



T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE GÖÇMEN KADINLARIN
ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI
SORUNLAR: KİLİS İLİ ÖRNEĞİ

DOREIA RABEA

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE GÖÇMEN KADINLARIN ÇALIŞMA
HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR: KİLİS İLİ
ÖRNEĞİ

DOREIA RABEA

DANIŞMAN: PROF. DR. SUMRU BAKAN

KİLİS
2023

ÖZET

TÜRKİYE’DE GÖÇMEN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR: KİLİS İLİ ÖRNEĞİ

Doreia RABEA

İktisat Ana Bilim Dalı

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Sumru BAKAN

Sayfa:135

Yıl: 2023

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de yaşayan göçmen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları incelemektir. Çalışma kapsamında örneklem olarak Kilis ilinde çalışan 263 katılımcı seçilmiştir. Eğitim, sağlık, gıda, tekstil, ticaret ve finans sektörü olmak üzere belirlenen altı sektörde çalışan göçmen kadınlara yönelik olarak, toplam 50 sorudan oluşan anket uygulanmış ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin veriler yüz yüze anket tekniği ile elde edilerek SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programında analiz edilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak, göç ve istihdam üzerine kavramsal çerçeve irdelenmekte ve sonrasında Türkiye’de işgücüne katılan kadın göçmenler üzerine yapılan anket çalışmasının sonuçları sunulmaktadır. Çalışmanın sonucunda; göçmen kadınların göçmen erkeklere göre daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kaldığı, firma sahiplerinin/yöneticilerinin göçmen kadın çalıştırmakta istekli olmadığı, 26-35 yaş aralığı dışındaki göçmen kadınların işgücüne katılım oranının daha düşük olduğu ve daha kolay iş bulabildiği gerekçesiyle kayıt dışı çalışmayı sosyal güvence kapsamında çalışmaya tercih ettiği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Kadın İstihdamı, Göçmenler, Göçmen Kadın ,Türkiye, Kilis.

ABSTRACT

PROBLEMS FACED BY MIGRANT WOMEN IN TURKEY: THE CASE OF KILIS PROVINCE

Doreia RABEA

Department of Economics

Kilis 7 Aralik University, Graduate Education Institute

Supervisor: Prof. Sumru BAKAN

Page:135 Year: 2023

The aim of this study is to examine the problems faced by migrant women living in Turkey in their working life. Within the scope of the study, 263 participants working in the province of Kilis were selected as a sample. A questionnaire consisting of 50 questions was applied to migrant women working in six sectors, namely education, health, food, textile, trade and finance sectors, and data on the problems they faced in working life were obtained by face-to-face survey technique. It was analyzed in SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program. In this context; it has been seen that immigrant women are more exposed to mobbing (psychological violence) than immigrant men, immigrant women between the ages of 26-35 prefer to work informally to work within the scope of social security because the labor force participation rate is higher than other age groups and they can find a job more easily.

Keywords: Women's Employment, Immigrants, Immigrant Women ,Turkey, Kilis

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimin en başından beri benden emeğini ve desteğini esirgemeyen Saygıdeğer Tez Danışmanım; Prof. Dr. Sumru BAKAN'a en içten dileklerle çok teşekkür ederim. Tez savunma sürecinde değerli katkılarını gördüğüm, tez savunma jürisinde yer alan Sayın Prof. Dr. Taner AKÇACI ve Sayın Doç. Dr. Mehmet Vahit EREN Hocalarıma en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Eğitim yaşantım boyunca desteğini ve yardımlarını sonsuza dek esirgemeyerek bu günlere ulaşmama vesile olan rahmetli babam; Abdelmonam RABEA'ya, her zaman ve her şartta maddi ve manevi açıdan bana destek olan annem; Soheir Abdelrezek Nagy KARAMALLA'ya sonsuz şükranlarımı ve saygılarımı sunarım. Ve özellikle kardeşim; Dr. Mohamed Abdelmonem Mohamed Aly RABEA'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam boyunca dil farklılığına rağmen benimle birlikte emek sarf eden ve her konuda yanımda olup benden desteğini esirgemeyen pek kıymetli arkadaşım, İffet ÇELEBİ'ye teşekkür ederim.

Doreia RABEA

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, kullanmış olduğum tüm bilgiler ve yorumlar için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili bu beyanıma aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Doreia RABEA

İÇİNDEKİLER

	sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLOLAR DİZİNİ.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1.1. Göçün Tanımı	3
1.1.2. Göç Türleri.....	3
1.1.3. Göçün Nedenleri	4
1.1.4. Göç Kuramları	4
1.1.5. İşgücü Göçü	10
1.1.5.1. İşgücü göçünün temel özellikleri	10
1.1.5.2. Göçmen işgücünün çalışma koşulları	11
1.1.5.2.1. Göçmen işçilik	11
1.1.5.2.2. Yasal göçmen işçilik	11
1.1.5.2.3. Kaçak göçmen işçilik.....	12
1.1.5.2.4. Konuk (misafir) işçilik.....	12
İKİNCİ BÖLÜM.....	13
2.1. GÖÇÜN İŞ GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	13
2.1.1. GÖÇÜN İŞGÜCÜ VEREN ÜLKE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	13
2.1.2. Göçün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Pozitif Etkileri	13
2.1.3. Göçün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Negatif Etkileri.....	15
2.2. GÖÇÜN İŞGÜCÜ ALAN ÜLKE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	15

2.2.1. Göçün İşgücü Alan Ülke Üzerindeki Pozitif Etkileri	15
2.2.2. Göçün İşgücü Alan Ülke Üzerindeki Negatif Etkileri	16
2.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	17
2.3.1. Nitelikli İşgücü Göçünün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Etkileri	17
2.3.2. Nitelikli İşgücü Göçünün Uluslararası İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri	19
2.4. TÜRKİYE'DE GÖÇMEN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
3.1. TÜRKİYE'DE GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR	28
3.1.1. Türkiye'deki Göçmenlerin Çalışmasının Toplumsal Hayata Etkileri	28
3.1.2. Türkiye'deki Göçmenlerin Çalışmasının Ekonomik Etkileri	28
3.1.3. Türkiye'deki Göçmenlerin Çalışmasının Sosyal Etkileri	32
3.2. TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR	34
3.2.1. Türkiye'deki Göçmenlerin Uyum Sorunu	35
3.2.2. Türkiye'deki Göçmenlerin Kayıtdışı İstihdam Sorunu	39
3.2.3. Türkiye'de Göçmen Çocukların Çalıştırılması Sorunu	45
3.3. TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMEN KADINLAR VE GÖÇMEN KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLAMAMA NEDENLERİ	50
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	55
4.1. GÖÇMEN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA	55
4.1.1. Araştırmanın Konusu	55
4.1.2. Literatür Özeti	55
4.1.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi	58
4.1.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Kısıtları	58
4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri	59
4.1.6. Araştırmanın Yöntemi	61

4.1.6.1. Araştırmanın evreni ve örnekleme	61
4.1.6.2. Verilerin toplanması ve araçları.....	61
4.1.6.3. . Verilerin analizi	64
4.1.7. Araştırmanın Bulguları Ve Değerlendirilmesi.....	64
4.1.7.1. Demografik bulgular	64
4.1.7.2. Genel katılım düzeyi bulguları	76
4.1.7.3. Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları	89
4.1.7.3.1. Katılımcıların yaş gruplarına göre Ki-kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları.....	89
4.1.7.2. Katılımcıların eğitim durumuna göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları.....	92
4.1.7.3. Katılımcıların medeni durumuna göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları....	96
4.1.7.4. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları	98
4.1.7.5. Katılımcıların sosyal güvencesine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları	102
4.1.7.6. .Katılımcıların aylık net ücretine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları..	105
4.1.7.7.Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları.....	108
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	113
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	113
KAYNAKÇA.....	121
EKLER	130
ÖZGEÇMİŞ	135

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Türkiye’de yıllara ve uyruklara göre düzensiz göçmen sayısı	22
Tablo 2.2. Türkiye’de bulunan yabancıların ilk on uyruğa göre dağılımı (2021)	23
Tablo 2.3. Türkiye’de bulunan yabancıların illere göre dağılımı (2021)	24
Tablo 2.4. Türkiye’de yıllara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2011-2020)	26
Tablo 2.5. Türkiye’de süreli çalışma izinlerinin cinsiyete ve ilk on uyruğa göre dağılımı (2020)	27
Tablo 3.1. Türkiye’de yıllara göre kayıt dışı istihdam oranı (%)	42
Tablo 4.1. Yaş dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları	65
Tablo 4.2. Eğitim durumu dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları	65
Tablo 4.3. Medeni durum dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları	66
Tablo 4.4. Çalıştığı sektöre yönelik frekans analizi sonuçları	66
Tablo 4.5. Çalışma statüsüne yönelik frekans analizi sonuçları	66
Tablo 4.6. Sosyal güvencesine yönelik frekans analizi sonuçları	67
Tablo 4.7. İşyerindeki pozisyona yönelik frekans analizi sonuçları	67
Tablo 4.8. Çalışma süresine yönelik frekans analizi sonuçları	68
Tablo 4.9. Çalışma şekline yönelik frekans analizi sonuçları	68
Tablo 4.10. Aylık net ücrete yönelik frekans analizi sonuçları	69
Tablo 4.11. Çocuk sayısına yönelik frekans analizi sonuçları	69
Tablo 4.12. Çocuklara bakan kişiye yönelik frekans analizi sonuçları	70
Tablo 4.13. Katılımcının eşinin öğrenim durumuna yönelik frekans analizi sonuçları	70
Tablo 4.14. Katılımcının eşinin çalıştığı sektöre yönelik frekans analizi sonuçları	71
Tablo 4.15. Katılımcıların Türkçe düzeyine yönelik betimsel analiz sonuçları	71
Tablo 4.16. Katılımcının eşinin çalıştığı statüye yönelik frekans analizi sonuçları	72
Tablo 4.17. Katılımcının eşinin sosyal güvencesine yönelik frekans analizi sonuçları	72
Tablo 4.18. Katılımcının eşinin aylık net ücretine yönelik frekans analizi sonuçları	73
Tablo 4.19. Gelirin geçimi sağlama durumuna yönelik frekans analizi sonuçları	73
Tablo 4.20. Hanede yaşayan kişi sayısına yönelik frekans analizi sonuçları	74
Tablo 4.21. Türkçe konuşabilme yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları	74
Tablo 4.22. Türkçe okuma yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları	74
Tablo 4.23. Türkçe yazma yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları	75

Tablo 4.24. Katılımcıların kendi ülkelerindeki mesleklerine yönelik frekans analizi sonuçları	75
Tablo 4.25. Katılımcıların Türkiye’deki yasal çalışma izinlerine yönelik frekans analizi sonuçları.....	76
Tablo 4.26. Katılımcıların çalıştığı işyerindeki diğer çalışanların yaklaşımlarına yönelik görüşlerine ilişkin frekans analizi sonuçları	76
Tablo 4.27. Katılımcıların “firma sahibi/ yöneticiler göçmen erkeklere oranla göçmen kadınları istihdam etmekte daha isteksiz davranmaktadırlar” görüşüne katılım düzeyi.....	77
Tablo 4.28. Katılımcıların “ Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşüne katılma düzeyi	77
Tablo 4.29. Katılımcıların “firma ya da sektör bazında veya ülke çapında bir kriz yaşandığında öncelikle göçmen kadın çalışanların işten çıkartılması tercih edilmektedir” görüşüne katılma düzeyi.....	78
Tablo 4.30. Katılımcıların “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” görüşüne katılma düzeyi.....	78
Tablo 4.31. Katılımcıların “üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur” görüşüne katılım düzeyi.....	79
Tablo 4.32. Katılımcıların “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır” görüşüne katılma düzeyi	79
Tablo 4.33. Katılımcıların “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşüne katılma düzeyi	80
Tablo 4.34. Katılımcıların “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne katılma düzeyi	80
Tablo 4.35. Katılımcıların “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşüne katılma düzeyi.....	81
Tablo 4.36. Katılımcıların “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşüne katılma düzeyi	81
Tablo 4.37. Katılımcıların “bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır” görüşüne katılma düzeyi	82
Tablo 4.38. Katılımcıların “terfi edebilme imkânı olduğunda göçmen kadın çalışanlara üstleri engeller çıkarmaktadır” görüşüne katılma düzeyi	82

Tablo 4.39. Katılımcıların “göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşüne katılma düzeyi	83
Tablo 4.40. Katılımcıların “işverenimden, işimden ve çalışma arkadaşlarımdan memnunum” görüşüne katılma düzeyi	83
Tablo 4.41. Katılımcıların “aldığım ücretin yaptığım işe karşılık yeterli olduğunu düşünmüyorum” görüşüne katılma düzeyi	84
Tablo 4.42. Katılımcıların “işyerimde sunulan sosyal hizmetlerden memnunum” görüşüne katılma düzeyi.....	84
Tablo 4.43. Katılımcıların “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşüne katılma düzeyi	85
Tablo 4.44. Katılımcıların “esnek çalışma saatleri göçmen kadın çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” görüşüne katılma düzeyi	85
Tablo 4.45. Katılımcıların “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşüne katılma düzeyi.....	86
Tablo 4.46. Katılımcıların “göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşüne katılma düzeyi	86
Tablo 4.47. Katılımcıların “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne katılma düzeyi	87
Tablo 4.48. Katılımcıların “işgücü piyasası içinde nitelikli göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne katılma düzeyi	87
Tablo 4.49. Katılımcıların “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşüne katılma düzeyi.....	88
Tablo 4.50. Katılımcıların “göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşüne katılma düzeyi	88
Tablo 4.51. Katılımcıların “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşüne katılma düzeyi.....	89
Tablo 4.52. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	90
Tablo 4.53. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	91

Tablo 4.54. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	92
Tablo 4.55. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar.” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	93
Tablo 4.56. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	94
Tablo 4.57. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	95
Tablo 4.58. Katılımcıların medeni durumuna göre, “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” görüşü arasındaki Ki-kare (X^2) çapraz testi.....	96
Tablo 4.59. Katılımcıların medeni durumuna göre, “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır” görüşü arasındaki Ki-kare (X^2) çapraz testi	97
Tablo 4.60. Katılımcıların medeni durumuna göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşü arasındaki Ki-kare (X^2) çapraz testi.....	98
Tablo 4.61. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	99
Tablo 4.62. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	100
Tablo 4.63. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	101
Tablo 4.64. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	102
Tablo 4.65. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	102

Tablo 4.66. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	103
Tablo 4.67. Katılımcıların aylık net ücretine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları.....	105
Tablo 4.68. Katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	106
Tablo 4.69. Katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen bir kadın olarak işverenin göçmen olmasını tercih ederim.” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	107
Tablo 4.70. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “göçmen bir kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	108
Tablo 4.71. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre, “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum.” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi	109
Tablo 4.72. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi.....	110
Tablo 4.73. Kadınların iş gücüne ilişkin betimsel analiz sonuçları	111

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

1. Simgeler

P	: Probability Level (Olasılık Düzeyi)
SD	: Serbestlik Derecesi
X ²	: Ki-Kare

2. Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
GATS	: Hizmet Ticareti Genel Anlaşması
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IOM	: Uluslararası Göç Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MRA	: Avustralya-Yeni Zelanda Karşılıklı Tanıma Anlaşması
NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNFPA	: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNHRC	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği

GİRİŞ

Dünya genelinde kadınların statüsü toplumlara göre değişmekte ve erkeklere göre ikinci planda tutulmaktadır. Bu ikincil oluşum çalışma hayatında da etkili olmuş, uzun yıllardır tam anlamıyla çözülemeyen bir sorun haline gelmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılımı aile geçiminin temel nedeni olarak değil, ek bir gelir kaynağı olarak görülmektedir. Bu bakış açısı, kadın emeğinden tam olarak yararlanmanın önünde engeller oluşturmakta ve kadın emeğinin kullanılamamasına veya etkisiz hale getirilmesine yol açmaktadır.

Kadınların eğitime erişiminin sınırlı olması, toplumun her alanında tanınmak zorunda olmaları, toplumun ataerkil yapısı, aile ve çocuk sorumlulukları ve en önemlisi cinsiyetleri çalışma hayatında engel olarak karşılarına çıkan en önemli unsurlardır. Kadınlar günümüzde çok daha iyi durumda olsalar ve statüleri yükselmiş olsa da erkeklere göre hala geri planda kalmaktadır.

Günümüze kadar yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişme ile birlikte fiziksel güçten çok bilgi gerektiren iş alanları ortaya çıkmış, kadına olan ihtiyaç ve önem artmıştır. Bu gelişmelerle birlikte erkek ve kadın egemenliği az da olsa yıkılmıştır. İşgücü açığını kapatmak için kadın çalışanlara fırsatlar sağlanmış hatta kadınları çalışmaya teşvik eden kanun ve yönetmelikler çıkarılmıştır. Ancak bu uygulama ve kullanımlara ilişkin yasal haklar çoğunlukla kamu kesimine sağlanmaktadır. Özel sektörde kadınlar bugün bile ucuz işgücü olarak görülmekte ve kayıt dışı, düşük ücretli, vasıfsız işlere zorlanmaktadır.

Kadınların kendi paraları için çalışmaya başlamaları toplumsal refah açısından oldukça önemlidir ve kendi yaşam kalitelerini etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımları ekonomik özgürlüklerini arttırırken, toplumsal statülerini de değiştirmiştir. Yine de kadınlar ekonomik alanda bağımsızlığını elde etmiş olsalar da erkeklerin egemenliğinden kurtulamamışlardır.

Öte yandan, cinsiyet kabulü, hayattaki diğer tüm olgularda olduğu gibi göç olgusunda da kendini göstermektedir. Göç olgusu tamamen erkeksi bir bakış açısıyla ele alınırken, kadınlar gizli aktörler olarak kalmaktadır. Göç ettikleri ülkede işgücü piyasasına giren göçmen kadın henüz kendi ülkelerinde dahi kabul edilmemelerine rağmen, bu kez de yabancı bir ülkede var olmaya çabalamak zorunda kalmaktadır.

Bu tez çalışmasında öncelikle göç ve işgücü kavramları ile göçün işgücü üzerindeki etkileri teorik çerçevede açıklanmıştır. Çalışmada asıl olarak Türkiye’de işgücüne katılan göçmen kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların ortaya konması amaçlanmıştır.

Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Kilis ilinde çalışan göçmen kadınlara yönelik anket çalışması yapılarak veriler elde edilmiş ve elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir.

Bu tez çalışması dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde göç ve işgücü göçü kavramsal çerçevede irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, göçün işgücü üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Spesifik olarak, göçün göç alan ve göç veren ülkelerde işgücü üzerindeki pozitif ve negatif etkileri detaylı olarak incelenmiştir. Ayrıca, nitelikli işgücünün uluslararası piyasadaki etkileri ile Türkiye’deki göçmen istihdamı ve işgücü piyasası üzerindeki etkilerine de yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye’de yaşayan göçmenlerin çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle göçmenlerin çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar genel bir bakış altında incelenerek, Türkiye’deki göçmen kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri ele alınmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümü uygulama kısmından oluşmaktadır. Bu bölüm altında öncelikle çalışmanın amacı ve öneminden söz edilmiştir. Literatür özeti başlığı altında konu ile ilgili benzer nitelikli bazı çalışmalara ve bu çalışmalarda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve çalışmada kullanılan yöntem tanıtılmıştır. Bu çerçevede, Kilis il sınırları içerisinde yaşayan göçmen statüsündeki kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar adı geçen kesime uygulanan anket yöntemi ile ortaya konularak SPSS paket programı ile değerlendirilmiş ve analiz sonuçları oluşturulan tablolar ışığında açıklanıp yorumlanmıştır.

Son olarak, sonuç ve öneriler bölümünde ise, elde edilen bulgular özetlenerek, Kilis’te yaşayan göçmen kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların çözümüne yönelik bazı öneriler dile getirilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın birinci bölümünde göç ile ilgili teorik bilgiler verilmektedir. Bu bağlamda, ilk olarak göç kavramı, göçün çeşitleri, nedenleri ve kuramlarından bahsedilmektedir. Sonrasında ise işgücü göçünün tanımlaması ve temel niteliklerine değinilmektedir. Son olarak göçmenlerin çalışma koşulları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Bu bölüm diğer bölümler için alt yapı olma özelliğini taşımaktadır.

1.1.1. Göçün Tanımı

Göç, bir kişinin veya bir grubun uluslararası bir sınırın ötesinde veya bir devlet içinde hareket etmesi, yani, yer değiştirmesi olarak ifade edilmektedir. Literatürde ise birçok çalışma göçü, üç ana parametrenin eşzamanlı değişimini içeren bir olgu olarak tanımlamaktadır. Siyasi veya ulusal bir sınırın geçilmesini içeren bir ikametgah değişikliği, mesleki faaliyetlerini yürüttükleri yerin değişmesi ve son olarak, sosyal ilişkilerde bir değişiklik (yeni bir topluluğa giriş) şeklindedir (Tataru, 2019: 14).

1.1.2. Göç Türleri

Göçler oluşum nedenleri, göçlerin süreleri ve göç mesafelerine göre farklı kategorilere ayrılmaktadır (Deliduman, 2018: 18; Ekici ve Tuncel, 2015: 14).

1. Oluşum Nedenine Göre Göçler: Oluşumlarına göre göçler; gönüllü olarak yapılan göçler ve zorunlu olarak yapılan göçler olarak iki kategoride değerlendirilmektedir.

a. Gönüllü Göçler: Gönüllü göçler, kişilerin kendi iradeleri ile bulundukları yerleri veya ülkeleri terk etmeleri olarak ifade edilmektedir.

b. Zorunlu Göçler: Zorunlu göçler ise, kişilerin kendi iradeleri dışında bazı faktörlerden dolayı bulundukları yerlerden ayrılmaları olarak tanımlanmaktadır.

2. Süresine Göre Göçler: Yapılan göçlerin belirli bir sürece sahip olmasına göre, mevsimlik veya sürekli göçler olarak iki sınıftır.

a. Mevsimlik Göçler: Sadece belirli bir zaman diliminde kişilerin bulundukları yerlerden başka bir yere taşınmaları ve belirlenen süre dolduğunda ise tekrar yaşadıkları yerlerine dönmeleridir.

b. Sürekli Göçler: Sürekli göçler ise, kişilerin bulundukları yerleri tekrar dönmek üzere terk etmeleri anlamına gelmektedir.

