbest dolaşım imkânlarının bulunduğu Avrupa Birliği ve özellikle aralarında vizesiz geçiş anlaşması bulunan ülkelerin sınır yerleşimleri arasında yaygın olarak yapılmaktadır. Araştırmada yer alan 36 katılımcının %65,7'si (16 Erkek-8 Kadın) her gün sınırdan giriş-çıkış yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Günübirlik çalışma imkanı alt kategorisinde erkek katılımcıların ifadeleri kadın katılımcılara göre daha fazla kodlanmıştır. Erkek katılımcılardan EG1, EG2, EG3, EG4, EG5, EG6, EG7, EG8, EG9, EG10, EG12, EG15, EG16, EG18, EG20, EG21'in ifadeleri ile kadın katılımcılardan KG1, KG3, KG5, KG6, KG8, KG10 ve KG11'in ifadeleri bu kategoride yer almaktadır.

“Burası yakın bize, çocuklar küçük, annem hasta, günü bir gidip geliyorum, başka yere gidemem onları bırakıp ” (EG12).

“Başka ülke zor. Çocukların okulu var, onları bırakamayız. Ama burası yakın. Her gün git gel yapabiliyoruz. 1 saatte evimdeyim ben, kapıya yakın oturuyorum” (KG3).

“Eşim hasta çalışmıyor. 3 çocuk var, kazandığım para yetmiyor. Türkiye yakın, istediğin zaman, istersen gün içinde git gel, kolay” (EG9).

Bu kategoride kodlanan ifadeler incelendiğinde kadın ve erkek katılımcıların benzer ifadeler kullandıkları görülmektedir. Günübirlik çalışma imkanının getirdiği avantajlar olarak ailede bakıma muhtaç kişilere bakım hizmetinde sorun oluşturmaması ve sosyal çevreye yakınlık öne çıkmaktadır.

Ulaşım Kolaylığı ve Maliyetinin Azlığı

Batum şehri başkent Tiflis'ten sonra Gürcistan'ın en büyük yerleşim yerlerinden biridir. Türkiye'de çay tarımının yoğun olarak yapıldığı Rize'ye 87 km, Hopa'ya ise 37 km uzaklıktadır. Her 15 dakikada Rize-Hopa arası ve Hopa-Sarp Sınır Kapısı arası dolmuş seferleri yapılmaktadır. Sarp Sınır Kapısı'nın Batum tarafında Sarp Sınır Kapısı-Batum arasında ise her 15 dakikada bir belediyeye ait otobüs ve özel dolmuş seferleri bulunmaktadır. 2019 yılı itibariyle Hopa-Sarp Sınır Kapısı arası kişi başı taşıma ücreti 6 Türk Lirası, Sarp Sınır Kapısı-Batum arası kişi başı ücret ise 1,5 Lari'dir. (yaklaşık 3 Türk

Lirası). Ayrıca işçilerin kendi imkanları ile ulaşım için anlaştıkları özel minibüsler de bulunmaktadır.

Ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin azlığı alt kategorisinde erkek katılımcıların ifadeleri kadın katılımcıların ifadelerine göre daha fazla kodlanmıştır. Erkek katılımcılardan EG1, EG4, EG5, EG7, EG8, EG9, EG11, EG12, EG14, EG17, EG18, EG21'in ifadeleri ile kadın katılımcılardan KG1, KG5, KG6, KG8, KG10 ve KG11'in ifadeleri bu kategoride kodlanmıştır.

“Çay sezonu akşamları araba kiraliyoruz 10-15 kişi başı 5 liradan, kapıya git gel 10 lira. Gece 12 olmadan çıkıyoruz, yani 24 saat dolmadan, sonra geri geliyoruz. Artık saat kaçta girebilirsek, çay sezonu özellikle, diğer aylarda sıkıntı yok” (EG7).

“Çalışmak için Rusya'ya gittim. Ama Hopa'ya gelip gitmek çok daha kolay. Yol masrafın az, yakın olduğu için git gel yapıyorsun, konut masrafın yok. Amerika'ya gitsen binlerce dolar lazım, burada sadece yol parası” (EG18).

Sınırlar arası işgücü hareketliliğinin yoğun olarak gerçekleşmesinde ulaşım kolaylığı ve maliyetlerin az olması önemli bir faktördür. Katılımcıların ifadeleri analiz edildiğinde Türkiye'nin coğrafi yakınlığının getirmiş olduğu ulaşım kolaylığı avantajının etkili bir unsur olduğu görülmektedir.

3.11.1.1.3. Sosyal Ağlar

İş gücünün göç kararı almasında ekonomik koşullar kadar hedef ülkelerdeki sosyal ağların varlığı da bireylerin kararında önemli rol oynamaktadır. Özellikle iletişim ve ulaşım alanındaki teknolojik gelişmeler, göçmen işçilerin kendi ülkeleriyle olan iletişimlerini devam ettirmelerini kolaylaştırmaktadır. Göçmenler, potansiyel göç bölgelerindeki fırsatlar ve koşullar hakkında sosyal ağlar aracılığıyla bilgi edinmektedirler. Yabancı işgücünün oluşturduğu sosyal ağlar, göçmenlerin ev sahibi ülkelere entegre olup olmadıklarını veya ne ölçüde entegre olduklarını belirleyen bir yapıdır (Blumenstock, Chi ve Tan, 2019).

Göç düşüncesine sahip işgücü, göç kararı alırken kendi vatandaşlarının bulundukları ülkeleri daha çok tercih etmektedir. Sosyal bağların bulunduğu bölgelere sürekli ve düzenli bir şekilde işgücü hareketliliği olmaktadır (Castles ve Miller, 2008: 40).

Sosyal ağlar, göç kararı alınmasının yanı sıra yabancı işgücünün hedef ülkeye ulaşımı, iş ve konut bulması, kendi ülkesinin gelişimine katılması ve sağlık hizmetlerine erişimi gibi birçok konuda da önemli rol oynamaktadır.

Tablo 29: Türkiye’de Çalışma Kararı Alınmasında Sosyal Ağların Etkisi

	Akraba	Arkadaş/Komşu	Kendisi	Toplam
Kadın	3 %8,3	6 %16,6	5 %13,8	14 %38,9
Erkek	7 %19,4	10 %27,7	5 %13,8	22 %61,1
Toplam	10 %27,8	16 %44,4	10 %27,8	36 %100

Katılımcılara, Türkiye’de çalışma kararı almalarında sosyal ağların etkisini ölçmek amacıyla “Türkiye’de çalışma kararı almanızda kimler etkili oldu?” sorusu yöneltilmiştir. Çalışma kararı alınmasında komşuluk ve arkadaşlık ilişkilerinin etkisi %44,4 ile en yüksek orana sahiptir. Kendi inisiyatifi ve akrabaları aracılığıyla Türkiye’ye gelmeye karar verenlerin oranı her ikisinde de %27,8 olarak gerçekleşmiştir.

Sosyal ağ ilişkisi açısından akraba ve arkadaşlık/komşuluk ilişkilerinin oranı % 72,2 (26) gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Bu durum işgücünün hareket kararı vermesinde kendini güvene alma ve güvende hissetmesinin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın katılımcılardan KG1, KG7 ve KG13 akrabaların, KG2, KG3, KG4, KG5, KG6, KG12 arkadaş veya komşularının Türkiye’ye gelmelerinde rolü olduğunu belirtirken KG8, KG9, KG10, KG11 ve KG14 kendi kararları ile Türkiye’ye geldiklerini ifade etmişlerdir.

Erkek katılımcılardan ise EG1, EG2, EG4, EG6, EG9, EG17 ve EG22 akrabaların, EG3, EG8, EG10, EG11, EG13, EG15, EG16, EG18, EG20 ve EG21 arkadaş ve komşularının Türkiye’ye gelmelerinde rolü olduğunu ifade ederlerken, EG5, EG7, EG12, EG14 ve EG19 ise kendi kararları ile Türkiye’ye geldiklerini ifade etmişlerdir.

Bazı katılımcıların sosyal ağlar ile ilgili ifadeleri ise şunlardır:

“Tavsiyeyle geldim. Bir komşumuz tavsiye etti, yardımcı oldu. Yoksa benim burada tanıdık kimsem yok. Hiç kimseyi bilmeden, tanımadan ne yapabilirim yabancı bir ülkede” (EG19).

artırmakta hem de zaman kaybına neden olmaktadır. Vize serbestisi özellikle sınır bölgelerinde günü birlik işgücü hareketliliğini artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Gürcistan Hükümeti arasında 4 Nisan 1996 Tarihli Vize Kolaylığı Anlaşmasına Yapılacak Olan Eklemeler ve Değişiklikler Hakkında Protokol, 10.10.2011 tarih ve 2011/2333 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanarak 22.10.2011 tarihli Resmi Gazete yayımlanmıştır. Bu protokol gereği, iki ülke vatandaşlarına pasaporta gerek kalmaksızın kimlik kartları ile 90 güne kadar vizesiz olarak bir diğer ülkede kalma hakkı tanınmıştır. 2011 yılında yapılan bu düzenlemeyle Türkiye'ye giriş yapan Gürcistan vatandaşlarının sayısında önemli bir artış gerçekleşmiştir.

Tablo 30: Türkiye'ye Giriş-Çıkış Yapan Gürcistan Vatandaşları (2010-2020)

Yıllar	Giriş	Çıkış
2010	1 112 193	1 097 198
2011	1 152 661	1 142 171
2012	1 404 882	1 393 971
2013	1 769 447	1 755 484
2014	1 755 289	1 736 134
2015	1 911 832	1 895 646
2016	2 206 266	2 192 582
2017	2 438 730	2 435 022
2018	2 069 392	2 085 732
2019	1 995 254	2 001 455
2020	408 128	415 095

Kaynak: Türkiye'ye Yabancı Giriş-Çıkışı 2020, www.tuik.gov.tr, 12.02.2021

Vize serbestisinin uygulanmaya başladığı 2011 yılından 2020 yılına kadar Gürcistan vatandaşlarının ülkeye giriş-çıkış sayılarında süreklilik gösteren bir artış olduğu görülmektedir. 2020 yılında Covid-19 önlemleri kapsamında geçişlere PCR ve aşı şartı getirildiği için giriş-çıkış sayılarında önemli ölçüde azalma gerçekleşmiştir. Dünya Bankası verilerine göre Gürcistan nüfusu 2019 yılında 3,7 milyondur. Giriş-çıkış sayıları ve nüfus karşılaştırması yapıldığında nüfusunun yarısı Türkiye'ye giriş-çıkış yapması muhtemel olmayacağı için birden çok giriş-çıkış yapan kişi sayısının yüksek olduğu

anlaşılmaktadır. Bu durum iki ülke arasında özellikle günübirlik akışın olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen Gürcü işçilerden bazıları vize rejimi hakkında aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır.

“Burada vize istenmiyor, diğ r ülkelere gidişimiz sıkıntı vizeden dolayı. Burada rahatız. Kimse karışmıyor, günü bir gir  ık kolay, bazen çok sıra oluyor ama çok da önemli değıl” (EG2).

“Buradan akşam minibüse biniyoruz 10 gibi. Saat farkı da var 1 saat ileride orada bizdeki saatler. 11 de kapıdan çıkıyoruz ama geri gelmemiz gerekli. Sabah 6 da tarlaya gideceğız. Artık o kalabalıkta geri kaçta döneriz belli olmuyor. Bazen 2 de bazen 4 te” (EG8).

Gürcü vatandaşlar sınır kapılarından ücret ödemeden giriş-çıkış yapırlarken Türk vatandaşları yurt dışı çıkış harcı ödemek zorundadır. Gürcü vatandaşların harç ödememesi Türkiye’ye seyahatleri açısından maliyetleri azaltıcı bir unsur olmaktadır.

Giriş  ıkış Pratiğı

Vizesiz geçiş uygulaması ile Gürcistan vatandaşları sınırsız şekilde istedikleri zaman Türkiye’ye giriş-çıkış yapabilme özgürlüğüne sahiptirler. Türkiye’ye çalışmak için gelen Gürcü işlerin bir oğı günübirlik olarak gelmekte işleri bitince geri dönmektedir.

Tablo 31: Türkiye’ye Giriş- ıkış Yapma Sıklığı

	Kadın	Erkek	Toplam
Vizem bittiğinde yapıyorum (Turist vizesi)	8 %22,2	16 %44,5	24 %65,7
Hayır, artık yapmıyorum	2 %5,6	2 %5,6	4 %11,1
Vizem bitince yapıyorum/yapacağım (�alışma vizesi)	4 %11,1	4 %11,1	8 %22,2
Toplam	14 %38,9	22 %61,1	36 %100

Tabloya göre toplamda katılımcıların %88,9’u (32) günübirlik giriş çıkış yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu %88,9’luk oran içerisinde %22,2’lik kesim çalışma vizesine sahip olup vizeleri bitince günübirlik giriş çıkış yapacaklarını/yaptıklarını belirtmişlerdir. Sadece %11,1’i (4)  eşitli sebeplerden dolayı düzenli olarak giriş çıkış yapamadıklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar günlük giriş-çıkış yapma sebeplerini şu şekilde açıklamışlardır.

“Tabi günlük giriş çıkış yapmamız gerekiyor. Şimdi burada 3 ay kaldın kendi ülkende de 3 ay kalman gerekiyor. 3 ay işsizsin yani” (EG8).

“Evet, her gün gidip geliyorum. Çay sezonunda özellikle minibüs kiralyoruz akşam bizi alıyor. Kapıya bırakıyor bekliyor tekrar gelmemizi. Aslında yaptığı yasak ama o da para kazanmak istiyor” (EG9).

“Günü bir gelip gidiyorum. İki günü geçmiyor, geçerse ceza alıyorum. Ceza alınca kim çalışacak, aç kalırım” (EG20).

“Günü bir tabi ki. Şimdi burada 3 ay kalıyorum yasal olarak, sonra kalamıyorum. Günlük giriş çıkış yapmam gerek. Diyelim ki kaldım burada gitmedim. Yakalandım ve ya çocuk hasta oldu gitmem gerektir. Ceza alırım. Burada ne kadar kaldıysam orada da kalmak zorundayım. Sonra ne olacak? Çocuklar aç kalacak, ben aç kalacağım. Ben bir şey değil de çocuklar var işte” (KG15).

“İyi para kazandığım zaman gelmiyorum birkaç hafta. Yani iyi satış yaptım veya ev temizliği çok oldu birkaç gün. Giderim param bitince geri gelirim. Bir şey diyemem ama ömrümüz yollarda geçiyor, burada geçiyor” (KG14)

İki ülke arasında geçişlerde kısıtlamanın bulunmaması Türkiye’ye gelen işgücüne sınırsız geçiş izni imkânı sağlamaktadır. Katılımcıların ifadelerinden 90 günlük yasal sürelerini dolduran Gürcistan vatandaşlarının, cezai yaptırımdan kaçınmak amacıyla Sarp Sınır Kapısı’ndan çıkış yaptıkları ve ardından tekrar Türkiye’ye giriş yaptıkları anlaşılmaktadır. Katılımcı ifadelerine göre bu durum özellikle belirli saatlerde Sarp Sınır Kapısı’nda yoğunluğa neden olmaktadır. Bazı katılımcılar, özellikle kadınlar ihtiyaçları doğrultusunda gününbirlik gelip gittiklerini ifade etmişlerdir.

“Önceden her gün giriş çıkış yapardım. Şimdi yapmıyorum. Zor oluyor. Gündüz yorgun oluyorsun. Gece 12’de kalabalık kapı. Zar zor, itiş kakış. Tekrar geri gel bir sürü sıkıntı. Her şeyi göze aldım, buradayım. Yakalanırsam da yakalanayım. Geceleri oda verdiler burada bana (otelde). Patronun da işine geliyor. Hazır eleman gece gündüz” (KG2).

“Benim burada düzenli işim var, sabah 6’da gelirim, akşam 6’da geri dönerim, yılın her günü böyleyim” (KG12).

“Zor oluyor ama günü bir gidip geliyorum, Kapı kalabalık oluyor, yol masrafı oluyor, üstelik çay zamanı ev kiralyoruz, 800 tl kişi başı 200 tl, çay 5 ay sürüyor, 1000 TL öyle, 1500 TL de yol parası 2500, burada yeme içmeyi saymıyorum. Hem

23 kilometre, Batum-Sarp 14 kilometre) bu etkileşimi din ve dil farklılığına rağmen artırıcı bir unsurdur.

Arslan (2016) tarafından yapılan Doğu Karadeniz’de Gürcü Kültür Unsurları başlıklı çalışmada iki ülke vatandaşları arasındaki ilişkilerin sadece askeri ve siyasi açıdan değil sosyo-ekonomik ve kültürel alanda da oldukça geliştiği belirtilmektedir. Hatta Arslan’a göre (2016), Türkiye vatandaşları ve Gürcistan vatandaşları arasındaki ilişkiler akrabalık derecesine kadar çıkmıştır. Özellikle katılımcılara sorduğumuz *“milliyetiniz veya kültürel olarak herhangi bir sebepten dolayı ayrımcılığa uğruyor musunuz?”* sorusunda herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Kültürel benzerliklerin Türkiye’ye gelmelerinde etkili olduğunu ifade eden bazı katılımcıların ifadeleri şunlardır.

“Aramızda sadece sınır var, aslında çok da farklı değiliz, dinimiz dilimiz farklı olabilir ama burada hiç yabancılik çekmiyoruz, başka ülkeye gitmedim ama gitsem buradaki gibi rahat olamam sanırım” (EG19).

“Ben Hristiyan’ım, haçımı çıkarmam hiç, burada kadın olarak da çok rahatım, sadece dil konusunda sıkıntımız oluyor onu da çözüyoruz bir şekilde” (KG11).

Katılımcıların ifadeleri analiz edildiğinde kültürel bakımdan benzerlik sadece Türkiye’yi bir tercih sebebi olarak karşımıza çıkarmakta, aynı zamanda katılımcıların kendilerini güvende hissetmelerine de imkan tanımaktadır.

3.11.1.2. Katılımcıların Türkiye’de Çalışma İzinleri

Ülkelerin yabancı işgücüne karşı uyguladıkları yasal düzenlemeler düzensiz göçü engellemek ve yabancı işgücünü kontrol altına tutmak için önemli bir konudur. Her ülkede çalışma izni bakımından farklı yasal uygulamalar bulunmaktadır. Türkiye’de ise yabancıların çalışma izinleri ile ilgili yasal düzenlemeler 2016 tarihli 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre yapılmaktadır. Bu kanun dışında 2017 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan genelge ile Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin illerinde, mevsimlik tarım işlerinde çalışacak Gürcistan uyruklu yabancıların çalışma izni muafiyeti almaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda Gürcü işçiler bir takvim yılı içerisinde en fazla 90 gün süreyle çay ve fındık işlerinde çalışabilmektedirler. Bu süre 4 Nisan 1996 tarihli Vize Kolaylığı Anlaşmasına Yapılacak Olan Eklemeler ve Değişiklikler Hakkında Protokol’de belirtilen yasal kalış süreleri ile sınırlı tutulmuştur (www.calismaizni.gov.tr, 06.08.2019).

Kadın katılımcılardan KG1, KG3, KG4, KG7, KG12, erkek katılımcılardan EG8, EG15, EG17 çalışma izni olduğunu belirtirken KG2, KG5, KG6, KG8, KG9, KG10, KG11, KG12, KG13, KG14 ve EG1, EG2, EG4, EG5, EG6, EG7, EG10, EG11, EG12, EG13, EG14, EG16, EG18, EG19, EG21 çalışma izni olmadıklarını ifade etmişlerdir. Erkek katılımcılardan sadece EG3, EG9, EG20 ve EG22 tarım için çalışma izinlerinin bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 32: Çalışma İzni Bulunan Katılımcı Sayısı

	Evet	Hayır	Sadece tarım	Toplam
Kadın	5 %13,8	9 % 25,1	-	14 %38,9
Erkek	3 %8,3	15 %41,6	4 %14,2	22 %61,1
Toplam	8 %22,2	24 %66,7	4 %11,1	36 %100

36 katılımcıdan 12 kişi çalışma izni olduğunu ifade ederken, bu çalışma izinlerinden 4'ü çay vizesi, 3'ü evlilik dolayısıyla alınmış çalışma vizesi, 5'i ise süreli çalışma iznidir.

Katılımcıların %67,7'si Türkiye'de kayıt dışı çalışan yabancılardan oluşmaktadır. Erkek katılımcıların %91,3'ü çay tarımında mutlaka çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Çay tarımının önemli bir kısmı Gürcü işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak araştırmamızda çıkan sonuca göre gerek 6735 Sayılı Kanunun gerekse mevsimlik tarım işlerinde uygulanan çalışma izni genelgesinin çok etkin şekilde uygulanmadığı anlaşılmaktadır. 22 erkek katılımcının % 91,3'ü (20) tarım sektöründe çalışırken bu 20 kişinin ise sadece %19'u (4) çalışma izni aldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara bu soruyla birlikte Türkiye'de yabancılardan çalışmalarıyla ilgili yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları da sorulmuştur.

Türkiye'de yabancılardan çalışma haklarıyla ilgili bilgi sahibi olmayanların oranı % 64,9'dur. Bu soru teyit amaçlı "çalışma izniniz var mı?" sorusuna verilen cevaplar ile karşılaştırılmıştır. Çünkü bazı katılımcılar görüşmeciden çekinerek bu soruya aldatıcı cevaplar verebilmektedir. Çalışma izni olduğunu belirtip yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmayan 3 katılımcı bulunmaktadır. Yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olan sadece 5 katılımcı vardır. Bazı katılımcılar "çalışma izniniz var mı?" ve "Türkiye'de yabancılardan çalışma izinleriyle-çalışma yaşamıyla ilgili bilginiz var mı?" sorularına şu cevapları vermişlerdir.

“Hayır, çalışma iznim yok, Nasıl alınır bilmiyorum, kimse de bir şey demiyor” (EG6).

“Hayır. Ancak düşünüyorum, belgelerim hazır 1 yıllık almayı planlıyorum” (EG28).

“Biliyorum. Çay izni çıktı 2 sene oldu olacak. Ama neye faydası var ki. 3 aylık turist vizesi yerine geçiyor. 3 ay sonra yine gir çık” (EG20).

“Evet, buradaki yasal düzenlemeleri biliyorum. O yüzden çalışma izni aldım, izinsiz sıkıntı, sürekli korkarak da çalışılmıyor” (KG1).

“Bilgim var, yasak çalışıyoruz, bunun farkındayız ama elden bir şey gelmiyor ki” (KG2).

“Hayır, çok bir şey bilmiyorum. Bildiğim tek şey, 3 ayı geçirirsen burada ceza alıyorsun” (KG15).

Katılımcıların verdiği cevaplara göre, Gürcü işçilerin yasal düzenlemeler hakkında bilgi edinebileceği bir mekanizmanın eksikliği bulunmaktadır. %64,9 civarında Gürcü işçi konuyla ilgili hiçbir bilgiye sahip değildir ve onları bu konuda yönlendirebilecek bir mekanizma da ne Gürcistan tarafında ne de Türkiye tarafında bulunmamaktadır. Katılımcıların bilgi sahibi olduğu tek konu Türkiye’de yasal kalma süresiyle ilgili bilgidir.

3.11.1.3. Türkiye’ye İşgücü Hareketliliğinin Sürekliliği

Katılımcıların yılın kaç gününü Türkiye’de geçirdikleri ve kaç yıldır Türkiye’ye geldikleri de işgücünün sürekliliği bakımından önemli bir konudur. İki ülke arasında özellikle 2011 yılında vizesiz sadece kimlikle geçiş serbestliğinin getirilmesi ve 2008 yılındaki Gürcistan-Rusya savaşı ile Rusya’nın diplomatik ilişkileri durdurması hareketliliği artırmıştır. Rusya’nın Gürcistan’a uyguladığı ambargo sebebiyle Gürcistan vatandaşlarının yönü Türkiye’ye dönmüştür.

Tablo 33: Katılımcıların Türkiye'ye Gelme Süreleri

	1 yıl	2 yıl	3 yıl	4 yıl	5 yıl	6-10 arası	10 yıl üstü	Toplam
Kadın	-	2	2	1	2	2	4	14
Erkek	-	2	2	-	5	8	6	22
Toplam	-	4	4	1	7	10	10	36

Katılımcılara kaç yıldır Türkiye’ye çalışmak için geldikleri sorusu yöneltilmiştir. Tabloya göre en az 2 yıldır gelen katılımcı sayısı hem erkeklerde hem de kadınlarda 4 kişidir. 5 yıl ve üzeri süredir gelen bireylerin oranı ise kadınlarda %57,1 (8), erkeklerde ise bu oran %86,3 (19) olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’ye geliş sürelerinin bu kadar uzun olması işgücünün sürekliliği açısından önemlidir.

Tablo 34: Katılımcıların Yıl İçerisinde Türkiye’de Çalışma Süreleri

	4 ay	5 ay	6 ay	7 ay	8 ay	9 ay	10 ay	12 ay	Toplam
Kadın	-	-	1 %2,8	-	2 %5,6	-	4 %11,2	7 %19,4	14 %38,9
Erkek	1 %2,8	4 %11,2	3 %8,3	3 %8,3	3 %8,3	1 %2,8	1 %2,8	6 %16,6	22 %61,1
Toplam	1 %2,8	4 %11,2	4 %11,2	3 %8,3	5 %13,8	1 %2,8	5 %13,8	13 %36	36 %100

Katılımcılara 1 yıl içerisinde kaç gün/kaç ay Türkiye’de çalıştıklarına yönelik başka bir soru daha yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde bu süre en az 4 ay olarak gerçekleşmektedir. Kadınlarda Türkiye’de çalışılan süre erkeklere göre daha yüksek gerçekleşmektedir. Bu durum kadınların yaptıkları işlerin mevsimlerden bağımsız işler olmasından kaynaklanmaktadır. Erkeklerde Türkiye’de çalışılan süre çay sezonu olarak ifade edebileceğimiz nisan ortası eylül sonu arası olan yaklaşık 6-7 aylık dönem aralığında yoğunlaşmaktadır. Erkek katılımcıların %40,9’u bu süre zarfında Türkiye’de çalışırken tüm yıl boyunca Türkiye’de çalışanların oranı da %27,2 olmuştur. Kadınlarda ise bu oran %50 olarak gerçekleşmiştir. Tüm katılımcılarda yılın yaklaşık her günü Türkiye’de çalışan kişilerin oranı %36’dır.

3.11.1.4. Katılımcıların Kendi Ülkelerinde ve Türkiye’de Çalıştıkları İşler

Katılımcıların işgücü hareketliliğine katılmadan önce çalıştıkları işler işgücünün niteliği açısından önemlidir. Ayrıca belirli bir mesleğe sahip olan işgücü gittikleri ülkelerde de benzer işleri yapma eğiliminde olmaktadır.

Tablo 35: Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Çalıştıkları İşler

	Kadın	Erkek	Toplam
Öğrenci	1	0	1
Öğretmen	0	1	1
İşsiz	8	12	20
Devlet memuru	1	0	1
Hemşire	1	0	1
İlaçlama	0	1	1
İnşaat işleri	0	2	2
Kaynakçı	0	1	1
Müziyen	0	1	1
Market çalışanı	1	1	2
Oto yıkama	0	1	1
Peynircilik	0	1	1
Polis	1	0	1
Psikolog	1	0	1
Tamirci	0	1	1
Toplam	14	22	36

Araştırmaya katılan Gürcistan vatandaşı işçilere Türkiye'ye gelmeden hangi işlerde çalıştıklarına yönelik bir soru yöneltilmiştir. Bu soru Türkiye'de ve Gürcistan'da yapılan işleri karşılaştırmamız açısından önemlidir. Görüşme yapılan 36 kişinin %55,5'i (20) işsiz olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oran kadınlarda % 57,1 (8), erkeklerde ise %54,5 (12) olarak gerçekleşmiştir. Bu durum katılımcıların neden Türkiye'ye çalışmak için geldiklerinin de bir göstergesidir. Gürcistan'da yapılan meslekler arasında 1 psikolog, 1 hemşire, 1 memuru, 1 polis ve 1 öğretmen bulunması dikkat çekmektedir.

Tablo 36: Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları İşler

	Kadın	Erkek	Toplam
Sadece çay tarımı	0	2	2
Çay tarımı, günlük işler	0	17	17
Çay tarımı, günlük işler, müzisyenlik	0	1	1
Ev temizliği	4	0	4
Garsonluk	4	0	4
Çocuk bakıcılığı	1	0	1
Garsonluk, mutfak işleri, temizlik	3	0	3
İnşaat ustalığı	0	2	2
Temizlik (ev), çocuk bakıcılığı	1	0	1
Temizlik (ev), hasta bakıcı, garson	1	0	1
Toplam	14	22	36

Ülkelerin milli gelirleri artıkça ve yaşam standartları yükseldikçe yerli işçiler bazı işlerden kaçınmaktadırlar. Bu işler genellikle tarım, inşaat, temizlik, ev hizmetleri ve hasta bakımı, eğlence gibi ikincil işgücünün hakim olduğu sektörlerde yer almaktadır. Bu sektörler bu ülkelerde yabancı işçilere bağımlı hale gelmektedir. Yerli işçilerin emek-yoğun ve düşük ücretli bu işleri üstlenme konusundaki artan isteksizliği göz önüne alındığında, artan talep ancak yabancı işgücüne başvurularak karşılanabilmektedir (ILO, 2010: 23-24).

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar da bu durumun açık bir göstergesidir. Araştırmada yabancı işçilerin çalıştıkları işler analiz edildiğinde tarım, garsonluk, temizlik işleri ve günlük işler olarak tabir edilen eşya ve yük taşıma işleri gibi nitelik gerektirmeyen, emek-yoğun sektörlerde istihdam edildikleri görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre kadın ve erkek katılımcıların çalışma alanlarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Kadın katılımcılar çoğunlukla garsonluk işinde çalışırken (%56,2), temizlik işleri (ev temizliği, lokanta), hasta ve çocuk bakıcılığı, mutfak işleri yapılan diğer işler arasında yer almaktadır. Görüşme yapılan kadınlar arasında 2 katılımcı ev temizliğinden arta kalan vakitlerinde kaçakçılık yaptıklarını belirtmişlerdir.

Erkek katılımcılar arasında çay tarımı en çok faaliyet gösterilen alan olurken sadece 2 işçi tarım sektöründe çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu işçiler neden çay tarımında çalışmadıkları sorusuna şu şekilde cevap vermişlerdir.

“İlk geldiğim zamanlar çay da toplardım, bir gün bir arkadaşım çay toplarken düştü ve çok kötü yaralandı, ben de o günden bu yana çalışmıyorum” (EG7)

“Ben uzun süre ayakta kalıp çalışamıyorum, İnşaatda dinlenme fırsatım oluyor, ama çayda böyle bir şey yok. Günde 13-14 saat ayakta, diğer arkadaşların kadar çalışmak zorundasın.” (EG17).

Çay tarımı dışında diğer yapılan işler gündelik işler olarak tanımlayabileceğimiz eşya taşıma, odun kesme, bahçe temizliği, yük indirme ve yükleme işleri olarak öne çıkmaktadır.