3. Mesafeye Göre Göçler: Mesafeye göre göçler ise, kişilerin bulundukları ülke içinde göç etmeleri veya kişilerin başka bir ülkeye göç etmeleri olarak ikiye ayrılmaktadır.

a. İç Göç: Ülke içinde bir yerden başka bir yere göç edilmesine iç göç denilmektedir. Başka bir ifadeyle, iç göç, aynı devletin sınırları içindeki bir bölgeden (il, ilçe, belediye) başka bir alana geçişi ifade etmektedir.

b. Dış Göç: Kişilerin ülke dışına göç etmesi ise, dış göç olarak ifade edilmektedir. Yani, dış göç insanların devletler - milletler arasında bölgesel bir yer değiştirmesidir.

1.1.3. Göçün Nedenleri

Göçün nedenleri çok çeşitlidir. Bunlar arasında özellikle kişilerin kendi iradeleri dışında olan olgular başı çekmektedir. Fakat Sanayi Devrimi sonrasında göçün en önemli nedenlerini sırasıyla ekonomik, siyasi ve sosyal faktörler oluşturmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte insanların daha iyi iktisadi koşullarda yaşamak istemeleri göçleri büyük ölçüde arttırmış ve özellikle doğudan batıya doğru büyük göç hareketleri gerçekleşmiştir (Ekici ve Tuncel, 2015: 13).

İşgücü göçünün olmasındaki en önemli neden, eğitilmiş kişilerin ülkelerinde istihdam edilememeleri veya ekonomik olarak çok düşük seviyede gelir elde etmelerinden dolayı daha iyi koşullar için başka ülkelere göç etmek istemeleridir. İşgücü göçünün ekonomik nedenlerinin yanı sıra, işgücünün iklimsel problemlerden kaynaklı istihdam edilememesi, eğitim seviyesinin kendi ülkelerinde kötü olması, siyasal endişeler, savaş vb. kaynaklı da olabilmektedir (Deliduman, 2018: 19).

1.1.4. Göç Kuramları

Karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olan göç, küreselleşme ile birlikte günümüzde daha da sofistike bir hal almıştır. Bu bağlamda, göç kavramı çeşitli kuramlar çerçevesinde

açıklanmaktadır. Söz konusu kuramlar; Ravenstein'in Göç Kuramı, İtme Çekme Kuramı, Petersen'in Beş Göç Kuramı, Kesişen Fırsatlar Kuramı, Merkez Çevre Kuramı, Göç Sistemleri Kuramı ve İlişkiler Ağı Kuramı olmak üzere yedi grupta toplanabilir (Çağlayan, 2006: 68-88).

✓ **Ravenstein'in Göç Kuramı:** Ernst Georg Ravenstein, 1871 ve 1881'deki İngiliz nüfus sayımlarında kullanılan doğum yeri çizelgelerindeki bilgileri kullanarak 1885'te bir makale yazmış ve bu makaleyi İngiltere'deki Journal of the Statistical Institute dergisine sunmuştur (Corbett, 2005: 1).

Bu yazıda kullandığı verilerin İngiltere ile sınırlı olması tezini zayıflatan bir etken olmuştur. Bu nedenle Çağlayan'ın belirttiği gibi 1889'da ikinci bir makale yazarak 20 ülke istatistiklerini inceleyerek tezini güçlendirmiştir. Daha sonra ise, bu iki çalışmasının ardından, göç sürecinde işleyen kanunlar olduğunu vurgulayarak, bunlara “Göç Kanunları” adını vermiştir. Ravenstein bu kuramı 1871-1881 İngiliz nüfus istatistikleri ile yaparak yedi tane göç kanunu belirlemiştir. Bu göç kanunları; göç ve mesafe, göç ve kademeleri, yayılma ve emme prosesi, göç zincirleri, doğrudan göç, kıır ve kent yerleşimleri farkı, kadın ve erkek farkıdır. Bu kanunlar o döneme ilişkin iktisadi bilgiler çerçevesinde belirlenmiştir ve karmaşık göç olgusunun anlaşılmasında yetersiz kalmaktadır (Ravenstein, 1889: 241).

✓ **İtme Çekme Kuramı:** 1966 yılında Everett Lee tarafından ortaya atılan bu kuram, göçmenlerden ziyade göçe odaklanarak göç ile ilgili itici ve çekici unsurlar belirlemiştir. Bu kuramın en temel unsurları; yaşanan yerdeki unsurlar, göç edilecek yerdeki unsurlar, söz konusu engeller ve kişisel unsurlardır. Yani, hem yaşanan hem de göç edilecek yerlerde itici ve çekici unsurlar söz konusudur. Olumlu olan unsurlar göç ile ilgili çekmeyi temsil ederken, olumsuzluklar itmeyi ifade etmektedir. Kuram bu olumlu ve olumsuz unsurların ayrı olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Ayrıca bu kuramda göçün belirleyenleri olarak kişisel ve kişisel olmayan unsurlar dikkate alınmıştır (Lee, 1966: 47).

Bu teori, göçün niteliğini belirleyen faktörlerin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, etnik köken, medeni durum, meslek ve diğer demografik faktörler), yani itici ve çekici özelliklerin değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. Çünkü itici ve çekici faktörler çok

boyutludur ve toplumsal gerçekliğe dayalıdır. Bu amaçla Çağlayan'ın (2011: 73-74) teorisinde de belirtildiği gibi, itici ve çekici faktörlerin her bir sosyal grup için doğru bir şekilde tanımlanması ve bu faktörlerin içeriklerinin doğru bir şekilde doldurulması gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin, tarım işçileri için güzel havalar çekici, kötü havalar motive edici bir faktör iken, sanayide çalışan işsizler için fark etmemektedir. Onun için itici faktör işsizlik, cazibe ise iklim ne olursa olsun yoğun sanayi ve ticaret alanlarıdır. Aynı şekilde, bir öğrencinin eğitim fırsatlarına erişememesi öğrenci için itici güç olurken, iklim kaygıları öğrenci için nötrdür. Eğitim fırsatlarına daha kolay erişimi olan yerler caziptir. Eğitime erişim konusunda kaygısı olmayanlar için bu durum nötr olmakla birlikte, işsizlik, sağlık ve sosyo-kültürel konular daha çekici ya da itici faktörler olabilmektedir. İten, çeken, engelleyen ve göç ettiren nötr faktörlerin her birey için farklı şekillerde gerekçelendirilebileceği görülebilmektedir.

Ayrıca göçün, itici ve çekici faktörlerin basit bir hesabı değil, ikisi arasındaki engelleyici faktörlerin eş zamanlı olarak etkilediği bir olgu olduğu unutulmamalıdır. Bu faktörlerin bazıları hafif olabilirken diğerleri şiddetli olabilmektedir. Örneğin, mesafe hepsinin en kapsamlısıdır. Bazı göçmenler için göçmenlik maliyetleri büyük bir engel olarak kabul edilirken, diğerleri için destinasyonlarda uygulanan katı göçmenlik yasaları önemli bir engel olabilmektedir. Dolayısıyla engelleyici faktörler, itici ve çekici faktörler gibi kişiden kişiye değişen göreceli faktörlerdir (Sever, 2015: 39-42).

Kısacası göç olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi için göçe neden olan faktörlerin daha iyi vurgulanması ve tespit edilmesi gerekmektedir (Lee, 1966: 48).

✓ **Petersen'in Beş Göç Kuramı:** Lee'nin çağdaşı olan Petersen'in odaklanmak istediği ana tema, göçün değişkenliği idi. Diğer bir deyişle, yanıtını aradığı soru, “Aynı bölgede ve aynı koşullarda yaşayan insanlar neden göç ederken diğerleri göç etmiyor?” sorusudur (Çağlayan, 2011: 75).

İtici ve çekici faktörlerin arkasındaki nedenler araştırılırken bireysel ve sınıfsal farklılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. Ekonomideki değişimler üst, orta ve alt sınıfları farklı şekilde etkilediğinden, ekonomi göçte her zaman önemli bir faktördür. Göç nedenleri arasında ekonomik nedenlerin göçü ne ölçüde etkilediğini incelemek gerekir. Bu eksik parçayı “isteklilik derecesi” olarak adlandırmakta ve beş tür göç önermektedir.

Bunlar; “İlkel Göç, Zorunlu Göç, Yönlendirilmiş Göç, Serbest Göç ve Kitlesele Göç”tür (Peterson'a, 1958: 259).

✓ **Kesişen Fırsatlar Kuramı:** 1940 yılında Stouffer tarafından ortaya atılan bu kuram, mikro çerçevede göç ile ilgili kişilerin kararları ve bu kararlara sebep olanlar üzerine odaklanmış ve toplumsal aktör olarak göçmeni ön planda incelemiştir. Bu kuramda önemli olan göç olguları ise, göç edilecek mesafe, göç edilecek yerlerdeki olanaklar ve olanakların miktarıdır. Kesişen fırsatlar kuramının uluslararası göç olgusuna en büyük katkısı göç esnasında ortaya çıkacak problemlerin de değerlendirmeye alınmasıdır. Bu kuram çok yaygın olarak ve özellikle de iktisadi temelli göçlerdeki ve işgücü göçlerindeki çalışmalarda kullanılmaktadır (Stouffer vd. 2016: 18).

✓ **Merkez Çevre Kuramı:** Birçok bilim insanı tarafından yaygın olarak kullanılan bu kuram dünyayı merkez ve çevre olarak ikiye ayırmıştır ve bu ikili ekonomik olarak birbirine bağlıdır. Merkez çevre kuramında, çevre olarak nitelendirilen ülkeler merkez olan ülkeler için vazgeçilmemekte ve merkezdeki ülkeler kapitalist gelişim bağlamında gereksinim duyulan bir konumda yer almaktadır. Söz konusu bağımlılık sisteminde merkez ülkeler çevre ülkelere ucuz işgücü, hammadde ve üretilen hammaddelerin pazarlanması konularında gereksinim duymaktadır Çevre ülkelerden gelen hammaddeler, ucuz işgücü ile işlenerek tüketim malına dönüştürülmekte ve düşük maliyetle üretilmiş olan söz konusu mallar ülke içinde tüketilerek kapitalist sisteme geri dönmektedir. Kuram temelinde “merkez ülkelerdeki kapitalist varlıkları geliştirmek için çevre ülkelere gereksinim duyulduğu” ifade edilmektedir (Hunter vd. 2015: 377).

✓ **Göç Sistemleri Kuramı:** Göç sistemleri kuramında iki ülke karşılıklı olarak göçmen değişimi ile bir göç sistemi oluşturmaktadır. Bu ilişki mesafe olarak yakın iki ülke arasında olabileceği gibi uzak ülkeler arasında da olabilmektedir. Bu kuramda göç hareketleri göçte önemli olan ilişkilere dayanmakta ve göç ile olan toplumsal hareketin mikro ve makro yapılarda karşılıklı etkileşiminin bir getirisi olacağını göstermektedir. Bu kuramı inceleyen Faist, söz konusu kuramın üç temel özelliğine dikkat çekmiştir (Faist, 2010: 1665).

✓ **İlişkiler Ağı Kuramı:** 20. yüzyılın son yıllarında sosyolojide kullanılan ağ olgusu uluslararası göç kavramını da açıklamaktadır. Douglas Massey göçmen ağını şu şekilde

tanımlamaktadır: Göçmen ağı, göçmenlerin kendi ülkelerindeki arkadaşları, aileleri ve akrabaları ile karşılıklı ilişkilerinin bir toplamıdır. Bu bağlar, geçiş sürecinin risk ve maliyetini azaltır ve geçiş akışını sağlar. Uluslararası göç akışları arttıkça, göç ağları göçmenlere daha fazla varış noktası sağlar. Göçmen ağı gayri resmi ise, göçmenlerin konaklama ve seyahat prosedürleri ağ tarafından karşılanacaktır. Farklı durumlarda, yasa dışı örgütler göçmen kaçakçılığını kullanarak bireyleri yüksek ücretler karşılığında hedef ülkelere getirir. Yasa dışı göç ağlarını kullanan bireyler, çoğu zaman önemli bir borç yükünün altına girmekte ve zaman zaman şiddet ve baskı yaşayabilmektedirler (Vural, 2007: 16).

Czarina Wilpert, ağ teorisini, öncü göçmenlerin önce kaynak ve hedef ülkeleri birbirine bağlayan ve kaynak ülkelerdeki diğerlerinin göç etmesini sağlayan bir altyapı sistemi oluşturduğu şeklinde yorumlar. Yeni göçmen akışları yerleşik ağları harekete geçirir ve daha sonra göçmen hareketlerine katılan göçmenler ilk göçmenlerin deneyimlerinden yararlanır. Zamanla, göç hareketleri kendi kendini idame ettiren bir süreç haline gelir. Ağ teorisi, paylaşılan dostluklar, akrabalık bağları dahil olmak üzere göç edilen ve varış ülkelerindeki yeni gelenler, eski göçmenler ve göçmen olmayanlar arasındaki bireyler arası bağlantılara atıfta bulunur. Göçmenlerin sahip olduğu bu ilişki ağı, gerektiğinde başvurulabilen, göçle ilgili sorunlara çözüm getiren ve diğer konularda yardım sağlayan bir tür sosyal sermaye olarak yorumlanmıştır. Üstelik bu ilişki ağları zamanla göç edilen ülkedeki diğer sınıflara da yayılmıştır (Yalçın, 2004: 50).

İnsanların varış ülkelerinde ve varış ülkeleri ile menşe ülkeler arasında geliştirdikleri sosyal ağların uluslararası göç akışları üzerinde etkisi vardır. Sosyal ağlar, oluşumu hemen hemen her tür sosyal değişkene ve temele bağlı olan zayıf ve güçlü ağlardan oluşur. Uluslararası bir göç hareketi bir kez başladığında, bireysel göçmenin etrafındakileri de etkiler. Göçmen ağlarının varlığı, göçmen hareketlerinin yayılmasında ve hızlanmasında bir etkidir. Bir ülkeye ilk kez göç eden insanlar, özellikle yasadışı göçmenlerse, destek alacakları bir destek ağları olmadığı için yüksek maliyetlerle yüzleşmek zorunda kalabilmektedir. Bununla birlikte, onları takip eden her yeni göçmen akışına dostluk ve akrabalık temelinde yardım edilebileceği için göçün maliyeti azalacaktır. Bu kapsamda, ilk kez yasa dışı göçmen olarak gelenlerin, göçmen tanıdıklarından veya akrabalarından alacakları destek, insanlar için risk ve maliyetleri

azaltacak ve zincirleme uluslararası göç akımları yaygınlaşacaktır. Bu sosyal ağlar, göçmenlerin ve ailelerinin göçmenlik sürecini güvenli ve kontrollü bir şekilde tamamlamalarını sağlar. Bir önceki paragrafta belirtildiği gibi, uluslararası göç akışları bir kez başladığında kendi kendini idame ettiren bir sosyal süreç haline gelir. Günümüzde göç konularını inceleyen pek çok bilim insanı, göç akımlarının başlamasında ve devamında bilgi, kültür ve sosyal sermayenin önemli rol oynadığını vurgulamaktadır (Yaman, 2014: 285).

❖ Sonuç olarak, ağ kuramının temel ilkeleri şu şekilde sıralanabilir (Güllüpınar, 2012: 76):

- ❖ Ağ, uluslararası göçü kolaylaştırarak, göçle meşgul olma arzusunu canlı tutar ve yaygınlaştırır.
- ❖ Göçmen ilişkileri ağları, göçmenleri göçün zorluklarından ve maliyetlerinden korur ve göçmenlerin göç ettikleri yerlere uyum sağlamalarını kolaylaştırır.
- ❖ Göçmenler için ücret farklılıklarının önemi azalır. Çünkü göçmen ağları, göçmen hareketlerinin maliyetlerini ve tehlikelerini en aza indirmektedir.
- ❖ Kaynak ülkelerdeki potansiyel göçmenler ve ağa yeni katılanlar için hedef ülkelerdeki resmi yapılar ve fırsatlar hakkında haber kanalları gibi hizmetler sağlar.
- ❖ Göçmen ağları, kaynak ülkedeki toplumları daha iyi temsil edebilir.
- ❖ İlişki ağları pekiştikçe, göç hareketlerinin sosyoekonomik nedenleri daha az belirgin hale gelir.
- ❖ Göçmenler arasındaki ilişki ağları bir kez kurulduktan sonra devletin bu ağları kontrol edebilmesi denetlemesi çok zordur. Hedef ülkelerin göç politikaları ne kadar güçlü olursa olsun, göçmen ağları ve örgütleri inşa edilmeye devam edilir.
- ❖ Aile birleşimi yoluyla göçmenleri bir araya getirmeye yönelik politikalar, göçmen ağlarının güçlenmesini sağlar

❖ Göçmen ağırları, göç hareketlerinin kökenlerini ve varış noktalarını etkiler ve büyük ölçüde kimin göç edeceğini belirler. Ayrıca göç hareketlerinin boyutunu ve hızını da büyük ölçüde belirler.

❖ Göçmen bağları ağırları, göçmenleri göç ettikleri toplumlardan izole etmekte ve göçmenlerin anavatanları ile ilişkilerinin devamlılığını sağlamaktadır.

1.1.5. İşgücü Göçü

Beyin göçü olarak da adlandırılan işgücü göçü uluslararası göç çeşitlerinden bir tanesidir. İşgücü göçü “eğitilmiş ve nitelikli kişilerin bulundukları ülkenin dışına çıkması”, yani; “gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru göç etmesi” olarak ifade edilmektedir (Deliduman, 2018: 18). Başka bir ifadeyle, Uluslararası Göç Örgütü’ne (IOM) göre, işgücü göçü “kişilerin istihdam amacıyla ana vatanlarından başka bir devlete hareketi” olarak tanımlanmaktadır. İşgücü sıkıntısı çeken hedef ülkelerde, düzenli ve iyi yönetilen işgücü göçü, işgücü kıtlığını hafifletebilir, hareketliliği kolaylaştırabilir ve beşeri sermaye stokuna katkıda bulunabilir (IOM, 2008).

İşgücü göçünün temel özellikleri ve çalışma koşulları ise aşağıdaki alt başlıklarda detaylı olarak açıklanmaktadır.

1.1.5.1. İşgücü göçünün temel özellikleri

İşgücü göçü, diğer adıyla beyin göçü; bilim insanları, mühendisler, mimarlar ve doktorlar gibi eğitim seviyesi yüksek kişilerce yapılan bir göç türüdür. İşgücü göçü, göç veren az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkenin ekonomik gelişmesini daha da olumsuz hale getirebilir. Göç alan gelişmiş ülke ise kazandığı yeni nitelikli emek sayesinde gelişmesini ikiye katlama olanağına kavuşur (Deliduman, 2018: 19).

İşgücü göçünün başlıca özellikleri aşağıda maddeler halinde ifade edilmeye çalışılmıştır (Şahin ve Şen, 2021: 379):

❖ Uluslararası işgücü göçü; dünya ekonomisinin küreselleşmesi, ülkeler arasında işçi ücretlerindeki farklılıklar, yoksul ve zengin ülkeler arasındaki gelir farklılıklarının artması, hızlı nüfus artışı gibi iç ve dış ekonomik nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

❖ Uluslararası emek göçü; kesin göç, geçici göç ve beyin göçü olmak üzere üçe ayrılır.

✓ **Kesin göç**, kişinin yaşamı süresince göç etmiş olduğu ülkeye dönmek istememesidir. Dolayısıyla kaynak yani göç veren ülke kendi insan gücünü ve gelecek kuşaklarını kaybetmiş olmaktadır.

✓ **Geçici göç**, gelecekte bağlı olduğu ülkeye geri dönmek üzere çalışmak amacıyla geçici olarak başka bir ülkeye giden bireylerin oluşturduğu bir göç şeklidir.

✓ **İşgücü göçü**, göç veren ülkede genel olarak işsizliği azaltıp döviz girişini arttırmakla birlikte, söz konusu ülkede nitelikli işgücünün düşmesi ve ülkenin bilimsel ve teknolojik açıdan gerilemesine de neden olur

1.1.5.2. *Göçmen işgücünün çalışma koşulları*

Niteliksiz göçmenler genellikle ağır ve kötü çalışma koşullarında istihdam edilirken, nitelikli göçmenler iyi ve ekonomik olarak yüksek düzeyde çalışma koşullarına sahiptirler. Başka bir ifadeyle, göçmenler genellikle göç ettikleri ülke vatandaşlarının tercih etmediği ağır çalışma koşullarında çalışmaktadırlar (ILO, 2021: 21). Göçmen işgücü dört farklı pozisyonda çalışmaktadır. Bunlar aşağıdaki alt başlıklarda ayrıntılı ele alınmıştır (Çağlayan, 2006: 69).

1.1.5.2.1. *Göçmen işçilik*

Kendi ülkeleri dışında çalışan göçmen işçilere “yabancı işçi” de denilmektedir. Ayrıca, özellikle anavatanlarından ayrılmadan önce ev sahibi ülkede çalışmaya gönderildiklerinde veya çalışmaya davet edildiklerinde, “gurbetçi” veya “misafir işçi” olarak da adlandırılmaktadır (Wright & Clibborn, 2019: 158).

1.1.5.2.2. *Yasal göçmen işçilik*

Yasal göçmen işçilik, ev sahibi ülkede yasal olarak istihdam edilen göçmenler olarak ifade edilmektedir (Wright & Clibborn, 2019: 158).