3.11.1.5. Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki ve Türkiye’deki Gelirleri

Gelir düzeyi yüksek bireylerin işgücü hareketliliği kabiliyetleri daha yüksek olmasına rağmen (Andrienko ve Guriev, 2004: 8-9), gelir düzeyi düşük bireylerin hareketlilikleri

yüksek gelirli bireylere göre daha fazla gerçekleşmektedir (Mincer ve Javanovic: 1981: 26).

Tablo 37: Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki Günlük Gelirleri (TL)¹²

	0	1-50	51-100	101-200	Toplam
Kadın	8 % 22,2	4 % 11,1	2 % 5,6	-	14 % 38,9
Erkek	7 % 19,4	5 % 13,8	8 % 22,2	2 % 5,6	22 % 61,1
Toplam	15 % 41,6	9 % 24,9	10 % 27,8	2 % 5,6	36 % 100

Araştırmaya katılan işçilere Türkiye’ye gelmeden önceki günlük gelirleri sorulmuştur. Hiçbir gelire sahip olmadıklarını belirtenlerin oranı %41,6 (15), 1-50 Türk Lirası arasında gelire sahip olanların oranı %24,9 (9), 51-100 TL arası gelire sahip olanların oranı ise %27,8 (10) olarak gerçekleşmiştir. 101-200 TL arası gelire sahip olanların oranı ise sadece %5,6’dır.

Tablo 38: Katılımcıların Türkiye’de Günlük Gelirleri (TL)

	51-100	101-200	201-300	301-400	Toplam
Kadın	8 % 22,2	6 % 16,6	-	-	14 % 38,9
Erkek	2 % 5,6	14 % 38,9	5 % 13,8	1 % 2,8	22 % 61,1
Toplam	10 % 27,8	20 % 55,5	5 % 13,8	1 % 2,8	36 % 100

Katılımcıların Türkiye’de elde ettikleri günlük gelirler incelendiğinde 51-100 TL arası gelire sahip olanların oranı %27,8 (10), 101-200 TL arası gelire sahip olanların oranı %55,5 (20), 201-300 TL gelir elde edenlerin oranı ise %13,8 (5) iken, 301-400 TL arası gelire sahip olanların oranı da %2,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadın işçilerin erkeklere oranla daha düşük gelir seviyesine sahip oldukları görülmektedir.

3.11.1.6. Katılımcıların Geliri Kullanım Amaçları

Katılımcılara Türkiye’de elde ettikleri geliri, nerede ve ne amaçla kullandıklarıyla ilgili soru yöneltilmiştir. Katılımcılar, Türkiye’de kazandıkları parayı Türkiye’de harcamak yerine kendi ülkelerinde harcadıklarını ifade etmişlerdir.

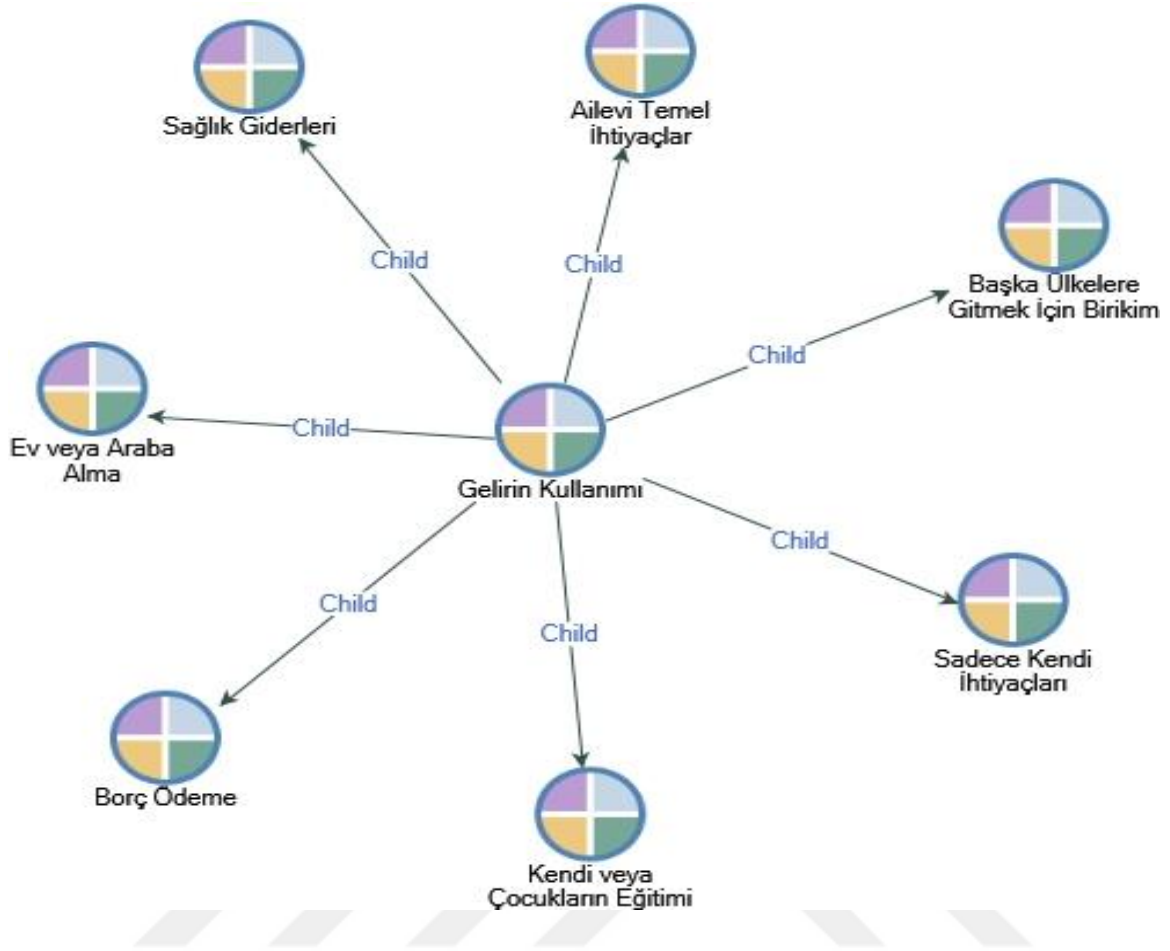
¹² 1 Lari (Gürcistan Para Birimi) = 2,29 Türk Lirası olarak çevrilmiştir. (<https://www.tcmb.gov.tr/bilgi/amaackur/201809/03092018.xml>, 27.10.2018)

Gürcü işçilerin Türkiye’de kazandıkları parayı kendi ülkelerinde kullanmaları ciddi bir döviz çıkışına sebep olmaktadır. 1 ton çayın işçiliği 2019 yılı itibariyle 700-800 TL olarak ifade edilmektedir. Çiftçinin toplam kazancı ise 3.000¹³ Liradır. ÇAYKUR’un alım kotası dolduğunda özel sektörde ton başı gelir 2.500 TL bandına kadar düşmektedir. Yaklaşık olarak çaydaki gelirin üçte birinden fazlası yurt dışına gitmektedir. Bu durum çay tarımıyla ilgilenen çiftçileri sıkıntıya soksa da Gürcü işçilere mecbur olduklarını, mecburiyetten bu maliyete katlandıklarını ifade etmişlerdir.

Resmi olarak bir açıklama olmasa da basında çıkan haberlere göre 40.000 Gürcü işçiye yılda 150-200 milyon dolar arası ödeme yapıldığı belirtilmektedir (www.sondakikarize.com, 21.12.2020).

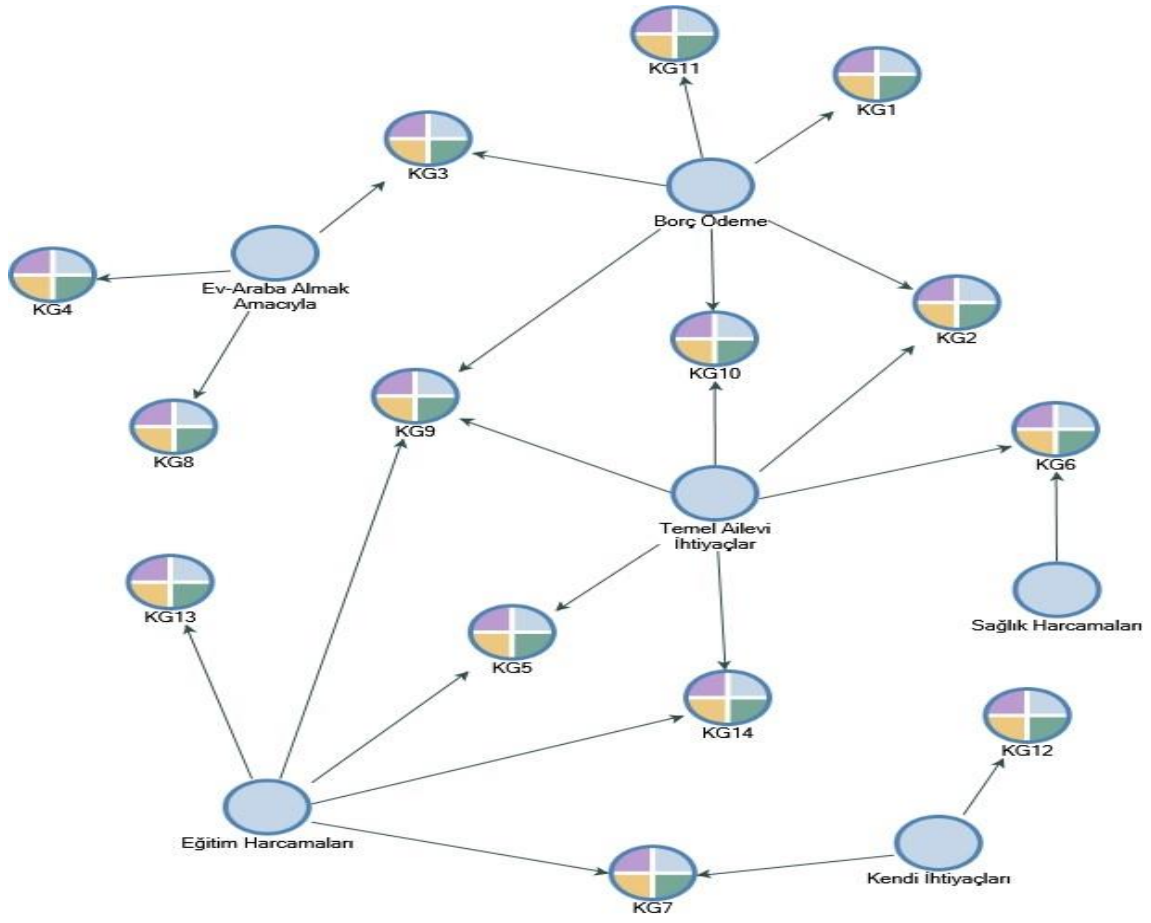
“Rize Ticaret Borsası Başkanı Mehmet Erdoğan, bölgede yaş çay hasat sezonunun yaklaştığını belirterek, hasat dönemi için her yıl yurt dışından gelen 40 bin kadar çay işçisinin bu yıl gelemeyeceğini belirtti. Erdoğan, *"Çay ürününü üretici nasıl kendi emeği ile toplar ve yurt dışına giden paralarımızın ülkede kalması için ne yapabiliriz, diye düşünürdük.....Bazı krizleri fırsata çevirme şansımız var. Bunu fırsata çevirip çay sektöründen her yıl 100 milyon dolar civarında bir paranın çıkışına da engel olmuş oluruz"* diye konuştu” (www.milliyet.com.tr, 21.12.2020)

¹³ Tarım ve Orman Bakanlığı 2019 yılı çay alım fiyatını 3,03 TL/Kg olarak açıklamıştır.



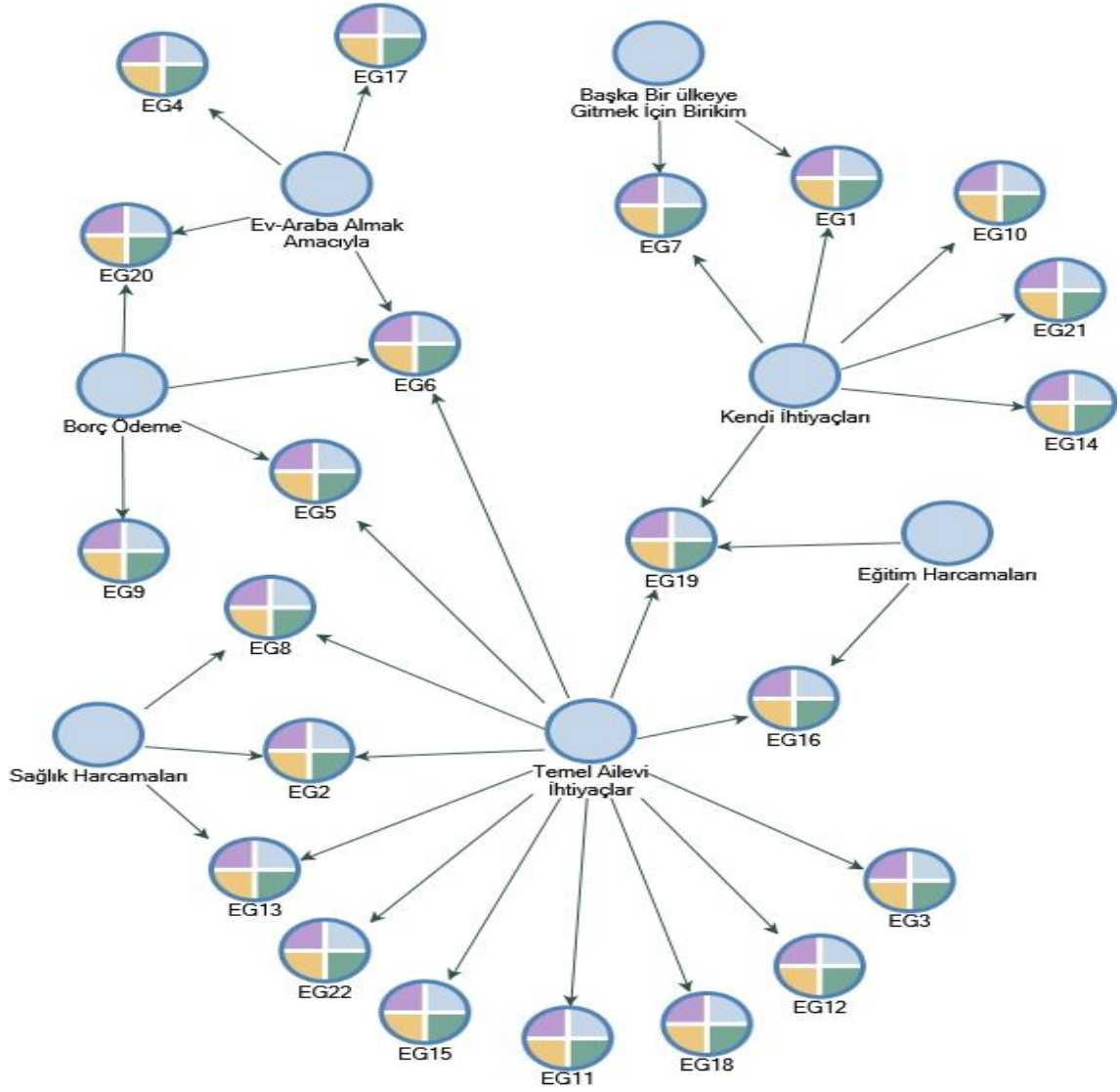
Şekil 12: Gelirin Kullanıma Yönelik Oluşturulan Kodlar

Gürcü işçilerin elde ettikleri geliri kullanım amaçlarıyla ilgili katılımcıların ifadelerine göre 7 farklı kategori belirlenmiştir. Bu kategoriler borç ödeme, ev veya araba alma, sağlık giderleri, ailevi temel ihtiyaçlar, başka bir ülkeye gitmek için birikim, sadece kendi ihtiyaçları ve kendi veya çocukların eğitim masraflarıdır.



Şekil 13: Kadın Katılımcılarda Gelirin Kullanımı

Kadın katılımcıların ifadelerinde geliri kullanma kategorisinde eğitim harcamaları, borç ödeme ve temel ailevi ihtiyaçlar ön plana çıkmaktadır. Geliri kendi ihtiyaçları için kullanan sadece 2 katılımcı bulunurken 1 katılımcı ise kendi eğitim giderleri için geliri kullandığını ifade etmiştir.



Şekil 14: Erkek Katılımcılarda Gelirin Kullanımı

Erkek katılımcıların ifadelerine göre gelirin kullanımı kategorisinde en çok temel ailevi ihtiyaçlar kodu ön plana çıkarken kendi ihtiyaçlarını karşılama kodu ise gelirin kullanıldığı ikinci önemli alandır. Erkek katılımcıların ifadelerinde başka bir ülkeye gitmek için birikim kodu gelirin kullanıldığı başka bir alan olarak dikkat çekmektedir.

Kadın ve erkek katılımcılar arasında gelirin kullanım alanında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadın katılımcılarda gelirin kullanımı, erkek katılımcılara göre daha homojen bir dağılım göstermektedir. Erkek katılımcılarda temel aile ihtiyaçları için kullanım ön plana çıkmaktadır. Ayrıca kadın katılımcılarda başka bir ülkeye gitmek amacıyla birikim kodunda bir ifade bulunmazken erkek katılımcılarda EG7 ve EG1'in ifadeleri bu kategoride kodlanmıştır.

3.11.1.6.1. Gelirin Temel Ailevi İhtiyaçlar İçin Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG2, EG3, EG5, EG6, EG8, EG11, EG12, EG13, EG15, EG16, EG18, EG19, EG22 ve kadın katılımcılardan KG2, KG5, KG6, KG9, KG10 ve KG14'ün ifadeleri temel ailevi ihtiyaçlar kategorisinde kodlanmıştır.

“Ailem için tabi ki kullanıyorum parayı, yoksa yabancı bir ülkede ne işim var.”
(EG3)

“Ailem için kullanıyorum. Çocuklarım için. Yaşamak için” (EG8).

“Ailem için geliyorum, buraya gelenlerin çoğu ailesi için gelir buraya, çocuğu için, eşi için” (EG11).

“Ben buradayım her zaman gelirim. Ailem Tiflis’te. Ben Batum’dayım. Tiflis’e gidemiyorum. Çünkü burada işim var, çalışmam lazım, ailem de gelemiyor yanıma. Bende arkadaşımın onlara para gönderiyorum, göndermesem sıkıntı yaşarlardı orada” (KG14).

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılabacağı üzere geliri kullanım alanında temel ailevi ihtiyaçlar önceliklidir.

3.11.1.6.2. Gelirin Borç Ödeme İçin Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG5, EG6, EG9 ve EG20 ve kadın katılımcılardan KG1, KG2, KG3, KG9, KG10, KG11’in ifadeleri borç ödeme kategorisinde kodlanmıştır.

“Borçlarım var Batum’da. Onları ödüyorum. Çocukların okuyor, Bizim orada okumak çok zor, para gerekli. Bir kızım var üniversitede, oğlum lisede, bunlar hep para” (KG1).

“Borcum olduğu için. Borcunu ödüyorum bu parayla. Çok borcum var bankaya, öde öde bitmiyor” (KG11).

“Çok borcum vardı, borcu borçla kapat kapat olmuyor. Her seferinde katlanıyor. En son bankadan yüklü miktar kredi aldım, burada çalışsam çayda, bir-iki senede kapatırım diye geldim ve sonra baktım güzel para var, kaldım” (EG9).

“Çalışmak için geliyorum. Evlendim düğün yaptım, hepsi borç. Ödemem lazım, iş yok, buraya geldim mecburen” (EG20).

Borç ödeme kategorisinde kodlanan katılımcı ifadelerine göre borçlanma genellikle banka borçlarından oluşmaktadır. Eğitim, düğün ve sağlık giderleri ön plana çıkan borçlardır.

3.11.1.6.3. Gelirin Başka Bir Ülkeye Girmek İçin Birikim Yapılması

Erkek katılımcılardan EG7 ve EG1'in kullandığı ifadeler diğer ülkelere gitmek için birikim kategorisinde kodlanmıştır.

“Ailem için ve Fransa'ya gitmek için para biriktiriyorum. Fransa'ya gitmek zor, uçak parası, vize çok para lazım, burası gibi kolay değil” (EG7)

“İş için gitmedim, hayır. Polonya'ya düşünüyorum arkadaşlarım var, ücretleri çok iyi, çalışma hayatı daha kolay, çalışma izni resmi olarak alabiliyoruz” (EG1).

EG1 ve EG7 katılımcıları Türkiye'yi diğer ülkelere gitmek amacıyla gelir elde edebilecekleri bir araç olarak görmektedirler. Türkiye'de elde ettikleri geliri göç sonucu ortaya çıkacak giderleri karşılamak amacıyla kullanacaklarını ifade etmişleridir. Bu katılımcıların gitmek istedikleri ülkeler arasında Polonya ve Fransa yer almaktadır.

3.11.1.6.4. Gelirin Ev-Araba Almak Amacıyla Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG4, EG6, EG17, EG20 ve kadın katılımcılardan KG3, KG4 ve KG8'in ifadeleri ev-araba almak amacıyla kategorisinde kodlanmıştır.

“Evim yok orada, kirada kalıyorum 200 Lari. Para biriktiriyorum burada. Ev alınca belki gelmem, belli olmaz” (EG4).

“Komşularım yıllardır geliyorlar, biri ev aldı biri araba, şimdi ikinci evi alacakmış diye duydum. Burada her işi yapıyormuş, çaydan hamallığa kadar. Ben de inat etmiştim gitmem diye. Baktım olmuyor bende geldim. Ev alıncaya kadar buradayız kocamla” (KG8).

Katılımcıların ev veya araba almak amacıyla geliri kullanma amacı diğer gelir kullanım amaçlarından farklı olarak belirli bir düzeyde olan hayat standardını artırma amacı taşımaktadır. Katılımcıların ifadeleri analiz edildiğinde daha önce Türkiye'ye çalışmak için gelip taşınmaz sahibi olan tanıdıklarından etkilendikleri görülmektedir.

3.11.1.6.5. Gelirin Sağlık Harcamaları İçin Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG2, EG8, EG13 ve kadın katılımcılardan KG6'nın kullandığı ifadeler sağlık harcamaları kategorisinde kodlanmıştır.

“4 çocuk var, biri hasta sürekli ilaç kullanıyor. Çok pahalı. Onun için harcıyorum çoğunu. Ben kendimi geçtim ailem kullansın. Bu ayakkabıyı 2 senedir giyiyorum (ayakkabılarını gösterir, eski görünümlü, boyalarını atmış ancak yırtık yok) bir 4 sene daha giyerim sorun değil. Ailem iyi olsun” (EG2).

“Babam hasta. Emekli ama yetmiyor paramız. Kiraya ancak yetiyor. Bizde sağlık sağlam değil. Her şey parayla. Gelmezsek hadi yiyecek bulduk, ilaç bulamayız. Çocuğum üniversiteye gidemedi. Ben de mecbur geldim. Hem ilaçlar hem de geçinmek için” (KG6).

Katılımcılar ifadelerinde kendi ülkelerindeki sağlık sisteminden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu kişiler için Türkiye’de elde ettikleri gelir aile üyelerinin tedavi giderleri için kritik öneme sahiptir.

3.11.1.6.6. Gelirin Bireylerin Kendi İhtiyaçları İçin Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG1, EG7, EG10, EG14, EG21 ve kadın katılımcılardan KG7 ve KG12’in ifadeleri kendi ihtiyaçları kategorisinde kodlanmıştır.

“Kendim için. Dedim ya aile yok ben de. İstemediler beni. Sevmiyorlar. Boşver (KG7).

“Askerdim, ordudan atıldım, benim aile sağ değil. Evli de değilim, kendim için yaşıyorum. Bugün burada kazanıyorum başka bir zaman başka bir ülkede. Kendim için kazanır kendim için harcarım” (EG14).

Gelirin kendi ihtiyaçları için kullanımı kategorisinde ifadede bulunan katılımcıların medeni durumları analiz edildiğinde çoğunlukla ailelerinden ayrı yaşadıkları ve bekâr oldukları görülmektedir.

3.11.1.6.7. Gelirin Eğitim Harcamaları İçin Kullanımı

Erkek katılımcılardan EG16 ve E19 ile kadın katılımcılardan KG5, KG7, KG9, KG13, KG14’ün ifadeleri eğitim harcamaları kategorisinde kodlanmıştır.

“Ailem için tabi ki. Çocukların okusun benim gibi olmasınlar diye. Gerçi okusan da açsın bizim ülkede. Ama bir ümit. Belki başka bir ülkeye giderler de kurtarırlar kendini” (KG9).

“Çocuklarımın eğitim masraflarını karşılayabilmek için kullanıyorum. Üniversitede 2 tanesi bir tanesi de lisede okuyor. Okullar paralı başka şehirdeler, masrafı da çok oluyor” (EG16).

KG13 ise üniversite öğrencisi olduğunu ifade ederek eğitim giderlerini karşılamak amacıyla Türkiye’ye geldiğini ifade etmiştir: *“Ben aslen Tiflis’te ailemle yaşıyorum. Batum’a üniversiteye geldim ama maddi yönden çok zor. Arkadaşımla komşuları bahsetti buradan. Onlarla geldim ve bana bu işi buldular. Okulla birlikte zor oluyor ama mecburum.”*

3.11.1.7. Katılımcıların Başka Bir Ülkeye Gidip Gitmeme Düşüncesi

Katılımcılara Türkiye dışında diğer ülkelere gitmek isteyip istemediklerine yönelik bir soru yöneltilmiştir. Başka bir ülkeye gitmek istemediklerini belirten katılımcılar sebep olarak Türkiye’den memnun olmalarını, ailevi sebepleri, diğer ülkelerle olan vize zorluğunu ve kültürel farklılıkları belirtmişlerdir

“Hayır, gitmedim başka ülkeye, Gitmeyi de düşünmüyorum. Burada bir sıkıntımız yok, mutluyuz. Hem yakın hem vizesiz” (KG7).

“Başka ülkeye gitmemi gerektirecek bir sebep yok, Yıllardır buradayım, kimse bana ayrımcılık uygulamıyor, patronum çok iyi, akrabalarım da burada, evim yakın, gündüz çalışıp akşam çocuğumlayım, Şimdi Avrupa’ya gitsem çocuklar ne olacak, hem gidecek parayı nereden bulacağız, gittiğimde kalacak yer, iş, dil, kültür, çocuklar, kocam hepsi sıkıntı” (KG8).

“Diğer ülkelere gitmeyi düşünüyorum ama çok zor gitmem, çocuklarım var bu yüzden burası yakın daha iyi oluyor benim için” (KG1).

“Rusya’ya gittim inşaata ama rahat edemedim, burası daha iyi oldu. Yakın olması da çok iyi oldu, Rusya’da belki iyi kazanıyordum ama ülkeme sürekli gidemiyordum” (EG15).

“Başka ülke düşünmedim, akrabalarım etkili oldu, çok övdüler Türkiye’yi. Sürekli gidip geliyorlardı anlatıyorlardı. Ben de takıldım onların peşine geldim, iyi ki de gelmişim” (EG17).

Türkiye dışında başka bir ülkeye gitmek istediğini belirten katılımcılar ise gitmek istedikleri ülkelerde ücret seviyelerinin yüksekliğini ve özellikle de arkadaşlarının bulunmasını sebep olarak göstermişlerdir.

“İş için gitmedim, hayır. Polonya'ya düşünüyorum arkadaşlarım var, ücretleri çok iyi, çalışma hayatı daha kolay, çalışma izni resmi olarak alabiliyoruz” (EG6).

“Hayır, başka ülkeye gitmedim. Ama Rusya'yı düşünüyorum, tanıdık çok fazla var. Ruslarla aramız düzelsin ilk işim oraya gitme” (KG12).

3.11.1.8. Sarp Sınır Kapısı'nın Açılmasının Gürcistan'a Etkisi

İki ülke arasında sınırın açılması ve vizesiz seyahat düzenlemesi yapılmasının, ülkenin ekonomik yapısı üzerinde etkili olduğu katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından ifade edilen bir durumdur. Sadece bireysel gelirleri artırmakla değil, döviz girişi ile de doğrudan ülke ekonomisine katkısı bulunmaktadır. Pazar Tarım Kalkınma Kooperatifi'ne göre yaklaşık yıllık 500 Milyon Türk lirası işçilerle birlikte Gürcistan'a gitmektedir.

Gürcistan'da 2018 yılında kişi başı milli gelir 4.245 dolar, işsizlik %15,2 olarak gerçekleşmiştir. Ekonomik veriler de ülkenin ekonomik koşullarını ortaya koymaktadır. Ülkenin Azerbaycan, Ermenistan, Türkiye ve Rusya ile sınır komşuluğu bulunmaktadır. Rusya diplomatik ilişkileri kestiği için Gürcistan ekonomisi daralma yaşamıştır. Rusya'dan sonra ekonomik çıkış kapısı olarak Türkiye görülmüş ve vize serbestisi ile yoğun bir işgücü hareketliliği yaşanmaya başlamıştır.

Gürcü işçiler arasında sınırın açılması ile ekonomik olarak kalkındıklarını, işsizlikten kurtulduklarını ifade eden katılımcılar ağırlıktadır.

“Bize oranla çok iyi oldu. Bizde işsizlik çok var, işi buldun diyelim çok az parası var. Ya sefalet yoksulluk ya göç olacak” (EG4).

“Çok fazla gelen var bizden buraya çalışmak için. Sadece Hopa değil Rize'ye de giden var hatta fındığa bile gidenler var bizden. Burası olmasa çökmüştü ekonomi. Zaten kötü” (EG9).

“Açılmasa açtık, aldığım 300 Lariyle ne yapacaktım ki orada, bilmiyorum. Çocukların okulu kira borçlar. Sanırım hırsızlık yapardım” (KG15).

Bazı katılımcılar yaşadıkları ekonomik zorluğun aslında daha derin olduğunu belirten cevaplar vermişlerdir.

“Hayatımızı devam ettirmemiz için burası bir çözüm. Buradaki parayla bir yıl geçinen var, burası bizim için nimet, çocuklarım okudular buradaki parayla, yoksa ne yapardık, cahil, işsiz kalırlardı benim gibi” (EG18).

“Kapı açılmamış olsaydı kocam hapisteydi, eşya falan hepsi gitmişti. Sokaktaydım 2 çocukla. Burası kurtardı bizi. Sadece bizi değil bizim gibi çok Gürcü var. Ekonomik olarak çok iyi geldi. Önceden çok daha iyiydi. Şimdi kur değişti biraz kazancımız da düştü” (KG3).

“Kapı açılmamış aç, rezil haldeydik, Burası kurtardı bizi. Bizi diyorum, çünkü tüm akrabalar komşular burada bizim, Buradaki kazandığım parayla karnımız doyuyor, orada çökmüştük ekonomik olarak, Tanrı’ya şükür, burası bir nimet” (KG6).

Katılımcıların ifadelerine göre Türkiye yoksulluktan kurtulmanın bir çıkış kapısı olarak değerlendirilmektedir. Rusya-Gürcistan savaşı sonra Rusya ile diplomatik ilişkilerin dondurulmuş olması Türkiye’nin coğrafi yakınlığının da getirdiği avantaj ile işgücünün yönünün Türkiye’ye çevrilmesine neden olmuştur.

3.11.1.9. Katılımcıların Türkiye’deki Çalışma Hayatına Bakışı

Katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatına bakışı yabancı işgücünün sürekliliği açısından önemli bir konudur. Zor bir çalışma yaşamı olduğunu gözlemleyen veya deneyimleyen yabancı işgücü ilk fırsatta başka ülkelere gitmenin yolunu arayacaktır. Bu soru başka bir ülkenin işgücü piyasasından çıkış yapıp gelen işgücünün bölge özelinde Türkiye işgücü piyasasına nasıl baktığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılara *“Türkiye’de çalışma hayatı nasıl? Sizce en önemli sorunu nedir?”* şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplarda genel olarak ön plana çıkan sonuçlar, herhangi bir zorluk yaşamadıkları, yapılan iş/gelir dengesi bakımından oldukça iyi olduğu, zorluklarla karşılaşılsa bile bunun göz ardı edilecek türlerden olduğu şeklindedir. Ayrıca bölgede kimsenin çalışma yaşamına girmek istemediği, iş seçmenin fazla olduğu, nitelik gerektirmeyen işlerin yabancılara yaptırılmak istendiği de öne çıkan ifadeler arasında yer almaktadır.

“Bizi kaldığımız yerden alıyor işveren, kaldığımız yere bırakıyor. İş bazen zor bazen kolay. Bizim yaptığımız işler nitelik gerektirmeyen işler. Buranın insanı yapmıyor o işleri. Burada da işsizlik var bizdeki gibi. Ama buradakinin farkı iş var beğenip yapan yok” (EG9).

“Polonya ile karşılaştırdınca kötü. Parası az Avrupa ya göre ama insanı iyi. Bizi alırlar arabayla kahvaltı verirler, kıyafet verirler, öğlen yemek verirler, bazıları kalacak yer verir. Geri tekrar arabayla bırakırlar” (EG11).

“Burada memurluk çok iyi kendi işim bakımından değerlendirsem. Burada öğrenmen alıyor 4.000 TL 2.000 Lari eder. Biz 8-9 ayda o parayı alamıyoruz. Belki bura için çok yüksek değil ama kötü de değil. Bir de tembel buranın insanı. Boş geziyor tarlasındaki çayı toplamıyor. Toplasana kardeşim, senin paran yabancı ülkeye niye gitsin, yok. Sonra işsizlik var. Olur tabi” (EG20).

“Burada yaptığım işi Batum da yapsam onda birini kazanamam. Burası çok iyi. Bak bana kalacak yer, yemek para veriyorlar. Daha ne olsun” (KG2).

“Hopa için iyi, rahat, güzel, paramız iyi, başka yer için bilmem. Mesela İstanbul çok farklı olabilir. Hiç bilmiyorum. Daha kötü olabilir çok daha iyi de” (KG15).

Gürcü işçiler “Sizce Türkiye’de çalışma hayatının en önemli sorunu nedir?” sorusuna kendi açılarından cevap vermeyi tercih etmişlerdir. Öne çıkan en önemli husus Türkiye’de yabancıların çalışabilmesi için onları koordine edecek, yönlendirecek bir mekanizmanın bulunmayışıdır. Verilen bazı cevaplar şunlardır.

“Zorluklar, sorunlar yapılan işlere göre değişiyor, ama çayda önemli bir işgücü sorunu olduğu belli. Bunu aşmak için yabancılar için resmi çalışma ofisler kurulabilir, yönlendirme yapılabilir” (EG19).

“Burada da işsizlik var bizdeki gibi. Ama buradakinin farkı iş var beğenip yapan yok.” (EG9)

“Bazen iyi satış, temizlik oluyor, o ay rahatım. Öbür ay kötü oluyor işler, sıkıntı çekiyorum. Her zaman iş çıkmıyor, özellikle de kış ayları” (KG5).

“İş için geliyorum, yakın olması, kültürel olarak benzemesi daha cazip kılıyor. Polonya’ya da gittim, buranın Türk insanı çok daha iyi” (EG11).

“Birincisi para lazım, diğer sebebi burası yakın, hem vizesiz. Diğer ülkeler bize vize vermiyorlar. Verseler de iş yok o ülkelerde, Başka ülkeye gitmem. Burası gayet iyi” (KG11).

Katılımcıların ifadelerinde genel bir kanı olarak Türkiye’deki çalışma yaşamından memnun oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcı ifadelerinde ücret faktörü diğer

çıkarlarını korumak için toplu pazarlık süreci olmalıdır. Sosyal güvenlik en az asgari düzeyde de olsa sağlanmalıdır (Ghai, 2005: 5).

Katılımcılara istihdam boyutu altında “yapılan işin eğitim ve yeteneklere uygun olup olmadığı”, “işverenin onları tercih sebepleri”, “günlük çalışma süreleri”, “iş sağlığı güvenliği önlemleri”, “barınma ve yemek imkanları”, “istihdama nasıl eriştikleri”, “ücret yeterliği ve ücretin ödenmesinde karşılaşılan sorunlar”, “düzenli istihdam edilip edilmedikleri” ile ilgili 9 farklı soru yöneltilmiştir.

3.11.2.1.1. Katılımcıların Çalıştıkları İşlerin Eğitim ve Yeteneklerine Uyumu

Düzgün iş standartlarında bir işe sahip olmak tek başına yeterli bir ölçüt değildir. Kişilerin istihdam edilmesi kadar kendilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri hem kişisel gelişim hem de işgücünün etkin kullanımı açısından önemlidir. Çalışmak isteyen herkes kendi yeteneklerine ve deneyimlerine uygun iş bulma hakkına sahiptir (Palaz, 2005: 483).

Katılımcılara çalıştıkları işlerle ilgili olarak “*Yaptığınız işlerin eğitim ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?*” şeklinde soru yöneltilmiştir.

Tablo 39: İş-Yetenek, Eğitim Uygunluğu

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	5 %35,7	9 %64,3	14 %38,9
Erkek	10 %45,5	12 %54,5	22 %61,1
Toplam	15 %41,6	21 %58,4	36 %100

Verilen cevaplar analiz edildiğinde kadın katılımcıların %65,3’ü, erkek katılımcıların ise %54,5’i yaptıkları işin kendilerine uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların eğitim durumları ve yaptıkları işler bir arada değerlendirildiğinde verilen cevapların anlamlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların %33’ü üniversite mezunu, % 25’i lise mezunudur. Çalışılan işler ise tarım, garsonluk, temizlik işleri ve günlük işler olarak tabir edilen eşya ve yük taşıma işleri gibi nitelik gerektirmeyen, emek-yoğun sektörlerdir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplardan bazıları şu şekildedir.

“Psikologluk nerede temizlikçilik nerede. Para için mesleğimi bıraktım” (KG5).

“Yok, hayır alakası yok. Mühendis dediğin proje yapar, çay toplamaz” (EG10).

“Hayır, tabi ki. Ben öğretmenim. Burada çay bahçesinde kime ne öğreteyim. Benim işim okulla, öğrenciyle. Tabi burada kimseye bir şey öğretemem bunun da farkındayım, ancak mecburiyetten alakasız bir şekilde çay topluyorum ” (EG20).

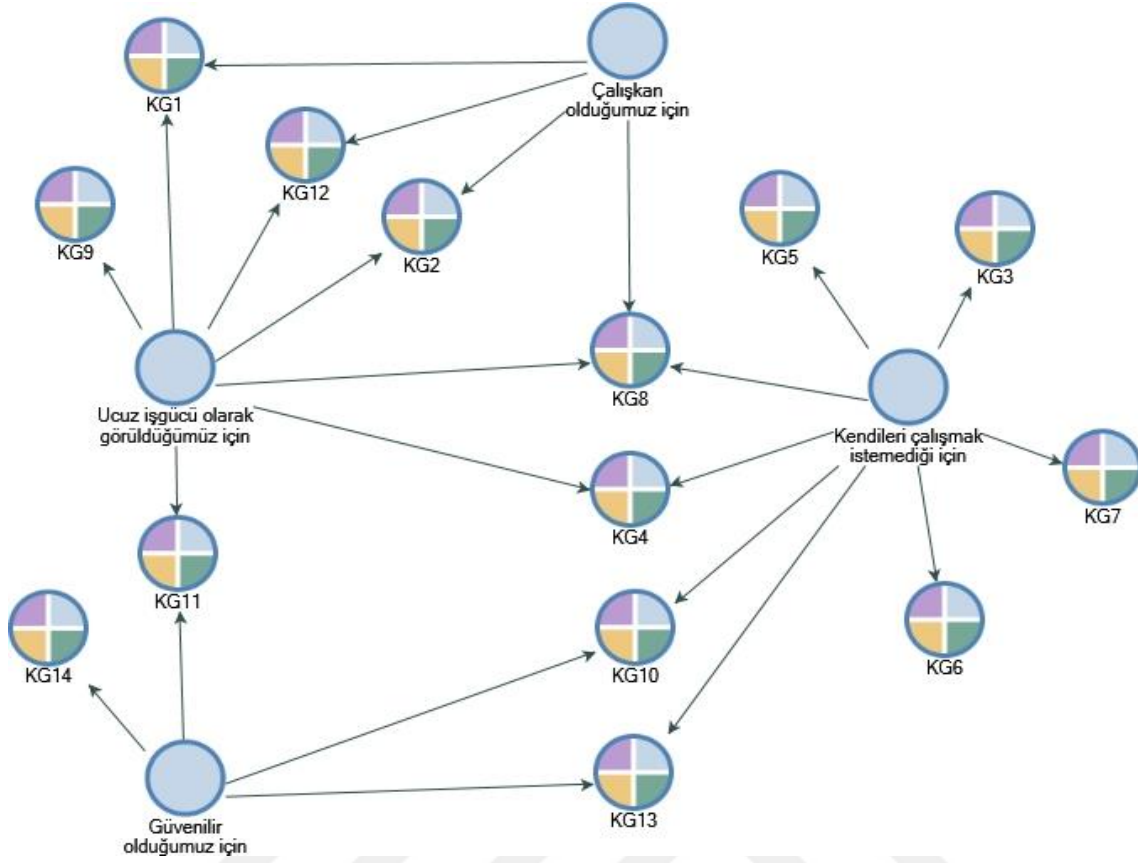
Eğitim düzeyi düşük bir katılımcı ise işlerin kendine uygun bulunduğunu ve durumdan memnun olduğunu ifade etmektedir.

“Zaten bir vasfımız yok ki. En iyi bildiğim iş ev işleri, burada da onları yapıyorum. Daha da ne olsun” (KG7).

Katılımcıların birçoğu verdikleri cevaplarda eğitim durumlarına dikkat çekmişlerdir. Görüşmeler sırasında ses tonları ve vücut hareketlerinden bu durumdan memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

3.11.2.1.2. Katılımcılara Göre İşverenlerin Gürcü İşçileri Tercih Nedenleri

Çalışmada katılımcılara *“Türk işverenler sizleri neden tercih ediyor?”* şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu soru katılımcıların kendilerini Türkiye işgücü piyasasında nasıl konumlandıklarını anlamamız açısından önemlidir. Verilen cevaplar analiz edildiğinde erkek katılımcılarda 5 farklı kategori, kadın katılımcılarda 4 farklı kategori belirlenmiştir. Kadın katılımcılarda “güvenilir olmak”, “çalışkan olmak”, “ucuz işgücü olarak görülmek” ve “Türklerin çalışmak istememesi” kodları oluşturulurken, erkek katılımcılar için bu kodlara ek olarak “işlerin zor olması” kodu eklenmiştir.



Şekil 16: Kadın Katılımcılara Göre Gürcü İşçilerin Tercih Nedenleri

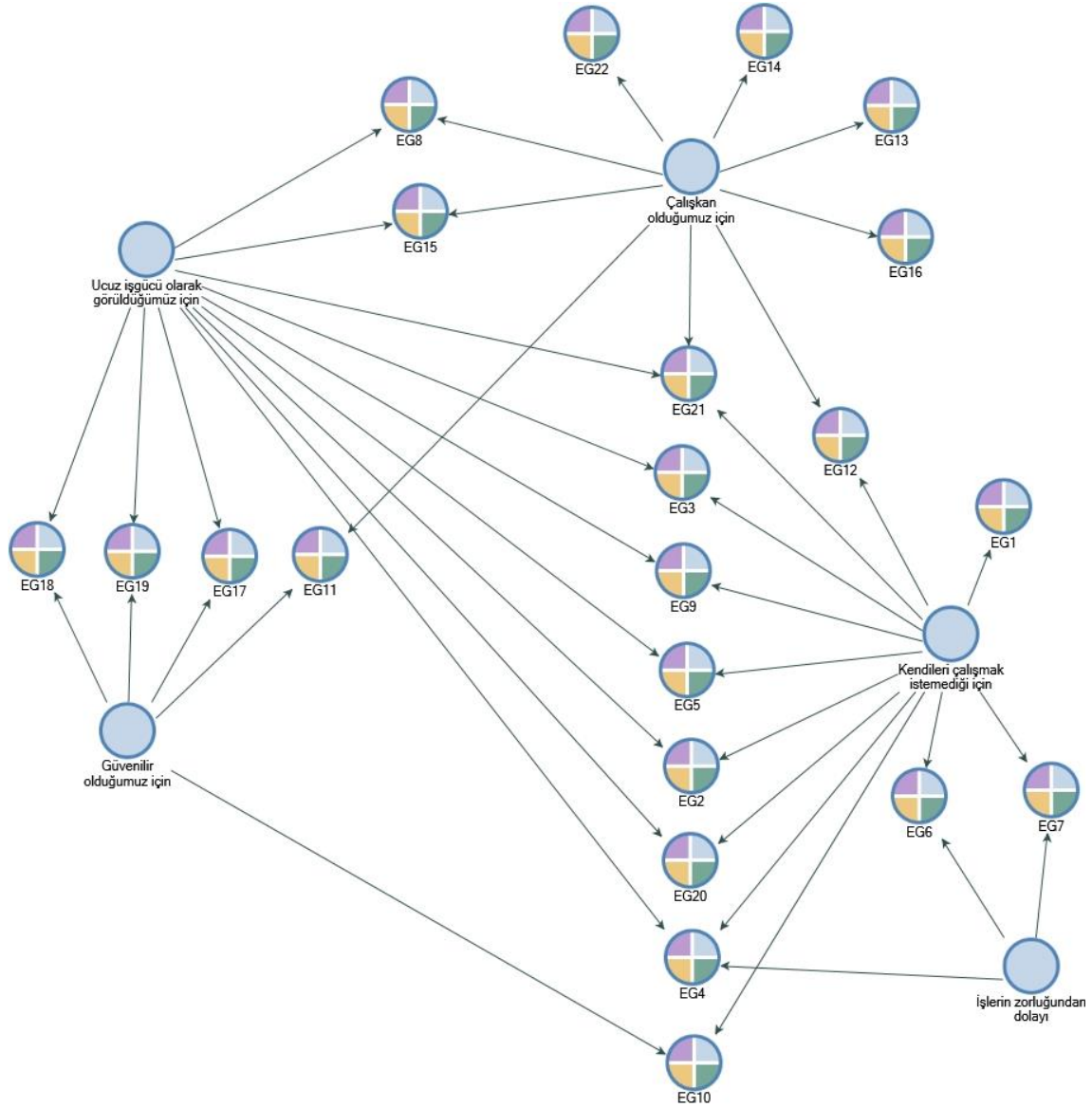
Kadın katılımcıların cevaplarında Gürcü işçilerin tercih nedenleri olarak Türklerin çalışmak istememesi ve Gürcü işçilerin ucuz işgücü olarak görülmeleri cevapları ön plana çıkmaktadır. Katılımcılardan KG1, KG2, KG4, KG8, KG9, KG11 ve KG12 ucuz işgücü olarak görüldükleri için, KG3, KG4, KG5, KG6, KG7, KG8, KG10 ve KG13 Türklerin çalışmak istememesinden dolayı, KG10, KG11, KG13 ve KG14 güvenilir oldukları için ve KG1, KG2, KG8 ve KG12 ise çalışkan oldukları için tercih edildiklerini ifade etmişlerdir.

“Benden önce burada Türk kadın çalışmış, az bulmuş parayı çekmiş gitmiş. Bir tanesine de patron kovmuş iyi çalışmadığı için. Biz ucuzuz ve iyi de çalışıyoruz. Türkler bunu biliyor. Bir de mecburuz tabi çalışmaya. Bunu da biliyorlar” (KG1).

“Türk kadınları çalışmayı sevmiyorlar, pardon yanlış oldu, Başkasının evlerinde hizmet etmeyi sevmiyorlar. Benim gittiğim evler memur evleri hep. Karı koca çalışıyor. Bizler de iyi iş yapıyoruz, bizi tercih ediyorlar” (KG7)

“Türkler çalıştıracak eleman bulamıyor. Kalite olarak bizi tercih ediyorlar. Birde para yönünden tabi” (KG12).

Erkek katılımcılarda “güvenilir olmak”, “çalışkan olmak”, “ucuz işgücü olarak görülmek”, “Türklerin çalışmak istememesi” ve “işlerin zor olması” kodları oluşturulmuştur.



Şekil 17: Erkek Katılımcılara Göre Gürcü İşçilerin Tercih Nedenleri

Erkek katılımcıların verdikleri cevaplara göre yapılan kodlamalarda kadın katılımcılarda yapılan kodlamalardan farklı olarak “işlerin zorluğundan dolayı” kodu bulunmaktadır. “Türklerin çalışmak istememesi” ve “ucuz işgücü olarak görülmeleri” en çok verilen yanıtlar olarak gerçekleşmiştir. Erkek katılımcılardan EG1, EG2, EG3, EG4, EG5, EG6, EG7, EG9, EG10, EG12, EG20 ve EG21 Türklerin çalışmak istememesinden dolayı,

EG2, EG3, EG4, EG5, EG8, EG11, EG15, EG17, EG18, EG19, EG20 ve EG21 ucuz işgücü olarak görüldükleri için, EG8, EG13, EG14, EG15, EG16 ve EG22 çalışan oldukları için, EG11, EG17, EG18 ve EG19 güvenilir oldukları için ve EG4, EG6 ve EG7 ise işlerin zorluğundan dolayı tercih edildiklerini ifade etmişlerdir.

“Türkler çalışmıyor, işçi yok, onların yerine biz çalışıyoruz, Aslında işçi var, ama beğenmiyor Türkler, odun var kesilecek, çay var toplanacak, bahçe var temizlenecek, ama çalışan yok. Para var Türklerde demek ki bize yaptırıyor bu işi” (EG1).

“Ucuz iş gücüyüz, pahalı olsak veya burada kriz olsa biz niye çalışalım, Kendileri çalışırlar” (EG17).

“Türkler bizim yaptığımız kadar çalışmazlar, Türkler bizim gibi her işi de yapmıyorlar. Tuğla taşınacak, yüklenecek, bir tane Türk bulamazsın yaptıracak. Türklerde bu yüzden bizi tercih ediyor” (EG6).

“Şimdi Türkler seviyor bizi, biz de onları seviyoruz, Benim Türkçem fena değil, iyi anlaşıyorum. İyi anlaşınca işi de iyi yapıyorum, benim çok tanıdık vardır burada. İşçi lazım olsun hemen beni ararlar. Ucuz, çalışan ve iyi iş yaptığımız için bizleri tercih ettiklerini düşünüyorum” (EG21).

“Bizler sadece para istiyoruz. Üstelik Türklere göre daha az para. Türkler daha çok para, sigorta, yemek, ulaşım bir sürü şey istiyor. Bizde ise patronun kafası rahat” (EG5).

Erkek katılımcıların cevaplarında ucuz işgücü oldukları için tercih edildiklerini ifade eden 12 katılımcının 8'i aynı zamanda Türklerin de çalışmak istememe nedeniyle de tercih edildiklerini ifade etmişlerdir. Sadece çalışan oldukları için istihdam edildiklerini ifade eden 4 katılımcı, sadece Türklerin çalışmak istememesi kategorisinde 1 katılımcı bulunmaktadır. Geriye kalan 17 katılımcının cevapları en az 2 kategoride kodlanmıştır.

3.11.2.1.3.Katılımcıların Günlük Çalışma Süresi

Katılımcılara günlük çalışma sürelerini ortaya koymak amacıyla “Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların çalışma saatlerinde çalıştıkları işlerin farklı olmasından dolayı farklılık bulunmaktadır.

“7-24 çalışıyorum. Burası işyerim değil evim oldu artık benim” (KG5).

“Çay zamanı sabah 5 te gireriz tarlaya akşam saat kaçta gün batarsa. Bazen 12 bazen 15 saat. Ton başı olduğu için ne kadar çok toplarsan o kadar iyi. Dinlememiz yok, ne kadar çok çay o kadar para” (EG15).

Tablo 40: Katılımcıların Günlük Ortalama Çalışma Saatleri

Çalışılan İşler	Günlük Ortalama Çalışma Saatleri
Çay tarımı	10-12
Günlük işler (erkekler) (odun kesme-eşya taşıma vs.)	5-10
Günlük işler (kadınlar), temizlik (ev)	4-5
Garson	12
İnşaat ustalığı	12
Mutfak işleri	12
Temizlik (lokanta)	12

Katılımcıların soruya verdikleri cevaplar ve çalışılan işler karşılaştırıldığında en az çalışma süresinin kadınların çalıştığı gündelik işlerde gerçekleştiği görülmektedir. Erkeklerin çalıştığı gündelik işlerde ise 5-10 arası günlük çalışma süresi gerçekleşmektedir.

“Düzenli temizliğe gittiğim evler var, ortalama 5 saatimi alıyor.” (KG12)

“Lokanta sürekli açık. 2 arkadaşız biz. Ben sabah 6 akşam 6, o da gece çalışıyor. Bazen değişmeli de çalışıyoruz ama benim evim Sarp'ta. O yüzden gündüz bana daha uygun oluyor” (KG10).

Erkeklerin çalıştığı çay tarımında 10-12 saatlik zaman dilimi ön plana çıksa da 12 saatin üzerinde çalıştıklarını ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır.

“İşine göre değişiyor. Çay zamanı sabah 6 akşam 6. 12 saat. Ama eşya taşınacak mesela değişiyor yüküne göre, 3 saat 5 saat, bazen çaydan geliyoruz eşya taşıyoruz, bu da oluyor yani, olmuyor değil” (EG3).

“Çay sezonunda sabah aydınlığından gece karanlığına kadar tarladayız, hesap yapsan 10 saatten fazladır” (EG9).

3.11.2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Yabancı işçiler için iş sağlığı ve güvenliği de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle güvencesiz ve tehlikeli işlerde çalışmak iş kazalarını artırmaktadır. Çalışmada katılımcılara “Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıyor mu?”

şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Bazı katılımcılar “iş sağlığı ve güvenliği” kavramını anlayamadıkları için görüşmeci tarafından önce açıklama yapılmış, açıklama sonrası aynı soru tekrar yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar “evet, önlemler alınıyor.”, “hayır, önlem alınmıyor.” ve “bilmiyorum” şeklinde kategorize edilmiştir. Görüşmeci tarafından, evet şeklinde cevap veren katılımcılara “*hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıyor?*” sorusu sorulmuştur.

Tablo 41: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınıyor Mu?

	Evet	Hayır	Bilmiyorum	Toplam
Kadın	4 %28,5	7 %50	3 % 21,5	14 %38,9
Erkek	8 %36,4	13 %59,1	1 %4,5	22 %61,1
Toplam	12 %33,3	20 %55,5	4 %11,2	36 %100

Erkek katılımcılarda çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği önlemi alındığını belirtenlerin oranı %36,4 (8), alınmadığını belirtenlerin oranı %59,1 (13) iken bilmediğini ifade eden ise sadece 1 kişi bulunmaktadır.

Kadın katılımcılarda iş sağlığı ve güvenliği önlemi alındığını belirtenlerin oranı %28,5 (4), herhangi bir güvenlik önlemi alınmadığını belirtenlerin oranı %50 (7) ve bilmediğini ifade edenlerin oranı ise %21,5 (3) olarak gerçekleşmiştir.

Erkek katılımcıların çalıştıkları işlerde kadın katılımcıların çalıştıkları işlere göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha çok dikkat edildiği görülmektedir. Kadın katılımcıların en az yarısı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işlerde çalışırken erkek katılımcılarda bu oran daha yüksektir. Hayır cevabı veren bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir.

“Yok be abi. Ne güvenliği. Patronumun beni düşündüğü tek şey polis geliyor saklan, ben de saklanıyorum, kaçıyorum” (KG3).

“Bilen yok ki sağlık nedir güvenlik nedir, kimsenin de umurunda değil, sen kendine sahip çıkacaksın. Yoksa ölürsün bir köşeye koyarlar seni, kimsenin haberi olmaz” (KG11)

“O da ne öyle. Ben güvenlik sağlık bilmem. Benim güvenlikten anladığım polise yakalanmamak. (soru açıklaması ile tekrar soruldu) Yok temizlik yaparken de yok. Eldiven felan vermiyor kimse. Deterjan yakıyor tabi. Ama pencere silerken diyorlar

dikkatli ol düşme. Beni düşündüğü için değil. Düşersem kendi yanacak ondan (gülüyor)” (KG14).

“İlk geldiğim zamanlar acemiyim ne eldiven var ne ayakkabı. Baktım işverenin umurunda değil, eldivenimi çizmemi kendim aldım. Ayağı kayar düşer yılan gelir eli kesilir kimsenin umurunda değil” (EG14).

“Hayır, O da ayrıca bir maliyet işverene, çok da önemsemiyorlar başımıza bir şey gelir mi gelmez mi, ölmedikten sonra sıkıntı yok” (EG22).

Katılımcılara verdikleri “evet” cevaplarından sonra hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alındığı ile ilgili soru yöneltmiştir. Erkek katılımcılar çay tarımı için yağmurluk, çizme, eldiven gibi ekipmanların işveren tarafından sağlandığını, çalışırken giymeleri için elbise verildiğini, zaman zaman dinlenmeleri için teşvik edildiklerini ve molalarda çay ikram edildiğini ifade etmişlerdir. Kadın çalışanlarda özellikle ev temizliğinde bazı işverenlerin ağır koltukları çekerken yardımcı olduklarını ve pencere temizliği gibi tehlikeli durumlar için uyarılarda bulunduklarını ifade etmişlerdir.

“Alınıyor sanırım, bilmiyorum, çay ocağında nasıl bir önlem yapılabilir ki?” (KG1).

“Kendi güvenliğini almalısın. Ben öyle yapıyorum, ‘koltuk çekilecekse diyorum yardım et’, ediyor bazısı. Eldiven yoksa istiyorum veriyor, kendi istekleriyle yaptıkları çok da bir şey yok” (KG5).

“Evet, önlem alınıyor. Bazı çay sahipleri eldiven veriyor, çizme veriyor” (EG4).

“Türkler iyi insanlar. En azından bana denk gelenler öyle. Bazen karşılaşıyorum iş yaptığım insanlarla. Yemek ısmarlıyor. Çalışırken de öyle. Yoruldunuz dinlenin diyor, elbise veriyor, çizme veriyor” (EG9).

Cevaplar analiz edildiğinde Gürcü işçilerin çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin büyük oranda alınmadığı görülmektedir (%55,5). İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alındığını belirtenlerin oranı ise %33,3 olarak gerçekleşmiştir. Konuyla ilgili bilgisi olmadığını belirtenlerin oranı ise %11,2 olmuştur.

Katılımcılara “iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıyor mu?” sorusuyla bağlantılı olarak herhangi bir iş kazası ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuştur.

Tablo 42: Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	2 %14,2	12 %85,8	14 %41,2
Erkek	10 %50	10 %50	20 %58,8
Toplam	12 %35,2	22 %64,8	34 %100

34¹⁴ katılımcının %64,8'si (22) iş kazası geçirmediğini ifade ederken %35,2'si iş kazası geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Kadın katılımcılarda bu oran %14,2 (2) iken erkek katılımcılarda bu oran % 50 (10) olarak gerçekleşmiştir.

“Hayır, ama biz de dikkat ediyoruz. Dik tarla çalışmıyoruz mesela veya tarla bozuk, yılan var böceği var girmiyoruz. Diyoruz ki burası olmaz, ne kadar para verse de gitmiyorum, ekibim de gitmiyor” (EG3).

“Evet, bir defasında çay toplarken düştüm ama yine de çalıştım yaralı olarak, kimseye bir şey diyemedim, sessizce evime döndüm” (EG15).

“Çok oldu, çay toplarken, ağaç budarken. Bir arkadaşımızı yılan soktu, hemen hastaneye gittik, çay yarım kaldı” (EG19).

“Hayır, başıma bir şey gelmedi ama bu gelmeyecek anlamına da gelmez. Her an her şey olabilir, çay toplarken düşebilirsin, yük taşıırken incinirsin. Karşılaştım patronun insafına kalmış, ilgilenmezse kendi başının çaresine bakacaksın” (EG20).

“Evet, dün odun kesmeye gittik, parmağım ezildi (sargılı elini gösteriyor), Çalışmadım tabi o an işi bıraktım ben arkadaşlar devam ettiler” (EG22).

“Evet, bir defasında banyoda temizlik yaparken ayağım kaydı kafamı çarpmadan zor kurtuldum” (KG8).

Kadın katılımcılarda iş kazalarının erkek katılımcılara göre daha az kalmasının temel nedeni, çalışılan işlerle ilgili bir durumdur. Kadın çalışanlar nispeten kaza riski düşük işlerde çalışırken, erkek katılımcılar çay tarımı, odun kesme, eşya taşıma gibi kaza riski yüksek işlerde çalışmaktadırlar.

İş sağlığı güvenliği önlemi alınmadığını ifade edenlerin oranı ile iş kazası yaşayanların oranı arasında benzerlik görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmadığını ifade edenlerin oranı %66,7 (24) , iş kazası geçirenlerin oranı %64,8 (22)'dir.

¹⁴ Çalışmanın bu aşamasında 2 katılımcı telefon görüşmesi yapmak amacıyla görüşmeden ayrılmışlardır.

İş kazası sonrasında çalışanların durumu ve işverenlerin tutumu da önemli bir unsurdur. Katılımcılara “iş kazası olduğunda nasıl davranıyorsunuz? Olursa nasıl davranırsınız?”, “işvereninizin iş kazası ve hastalık karşısında tutumu nasıl veya nasıl olur?” ve “tedavi giderlerini kim, nasıl karşılıyor?” şeklinde 3 farklı soru yöneltilmiştir.

“Hayır. Biz ödüyoruz. Ev temizlerken koltuktan dolayı belim tutuldu, ev sahibi ilgilenmedi. Doktora gittim kendi ülkemde” (KG11).

“İşverenler beni çarşıya kadar çıkarsa bu durumda iyidir, yoksa sanmıyorum hastaneye götürecek ilgilenecek. Hiç ümidim yok, yapmazlar. Belki çok iyi niyetli biri çıkarsa o yapar” (EG16).

“Evet. Parasını vermedi iş sahibi, bizde herhangi bir şey yapamıyoruz. Korku içinde, sınır dışı edilmekten korkuyoruz” (EG8).