1.1.5.2.3. Kaçak göçmen işçilik

“Yasal açıdan kendi ülkelerinde ikamet ediyor” görünmekle birlikte, “çalışma iznine sahip olmaksızın başka bir ülkeye yasa dışı yollardan göç ederek çalışan kimselere” kaçak göçmen işçi denilmektedir (Koray, 2008: 18). Kaçak istihdam olgusu, göç edilen ülkelerde birtakım endişeleri de gündeme getirmiştir. Yasadışı yollarla gidilen ülkelerde özellikle düşük vasıflı işlerde istihdam edilen kendi vatandaşları daha düşük ücretle çalıştırılan göçmen işgücü tarafından işlerinin ellerinden alınacağı kaygısına kapılmaktadır. Ayrıca, vergi veya sosyal güvenlik katkı paylarının ödenmemesi nedeniyle yasadışı çalışma ulusal gelirde büyük kayıplara yol açmaktadır. Yasadışı istihdam siyasi açıdan da hassastır ve devletler kendi göç kurallarını uygulama yeteneğini sorgulamaktadır. Göçmenlerin bir ülkeye yasadışı yollarla gelerek kaçak çalışması söz konusu ülkedeki “yaşam koşulları, yasal koruma ve entegrasyonu” gibi bir dizi başka ekonomik, sosyal, siyasi ve insani sorunları da gündeme getirmektedir (Boswell ve Straubhaar, 2004: 4).

1.1.5.2.4. Konuk (misafir) işçilik

Bir misafir işçi programı, yabancı işçilerin, bir sonraki işçi grubu geçiş yapmak için hazır olana kadar geçici olarak ev sahibi bir ülkede ikamet etmelerine ve çalışmalarına izin vermektedir. Misafir işçi programları ev sahibi ülkenin dışındaki bölgelerden işçileri istihdam etmektedir (Boswell ve Straubhaar, 2004: 4).

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. GÖÇÜN İŞ GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çalışmanın ikinci bölümünde göçün işgücü üzerindeki etkileri göç veren ülkeler, göç edilen ülkeler ve nitelikli işgücü göçünün ekonomi üzerindeki etkileri başlıkları altında incelenmiştir.

2.1.1. göçün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Etkileri

Uluslararası emek göçünün ilk ve en belirgin etkisi, ilgili ülkelerin demografisi üzerindedir. Uluslararası işgücü göçü, kaynak ülkelerin nüfusunu azaltırken, hedef ülkelerin nüfusunu artırmaktadır. Bu demografik değişikliklerin ekonomik ve sosyal yaşam üzerinde büyük etkisi olmuştur. Uluslararası emek göçü sadece tüm nüfusu değil, aynı zamanda yaş ve cinsiyet faktörlerini de etkilemektedir. Hedef ülkeye iş için seyahat edenler genellikle genç insanlar ve nüfus içindeki erkeklerdir. Diğer bir deyişle, uluslararası işgücü göçü göç veren ülkedeki genç ve erkek nüfusun azalmasına neden olurken, göç alan ülkede ise genç ve erkek nüfusun artması sonucunu doğurur (Şahin, 2008: 40).

Göçün işgücü veren ülkeler üzerinde etkileri hem pozitif hem de negatif olabilmektedir. Bu etkiler detaylı olarak aşağıda verilen alt başlıklarda ele alınmıştır (Seyidoğlu, 2013: 679-681).

2.1.2. Göçün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Pozitif Etkileri

Uluslararası emek göçünün kaynak ülke üzerindeki olumlu etkilerini şöyle sıralayabiliriz (Seyidoğlu, 2013: 679-681).

✓ **İşsizliği Azaltıcı Etki:** Kronik ve yüksek işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan ülkelerin dışarıya işgücü ihraç etmesi bu ülkelerde işsizliğin kısmen de olsa azalarak işgücü piyasası dengesizliklerinin göreceli olarak giderilmesini sağlayabilir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, gerek her yıl işgücü piyasasına yeni katılanlar ve gerekse var olan işsizler için yeni iş alanları yaratmak söz konusu ülkeler için kapasitesini aşan ölçüde yeni yatırımları gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla; bu ülkelerden gerçekleşecek emek ihracı bu sorunların giderilmesine bir ölçüde de olsa katkı sağlayabilir.

✓ **İç Tasarrufu Artırıcı Etki:** Göçmen emek bağılı olduğu ülkeye gönderdiği tasarruflar yoluyla ülkesinin toplam tasarruf açığını kapama ve yatırımlarını artırma yönünde katkı sağlar. Kendi ülkelerinden göç ederek başka ülkelerde istihdam edilen işçiler, elde ettikleri yüksek gelir ve tasarruf eğilimleri sayesinde kendi ülkelerinin tasarruf açığının giderilmesinde büyük rol oynarlar. Bu şekilde kaynak ülkeye aktarılan tasarruflar, söz konusu ülkenin ekonomik kalkınması için bir finansman kaynağı oluşturmaktadır. Bununla birlikte; kaynak ülkeye aktarılan tasarruflar açısından geçici ve kalıcı göçmen işçiler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kalıcı göçmen işçiler hedef ülkelere yerleşmeyi düşündükçe, kaynak ülkelere aktardıkları tasarrufları azaltırlar. Ancak, geçici göçmen işçilerin ait oldukları ülkeye dönme planları vardır. Bu nedenle birikimlerini kendi ülkelerine aktarmayı sürdürürler. Buna karşın; geri dönüş süresi uzadıkça geçici göçmen işçiler de ülkelerine gönderdikleri tasarrufları azaltırlar.

✓ **Dış Ödemeler Bilançosunu İyileştirici Etki:** Yabancı ülkelere çalışmak üzere göç eden bireylerin kendi ülkelerine aktardıkları tasarruflar ile aile bireyelerine gönderdikleri döviz gelirleri, döviz darboğazı ile karşı karşıya kalan çoğu gelişmekte veya az gelişmiş konumda olan bu ülkelerin kaynak açığını gidermede önemli ölçüde rol oynamaktadır. İhracat gelirleri yetersiz olan çoğunlukla ithal girdi bağımlısı söz konusu ülkeler yurt dışında istihdam edilen ülke vatandaşları tarafından aktarılan döviz gelirleri yoluyla ithal ettikleri girdileri üretimde kullanarak üretim ve dolayısıyla ihracat hacmini ve gelirlerini arttırma olanağına kavuşurlar. Dolayısıyla, göçmen işçi döviz gelirleri ithal girdiler için kaynak oluşturarak bir anlamda çarpan etkisi yaratmış ve ülke üretim ve ihracatını arttırarak Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) düzeyini arttırmış olmaktadır.

✓ **Bilgi ve Görgü Kazanma:** Gelişmiş toplumlarda çalışan göçmen işçiler, dış dünya ile ilişkiler kurarak bilgi ve deneyimlerini arttırmakta, böylece daha uygun maliyetli çalışanlar haline gelmektedir. Göçmen işçiler, gittikleri ülkede meslek içi eğitim alarak veya iş başında öğrenim sağlayarak uzmanlık ve deneyim kazanabilmekte ve ülkelerine nitelikli işgücü olarak dönme olanağı bulabilmektedir. Bununla birlikte; çoğunlukla niteliksiz emek gücünden oluşan göçmen kesim, gidilen ülke tarafından herhangi bir bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerde çalıştırılabilmektedir. Bazen de göçmen işgücünün kendisi kısa sürede kazanç elde edip ülkesine geri dönebilmektedir. Bu nedenle her zaman arzulanan hedefe ulaşamamaktadır.

2.1.3. Göçün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Negatif Etkileri

Uluslararası işgücü göçünün kaynak ülkelerin ekonomileri üzerinde bazı olumsuz etkileri de söz konusudur. Bu olumsuz etkilerden biri de nitelikli işgücü kaybıdır. Ülke dışına çıkan işgücünün bir kısmı nitelikli emekten oluşmaktadır. Kısıtlı sayıda nitelikli emeğe sahip olan çoğu gelişmekte olan veya az gelişmiş ülke, “beyin göçü” olarak da ifade edilen söz konusu emek göçü transferi yoluyla önemli bir istihdam/üretim ve dolayısıyla gelir kaybı yaşamaktadır. Söz konusu ülke, ekonomik literatürde “beşeri sermaye” adı verilen nitelikli emeğin ülkeyi terk etmesi sonucu bir anlamda sermaye kaybı da yaşamış olmaktadır. Bunun nedeni, bu insan gücünün yetişmesinin ülke için ciddi bir maliyet unsuru oluşturmuş olmasıdır. Bu amaçla, söz konusu ülkelerde beşeri sermayenin ülkeden kaçışını engelleyici yüksek ücret, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimini önceler nitelikte politikalar geliştirip uygulamaya konmalıdır. Bu yolla beyin göçünün ülkeyi terk etmesinin büyük ölçüde önüne geçilebileceği gibi gidenlerin bir kısmının geri kazanılmasının da önü açılabilir. Günümüzde Güney Kore ve Hindistan gibi ülkeler son yıllarda kendi ülkelerinden göç eden nitelikli emeğin ülkeye geri dönüşünü sağlayıcı çeşitli düzenlemeler yapmaktadır (Seyidoğlu, 2013: 679; Şahin, 2008: 44).

2.2. GÖÇÜN İŞGÜCÜ ALAN ÜLKE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bir ülkenin uluslararası emek göçünün hedefi olan genel göçmen işçi politikalarına ilişkin anlayışı, istihdam kalıplarına ve geleceğe ilişkin fikirlere, ekonomik kalkınmada beklenen ilerlemeye, nüfus ve demografik bileşime ve vatandaşlarının göçmen işçilere yönelik tutumlarına göre değişmektedir. Hedef ülkeler, uluslararası emek göçünü, ekonomik çıkarların baskın olduğu ilkesi temelinde değerlendirmeye çalışmaktadır (Gezgin, 1994: 93).

Göçün işgücü alan ülkeler üzerinde olumlu etkileri olabileceği gibi olumsuz sonuçları da söz konusudur. Bu etkiler detaylı olarak aşağıda verilen alt başlıklarda ele alınmıştır.

2.2.1. Göçün İşgücü Alan Ülke Üzerindeki Pozitif Etkileri

Göçmen işçi çalıştıran hedef ülkeler genellikle sermaye ve doğal kaynaklar bakımından zengin olmakla birlikte, bu ülkelerde işgücü kıttır. Göçmen işçilerin işe alınması,

profesyonel işgücü darboğazlarını kırar ve yatırım oranlarını yükseltir. Böylece göç alan ülkenin ekonomik refahı arttırılarak sermayenin tam kapasite ile çalışması sağlanır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında işgücü sıkıntısı çeken Batı Avrupa ülkelerinde göçmen işçilerin istihdam edilmesi bu ülkelerin kalkınmasına önemli katkı sağlamıştır. Göçmen işçileri işe almak, gelişmiş ülkelerde ücret artışını engellemektedir. Bu ise genellikle adı geçen ülkelerin üretim maliyetlerinin düşmesi ve dünya pazarındaki rekabet gücünün artması ile sonuçlanmaktadır. Bu durum özellikle ekonomileri ihracata dayalı olan ülkeler için önem taşımaktadır. Bununla birlikte; söz konusu ülkelerdeki ulusal sendikalar, ücretlerde gerekli artışları engellediği için göçmen işçilerin işe alınmasına sıklıkla karşı çıkmaktadır. Ancak göçmen işçilerin işe alınmasıyla artan reel milli gelir, toplumun bir kısmının değil, bütünüünün refahını artırmaktadır (Seyidoğlu, 2013: 681).

Bir ülkede kişi başına düşen gelir arttıkça, ülkelerin kendi işçileri genellikle zor, tehlikeli ve çekici olmayan işlerde çalışmak konusunda isteksizdir. Bu alandaki boşluğu göçmen işçiler doldurmaktadır. Göçmen işçilerin kalitesi ne kadar yüksek olursa, hedef ülkedeki gelir de o kadar yüksek olmaktadır. Bunun en bariz örneği Amerika Birleşik Devletleri'dir. Amerika Birleşik Devletleri her yıl binlerce göçmen işçiyi yeşil kart başvurusu ile kabul etmektedir. Avrupa Birliği (AB) de Mavi Kart uygulamasıyla vasıflı işçi almaktadır. Bu süreçlerin bir sonucu olarak, göçmen işçi kabul eden hedef ülkeler, herhangi bir eğitim maliyetine katlanmaksızın üretken göçmen işçi istihdam etmiş olmaktadır. Bu ise bir anlamda göçmen işçi gönderen az gelişmiş ülkelerin vasıflı işçi çalıştıran sanayileşmiş ülkelere gelir transfer etmeleri şeklinde de yorumlanmaktadır. Göçmen işgücü, nitelikli olmanın yanında istihdam edildikleri ülkenin sosyo-kültürel şartlarına uyum sağlayabildikleri ölçüde gerek kendilerine gerekse de göç ettikleri ülke ve kendi ülkelerine ekonomik açıdan katkı sağlayabilmeleri olanaklı hale gelir (Şahin, 2008: 46).

2.2.2. Göçün İşgücü Alan Ülke Üzerindeki Negatif Etkileri

Göçmen işçileri işe almak hedef ülkeye bazı maliyetler de getirmektedir. Nüfus artışı nedeniyle yollar, evler, okullar, hastaneler vb. sosyal sabit sermaye yatırıma olan talep artmaktadır. Ayrıca göçmen işçi sayısının yerel nüfusun büyük bir bölümünü oluşturması, hedef ülkelerde bazı sosyal ve kültürel uyumsuzluk sorunlarına yol açabilmektedir. Göçmen işçiler, bazen göç ettikleri ülkenin toplumuna sosyo-kültürel anlamda uyum

sağlayamamakta ve toplumsal huzursuzluklara neden olmaktadır. Göçmen kesim genellikle istihdam edildikleri ülkelerde de kendi ülke vatandaşları ile ortak yaşam alanları oluşturarak kendi dili, yaşam biçimi ve gelenekleri doğrultusunda yaşamını sürdürme yoluna gitmektedir. Sıklıkla, gittikleri ülkenin resmi dilini de konuşamamakta ve söz konusu ülkenin vatandaşları ile kültürel çatışma ve iletişim sorunları yaşamaktadır. Diğer taraftan; bu kesim genellikle sağlıklı ve zor koşullarda yaşamlarını sürdürmeye çalışarak kazançlarının büyükçe bir kısmını ana yurtlarına ve ailelerine aktarmayı tercih etmektedir. Bu durum da göçmen kesimin yaşadığı ve istihdam edildiği ülke halkı ile karşı karşıya kaldığı sosyo-kültürel çatışmayı pekiştirmektedir (Gezgin, 1994: 92-93).

2.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Genellikle, nitelikli işgücü veren ülkelerde çalışma ve yaşam koşulları alt düzeydedir. Niteliksiz emek ihraç eden ülkeler ise çoğunlukla doğum oranlarının yüksek olduğu, emek fazlası olan az gelişmiş ülkelerdir. Bu ülkelerde sermaye ve doğal kaynak arzı çalışma çağındaki nüfusa oranla daha düşük düzeydedir. Dolayısıyla; açık veya gizli işsizlik oldukça yaygındır. Nüfus hızla artarken üretim artış hızının bunun altında kalması, tüketim fazlasına ve dolayısıyla, tasarruf yetersizliği ile birlikte yatırımlara aktarılacak kaynakların da yetersiz kalmasına neden olur. Az gelişmiş ülkelerdeki bu niteliksiz emek bolluğu, sermaye yoğun teknoloji kullanımının önünde engel oluşturduğu gibi, kamu ve özel sektörde aşırı emek fazlası, diğer bir deyişle; gizli işsizliğe yol açar. Buna bağlı olarak da ülke kendisini bir yoksulluk sarmalının içinde bulur (Kutlu, 1991: 29).

Öte yandan; nitelikli işgücü göçü, göç alan ülke için büyük yarar sağlarken, göç veren ülke için ciddi kayıp oluşturur. Bu bakımdan nitelikli işgücü göçünün göç veren ülkeler ile uluslararası piyasalar üzerindeki etkileri ayrı başlıklar halinde irdelenmeye çalışılacaktır.

2.3.1. Nitelikli İşgücü Göçünün İşgücü Veren Ülke Üzerindeki Etkileri

Uluslararası işgücü hareketinin bir diğer dikkat çekici yönü de az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere doktor, mühendis ve bilim insanı gibi yüksek nitelikli insanların göçüdür. Nitelikli personel göçü sanayileşmiş ülkeler arasında da gerçekleşmekle birlikte, yaygın bir şekilde az gelişmiş ülkelere Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Avrupa

Birliği (AB) gibi sanayileşmiş bölgelere doğru olmaktadır. Bu konu Türkiye için de önemlidir. Türk doktor, mühendis ve bilim insanların çoğunun başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere çeşitli sanayileşmiş ölkelerde çalıştığı bilinmektedir. Bu göçün temel nedenleri gelişmiş ölkelerdeki yüksek ücretler ve gelişmiş yaşam koşullarıdır. Ancak az gelişmiş ölkelerde bu insanların emeği ve yaratıcılığı büyük talep görmektedir. Öte yandan bu kişilerin yetiştirilmesi için de eğitim harcamaları yapılmaktadır. Bu harcamalar devletin bireylere yaptığı beşeri sermayedir. Az gelişmiş ölkeler yurt dışına çıktıklarında iş gücünden ve yanlarında taşıdıkları beşeri sermayeden mahrum kalmaktadır. (Feijen, 2007: 61)

Bhagwati, az gelişmiş ölkelere nitelikli nüfus göçünün kaybını telafi etmek için ilginç bir öneride bulunmaktadır. Sanayileşmiş ölkelerdeki hükümetlerin ölkelerinde ikamet eden yabancı uyruklu işçilere özel vergiler koymasına gerektiği ve bu vergilerin Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar aracılığıyla az gelişmiş ölkelere dağıtılması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, temel insan hak ve özgürlüklerinin ihlali ve uygulamada yaşanan zorluklar nedeniyle öneri hayata geçirilememiştir (Şahin, 2008: 49).

Nitelikli emeğin dolaşımını ile ilgili iktisat literatürüne baktığımızda liberal görüşü benimseyen iktisatçıların genellikle yüksek vasıflı emeğin serbest dolaşımını tercih ettikleri görölmektedir. Liberal görüşe sahip ekonomistler, gelişmiş ölkelerdeki vasıflı emeğin daha yüksek marjinal üretkenliğe sahip olduğuna işaret ederek, göç ettikleri ölkelerde kendi ölkelerinde kazanacaklarından çok daha fazla gelir elde ettiklerini öne sürmektedir. Bu nedenle göçün dünya kaynaklarının ortalama verimliliğini artıracakını ve bunun sonucunda dünya refahının artacağını savunmaktadır. Ancak dünyanın toplam gelirindeki artış, vasıflı işçi kaybeden daha az gelişmiş ölkelerin gelirlerinin de aynı şekilde artacağı anlamına gelmemektedir. Aslında, az gelişmiş ölkelerde oldukça ihtiyaç duyulan yüksek nitelikli emeğin göç etmesi, diğer adıyla beyin göçü, bu ölkelerde milli gelir düzeyinin önemli ölçüde düşmesine neden olmaktadır. Nitelikli insan kaynağı eksikliği nedeniyle az gelişmiş ölkeler her zaman yabancı bilim uzmanlarıyla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu uzmanlar, birçok iş fırsatı olan ölkelere gelir ve tüm dünyanın durumunu iyileştiren yeni teknolojik gelişmeler yaratabilmektedir. İstihdam eksikliği nedeniyle ayrılmak ülke için büyük bir kayıp olarak görülebilmektedir. Bunun

nedeni ise, zayıf eğitim politikalarına sahip ülkelerin nitelikli işgücünün olumlu gelişiminden yararlanamamasıdır (Seyidoğlu, 2013: 813).

2.3.2. Nitelikli İşgücü Göçünün Uluslararası İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri

Günümüzde, göç akışının büyük bir bölümünü nitelikli işgücü göçü oluşturmaktadır. Olgunun kendisi yeni olmamakla birlikte günümüz dünyasında değişen üretim ve birikim sistemleri çerçevesinde demografik sorunlar nedeniyle iç kaynaklardan karşılanamayan nitelikli işgücü talebinde artış görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerin yapısı nedeniyle, yurtdışından nitelikli uzmanlar getirtmesi kendisi için bir anlamda daha ucuzdur. Bu, son yıllarda göç akımlarında uluslararası vasıflı işgücünün payının hızla artmasına katkıda bulunan ana faktördür (Güllüpınar, 2012: 56).

Yaklaşık 1,5 milyon nitelikli işgücü geliştirmekte olan ülkelere göç etmiştir. Nitelikli işgücüne yönelik göç akışlarının günümüzdeki en önemli özelliği, küreselleşmenin yarattığı ortamda akışların çok farklı özellikler kazanmaya başlamasıdır. Bu noktada araştırmalarda, vasıflı işgücü akışlarını belirli kriterlere göre kategorize etme çabaları kaçınılmaz olarak ortaya çıkmıştır (Karataş, 1994: 34).

Emek göçünü teşvik etme nedenlerine göre zorunlu göç, manevi göç, beyin göçü, devlet teşvikleri ve endüstriyel çekişme olarak kategorilere ayrılmaktadır. Zorunlu göçe örnek olarak 1933 yılında Almanya'dan kaçan bilim insanlarının farklı ülkelere göç etmesi gösterilmektedir. Manevi göçmenler ise, bilim insanlarının bilimsel özgürlüğünü gölgede bırakacak baskıcı rejimlerin uygulamaları sonucu ortaya çıkan göçmenler olarak tanımlanmaktadır. Beyin göçü ise, işgücünün geliştirmekte olan ülkelere aktığı ve ana ülkeye mutlak kayıplar verdiği durumları içermektedir. Devlet teşvikli göç ise, 1970'li ve 1990'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Kanada gibi ülkelerin göç politikaları sonucunda ortaya çıkan göçtür. 1990'larda bu politikalar, özellikle geçici ve yüksek vasıflı işgücü için seçici bir düzeyde geliştirilmiştir. Sanayi kaynaklı göç, özellikle çok uluslu şirketler içinde, iç işgücü piyasası talepleriyle şekillenen ve hükümetler tarafından kontrol edilmeyen göçü tanımlamak için kullanılmaktadır. İnternet ortamının gelişmesi, işgücüne ve işgücü talebine çok önemli avantajlar sağlamaktadır (Şahin, 2008: 52).

Hedef ülkedeki işgücünün entegrasyonuna dayalı olarak üç alt kategori tanımlanmıştır. Bunlar, ayrımcılık nedeniyle dezavantajlı duruma düşenler, yasal statüye sahip olmayanlar, iç pazara entegre olabilenler ile ekonomik, sosyal ve politik faktörlere dayalı olarak avantajlı konumda bulunanlardır. Bu entegrasyon biçimlerinden hangisinin söz konusu olduğu konusunda, alıcı ülkenin göçe yönelik politikaları ve göçün toplumsal algıları, göçmenin uygunluk düzeyi kadar önemlidir (<http://www.beyingocu.com/>, Erişim Tarihi: 20.12.2022).

Günümüzde vasıflı işgücü hareketliliğinin özellikleri dikkate alındığında vurgulanması gereken bir diğer önemli kategori, mesleklerin doğasına dayalı eğilimlerdir. Günümüzde özellikle bilgi teknolojileri alanında bazı mesleklerin giderek daha uluslararası hale geldiği görülmektedir. Öte yandan, farklı ülkelerde doktorların mesleklerini icra ederken nispeten katı düzenlemelere tabi oldukları görülmektedir. Mesleki uluslararasılaşma, işgücü hareketliliği ve NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması), AB ve MRA (Avustralya-Yeni Zelanda Karşılıklı Tanıma Anlaşması) gibi bölgesel bloklar içinde giderek daha fazla koordine edilen programlar; GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması), bazı meslek kuruluşlarının mesleki uygulamalarını küresel ölçekte gerçekleştirme çabaları ve görece devlet tarafından kontrol edilemeyen yeni nitelikli işgücü piyasalarının ortaya çıkması önemli faktörlerdir (Şahin, 2008: 52-53).

Küresel işgücü piyasasının ortaya çıkmasıyla birlikte, özellikle bilgi teknolojisi alanında çalışan uzmanlara bu yeterlilik için artan bir talep vardır. Özel kültürel yapıların kariyer elde etmede çok az etkisi olmasına rağmen, İngilizcenin uluslararası bir dil olduğu gerçeği, şirketler içi, bölgeler ve ülkeler arasındaki hareketliliğin yüksek olması, sektörün yüksek getiri ve yatırım potansiyeli, sektörün sendikalar ve diğer meslek kuruluşları tarafından geniş bir şekilde düzenlenememesi önemli etkenlerdir (Saraydın, 2007: 65).

Nitelikli işgücü hareketliliğinin mevcut özelliklerini anlamak için bu olguyu özellikle farklı meslek grupları düzeyinde analiz etmek önemlidir. Bu hem fenomene katkıda bulunan faktörler hem de fenomenle ilgili politikaların sağlık değerlendirmesi için önemlidir. Özellikle bilgi teknolojileri alanında çalışan uzmanların göçünde ortaya çıkan ancak yukarıda aktarmaya çalışılan sınıflandırmada ortaya çıkmayan bir diğer önemli özellik ise, gelişen iletişim teknolojileri temelinde bu uzmanların yurt dışında çalışmak zorunda olmalarıdır. Bir kuruluş adına, kendi ülkelerinde, hatta kendi evlerinde fiziksel

olarak ana vatanlarından ayrılmalarına gerek yoktur. Örtülü göç olduğu düşünülen bu olguyu kontrol edebilme imkânı mümkün olmamaktadır. Bu duruma bir anlamda vasıflı işgücü hareketliliğinin kayıt dışı hale gelmesi de denilebilmektedir. Günümüz perspektifinden bakıldığında, gelişmiş ülkelerin seçici göçmenlik politikalarının üzerine inşa edilmesi, özellikle inovasyon üreten işgücü için fiziksel göçü desteklemeye devam etmesi bunun en büyük nedenidir. Ancak inovasyonu büyük ölçüde gerçekleştirecek işgücü açığını kapatmak için çalışan bulunması kaçınılmazdır. Fiziksel hareketlilik gerektirmeyen örtülü göç çerçevesinde bu olgu, vasıflı işgücü göçü tartışmalarında tartışmasız daha fazla yer kaplamaktadır (<http://www.beyingocu.com/>, Erişim Tarihi: 20.12.2022).

2.4. TÜRKİYE'DE GÖÇMEN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Türkiye uzun süredir göç veren ve işgücü sağlayan ülke iken, 1980'lerden itibaren kitlesel göçe ev sahipliği yapan bir ülke haline gelmiştir. Türkiye tarihi, geçmişten günümüze farklı ulusları kapsayan göç dalgaları ile büyük göç hareketlerine tanık olmuştur (BMMYK, 2020).

Özellikle, son bölgesel gelişmeler Türkiye'yi çatışma, yoksulluk ve afetlerden kaçan insanlar için giderek daha önemli bir varış noktası ve geçiş ülkesi haline getirmiştir. 2015 yılının sonlarına gelindiğinde 2,5 milyondan fazla insan, çoğu Suriyeli, Iraklı ve Afgan olmak üzere geçici koruma veya sığınma başvurusunda bulunmuştur. Böylece Türkiye'yi de İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana en büyük insani yardım hareketinin merkezine yerleştirmiştir. Artan sayıda göçmen ve sığınmacılar sebebiyle, Türkiye'de göç yönetimi stratejileri, insani yardım ve göçmenlerin korunması ve onlara yardım edilmesi gibi konularda ek zorluklar ortaya çıkarmaya başlamıştır (IOM, 2021).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (BMMYK) hazırladığı bir rapora göre Türkiye, dünyada en fazla mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan ülke konumundadır. Özellikle 2011 yılından bu yana Suriye Arap Cumhuriyeti halkını açık kapı politikasıyla karşılayan Türkiye'nin bu durumu BMMYK raporunu doğrulamaktadır. Türkiye'deki hareketlilik dinamikleri arasında kalıcı ve kayıtlı sığınmacı ve göçmenlerin yanı sıra çeşitli uyruklardan düzensiz göçmenler de yer almaktadır. Tablo 2.1, Türkiye'de

yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısını ve milliyetlerine göre dağılımını göstermektedir (Göç İdaresi, 2022).

Tablo 2.1. Türkiye’de yıllara ve uyruklara göre düzensiz göçmen sayısı

	Irak	Afganistan	Pakistan	Suriye	Filistin	Myanmar	İran	Diğer
2014	1.728	12.248	2.350	24.984	508	6.425	626	9.778
2015	7.247	35.921	3.792	73.422	615	5.464	1.978	18.046
2016	30.947	31.360	19.317	69.755	365	1.169	1.817	19.736
2017	18.488	45.259	30.337	50.217	832	374	2.707	27.538
2018	17.629	100.841	50.438	34.053	10.545	378	4.066	50.053
2019	8.724	125.111	45.328	31.912	8.468	160	5.710	58.515
2020	3.836	50.161	13.487	17.562	2.059	104	3.562	30.335

Kaynak: Göç İdaresi, <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.

Türkiye’de 2021 yılında oturma izni, çalışma izni, mavi kart ve uluslararası korumaya sahip yabancılara ilişkin veriler, Türkiye İstatistik Kurumu’nun internet sitesinde Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) aracılığıyla “Uyruğa Göre Yabancı Nüfus” Merkezi başlıklı istatistik tablosunda yayınlanmıştır. Ancak bu verilere, geçici koruma altındaki Suriye vatandaşları, ikamet izni 3 aydan az olan yabancılar ilgili veriler dahil edilmemiştir. Buna göre TÜİK’in “Diğer Ülkeler” kategorisinde paylaştığı ülke sayısı bilinmemekle birlikte Türkiye’de 131 farklı ulustan toplam 1.796.036 yabancı bulunmaktadır. TÜİK tarafından yayınlanan Türkiye’deki yabancılara ilişkin veriler derlenerek Türkiye’deki yabancıların uyruk dağılımı belirlenmektedir. Buna göre, Türkiye’ye gelen yabancıların %33,63’ü Türkiye’nin sınır komşusu ülkelerden, %18,39’u Türki Cumhuriyetlerden, %16,05’i Avrupa’dan, %14,53’ü Asya’dan, %10’u Afrika’dan ve kalan %7,07’si ise dünyanın farklı bölgelerinden göç etmektedir (TÜİK, 2021).

Tablo 2.2. Türkiye’de bulunan yabancıların ilk on uyruğa göre dağılımı (2021)

Uyruk	Erkek	Oran (%)	Kadın	Oran (%)	Toplam	Oran (%)
Irak	166.675	51,76	155.340	48,24	322.015	17,96
Afganistan	106.625	58,08	76.942	41,92	183.567	10,24
İran	64.747	50,23	64.136	49,77	128.883	7,19
Türkmenistan	65.140	52,54	58.825	47,46	123.965	6,91
Suriye	56.555	54,09	47.999	45,91	104.554	5,83
Almanya	50.203	48,93	52.389	51,07	102.592	5,72
Özbekistan	23.085	32,44	48.060	67,56	71.145	3,97
Azerbaycan	31.490	45,92	37.072	54,08	68.562	3,82
Rusya	25.170	37,68	41.616	62,32	66.786	3,72
Kazakistan	15 927	40,36	23.527	59,64	39.454	2,20
Diğer	285.240	49,13	295.562	50,87	580.513	32,39
Toplam	890.857	49,71	901.179	50,29	1.792.036	100

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Vatandaşlık Ülkesine Göre Yabancı Nüfus, Erişim Tarihi: 15.12.2022.

Türkiye'deki yabancıların Tablo 2.2'deki ilk 10 ülke içindeki dağılımına bakıldığında, Türkiye'deki en fazla yabancı sayısı 322.015 (%17,96) ile Irak, 183.567 (%10,24) ile Afganistan ve 128.883 (%7,19) ile İran'dandır. Öte yandan Türkiye'deki ilk 10 yabancı nüfusu tüm yabancıların %67,61'ini oluşturmaktadır. İlk on yabancıların %30,98'i doğrudan Türkiye'ye komşu ülkelere (Irak, İran, Suriye) ve %16,9'u Türkiye Cumhuriyetleri'nden (Türkmenistan, Özbekistan, Azerbaycan, Kazakistan) gelmektedir. Ayrıca, iki Avrupa ülkesinden (Almanya ve Rusya) Türkiye'ye gelen yabancıların oranı %9,44'dur.

Tablo 2.3. Türkiye’de bulunan yabancıların illere göre dağılımı (2021)

İl	Toplam	Oran (%)	Yabancıların İl Nüfusu ile Karşılaştırılması	İl	Toplam	Oran (%)	Yabancıların İl Nüfusu ile Karşılaştırılması
Adana	15.899	0,88	0,70	Kahramanmaraş	4.260	0,23	0,36
Adıyaman	1.625	0,09	0,25	Karabük	10.727	0,59	4,30
Afyonkarahisar	12.419	0,69	1,66	Karaman	3.201	0,17	1,23
Ağrı	1.117	0,06	0,21	Kars	1.626	0,09	0,57
Aksaray	17.436	0,97	4,06	Kastamonu	5.242	0,29	1,39
Amasya	4.206	0,23	1,25	Kayseri	20.859	1,16	1,45
Ankara	173.264	9,66	3,01	Kırıkkale	8.357	0,46	3,02
Antalya	136.946	7,64	5,22	Kırklareli	3.118	0,17	0,85
Ardahan	270	0,01	0,28	Kırşehir	14.005	0,78	5,76
Artvin	604	0,03	0,35	Kilis	2.009	0,11	1,37
Aydın	12.090	0,67	1,06	Kocaeli	17.384	0,97	0,85
Balıkesir	11.991	0,66	0,95	Konya	30.486	1,70	1,33
Bartın	2.206	0,12	1,09	Kütahya	11.773	0,65	2,03
Batman	1.247	0,06	0,19	Malatya	4.766	0,26	0,58
Bayburt	575	0,03	0,67	Manisa	9.554	0,53	0,65
Bilecik	3.516	0,19	1,53	Mardin	3.109	0,17	0,36
Bingöl	403	0,02	0,14	Mersin	39.172	2,18	2,07
Bitlis	207	0,01	0,05	Muğla	22.547	1,25	2,20
Bolu	11.077	0,61	3,46	Muş	456	0,02	0,11
Burdur	5.115	0,28	1,86	Nevşehir	9.264	0,51	3,00
Bursa	54.276	3,02	1,72	Niğde	4.612	0,25	1,26
Çanakkale	6.039	0,33	1,08	Ordu	7.766	0,43	1,02
Çankırı	6.489	0,36	3,30	Osmaniye	840	0,04	0,15
Çorum	9.955	0,55	1,89	Rize	1.718	0,09	0,49
Denizli	15.991	0,89	1,52	Sakarya	28.086	1,56	2,64
Diyarbakır	1.657	0,09	0,09	Samsun	39.912	2,22	2,91
Düzce	6.978	0,38	1,74	Siirt	721	0,04	0,21
Edirne	5.900	0,32	1,43	Sinop	2.314	0,12	1,05
Elazığ	2.436	0,13	0,41	Sivas	7.194	0,40	1,13
Erzincan	3.720	0,20	1,56	Şanlıurfa	10.616	0,59	0,49
Erzurum	4.916	0,27	0,64	Şırnak	866	0,04	0,15
Eskişehir	26.362	1,47	2,93	Tekirdağ	7.641	0,42	0,68
Gaziantep	18.020	1,00	0,84	Tokat	7.103	0,39	1,17
Giresun	5.621	0,31	1,24	Trabzon	14.333	0,79	1,75
Gümüşhane	2.221	0,12	1,47	Tunceli	366	0,02	0,43
Hakkari	1.347	0,07	0,48	Uşak	8.471	0,47	2,26
Hatay	5.093	0,28	0,30	Van	4.983	0,27	0,43
Iğdır	954	0,05	0,46	Yalova	31.100	1,73	10,68
Isparta	10.163	0,56	2,28	Yozgat	10.510	0,58	2,51
İstanbul	740.954	41,34	4,67	Zonguldak	4.931	0,27	0,83
İzmir	34.733	1,93	0,78	Genel Toplam	1.792.036	100	2,11

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Erişim Tarihi: 15.12.2022.

Tablo 2.3’de 2021 yılında Türkiye’deki yabancıların illere göre dağılımı incelendiğinde, Türkiye’de en fazla yabancıların bulunduğu iller sırasıyla 740.954 kişiyle (%41,34) İstanbul, 173.264 kişiyle (%9,66) Ankara, 136.946 kişiyle (%7,64) Antalya’dır. Buna göre, ilk üç ilde yer alan yabancıların oranı %58,64’tür. En az yabancı barındıran iller ise 207 (%0,01) ile Bitlis, 270 (%0,01) ile Ardahan ve 366 (%0,02) ile Tunceli gelmektedir.

Söz konusu tabloda yer alan illerdeki yabancı nüfusu, ilin yerli nüfusuna oranıyla karşılaştırdığımızda, %10'u aşan bir il (Yalova, %10,48) vardır. İl nüfusunun %5-10'u arasında yabancı nüfusa sahip iki il (Ankara %9,66; Antalya %7,64) bulunurken, bu oranın %1-5 arasında olduğu il sayısı 43'tür. Kalan 35 ilin oranları ise %1'in altındadır. Ayrıca, yine söz konusu tablodan görüldüğü üzere; Türkiye'deki yabancılar toplam nüfusun %2,11'ini oluşturmaktadır.

Türkiye'de yaşayan göçmenlerin yasal olarak çalışma yaşamına katılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuru ile sağlanmaktadır. Türkiye dışından başvuran yabancı uyruklular için gerekli belgeler ilgili ülke temsilcilikleri tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletilmektedir. Yurt içinden yapılacak başvurularda, yabancıların Türkiye'de en az altı aydır oturma izni ile bulunmuş olması gerekmektedir. Ayrıca yabancı çalıştırabilecek kurum ve kuruluşların öncesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Öte yandan, “mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışan yabancılar” için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan ön izin alınması koşulu bulunmaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği, Resmi Gazete 31738 (2/2/2022, md. 13.).

Geçerli bir çalışma izni başvurusu olan adaylara, ilk başvuruda bir yıla kadar bir işyerinde veya aynı iş kolunda çalışmasına izin verilmektedir. Uzatma başvurularında ise, ilk uzatma başvurusunda iki yıla kadar, ikinci uzatma başvurusunda üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir. Farklı bir iş kolu izin başvurusunda bulunan yabancılar, uzatma kapsamında yine bir yıla kadar çalışma izni alabilmektedir. Türkiye'de uzun dönem ikamet izni bulunan veya sekiz yıldır Türkiye'de ikamet eden yabancılar süresiz çalışma izni başvurusunda bulunabilmektedir (YUKK, md. 11).

Mültecilere ve ikincil koruma statüsündeki kişilere verilen kimlik belgeleri de çalışma izinlerinin yerini almaktadır. Öte yandan, başvuru sahipleri uluslararası koruma başvurusunda bulunduktan altı ay sonra çalışma izni başvurusunda bulunabilmektedir (YUKK, md. 89/4-a, 89/4-b).

2019 yılı itibarıyla Türkiye'de üç tür çalışma izni verilmektedir. Bunlar, “Bağımsız Çalışma İzni, Süresiz Çalışma İzni ve Geçici Çalışma İzni”dir. Bağımsız Çalışma İzni,

yabancının Türkiye'de kendi adına ve hesabına çalışabilmesine olanak sağlayan bir izin; Süresiz Çalışma İzni, süre sınırlaması olmaksızın çalışma hakkı; Geçici Çalışma İzni, yukarıda sınırlamaları oluşturulmuş bir çalışma iznidir. 2019 yılı itibari ile yabancılara sadece geçici çalışma izinleri verilmiştir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB, 2020).

Tablo 2.4. Türkiye’de yıllara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2011-2020)

	Kadın		Erkek		Toplam
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	
2011	8.396	48,1	9.070	51,9	17.466
2012	19.552	60,6	12.727	39,4	32.279
2013	28.406	62,0	17.417	38,0	45.823
2014	31.308	59,9	20.986	40,1	52.295
2015	37.621	58,3	26.899	41,7	64.521
2016	35.601	48,4	37.948	51,6	73.549
2017	37.756	43,3	49.426	56,7	87.182
2018	48.087	41,5	67.750	58,5	115.837
2019	50.690	34,9	94.542	65,1	145.232
2020	41.853	33,87	81.721	66,13	123.574

Kaynak: ÇSGB, 2020. <https://www.csgeb.gov.tr/media/87487/yabanciizin2020>. Erişim Tarihi: 15.12.2022

Tablo 2.4’de çalışma izni alan yabancılardan yıllara göre dağılımı incelendiğinde 2011 yılında çalışma izni alan yabancı sayısı 17.466 iken, bu sayının 2020 yılında 123.574’e yükselmiş olduğu görülmektedir. Söz konusu tabloya göre, en fazla çalışma izninin verildiği yıl ise 2019 olmuştur. 2020 yılında ise bu sayı 123.574 olarak gerçekleşmiştir. 2020’deki bu düşüşün koronavirüs salgınından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışma izni olan yabancılardan cinsiyet dağılımına bakıldığında, 2013 yılından itibaren çalışma izni alan kadınların erkeklere göre oranının düşmeye devam ettiği görülmektedir. Bu bağlamda, 2013 yılında çalışma izni alan yabancılardan % 62’sini kadınlar oluştururken, bu oran erkeklerde % 38’dir. 2020 yılına gelindiğinde kadınların oranı %33,9’a gerilerken, erkeklerin oranı %66,1’e çıkmaktadır.

Tablo 2.5. Türkiye’de süreli çalışma izinlerinin cinsiyete ve ilk on uyruğa göre dağılımı (2020)

Yaş Grubu	Erkek	Oran (%)	Kadın	Oran (%)	Süreli Çalışma İzni	Oran (%)
15-19	2.248	85,37	385	14,63	2.633	2,13
20-24	15.452	81,97	3.398	18,03	18.850	15,25
25-29	19.360	74,09	6.770	25,91	26.130	21,14
30-34	16.378	67,94	7.728	32,06	24.106	19,5
35-39	10.962	61,22	6.941	38,78	17.903	14,48
40-44	6.599	53,78	5.670	46,22	12.269	9,92
45-49	4.444	49,53	4.527	50,47	8.971	7,25
50-54	3.086	49,32	3.171	50,68	6.257	5,06
55-59	1.877	48,26	2.012	51,74	3.889	3,14
60-64	865	47,89	941	52,11	1.806	1,46
65+	450	59,21	310	40,79	760	0,61
Toplam	81.721	66,13	41.853	33,87	123.574	100

Kaynak: ÇSGB, 2020. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/87487/yabanciizin2020>. Erişim Tarihi: 15.12.2022

Tablo 2.5'te geçici çalışma izni bulunan yabancıların cinsiyete ve ilk on uyruğa göre dağılımı verilmektedir. Böylece çalışma izni verilen yabancıların %50,47'si (62.369 kişi) Suriyeli, %7,86'sı (9.721 kişi) Türkmenistanlı ve %3,94'ü (4.873 kişi) Gürcü'dür. Türkiye'de toplam 56 farklı uyrukluya çalışma izni verildiği tespit edilmiştir. Yabancılarla verilen çalışma izinlerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde en fazla çalışma izni verilen erkeklerin 58.402 kişi ile Suriyeliler, 2.178 kişi ile İran ve 1.661 kişi ile Afganlılar olduğu; erkeklere göre en fazla çalışma izni alan kadınların ise, 8 bin 351 kişi ile Türkmen, 4 bin 638 kişi ile Gürcistan ve 3 bin 967 kişi ile Suriye uyruklu olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1.ÜRKİYE’DE GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR

Göçmen istihdamının Türkiye üzerindeki çok boyutlu etkisi düşünüldüğünde, durumun oldukça karmaşık olduğu açıktır. Türkiye'nin göçmen istihdamına ilişkin düzenlemelerinin temel amacının “insani yardım” perspektifine dayandığı görülmektedir. Ancak, bunun doğuracağı korkunç sonuçlar ve halkın konuya yönelik tutum ve tepkileri göz önüne alındığında, ülkenin kendi işgücünü ve göçmenleri korumak için göçmen istihdamına ve iç piyasanın işgücü dengesinin korunmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması önemlidir. Çalışmanın bu bölümünde göçmen istihdamının Türk toplumundaki bazı olumlu ve olumsuz sonuçları tartışılacaktır.

3.1.1. Türkiye’deki Göçmenlerin Çalışmasının Toplumsal Hayata Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’deki göçmen istihdamının ekonomik ve sosyal etkileri tartışılacaktır.