“Hastane parasını verdi adam sağ olsun ama topladığımız çayın parasını vermedi, başkalarını bulmuş sonra kalan çayı toplatmış” (EG11).

“Dedim ya biz hastaneye götürdük, işveren geldi kendisi parmağı sardı gitti. Sonra dedi ki bize ‘işinize bakın, yağmur yağacak çay toplanması lazım’, başka arkadaş çağırmamızı istedi” (EG16).

Katılımcılar işverenin ilgisiz tutumundan şikâyetçi olmaktadır. Tedavi giderlerinin karşılanmadığını veya karşılansa bile alacakları ücretten kesildiğini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar, işverenlerin iş kazası olduğunda yanlarına bile gelmediğini, tamamen kendi başlarına bırakıldıklarını belirtmektedirler.

İşçilerin kaçak bir şekilde çalışması ve bu durumun tespiti halinde işverene ceza verilmesi¹⁵ işverenlerin işçilere kaza anında olumsuz yaklaşımının temel sebebi olarak değerlendirilebilir. Bazı katılımcılar işverenlerin ilgili davrandıklarını da ifade etmişlerdir.

“Sanırım ilgilenirler. Çünkü hastayım dediğimde odamda yatıp dinlediğim günler kimse ses etmedi hiç” (KG2).

“Hastalandığımda işverenim izin verir, yardımcı olur. Bazen beni dinlendirir kendi çalışır” (KG1).

15 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı için, 10.812 TL cezai işlem uygulanmaktadır.

“Hemen geldi yanıma, sargı bezi ilaç getirdi, oturttu beni ‘sen çalışma’ dedi böyle. Sardı kendisi. Hastaneye götürmek istedi ben kabul etmedim. Benim paramı da verdi, kesinti yapmadı” (EG19).

İşverenlerin iş kazası karşısında ilgisiz tutumundan şikâyet edenler olduğu gibi kaza yaşanması durumunda gördükleri ilgiden memnun olan katılımcılar da bulunmaktadır. Bazı katılımcılar ise herhangi bir iş kazası yaşamadıklarını, yaşarlarsa nasıl davranmaları gerektiğini bilmediklerini ifade etmişlerdir.

3.11.2.1.5. Katılımcılara Barınma ve Yemek İmkânı Sağlanması

Katılımcıların %88,9’u turist vizeleri veya çalışma vizeleri bittiğinde günlük olarak Türkiye’ye giriş-çıkış yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum işçilerin barınma ihtiyaçlarının işverenlerin sorumluluğundan çıkmasına neden olmaktadır. Barınma imkânları vize süreleri boyunca geçerli bir durum iken yemek imkânının sağlanması barınma imkânına göre devamlılık gösteren bir durumdur.

Katılımcılara *“İşvereniniz tarafından yemek ve barınma imkânları sağlanıyor mu?”* şeklinde soru yöneltilmiştir. Barınma imkânının sağlanmadığını belirten katılımcılara ayrıca *“Giriş-çıkış yapmadığınız zamanlarda barınma sorununu nasıl çözüyorsunuz?”* şeklinde ek bir soru da yöneltilmiştir.

Tablo 43: Barınma ve Yemek İmkânı Sağlanan Katılımcılar

	Barınma		Yemek	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Kadın	4 %28,5	10 %71,5	9 %64,3	5 %35,7
Erkek	10 %45,5	12 %54,5	18 %81,8	4 %18,2
Toplam	14 %38,9	22 %61,1	27 %75	9 %25

36 katılımcının %38,9’una işverenler tarafından barınma imkanı sağlanırken %61,1’ine barınma imkanı sağlanmamaktadır. Yemek imkanı barınma imkanına göre daha yüksek oranlara sahiptir. Katılımcıların %75’ine yemek imkanı sağlanırken %25’ine sağlanmamaktadır.

Erkek ve kadın katılımcılar arasında barınma imkanının sağlanmasında farklılık bulunmaktadır. Erkek katılımcıların %45,5’ine barınma imkanı sağlanırken, kadın katılımcıların sadece %28,5’ine işverenler tarafından barınma imkanı sağlanmaktadır.

Yemek imkanının sağlanmasında da kadın ve erkek katılımcıları arasında farklılık bulunmaktadır. Kadın katılımcıların 64,3'üne yemek imkanı sağlanırken erkek katılımcılarda bu oran 81,8 olarak gerçekleşmiştir.

“Evet, yemekte var barınma da. Üstelik bunlar maaşımdan da düşmüyor” (KG3)

“Yemek tabi ki, ancak bir defasında tarla sahibinin kulübesi vardı onu vermişti bize kalmamız için” (EG7).

“Çay sezonunda evet. Yemek ve barınma genellikle yapılıyor. Ancak günlük işlerde iş sahiplerine söylemen gerebiliyor, iş uzarsa söylemeden de verdikleri oluyor” (EG22).

“Evet kahvatı, öğle yemeği veriliyor. Yemeklerde iyi güzel yemekler. Kendileri ne yiyorsa bize de onlardan hazırlıyorlar. Hatta ne istediğimizi soran bile oluyor. Kalacak yer sıkıntı. Ama bizi kalacak yere kadar bırakıp alırlar” (EG1).

Barınma imkânı sunulmayan katılımcılara sorunun devamı olarak “*Barınma sorununu nasıl çözüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar özellikle çay tarımının yapıldığı dönemlerde bir araya gelip kiralık ev tuttuklarını veya tek kişilik kulübe tarzı lojmanlarda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

“Barınma yok, Biz 5 kişi kalıyoruz bir evde 500 lira kira, kişi başı 100 lira. Uygun oluyor, başla türlü zor, kazandığımız yetmiyor zaten” (EG15).

“Yemek veriliyor, barınma yok, bize ait. Kirada akıyoruz çay zamanı, diğer mevsimlerde gidip geliyoruz, Kira bedeli 800 lira 6 kişi kalıyoruz. Kişi başı 150 lira gibi para veriyoruz. Yarım günde çıkıyor zaten masraf” (EG13).

“Burada yukarda lojman var, kulübe gibi, elektriği suyu var, kiralyoruz, 200-300 gibi bir şey, tek kişi. Yetiyor” (EG10).

Cevaplar analiz edildiğinde yemek ve barınma imkanlarının sunulmasının işverenin inisiyatifinde olduğu görülmektedir. İşverenlerin genellikle öğle yemeği, bazı durumlarda ise kahvaltı verdiği katılımcılar tarafından belirtilmektedir.

3.11.2.1.6. Yeterli Ücret ve Ücretin Zamanında Ödenmesi

Birçok insan için, işin en önemli özelliği ücrettir ve ILO Anayasasının girişinde “yeterli yaşam ücreti” ilkesinden bahsedilmektedir. Tüm çalışan veya çalışmak isteyen bireyler gelir elde ederek kendilerinin ve ailelerinin ekonomik refahını sağlamak istemektedirler

(Anker vd., 2002: 22). Çalışmada katılımcılara aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadıklarıyla ilgili soru yöneltilmiştir.

Tablo 44: Kazançlarını Yeterli Bulan Katılımcılar

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	9 %64,2	5 %35,8	14 %38,9
Erkek	14 %63,6	8 %36,4	22 %61,1
Toplam	23 %63,8	13 %36,2	36 %100

36 katılımcının %63,8'i (23) aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılamaya yettiğini ifade etmişlerdir. Aldıkları ücreti yeterli bulmayanların oranı ise %36,2 (13)'dir.

Ücretin yeterliliğiyle ilgili erkek ve kadın katılımcılar arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Erkek katılımcıların %63,6'sı, kadın katılımcıların da %64,2'si aldıkları ücretin kendileri için yeterli olduğunu, ihtiyaçlarını karşılamaya yettiğini ifade etmişlerdir. Yeterli bulmayanların oranı ise kadınlarda %35,8, erkeklerde ise %36,4'tür.

“Hayır, yetmiyor ama yapacak bir şeyimiz de yok. Bizim oradan iyi yine. Ne yapalım buna da şükür” (KG1).

“Yarım ihtiyacımızı ancak karşılıyor, ama Batum da o da yok, hiç yok.” (KG10)

“Sadece çay sezonunda para yetiyor. Diğer zamanlar işler sıkıntı. Çoğu zaman boş kalıyoruz” (EG11).

“Çalışmak güzel, işsiz kalmaktan iyidir. Türkiye'de iş var, iş olmasa biz aç kalırız. O yüzden çalışma hayatının olması iyi diyebilirim. Çalışma koşullarına gelince ağır iş var, kolay iş var, iyi patron var kötü patron var, şansına değişiyor durum” (EG17).

Katılımcılara ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği durumlar olup olmadığı ve bu durumda neler yaptıklarıyla ilgili de soru yöneltilmiştir.

Tablo 45: Ücret Ödenmesinde Sorun Yaşayan Katılımcılar

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	5 %35,8	9 %64,2	14 %38,9
Erkek	12 %54,5	10 45,5	22 %61,1
Toplam	17 %47,2	19 %52,8	36 %100

Cevaplar analiz edildiğinde katılımcıların yarısına yakınının ücretler ile ilgili sorun yaşadıkları görülmektedir. Katılımcıların %47,2'si (17) ücretler ile ilgili sorun yaşadıklarını ifade ederken, herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade edenlerin oranı ise %52,8 (19)'dir.

Kadın katılımcıların %64,2'si (9) ücretlerle ilgili bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerde bu oran %45,5 (10) olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda bu oranın yüksek olmasının temel sebebi, erkeklere göre daha düzenli işlerde çalışıyor olmalarıdır. Erkekler daha çok çay tarımı gibi mevsimsel ve günlük işlerde tek bir işverene bağlı kalmadan çalışırken kadınlar temizlik ve garsonluk gibi yılın her dönemi devamlılığı bulunan işlerde çalışmaktadırlar. Erkek katılımcıların %54,5'i ücretlerle ilgili zaman zaman sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

“İlk geldiğimde eşya taşımaya gittim yıl 2010 sanırım. Acemiyim tabi çok bir şey bilmiyorum 100 lira ye anlaştık. Neyse taşıdık eşyaları bitti iş. Yaz ortası sıcak. Adam çıkardı 50 lira verdi bize. Başta kişi başı yüz lira anlaştık. 50 liraya düşürdü. İnkâr ediyor. Bize yalancısın diyor. Asıl kendisi yalancı. Vermedi paramızı. Alamadık” (EG5).

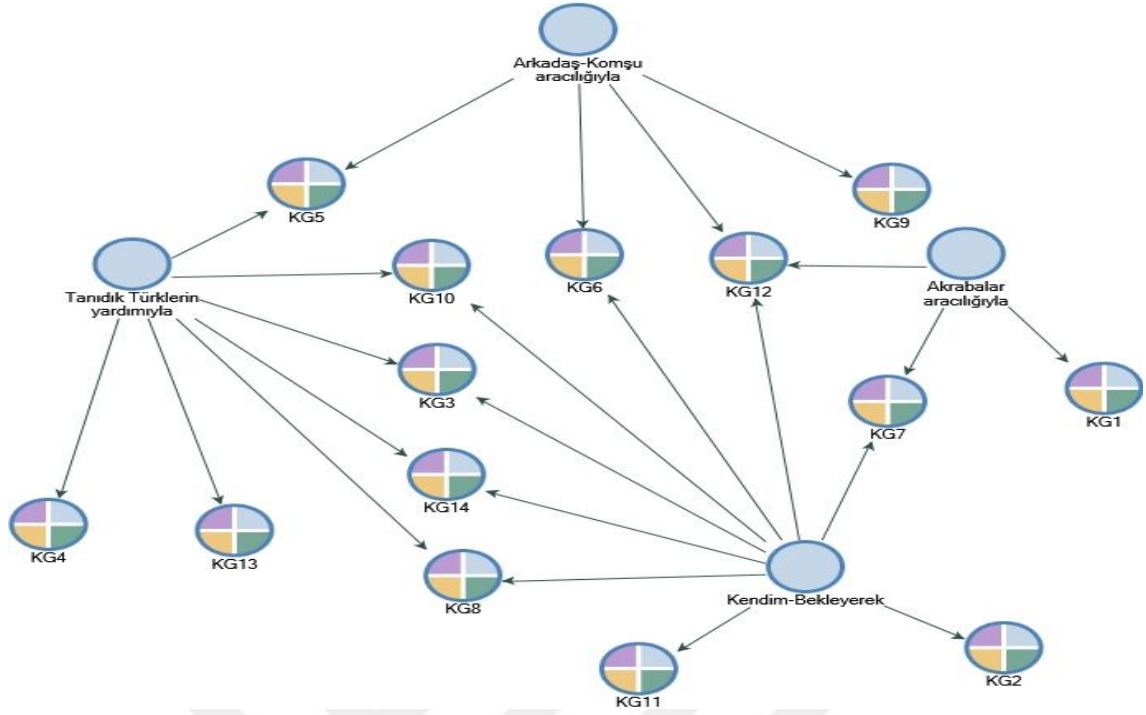
“Ödenmedi. Yarın vereceğini söyleyip vermiyorlar” (EG6).

“Çay toplamayı bilmediğim zamanlar tarla sahibi çaya zarar veriyorum diye kızmıştı bana, yarıda bıraktırmıştı. Paramı da vermedi, kovdu” (EG10).

“Evet. Parayı almamak işinde engel oluyorlar. Ev temizliğine gittim birine. 150 Lira ye anlaştık ama iş bitti 100 Lira verdi. Neymiş evi iyi temizlememişim. Daha nasıl temizliyeyim. Kirli yeri göster diyorum, yok. Evden kovdu sonra beni. Polisle tehdit etti. Korktum. Bir de bana bunu yapan öğretmen kadın. Yazık” (KG9).

3.11.2.1.7. Katılımcıların İş Bulmasında Etkili Olan Faktörler

Katılımcılara açık işlere nasıl eriştikleri, nasıl işverenlerle bir araya geldikleriyle ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar “bekleyerek”, “arkadaş-komşu aracılığıyla”, “tanıdık Türkler aracılığıyla” ve “akrabalar aracılığıyla” olmak üzere 4 kategoride kodlanmıştır. Cevaplardan tanıdık Türkler aracılığıyla ve kendi çabalarıyla iş bulanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.



Şekil 18: Kadın Katılımcıların İstihdama Erişim Şekilleri

Kadın katılımcıların cevapları içerisinde kendileri iş arayarak veya işverenlerin kendilerine ulaşmasını bekleyerek iş bulduklarını ifade eden 9 katılımcı “KG2, KG3, KG6, KG7, KG8, KG10, KG11, KG12, KG14”, tanıdık Türkler yardımıyla iş bulduklarını ifade eden 7 katılımcı “KG3, KG4, KG5, KG8, KG10, KG13, KG14”, arkadaş-komşu aracılığıyla iş bulduklarını ifade eden 4 katılımcı “KG5, KG6, KG9 ve KG12”, akrabalar aracılığıyla iş bulduklarını ifade eden 3 katılımcı “KG1, KG7 ve KG12” bulunmaktadır.

KG2 ve KG11 sadece bekleyerek iş bulduklarını, KG1 sadece akrabalar aracılığıyla iş bulduğunu, KG4 ve KG13 sadece tanıdık Türkler aracılığıyla iş bulduklarını, KG9 ise sadece arkadaş-komşu aracılığıyla iş bulduğunu ifade etmiştir.

“Burayı ben buldum. Tesadüfen denk geldi. Bir gün (temizlikçi-otel)” (KG1).

“Bekliyorum, evine temizliğe gittiklerimin tanıdıkları oluyor. Bu şekilde buluyorum. İşini iyi yaparsan iş seni buluyor zaten (temizlikçi-ev)” (KG8).

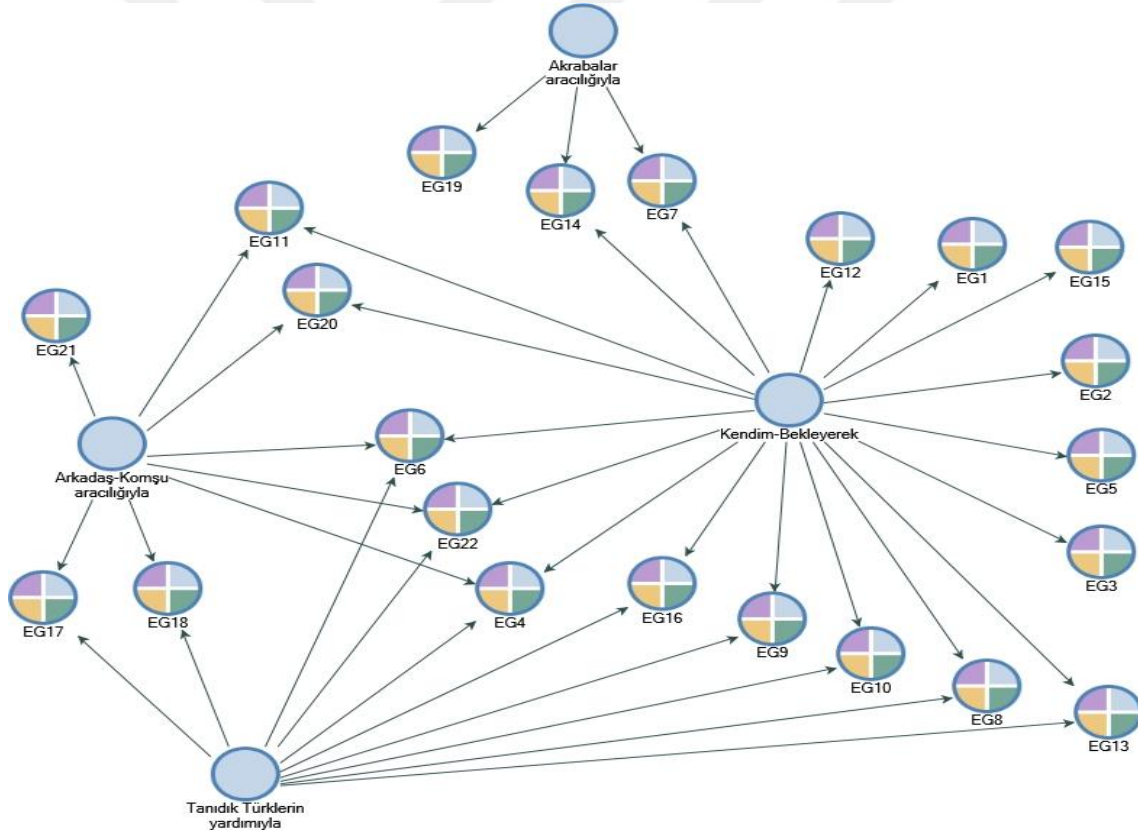
“Arkadaşlarım aracılığıyla geldim bundan 10 yıl önce. Sonrasında zaten kendi çevremiz de oluştu. İyi çalışırsanız iş buluyorsunuz. Patron da sizi tavsiye ediyor, Diyor ki benim işçiler çok iyi çalışıyor. Sen de onları çalıştır. Bir şey olduğu zaman

hemen ‘Alo’ diyor geliyoruz. Tiflis’te olsam da geldiğim olmuştur onun için. Çok iyi bir insan.(temizlikçi-ev)” (KG8).

“Kendim kapı kapı dolaştım, başlarda ev temizliği yaptım sonra burada iş buldum (çayçı-garson)” (KG11).

“Ev temizliği yaptığım birkaç aile var, ayda bir ararlar beni. Giderim. Onlar başkasına tavsiye eder, sonra onlara giderim, iyi olunca iş buluyorsun her türlü, kötüysen boştasın. (temizlikçi-ev)” (KG3).

Kadın katılımcıların istihdama ulaşımında kendi çabaları ve işverenlerin kendileri ile iletişime geçmeleri önemli bir etkindir. İkinci en önemli etken ise katılımcıların Türkler ile oluşturdukları sosyal ağlardır. İşçilerin Türkiye’ye gelmesinde etkili olan akraba, arkadaş ve komşu gibi sosyal ağların iş bulmada etkili olmadığı görülmektedir.



Şekil 19: Erkek Katılımcıların İstihdama Erişim Şekilleri

Erkek katılımcıların cevapları analiz edildiğinde, kendileri veya bekleyerek iş bulduklarını ifade edenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. 18 katılımcının cevapları “EG1, EG2, EG3, EG4, EG5, EG6, EG7, EG8, EG9, EG10, EG11, EG12, EG13, EG14, EG15, EG16, EG20 ve EG22” bu kategoride kodlanmıştır.

10 katılımcı “EG4, EG6, EG8, EG9, EG10, EG13, EG16, EG17, EG18 ve EG22” tanıdık Türkler aracılığıyla iş bulduklarını, 8 katılımcı “EG4, EG6, EG11, EG17, EG18, EG20, EG21, EG22” arkadaş-komşu aracılığıyla, 3 katılımcı ise “EG7, EG14 ve EG19” akrabalar aracılığıyla iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

EG1, EG2, EG3, EG5, EG12 ve EG15 sadece kendileri veya bekleyerek iş bulduklarını, EG19 sadece akrabalar aracılığıyla iş bulduğunu ve EG21 ise sadece arkadaş-komşu aracılığıyla iş bulduğunu ifade etmiştir.

“Arkadaşlar var. Ekip de diyebiliriz. İş olursa hemen haberleşiriz. Whatsapp grubumuz var sırf bunun için” (EG20).

“Çay ocağında bekleyerek iş buluyorum. Burası işçi pazarı gibi. Mesela şu arkadaş boyacı, yolun karşısında oturan mesela inşaat işlerinden iyi anlar.” (EG1)

“Bekliyoruz görüyorsunuz, buradayız sürekli, adamlar geliyor alıyor bizi gidiyoruz sonra tekrar buraya geri bırakıyor” (EG5).

“Burada bekliyoruz, burası bizim mekanımız, İş arayanda buraya geliyor, işçi arayanda. Geliyorlar pazarlık yapıyoruz, anlaşırsak atlayıp gidiyoruz” (EG10).

“Tanıdık Türkler var, yönlendirme yapıyorlar, bazen iş çok oluyor, arkadaşlar haber veriyor, ya da bekliyoruz burada, işi olan geliyor, fiyat sunuyor, anlaşırsak atlayıp gidiyoruz” (EG22).

Erkek katılımcıların istihdama ulaşımında kendi çabaları ve işverenlerin kendileri ile iletişime geçmeleri önemli bir etkindir. İkinci en önemli etken ise katılımcıların Türkler ile oluşturdukları sosyal ağlardır. İşçilerin Türkiye’ye gelmesinde etkili olan akraba, arkadaş ve komşu gibi sosyal ağların iş bulmada etkili olmadığı görülmektedir.

Katılımcılara bu soruya ek olarak düzenli olarak bir işte çalışıp çalışmadıkları yöneltilmiştir. Kadın katılımcılardan 9’u düzenli olarak bir işte çalıştıklarını ifade ederken erkek katılımcılardan 15’i sadece çay tarımında düzenli olarak aynı işverenler ile çalıştıklarını, çay tarımı bittiğinde ise günlük işlerde işveren isterse çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. Düzenli olarak bir işte çalıştıklarını ifade eden kadın katılımcıların lokanta veya çay ocaklarında garson veya temizlikçi olarak istihdam edildikleri görülmektedir.

3.11.2.2. Sosyal Güvenlik Boyutuna Göre Değerlendirme

Sosyal güvenlik, işçiler ve aile üyeleri ile birlikte istihdam dışında kalan savunmasız ve güvencesiz kişilerin güvenlik açıkları, yoksulluğu, aşırı ekonomik dalgalanmaları, doğal ve insani felaketleri içerecek şekilde ILO sosyal güvenlik sözleşmelerinde tanımlanan geleneksel tehlikelerin ötesinde bir kapsama sahiptir (Ghai, 2005: 7).

ILO, sosyal güvenliği sosyo-ekonomik bir gereklilik ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. Maddesine atıf yaparak insani bir hak olarak değerlendirmektedir. (ILO, 2012a: 13).

İşgücü hareketliliğine katılan işçilerin kendi ülkelerinde mevcut sosyal güvencelerini kaybetme riski hareket kabiliyetleri üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Ayrıca hedef ülkelerde yabancı işgücü, sınırlı yasal haklar, sosyal dışlanma, ayrımcılık ve sosyal güvencesizlik de dâhil olmak üzere birçok dezavantajlı durumla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Araştırmada 34 katılımcıya¹⁶ kendi ülkelerinde sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alıp almadıkları ile ilgili soru yöneltilmiştir.

Tablo 46: Katılımcıların Kendi Ülkelerindeki Sosyal Güvenlik Durumları

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	2 %14,2	12 %85,8	14 %41,2
Erkek	2 %10	18 %90	20 %58,8
Toplam	4 %11,7	30 %88,2	34 %100

34 katılımcının sadece %11,7'si (4) kendi ülkelerinde bir sosyal güvenceye sahip olduklarını ifade ederken bu oran kadın katılımcılarda %14,2 (2), erkek katılımcılarda ise %10 (2) olarak gerçekleşmiştir.

Gürcistan'daki sosyal güvenlik sistemi sosyal yardım programları, yaşlılık programı, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik ağı ve sosyal tazminat programlarından oluşmaktadır. Gürcistan'daki sosyal güvenlik sisteminin ana bileşenlerinden biri sosyal yardımdır.

¹⁶ Çalışmanın bu aşamasında 2 katılımcı o sırada gelen işveren ile odun kesme işi için anlaşıp görüşmeyi yarıda bırakmışlardır. Sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel haklar ve ilkeler boyutları üzerindeki değerlendirmeler 34 katılımcı üzerinden yapılacaktır.

Ekonomik faaliyetlerle aşırı yoksulluktan kaçamayan en dezavantajlı gruplar, hedeflenen sosyal yardım programları (sosyal güvenlik ağı) kapsamındadır. Yoksulluk sınırının altında yaşayan kişiler (özel veri tabanında kayıtlı savunmasız hanelere), nakit ve diğer yardım türlerini içeren sosyal yardım paketlerinden (evrensel sağlık paketi) yararlanmaktadır (rm.coe.int, 12.07.2019).

Katılımcılara Türkiye’de kendilerine sağlanmış bir sosyal güvence olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 47: Katılımcıların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Durumları

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	2 %14,2	12 %85,8	14 %41,2
Erkek	1 %5	19 %95	20 %58,8
Toplam	3 %8,8	31 %91,2	34 %100

Kadın katılımcıların %14,2’si (2), erkek katılımcıların ise sadece %5’i (1) Türkiye’de sosyal güvenceye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Türkiye’de çalışma izni olduğunu ifade eden 5 kadın katılımcıdan sadece KG4 ve KG3, erkek katılımcılardan ise çalışma izni olduğunu belirten 7 katılımcıdan sadece EG8 sosyal güvenceye sahip olduğunu belirtmiştir.

“Yok hayır. Burada otelde 15 kişi çalışıyor. Beni geçtim Türkler de yok.” (KG1)

“Çalışma iznimiz yok ki bizim, sigortamız olsun” (KG14).

“Bizim kendi ülkemizde yok sigortamız, güvencemiz, Türkiye’de, yabancı bir ülkede nasıl olsun” (EG20).

Çalışma izni olduğunu belirten 7 (4’ü tarım) erkek ve 5 kadın katılımcı bulunmasına rağmen sosyal güvenceye sahip olan sadece 3 kişi bulunmaktadır. Çalışma izni olmayan 22 kişi için herhangi bir sosyal güvence olması söz konusu değildir.

3.11.2.3. Temel Haklar ve İlkeler Boyutuna Göre Değerlendirme

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler boyutunda, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının etkin olarak tanınması, grev hakkı sağlanması, çocuk işçiliğinin, istihdamda ayrımcılığın ve her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması konuları öne çıkmaktadır (ILO,2003: 4-6).

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılara düzgün işin temel haklar boyutu ile ilgili zorla çalıştırma, ayrımcılık ve çocuk işçiliği ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

3.11.2.3.1. Zorla Çalıştırma

ILO'nun engel olmaya çalıştığı zorla çalışma veya çalıştırma, düzgün iş standartları açısından önemli bir göstergedir. 1930 yılında ILO tarafından yayınlanan 29'nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne göre zorla çalışma *"kamu yararı ve istisnai koşullar dışında bir ceza tehdidi altında bir kişinin gönüllü olarak sunmadığı iş veya hizmet"* olarak tanımlanmıştır.

Çalışmada katılımcılara işverenlerin kendilerini zorla çalıştırma veya zorla istemedikleri bir işi yaptırılıp yaptırılmadığı sorusu yöneltilmiştir. 34 katılımcıdan 6 katılımcı KG1, KG5, EG4, EG9 ve EG19, EG22 çalışma ortamında böyle bir durumla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

"Hayır, zorla bir şey yapmıyorum ama ev temizliğinde ev sahibi başımızda beklerdi sürekli emir verirdi, hepsi, değil ama bazıları. Bazıları da evini teslim eder giderdi. İyi insanlar da çok var kötüler de" (KG1).

"Evet, ev temizliğinde sildiğim yeri tekrar sildiriyor, emir veriyor. Ev temizliği için gidiyorum, garajı da temizletmek istiyor" (KG5).

"Bazen oluyor paramızı vermiyor, eksik veriyor işi yapmayınca, Ben ilk geldiğim zamanlar acemi olduğum için Türkiye'de ne söylenirse yapıyorduk" (EG4).

"Denk geliyor bazen, çay topluyoruz, erken bitiyor tarlada iş. Diyor ki odun da taşı. Çay parasının içinde. Ayrı para istiyoruz. Odunu taşımazsak çay parasını vermem diyor. Yapmıyoruz tabi. Yaptığımız da oluyor mecbur kalınca" (EG9).

Katılımcıların ücretlerini alamama veya şikayet edilme korkusu ile mecburiyetten işverenin isteklerini yerine getirdikleri anlaşılmaktadır. Diğer katılımcılar ise böyle bir durumla karşılaşmadıklarını, karşılaştıkları da kabul etmeyeceklerini ifade etmişlerdir.

"İşi istediğim zaman bırakıyorum. Ama bazı ev sahipleri orayı sil burayı temizle diye emir de veriyorlar. Bunun dışında bir şey yok" (KG2).

"Hayır, sadece başımıza gelip izliyor, çayı düzgün topluyorsan karışmıyor, zorla zaten bir şey yaptıramazlar, verirse parasını yaparız" (EG5).

“Yaptıramaz, sevdiğim biriye rica eder parasız kendim yaparım, ama emir vererek tehdit ederek ben yapmam. Umurumda olmaz, gitsin şikâyet etsin, onunda başını yakarım, cahil değiliz” (EG10).

“Hayır. Çay tarlasına gidiyoruz bakıyoruz çok tehlikeli, kabul etmiyoruz. Israr ediyor ama sağlığımız sıkıntı. Düşsem, ayağım kırılrsa aç kalacağım” (EG11).

“Hayır, olmadı ama şunu söyleyebilirim. Burada şöyle bir algı var, Gürcü her işi yapar. Yok, öyle bir şey. Biz de insanız niye her işi yapalım. Mecburuz evet ama kusura da bakmasınlar” (EG17).

Katılımcıların çoğunluğunun zorla çalıştırmaya karşı bilinçli oldukları ve birlikte hareket ettikleri ifadelerinden anlaşılmaktadır. Katılımcılar, para karşılığı iş yaptıklarını veya sevdikleri işveren olursa ücretsiz çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

3.11.2.3.2. Çocuk işçiliği

Çocuk işçiliği, yaşları ya da ilgili görevlerin niteliği nedeniyle çocuklar için yasaklanmış olan iş anlamına gelmektedir. Araştırma sahasında yapılan gözlemlerde çocuk işçiliğine rastlanmamıştır. Katılımcılardan hiç kimse yanlarında çalıştırmak amacıyla çocuklarını getirmediğini ifade etmişlerdir. Bu durum işverenlerle yapılan görüşmede de teyit edilmiştir.

“Hayır, çocuklar okuyor, onlar okusun benim gibi çekmesinler” (KG1).

“Hayır, kimse getirmez bizden çocuğunu öyle çalıştırmak için” (EG18).

3.11.2.3.3. Milliyete, İnanca ve Cinsiyete Bağlı Ayrımcılık

ILO tarafından 1958 yılında yayınlanan 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi’ni yayınlanmıştır. 111 sayılı sözleşme, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini veya tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici ve bozucu etkisi olan her türlü aykırı durumu ortadan kaldırmayı kapsam içerisine almaktadır.

Çalışmada 20 erkek katılımcıya “milliyetlerinden-dini inanışınızdan dolayı” ve 13 kadın katılımcıya¹⁷ “milliyetlerinden-cinsiyetinizden veya dini inanışınızdan dolayı” çalışma ortamında bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur.

Tablo 48: Ayrımcılığa Uğrayıp Uğramama

	Evet	Hayır	Toplam
Kadın	4 %30,8	9 %69,2	13 %39,4
Erkek	4 % 20	16 % 80	20 %60,6
Toplam	8 %24,2	25 %75,8	33 %100

33 katılımcının %24,2’si (4 erkek ve 4 kadın) çalışma ortamında ayrımcılığa uğradıklarını ifade ederken %75,8’i (9 kadın 16 erkek) olumsuz bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını ifade eden katılımcılar benzer kültürel özelliklere sahip olmalarının ve işlerini eksiksiz yapmalarının bunda payı olduğunu belirtmişlerdir.

“Hayır, patronum çok iyi. Gürcü olduğum için hiç kötü bir şey yaşamadım şu ana kadar. Zaten biz aynı kültürüz, aynı insanlarız niye öyle bir şey yapsınlar ki, saçma” (KG1).

“Hayır, aksine iyi davranıyorlar. Bura da kadına değer veriliyor. Mesela buradaki çaycı da gelen hep erkekler ama hepsiyle arkadaşız, güleriz eğleniriz.” (KG3).

“Hayır, hepimiz arkadaşız, Şaka yollu takılıyorlar bana Gürcü diye seslenenler oluyor ama ciddi bir şey yok” (EG16).

“Hayır, olmadı tabi ama bir çekingenlik oluyor bizde de. Yanlış yaptığımızda tepkisi ne olca., Paramızı tam verecek mi, kovacak mı, ama denk gelmedim hiç” (EG17).

“Hayır. Hopa halkında hissedilmez başka ülkelerde belki. Burada sen Hristiyan’sın sen Gürcü’sün diyen olmadı bana hiç. Burada işine bakılıyor doğru yapıyor mu yapmıyor mu, yapıyorsan tamamdır” (EG19).

“Yok, burada bir ayrımcılık yaşamadım. Haç takarım ben sürekli. (haç ı çıkartıp gösterdi) Bu da belli oluyor tabi. Kimse karışmaz. Çok rahatım o konuda” (EG21).

Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradıklarını ifade eden kadın katılımcıların 2’si cinsiyetlerinden dolayı, 2’si milliyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını

¹⁷ 1 kadın katılımcı görüşmeye devam etmek istemediği için görüşmeler bu aşamadan sonra 13 kadın katılımcıyla devam etmiştir.

belirtmişlerdir. Ayrımcılığa uğradıklarını belirten erkek katılımcılar ise bunun sadece milliyetlerinden dolayı olduğunu ifade etmişlerdir.

“Var, evet. Bunlar Gürcü, her işi yapar, yapmaya mecburlar gözüyle bakılıyor” (KG5).

“Zordur. Günde 14 saat çalışıyorum günde. Yukarıdan bakıyorlar. (insanlarla iletişim anlamında) insani davranmıyorlar” (KG9).

“Burada şöyle bir algı var, kötü işleri Gürcüler yapar, Seks işini Gürcüler yapar. Kadınlarımıza kötü gözle bakılıyor. Hâlbuki otelde çalışanların yarısından fazlası da Türk. Gürcü olduğumuz için böyle bir sıkıntımız oluyor” (KG14).

“Evet, ikinci sınıf insan konumunda kalıyoruz burada. Doğal olarak kendi arkadaşına kendi işçisine sahip çıkıldığı gibi bize de sahip çıkılmıyor. Ücret konusunda mesela. Türk yapsa aynı işi iki katı para alacak, bize yarısı veriliyor” (EG14).

“Kısmen evet, Gürcü olduğumuz için her işi yaptırırız mantığı var, para biz de, bunlar da mecbur ver parayı yapsınlar diye düşünüyor çoğu kişi” (EG18).

“Milliyet olarak bakmamak lazım. Hepimiz insanız. Buradakilerde bunun farkında çoğu. Ama farkında olmayanlar oluyor, iyi patrona denk gelersen sıkıntı yok” (EG22).

Kadın ve erkek katılımcıların hiçbiri dini inanışları gereği olumsuz bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrımcılığa uğradıklarını ifade eden erkek katılımcılar milliyetlerinden dolayı, kadın katılımcıların yarısı milliyet yarısı ise cinsiyet sebebiyle ayrımcılığın gerçekleştiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

3.11.2.4. Sosyal Diyalog Boyutu

Düzenli işin en önemli boyutlarından birisi de çalışanların çalışma hayatıyla ilgili konularda kendilerini ifade edebilmeleri ve karar alma süreçlerine katılabilmeleridir. Sosyal diyalog, ILO'nun özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında kadın ve erkeklere yönelik iyi ve üretken işler elde etme fırsatlarını geliştirme hedefine ulaşılmasında kilit bir rol oynamaktadır.

Katılımcılara bu bölümde sendika ve benzeri bir örgütlenme içerisinde olup olmadıkları, çalışma koşulları ve ücretlerin belirlenmesinde nasıl rol aldıkları, Türk Devleti ve Gürcü

Devletin çalışma hayatları üzerinde etkinliğinin olup olmadığı, Türkiye’de herhangi bir yapıyla ilişkilerinin olup olmadığı, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunları nasıl çözdükleri ve kendilerine devlet kurumları veya sivil toplum kurumlarının bu konuda yardımcı olup olmadıkları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılar Türkiye’de sendika benzeri bir yapılanma içerisinde olmadıkları, olamayacaklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar kaçak olarak çalıştıklarını ve bu tür bir yapılanma olmasının mümkün olmadığını belirtmişlerdir.

“Biz gizli çalışıyoruz burada, toplanalım, karar alalım, sendikaya üye olalım gibi şeyler olamaz ki” (EG5).

Katılımcıların kullandıkları ifadelerden bir örgütlenme içerisinde olmasalar da özellikle çay tarımında ücretlerin belirlenmesinde toplu karar aldıkları anlaşılmaktadır. Özellikle ekip halinde çalışan katılımcılar ekip halinde bir iş yapmaları gerektiğinde ortaklaşa karar aldıklarını ifade etmişlerdir.

“Türkiye’de işverenler var tarla sahipleri sürekli çalıştığımız. Onları sayabiliriz. Çay topladığımız ekibimiz var, hangi tarla hangi iş fiyat ne olacak ona birlikte karar veriyoruz” (EG18).

“Arkadaşlarla hep aynı yerde beklediğimiz için kim ne kadara çalışıyor biliyoruz, bazen uyarıyoruz düşük fiyata çalışan arkadaşları” (EG16).

Erkek katılımcılar ücretler ve çalışma koşullarını belirlemede yıl içerisinde farklılıklar yaşandığını ifade etmişlerdir. Özellikle işlerin yoğun olduğu çay mevsiminde ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlenmesinde işçilerin daha avantajlı olduklarını, işlerin daha az olduğu kış aylarında ise işverenin belirttiği fiyatı kabul etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar fiyatların belirlenmesinde döviz kurundaki değişimlerin de etkili olduğuna dikkat çekmişlerdir.

“Talep çok var bize, özellikle çayda, çalışan Türk de yok, biz belirliyoruz fiyatı, geçen yıl 600 liraydı ton başı, bu yıl 800 TL yaptık, kur da kötü, paranız değersiz, eskisi gibi değil, mecbur. Çay kolay da değil zor iş, bence az bile 800” (EG11).

“İş yoğunluğu ve anlaşmaya göre değişiyor. Bazen çok ihtiyaç oluyor paraya, pazarlık yapamıyoruz, kabul ediyoruz mecbur az çok bakmadan” (EG14).

“Kura göre, günlük ihtiyaçlarımıza göre belirliyoruz fiyatları. Bunun dışında bizim bir derneğimiz yok, toplantı yapma durumumuz yok, biz toplanır 300 deriz,

arkadaşın ihtiyacı vardır acil paraya, 200 liraya yapar. Bunun önüne geçemeyiz ki. Resmi bir durum yok. Hani devlet dese ki çay işçisine bu yıl 650 lira, herkesin uymak zorunda kalacağı bir durum. Ama böyle bir şeyde mümkün değil” (EG17).

“Herkes kendi ekmeğinin peşinde. Özellikle kışın iş çok az, bazen öyle durumlar oluyor ki günlerce iş çıkmıyor, sonra bir iş çıkıyor, parası az çok bakmıyorsun kabul ediyorsun. Ama çay da durum farklı, biz ne dersek o oluyor. Çay beklemez fazla tarlada, kartlaşır, kötüleşir, sonra fabrika almaz o çayı” (EG20).

“Hayır, bizi yönlendiren bir şey yok. Dediğim gibi çalışma şartlarını ücreti kendi aramızda belirliyoruz. Tarla kötüyse iş ağırsa daha yüksek fiyat çekiyoruz veya gitmiyoruz” (EG21).

“Lira değer kaybettikçe fiyat yükseliyor Türkiye’ye göre” (EG22).

Kadın katılımcıların ise ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde erkeklere göre daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Kadın katılımcıların çalıştıkları sektörler mevsim koşullarından bağımsız ve nitelik gerektirmeyen işlerden oluşmaktadır.

“Ücreti patron kendisi belirliyor, ne verirse o. Benim bir şey söyleme hakkım yok” (KG3).

“Buradaki sektöre göre ortalama fiyat, patronumla ortak karar alarak belirliyoruz. Diğer sokakta çalışan Türk de aynı parayı alıyor ben de” (KG5).

Katılımcılara Türkiye’de çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara nasıl çözüm buldukları sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplarda çözüm olarak tanıdık kişilerden yardım istenildiği belirtilmektedir.

“İyi insanlarla karşılaşmak çok iyi bir şey. Sorun çok yaşadım geçmişte. Ama iyi insanlar dışında yardımcı olan bir şey olmadı” (KG7).

“Çözemiyoruz. Adam vermiyor parayı, eksik veriyor, polise gitsen sen suçlu çıkacaksın. Sana iftira atacak, paramı çaldı diyecek. Devlet Gürcü’ye mi inanır kendi vatandaşına mı, çalmadım desen inanmayacak. Sonra deport, bir daha da gelemezsin” (KG10).

“Bir şey yapmadan geliyoruz. Hiç bir şey söylemiyoruz” (KG13).

“Araya tanıdıklar sokarak çözmeye çalışıyorum, tanıdık yoksa gitti emeklerimiz” (EG1).

“En çok yaşadığımız sorun paramızın eksik verilmesi veya hiç verilmemesi. Buradaki herkes ne yapıyorsa onu yapıyoruz bizde. Araya birilerini sokuyoruz bulursak, bulamazsak paramız kalıyor. Kurum filan yok, polise gitsek biz suçlu çıkarız, deport yeriz, bir daha da zor geliriz buraya” (EG6).

“Biz izinsiz çalıştığımız için öyle devlete gidelim çözelim durumu olmuyor. Olan olduğuyla kalıyor çoğu zaman” (EG8).

“Burada bize yardımcı olanlar var, Halit abi mesela, buranın sahibi. Ona geliriz. O tanıyor herkesi, konuşur alır paramızı, hepsini olmasa bile bir kısmını alır. Teşekkür ederiz kendisine” (EG14).

“Yok, burada sözü geçen Türklere söylüyoruz onlar yardımcı oluyor. Adamı tanıyorlarsa alıyorlar konuşup, tanımıyorlarsa bir bardak su içiyoruz üzerine” (EG18).

“Kendi kendime hallediyorum. Hayır, eğer dışarıdan tehlike varsa polis veya elçilikle hallediyorum” (EG21).

Çalışma izni olan katılımcılar polise başvurmayı düşündüklerini ifade ederken çalışma izni olmayan katılımcılar tanıdıkları aracılığıyla sorunları çözme yolunu denediklerini, sınır dışı edilme korkusu ile resmi kurumlara başvuru yapamadıklarını belirtmişlerdir.

3.11.3. İşverenlerin Yabancı İşçiler Hakkındaki Görüşleri

Yabancı işçi çalıştıran işverenlerin yabancı işgücüne karşı bakışları işgücü hareketliliğinin devamlılığı açısından önemlidir. Bu kapsamda yabancı işçi istihdam eden 8 işverene “Neden Gürcü işçi çalıştırıyorsunuz?”, “Gürcü işçilere nasıl ulaşıyorsunuz?”, “Hangi işlerde Gürcü çalıştırıyorsunuz?”, “Çalıştırdığınız Gürcülerin çalışma izni var mı? Yakalanırsa ne yapıyorsunuz? Hiç başınıza böyle bir olay geldi mi?”, “Çalıştırdığınız Gürcü işçilere ne gibi imkanlar sunuyorsunuz?”, “Ücretleri ve çalışma koşullarını nasıl belirliyorsunuz?”, “Çalışanınız iş kazası geçirdi mi? Geçirirse ne yapıyorsunuz?”, “Sınır kapısının açılmasının Hopa'ya etkisi nasıl oldu? Sınır kapısı kapanırsa ne olur?” ve “Covid-19 döneminde sınır kapısı kapandı, sizlerin çözümü ne oldu?” şeklinde 10 farklı soru yöneltilmiştir.

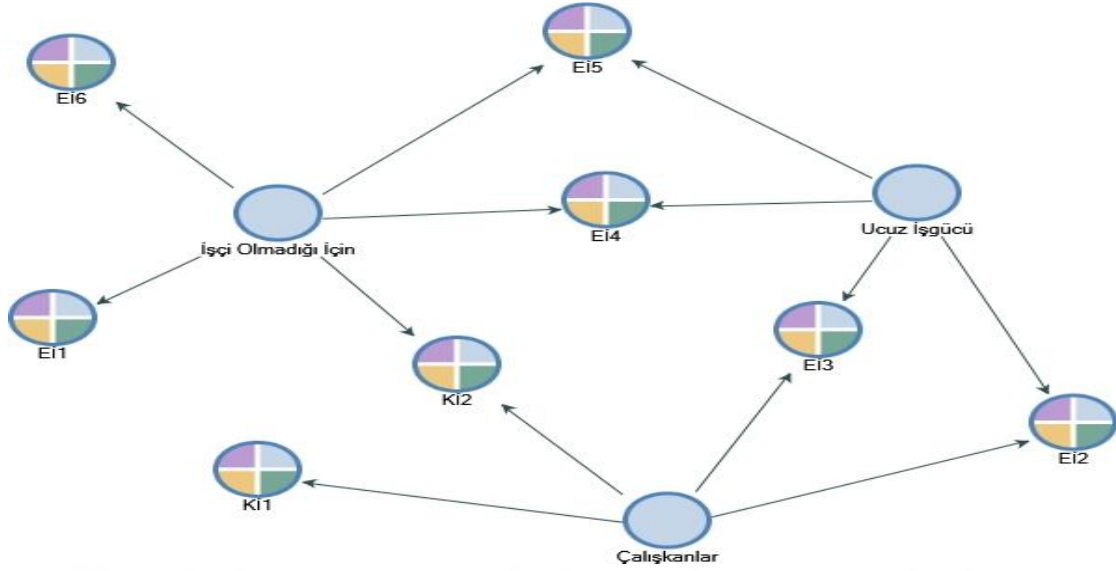
Tablo 49: İşverenlere Ait Bilgiler

Cinsiyet	İşverenin Asıl İşi	İşverenin Yaşı	Yabancı İşçilerin Çalıştığı Alan
Kİ1	Pastane Sahibi	56	Pasta ustası-Temizlikçi- Çay İşçisi
Kİ2	Öğretim Görevlisi	40	Temizlikçi (ev)
Eİ1	Güvenlik Görevlisi	38	Çay İşçisi-İnşaat Ustası
Eİ2	Otel Sorumlusu	34	Temizlik Personeli
Eİ3	Kuaför	43	Kuaför Yardımcısı
Eİ4	Kahvehane Sahibi	48	Garson-Çay işçisi
Eİ5	Otel Sorumlusu	37	Temizlik Personeli-Garson
Eİ6	Tarla Sahibi	38	Çay İşçisi-Günlük İşler

Görüşme yapılan işverenlerden 2'si otel sorumlusu, pastane sahibi, öğretim görevlisi, kuaför, güvenlik görevlisi ve çay tarlası sahibidir. İşverenler Gürcü işçileri çay işçisi, temizlik personeli, garson, inşaat ustası, pastacı ve kuaför yardımcısı olarak istihdam ettiklerini ifade etmişlerdir.

3.11.3.1. İşverenlerin Yabancı İşgücünü Tercih Sebepleri

İşverenlere “*neden Gürcü işçi çalıştırıyorsunuz?*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar 3 kategoride kodlanmıştır. Bunlar “işçi olmaması”, “ucuz işgücü olmaları” ve “çalışkan olmaları” kodlarıdır.



Şekil 20: İşverenlerin Yabancı İşçi Çalıştırma Sebepleri

İşverenlerin verdikleri cevaplara göre Gürcü işçi çalıştırmalarının en önemli sebebi yerli işgücünün olmamasıdır. Çalışkan olmaları ve ucuz işgücü olarak görülmeleri de diğer önemli sebepler olarak ifade edilmiştir.

İşverenlerden Eİ1, Eİ4, Eİ5, Eİ6 ve Kİ2 çalıştırabilecekleri yerli işgücü olmamasını, Kİ1, Kİ2, Eİ2, Eİ3 Gürcü işçilerin Türk işçilere göre daha çalışkan olmalarını, Eİ2, Eİ3, Eİ4, Eİ5 ise Gürcü işçiler Türk işçilerden daha ucuz olduğu için yabancı işçi istihdam ettiklerini belirtmişlerdir.

Kİ2 yabancı işçi çalıştırma sebebini Gürcü işçilerin çalışkan olmaları ve Türk işçi bulmada sorun yaşamasına, Eİ2 ve Eİ3 Gürcü işçilerin çalışkan ve ucuz olmalarına, Eİ4 ve Eİ5 ise hem Türk işçi bulmada sorun yaşamalarına hem de ucuz olmalarına dayandırmaktadır.

“Ben burada Türk'te çalıştırdım. 2008'te açtım burayı. Ama devamlılığı olmadı. Burası sürekli açık, sürekli üretim yapıyoruz. Sonra 1 Gürcü bayan bulduk bu işlerden anlayan. Onunla başladık. Sonra o gitmek zorunda kaldı. Arkadaşı geldi 9 yıldır burada çalışıyor. Çok memnunuz. 3 kişiler şu anda. İyi çalışıyorlar. İyi anlaşıyoruz” (Kİ1).

“Ucuz ve çalışkanlar. Türk çalışanlar vardı. Kaçtılar. Ya zor geliyor oda temizlemek ya da parayı az buluyor. Şu an burada 2 Gürcü 3 Türk kadın çalışıyor. Çalışan Türkler de mecburiyetten. Yoksa onlar da çalışmayacak” (Eİ3).

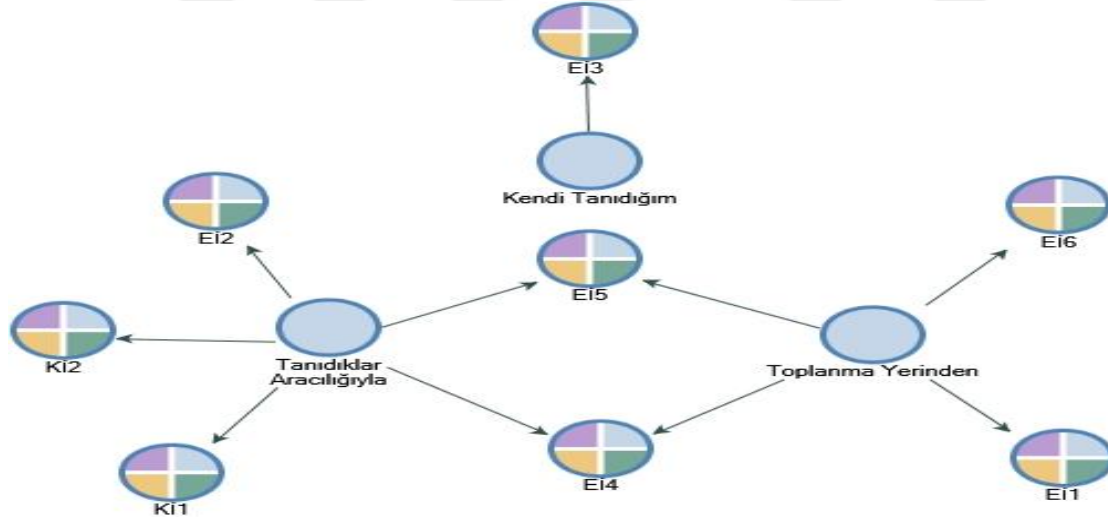
“Çalışıyorum hocam, görüyorsunuz. Ev için fazla vaktim kalmıyor. Sürekli çağırdığım Gürcü kadınlar vardı iki tane, Çok memnundum, Ulaşamadım sonra onlara. O an için başka Gürcü de bulamadım. Türk geldi iki tane. Temizlik yaptık bitti dediler. Tesadüfen koltuğun altına bakayım dedim, Toz duruyor öylece. Ama Gürcüler gerçekten iyidiler” (Kİ2).

“Şimdi bizim gençler toplamıyor. Ben nasıl toplayayım koca tarlayı. Ucuz falan değiller. Biz mecburuz” (Eİ6).

İşverenlerin ifadeleri incelendiğinde Türk işgücünün yetersiz kalmasından değil yapılan işleri beğenmeme, küçümseme, ücretleri düşük bulma gibi sebeplerden dolayı çalışmaması nedeniyle işgücü açığı çıktığı ve bunu Gürcü işçilerle doldurdukları anlaşılmaktadır.

3.11.3.2. İşverenlerin Yabancı İşgücüne Erişimi

Bu bölümde işverenlere yabancı işgücüne nasıl eriştikleri sorusu yöneltmiştir. Verilen cevaplar “tanıdıklar aracılığıyla”, “toplantı yerinden” ve “kendi tanıdığım” şeklinde 3 farklı kategoride kodlanmıştır.



Şekil 21: İşverenlerin Gürcü İşgücüne Erişimi

İşverenler istihdam edecekleri Gürcü işçileri en çok tanıdıkları aracılığıyla bulduklarını ifade etmişlerdir. Bunda temel etkeni güvenilirlik olarak açıklamışlardır. İkinci önemli işçi bulma yöntemi ise Gürcü işçilerin iş bulmak için bekledikleri toplantı yerleridir. Sadece 1 katılımcı Gürcistan’dan tanıdığı olduğu için o kişiyi istihdam ettiğini belirtmiştir.

İşverenler Kİ1, Kİ2, Eİ2, Eİ4 ve Eİ5 tanıkları kişiler yardımıyla Gürcü işçilere ulaştıklarını, Eİ1, Eİ4, Eİ5 ve Eİ6 Gürcü işçilerin toplanma yerlerine giderek Gürcü işçilere erişim sağladıklarını ifade etmişlerdir. Eİ3 ise kendi tanıdığı Gürcü işçiye istihdam ettiğini belirtmiştir.

“Her sene aynı kişilerle çalışıyorum. Bizim bir tanıdık Gürcü var 20 senedir burada. Yerleşmiş buraya. Onun tanıdıkları bunlarda” (Eİ2).

“Hocam viyadüğün oraya çıkıyorsun, sana ne lazım, mesela eşya mı taşıtacaksın, diyorsun iki kişi lazım, hemen geliyorlar. Sıvacı mı lazım, mutlaka çıkar birileri” (Eİ5).

“Benim çalıştığım sürekli gelen kişiler vardı. Sonra gelmediler, sanırım başka ülkeye gittiler ya da başlarına bir şey geldi. Viyadüğün oraya gittim sabah saat 6’da, 4 kişi seçtim getirdim” (Eİ5).

“Arkadaşlar önceden çalışmışlar bu kadınlarla. Yani onlar söyledi. Öyle bulduk bizde. Daha çok güveniyoruz böyle olunca” (Kİ1).

İşverenler tanıdıkları aracılığıyla işçi bulmalarının dayanak noktası olarak güvenilir olmalarına işaret etmektedirler. Toplantı yerinden işçi bulmalarının temel sebebi ise yaptıracakları işlere uygun kişileri daha kolay bulabiliyor olmalarıdır.

3.11.3.3. Yabancı İşçilere Çalışma İzni Alınması

İşverenlere yöneltilen bir başka soru ise çalıştırdıkları işçilerin çalışma izni olup olmadığıdır. Sorunun devamında ise *“izinsiz yabancı işçi çalıştırdıkları tespit edildiği oldu mu? Nelerle karşılaştınız? Tespit edilirse nelerle karşılaşsınız?”* sorusu yöneltilmiştir. İşveren tümü çalıştıkları işçilerin çalışma vizesi olmadığını belirtmişlerdir.

“Hayır, çalışma izinleri yok. Günü bir gidip geleni var. Burada yaşayanı da. Şu ana kadar böyle bir şey gelmedi başımıza. 11 senedir buradayım. Gelirse de burası küçük yer. Bir sıkıntı olacağını sanmıyorum” (Kİ1).

“Yok. Yakalanma oldu bir defa. Biz müşteri olarak gösterdik. Bir şey yapamadılar. Vizesi daha vardı. Aslında onlar da biliyor kaçak bu kişi. Ama elde delil yok” (Eİ2).

“Devlet gelecek bana ceza yazacak. Şimdi sana soruyorum hocam, Ben Trabzon’da kaçak sigara satmaya çalışsam ne olur? Polis anında alır beni götürür. Burada niye yapmıyor bu devlet. Bu Gürcülere serbestte bana niye yasak. Ben ülkenin vatandaşı olarak özgür değilim, elin Gürcü’sü istediğini yapıp satıyor. Caddeye git bak

(Teksas diye tabir edilen gece kulüpleri ve tekel bayilerinin olduğu, girişte Gürcü kadınların içki ve sigara başta olmak üzere kaçak ürün satışı yaptıkları sokak) devlet hepsini görüyor sonra gelecek bana ceza yazacak. Yok ya” (Eİ4).

İşverenlerden Kİ1, Eİ2 ve Eİ3 devletin kaçak çalışmaya karşı denetim yapmadığını tepkisel bir şekilde dile getirmişlerdir. Kİ1 Hopa'nın küçük bir yer olmasından kaynaklı denetim olsa bile bir yaptırımın olamayacağını, Eİ2 ise otel denetimlerinde yakalanma durumunun olduğunu ama otelde çalıştığına dair yeterli delil olmadığı için bir yaptırım uygulanmadığını belirtmektedir. Eİ2 ifadesinde devletin denetim yapmamasına, denetim yapılırsa da uygulanacak yaptırıma tepkisini örnekler vererek göstermektedir.

“Çay için izin çıkardılar ama bizle alakası yok ki. Çay izni olan Gürcü arasam bulamam” (Eİ6.)

“Hiç birinin yok ki. Beni de ilgilendirmiyor. Kendileri alırlarsa alırlar. Zaten benim çayım 3 en fazla 4 ton. 3 günlük iş. İstese devlet bir tane bırakmaz. Ama yapmıyor. Hangi birine yapsın. Birine yapsa diğeri gelecek” (Eİ1).

İşverenlerden Eİ1 ve Eİ6 çalışma vizesinin kendi sorunları değil asıl Gürcü işçilerin sorunu olduğunu ifade etmişlerdir. Eİ6 çalışma vizesi olan işçi bulamayacağından yakınmaktadır. Eİ1 ise devletin durumun farkında olduğunu ancak denetim yapmanın da bir çözüm getirmeyeceğini belirtmektedir.

3.11.3.4. Yabancı İşgücüne Sağlanan İmkânlar

İşverenlere, Gürcü işçilere hangi imkanları sağladıklarına yönelik bir soru yöneltilmiştir. İşverenlerin ifadelerine göre sağlanan imkanlar barınma ve yemekle sınırlı kalmaktadır. Kİ1 ve Eİ1 çalıştırdıkları işçilere sadece yemek imkanı sunduklarını, Kİ2, Eİ2, Eİ3, Eİ4 ve Eİ6 hem barınma hem yemek imkanı sunarken Eİ5 çalışanlara ücret dışında bir imkan sunmadığını ifade etmiştir.

“Yemeği buradan. Onun dışında yaptığımız bir şey yok. Maaşını veriyoruz. 2000 lira. Geçen yıl 1800 liraydı. Zam yaptık mecbur” (Kİ1).

“Yemeğini, çayını suyunu veriyorum. Her sene aynı kişiler. Bir defasında fayans ustası buldum Gürcü. Kendi işlerim vardı, buna yemek yemesi için 200 lira verdim. Akşamüstü geldi baktım yemek yememiş. Aç aç çalışıyor. Cebe atmış parayı. Kendim sipariş verdim, bunu da yemiordu. Zorla yemek yedirdim” (Eİ1).

“Kalacak yer veriyoruz birine. Tabii buradayken yemek de var. Onun dışında ne yapalım, iş veriyoruz yeterli bence” (Eİ2).

“Kalacak yer ayarladım bir tane, yemesi içmesi buradan, ben bir şeye bakmam çok buranın her şeyiyle o ilgilenir. Ben de hakkını veririm” (Eİ4).

“Benim köyde eski bir evim var, Gelen Gürcülere orayı veririm bedavaya, Sabah kahvaltılarını hazır ederim, arabamla alırım tarlaya gideriz, öğlen akşam yemeğini veririm, bunların hepsi bana maliyet. Ama mecbur yapacağım, aç mı kalsın adamlar” (Eİ6).

Katılımcıların ifadelerinden Gürcülere sağladıkları imkanları zorunluluk olarak görmedikleri, olması gereken bir durum olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

3.11.3.5. Çalışma Koşulları ve Ücretlerin Belirlenmesi

İşverenlere çalışma koşullarını ve ücretleri nasıl belirledikleriyle ilgili soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplar genellikle ücret üzerine yoğunlaşmıştır. Katılımcılar ücret konusunda bazı durumlarda dezavantajlı konumda olduklarını ifade etmektedirler.