3.1.2. Türkiye’deki Göçmenlerin Çalışmasının Ekonomik Etkileri

Göçün bir ülke ekonomisi üzerindeki etkisinin zamana ve yere göre değişebileceğine işaret etmiştir. Bu bağlamda göçün bir ülke ekonomisi üzerinde bazen olumlu bazen de olumsuz bir etkisi olabileceği savunulmaktadır. Göçün ekonomik sonuçlarını analiz etmede önemli bir oyuncu göçmenlerin istihdamıdır. 20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri, özellikle Almanya, 1960'larda ülkelerine işçi göçü alımını desteklemişlerdir. Ancak son zamanlarda Almanya ve ABD'nin uluslararası göçü önlemeye yönelik politikalar benimsediği görülmektedir. Dolayısıyla; göçmen istihdamına ilişkin ulusal politikaların durumdan duruma değiştiği açıktır (Borjas, 1995: 5).

Uluslararası göç akımlarındaki son yıllarda meydana gelen artış göz önüne alındığında, durumun ulusal büyüme üzerindeki etkisini “makro-anahtar” bir politika konusu olarak görmek doğru olmaktadır. Göç olgusu sadece siyasi açıdan ele alındığında, ulusal büyümeye olan katkısı engellenmekte, sosyal ve kişisel düzeyde olumsuz sonuçlarla da ülkeyi karşı karşıya bırakmaktadır. Geleneksel anlamda göç, göç alan ülkenin işgücü

piyasası olarak görülmekte ve ülke ekonomisine etkisi şu üç başlık altında tartışılmaktadır (Nathan, 2014: 10):

- ❖ Çalışma çağındaki nüfusa olan etkileri
- ❖ Toplam istihdama etkileri
- ❖ Yerel işgücü piyasası üzerindeki etkileri şeklindedir.

Göçmenler genellikle göç ettikleri ülkenin nüfusundan daha genç olduklarından, göçmen istihdamı, çalışma çağındaki nüfusu artırarak GSYİH değerini olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan; göçmenler yerel halkın sevmediği iş alanlarında gönüllü olarak çalışmakta ve ülkenin istihdamına, dolayısıyla da; milli gelir artışına katkıda bulunmaktadır. Göç, beşeri sermayeyi artırarak, kişi başına üretimi artırmaya yardımcı olmaktadır. Ancak bu noktada önemli olan göçmenlerin beceri ve yetenekleridir. Ayrıca; vasıfsız göçmenlerin yerel yönetimleri beşeri sermayeye yatırım yapmaya teşvik ederek ekonomiye dolaylı katkı sağladığı da söylenebilir (Citi, 2018: 29).

Göç akışlarının genellikle işgücü piyasası üzerinde ikame etkileri vardır. Bu durum, göçmenlerin gittikleri ülkelerde benzer eğitim ve niteliklere sahip yerli halk üzerindeki etkisi olarak değerlendirilmektedir. Örneğin 1989 yılında Bulgaristan'da ırk baskısı nedeniyle işgücü piyasasına katılmayarak Türkiye'ye göç edenlerin Türkiye'deki gençleri ve göçmenlerle aynı eğitim düzeyine sahip Türkleri olumsuz etkilediği görülmüştür (Aydemir ve Kordal, 2017: 282).

Nitelikli göçmenlerin özellikleri dikkate alındığında, küresel ekonomide kilit bir konuma sahip olan işgücünü aldıkları eğitim sayesinde gittikleri ülkeye ücretsiz olarak getirmekte ve böylece ülkeye kalkınma yarışında avantaj sağlamaktadır. Bir ülkenin nitelikli işgücü yetiştirmesi çok fazla maliyet ve zaman gerektirmektedir. Böylece uygun göçmenlerin gelmesi ülkeyi bu maliyetlerden kurtararak ekonomiye olumlu etki yapmaktadır (Gökbayrak, 2006: 145).

Bu noktada nitelikli işgücüne yönelik mevcut yetersiz talebin göç politikası düzenlemeleriyle giderilebileceği düşünülmektedir. Son zamanlarda Türkiye'ye yapılan göçler de ülke ekonomisini değiştirmiştir. Bu değişimin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkileri Esen ve Binatlı (2017: 1-2) tarafından dört farklı şekilde tartışılmaktadır. Bunun

bir yolu, göçmenlerin Türkiye'deki istihdamına bakmaktır. Bu da göçmenler ile istihdam arasındaki ilişkinin Türkiye ekonomisi üzerinde bazen olumlu bazen de olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

✓ **Kamu Kaynakları:** Türkiye’de son dönemde göç konusunda çok geniş bir kullanım alanı açmıştır. Aslında, kamu kaynaklarının 2011 ve 2017 yılları arasında GSYİH'nın %1'i göçmenler için harcanmıştır.

✓ **İşgücü Arzı ve Girişimcilik:** Türkiye'ye göç, sadece işgücü arzı açısından değil, girişimcilik kapasitesi açısından da ekonomik bir oyuncu haline gelmiştir. Örneğin, 2012 yılında 157 Suriye menşeli şirket kurulmuş ve bu sayı 2015 yılında 1.599'a ulaşmıştır. 2015 verilerine göre ülkedeki işletmelerin yabancı ortaklarının % 26'sını Suriyeliler oluşturmaktadır.

✓ **Demografi:** Göçmenlerin genç demografisinin Türkiye'nin “demografik fırsat penceresini” etkileme potansiyeline sahip olduğu söylenmektedir. Bu durumu basitçe ifade etmek gerekirse, ülkede yaşayan çalışma çağındaki nüfusun ülke nüfusuna oranının, ülkenin desteklemesi gereken bağımlı nüfus oranına göre nispeten büyük olduğu dönemdir. Demografik fırsat penceresi, ülkelere ekonomik atılımlar yapma fırsatı sağladığı için önemlidir. Bu çerçevede, genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için demografik fırsat penceresinin 2010-2030 yılları arasında açılması beklenmektedir. Göç, gençlerin demografisine katkıda bulunduğundan, bu dönemin 2030'ları da aşağıya düşünülmektedir.

✓ **İşgücü piyasası:** Göçün Türkiye'de kayıtlı istihdam üzerinde nötr bir etkisi olduğu görülürken, işsizlik ve kayıt dışı istihdam üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu söylenmektedir. Genel olarak işsiz yerli halk, göçmenlerin gittikleri ülkelerde daha düşük ücretler almaları nedeniyle kendilerine bulabilecekleri işleri bulamamaları sebebiyle göçmenleri suçlamaktadır (Timothy, 2016: 233).

Türkiye için de geçerli olan ilgili duruma benzer şekilde, işlerin göçmenler tarafından doldurulduğu fikri farklı ülkelerde de yaygın olarak bilinmektedir. Ayrıca ücretlerde meydana gelecek düşüşler de dolaylı olarak kişilerin gelir düzeylerini olumsuz etkileyecektir. Göçün ülkedeki çalışma yaşı oranının artmasına olumlu katkısının yanı sıra, çalışma hayatına hazırlanan gençler için istihdam edilebilme bir anlamda pastanın

bir parçası halini alacaktır. Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin göçmen işgücü ile işgücü piyasasının paylaşılması, ülkenin genç nüfusunun avantajlarından tam anlamıyla yararlanamaması olarak değerlendirilebilmektedir. Hayatlarının en üretken ve dinamik dönemlerinde işsizlik ve sosyal ve ekonomik kalkınma sürecinden dışlanma; gençler açısından ciddi ekonomik, sosyal ve kişisel kayıplara neden olabilmektedir. Yaşları ilerledikçe gençlerin eğitim maliyeti göz önüne alındığında, ekonomik zararın boyutunun çok büyük olacağı açıkça görülebilmektedir. (Esen ve Binatlı, 2017: 9).

Göçmenler sigortasız ve düşük ücretlerle çalışmayı kabul ettikleri için Türk vatandaşlarının kayıt dışı sektörlerde iş bulma olasılığı daha düşük bir hal almaktadır. Ayrıca göçmenlerin yoğun olduğu bölgelerde ekonomik olarak ilerlemelerin yaşandığı, özellikle kamp hizmetleri ve ürünleri nedeniyle kamu hizmetlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Göçün ülkedeki vasıfsız yerli işçiler üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve işgücü piyasasının ortalama ücret seviyeleri üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Gür, 2017: 16).

Türkiye'de kayıt dışı göçmen istihdamından en çok kadınlar olumsuz etkilenmektedir. Göçün ilk günlerinde kadınların ücretleri artmasına rağmen, göçmen sayısı arttıkça işten çıkarmalar yaşanmaya başlamış ve kadın çalışanların ücretlerinde ciddi düşüşler meydana gelmiştir. Bunun temel nedeni, işverenlerin kadın işçileri çok daha düşük maliyetle işe almalarıdır. Kayıt dışı sektörlerde çalışan yerel kadın işçilerin ayrıldıktan sonra yeni kayıtlı iş bulamamaları nedeniyle kadın işsizlik oranının keskin bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir (Kuyumcu ve Kösematoğlu, 2017: 84).

Göçün son dönemde Türkiye ekonomisi üzerindeki olumsuz etkisinin yanı sıra, tüketiciler üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır. Örneğin; göçün yoğun olduğu illerde yapılan bir çalışmada, bu illerde tüketici fiyat endeksinde %2,5'lik bir düşüş gözlemlenmiştir. Göçün tüketici fiyatları üzerindeki olumsuz etkisi, genellikle kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde ortaya çıkmaktadır. Kayıtlı işçiliğin yaygın olduğu sektörler için TÜFE üzerinde herhangi bir etkisi yoktur (Balkan ve Tümen, 2016: 657).

Türkiye ekonomisi göçmen istihdamından birçok yönden yararlanmaktadır. Bu etkilerden bazıları uzun vadeli ve karmaşık süreçler olup, göçün ülke ekonomisini artırıp

artırmadığını veya zarar verdiğini kesin olarak söylemeyi zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, çoğu araştırmanın karışık sonuçlar üretmesi muhtemeldir. Bununla birlikte, uzun vadeli bir perspektiften bakıldığında, göçün ekonomi üzerinde net bir pozitif etkisi olduğu açıktır. Türkiye'de son dönemde yaşanan siyasi ve ekonomik sorunlar nedeniyle, işgücü piyasasının geleceği belirsizlikle doludur. Ancak, ülke ekonomisi, artan göç oranlarından kaynaklanan ek işgücünü destekleyecek kadar güçlü değildir ve diğer ülkelerle karşılaştırıldığında zayıf olarak değerlendirilmektedir (Esen ve Binatlı, 2017: 10-11).

3.1.3. Türkiye'deki Göçmenlerin Çalışmasının Sosyal Etkileri

Göç, hedef ülkeyi büyük ölçüde etkilediğinde, etkileri tipik olarak yaşamın birçok alanına yayılmaktadır. Bunun nedeni, daha büyük göçlerin makro düzeyde sosyal, ekonomik ve politik sonuçlar yaratmasıdır. Göçü yönetmek, göçmenlerin yeni evlerine uyum sağlama ihtiyaçlarının dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Göç sürecinin doğası gereği göç eden toplum üzerinde bazı olumsuz etkileri bulunmaktadır. Göç olgusunun kendi ülkesinden başka bir ülkeye göç eden göçmenler üzerinde psikolojik açıdan olumsuz etkileri olabildiği gibi, bu olgu göç alan ülke halkı üzerinde de bazı negatif algılara yol açabilmektedir. Göçmen kesim ile ev sahibi toplum arasında uyum sorunları yaratan söz konusu etkiler ana hatları ile aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır. Yeni bir ülkeye göç edenler, göç sürecinin bir parçası olarak bazı olumsuz yan etkiler yaşayabilmektedir. Bu etkilerden bazıları göçmen kesimin yerel kültürle kaynaşmalarını zorlaştırabilmektedir (Aydın, 2017: 310-311).

✓ **Önyargı:** Göç olgusu yerel nüfus üzerinde yeni gelenlere karşı önyargı oluşturabilmektedir. Günümüzde Türk toplumunun en azından bir kesiminin; başta Suriyeliler olmak üzere tüm göçmenlere karşı taşıdıkları önyargı buna örnek gösterilebilir. Bunlar; yerli halk yerine göçmenlerin daha düşük ücretlerle istihdam edilmesi ve bu nedenle yerli halk arasında işsizliğin yaygın hale geldiği algısı, bu kesimin Türk kültürüne uygun olmayan bazı davranışlar sergileyebilmesi, özellikle kendi ülkesinde savaş varken genç ve erkek göçmenlerin Türkiye'de rahat bir yaşam sürdüğü yönündeki algı vb. sıralanabilir. Bunun yanı sıra; özellikle Kilis gibi küçük yerleşim alanlarında bazen göçmen nüfusun yerli halkın üzerine çıkması ve sokaklarda yerli halka oranla daha çok göçmen nüfusa rastlanması ve göçmenler arasında doğum oranının yüksek olması da ciddi boyutlara ulaşan sorunlar arasında yerini almıştır. Bu ve benzeri

sorunların göç alan diğer ülkelere benzer şekilde Türk toplumunun belirli bir kesiminde de göçmenlere karşı olumsuz tutum ve önyargılar oluşturduğu söylenebilir. Sözü edilen önyargılar bazen toplumun göçmenlere yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi şeklinde kendini göstermektedir (Tarlan, 2019: 10).

✓ **Güvensizlik:** Göçmenlerin ev sahibi toplum üzerinde oluşturduğu bir diğer olumsuz etki ise güvensizlik duygusudur. Ülke halkı göçmen kesime karşı geliştirdiği kuşku ve güvensizlik duygusu nedeniyle bu kesime mesafeli yaklaşmakta ve uzak durmayı tercih etmektedir. Özellikle, 2000’li yıllar sonrası dünyada hızla artan düzensiz göç hareketleri yasadışı sayılarak, içinde yaşadıkları toplumun yapısını bozacağı gerekçesi ile dünya toplumları üzerinde olası tehdit olarak algılanmış ve güvenlik sorunu olarak lanse edilmiştir. Türkiye’nin farklı statüdeki göçmenlere yönelik farklı uygulamalarının hem göçmenler arasında hem de toplum içinde çeşitli sorunlar yarattığı görülmektedir. Örneğin; Suriye’de göçmenlerin geçici koruma altına alındığı illerde kendi hesabına çalışarak işgücü piyasasına giren göçmenlere ilişkin yerel halkın şikayetlerinden biri de Suriyelilerden vergi alınmaması hakkında bilinen yanlışlardan biridir. Bu yanlış anlama göçmen topluluklara karşı çeşitli fiziksel saldırılara yol açmıştır. Bu tür olaylar toplumda sosyal çatlaklar yaratmaktadır (Çelik vd., 2014: 25-26).

Burada vurgulanması gereken nokta, gerekli önlemler alınmadığı takdirde bu ayrışmaların büyük bir toplumsal kırılmaya yol açacağıdır. Öte yandan; göçmen kesim arasında uyuşturucu ve insan kaçakçılığı, organ ticareti, hırsızlık, gasp vb. yasa dışı eylemler ve suç işleme eğiliminin yüksek olabilmesi veya olabileceği yönünde yerli halk üzerinde bir algı oluşturmuştur. Bunun da göçmenlere yönelik kuşku, güvensizlik ile ayrıştırıcı tutum ve davranışların körüklenmesinde büyük rol oynadığı söylenebilir. Dolayısıyla; göç nedeniyle son yıllarda daha da artış gösteren sözü edilen toplumsal sorunlar Türk toplumunda “göçmenlerin yasa dışı bireyler olduğu” yönünde bir kanı oluşturmuş ve hem göçmenleri hem de yerli halkı olumsuz etkilemiştir . Bu ve benzeri nedenle göçmenlerin sosyal haklarını korumak ve ev sahibi toplumun tepkilerini ve algılarını dengelemek için göçmen kesim, sivil toplum ve devlet işbirliğiyle; ev sahibi toplum ile göçmenlerin birbiriyle kaynaşması ve uyum içinde bir arada yaşamasını sağlayıcı düzenlemelere gidilebilir. Bu amaçla; iş ortamlarında ve sosyal ortamlarda her iki kesimi de bilinçlendiren, eğiten, bütünleştiren, çalışma ve sosyal barışın sağlandığı,

toplumsal kalkınmanın yanında sosyal uyumun da gözetildiği proje ve programlar yürürlüğe konulabilir (Yıldız, 2017: 97 ve Buz ve Uslu, 2019: 52).

Öte yandan; 1960'lı yıllarda “konuk işçi” statüsünde başta Almanya olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine çalışmak için giden ve bir süre sonra geri döneceği düşünülen Türk işçilerinin durumuna benzer şekilde başta Suriyeli olmak üzere Türkiye'deki göçmenler için de ülkelere geri dönmeme eğilimi söz konusu olabilecektir. Söz konusu göçmen kitlenin pek çoğunun Türkiye'de kurdukları iş hayatı ve elde ettikleri varlıklar göz önüne alındığında ülkede kalıcı olma potansiyelinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu ise ilgili göçmen kitlenin hukuki statüsünün değiştirilmesinin yanında, barınma, sağlık ve istihdam politikalarının ülke halkı ve göçmen kesimin gereksinimleri doğrultusunda ve sosyal adalet ve insan hakları temelinde yeniden ele alınması sorununu gündeme getirmektedir (Buz ve Uslu, 2019: 52).

Ayrıca; bu kesimin ülkelerindeki yaşam koşullarının uygun olması halinde kendi ülkelerine geri dönüşünü özendirici politika ve uygulamaların yürürlüğe konması da bu kapsamda değerlendirilebilir.

3.2. TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Türkiye, tarih boyunca jeopolitik konumu ve sosyo-ekonomik kriterleri nedeniyle bir göçmen ülkesi olmuştur. 1980'li yılların başından itibaren Türkiye odaklı olan göç hareketi yıllar içinde büyümüş ve ülke profilleri açısından çeşitlenmiştir. Türkiye üzerinden başta Avrupa ve Amerika olmak üzere gelişmiş ülkelere ulaşma fikri, Türkiye'yi bağlantı amaçlı bir geçiş ülkesi haline getirmiştir. Türkiye'nin, 1980'lere kadar göçmen kabul etmezken, 1980'den sonra Asya ve Afrika'dan çok sayıda sığınmacı ve göçmene ev sahipliği yaptığı görülmektedir. Bu durum, 2000 yılından sonra uluslararası göç hareketini yoğunlaştırdığı ve çeşitlendirdiği bilinen Türkiye'de göç eğilimlerinin değiştiğini göstermektedir. Bu göç sürecine birden fazla ülkenin katılması da küreselleşmenin bir göstergesi olarak görülmektedir. (Yılmaz, 2019: 111).

Ancak, Türkiye'ye gelen göç dalgası toplumda özellikle de ekonomik ve sosyal alanlarda ortaya çıkan bazı sorunların da baş göstermesine neden olmuştur. Bu bölümde,

Türkiye'deki göçmenlerin özellikle de konu ile bağlantılı olarak kadın göçmenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar incelenmeye çalışılacaktır.

3.2.1. Türkiye'deki Göçmenlerin Uyum Sorunu

Uyum kavramı, göçmenler ve toplum arasında gönüllü olarak iki yönlü bir karşılıklı anlayış süreci olarak kabul edilmektedir. Bu, göçmenlerin göç ettikleri toplumun baskın kültürel kimliğini korurken, fikirler; düşünceler, değerler, normlar olarak da kabul edilmektedir (IOM, 2009: 62). Yerleşmeye çalıştıkları toplumun kültürüne, sosyal ve ekonomik yapısına uyum sağlamada yaşanan zorluklar göçmenlerin kendi kültürlerini daha fazla benimsemelerine de yol açabilmektedir (Türker ve Yıldız, 2015: 3).

Uyum sürecini sağlamak için daha keskin politikalar ile yabancı grupları asimilasyon olarak tezahür eden çoğunluk grubunun kültürüne, yaşam tarzına ve değerlerine entegre etmek gerekmektedir (Yılmaz, 2019: 112).

Esser'e göre, parçaların sistematize edilmiş bir bütün halinde birleşmesi olan uyumun zıt durumu, parçalanma, yani ilişkisiz bir yan yana gelme durumudur (Esser, 2004). Bir kültürden diğerine ve bir toplumdaki diğerine göç sürecinde, bireylerin sosyal hayatın birçok boyutuyla karşılaşması, önceki çevrelerinden farklı olarak, birey deneyimini yeniden sosyalleşme süreci haline getirmektedir (Erbaş, 2019: 20). Çünkü göçmenler gittikleri yerlerde ülkelerindeki tüm aidiyet ve kimliğin değerini sorgulamak ve onları yeni koşullara göre yeniden çerçevelemek zorunda kalmaktadır (Adıgüzel, 2016:21). Göçmenlerin kendilerini ve başkalarını yeniden tanımlamaya ve inşa etmeye çalışırken, farklı koşullarda toplumsal uyum sürecini etkileyen ırksal, dinsel ve etnik kimliklerini öne çıkardıkları görülmektedir (Erbaş, 2019: 111).

Sosyalleşme sırasında bireyler, aidiyet ve grup aidiyetini kişisel kimliğin önüne koyma eğilimindedir. Toplumun bir parçası olmayı önemseyerek aynı anda ırk, meslek, din gibi birçok grubun üyesi olabilmektedirler. Bu grupların varlığını ve devamını sağlayan bireyler tarafından bu üyeliğin benimsenmesinin yanı sıra, bu üyelikten türetilen sosyal kimlik bazen kişisel kimliği maskeleyebilir. Göçmenlerin yaşamlarında meydana gelen değişiklikleri, göçmenlerin yerini almak için egemen toplumun gereksinimlerine uygun olarak ve kültürler arası etkileşimler sonucunda bireysel sosyal uyum olarak tanımlanmaktadır (Berry, 2006:3).

Göçmenler, iki kültürün benzer olduğu veya kendilerini ev sahibi kültür tarafından tanımladıkları durumlarda daha yüksek sosyo-kültürel adaptasyon seviyelerine sahipken, kendilerini kendi kültürleri ile tanımladıkça ve kimlikleri arttıkça sosyo-kültürel adaptasyon seviyeleri azalmaktadır (Ward ve Rana-Deuba, 1999).