“Türk çalışana nasıl davranıyorsak öyle. Ayırım yok. Ücret piyasaya göre. Kur yükseldi, bizim para değer kaybetti. Geldi dedi ki abla yetmiyor bu para. Bizde ona göre zam yaptık” (Kİ1).

“Bir kişi için zor ev temizliği, Koltuğu çek sil tekrar düzelt. Zahmetli. O yüzden iki kişi çağırıyorum. Genelde zaten onlar da tek gelmiyor. Ücretleri onlar belirliyor” (Kİ2).

“Piyasaya göre. Aslında ucuz değiller, ucuz işgücü olarak görülüyor ama güzel para kazanıyorlar. Çay tonu 2500 lira. Bunun 800 lirası Gürcü'ye, Yani 3'te 1'i gidiyor. Çok para bence” (Eİ4).

“Burada 3000 lira para alıyor. 1500 lara eder. Onlar için çok iyi para. Türk çalıştırsam 3000 liraya burun bükür. Yoğunluk olduğu zaman tabi çok çalıştırırım, müşteri varken yemek yemeğe vakit bulamıyoruz, ben de yemem, önce müşterinin işi. Müşteri beklemeyi sevmiyor” (Eİ5).

“Pazarlık payımız az, adamlar Nuh diyor peygamber demiyor, biliyor senin mecbur olduğunu, onlar ne derse kabul etmek zorundasın, 750 TL ton başı çok, çayın 3 te birini veriyorsun onlara. Her sene de artıyor bu, nasıl olacak bilmiyorum” (Eİ6).

Katılımcıların cevaplarına göre ücretler belirlenirken piyasa koşullarına göre hareket edildiği anlaşılmaktadır. Ücretlerde belirleyici tarafın işçiler olduğu, genel olarak ücretlerin işverenler tarafından yüksek bulunduğu görülmektedir.

3.11.3.6. Yabancı İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlere çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hangi önlemleri aldıkları ve iş kazası yaşanması durumunda nasıl tepki verecekleri sorusu yöneltilmiştir.

Çay tarımında işçi çalıştıran işverenler genellikle çizme ve eldiven verdiklerini ifade ederken, diğer işverenlerin genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini dikkate almadıkları anlaşılmaktadır.

“Evde ne tür önlem alabilirim, bilmiyorum, artık kendisi dikkat edecek. Ben bir şey yapamam” (Kİ2).

“Çay toplamaya getirdiklerime çizme eldiven veririm, yağmur yağarsa yağmurluk veririm, onlarda emekçi, korumak lazım” (Eİ1).

“Yani otelde güvenlikten yana sıkıntı yok, dikkatli olurlarsa da kaza bela olmaz, bazen görüyorum kızıyorum, dikkatli olmalar konusunda uyarıyorum” (Eİ2).

Katılımcılara “Gürcü çalışanınız iş kazası geçirse nasıl davranırsınız?” sorusu yöneltilmiştir. 2 katılımcı soruya ilgisiz şekilde cevap verdikleri için değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan 6 katılımcının tümü işçiyle ilgileneceklerini, gerekirse hastaneye götüreceklerini ifade etmişlerdir.

“Hayır, başımıza bir şey gelmedi. Ayağı kayıp düşmesi dışında. O da basit bir şeydi. Geçirirse hastaneye gideriz ne yapacağız başka” (Eİ3).

“Alır götürürüm hastaneye, sokağı mı atalım insanları” (Eİ5).

“Alıp götürürüm hastaneye. İş kazası ufak tefek şeyler oldu ama önemli değildi. Geçen Nadya hastalanmış, hastaneye götürdüm. İlacı şusu busu aldım. İzim verdim iyileşmeden gelme diye” (Kİ1).

“Gelmediği günlerin parasını kesiyor musunuz, hastane masraflarıyla birlikte?” şeklinde soru devam ettirilmiştir.

“Hastane masrafını kesmem ama çalışmadığı günleri kesiyorum mecburen, birkaç gün idare ederim ama uzun sürerse sıkıntı” (Kİ1).

3.11.3.7. Sınırın Açılmasının Bölgenin İşgücü Piyasasına Etkisi

İşverenlere Sarp Sınır Kapısı'nın açılmasının bölgenin işgücü piyasası açısından nasıl bir etkisi olduğu sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar bu soruya genellikle sosyolojik açıdan cevap vermeyi tercih etseler de işgücü piyasası ve ticari hayat bakımından olumlu yansıdığını ifade etmişlerdir.

“Kapı açıldı, buralar Gürcü doldu. Önceden yoktu bu kadar. Bizim için de iyi oldu. Buradaki dükkânlar eleman bulamıyorlardı. Bulsa da adam bırakıp gidiyordu bir süre sonra. İyi oldu yani bizim için” (Kİ1).

“Kapı olmasa Hopa biter. Köydü önceden burası, kapı açıldıktan sonra çok değişti. Köylüünden esnafına kadar hepsi değişti, zenginleşti. Şimdi köylüler çay bahçesine elini sürmüyor. Ver Gürcü'ye toplasın. Rahat. Hopa da binlerce tır var, tır sahipleri var. Bu kapı sayesinde hepsi” (Eİ4).

“Hopa da ticaret arttı. Turizm arttı. Hopa da çok yok ama Kemalpaşa'da mesela, gittiysen bilirsin. Her yer tekstil dükkânı. Burada 20 binlik yerde 25 tane otel var. Çok fazla. Maalesef fuhuş da ortaya çıktı. Buna bağlı olarak oteller de bundan para kazanmaya başladı. Esnaf da öyle. Esnaf hem gelip gidenden hem de ucuz Gürcü işçiden parayı kazandı” (Eİ6).

Katılımcıların ifadelerine göre sınır kapısının açılması bölgedeki zenginliği artırmış, bölgeye ucuz işgücünün gelmesine ve işletmelerin yaşadığı işgücü sorununa çözüm olmuştur.

Katılımcılara bu soruya ek olarak sınır kapısı kapanması durumunda nasıl etkilerinin olabileceği sorusu yöneltilmiştir.

“Çay toplamaya eski usul devam ya da Suriyeli bulacaksın, o da zor, bilmezler çünkü toplamayı, Gürcü'den başkası bilmez. Çaylar tarlada kalabilir. Eснаflar kapatır. Hayat kalmaz burada. Hem burası için hem Batum için can damarı bu kapı” (Eİ6).

“Hopa da hayat durur öyle söyleyeyim ben sana. Çay falan toplanı bir şekilde ama esnaf ne yapacak, o kadar otel, tırlar, dolmuşçular. Hepsi iflas eder, kaçır gider buradan” (Eİ4).

“Çalıştıracak eleman bulamayız. Bulsak da bu paraya çalışmazlar. Fiyatlar yükselir. Biz de zarar ederiz. Zaten işler belirsiz. Bir gün iyi bir gün kötü” (Eİ2).

“Evi kendimiz temizleriz ne yapalım” (Kİ2).

Katılımcılar sınırın kapanmasının bölge için olumsuz etkiler oluşturacağını ifade etmişlerdir. Özellikle işgücü kıtlığı yaşanacağını, ücretlerin yükseleceğini belirtmişlerdir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplarda bir çözüm önerisi sunulmamıştır.

Sarp Sınır Kapısı 15 Mart 2020 tarihinde Covid-19 tedbirleri kapsamında süresiz olarak yolcu geçişlerine kapatılmıştır. Çay tarımının yapıldığı aylarda (Mayıs-Temmuz-Eylül) kapalı kalmıştır. Aynı işverenler ile 10 Eylül 2020 tarihinde yapılan görüşmenin devamı niteliğinde tekrar görüşme gerçekleştirilmiş ve sınırın kapalı olmasının doğurduğu sonuçlara nasıl çözümler ürettikleri sorulmuştur.

“Kapı kapandı, bekledik devlet bir çözüm üretsın çay için. Ama nerede! Artık evde kim varsa yaşlı genç çoluk çocuk indik tarlaya, bir şekilde topladık. Bu böyle devam ederse ne olur bilmiyorum, gençler çay toplamayı bilmiyor, yaşlılar zaten sıkıntı. Bende var 5 ton çay, hadi kolu komşu bitiririz. Ama 10 ton 20 ton çay olan adam ne yapsın. Birde çayda bir sürümü toplayamazsan veya iyi toplayamazdan ikinci sürüm sıkıntı oluyor” (Eİ1).

“Çevre illerden eleman buldum, biz biliyoruz çay işini dediler. Gürcülerin fiyatından yüzde elli fazlasına ikna ettim adamları. Çayım tarlada kalsa daha iyiydi. Tarlayı berbat ettiler. Paranın yarısını da peşin verdim üstelik. Kovsam dert kovmasam dert. Dedim ikinci sürümde gelmeyin arkadaş. İkinci sürüm için üç-dört komşu birleştik, sırayla birbirimizin tarlasını topladık artık. Ama bu böyle devam eder mi bilmem” (Eİ6).

“Burası sınır kasabası. Gelen geçen çok olur. Dolayısıyla bizim işler de olumsuz etkilendi. Benim pastacım gitmeyecekti kalacaktı burada. Gitse ne olacak, aç kalacak. Baktım işler durgun, dedim git sende, yoksa batacağız. Gönderdim onu da. Şu anda kendim çalışıyorum, İşler düzelir gibi oldu. Türk usta aradım, bulamadım. Birkaç kişi çıktı, onlarda çok para istedi. Kapı açılrsa tekrar devam ederdi benim pastacı” (Kİ1).

“Alışmışız hazır, odun mu kesilecek, getir Gürcü’yü kessin. Çay mı toplansın, şu mu var yapsın. Her şeyi ver parasını yapsın. Bir afalladık tabi birden Gürcü’ler gidince. Hepsi de gitmemiş gerçi. Kalanlar da var. Karaborsaya düşmüşler resmen, Fiyatları artırmışlar onlarda. Aslında bizlerde yaparız o işleri de gençler tarlaya girmeyi bırak evden çıkmıyor. Gürcüler yokken ne yaptık, hiçbir şey yapmadık” (Eİ4).

İşverenler pandemi süresince bölgede özellikle çay tarımı için işgücü kıtlığı bulunduğuna dikkat çekmişlerdir. Devletin bu konuda aldığı önlemlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar çözüm olarak imece usulü çalışmayı değerlendirmiş olsalar da devamlılığı konusunda soru işaretlerinin olduğunu ifade etmişlerdir.



SONUÇ

Çalışma, Türkiye’ye yönelik gerçekleşen işgücü göçünden farklı olarak sınır bölgelerinde yaşanan, günübirlik veya dönemsel olarak gerçekleşen uluslararası işgücü hareketliliği ve bu hareketliliğe katılan yabancı işgücünü düzgün iş kapsamında değerlendirmektedir. Uluslararası işgücü hareketliliği, ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak kabul edilmektedir (Baas, 2014:116-117). Özellikle planlı şekilde yürütülen işgücü hareketliliği işgücü ihtiyacının karşılanması açısından önemlidir. İşgücü hareketliliği özellikle tarımsal üretim ve emek yoğun sektörlerde öne çıkmaktadır. Ancak işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmeleri ve tercih ediliyor olmaları yerli nüfus üzerinde işsizliği artırabilmektedir. Ülkeler, işgücü hareketliliğini kontrol altına almak için çalışmalar ve işbirlikleri yürütseler de özellikle sınır bölgelerinde iki ülke arasında turist vizesi ile kayıtdışı olarak günübirlik çalışma yaygındır. Yoğun gerçekleşen kayıtdışı işgücü hareketliliği, sosyal güvenlik sistemlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Yabancı işçilerin rahat bir şekilde sınırlar arası hareketleri aynı zamanda ülkedeki döviz kaynaklarının da rahat ve kontrolsüz şekilde ülke dışına çıkışına neden olabilmektedir. Yabancı işçilerin işgücü piyasasında ve toplumsal hayatta giderek daha görünür hale gelmesi toplumsal alanda ayrımcılığı, ırkçı ve aşırı milliyetçi olayları artırabilmektedir.

Bu nedenlerden dolayı çalışma, Gürcistan ile komşu ve Gürcü işçilerin ülkeye giriş yeri olan Artvin ilinde gerçekleştirilmiştir. Artvin-Hopa ilçe merkezi ile Gürcistan’ın en büyük ikinci yerleşim yeri olan Batum il merkezi arası uzaklık 37 kilometredir. Coğrafi yakınlık bölgeye gelen Gürcü işçilerin Türkiye’de kalıcı olmak yerine dönemsel olarak çalışmalarına veya günübirlik iki ülke sınırları arasında hareketlerine imkan sağlamaktadır. Artvin, çay tarımında Rize ilinden sonra ikinci sırada gelmektedir. Bu yüzden özellikle çay tarımının yapıldığı dönemlerde Sarp Sınır Kapısı giriş-çıkış verilerine göre yoğun bir şekilde Gürcü işgücüne ev sahipliği yapmaktadır (yigm.ktb.gov.tr, 14.01.2022).

Yapılan çalışmaların birçoğu sektörel olarak gerçekleştirilmiş, düzgün iş standartlarından ziyade ücret, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel çalışma koşullarına odaklanılmıştır. Bu çalışmada uluslararası işgücü hareketliliği, sektörel bir ayırım yapılmadan işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı bir coğrafyada düzgün iş standartları kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Çalışma “uluslararası işgücü hareketliliği” ve “düzgün iş kavramları” üzerine kurulmuştur.

İşgücü hareketliliği, işgücünün daha iyi çalışma koşullarına erişmek amacıyla işyerini, mesleklerini veya çalıştıkları coğrafyayı değiştirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Long ve Ferrie, 2006:1). İşgücü hareketliliği türleri içerisinde en ölçülebilir ve yaygın olan hareketlilik türü ise coğrafi işgücü hareketliliğidir. Coğrafi işgücü hareketliliği kapsamında ülkelerin yaptıkları özel düzenlemeler bulunmaktadır. Litaretürde işgücü hareketliliği ve işgücü göçü genellikle aynı kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Ancak göç kavramı işgücü hareketliliği kavramına göre daha kapsamlı bir kavramdır. Hem göç hem de uluslararası işgücü hareketliliği, işgücü piyasası üzerinde benzer etkiler oluşturasına rağmen toplumsal yapı üzerinde farklı sonuçlara neden olabilmektedir. Ayrıca işgücü hareketliliği ve işgücü göçünün nedenleri farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle uluslararası işgücü hareketliliği ve işgücü göçü ayrımının netleştirilmesine yönelik literatür çalışmalarına ağırlık verilmelidir.

Türkiye, Almanya’ya ilk işçi gönderimin gerçekleştiği 1961 yılından 2014 yılına kadar net işçi gönderen ülke konumunda yer alırken 2014 yılında ilk kez alınan işçi sayısı gönderilen işçi sayısını geride bırakmıştır (gönderilen işçi sayısı: 39.644, alınan işçi sayısı: 52.295) (www.iskur.gov.tr, www.csgeb.gov.tr, 08.01.2022). Türkiye’nin işgücü gönderen ülke konumundan alan ülke konumuna geçmesinde Ortadoğu ve Arap ülkelerinde yaşanan savaşlar ve sosyo-ekonomik krizlere karşın Türkiye’nin göstermiş olduğu ekonomik büyüme etkili olmuştur. Türkiye’de yabancı işgücü ile ilgili düzenlemeler 2016 tarihli 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na uygun şekilde yürütülmektedir. Türkiye’de kayıtlı olarak çalışan yabancı işçiler dışında kayıtdışı çalışan yabancı işçiler de bulunmaktadır. Özellikle Suriye iç savaşı nedeniyle Türkiye’ye gelen geçici koruma statüsünde kayıtlı 3.736.799 Suriye vatandaşı bulunmaktadır. Bunun 1.965.716’sı çalışabilir yaştaki nüfus olarak kabul edilen 15 yaş ve üzeridir. Türkiye’de yabancıların çalıştıkları alanlar çoğunlukla emek-yoğun sektörlerdir. Tarım, inşaat, turizm, hayvancılık, ev hizmetleri başı çekmektedir. Ancak Türkiye’de çalışan kayıtdışı yabancı işçilerle ilgili resmi kurumlar tarafından yapılan bir analiz bulunmamaktadır. Bu alanda özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Türkiye’de kayıtdışı çalışan yabancı işçiler ile ilgili mevcut durum analizi yapılmalıdır. Ayrıca yabancılara çalışma izni verilmesi için ulusal çapta dönemsel ve sektörel olarak insan kaynakları

planlaması yapılması gerekmektedir. Bu planlamaya bağlı olarak işgücü hareketliliğine yönelik özel vize türleri uygulamaya konulmalıdır.

21. yüzyılda küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle istihdam koşulları değişmeye başlamıştır. Artık bir işte çalışıyor olmak tek başına yeterli olmamaktadır. Adil ücret, iş güvencesi ve kariyer beklentisi gibi yeni çalışma koşulları ortaya çıkmıştır (Burchell vd., 2004: 462). Uluslararası Çalışma Örgütü, ortaya çıkan yeni çalışma koşullarına uyum sağlamak için 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda “düzgün iş” kavramını ortaya koymuştur. Düzgün iş, sosyal diyalog ortamının ve iş sağlığı güvenliğinin sağlandığı, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ayrımcılığın yasak olduğu, sosyal koruma ve adil ücret politikalarına sahip işler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999: 3). Temel haklar ve ilkeler, istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog olmak üzere 4 boyut altında değerlendirilmektedir (ILO, 1999; Sengenberger, 2001: 39-40; Ghai, 2003: 2). Bu boyutların her biri birbiri ile ilişki içerisindedir (Işığışok, 2005: 23).

İşgücü hareketliliği, düzgün arayışı ile doğrudan ilişkilidir. İşgücü hareketliliğinin yönüne bakıldığında hedef ülkeler, gönderici ülkelere göre daima daha iyi şartlara sahip olan ülkelerdir. Gönderici ülkelerde kişiler bir işe sahip olsa bile, iş kalitesinde önemli eksiklikler bulunabilmektedir. Bu durum sadece istihdam yaratmanın yeterli olmadığını, işçilerin “düzgün bir iş” arayışında olduğunun da göstergesidir (Piper et al., 2017 : 1089). Ayrıca ekonomik koşullar dışında iç savaş, doğal afet veya siyasi baskılar nedeniyle göç etmek zorunda kalanlar da işgücü piyasasına girebilir. Dünyadaki göçmen nüfusunun yarısı ekonomik olarak aktiftir. Bu sebeple Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Sonuç Belgesi'nde “göçmen işçiler, özellikle kadın göçmenler ve güvencesiz istihdamda olanlar dahil olmak üzere tüm işçilerin çalışma haklarının korunması, güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarının teşvik edilmesi” ni hedeflerden biri olarak belirlemiştir (hedef 8.8.) (UN, 2015; ILO, 2015)

Araştırmada Türkiye'ye çalışmak amacıyla gelmiş olan 36 Gürcü işçi ve yabancı işçi istihdam eden 8 işverenle nitel araştırma yöntemi kullanılarak mülakat gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler NVivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir. Çalışma uluslararası işgücü hareketliliği ilgili analizler, düzgün iş ile ilgili analizler ve işverenlerin görüşleri olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Türkiye'ye yönelik uluslararası işgücü hareketliliği bölümünde veriler analiz edildiğinde; Gürcü işçilerin Türkiye'yi tercih nedenlerinde özellikle ekonomik faktörler, sosyal ağlar, vize rejimi, mekânsal ve kültürel yakınlık ön plana çıkmaktadır. Gürcü işçiler ekonomik nedenler olarak işsizlik, kendi ülkelerindeki düşük ücretler ve Türkiye'nin ekonomik büyüklüğünü ifade etmişlerdir. Coğrafi yakınlık da ekonomik faktörler kadar önemlidir. İki ülkenin yerleşim yerleri arasındaki uzaklığın 37 kilometre olması ve Gürcistan vatandaşlarının kimlikle herhangi bir ücret ödemedi Türkiye'ye giriş yapabilmeleri hareketliliği artırmaktadır. Gürcü işçiler sınır kapısından yerleşim yerlerine özel olarak kiraladıkları servis araçlarıyla veya yolcu dolmuşlarıyla düşük maliyetlerle hareket edebilmektedirler. Bu da yine Türkiye'nin tercih edilmesinde önemli bir unsurdur. Coğrafi yakınlık beraberinde Türkiye ve Gürcistan sınır bölgeleri arasında kültürel benzerliği de sağlamıştır. Gürcü işçilerin verdikleri cevaplarda kültürel benzerlikte Türkiye'yi tercih nedenleri arasındadır. Ayrıca Türkiye'de oluşturdukları sosyal ağlar da Türkiye'yi tercih etmelerinde öne çıkmaktadır.

Yabancı işgücünün Türkiye'de çalıştığı işler ile kendi ülkelerinde çalıştıkları işler farklılık göstermektedir. Kendi ülkelerinde nispeten daha nitelik gerektiren mesleklerde çalışan kişiler Türkiye'de çay işçiliği, ev hizmetleri, temizlik gibi nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir. Gürcü işçilerin eğitim seviyeleri ve çalıştıkları işler arasında uyumsuz bulunmaktadır. Katılımcıların üçte biri üniversite mezunudur.

Katılımcıların arasında Türkiye'de çalışma izni olan kişi sayısı azınlıktadır. Özellikle çalışma izninin nasıl alındığı hakkında da katılımcıların yeterli bilgisi bulunmamaktadır. Gürcü işçilerin yasal düzenlemeler hakkında bilgi edinebileceği bir mekanizmanın eksikliği bulunmaktadır. Bu yüzden yabancı işgücünün kayıtdışı çalışmasının önüne geçmek için denetimler artırılmalı ve 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Ayrıca işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde yabancı işçilere çalışma izni gibi konularda rehberlik edecek mekanizmalar kurulmalıdır.

Gürcü işçilerin önemli bir bölümü çalışma iznine sahip olmasalar da Türkiye'ye yönelik Gürcü işçilerin hareketliliği süreklilik göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu en az 5 yıldır kesintisiz şekilde Türkiye'ye geldiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların önemli bir bölümü ise yıl içerisinde en az 10 ay Türkiye'de çalışmaktadır. Türkiye'ye

gelen katılımcıların önemli bir bölümünün kendi ülkelerinde işsiz oldukları görülürken psikolog, polis, öğretmen gibi nitelik gerektiren mesleklerde çalışanlar için de ücret düzeylerinin düşük olması itici faktör olmuştur. Katılımcıların kendi ülkelerindeki gelir düzeyi ile Türkiye'deki gelir düzeyi karşılaştırılınca gelirlerinde önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Yabancı işçiler elde ettikleri gelirin önemli bir bölümünü kendi ülkelerinde kullanmaktadır.

Gürcü işçilerin kazançlarının kullanım alanı olarak temel ailevi ihtiyaçlar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca ev-araba almak, sağlık harcaması, başka ülkeye gitmek için birikim amacıyla da kullanıldığı görülmektedir. Katılımcıların ev veya araba almak amacıyla geliri kullanma amacı diğer gelir kullanım amaçlarından farklı olarak belirli bir düzeyde olan hayat standardını artırma amacı taşımaktadır.

Türkiye'ye yönelik uluslararası işgücü hareketliliği, düzgün işin istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, temel haklar ve ilkeler olmak üzere dört boyutu altında değerlendirilmiştir.

İstihdam boyutuna göre değerlendirme sonuçları şunlardır: Katılımcılar çalıştıkları işlerin aldıkları eğitim ve yeteneklere uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların eğitim düzeylerinin genel olarak yüksek olması, Türkiye'de herhangi bir eğitim ve nitelik gerektirmeyen tarım, temizlik, garsonluk ve inşaat gibi işlerde istihdam edilmeleri bu durumu desteklemektedir. Türkiye genelinde yabancı işçilerle ilgili yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu da göstermektedir ki nitelikli işgücünü ülkeye çekmeye yönelik yasal düzenlemelere ağırlık verilmelidir. Bu kapsamda, Turkuaz Kart uygulaması etkin bir şekilde uygulanmalı, nitelikli yabancı işgücü istihdam eden şirketlere bu konuda özel teşvikler verilmelidir.

Katılımcılar da ucuz işgücü olarak görülmeleri, çalışkan olmaları, güvenilir olmaları ve Türklerin çalışmak istememesi sebebiyle kendilerinin tercih edildiklerini ifade etmişlerdir.

Türkiye'ye gelen işçiler belirli noktalarda bekleyerek, tanıdıkları Türkler veya Türkiye'de bulunan arkadaş, komşu veya akrabaları aracılığıyla iş bulmaktadırlar. Katılımcıların istihdamda süreklilikleri otel veya çay ocaklarında çalışan kadınlarda yıl içerisinde süreklilik gösterirken erkeklerde çay hasadı zamanıyla sınırlı kalmaktadır. Çay tarımı olmadığı günler gününbirlik işlerde iş bulabilirlerse istihdam edilmektedir. Katılımcıların

Çalışma saatleri istihdam edildikleri alanlara göre değişmekle birlikte ortalama 12 saat olarak gerçekleşmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar daha az çalışma saatlerine sahipken tarım, garsonluk gibi alanlarda çalışanlarda günlük çalışma saatleri daha fazladır.

2017 yılında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan genelge ile Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin illerinde, mevsimlik tarım işlerinde çalışacak Gürcistan uyruklu yabancılardan çalışma izni muafiyeti almaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda Gürcü işçiler 90 günlük mevcut turist vizeleri süresince çay ve fındık işlerinde çalışabilmektedirler. Bu süre uzatılamamaktadır. Yapılan bu uygulama bölgeler özelinde ve tarımsal ürünlerin hasat süreleri ile kısıtlı olacak şekilde revize edilmelidir. Bu konuda işverenler bilgilendirilmeli, denetimlere ağırlık verilmelidir.

Katılımcılar arasında erkek işçilerde iş kazası oranları kadınlara göre daha yüksektir. Bunun en önemli nedeni kadın ve erkek işçilerin istihdam alanlarının farklı olmasıdır. Işilerin önemli bir bölümü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverenler tarafından desteklenmediğini ifade etmişlerdir. Gerçekleşen iş kazalarında da işverenler ilgisiz kalmaktadır.

Katılımcılar, günübirlik ülkelerine gidip geldikleri için barınma sorunu yaşamamaktadır. Ancak turist vizeleri bitene kadar Türkiye’de kalan kalan işçiler, arkadaşlarıyla birlikte ev kiralarak ya da işverenlerin sağladıkları imkanlarla barınma sorununu ortadan kaldırmaktadır. Katılımcıların dörtte ne işverenler tarafından yemek imkanı da sunulmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu aldıkları ücretleri yeterli bulmaktadır. Yetersiz bulan katılımcılar başka çözüm yolu olmadığı için çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Kadın işçilerin büyük çoğunluğu ücretlerinin ödenmesinde sorun yaşamıyorken erkek işçilerin çoğunluğu sorun yaşamaktadır. Sorun yaşayan katılımcılar çözüm olarak Türkiye’deki tanıdıkları aracılığıyla ücretlerini almaya çalıştıklarını, tanıdıkları yoksa da mecburen ücretten vazgeçtiklerini ifade etmişlerdir.

İstihdam boyutu altında yapılan analiz sonucu göstermektedir ki yabancı işgücü ile ilgili sektörlere özel vize türleri geliştirilmeli, bu vizeler uygulandığı takvim yılının ekonomik koşullarına göre yabancılardan “alışma koşullarını” düzenleyen yönetmelikler ile desteklenmelidir. Örneğin ay tarımına yönelik vize uygulanırken vize süresi çay hasadı

ile sınırlı olmalı, işçilerin ücretleri o yıla uygun şekilde belirlenmeli, çalışma koşulları denetlenmelidir.

Sosyal güvenlik boyutuna göre değerlendirme sonuçları şunlardır: Katılımcılar açısından sosyal güvenliğin olmaması önemli bir sorundur. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı işçileri güvencesiz bırakmaktadır. Ayrıca kayıtdışı çalışmanın yaygın olduğunun da bir göstergesidir. 3 katılımcı dışında kimse Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamında yer almamaktadır. Katılımcılar açısından kendi ülkelerinde de benzer bir durum söz konusudur. Yabancı işçilerde sosyal güvencesizlik özellikle Covid-19 pandemisinde önemli sorunlar yaratmıştır. Bunun önüne geçebilmek adına pandemi durumlarında göçmen işçilerin de sağlık gözetimleri kayıtlı-kayıtdışı ayrımı yapılmadan gerçekleştirilmelidir. Ayrıca salgın hastalık durumlarında uluslararası işgücü hareketliliği ile ilgili özel planlamalar yapılmalıdır.

Temel haklar ve ilkeler boyutuna göre değerlendirme sonuçları şunlardır: Katılımcılar içerisinde zorla çalıştırma veya çalışma hem erkek işçilerde hem de kadın işçilerde düşüktür. Katılımcıların çoğunluğunun zorla çalıştırmaya karşı bilinçli oldukları ve birlikte hareket ettikleri ifadelerinden anlaşılmaktadır. Zorla çalıştırmayla karşılaşan katılımcılar ise işverenlerinin kendilerini şikayet etmekle tehdit ettiklerini, bu yüzden mecburen çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yabancı işçiler açısından ayrımcılık da önemli bir konudur. Ancak katılımcılar arasında milliyeti, dini veya cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa uğrayan kişiler azınlıktadır. Kadın katılımcılar içerisinde sadece iki katılımcı cinsiyete bağlı ayrımcılık yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Temel haklar ve ilkeler boyutu altında değerlendirdiğimiz çocuk işçiliğiyle ilgili sahada yapılan gözlemlerde, işveren ve katılımcı ifadelerinde çocuk işçiliğiyle karşılaşmamıştır. Gürcü işçiler Türkiye’ye gelirken asla çocuklarını çalıştırmak için getirmediğini belirtmişlerdir.