Dil ve dindeki farklılıklar da göçmenlerin yönelimini büyük ölçüde etkilemektedir. Topluma hakim olan dil bilgisi, göçmenler için sosyalleşme ve yaşam pratiklerini yerine getirme ile ilgili daha az sorunla da ilişkilidir (Masgoret ve Ward, 2006).

Başlangıçta göçmenlerin göç sonrası süreçteki entegrasyonunu tanımlamak için kullanılan “adaptasyon” kavramı, yerini günümüzdeki entegrasyon kavramına bırakmıştır. Kavram, kişinin kendi kültürel kimliğini ve benliğini muhafaza etmesi ve sürdürmesinin yanı sıra, diğer kültürlerden bireylerle ilişki kurmasını ve sürdürmesini ve sosyal hayatın bir parçası olmasını da içerecek şekilde tanımlanmaktadır (Şahin, 2010).

Bir yere ve gruba ait olmak, bireyin kendini güvende ve mutlu hissetmesi ve gerektiğinde başkalarından yardım alabilmesi için temel bir gereksinimdir (Baumeister vd., 2007:13). Bir gruba veya topluluğa ait olma duygusu, bireyin güvenlik duygusu, psikolojik rahatlama ve başkalarıyla ortak dayanışma ve işbirliği duygusu ihtiyacını karşılamaktadır (Oktar, 2005:21).

Bireyler sosyal ilişkilerine yönelik tehditleri güvenliklerine yönelik tehditler olarak algılayabilmektedir. Sahip olduklarını kaybetmemeye ve yerine yeni sosyal bağlantılar kazanmaya çalışmaktadır (MacDonald ve Leary, 2005).

Bu durumda, dışlanmamak için sosyal bağlantılar çok önemlidir. İnsanlar bir gruba üye oldukları için ayrımcılığa uğradıklarında, ezildiklerinde ve dışlandıklarında o gruba daha güçlü bir şekilde ait olabilmektedir. Bu bağlamda toplumsal yapıdaki farklılıklar bireyleri birbirine yabancılaştırırken, uyum içinde yaşamasında da önemli rol oynamaktadır (Yalçın, 2016: 111).

Türkiye'nin son yıllarda yaşadığı göçle birlikte entegrasyon sorunları da sıklıkla ortaya çıkmıştır. Kızılay tarafından hazırlanan raporda, Nisan 2020 itibarıyla dünya genelinde toplam göçmen ve mülteci sayısı 25,9 milyon, Türkiye'de kayıtlı yabancı sayısı ise 3,9 milyon olmuştur. Görüldüğü gibi 3,9 milyonun 3,58 milyonu Suriye'den, 170,000'i

Afganistan'dan, 142,000'i Irak'tan, 39,000'i İran'dan, 5,700'ü Somali'den ve 11,700'ü diğer ülkelerdendir (Kızılay, 2020:4).

Bu veriler incelenirken konu, ülkemize yeni gelen ve 3.64 milyon nüfusa sahip Suriyeli akını esas alınarak genel olarak Suriyelilerin göçü ve entegrasyonu çerçevesinde değerlendirilecektir. Suriye'deki olaylar nedeniyle ülkelerini terk eden Suriyelilerin % 63'ü, 2020 yılı itibarıyla 3.641.370 nüfus ile Türkiye'ye gelmiştir. Bu durumun ciddiyetini ve yaşanacak iş yükünü anlamak için Avrupa ülkelerinin nüfusu ile karşılaştırdığımızda Türkiye'de toplamda göç alan en büyük Avrupa ülkelerinden bile fazla insan bulunmaktadır (SGDD-ASAM, 2018: 65).

Türkiye'deki Suriye krizi iki dönemde incelenmektedir. 15 Mart 2011 tarihinden bu yana ülkede 310.000'den fazla Suriyeli çocuk dünyaya gelmiştir. 2018 yılı itibarıyla ise, 18 yaş ve altı çocuk sayısının 1,6 milyonu aştığı gözlemlenmiştir. Bu arka plana karşı, 2011'den bu yana geçen ilk dört yılda ne devlet yetkilileri ne de Suriyeliler ülkede bu kadar uzun süre kalışları öngörebilmiş ve gerektiği gibi kalıcı bir yerleşim planı geliştirememiştir. Bu durum, krizin ilk aşaması olarak kendini göstermektedir. İkinci dört yıllık dönemde ise Suriyelilerin yerleştikleri Güneydoğu Anadolu illerinden göç etmeleriyle birlikte eğitime erişim, katılım, sağlık olanakları, çocuk işçiliği, ikinci evlilikler ve geçim kaynaklarına erişim sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır (SGDD-ASAM, 2018: 65).

Bu konularla birlikte Suriyelilerin toplumla uyum içinde yaşaması konusu gündeme gelmektedir. Öncelikle orta ve uzun vadede ülkemizde kalan Suriyelilerin oranının dikkatli bir şekilde araştırılması ve bu nedenle Suriyeliler için hangi uygulamaların yapılacağına doğru karar verilmesi gerekmektedir. Suriyelilerin kalıcı olduğu parametrelerde çok fazla veri varsa, bu durumun olumsuz etkilerini azaltmak ve olumlu etkilerini artırmak için çalışmak, Suriyeliler için eğitim, barınma, sağlık, belediye hizmetleri gibi gerçekçi ve etkili politikalar geliştirmek toplumsal uyumu sağlamak ve toplumu bu duruma hazırlamak açısından önem arz etmektedir (ORSAM, 2015:34).

Bu konuda üniversiteler, kamu kurumları ve SABR gibi çeşitli kurumlar tarafından birçok çalışma yapılmaktadır. SABR İstatistik Araştırmaları ve Kamu Politikası Merkezi Araştırma Direktörü Dr. Maen Altengi, Kasım 2014'te Gaziantep'te yaşayan 593 Suriyeli ve 552 Türk vatandaşı ile bir anket gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre Suriye'ye dönen

Suriyeliler için en önemli öncelikler iş bulmak, çocuklarını eğitmek ve resmi belgelerini hazır bulundurmaktır. Türk hükümetinin yararlı ve yeterli hizmet sağlayıp sağlamadığı sorulduğunda, %19,40 ve %40,30 arasında olumlu yanıt alınmıştır. Türk vatandaşlarına, Suriye'deki güvenlik durumu düzelene kadar Suriyelileri Türkiye'de ağırlamayı destekleyip desteklemedikleri sorulmuş ve %31,00 ile %32,10 arasında bir yanıt alınmıştır (Altengi, 2015: 134-137).

Başka bir çalışmada; çocuklara kayıt, eğitim sürecine katılım ve eşit muamele, STK'lar ile yerel yönetimler arasında eğitim alanında işbirliği, devletin düzenlediği dil ve oryantasyon kursları, sosyal oryantasyon kursları, sosyo-kültürel ve mültecilere sunulan kursların mevcudiyeti, ücretsiz mütercim tercümanlık ve çeviri desteği araştırılmıştır. Çalışmaya göre, Suriyelilerin dili, istihdamı, eğitimi ve diğer sorunları çözüldükçe toplumsal yakınlaşmanın sağlanması beklenmekte ve uyum süreci olumlu yönde ilerlemektedir. Türkiye'de göç ve entegrasyon çerçevesinde ortaya çıkan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'na göre; göçmenlerin ve yerlilerin aktif iletişim kurmalarını sağlayan ilk durumun dil öğrenimi olduğu öngörülmektedir. Ancak, dil öğrenimini desteklemeye yönelik çabaların, karşılıklı olumlu değişimleri artırmak için ulusal stratejiler ve politikalarla ilişkilendirilmesi gerektiği görülebilmektedir. Suriye krizinden de anlaşılacağı üzere örneğin gelen Suriyeli sayısı arttıkça ev sahibi toplum daha az kabul edici ve hoşgörülü hale gelmektedir. Devlet, ev sahibi toplumlarda ve mültecilerde ekonomik durumu düşük olanlara mesleki eğitim kursları verirken, ekonomik rekabet ve kültürel çatışmalar sorun yaratarak sosyal çatışma olasılığını artırabilmektedir (IGAM, 2017: 67).

Sosyal bütünleşme faktörlerini etkileyen olgulardan biri de Suriyelilerin artan sorumlulukları ve yeni eklenen sorumluluk alanlarının varlığıdır. Savaştan kaçıp, dilini ve kültürünü bilmedikleri bir ülkeye sığınmak, geride bıraktıkları evler, toprakları, statüleri, yakınları, kısacası yaşam tarzları, yaşadıkları bir şehirde hayatlarını nasıl sürdüreceklerine dair kaygıları gibi sebeplerin olduğu düşünülmektedir. Bu durumda gittikleri yer ile hiçbir bilgi sahibi olmadıkları ve sorumlu oldukları hanehalkı üyelerinin sayısının artması sonucunda uyum sürecini zorlaştırmaktadır (Dağdeviren, 2018: 106). Diğer bir faktör ise; ev sahibi halkın göçmenleri bir sorun olarak algılamasıdır. Göçmenler sorunlu alanlar olarak görülmeye devam ettikçe kendi kendine hizmet giderek

artan bir soruna dönüşecektir. Bunu bir sorun olarak görmek yerine, karşılıklı etkileşimin sunduğu sosyal fırsatları ve bütünleştirici bir kültürel zenginliği gerçekleştirmenin gerekli olduğu daha kesin görünmektedir (Özservet, 2015: 110).

Türkiye, Suriyeli göçmenlerle birlikte önemli bir sosyalleşme sürecinden geçmekte ve toplumsal kabul ve uyum için çalışmaktadır. Bu durumda Suriyelilerin kalıcı olarak yaşamayı düşündükleri yeni yere uyum sağlamaları, hoşgörü ve rıza sunan ev sahibi toplum tarafından kabul görmeleri için her iki taraftaki sorunları tespit etmek ve görüşlerinin doğru olduğunu anlamak gerekmektedir (Yıldırım alp vd., 2017: 113).

Muhtemeldir ki, korunan bireyler, sosyal ve kültürel olarak içinde yaşadıkları topluma ait olduklarını hissettiklerinde ve bu bireyleri toplumlarında kabul ettiklerinde uyum süreci daha hızlı gerçekleşecektir. Suriye göçünün ardından Türkiye, toplumsal kabul ve uyumu sağlamak için göçmenlerin dil, istihdam, barınma, eğitim, sağlık ve güvenlik konularını ele almaya çalışmıştır. Daha sonra göçmenlerin ve yerli halkın birbirleriyle iletişim kurmasını sağlamak için tasarlanmış sosyal ve kültürel projeler ve politikalar uygulanmaya başlanmıştır (IGAM, 2017:53).

3.2.2. Türkiye’deki Göçmenlerin Kayıtdışı İstihdam Sorunu

Kayıt dışı istihdam “çalışanların resmi kurumlara bildirilmeden, sosyal güvencesiz olarak istihdam edilmesi” anlamına gelir. Kayıt dışı istihdam edilenler resmi kayıtlarda görünmedikleri için sosyal güvence kapsamı dışında kaldıkları gibi ücret üzerinden herhangi bir vergi ve sosyal güvenlik primi kesintisi ile karşı karşıya kalmazlar. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu ve Hazine açısından bir gelir kaybı oluştururlar. Hızlı nüfus atışı, yüksek işsizlik, çocuk işgücü, kaçak göçmen istihdamı, iç göç, yüksek enflasyon, ulusal gelirin dengesiz dağılımı, yüksek vergi ve sosyal güvenlik primi kesintilerinin işveren ve işçi üzerinde oluşturduğu yük kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran belli başlı nedenler olarak dile getirilebilir. Bununla birlikte; özellikle gelir dağılımının dengesiz ve enflasyonun yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamın temel nedenini sosyal güvenlik bilincinin yeterince gelişmemiş olması ve bireylerin daha yüksek gelir elde etme isteği oluşturmaktadır. (Kaleli ve Karaca, 2019: 771).

Kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının önemli bir diğer nedeninin de denetim eksikliği olduğu söylenebilir. Kayıt dışı istihdama özellikle belli meslek gruplarında daha sık

rastlandığı görülmektedir. Söz konusu meslek grupları aşağıda belirtildiği gibidir (Güloğlu vd., 2003:55)

- ❖ Eğlence sektöründe çalışanlar,
- ❖ Herhangi bir kurum veya işletmede çalışmayanlar (temizliğe gidenler, göçmen işçiler, seyyar satıcılar vb.),
- ❖ Gelir yetersizliği nedeniyle var olan işinin dışında ikinci bir işte çalışanlar,
- ❖ İnşaat ve tarımda çalışanlar
- ❖ Küçük işletmeler ve
- ❖ Zanaat gerektiren meslekler (terzi, marangoz vb.)

Türkiye'de kayıt dışı istihdam sorunu yeni bir olgu değildir. 1990'lı yıllara dayanan tarihi nedeniyle, bugün de kayıt dışı istihdam yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasının temel nedeni, kayıt dışı çalışmanın sadece geçici bir özellik değil, aynı zamanda hayatın bir parçası olmasıdır. Bunun nedeni, gözlemlenen davranışın bir alışkanlık haline gelmesi ve devam eden süreçte hayatlarının bir parçası olmasıdır. Bu nedenle bireylerin kayıt dışı istihdama geçiş nedenleri analiz edilerek öncelikler belirlenebilmektedir (Fidan ve Genç, 2013: 147).

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın artmasına katkıda bulunan başlıca faktörler şunlardır:

✓ **Nüfus artışı ve göç:** İşgücü piyasası, işgücü arzındaki artışa ayak uyduramıyorsa, bunun nedeni istihdam olanaklarının olmaması gibi görünmektedir. Ancak, sınırlı istihdam olanakları, işgücü arzını dengelemek için yetersiz yeni işletmeler ve yeni yatırımlardan kaynaklanmaktadır. Göçle birlikte nüfus arttıkça ve piyasadaki yeni işgücü arzındaki beklenmedik artışla birlikte istihdam olanakları daha sınırlı hale gelebilmektedir. Sonuç olarak, işsizlik oranı daha da artmakta ve bireyler kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir. Bu da kayıt dışı istihdam oranını daha da artırmaktadır (Özcan, 2011: 74).

✓ **Sosyal güvenlik bilincinin olmaması:** Kayıt dışı istihdamdaki artışın önemli bir kısmı toplumsal bilincin düşük olduğu ülkelerde görülmektedir. Dolayısıyla toplumsal bilinci etkileyen en önemli faktörlerden biri de ülkenin eğitim düzeyidir. Gelişmekte olan ülkelerde yüksek işgücü arzını karşılayacak yeterli istihdam olanaklarının olmaması, nitelik gerektiren mesleklerdeki işgücü açığının kapanmasına neden olmuştur. Eğitim

düzeyi ve toplumsal farkındalık gibi kısıtlar etkileşime girdikçe toplum niteliksiz ve çoğunlukla kayıt dışı işlere yönelmekte ve onları bu haklardan mahrum bırakmaktadır. Bunun temel nedeni bireylerin yeterli bilgiye sahip olmaması ve daha fazla kazanma ya da geleceği düşünmeden yaşama motivasyonları olabilmektedir .

✓ **İşsizlik ve yasadışı yabancı işçi istihdamı:** Türkiye'de kayıt dışı istihdamdaki artışın en önemli sorunu işsizlik sorunu olarak görülmektedir. İşsizliğin ortaya çıkması, işgücü piyasasındaki istikrarsızlığın sonucudur. İşsizliğin artmasına katkıda bulunan bir diğer faktör de göçmen işçilerdir. Bazı işverenler için göçmen işçiler düşük maliyetli ve kâr artırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Yasal ehliyete sahip yabancılar genellikle daha fazla nitelik gerektiren işlerde çalışırken, kayıt dışı istihdam üzerindeki etkileri artmazken, kayıt dışı işçiler daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir. Yasal ehliyeti olmayan ve her an yakalanabileceklerinin farkında olan yabancı işçiler, zorlu çalışma koşullarıyla karşı karşıyadır. Yabancı kaçak işçilerin para biriktirmeleri ve daha sonra ülkelere gitmeleri veya geri dönmeleri çoğu zaman mümkündür. Bu da geldikleri ülkelerdeki işsizliği ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamı artırmaktadır (Meydanal, 2008: 79).

✓ **Kurumsal rekabet gücü:** Güçlü rekabet gücüne sahip işletmeler genellikle büyük ve orta ölçeklidir ve rekabet gücü düşük olan işletmeler ölçek olarak küçüktür. Bu noktada iki ayrı segment olduğu söylenebilmektedir. Rekabetçi firmalar diğer firmalara göre üretim aşamasında maliyet avantajlarına sahiptir. Bu işletmelerle rekabet etmek isteyen diğer işletmelerin, maliyetleri düşük tutmak için ucuz işgücü kullanması gerekmektedir. Bu nedenle emek yoğun sektörlerde maliyetleri düşürmek isteyen firmalar kayıt dışı istihdam yoluyla girdi maliyetlerini düşürebileceklerdir (Özcan, 2011: 24).

Tablo 3.1. Türkiye'de Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,3	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,46	17,46	14,16	17,16	31,95	29

Kaynak: SGK, 2021,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani), Erişim tarihi: 14.10.2022.

Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı dört sektör üzerinden değerlendirilmektedir. 2021 verilerine bakıldığında kayıt dışı istihdam oranı %29'dur. Sektörler tek tek değerlendirildiğinde, kayıt dışı istihdam oranının en yüksek olduğu sektör %84,46 ile tarımdır. Tarım sektöründen sonra inşaat sektörü %31,95, hizmet sektörü %17,16 ve son olarak %14,46 oranı ile sanayi sektörü pay almaktadır. 2014-2021 verilerine bakıldığında sanayi ve hizmetlerde kayıt dışı istihdam oranları benzer olup, sanayide ortalama %18,82, hizmetlerde %20,29'dur. Tablo 3.1'e göre, 2014 yılında toplam kayıt dışı istihdam oranı %34,97 iken, 2021 yılında bu oran %29'a düşmüştür. Bu genel düşüşü tetikleyen sektör tarım dışı sektör olmuştur.

Kayıt dışı istihdamı mevcut ülke açısından olumlu ve olumsuz yönleri ile değerlendirecek olursak;

Kayıt dışı istihdamın literatürdeki yeri genel olarak olumsuz yönleriyle ilişkilidir. Ancak bunun aksine, uzun vadede gücünü kaybettiği sürece kısa vadede bazı olumlu yanları vardır. Kayıt dışı istihdamın olumlu yönlerini incelediğimizde 4 temel başlık çıkarılabilmektedir. Olumlu yönleri şunlardır;

✓ **Azaltılmış işsizlik:** Bireyler, yasallık oluşturmayacak şekilde, işverenin yaptığı işe bağlı olarak kayıt dışı çalışmaya yöneltilmekte veya geçici olarak gelir elde etmeye zorlanmaktadır. Böylece işgücü arzının bir kısmının kayıt dışı istihdama kaymasıyla

işsizlik oranındaki düşüşün geçerliliği tartışılmaktadır. Aynı zamanda, işverenlerin kayıt dışı çalışanlar için sağlaması gereken sigorta bedeli ödenmeyeceğinden, işverenlerin elinde ek fonlar oluşturulacaktır. Fon daha sonra yeniden yatırımlara dönüştürülerek yeni istihdam yaratacak ve yeni işgücü ihtiyacı yaratılacaktır (Kavas, 2020: 65).

✓ **Gelir değişiklikleri:** Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam yaygındır, düzenleyici mekanizma mükemmel değildir, sosyal güvenlik bilinci oluşmamıştır veya az gelişmiştir. Bu ülkelerde, gelecekteki yatırım yönlerine ilişkin bilinç durumu toplumlar arasında farklılık göstermektedir. Bireyler, sigorta sistemine kayıtlı birincil işlerine ek olarak, finansal kaynak sağlayan ve potansiyel olarak geliri artıran diğer işleri yapmaktadır. Sonuç olarak, bireyin gelirinin bir kısmı herhangi bir kayıt sistemine bağlanmadan yasa dışı olarak gerçekleştirilmektedir. Başka bir durum, bazı çalışanların kısa vadede daha fazla gelir elde etme konusunda sınırlı fikirleri ve sınırlı emeklilik planlarına sahip olduğu alanlarda ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler, işverenle ortak alınan kararlara dayanarak, ücretlerinin vergi ve sosyal güvenlik sistemine aktarılan kısmını doğrudan işçiye ödeme olanağı sağlayarak ücretlerini bir miktar artırmaya çalışmaktadır. Bu, kısa vadede gelir artışı gibi görünse de ileride emeklilikten yararlanma hakkından vazgeçmek demektir. Dolayısıyla gelirdeki değişimin hem olumlu hem de olumsuz yönleri vardır. Çalışanlarının kayıt dışı çalışması ve kazançlarının sosyal güvenlik kapsamında herhangi bir ek maliyete yol açmaması işverenler açısından da faydalıdır. Sonuç olarak, ücretler düşecek ve çalışanların yasal dayanağı kalmayacak, bu nedenle işverenler esnek bir işgücünü elinde tutacak ve istihdam ihtiyaçlarına göre çalışanları işten çıkarabilecektir (Şen, 2015: 55).

✓ **İşletmenin rekabet gücünü artırma:** İşletmeler, diğer rakip şirketlerle iş yaptıkları sektörlerde rekabet edebilirlik düzeyini artırmak için maliyet avantajları yaratmaya ihtiyaç duymaktadır. Emek yoğun bir işletme, piyasadaki diğer sermaye yoğun benzer işletmelerle rekabet edebilmek için işgücü kullanımının maliyetini azaltmak isteyebilmektedir. Bu nedenle emek yoğun işletmeler, ücretlerden ziyade emeğe ödenen herhangi bir yükümlülük nedeniyle ekstra maliyet unsurundan kurtulmak isteyeceklerdir. Bu nedenle işgücünü oluştururken ek maliyet faktörlerinden kurtulmak ve kayıt dışı personel istihdam etmek isteyebilmektedirler. Dolayısıyla maliyet avantajları ortaya çıkacak ve işletmelerin rekabet gücü artacaktır (Yıldız ve Yıldız, 2017: 36).

✓ **Etkin kaynak tahsisi:** Özel sektör ve kamu harcamalarının etkinliği karşılaştırılarak geliştirilen bu öneride, özel sektör atıl fonları daha iyi değerlendirebilirse kayıt dışı istihdamın verimli kaynak dağılımına yol açacağı savunulmaktadır. Buna göre, resmi iş yapan herkes için vergi ve sigorta primi almak devlete aittir. Devletin yaratacağı bu kaynaklar, yeni yatırıma dönüştürülmediği sürece atıl sayılacak ve istihdamın verimli bir sonucu olarak ortaya çıkmayacaktır. Bir işletmenin kayıt dışı istihdam yoluyla piyasada emeği varsa devlete herhangi bir parasal meblağ ödemesi gerekmemektedir. Bu sayede işletmelerin atıl fonlar yerine yeni yatırımlar yaratmasına yardımcı olunarak, yeni üretim ağlarının ortaya çıkması sağlanacak ve böylece ülkenin verimli büyümesinin önü açılmış olacaktır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle işverenler daha az maliyete maruz kalacak, üretim maliyetleri daha düşük olacak ve bu nedenle piyasaya arz edilen ürünlerin fiyatları da olumsuz etkilenebilecektir (Kavas, 2020: 66).

Olumsuz yönlerine değinecek olursak ise (Şen, 2015: 57-60);

✓ **Vergi gelirlerinde azalma:** İşverenlerin ve bireylerin kayıt dışı çalışma eğiliminin artmasıyla birlikte sosyal güvenlik birimlerinin işlevselliği azalmakta, piyasadaki bazı üretim gelirlerinden elde edilen vergi gelirleri tahsil edilememekte ve ödenememektedir. Bu sorun, devletin vergi gelirlerini azaltarak planlı veya ihtiyaç duyulan harcama ve yatırımların engellenmesine yol açabilmektedir.

✓ **Adil bir vergi sistemini bozmak:** Kayıt dışı çalışanların vergi yükümlülüğü olmadığı için kayıtlı ekonomide işgücünde bir dengesizlik meydana gelmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar arasında adaletsiz bir yapı oluşmaktadır. Bu durum toplumda vergilendirme normlarına ilişkin karamsar bir bakış açısına yol açabilmektedir .

✓ **Verimli kaynak tahsisinin bozulması:** Kayıt dışı istihdam arttıkça kaynak tahsisine ilişkin rasyonel görüş kaybolmaktadır. Bu durum ülkenin planlarından ve geleceğe yönelik makroekonomik kararlardan sapmalara yol açacaktır. Bu ise kısa vadeli hedeflere odaklanıp, orta ve uzun vadeli hedeflerde istenilen etkinin ortaya çıkmasını engel olabilecektir.

✓ **Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini baltalamak:** İstihdam ile kayıt dışı istihdam arasındaki herhangi bir eşitsizlik, sosyal güvenlik sisteminde daha büyük bir kaynak açığına yol açarak ekonomik dengesizlikleri daha da kötüleştirebilmektedir.

Bu durum sosyal güvenlik biriminin gelecekte daha fazla finansal risk almasına neden olacaktır.

✓ **Yurt içi istatistiklerin analiz edilememesi:** Kayıt dışı istihdam arttıkça, gelecekteki ekonomik planlama için referans olarak kullanılan istatistiklerin doğruluğu olumsuz etkilenebilmektedir. Bu sorun, her türlü kayıt dışı çalışanın olmamasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, sorunu düzeltme kararı eksiktir ve istenilen düzeyde elde edilemeyecektir (Güloğlu vd., 2003: 59).

✓ **İşletmelerin haksız rekabete maruz kalması:** Bu, kayıtlı işletmeler için zararlı görünmektedir. Yani kayıtlı işletmeler, diğer kayıt dışı işletmelere kıyasla ödemeleri gereken maliyetleri üstlenmektedir. Dolayısıyla kayıtlı işletme maliyet avantajını kaybedecektir. Bu durum kayıtlı çalışanların yasa dışı çalışmasına neden olabilmektedir (Şen, 2015: 57-60).

3.2.3. Türkiye’de Göçmen Çocukların Çalıştırılması Sorunu

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme çocukları çocuk olarak tanımlamasına ve çoğunluğu korumasına rağmen, çocuklar “çocuk” olmaktan uzak yaşamakta ve kendi istekleri dışında işgücü piyasasına katılmaktadırlar. Çocuk işçiliği giderek büyüyen bir sorun haline gelen önemli bir toplumsal bir problem ve çocukların gelişimini çeşitli şekillerde etkileyen önemli bir insan hakları sorunudur. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne göre, bir çocuğun; ekonomik sömürden eğitimine, sağlığına veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine kadar her türlü tehlikeli iş veya istihdamdan korunma hakkı vardır (UNICEF, 2019).

Çocuk korumanın önemi Sözleşme’de açıkça belirtilmesine ve hüküm çoğu ülke tarafından kabul edilmesine rağmen, önemli olan çocuk işçiliğinin gündemden düşmeyen sosyal bir konu olmasıdır. Bilim ve teknolojinin gelişmesi, çocuk işçiliği sorununun önüne geçememektedir. Gelişmiş ülkelerin de aynı sorunla boğuştuğu bilinirken, özellikle gelişmeye çalışan ülkelerde sorunun toplumu daha derinden etkilediği bilinmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde hızlı nüfus artışı, dengesiz kentleşme, eşit olmayan gelir dağılımı, işsizlik ve diğer nedenlerle çocuk işçiliği yoğun olarak kullanılmaktadır. Hanehalkının gelirinin azalması, sosyo-ekonomik yoksulluk ve başta

küçük çocuklar olmak üzere anne veya babaların işsizliği nedeniyle ailedeki herkesi çalışma hayatına katılmaya zorladığı savunulmaktadır (Gökalp, 2011: 11).

Bildik'e göre çocuk işçiliği, 18 yaşından küçük çocukların ücretli, ekonomik veya eğitimsel amaçlarla veya sırf yoldan çıkmalarını önlemek için ev işlerinde yaptıkları işlerdir. Bu araştırma çocukların beden ve ruh sağlığına zarar vermeyen, çocukların bedenlen, ruhen, sosyal ve ahlaki gelişimlerine ve eğitimlerine engel olmayan bir çalışmadır (Bildik, 1998). Daha ziyade, iş, kişiliklerinin ve yeteneklerinin gelişmesine ve sosyalleşmesine katkıda bulunan ve yaşlarına ve olgunluklarına uygun bir işte veya iş kolunda gösterdikleri çabanın karşılığını aldığı iş olarak tanımlanmaktadır. Bildik, bu tanımın aksine “çocuk emeğinin kötüye kullanılması” kavramını tanımlamaktadır. 18 yaşından küçük çocukların beden ve ruh sağlıklarını tehlikeye atmak, bedensel, duygusal, sosyal ve ahlaki gelişimlerini ve eğitimlerini aksatacak işlerde çalıştırmak veya yapmalarına izin vermek “çocuk istismarı”dır (Bildik, 1998).

İzmir Çocuk İşçiliği Çalışma Grubu'nun 1996 tarihli raporuna göre, aşağıdaki şartların taşınması çocuk işçiliğinin istismarı sayılmalıdır (Çalışan Çocuklar Çalışma Grubu Raporu, 1996):

- ✓ Çocukların uzun süreli çalıştırılması ve erken yaşlardan itibaren işgücü piyasasına girmeleri,
- ✓ Çocukların çalışması nedeniyle eğitimden mahrum kalması, eğitime ara vermesi ve çalışırken eğitim alamaması,
- ✓ Yaptığı işin fiziksel yapısına ve olgunluğuna uygun olmaması, fiziksel sağlığı ve gelişimi açısından risk taşıyan bir yerde veya işyerinde çalışması,
- ✓ Çocuğun işe çok erken ya da çok geç bir saatte gitmesi,
- ✓ Uzun çalışma saatleri nedeniyle çocuğun oyun, eğlence, spor vb. gibi ihtiyaçlarını karşılayamaması,
- ✓ Hafta sonları ve tatil günlerinde çocuğun çalıştırılması ve yıllık izin kullanmasına izin verilmemesi,
- ✓ Çocuğun çalışması nedeniyle aile ortamından erken yaşta ayrılması,
- ✓ Çocukların çalışma ortamında olumsuz rol modellerle karşılaşması,
- ✓ Çocukların iş nedeniyle akranlarıyla sosyal ilişkiler kuramaması ve toplumdan soyutlanması,

- ✓ Entelektüel gelişimi, tekrarlayan rutin görevlerde uyarıcı eksikliği, yaşa uygun deneyim eksikliği ve beceri ve yeteneklerini geliştirememesi,
- ✓ Çocukların eve para götürmek zorunda kalması,
- ✓ Çocukların emeğinin karşılığı olmadan ucuz işgücü olarak çalıştırılması,
- ✓ Çocukların iş ortamında yaşadıkları fiziksel, duygusal ve cinsel istismar,
- ✓ Çocuğun haklarından haberdar olamaması, kendisini ilgilendiren konularda duygu ve düşüncelerini ifade edememesi ve haklarını savunamaması,
- ✓ Sosyal güvence ve sağlık güvencesi olmadan çalıştırılması,

Taş ve Abbasgil (2017:42), çocuk işçiliğini Türkiye bağlamında değerlendirirken, Türkiye gibi Almanya'yı örnek alan ülkelerin ulusal ve uluslararası hukuk metinleri imzalarken, uygulamada bu metinlerin gerektirdiğinin tam olarak gerçekleştirmediğine dikkat çekmektedir.

Özellikle Türkiye'deki işverenler çocuk işçiliğini “ucuz işgücü” olarak görmektedir. Çocuk, olumsuz sosyoekonomik koşullarla boğuşmakta, ailesinin geçimini sağlamakta, işveren amacının en kısa sürede gelir elde etmek olduğunu bilmektedir. Özünde, işgücü piyasasında yasal dayanak eksikliği vardır. İşyerleri yeterince denetlenmemekte ve çocuk işçiliği artmaya devam etmektedir. Türkiye'de çocuk işçiliği durumu 1994, 1999, 2006 ve en son 2012 yılında Ulusal İstatistik Kurumu tarafından Çocuk İşçiliği Anketi ile değerlendirilmiştir. Yukarıdaki anket, “ILO” ve “TÜİK” ile işbirliği içinde uygulanan bir programa dayanmaktadır (Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 33).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2012 yılında gerçekleştirdiği “Çocuk İşçiliği Araştırması” şu anda en güncel çocuk işçiliği verileri olarak kabul edilmekte olup, anket verileri “Türkiye'de 6-17 yaş arası 893.000 çocuğun çalıştığını” göstermektedir. 893.000 çocuğun %66,5'inin kentsel, %33,5'inin kırsal kesimde olduğunu söylemektedir. Aynı anket yeniden yapılmış, çocukların %46,2'sinin yasadışı işçi olduğunu göstermiştir.

Çocuk işçiliğinin dünya genelinde dağıldığı iş sektörüne bakıldığında %44,7'sinin tarımda olduğu; %31'inin hizmet sektöründe ve %24'ünün sanayi sektöründe işgücünü sürdürdüğünü göstermektedir. Tarım sektörü, çocukların küçük yaşlardan itibaren kademeli olarak entegre olduğu bir alandır; özellikle kırsal kesimde yaşayan aileler için yoksulluğun azaltılması, ailenin ekonomik motivasyonu ile doğru orantılıdır. DİSK Genel

İş Sendikası'nın (2019) yaptığı araştırmaya göre, 15-17 yaş arası çocuk işçi sayısı 890.000'e ulaşmıştır. Aynı çalışma, çocukların dörtte üçünün kayıt dışı sektörde çalıştığını ve bunların sadece %2,8'inin nitelikli okul öncesi eğitim aldığını göstermiştir. Raporda, halihazırda kullanılmakta olan eğitim sisteminin çocuk işçiliğindeki artışta bir etken olduğu ileri sürülmekte, Suriyeli çocuklarla görüşülememesi nedeniyle çalışan Suriyeli mülteci çocukların sayısı hakkında bilgi bulunmamaktadır.

Türkiye'de çocuk işçiliğinin en kötü üç biçimi olduğuna dikkat çeken Akpınar, bunların “mevsimsel tarımdaki çocuk işçiliği, küçük ve orta boy işletmelerdeki çocuk işçiliği ve son olarak sokaklardaki çocuk işçiliği” olarak sınıflandırıldığına dikkat çekmiştir (Akpınar, 2017: 46).

Türkiye, ILO IPEC projesi aracılığıyla çocuk işçiliğini azaltma konusunda ilerleme kaydetmiştir. Ancak Suriye olayı nedeniyle Türkiye'ye sığınan çocukların işgücü piyasasına girmesiyle bu ilerleme yeniden artmıştır. Suriye'den Türkiye'ye sığınan aileler, genellikle geçimlerini sağlamak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya uygun çocukları işgücü piyasasına sokmaktadır. Bu durum esas olarak çocukları düşük ücretlere ve elverişsiz çalışma koşullarına sürüklemektedir. Suriyeli çocuklar özellikle mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştırılmakta olup, çocuk işçiliği yaygın olarak görülen “Suriyeli ailelerin ekonomik zorluklarla baş etmelerinin en iyi yolu” olarak görünmektedir. Bu durumun çocuğun yaşamına yansısı, çocuğun eğitim hayatından kopmasında kendini göstermektedir. Erdoğan, Türkiye'de kayıtlı 1,5 milyondan fazla Suriyeli mülteci çocuğun zorunlu eğitim çağında olduğunu ve 2017-2018 eğitim öğretim yılının başında okula sadece 612 bin öğrencinin kayıtlı olduğunu söylemektedir. “2017 yılı sonu itibarıyla Suriyeli okula gitmeyen çocuk sayısının 400.000'i aştığı bilinmektedir. Bu sayının Suriyeli çocukların yaklaşık %40'ına tekabül ettiği görülmektedir. Bu çocukların eğitim dışı yansısı ise kayıt dışı sektörde düşük ücretlerle çalıştırılmalarıdır (Erdoğan, 2017: 23).

2011 Suriye krizi ile birlikte aileleri ve kendileri için temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere iş gücüne giren Suriyeli mülteci çocuklar, sadece fiziksel ve psikolojik istismara uğramakla kalmamış, eğitim ve sağlıklı gelişim gibi en temel çocuk haklarından da mahrum bırakılmıştır. Lordoğlu ve Aslan, mülteci çocukların daha çok küçük işletmelerdeki hizmet işleri ve görece küçük üretim alanları gibi niteliksel boyutlarda

önemli farkların olmadığı yerlerde istihdam edildiğini belirterek, saha bilgilerinin kız ve erkek çocukların farklı işler yaptığını gösterdiğini öne sürmektedir. Bir çocuğun evdeki biriyle aynı işi yapabileceği tespit edilirken, kız çocuklarının da istihdam edildiği ve bu dönemde temel belirleyicinin ailenin sosyo-ekonomik durumu olduğu söylenmektedir. Sosyo-ekonomik açıdan yoksul ailelerin çocuklarının cinsiyete bakılmaksızın işgücü piyasasına katıldıkları gözlemlenmektedir (Lordoğlu ve Aslan, 2018: 89).

Gaziantep, Kilis, Urfa ve Antakya sınır illerinde Suriyeli çocuk işçilerin hazır giyim atölyelerinde, tekstil fabrikalarında, kuru meyve fabrikalarında, ayakkabı imalat atölyelerinde ve araba tamirhanelerinde, tarım işçiliğinde, sokaklarda kâğıt mendil, su satıcılığı gibi işlerde çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, çocukların yetişkinler tarafından tehlikeli kabul edilen işleri yapmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu durum çalışma ve yaşam koşullarının kötü olduğu ve savaş koşullarında yaşamış çocuklar üzerinde fiziksel ve zihinsel olumsuz etkiler yaratmaktadır. Suriyeli mülteci çocukların kayıt dışı istihdamın bir parçası olduğu ve bu çocukların en kötü koşullarda çalıştırıldıkları ifade edilmektedir (Tarlan, 2019: 11).

Suriyeli işverenler tarafından çalıştırılan işyerlerinin çoğunda, Türkiye'deki Suriyeliler için çözülmemiş çalışma izinleri sorunu nedeniyle çalışan çocuklar vardır. Yetişkinlerle elverişsiz iş yerlerinde yarım günden biraz daha fazla çalışan çocuklar, genellikle yetişkinlerin yarısı kadar kazanmaktadır. Erken yaşlardan itibaren kimyasal ürünlere ve ağır çalışma koşullarına maruz kalan bu çocuklarda fizyolojik ve işle ilgili hastalıklar sıklıkla görülmektedir (Tarlan, 2019: 12).

Yalçın tarafından çocukların da yetişkinler gibi zor koşullarda çalıştırıldığı ifade edilmektedir. Yine, adı geçen araştırmacı tarafından, yakın tarihli bir alan araştırmasında Suriyeli göçmen çocukların %70'inden fazlasının haftada 6-7 gün çalıştırıldığı, yoğun sözlü ve fiziksel şiddetle karşı karşıya kaldıklarının tespit edildiği belirtilmektedir (Yalçın, 2016: 22).

Türkiye'de Suriyeli çocukların geçici olarak koruma altına alındığına ve ekonomik faaliyetlere katıldığına dair resmi bir veri bulunmamakla birlikte, kanıta dayalı veriler ve sahadaki gözlemler, tartışmasız kötü bir çocuk işçiliğinin varlığından söz etmektedir.

Soyalp'e göre, Suriyeli mülteci çocukları işe almak, Türkiye'de yaşayan Suriyeli ailelerin maddi zorluklarla baş etmelerinin en yaygın yolu haline gelmiştir (Soyalp, 2016: 25).

Suriyeli mülteciler arasında çalışan çocuk sayısına ilişkin resmi olarak kayıtlı bir istatistik bulunmadığı, Suriyeli mülteciler arasında çocuk işçiliği konusunun sahada çalışan işçilerin gözlemleri ve buna dayalı olarak hazırlanan farklı literatürler üzerinden analiz edilmeye çalışıldığı iddia edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Suriyeli mültecilerin, asgari ücretin altındaki ücretlerle yarım günden fazla çalışmaya zorlandıkları insanlık dışı, zor ve dezavantajlı koşullarda çalıştıkları belirtilmektedir. Türkiye'de Suriyeli mülteci çocukların ailelerinin ülke ekonomisiyle baş etmelerinin en yaygın yolunun Türkiye'de çalışmak olduğu bilinse de mülteci çocukların “ülkede ucuz işgücü için vazgeçilmez bir kaynak” olduğu açıkça görülmektedir (Lordoğlu ve Aslan, 2018: 36).

3.3. TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMEN KADINLAR VE GÖÇMEN KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLAMAMA NEDENLERİ

Mülteci tanımını hatırlayacak olursak; bir kişinin ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve o ülkenin korumasından yararlanamayan veya bu tür korku veya vatandaşlık kısıklığı nedeniyle başka bir ülkenin korumasından yararlanmak istemesidir. Daha önce ikamet ettiği ülke dışında bulunan ve belirli bir korku nedeniyle geri dönemeyen veya dönmek istemeyen kişi olarak da tanımlanmaktadır (Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme, 1951: 2).

Tanımdaki “haklı sebeplerle zulüm korkusu” ifadesi cinsiyet gözetmeksizin herkes için geçerlidir. Ancak, sözleşmede ard arda sıralanan “ırk, din, tabiiyet, belirli bir toplumsal gruba mensubiyet veya siyasi görüş nedeniyle haklı nedenlere dayanan zulme uğrama korkusu” ibarelerine ek olarak, cinsiyetle ilgili sorunları nedeniyle de kadınların göç etmelerine sebep olmaktadır. Evlilik göçü, emek göçü, iş-yaşam geçişi, kentsel çevre kadınlara özgü zorunlu göç nedenleri arasında sayılabilir. Rittersberger, işgücü göçü, çalışma yaşamına geçiş, kentsel ortamlar, zorunlu göç gibi konuların kadınlara özgü olduğunu savunsa da bu temaların yalnızca kadın göçmenler değil, aynı zamanda erkek göçmenler için de geçerli olduğu söylenebilir (Rittersberger, 2010: 19).

Bununla birlikte, evlilik göçü, çok az istisna dışında, yalnızca kadınları hedef olarak alabilmektedir. Ailenin bir erkek üyesinin herhangi bir nedenle göç etmesi durumunda, ailenin diğer üyelerinin de yani kadının da onu takip etmesini tanımlayan bir olgudur. Burada birey olarak bağımsız hareket etmeye karar veren kadın değil, aile içindeki konumuna göre, yani kızı, ailenin annesi veya kocası olmasına göre yeni bir yere taşınan kadındır (Kaleli ve Karaca, 2019:3).

Göç süreci sonrasında kadınların çalışma hayatına katılamama açısından yaşadıkları sorunlara bakacak olursak; 2017 verilerine göre; dünya genelinde 258 milyon uluslararası göçmen doğdukları ülke dışındaki ülkelerde yaşamlarını sürdürmektedir. Bu, dünya nüfusunun % 3.4'üne denk gelmektedir. Bu göçmenlerden 6.163'ü göç sırasında ölmüş veya kaybolmuştur. 2017 yılı sonu itibarıyla 68,5 milyon kişi zulüm, çatışma, yaygın şiddet, insan hakları ihlalleri veya diğer nedenlerle zorla yerinden edilmiştir. UNHCR'ye kayıtlı 25,4 milyon mülteciden 102.800'ü yeniden yerleşim için kabul edilmiş ve 72.176'sı ülkelere geri gönderilmiştir. 258 milyon uluslararası göçmenin %48,8'i kadın ve %14'ü çocuk şeklinde oranlanmaktadır (Özgülnar, 2016: 52).

Özellikle kadın göçmenler arasında kendilerine karşı ciddi bir güven eksikliği vardır. Çünkü sosyal izolasyon, yalnızlık, dil engelleri, kültürel farklılıklar gibi birçok stres etkeninin yanı sıra utanç, zulme uğrama korkusu ve kadına özgü sağlık sorunları da yaşamaktadırlar (Baş vd., 2017: 1680).