Sosyal diyalog boyutuna göre değerlendirme sonuçları şunlardır: Katılımcıların ifadeleri bu boyut altında analiz edildiğinde Türkiye’de sendika ve benzeri bir yapılanma içerisinde olmadıkları anlaşılmaktadır. Aynı zamanda Türkiye ve Gürcistan tarafında uluslararası işgücü hareketliliği ile ilgili bir mekanizma bulunmamaktadır. Gürcü işçilerin dahil olabilecekleri resmi sosyal diyalog grupları bulunmamaktadır. Katılımcılar bu eksikliği kurdukları sosyal medya grupları aracılığıyla gidermektedir. Çalışma

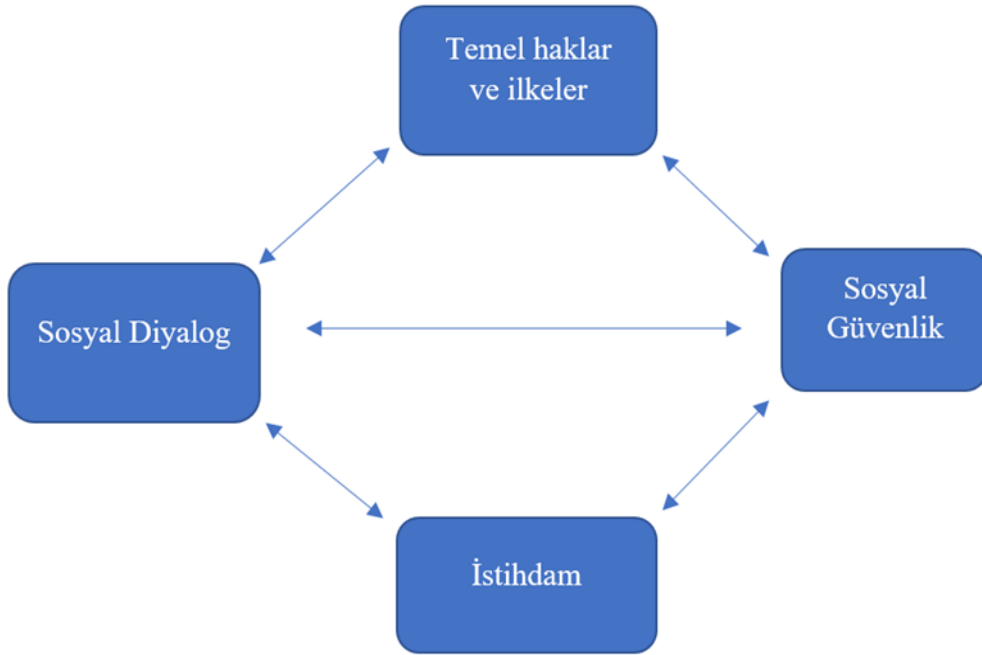
hayatıyla ilgili ortak bir karar alınması gerektiğinde bu gruplar aracılığıyla karar almaktadırlar. Ekip olarak çalıştıkları işlerde grup içerisinde tartışıp karar ücretler ile ilgili karar verdiklerini, konu çay işçiliği olunca tüm Gürcü işçiler olarak ortak karar alıp belirledikleri ücretten düşüğe çalışmadıklarını belirtmişlerdir.

Yabancı işgücü kayıtdışılığı artırması nedeniyle sendikalaşma oranlarına olumsuz etki etmektedir. Türkiye için ise yabancı işçiler göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konu iken sendikalar ilgisiz kaldıkları araştırmanın bu boyutunda da görülmektedir. Bu kapsamda özellikle yabancı işçilerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerde faaliyet gösteren sendikaların uluslararası işgücü hareketliliği ve göçüne karşı harekete geçmeleri gerekmektedir. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK bünyesinde yabancı işgücüyle ilgili birimler kurulmalıdır.

Türkiye’de uluslararası işgücü hareketliliğinde düzgün işin sosyal diyalog ve sosyal koruma boyutları açısından çok önemli eksiklikler bulunmaktadır. Kayıtlı çalışan yabancı işçiler için sosyal güvenlik açısından sorun bulunmamakta ancak kayıtdışı çalışanlar için sosyal güvenlik imkânsızlaşmaktadır. İşçiler büyük oranda kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Yabancı işçiler ile ilgili herhangi bir sendika veya sivil toplum örgütünün çalışması bulunmamaktadır. İstihdam boyutu altında değerlendirildiğinde işçilerin uzun çalışma saatleri, güvensiz ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kaldığı görülmektedir. Bu düzgün iş açısından kabul edilemez bir durumdur. Özellikle yabancı işçilerin nitelik gerektirmeyen emek yoğun işlerde çalıştırılması düzgün işin “üretken iş” yaklaşımına uygun değildir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işverenler tarafından önemsenmemektedir. İş kazalarında da işverenler kayıtsız kalmaktadır. İstihdam boyutu altında Gürcü işçiler açısından yeterli bulunan iki kriter bulunmaktadır. Bunlardan biri ücretler, diğeri ise yemek ve barınma ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.

Düzgün iş boyutları içerisinde yeterli olarak değerlendirilebilecek tek boyut temel haklar ve ilkeler boyutudur. Yabancı işçilerin zorla çalışması veya çalıştırılması yok denecek kadar azdır. Cinsiyete, milliyete ve dini inanişâ göre ayrımcılıkla ilgili benzer şekilde olumsuz olarak nitelendirilebilecek bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu boyut altında değerlendirdiğimiz çocuk işçiliğiyle karşılaşılma ve Gürcü işçiler çocuk işçiliğine karşı olduklarını ifade etmişlerdir.

Düzenli iş kavramını oluşturan 4 temel boyut birbiri ile ilişki içerisinde. Herhangi bir boyuttaki olumlu veya olumsuz bir durum diğer boyutlar üzerinde de olumlu-olumsuz etkiye neden olabilmektedir (Işığışok, 2005: 23). Ghai (2006: 23) bu durumu aşağıdaki grafikte açıklamıştır.



Şekil 22: Düzenli İş Boyutlarının Birbiri İle İlişkisi

Kaynak: (Ghai, 2006: 23)

Çalışmada, düzenli iş boyutları arasında bulunan bu ilişkiye göre Artvin ilinde çalışan yabancı işçiler için düzenli iş koşullarının sağlanmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İşverenlerin uluslararası işgücü hareketliliği ile ilgili görüşlerine göre değerlendirme sonuçları şunlardır: İşverenler genel olarak yabancı işgücünden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. İşverenleri yabancı işçi çalıştırmaya iten en önemli faktör işgücü eksikliğidir. Türk işçilerin emek yoğun işlerde çalışmak istemesi işverenleri yabancı işçi çalıştırmaya itmektedir Ayrıca yabancı işgücünün Türk işçilere göre ucuz olması da işverenler için onları cazip kılmaktadır. İşverenler, yabancı işçileri tanıdıkları aracılığıyla veya yabancı işçilerin bekleme yerinde bulmaktadır. İşverenler yabancı işçilerin toplantı yerinde çalıştırmak istedikleri işler için daha uygun işçi bulabildiklerini ifade etmişlerdir. İşverenler, yabancı işçiler için çalışma vizesini kendilerinin değil devletin sorunu olarak görmektedir. İşverenlere göre çalışma koşullarının özellikle ücretin belirlenmesinde

yabancı işçiler avantajlıdır. İşverenler tarafından ücretler Türk işçilere göre uygun bulunsa da piyasa koşullarına göre yüksek olarak değerlendirilmektedir. İşverenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda yeterince bilgi sahibi değildir. Ancak her bir işveren çalışanları iş kazası geçirirse tedavileri için yardımcı olacaklarını ifade etmişlerdir. Sarp Sınır Kapısı'ndan vizesiz geçişlerin başlaması bölgedeki işverenler açısından olumlu karşılanmıştır. Özellikle ticareti artırdığı, işletmelerin yaşadığı işgücü sorununa çözüm olduğu ifade edilmiştir.



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akdemir, E. (2012). *Avrupa Birliği Bütünleşmesinin Tarihi, Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar İçinde*. Belgin Akçay, İlke Göçmen (Edit). Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Biçerli, M. K. (2016). *Çalışma Ekonomisi* (9. Baskı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Borjas, G. (2013). *Labor Economics* (6. Baskı). USA: Mc Graw Hill.
- Cam, E. (2013). *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, No: 40.
- Carrera, S., Atgera, N. F., Guld, E., Kostakopoulou, D. (2011). *Labour Immigration Policy in the EU: A Renewed Agenda for Europe 2020*. CEPS Policy Briefs.
- Castles, S. ve Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı, Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Congressional Budget Office (2006). *Immigration Policy in the United States. A Series on Immigration*.
- DeMarrais, K. (2004). *Qualitative Interview Studies: Learning Through Experience*. In K. Demarrais & S. D. Lapan (Eds.), *Foundations For Research içinde*(s.51-68). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Demir, F. (1999). *İş Güvencesi*, 2. Baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics*, Inc. Boston: Pearson Education.
- Engdahl, M. (2013). *International Mobility and the Labor Market*. Uppsala Universitet. Economic Studies. Dissertation Series. 2013:4.
- Ghai, D. (2006). *Decent Works: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, Düz. Ghai, D, Switzerland: International Labour Organization Publish
- Gülmez, M. (2003). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Ham, M. (2002). *Job Access, Workplace Mobility, And Occupational Achievement*. CW Delft: Eburon Publishers.

- Hitchcock, G. ve Hughes, D. (1995). *Research and the Teacher (2nd ed.)*. London: Routledge.
- Işığışok, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Janiak, A., Wasmer, E. (2008). *Mobility in Europe—Why it s Low, the Bottlenecks and the Policy Solutions*. European Commission, Economic and Financial Affairs. Brussels.
- Kafkas, E.T., Sarmış, İ., Şahin, O. (2014). *Uluslararası İşgücü Anlaşmaları*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 07.
- Kar, S. Ve Marjit, S. (2004). *Wages, Labour Mobility and International Trade*. MPRA Paper 24101, Munich: University Library of Munich.
- Kaya Erten Z. ve Zincir H. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Özellikleri Yönünden Göç*. (Edit. Aydın Avcı). Göç ve Göçmen Sağlığı. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Kral, H. (2006). *Yabancıların Türkiye 'de Çalışma Esasları*. Ankara: Yorum Matbaacılık.
- Loken, E., Seip, A. A., Dolvik, J. E. (2008), *Pathways to De-cent Work in a Global Economy*, Fafo Report. Erişim Adresi: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/pathways-to-decent-work-in-a-global-economy> Erişim Tarihi: 23.01.2022.
- Majone, G. (2009). *Europe as the Would-be World Power: The EU at Fifty*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McConnell, C., Brue, S., Macpherson, D. (2010). *Contemporary Labour Economics (9. Edition)*. New York: Mcgraw-Hill International Companies.
- Merriam, S. (2013). *Nitel Araştırma - Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (3.Baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Messenger, J.C. (ed.) 2004. *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*. London and New York: Routledge.
- Nielson, J. ve Cattaneo, O. (2003). *Current Regimes for the Temporary Movement of Service Providers: Case Studies of Australia and United States*. Moving People to Deliver Services. Washington DC: The World Bank and Oxford University Press.
- Özcan, E. ve Yaşar, E. (2008). *Ekonominin AB' si, (Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikaları)* Ümit Güner (Edit). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Peleg, S. (2011). *The Impact of Globalization on National Accounts, International Labour Movements (Chapter 10)*. United Nations Economic Commission for Europe. New York and Geneva: United Nations.

- Penninx, R. ve Roosblad, J.(2000). *Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960-1993: A comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries*. New York/Oxford: Berghahn Books.
- Productivity Commission (2014). *Geographic Labour Mobility*, Research Report, Canberra.
- Punch, K.. F.(2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Zeynep Akyüz, Dursun Bayrak, H. Bader Arslan. (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Raiser, M., Gill ve I. S. (2013). *Golden Growth: Restoring The Lustre of the European Economic Model. Europe and Central Asia Studies*. Washington DC: World Bank.
- Robinson, C. (2010). *Occupational Mobility, Occupation Distance and Basic Skills: Evidence from Job-Based Skill Measures*. Western Ontario: Work Paper, Univ.
- Seggie, F.N. ve Bayyurt, Y.(2015). *Nitel Araştırma: Yöntem, Tekni, Analiz ve Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selek Öz, C. (2013). *Küresel Sosyal Politika Aktörü Olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Küreselleşen Dünyada Uluslararası Sosyal Politika* (ed. Ali Seyyar ve Cihan Selek Öz). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Seyidoğlu, H. (2013). *Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama* (19. Baskı). İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sumilo, E., Sloka, I. (2007). *Occupational Mobility of the Labour Force*. Labour Market Research. Riga.
- Ulukan Ciğerci, N. ve Ulukan, U. (2018). *Çay Tarımı Ve Göçmen Emeği: Doğu Karadeniz’de Gürcü İşçiler*, (Edited By Çağatay Edgücan Şahin, Arzu Özsoy Özmen). *Current Debates in Labour Economics & Industrial Relations*. First Edition, İstanbul: IJOPEC Publication
- Unat, N. A. (2002). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus Ötesi Yurttaşlığa*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- UNECE (2018). *Measuring International Labour Mobility*, United Nations Publication: New York and Geneva.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurdakul Kabakçı, I., Çolak, C., Dulkadir Yaman, N. (2016) *Nitel Veri Analizinde Adım Adım NVivo Kullanımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Zimmermann, K. F.(2009). *Labor Mobility and the Integration of European Labor Markets. Discussion Paper Series*, Bonn: IZA DP No. 3999.

Sürekli Yayınlar

- Abraham, G. (1965). Beşeri Sermaye ve Milletlerarası Göçler. Alparslan Işık (Çev). *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 20 (1): 77-104.
- Akdeniz, E. (2019). Göçmen İşçiler Neden Örgütlenmeli, Nasıl Örgütlenmeli?. *Çalışma Ortamı Dergisi*. Kasım: 12-14.
- Andrienko, Y. ve Guriev, S. (2004). Determinants of Interregional Mobility in Russia, *Economics of Transition*, 12 (1): 1-27.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Andritter, A.J (2003). Measuring Decent Work With Statistical Indicators. *International Labour Review*. 142 (2): 147-178.
- Arslan, M. (2016). Doğu Karadeniz’de Gürcü Kültür Unsurları / Georgian Cultural Elements in Eastern Black Sea. Volume II. September 20-21, 2016. Tbilisi, Georgia.
- Aygül, HH. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 9(20): 68-82.
- Bartz, K., ve Fuchs-Schündeln, N. (2012). The Role of Borders, Languages and Currencies as Obstacles to Labor Market Integration. *European Economic Review*. 56: 1148-1163.
- Bauder, H. (2005). Habitus, Rules of the Labour Market and Employment Strategies of Immigrants in Vancouver, Canada, *Social & Cultural Geography*, 6(1): 81-97.
- Benli, A., İslamoğlu, E., Ateş Torun, M. (2019). Turizm Sektöründe Çalışan Yabancılar: Antalya İli Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (2): 320-342.
- Bescond D., Chataignier A., Mehran F., (2003). Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. *International Labour Review*. 142 (2): 179-212.
- Bilge Zafer, A. (2016). Göç Çalışmaları İçin Bir Anahtar Olarak “Kültürleşme” Kavramı. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17 (30): 75-92 .
- Borjas, G. J. (1999). Immigration and Welfare Magnets. *Journal of Labor Economics*. 17 (4): 607-637.
- Bozdağlıoğlu, E.Y.U. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 45-65.
- Börtüçene, İ. (1968). Milletlerarası İşgücü Hareketleri ve Türkiye. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 18: 1-46.

- Burchell B., Sehnbruch, K., Piasna A., Agloni N., (2014). The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates, *Cambridge Journal of Economics*. 38 (2): 459–477
- Çalışkan, E. T., Kaya, A. A. (2015). Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı Çerçevesinde İşgücünün Hareketliliği: Avrupa Birliği Uygulaması. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 6 (1): 37-62.
- Danış, D. (2016). Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri. *Alternatif Politika Dergisi*. 8(3): 562-586.
- Davas, A. (2018). Göçmen İşçilerin Sağlığını Neler Belirler?. *Toplum ve Hekim Dergisi*. 33 (5): 327-336.
- Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 66-1: 27-48.
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. *Calisma ve Toplum*. 56(1). 37-67.
- Demirdizen Çevik, D. (2013). Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeline Doğru mu?. *Çalışma ve Toplum*. 3: 325-346.
- Ekin, N. (1986). *İşçi Dövizleri ve Sanayileşme*. İktisat Fakültesi Mecmuası: Ord. Prof. Dr. Ömer Celal Sarc’a Armağan. 42 (4): 43-50.
- Ekiz Gökmen, Ç. (2011). Türk Turizminin Yabancı Gelinleri: Marmaris Yöresinde Turizm Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 28 (1): 201-231.
- Eliasson, K., Lindgren, U., Westerlund, O. (2003). Geographical Labour Mobility: Migration or Commuting?. *Regional Studies*, 37 (8): 827-837.
- Fasang, A., Geerdes, S., Schömann, K. (2006). The Relationship Between Geographic and Labour Market Mobility within the European Union. *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 16(3): 22-28.
- Fujita, M., ve Krugman P. (2004). The New Economic Geography: Past, Present and Future. *Papers in Regional Science*, 83: 139-164.
- Gallotti, M.ve Mertens, J. (2013). Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe: A Synthesis of Belgium, France, Italy and Spain. *International Migration Papers No. 118*. International Labour Office-Geneva.
- Ghai D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*. 142 (2): 113-146.

- Gorodzeisky, A. ve Richards, A. (2013). Trade Unions and Migrant Workers in Western Europe. *European Journal of Industrial Relations*. 19: 239-254.
- Gökbayrak, Ş. ve Erdoğan, S. (2010). Irregular Migration and Trade Union Responses: The Case of Turkey”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(2): 92-114.
- Görmüş, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi. *Toplum ve Bilim/Science and Society*. 14: 115-140.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37: 123-148.
- Hardy, J., Eldring, L., Schulten, T. (2012). Trade Union Responses to Migrant Workers From The ‘New Europe’: A Three Sector Comparison in the UK, Norway and Germany. *European Journal of Industrial Relations*.18 (4): 347–363.
- Harunoğulları, M. (2016). Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği. *Göç Dergisi*. 3 (1): 29-63.
- Işıklı, A. (1963). Milletlerarası işgücü Hareketleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 17 (1): 75-102.
- İnan, A. (2005). Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri. *Bankacılar Dergisi*. 52: 67-86.
- Kalmar, A. (2012). Viewpoints to Labour Mobility Development. *JCEBI*. 2(1): 47 - 57
- Kapar, R. (2009). Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet, Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 4: 61-77.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. Covid-19 Özel Sayısı 2: 269-282.
- Kara, M. A. ve Kurtulmuş, M. (2015). İnşaat Sektöründe Göçmen İşçi İstihdamı Üzerine Alan Araştırması, *Disk Ar*, 4. Sayı: 55-65.
- Kum, M. (2011). İktisadın Yeni Coğrafi Açılımı: Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı. *Erciyes Ünv. Sosyal Bilgiler Enstitüsü Dergisi*. 30: 235-255.
- Kutal, M. (1997). Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerinde Olası Etkileri, *Kamu-iş Dergisi*. 2(4): 1-14.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzde Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar, *Emek ve Toplum*. 1(1): 9-33
- Marchante, A. J., Ortega, B., Pagán, R. (2007). An Analysis of Educational Mismatch and Labor Mobility in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*. 31 (3): 299-320

- Massey, D. S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. *Population Index*. 56 (1): 3-26.
- Mincer, J., ve Jovanovic, B. (1981). Labor Mobility and Wages. *Studies in Labor Markets. National Bureau of Economic Research*. 64: 21-64.
- Norrlöf, C. (2020). COVID-19 the End of US Hegemony? Public Bads, Leadership Failures and Monetary Hegemony, *International Affairs*. 96 (5): 1281–1303.
- Özbey, K. (2017). Uluslararası Göçte Etnisite ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü: Hopa Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 49 (10): 334-347.
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., Keskin, S. (2011). Türkiye’de İstihdam Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 3(2): 133-142.
- Palaz, S. (2005). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Sayısı)*. 50: 479-505.
- Piper, N., Rosewarne, S., Withers, M. (2017). Migrant Precarity in Asia: ‘Networks of Labour Activism’ for a Rights-based Governance of Migration: Debate: Addressing Migrant Precarity in Asia. *Development and Change*. 48: 1089-1110.
- Reyneri, E. (2001). Migrants’ Involvement in Irregular Employment in The Mediterranean Countries of the European Union. *International Labour Organization IMP - Working Papers*. 41: 43-49
- Roche, D.J.D, Birrell, W.D., Murie, A.S. Hillyard, P.A. (1973). Some Determinants of Labour Mobility in Northern Ireland. *Economic and Social Research Institute, Economic and Social Review*. 5 (1): 59-73.
- Samsun, N. (2003). 10. Yılında Avrupa Tek Pazarı. *Maliye Dergisi*. 143: 1-13.
- Schmutzler, A. (1999). The New Economic Geography. *Journal of Economic Surveys*. 13 (4): 355-379.
- Selek Öz, C. ve Bulut, E. (2014). Düzgün İş Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bilgi Dergisi*. 28: 99-112.
- Şengül, E. (2011). Misafir İşçiden Göçmene Yılı Almanya’ya Türk Göçünün 50. Yılı. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 3: 57-67.
- Toksöz, G. (2015). Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Ev İşçileri. *Disk Ar*. 4. Sayı: 86-91.
- Türker, N. Y. (2018). Bulgaristan ve Romanya’nın Avrupa Birliği’ne Üyelik Süreçlerinin Değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1): 1-16.

- Williams, M., Allan, B., Wallace, C. (2004). International Labour Mobility and Uneven Regional Development In Europe. *European Urban and Regional Studies*. 11(1): 27-46.
- Yaprak, Ş. (2013). Uluslararası Emek Göçü Bağlamında Almanya'ya Türk İşgücü Göçü ve Sosyo-Ekonomik Etkileri. *International Conference on Eurasian Economies, Session 1D: Uluslararası Sorunlar*. 862-869.
- Yıldırım, U. D. (2016). Karadeniz'de Çay ve Fındık Üretiminde Göçmen İşgücünün Etnikleşme Süreçleri. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*. 53: 191-210
- Yıldırımoglu, H. (2005). Uluslararası Emek Göçü "Almanya'ya Türk Emek" Göçü. *Kamu-İş Dergisi*. 8(1): 1-25.

Tezler

- Akalın, A. E. (2014). Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Akpınar, T. (2009). Türkiye'ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Artukoğlu, O. S. (2005). Yurtdışı İşçi Tasarruflarının Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Banka Sistemi ve Türkiye ekonomisi Üzerine Etkileri. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İşçi Dövizleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Aslan, H. (2018). Uluslararası Mevsimlik Tarım Göçü: Artvin Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Çakır, M. (2019). Türkiye'deki Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Başvuru Sahibi Sığınmacıların Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısına Etkisi: Bir Saha Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi SBE. Bilecik.
- Demiray, V. (2014). Avrupa Birliği'nde İşçilerin Serbest Dolaşım Hakkı ve Türk İşçilerinin Durumu. *Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı. Ankara.
- Ergöçmen, B. (2017). Türkiye'de Yasal Olarak İkamet Eden Yabancıların Profili ve Yaşam Koşulları. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü.
- İ.B.K., İş ve İşgücü Bülteni, Ocak (1971). Aktaran: Pur, Necla (1974), Uluslararası İşgücü Hareketleri ve Türkiye. *Doktora Tezi*. İstanbul iktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. İstanbul

- Nakhoul, T. E. (2014). Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye. *Uzmanlık Tezi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Özbey, K. (2016). Sınır Kapitalizmi: Gürcistan'dan Türkiye'ye Güneybirlik İşgücü Göçü - "Hopa Örneği". *Doktora Tezi*. Ege Üniversitesi SBE. İzmir.
- Özdemir, S. (1999). Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinde İşçilerin Serbest Dolaşımı. *Uzmanlık Tezi*. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Pur, N. (1974). Uluslararası İşgücü Hareketleri ve Türkiye. *Doktora Tezi*. İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. İstanbul
- Şahin, L. (2008). Uluslararası İşgücü Akımlarının Ekonomik Etkileri: Türk İşgücü Göçü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Şimşek, M. A. (2019). ILO Düzgün İş Kriterleri Çerçevesinde Sakarya İli Gıda Sektörü Firma Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi SBE. Sakarya
- Yıldırım, S. (2011). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi SBE. Sakarya.

Diğer Yayınlar

- AB'ye Genel Bakış (2015). Avrupa Birliği Bakanlığı. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/02_rehber.pdf. Erişim Tarihi: 27.07.2018.
- ABD Ankara Büyükelçiliği ve Türkiye'deki Konsolosluklar. Erişim Adresi: <https://tr.usembassy.gov/tr/visas-tr/> Erişim Tarihi: 18.01.2019.
- Alonso, A. (2015). Managing Labour Mobility: A Missing Pillar of Global Governance. CDP Background Paper. No. 26ST/ESA/2015/CDP/26. June 2015.
- Ambrosini, M. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers – Italy. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-italy>. Erişim Tarihi: 15.12. 2020.
- Andor, L. (2014). European Commissioner Responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion Labour Mobility in the European Union – European Commission. SPEECH/14/115, The Inconvenient Truth Lecture at University of Bristol Bristol.

- Ankara Anlaşması (1963). Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/AB/ankara_antalasmasi.pdf Erişim Tarihi: 27.02.2019.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Geneva: ILO Working Paper No. 2.
- Annual Report on intra-EU Labour Mobility 2016 (Second Edition) (2017). European Commission. Brussels.
- Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report 2015 (2016). European Commission. Brussels.
- Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report 2018-19 (2020). European Commission. Brussels.
- Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report 2017 (Second Edition) (2018). European Commission. Brussels.
- Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report 2020 (2021). European Commission. Brussels.
- Australian Professional Specialty. Erişim Adresi: <http://www.ustraveldocs.com/au/au-niv-typee3.asp>. Erişim Tarihi: 18.01.2019.
- Avrupa Birliği Bakanlığı (2019). Ortaklık Konseyi Kararları. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/okk_tur.pdf Erişim Tarihi: 27.02.2019.
- Avrupa Birliği Başkanlığı (2019). Katılım Müzakerelerinde Mevcut Durum. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakerelerinde-mevcut-durum_65.html Erişim Tarihi: 20.06.2019.
- Avrupa Birliği Başkanlığı (2019). Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html Erişim Tarihi: 20.06.2019.
- Avrupa Birliği Tarihçesi (2018). Erişim Adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/abnin-tarihcesi-82>. Erişim Tarihi: 29.04.2019.
- Avrupa Birliği Yasal Çerçeve (2018). Erişim Adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-yasal-cerceve-109>. Erişim Tarihi: 27.06.2018
- Avrupa Birliği'nin Tarihçesi (2018). Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/_105.html. Erişim Tarihi: 22.6.2018.
- Avrupa Birliğine Genel Bakış (2015). Avrupa Birliği Bakanlığı. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/rehber/02_rehber.pdf. Erişim Tarihi: 22.6.2018.

- Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma (2010). Avrupa Topluluklarına İlişkin Temel Belgeler Cilt 1: Avrupa Topluluklarını Kuran Temel Antlaşmalar (AKÇT, AET, AAET). Erişim Adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf>. Erişim Tarihi: 27.07.2018.
- Avukatlık Kanunu (19/3/1969). Resmi Gazete 13168. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1136.pdf> Erişim Tarihi: 13.03.2019.
- Bayramoğlu, Z., Bozdemir, M. (2017). *Türkiye'ye Gerçekleştirilen Dış Göçlerin Mevsimlik Tarım İşçiliği Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi*. Mevsimlik Tarım İşçiliği Sempozyumu 4-5 Ekim 2017. Düzce.
- Bescond D., Chataignier A., Mehran F. (2003). Seven Indicators to Measure Decent Work : An International Comparison. *International Labour Review*. 142 (2). 179-212.
- Biureau Labor Statistics 2018. (2018). U.S Depermant of Labor News Release. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/bls./newsrels.htm#OEUS>. Erişim Tarihi: 23.12.2019.
- Biureau Labor Statistics 2019. (2019). U.S Depermant of Labor News Release. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/bls/newsrels.htm#OEUS> Erişim Tarihi: 23.12.2019.
- Bir Bakışta AB / Avrupa Birliğinin Genişlemesi / Aday Ülkeler (2018). Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/aday-ulkeler_265.html. Erişim Tarihi: 22.6.2018.
- Birleşmiş Milletler (1966), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Erişim Adresi: <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>. Erişim Tarihi: 15.03. 2021.
- Birleşmiş Milletler (1966), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>
- Birleşmiş Milletler (1990), Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme, Erişim Adresi: <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/GocmenIscileri nVeAileFertlerininHaklarininKorunmasinaDairSozlesme.pdf>
- Birleşmiş Milletler (1990). Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme. Erişim Adresi: <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/GocmenIscileri nVeAileFertlerininHaklarininKorunmasinaDairSozlesme.pdf>. Erişim Tarihi: 15.03. 2021.
- Blumenstock, J. E., Chi, G. ve Tan (2019). Migration and the Value of Social Networks. CEPR Discussion Papers 13611. C.E.P.R. Discussion Papers.

- Border Crossing Card (2020). Erişim Adresi: <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/tourism-visit/border-crossing-card.html> Erişim Tarihi: 12.05.2021.
- Cam, E. (2013). *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*. Ankara: alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları. No: 40
- Clary, N. ve Hardy, J. (2011). Free Movement in the Eu The Case of Great Britain. Friedrich Ebert Stiftung Study.
- Classes of Nonimmigrants Issued Visas (2021). Erişim Adresi: https://travel.state.gov/content/dam/visas/Statistics/AnnualReports/FY2020AnnualReport/FY20AnnualReport_TableXV_A.pdf Erişim Tarihi: 12.05.2021
- Congressional Research Service (2013). The Framework for Foreign Workers' Labor Protections Under Federal Law. Erişim Adresi: www.crs.gov. Erişim Tarihi: 21.01.2019.
- Congressional Research Service (2021). Nonimmigrant and Immigrant Visa Categories: Data Brief, 2021
- alışma Hayatı İstatistikleri Kitabı (2020). alışma Hayatı İstatistikleri 2007-2017. Erişim Adresi: <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi>, Erişim Tarihi: 11.05.2019.
- Çayda Covid-19, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/40-bin-cay-iscisi-gelemiyor-100-milyon-dolar-ureticiye-kalacak-6180298> Erişim Tarihi: 21.12.2020
- ay reticisinin 500 Milyon Parası Gürcistan'a Gidiyor! (2018). Erişim Adresi: <https://www.sondakikarize.com/haber/cay-ureticisinin-500-milyon-parasi-gurcistana-gidiyor-1155>. Erişim Tarihi: 21.12.2020
- ÇSGB (2014). İkilı İşgücü Anlaşmaları. ÇSGB Yayın No:7. Ankara.
- ÇSGB (2018). Sosyal Adalet Günü. DİYİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 420.
- ÇSGB (2022). Çalışma İzni Başvuru Türleri. Erişim Adresi: <https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/calisma-izni/izin-turleri/> Erişim Tarihi: 19.01.2022.
- David, A. ve Marouani, M. A. (2013). The Impact of Labor Mobility on Unemployment: A Comparison between Jordan and Tunisia. ERF Working.
- David, F., Bryant, K., Larsen, J. J. (2019). Migrants and Their Vulnerability to Human Trafficking, Modern Slavery and Forced Labour. International Organization for Migration. Geneva.
- Decent Work (2020). Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang-en/index.htm>. Erişim Tarihi: 23.12.2020.

Dedeoğlu, S. (2016). *Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu, Yoksulluk Nöbetinden Yoksulluk Rekabetine*. Mevsimlik Tarım Göçü Programı. Ankara.

Directive 2004/38/Ec of The European Parliament and of the Council (2004). Official Journal of the European Union. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038&from=EN>. Erişim Tarihi: 22.07.2018.

Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council (2013). Official Journal of the European Union. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0055&from=EN>. Erişim Tarihi: 28.12.2018.

Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of The Council L 128/8 (2014). Official Journal of the European Union. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054>. Erişim Tarihi: 28.12.2018.

DPT (1963). 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1968. Erişim Adresi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Birinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1963-1967%E2%80%8B.pdf>. Erişim Tarihi: 20.06.2019.

DPT (1968). 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972. Erişim Adresi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C4%B0kinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf> Erişim Tarihi: 20.06.2019.

DPT (2001). İşgücü Piyasası (Yurtdışında Yaşayan Türkler). 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No: 2643, Ankara

Dünya Sosyal Koruma Raporu 2017-2019 (2020). Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_614421/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 06.05.2020.

Economic News Release (2021). Employment Status of the Civilian Population by Race, Sex, and Age. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/news.release/empst.t02.htm>. Erişim Tarihi: 18.01.2019.

Economic News Release (2021). Employment Status of the Hispanic or Latino Population by Sex and Age. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/news.release/empst.t03.htm>. Erişim Tarihi: 10.05.2021.

Economic News Release. Employment status of the civilian population. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/news.release/empst.t01.htm>.

Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun (18/12/1953). Resmi Gazete 8591 Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6197.pdf>. Erişim Tarihi: 13.03.2019.

- EFTA (2019). Erişim Adresi: <https://www.efta.int/about-efta>. Erişim Tarihi: 25.02.2019.
- Ekonomik Büyüklük (2021). Erişim Adresi: <https://databank.worldbank.org/home.aspx>
Erişim Tarihi: 16.05.2021.
- Erder, S. ve Kaşka, S. (2003). Düzensiz G   ve Kadın Ticareti: Türkiye  rneği. International Organization for Migration. Cenevre.
- Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İştihadın Teşviki için Teknik Yardım Projesi (KITUP II) (2015). Erişim Adresi: <http://kidep.net/wp-content/uploads/sektorel17.pdf> Erişim Tarihi: 20.04.2019.
- EU Budget: A New Social Fund, Globalisation Adjustment Fund and Justice, Rights and Values Fund (2018). European Commission-Press Release. Erişim Adresi: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3923_en.htm. Erişim Tarihi: 27.07.2018.
- European Commission (2010). Reaffirming the Free Movement of Workers: Rights and Major Developments. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0373:FIN:EN:PDF>. Erişim Tarihi: 11.05.2018.
- European Commission (2018). Promoting Employment and Decent Work in Development Cooperation. Volume 1: Concepts and foundations. Tools and Methods Series Concept Paper No 6.
- European Commission (2020). Migrant Mineworkers Advocating for Decent Work. Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/international-partnerships/stories/migrant-mineworkers-advocating-decent-work_en Erişim Tarihi: 09.06.2021.
- European Court of Auditors (2018), Free Movement of Workers – The Fundamental Freedom Ensured But Better Targeting of EU Funds Would Aid Worker Mobility. Erişim Adresi: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/en/>. Erişim Tarihi: 27.07.2018.
- European Parliament (2010). Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy Employment and Social Affairs the Lisbon Strategy 2000 – 2010. Final Report.
- European Social Found (ESF) (2018). Employment, Social Affairs & Inclusion Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>. Erişim Tarihi: 27.06.2018.
- Eurostat (2014). Quality report of the European Union Labour Force Survey 2012: 2014. Luxembourg: European Union.
- Eurostat (2018). Labour Market in the EU. Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table?lang=en. Erişim Tarihi: 11.05.2018.

- Eurostat (2019). Population Structure and Ageing 2019. Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Population_structure_and_ageing. Erişim Tarihi: 22.07.2019.
- Eurostat (2021). Employment - Annual Statistics 2019. Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics. Erişim Tarihi: (12.05.2021)
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2019). Erişim Adresi: <http://www.bmas.de/EN/Home/home.html>. Erişim Tarihi: 12.05.2019.
- G20 Labour and Employment Ministers' Meeting (2015). The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth. Erişim Adresi: <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/The-Contribution-of-Labour-Mobility-to-Economic-Growth.pdf>. Erişim Tarihi: 15.09.2020.
- Gebelek, G. (2008) The New International Migration from a Gender Perspective: A Case Study of Post- Soviet 'Servants of Tourism' in Antalya. MA Thesis in International Relations. Koç University. İstanbul.
- Geçici Koruma Yönetmeliği (2014). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20146883.pdf>. Erişim Tarihi: 30.07.2010.
- Ghai, D. (2005). Decent Work: Universality and Diversity. Education and Outreach Programme, International Institute for Labour Studies, Discussion paper DP/159/2005.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2019). Geçici Koruma. Erişim Adresi: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> Erişim Tarihi: 20.06.2019.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2019). Yabancılar. Erişim Adresi: https://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_558_1094 Erişim Tarihi: 13.06.2019.
- Gürcü İşçileri, <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/vahap-munyar/gurcu-isci-5-cayi-bile-istiyor-gurcistana-70-milyon-dolar-goturuyor-40356584>, Erişim Tarihi: 02.12.2020
- Haklarınızı Bilin (2022), Erişim Adresi: <https://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Wilberforce-TUR-DS-03152017.pdf>. Erişim Tarihi, 03.01.2022.
- Hamsici, M. (3 Ağustos 2019). Türkiye'de Ne Kadar Suriyeli Yaşıyor, En Çok Suriyeli Nüfusu Hangi Şehirde?. *BBC News Türkçe*. Erişim Adresi: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49150143>. Erişim Tarihi: 07.08.2019.

- Health Risks and Issues Among Migrant Workers (2021). Erişim Adresi: <http://www.migrantworkerhealth.ca/HealthRisks.html#top>. Erişim Tarihi: 26.03.2021
- Hirose, K., Nikac, M., Tamagno, E. (2011). Social Security for Migrant Workers: A Rights-Based Approach. International Labour Organization. Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. Budapest: ILO.
- House of Lords European Union Committee (2017). Brexit: UK-EU Movement of People. 14th Report of Session 2016–17 HL Paper 12.
- Hususi Hastaneler Kanunu (24/5/1933). Resmi Gazete 2419. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.2219.pdf> Erişim Tarihi: 01.08.2022.
- IHRB Briefing 2019 (2019). Migrant Workers and Trade Unions. Erişim Adresi: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/briefing-migrant-workers-and-trade-unions>. Erişim Tarihi: 15.06.2021.
- ILO (1919). Hours of Work (Industry) Convention. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C001. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1930). 29’Nolu Zorla alıştırma Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1944). Filadelfiya Bildirgesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1948). 87 No’lu Sendika zgrlğ ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1949). 98 No’lu örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1950). Eşit cret Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1952). 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1958). 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 06.05.2020.

- ILO (1975), Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, (No. 143) Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (1976).144 No’lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377289/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 15.03. 2021.
- ILO (1981). 165 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler İçin Öneri Sözleşmesi. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165. Erişim Tarihi: 16.09.2020.
- ILO (1999). Decent Work. International Labour Conferance. 87th Session 1999. Report of The Director General. Geneva.
- ILO (2003). Fundamental Principles and Rights at Work: A Labour Law Study. International Labour Office, Geneva
- ILO (2006). Social Protection for All Men and Women A Sourcebook for Extending Social Security Coverage in Solomon Islands-Options and Plans. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/instructionalmaterial/wcms_secsoc_8606.pdf. Erişim Tarihi: 06.05.2020.
- ILO (2006a). International Migration Programme ILO’s Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-based Approach. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2007). Decent Working Time Balancing Workers’ Needs with Business Requirements. Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), International Labour Office. Geneva.
- ILO (2008). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008.
- ILO (2010). The Hague Global Child Labour Conference 2010 - Ministry of Social Affairs and Employment of the Netherlands – Geneva.
- ILO (2012). The strategy of the International Labour Organization Social Security for All Building Social Protection Floors and Comprehensive Social Security Systems. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2012a). Fundamental Principles and Rights at Work: From Commitment to Action, International Labour Conference, 101st Session, International Labour Office, Geneva.

- ILO (2013). Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second Version/International Labour Office. Geneva
- ILO (2014). Minimum Wage Systems, International Labour Conference, 103rd Session. International Labour Office – Geneva.
- ILO (2014a). Fair migration: Setting an ILO Agenda. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2017). Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023, International Labour Office. Geneva
- ILO (2018). The Women at Work Initiative (Geneva). Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf. Erişim Tarihi: 15.12. 2020
- ILO (2018a). Global Estimates on International Migrant Workers-Results and Methodology. 2nd ed. International Labour Office-Geneva.
- ILO (2019). Tackling Child Labour: 100 Years of Action / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (Fundamentals). Geneva.
- ILO (2020). World Employment and Social Outlook Trends 2020, International Labour Office. Geneva.
- ILO (2020a). Migration and Child Labour. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ipecc/areas/Migration_and_CL/lang--en/index.htm. Erişim Tarihi: 15.12. 2020.
- ILO Politika Bilgi Notu (2020). COVID-19 Küresel Salgınında Göçmen İşçileri Korumak. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_745357/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 12.12.2021.
- ILOSTAT (2018). ILO labour force estimates and projections (LFEP) 2018: Key trends. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEPbrief.pdf>. Erişim Tarihi: 15.12. 2020
- ILO-TICW (2006). The Mekong Challenge - Underpaid, Overworked and Overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand, Volume One, ILO Mekong Subregional Project to Combat Trafficking in Children and Women (ILO-TICW) and the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. ILO: Bangkok.
- Immigrants in the Labor Force (2019). Erişim Adresi: <https://www.cbo.gov/publication/25093>. Erişim Tarihi:18.01.2019.

- International Labour Organization (ILO) (2014). Fair Migration: Setting an ILO Agenda. Report of the Director-General, International Labour Conference. 103rd Session. 2014, Report 1 (B), International Labour Office. Geneva.
- International Labour Organization (ILO) (2015). Promoting Decent Work For Migrant Workers, Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_344703.pdf. Erişim Tarihi: 30.07.2010.
- IOE (2009). Trends in the Workplace Survey 2009.
- IOM (2008). World Migration 2008 - Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move. IOM World Migration Report Series. Geneva.
- Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (2017). Mülteci Hayatlar Monitörü. Erişim Adresi: <https://www.ipsos.com/trtr/multeci-hayatlar-monitoru-yayinda>. Erişim Tarihi: 12.09.2020.
- İçduygu, A. (2004). Irregular Migration in Turkey (No. 12). International Organization for Migration. Cenevre.
- İkili İşgücü Anlaşmaları (2021). Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgiler/ikili-isgucu-anlasmalari/> Erişim Tarihi: 16.09.2020
- İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri (2021). Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri. Erişim Tarihi: 08.07.2019.
- İSİG (2017). Star Rafineri’de İLK İnşaat’a bağılı göçmen işçiler eylemde (2017), <https://www.isigmeclisi.org/18538-star-rafineride-ilk-insaata-bagli-gocmen-isciler-eylemde> (Erişim Tarihi, 03.01.2022)
- İSİG (2019). Dört Direniş Bir Kongre: Göçmen İşçiler Nasıl Örgütlenir? (2019). <https://www.isigmeclisi.org/20143-dort-direnis-bir-kongre-gocmen-isciler-nasil-orgutlenir-ercument-a> (Erişim Tarihi, 03.01.2022)
- İSMMMO (2012). Yabancı Kaçak İşçiler ve Türkiye’ye Göç Hareketi Raporu. Erişim Adresi: http://archive.ismmmo.org.tr/docs/basin/2012/yazilibasin/25062012/yabanci_kacak_isciler_ve_turkiyeye_goc_hareketi_raporu.doc. Erişim Tarihi: 27.02.2019. Erişim Tarihi: 16.09.2020
- İş Cinayetleri Raporu 2019 (2020), <http://www.isigmeclisi.org/20471-is-cinayetlerine-issizlige-acliga-ve-salgina-karsi-direnis-ve-day>, (Erişim Tarihi, 03.01.2022).
- İş Cinayetleri Raporu 2020 (2021), <http://www.isigmeclisi.org/20607-2020-yilinda-en-az-2427-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti> (Erişim Tarihi, 03.01.2022).
- İş Kur 2020 Yıllık Tabloları (2021). Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> Erişim Tarihi: 09.05.2021.

- İŞKUR (2007). IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara: Türkiye İş Kurumu. Erişim Adresi: http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar%C4%B1/4.Genel%20Kurul%20%20Raporu.pdf. Erişim Tarihi:27.03.2019.
- İŞKUR (2018). İstatistikler. Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>. Erişim Tarihi: 27.03.2019.
- Kahanec, M. (2012). Labor Mobility in an Enlarged European Union. IZA Discussion Papers No. 6485. Bonn. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kahila, P., Roto, J., Perjo, L., Stefanie L. S. (2013). Cross-Border Labour Mobility in the Central Baltic Region. Nordregio Report.
- Kahmann, M. (2002). Trade Unions and Migrant Workers: Examples from the United States, South Africa and Spain. European Trade Union Institute.
- Kaleaası, B. (2003). 12. İstanbul Avrupa Tek Pazarı ve Genişleme ve Rekabet ve İşbirliği. *Ulusal Kalite Kongresi*, 13-15 Ekim 2003.
- Kalkınma Atölyesi (2016). Bereketli Topraklar, Zehir Gibi Yaşamlar/Suriyeli Göçmen Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri Adana Ovası, Mevcut Durum Araştırma Raporu, Proje Danışmanları: Dedeoğlu, S., Karabıyık, E., Çetinkaya Ö.
- Kalkınma Atölyesi (2016a). Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. Ankara
- Kambourov, G., Manovskii, I. (2004). Occupational Mobility and Wage Inequality. IZA Discussion Papers, No. 1189. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kandel, W. A. (2018). A Primer on U.S. Immigration Policy. Congressional Research Service. 7-5700.
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. Friedrich Eberto Stiftung.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2022). Yıllık Bültenler. Erişim Adresi: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-249709/yillik-bultenler.html>, Erişim Tarihi: 12.01.2022
- Labour Economics Notes (2016). Course Outline and Lecture Notes, Labour Economics I. Erişim Adresi: <http://oer.funai.edu.ng/wp-content/uploads/2016/11/FUNAI-LABOUR-ECONOMICS-I-ECO-213-LECTURE-NOTES.pdf>. Erişim Tarihi: 14.11.2019.
- Labour Statistics, <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>, Erişim Tarihi: 03.03.2020.

- Leeson, P., ve Gochenour, Z. (2015). The Economic Effects of International Labor Mobility.
Erişim Adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/1cb1/1837803fe37def3bead169092abd1d684dd8.pdf> Erişim Tarihi: 12.12. 2018.
- Long, J., Ferrie, J. (2006). Labour Mobility. Oxford Encyclopedia of Economic History.
Erişim Adresi: <https://www.researchgate.net/publication/237827361>. Erişim Tarihi: 12.12. 2019.
- Lordoğlu, K. (2009). “Türkiye’de Turizmde Çalışan Yabancılar ve İşgücü Piyasasında Oluşan Yeni Sorunlar” Erişim Adresi: http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/Anvers_Kongre_metni_1.pdf. Erişim Tarihi: 02.03.2019.
- Maastricht Antlaşması (2018). Erişim Adresi: <http://www.tuicakademi.org/maastricht-antlasmasi/>. Erişim Tarihi: 22.6.2018.
- Machin, S. J., Pelkonen, P., Salvanes, Kjell G (2008). Education and Mobility. Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=1309087>, Erişim Tarihi: 21.09.2020.
- McCormick B. (1997). Regional Unemployment and Labour Mobility in the UK. European Economic Review, vol. 41, pp. 581-589.
- Messenger, J.C. (ed.) 2004. Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance (London and New York, Routledge).
- Mexican Migration Project (2010). Erişim Adresi: <https://mmp.opr.princeton.edu/>. Erişim Tarihi: 12.10. 2018.
- Middeldorp, M. (2014). Job Accessibility, Workplace Mobility and Early Career Success, Analysing the Effect of Job Accessibility on Career Starts of School-Leavers. *Geographical Information Mangement and Applications*. Universiteit Utrecht.
- Neville, D. ve Marzocchi, O. (2016). Obstacles to the Right of Free Movement and Residence for EU Citizens and Their Families. Erişim Adresi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571375/IPOL_STU\(2016\)571375_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571375/IPOL_STU(2016)571375_EN.pdf). Erişim Tarihi: 11.05.2018.
- Nicot, A. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers Aeuro-France. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-aeuro-france>. Erişim Tarihi: 15.12. 2020.
- Nonimmigrant Visa Statistics (2020). Erişim Adresi: <https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics/nonimmigrant-visa-statistics.html>. Erişim Tarihi: 11. 05. 2021.

- Noterlik Kanunu (18/1/1972). Resmi Gazete 14090. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1512.pdf>. Erişim Tarihi: 20.04.2019.
- OECD (2019). Native-born Employment. Erişim Adresi: <https://data.oecd.org/migration/native-born-employment.htm#indicator-chart>. Erişim Tarihi: 27.02.2019.
- OECD Watch (2008). Seasonal Labour Mobility Responsible Business Conduct, Decent Work and Regional Engagement. Erişim Adresi: www.oecdwatch.org. Erişim Tarihi: 09.08.2020.
- Population Age Structure (2020). Erişim Adresi: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2010_and_2020_\(%25_of_the_total_population\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2010_and_2020_(%25_of_the_total_population).png). Erişim Tarihi: 29.01.2022.
- Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council (1971). Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31971R1408&from=en> Erişim Tarihi: 18.05.2021
- Report of the Visa Office (2017). Erişim Adresi: <https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics/annual-reports/report-of-the-visa-office-2017.html>. Erişim Tarihi: 16.11.2019.
- Resnik, D. (2015). What Is Ethics in Research & Why Is It Important?, Erişim tarihi: 28.05.2020. Erişim adresi: <https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis/index.cfm>
- Rodgers, G. (2007). *Labour Market Flexibility and Decent Work*. DESA Working Paper No. 47 ST/ESA/2007/DWP/47.
- Schengen Antlaşması (2018). Erişim Adresi: <https://www.schengenvisainfo.com/tr/schengen-anlasmasi/>. Erişim Tarihi: 22.6.2018.
- Sengenber, W. (2001). Decent Work: The International Labour Organization Agenda. Dialogue and Corporation. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Social Agenda (2011). Towards Full Employment: the EU Contribution. The European Commission's Magazine on Employment and Social Affairs.
- SOLIDAR (2010). Decent Work for All Project. Social Dialogue: a Tool to Promote and Defend Decent Work and Quality Jobs in Europe. Belgium: Brussels.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri. Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri. Erişim Tarihi: 20.04.2019.

- Şahin, L. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9294> Erişim Tarihi: 24.01.2021
- Şen S. (2009). *İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği*. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı. 410-422 Erişim Adresi: (www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/sen.pdf). Erişim Tarihi: 16.06.2019.
- Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun (1928). Resmi Gazete 863. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1219.pdf>. Erişim Tarihi: 13.03.2019.
- Tassinopoulos, A., Werner, H., Kristensen, S. (1998). Mobility and Migration of Labour in the European Union. European Centre for the Development of Vocational Training. Erişim Adresi: https://www.cedefop.europa.eu/files/1710_en.pdf Erişim Tarihi: 16.11.2019.
- The Word Bank Data, <https://data.worldbank.org/country/TR?locale=tr>, Erişim Tarihi: 03.06.2020.
- Toksöz, G., S. Erdoğan ve S. Kaşka (2013) Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları, Ankara: Uluslararası Göç Örgütü (IOM).
- Treaty establishing the European Economic Community (1957). Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf erişim tarihi 23.01.2018. Erişim Tarihi: 27.06.2018.
- TUC (2020). Trades Union Congress. Erişim Adresi: <https://www.tuc.org.uk/what-we-do>. Erişim Tarihi: 15.09.2020
- TÜİK (2019). Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2010,2015,2016,2017,2018. Erişim Adresi: www.tuik.gov.tr. Erişim Tarihi: 26.03.2019
- TÜİK (2019). Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2019. Erişim Adresi: www.tuik.gov.tr. Erişim Tarihi: 26.03.2019.
- Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonları (2022). Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>, Erişim Tarihi: 02.01.2022
- U.S. Census Bureau (2020). National Population Projections (2017). Erişim Adresi: <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2020/demo/p25-1144.pdf>.Erişim Tarihi, 03.01.2022.
- U.S. Customs and Border Protection (2018). CBP Trade and Travel Fiscal Year 2017 Report. Office of Legislative Affairs.
- Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2019). Karadeniz Bölgesi Mevsimlik Tarım İşlerinde Çalışacak Yabancılar. Erişim Adresi:

<http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni-hakkinda/karadeniz-mevzimlik-tarim/>.Erişim Tarihi: 16.11.2019.

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2019). Karadeniz Bölgesi Yabancı İşçi Başvurusu. Erişim Adresi: <https://yuminet.csqb.gov.tr/#/app/giris> Erişim Tarihi: 19.01.2022.

UN (2015a). ‘Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development’. General Assembly Resolution A/RES/70/1.

UN (2018). Sustainable Development Goals. Erişim Adresi: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/> Erişim Tarihi: 16.06.2019.

UN, Thirteenth Coordination Meeting on International Migration (2015). Erişim Adresi: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/events/coordination/13/index.asp>Erişim Tarihi: 24.02.2021.

US Bureau of Labor Statistics (2020). BLS Data Viewer 2020. Erişim Adresi: <https://beta.bls.gov/dataViewer/view/timeseries/LNS14000000> Erişim Tarihi:18.01.2019

Ünsal, E. (1992). İş Güvencesi. Sosyal Siyaset Konferansları. Cilt:1. Sayı:7. İstanbul.

Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceğı İşlere Dair Kanun (1954). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6343.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2019). Erişim Tarihi: 26.03.2019.

Vogel, S. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers-Germany. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-germany>. Erişim Tarihi: 15.09.2020.

Wasem, R. E. (2016). Temporary Professional, Managerial and Skilled Foreign Workers: Policy and Trends. Congressional Research Service. Erişim Adresi: <https://fas.org/sgp/crs/homesec/R43735.pdf>. Erişim Tarihi: 22.6.2018.

Winchester, D. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers-The United Kingdom. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-the-united-kingdom> Erişim Tarihi: 15.12. 2020.

Working in the European Union (2018). Fact Sheets on the European Union. European Parliament. Erişim Adresi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600417/IPOL_PERI\(2017\)600417_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600417/IPOL_PERI(2017)600417_EN.pdf). Erişim Tarihi: 11.05.2019.

Yabancıların Çalışma İzinleri (2020), Erişim Adresi:
<https://www.csgeb.gov.tr/media/87487/yabanciizin2020.pdf> Erişim Tarihi:
01.08.2022.

Yaşar Üniversitesi Unesco Uluslararası Göç Kürsüsü Rapor Serisi (2019). Tarımda
Mevsimlik Göçmen ve Mülteci İşçiler Çalıştay Raporu 2019. Yaşar Üniversitesi,
Unesco Uluslararası Göç Kürsüsü.



EK

MÜLAKAT SORULARI

Bu araştırma sonucu elde edilecek veriler sadece “Türkiye’de işgücü hareketliliği ve düzgün iş üzerine nitel bir araştırma” başlıklı doktora tezinde kullanılacaktır.

Araştırmacı: Cavit Çolakoğlu

DEMOGRAFİK SORULAR

1- Yaşınız?

0-18 () 19-30 () 31-40 () 41-50 () 51- 64 ()

64 yaş ve üstü ()

2- Medeni Durumunuz ?

Evli () Bekar () Boşanmış () Dul ()

3- Çocuğunuz var mı?

Evet () tane Hayır ()

İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİYLE İLGİLİ SORULAR

1- Eğitim durumunuz nedir?

2- Kendi ülkenizde ne iş yapıyordunuz?

3- Kendi ülkenizde günlük kazancınız ne kadar? (Türk lirası olarak)

0-50 TL () 51-100 () 101-200 () 201-300 () 301-400 ()

401-500 () 500 TL ve Üstü ()

4- Türkiye’de hangi işlerde çalışıyorsunuz?

5- Türkiye’de günlük kazancınız ne kadar? (Türk lirası olarak)

0-50 TL () 51-100 () 101-200 () 201-300 () 301-400 ()

401-500 () 500 TL ve Üstü ()

6- Kazandığınız parayı ne amaçla kullanıyorsunuz?

7- Gürcü işçilerin Türkiye’ye çalışmak için gelmelerinin temel sebepleri nelerdir?

Türkiye dışında başka ülkelere de çalışmak için gidiyor musunuz?

8- Türkiye’de çalışma kararınızda kimler etkili oldu? Kimler vasıtasıyla işverenlere ulaşıyorsunuz?

9- Türkiye’de çalışmak için çalışma izni alıyor musunuz?

- 10- Türkiye’de yabancılara yönelik yasal düzenlemeler hakkında bilginiz var mı?
- 11- Ne kadar sıklıkla Türkiye’ye giriş çıkış yapıyorsunuz?
- 12- Yılın kaç günü (veya ayı) Türkiye’de çalışıyorsunuz?
- 13- Türkiye’yi çalışma hayatı bakımından nasıl tanımlarsınız? En büyük sorunu nedir?
- 14- Sınırın açılmasının ülkenizin ekonomik yapısı üzerinde nasıl bir etkisi oldu?

DÜZGÜN İŞ KAVRAMIYLA İLGİLİ SORULAR

İstihdam Boyutu

- 1- Yaptığınız işim eğitiminize ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
- 2- Neden Türk işverenler sizleri tercih ediyor?
- 3- Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?
- 4- Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıyor mu?
- 5- Sizlere barınma ve yemek imkanları sunuluyor mu?
- 6- Ücret alamadığınız veya işi yarıda bıraktırıldığınız durumlar oluyor mu?
- 7- Düzenli olarak çalıştığınız bir iş var mı? Yoksa günlük hangi iş olursa o işte mi çalışıyorsunuz? İşsiz kaldığınız günler de oluyor mu?
- 8- Türkiye’de nasıl iş buluyorsunuz?
- 9- Aldığınız ücret ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?

Sosyal Güvenlik Boyutu

- 1- Kendi ülkenizde herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?
- 2- Türkiye’de sizlere sağlanmış herhangi bir sosyal güvence var mı?
- 3- Herhangi bir iş kazası ile karşılaştığınız mı? Karşılaştıysanız ne yapıyorsunuz?
- 4- İş kazası veya hastalık durumunda işvereninizin yaklaşımı nasıl? Tedavi giderlerini kim nasıl karşılıyor?

Temel Haklar ve İlkeler Boyutu

- 1- İşvereniniz size zorla istemediğiniz bir iş yaptırıyor mu?
- 2- Yanınızda çalıştırmak için çocukları getiriyor musunuz?

- 3- Milliyetinizden dolayı çalışma ortamında bir ayrımcılığa uğruyor musunuz?
Evet ise hangi konularda?
- 4- Kadın olduğunuz için çalışma ortamında bir ayrımcılığa uğruyor musunuz? Evet
ise hangi konularda?

Sosyal Diyalog Boyutu

- 1- Türkiye’de oluşturduğunuz bir örgütlenme var mı? Toplu hareket etme ve karar alma durumunuz nedir?
- 2- Türkiye’de çalışma koşullarını ve ücretleri nasıl belirliyorsunuz? Sizi bu konuda destekleyen veya yönlendiren bir üst yapı var mı?
- 3- Türk devleti veya Gürcü Devleti sizin çalışma haklarınızı koruyor mu?
Koruyorsa nasıl?
- 4- Türkiye de çalışırken herhangi bir sivil toplum örgütüyle bir ilişkiniz var mı?
örneğin çay üreticileri birliği, ticaret ve sanayi odası
- 5- Türkiye’de çalışma hayatında yaşadığınız bir sorunu çözmenize yardımcı olacak bir kurum var mı? Varsa hangi kurum?

İŞVERENLER İLE İLGİLİ SORULAR

- 1- Mesleğiniz ve yaşınız nedir?
- 2- Yabancı işgücü tercih nedenleriniz nelerdir?
- 3- Yabancı işgücünü hangi işlerde istihdam ediyorsunuz?
- 4- Gürcü işçilere nasıl ulaşıyorsunuz?
- 5- Çalıştırdığınız Gürcü işçilerin çalışma izni var mı?
- 6- Yakalanırsa ne yapıyorsunuz? Hiç başınıza böyle bir olay geldi mi?
- 7- Çalıştırdığınız Gürcü işçilere ne gibi imkanlar sunuyorsunuz?
- 8- Ücretleri ve çalışma koşullarını nasıl belirliyorsunuz?
- 9- Çalışanınız iş kazası geçirdi mi? Geçirirse ne yapıyorsunuz?
- 10- Sınır kapısının açılmasının Hopa'ya etkisi nasıl oldu? Sınır kapısı kapanırsa ne olur?
- 11- Covid-19 döneminde sınır kapısı kapanması sizleri nasıl etkiledi?

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Cavit ÇOLAKOĞLU	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Makaleler-Bildiriler-Kitap Bölümleri	
1.Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamasının Sakarya İli Özelinde İncelenmesi, CAVİT ÇOLAKOĞLU, CİHAN SELEK ÖZ, Yayın Yeri: Çalışma ve Toplum, 2014	
2.Yapabilirlikten Yoksunluk Açısından Mikro Kredi Uygulaması: Sakarya İli Örneği, CİHAN SELEK ÖZ, CAVİT ÇOLAKOĞLU, Yayın Yeri: Çalışma ve Toplum, 2017	
3.The psychological effect of compensation on decent work dimensions: a research on public and private school teachers in Turkey, CAVİT ÇOLAKOĞLU, ARDA TOYGAR, Yayın Yeri: International Journal of Social, Economics, 2021	
4.Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, ADEM UĞUR, ÖZGE ALEV SÖNMEZ ÇALIŞ, CAVİT ÇOLAKOĞLU, (08.05.2016 -11.05.2016), Yayın Yeri:8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, 2016	
5.2018 Küresel İstihdam Raporu Kapsamında Dünyada ve Türkiye’de İşgücü Piyasası Durum Analizi, CAVİT ÇOLAKOĞLU, RECEP UZUNALIOĞLU (24.03.2018-25.03.2018), Yayın Yeri: VII. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series - Tekirdag	
6.Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Çalışan Paylaşımı, EKREM ERDOĞAN, CAVİT ÇOLAKOĞLU (19.05.2017 -22.05.2017), Yayın Yeri: ICPESS 2017.	
7.Asistan Doktorların İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, CİHAN SELEK ÖZ, CAVİT ÇOLAKOĞLU (28.06.2018 -30.06.2018), Yayın Yeri:4. International Congress on Political, Economic and Social Studies, 2018	
8.Employment Model of Future, Work 3.0, CAVİT ÇOLAKOĞLU, SEFA KARAGÖZ, (07.09.2017-09.09.2017), Yayın Yeri: International Congress on Management Economics and Business	
9.Turkey s Ranking in UNDP Human Development Index from Past to Present, CİHAN SELEK ÖZ, CAVİT ÇOLAKOĞLU, ELİF KODAN (07.09.2017-09.09.2017), Yayın Yeri: International Congress on Management Economics and Business.	

10.İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Uluslararası Literatürde Genel Görünümü: Web of Science Üzerine Bir Araştırma, CAVİT ÇOLAKOĞLU (28.06.2018 -30.06.2018), Yayın Yeri: International Congress on Politic, Economic and Social Studies, 2018

11.Current Issues and Research in Organizational Behavior Bölüm Adı: A Field Investigation on the Determination of Work Stress and Burnout Levels of Doctors, SELEK ÖZ CİHAN, ÇOLAKOĞLU CAVİT, Yayın Yeri: Gazi Kitabevi, Editör: Emrah Özsoy, Basım sayısı:1, Sayfa sayısı: 203