Kadınlar göç ettikleri hedef ülkede cinsiyet kabulünden kaynaklanan sorunlar açısından daha büyük risk altındadırlar. Bu nedenle farklı sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Kadın göçmenlerin yaşadığı bu sorunlar şu dokuz maddede özetlenebilir (Kawar, 2004: 73):

- ✓ Birincisi, göçmenlik süreci, maliyeti ve istihdam olanakları hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için kadınların beklentileri gerçekçi değildir. Bu durum kadınların hem düzensiz göçmen olmalarına hem de istismara uğramalarına neden olmaktadır.
- ✓ İkincisi, istihdam açısından, kadın göçmenler erkeklere göre daha sınırlı işlerde çalışabilmektedir.

- ✓ Üçüncüsü, kadınların göç etme nedenleri genellikle kariyer gelişimi ve beceri kazanımı ile ilgisizdir. Göçmen kadınların genellikle toplum için çok az değeri olan ve herhangi bir beceri veya nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülür. Diğer yandan; üniversite mezunu olmasına karşın, ev hizmetleri, eğlence sektörü gibi niteliksiz işlerde çalışan pekçok göçmen kadın da bulunmaktadır.
- ✓ Dördüncüsü, erkeklere kıyasla kadınların sosyal ağlar kurmalarını, bilgiye erişmelerini ve sosyal destek almalarını engelleyen zor, kirli, kısıtlayıcı ve tehlikeli işlerle uğraşmaları daha olasıdır.
- ✓ Beşincisi, kayıt dışı işlerde çalışan göçmen kadın sayısı erkeklerden fazladır
- ✓ Altıncısı, göçmen kadınlar hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları için yetkililerden korkmakta ve örgütlenememektedirler.
- ✓ Yedincisi, kadın göçü tek başına incelendiğinde, çoğu kadın kendi ülkelerindeki kıt ve sınırlı uygulanabilir istihdam fırsatlarının üstesinden gelmek için göç etmektedir. Birçok kadın göçmen kişisel veya ailevi hedeflere ulaşmak için çalışmaktadır (iş kurmak, ev inşa etmek, borcunu ödemek, çocuğun eğitimi için para biriktirmek gibi).
- ✓ Sekizincisi, çoğu hedef ülkedeki yetkililer, kadın göçmen işçilere yasal hakları olmayan veya sınırlı haklara sahip işçiler olarak muamele etmektedir. Sömürü ve istismar durumlarında adalet sistemi istismara uğrayanların yanında yer almamaktadır.
- ✓ Son olarak, kadın göçmen işçilerin dönüş ve yeniden entegrasyon süreci, psikososyal etkiler, aile ilişkileri, ekonomik zorluklar ve istihdamla ilgili sorunlar yaşayabilen erkek göçmen işçilere göre daha fazla sorunla karşılaşabilmektedir.

Kısacası göç edecekleri ülkelerin göç süreci ve göç politikaları hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları, kadınları kayıt dışı işlere düzensiz göçe itmektir. Bunun yanı sıra; kadın göçmenler erkek göçmenlere göre istihdamda daha az popülerdir, yani daha düşük ücret alırlar ve hizmet veya eğlence sektörlerinde daha fazla çalıştırılmaktadırlar. Düzensiz göç nedeniyle yasalarca korunmamakta veya yetkililerden yardım alamamaktadırlar. Öte yandan; geri dönen kadınlar ailelerine yeniden uyum sağlamakta güçlük çekmekte, psiko-sosyal sorunlar yaşamakta ve halen işsiz oldukları için maddi açıdan zayıf kalmaktadırlar. Göçmen kadınlar, göçmen erkeklere kıyasla düşük ücretli ve

hizmet odaklı işlerde çalışmaktadırlar. Aldıkları düşük ücretler, uzun saatler boyunca çalıştıkları ve sigortasız çalıştıkları gerçeği mevcut riski artırmaktadır (UNFPA, 2006: 39).

Kadınların eksikliğinin finansal özgürlük olduğuna işaret eden Llacer vd. tarafından da vurgulandığı gibi, gelişmekte olan ülkelerde kadınların sosyal statülerinin düşük olmasının yanı sıra, sanayi sektöründeki kadınlara göre sosyal dezavantajları çok daha fazladır (Llacer vd., 2007).

“Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar” başlıklı rapora göre, kamp dışındaki kadınların % 22'si ailelerinin geçimini sağlamakta zorlanmaktadır. Bu kadınlar tarım sektörü, tekstil atölyeleri, temizlik, kuaförlük ve tezgâhtarlık gibi işlerde geçici işçi statüsünde çalışmaktadır. Öte yandan aynı rapordaki verilere göre, çalışmak isteyen Suriyeli kadınların çoğu iş bulamayabilmektedir. Eğitimli meslek sahibi kadınlar ise, denkliği olmadığı ve diploma alma sürecini bilmedikleri için ya çalışmamakta ya da düşük statülü işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Sosyal güvencesi olmayan, ücret kalitesi veya ücreti düşük, çalışma saatleri uzun olan işlerde çalıştırılmaktadır. Ancak işyerinde cinsel taciz ve kuşatma bir yana, işlerini ücret karşılığı yapamamaları da karşılaştıkları önemli konulardan biridir (Hanbay ve Karabacak, 2018: 42).

Bu sorunlar sadece Suriyeli mülteci kadınlar için değil, tüm göçmen kadınlar için de geçerlidir. ILO tarafından yapılan bir çalışmada, çalışma çağındaki nüfusun (15 yaş ve üzeri) %99,8'ini temsil eden 176 ülke ve bölgeyi kapsayan ve dünyanın 150,3 milyon uluslararası göçmenden oluşan kişilerin çoğunluğunun hizmet sektöründe çalışan göçmen işçiler olduğu açıklanmıştır. Sanayide çalışan 106,8 milyon işçi, toplamın %71,1'ini oluşturmaktadır. İmalat ve inşaatı içeren sanayi sektörü 26,7 milyon çalışan (%17,8) ile hemen arkasından gelirken, onu 16,7 milyon çalışan (%11,1) ile tarım sektörü izlemektedir. Aynı çalışmada, göçmen ev işçilerinin cinsiyete göre oranına bakıldığında, kadınların %73,4'ünün ev işlerinde çalıştığı görülmektedir (ILO, 2021).Türkiye'de göçmen kadınların çoğu hizmet, eğlence ve turizm sektörlerinde, özellikle ev hizmetlerinde çalışmaktadır. Elbette bu durum zaten zayıf olan ve istismara uğrayan göçmen kadınların emeğinin daha fazla sömürülerek daha da güçsüz kılınmasını sağlamaktadır (Baş vd., 2017: 1683). Ancak bu işlerde çalışan göçmen kadınlara benzer veya aynı işlerde çalışan yerli kadınlara oranla daha düşük ücret ödenmekte ve emekleri

ödüllendirilmemektedir. ve emekleri ödüllendirilmemektedir. Örneğin, göçmen kadınların ev temizliği hizmeti için geçici işçi statüsüyle aldığı ücret piyasanın altında kalmaktadır (Mazlum-Der, 2014:42).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1. GÖÇMEN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1.1. Araştırmanın Konusu

Göçmen kadınların ekonomik hayattaki durumları şartlara ve koşullara dayalı olarak olumlu ve olumsuz olarak değişkenlik göstermiştir. Bu çerçevede bu çalışmanın konusunu Türkiye'deki göçmen kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların Kilis ili özelinde kamu kurumu özel sektör ve kendi işinde çalışan göçmen kadınlar üzerinde yapılan alan araştırması ile tespit edilmesi oluşturmaktadır.

4.1.2. Literatür Özeti

Literatürde Türkiye'de iş hayatında yaşanmış olan sorunlar belirtilmeye çalışılmış, özellikle göçmenlerin ve göçmen kadınların yaşamış olduğu sorunlara değinilmiştir.

Bu bölümde ağırlıklı olarak Türkiye'de yapılmış olanlar olmak üzere söz konusu çalışmaların bir kısmına yer verilmiştir.

Özer ve Biçerli (2004); çalışmada 1988-2001 dönemleri arasında, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen unsurları belirleyebilmek amacıyla kadın işgücü incelenmiştir. Çalışma, kırsal ve kentsel alanlara ilişkin panel veri kullanılarak yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ise teorik beklentilerin aksine enflasyon oranı, işsizlik oranı, gibi makro değişkenlerin değil, istihdama katılan kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı, kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı gibi mikro değişkenlerin kadın işgücüne katılım oranını etkilediği kanısına varılmıştır.

Büyükbanalt (2009); bu çalışmada Kayseri ilinde farklı meslek dallarında çalışan 365 kadına 30 soruluk anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan çalışma kapsamında Kayseri'de kadın işgücünün konumu tespit edilmiş ve ekonomik kalkınmada kadınların aktif rol alabilmeleri için neler yapılması gerektiği hakkında öneriler sunulmuştur.

Aksu ve Sevil (2010); göç ve kadın sağlığının ele alındığı bu makale çalışmasında, göçün tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemli bir sorun olduğu vurgulanmış, erkeklerden çok kadınları olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

Ayvaz Kızılgöl (2012); çalışma 2002-2008 yılları arası Türkiye genelinde kırsal ve kentsel alanda ikamet eden, evli ve bekâr kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörleri tespit etmek amacıyla logit model analizi ile yapılmıştır. Analiz sonucuna göre; eğitim seviyesi, bağımlılık oranı, hane halkının gelir düzeyi, kadının yaşı gibi birçok faktörün kadınların işgücüne katılım kararları üzerinde etkili olduğu kanısına varılmıştır.

Bozkaya (2013); çalışmada 1988-2012 yılları arası Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler zaman serileri kullanılarak, Vector Auto Regression (VAR Analizi) ile test edilmiştir. Bunun yanında kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik öneriler sunulmuştur. Yapılan çalışmada, Türkiye’de kadın işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyinin düşük olduğu, kadın işgücüne ekonomide yeteri kadar istihdam yaratılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Acar (2014); Almanya’da bir yaşam süreci olarak göçmenlik ve uyum incelemek amacıyla yapılmış bir çalışmadır. . Çalışma kapsamında Almanya’nın Türk toplumuna bakışı ve devam eden çözümsüzlüğün nedenleri ortaya konmuştur

Afşar ve Öğrekçi (2015); çalışmada ilk çağlardan bugüne kadar kadının sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimi incelenmiş ve ekonomideki yeri ele alınmıştır. Bunun yanında ataerkil yapılanma incelenmiş ve ataerkil yapılanmanın tüm toplumsal yapılanmalarda etkin olduğu gözlemlenmiştir.

Bulut (2017); çalışmada kadın istihdamında karşılaşılan sorunların sektörler arasında farklılık yaratıp yaratmadığı test edilmiştir. Bu amaçla, Kilis ilinde eğitim, sağlık, gıda, tekstil, ticaret ve finans sektörlerinde çalışan kadınlara yönelik hazırlanmış bir anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda karşılaşılan sorunların algılanan cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda sektörel farklılıklar olduğu kanısına varılmıştır.

Buz ve Uslu (2019); çalışma Türkiye’de geçici koruma altındaki Suriyeli bireylerin mesleki eğitim ve istihdamının toplumun bütünleşmesi ve toplum katılımı esasına dayalı olarak toplumun ihtiyaçlarının karşılanması ve barınma, sağlık, eğitim ve toplum kalkınması gibi alanlardaki eksikliklerin giderilmesinde işlevsel olan bir sosyal hizmet yöntemi olduğu vurgulanmıştır.

Bozkurt ve Özgüzel (2019); göçlerin nedenleri, süreçleri ve sonuçları ile kültürel boyutun buna etkisine yer verilmiş, göç olgusunun birey ve toplum yaşamında önemli rol üstlendiği ve Türkiye'ye yönelik göçlerin plansız olduğu vurgulanmıştır.

Ardıç Yetiş ve Çalışkan (2020); çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal yapılanmalar sonucunda işgücü piyasası içinde yeterli ölçüde yer edinememiş kadın işgücünün genel ve turizm sektörü bazındaki yeri istatistiki olarak incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda Türkiye'de turizm sektöründe kadın istihdam payının dünya ortalamasının gerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şan ve Akyiğit (2021); Bu çalışmada Amerika'da yaşayan Türk göçmenlerin entegrasyonu, kimlik, aidiyet algıları ile Amerikan ana akım toplumuna yönelik çokkültürlülük algıları incelenmektedir. Çalışmanın bulguları Amerika'da yaşayan Türk göçmenlerden oluşan 299 katılımcıdan elde edilen anket verilerinin analizine dayanmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların Amerikan ana akımına yönelik çokkültürlülük algılarının olumlu yönde geliştiği tespit edilmiştir. Ayrıca; Amerika'da yaşayan Türklerin büyük çoğunluğunun kültürel ve dini değerlerini muhafaza ederek Amerikan toplumuyla bir arada yaşama eğilimi içerisinde olduğu vurgulanmıştır.

Lotfi ve Porsuk (2021); bu araştırmada, Türkiye'ye göç eden İranlı kadınların ekonomik, sosyal ve eğitim durumları incelenmiştir. Çalışma, İstanbul genelinde bulunan 101 İranlı göçmen kadına uygulanan anket yöntemini içermektedir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve İranlı göçmen kadınların; yarısından fazlasının evli olduğu, çoğunun üniversite mezunu olduğu, Türkiye'de eğitimlerine devam edemedikleri, düzenli bir işte çalışmadıkları vb. sonuçlara ulaşılmıştır.

Çelebi (2022) ; Kilis ilinde özel sektörde çalışan kadınlara demografik bilgiler ve genel katılım düzeyi sorulardan oluşan, 44 soruluk bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada, 288 örneklemden elde edilen veriler incelenmiştir. Buna göre, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların genel olarak işgücü piyasası içinde daha nitelikli işlerde istihdam edildiği ve yüksek gelir elde ettiği görülmüştür.

4.1.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Dünyanın en büyük kitlesel göçünün yaşandığı bu dönemlerde Türkiye, açık kapı politikası nedeniyle en çok mülteci alan ülke konumundadır. İç savaşın devam etmesi bu ülkede yaşayan birçok göçmenin bazı kalıcı önlemler almasına neden olmuştur. İşgücü piyasasına katılım bunlardan biridir. Bu nedenle Türkiye’de işgücü piyasasında yer alan ve bu alanda mücadele eden göçmen kadınların deneyimlerinin bilimsel bir çerçevede ele alınması araştırmalarda önemli görülmektedir

Kilis’te yaşayan göçmen kadınları ele alan bu araştırmadan elde edilen veriler, göçmen kadınlara yönelik olumsuz yerel algıların kırılması ve diğer göçmen kadınlara örnek olması açısından önemli çıkarımlara sahiptir. Göçmen kadınların işyerindeki deneyimlerini anlamak, zorlukların üstesinden nasıl geldiklerini ve nasıl güçlendiklerini görmek ve göstermek, araştırmayı önemli kılan diğer faktörlerdendir.

Sonuç olarak, göç üzerine yapılan çalışmaları genel olarak incelediğimizde, toplumsal cinsiyet ile ilgili bir ayrıma gidilmediği dikkatimizi çekmektedir. Böyle bir ayrıma gidilmemesi sonucunda ise göç olgusu cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak incelenemekte ve merkeze konulan tüm erkeklerle ilgili bulgular, süreci yaşayan tüm erkek ve kadınlar adına genelleştirmektedir. Dolayısıyla; göçün nedenleri ve sonuçları ekonomik durumu açısından her bireyin cinsiyeti, sosyo-kültürel özellikleri, etnik ve dini kimliği bağlamında süreçten farklı etkilenebilecekleri yapılan araştırmaların pek çoğunda gözden kaçırılmıştır. Bu gerçeklikten hareketle, bu çalışmada Türkiye’de göçmen statüsünde bulunan kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı ekonomik, toplumsal vb. sorunlar Kilis ili özelinde ele alınmıştır.

4.1.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Kısıtları

Araştırma, öncelikle çalışan göçmen kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları belirlemeyi amaçlamaktadır. Buna göre de toplum içerisinde göçmen kadınlar açısından çalışan kadın bilincini ortaya çıkarılabilecektir. Bu çalışmada iş hayatındaki genel sorunları belirlemenin yanı sıra bu sorunları Kilis ili örneğini alarak değerlendirmek, sorunlara özel olarak bakmak ve çözmek açısından önemli bir etken olacaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın kapsamı şu şekilde açıklanabilmektedir: Türkiye’de çalışan göçmen kadınlar çalışma yaşamında ne gibi sorunlarla karşı karşıyadır ve bu sorunlar nasıl

çözölebilecektir. Araştırma kapsamında anketin uygulanması sonucunda eğitim, sağlık, tarım ve tekstil sektörlerinde çalışan yerinden edilmiş kadınların sayısının çok fazla olduğu, ticaret ve finans alanında ise daha az olduğu kaydedilmiştir.

4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma için hazırlanmış olan anket soruları katılımcılara yöneltilmiş ve oluşturulan hipotezler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir. Buna göre;

H1: Göçmen kadınların iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H2: Göçmen olduğu için çalıştığı işyerinde dışlandığına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H3: Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H4: Firma sahibi/ yöneticilerin göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların eğitim durumuna göre değişkenlik göstermektedir.

H5: Göçmen kadınların göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmesine dair görüşe katılım oranı, katılımcıların eğitim durumuna göre değişkenlik göstermektedir.

H6: Meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların eğitim durumuna göre değişkenlik göstermektedir.

H7: Bir göçmen kadın olarak çalışmaktan güven duyulmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H8: Göçmen kadınların daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H9: Eğitimin göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktör olmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H10: Eğitimin göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktör olmasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların çalıştığı sektöre göre farklılık göstermektedir.

H11: Göçmen kadınların çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamasına dair görüşe katılım oranı, katılımcıların çalıştığı sektöre göre farklılık göstermektedir.

H12: Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemesine dair görüşe katılım oranı, katılımcıların çalıştığı sektöre göre farklılık göstermektedir.

H13: Firma sahibi/ yöneticilerin göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranması görüşüne katılım oranı, katılımcıların Sağlık güvencesine göre farklılık göstermektedir.

H14: Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanması görüşüne katılım oranı, katılımcıların sağlık güvencesine göre farklılık göstermektedir.

H15: İşgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı az olması görüşüne katılım oranı, katılımcıların sağlık güvencesine göre farklılık göstermektedir.

H16: Üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev almasının oldukça zor olduğuna dair görüşe katılım oranı, katılımcıların aylık net ücretine göre değişkenlik göstermektedir.

H17: Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır görüşüne katılım oranı, katılımcıların aylık net ücretine göre değişkenlik göstermektedir.

H18: Göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim görüşüne katılım oranı, katılımcıların aylık net ücretine göre farklılık göstermektedir.

H19: Göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım. görüşüne katılım oranı, katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre farklılık göstermektedir.

H20: Göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum görüşüne katılım oranı, katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre farklılık göstermektedir.

H21: Yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim görüşüne katılım oranı, katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre farklılık göstermektedir.

4.1.6. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada literatür taraması yapılarak göçmen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar üzerine yapılmış olan çalışmalar araştırılıp değerlendirilmiş ve konu bütünlüğüne uygun bir şekilde derlenmiştir. Türkiye’de istihdam ve işsizliğin genel yapısı ile göçmen kadınların istihdam ve işsizlikten aldığı pay Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Kilis Valiliği, İl Göç İdaresi Müdürlüğü, Kilis Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) vb. ikincil kaynaklardan elde edilen veriler ışığında yorumlanmıştır. Son olarak Kilis ilinde yaşayan göçmen kadınların çalışma koşulları ile çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar anket yöntemi ile tespit edilmiş, sonuçlar istatistiki programlar aracılığıyla analiz edilmiştir.

4.1.6.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın kapsamı, Kilis il merkezinde ve ilçesinde bulunan çalışangöçmen kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, belirlenmiş olan araştırma evreni içerisinde rastlantısal bir şekilde seçilmiş olan göçmen kadınlar oluşturmaktadır. Farklı çalışma ortamlarında faaliyet gösteren kadın çalışanların sorunlarının tespit edilip karşılaştırılması için bütün sektörlerde faaliyette bulunan göçmen kadın çalışanlar ile görüşme yapılmıştır.

4.1.6.2. Verilerin Toplanması ve Araçları

- Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

- Anket soruları hazırlanırken, araştırmanın konusu doğrultusunda daha önceden yapılmış olan benzer içerikli araştırmalarda kullanılmış olan soru listelerinden yararlanılmıştır.

- Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmakta ve 50 soru içermektedir. Birinci bölümde kadın çalışanların yaşı, öğrenim durumu, gelir düzeyi, hangi işte çalıştığı, sağlık güvencesi olup olmadığı, çocuğu olup olmadığı, dil bilip bilmediği vb. demografik bilgilerin tespit edilmesi amacı ile 22 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, iş gücüne yönelik bilgileri tespit etmek amacıyla, kendi ülkelerindeki meslekleri, yasal çalışma iznine sahip olup olmadıkları ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerine yönelik 3 adet soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde 25 soru vardır. Göçmen kadınların işgücüne ilişkin 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek puanlaması

“1) Kesinlikle Katılmıyorum,

2) Katılmıyorum,

3) Kararsızım

4) Katılıyorum

5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir.

- Araştırmanın örneklem hacmi aşağıda belirtilen formül yardımıyla hesaplanmıştır (Weiers, 2008: 300).

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

p: Anakütlede gözlenen X’in oranı

q: (1-p) değeri

N: Ana kütle hacmi

n: Örneklem hacmi

Z_α: α=0.05 için 1.96.

d: kabul edilebilir hata oranı

Yukarıdaki formülde, p ve q değerleri genel olarak bilinmemektedir. Bu nedenle anaktüleyi en iyi temsil edecek örneklem seçimi için başarı oranı (ana kütlede gözlenen X olayının oranı) $p=0,5$ olarak kabul edilir. Kilis Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'nün Kasım 2022 yılı Kapsamındaki Yabancı Uyruklu Sigortalılar Araştırma Raporu'na göre, Kilis'te özel sektör ve kamu sektöründe istihdam edilen göçmen kadın sayısı 144'tür. TÜİK'in 2021 yılı yabancı uyruklu kadın sayısı toplam 823 kişidir. %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata payı ile yukardaki formüle göre özel sektör için önerilen örneklem büyüklüğü 262 adet olarak hesaplanmıştır.

- Anket çalışma örneklemine doğru bir şekilde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen anket sayısı ise 263'dir. Bu durumda ulaşılan kişi sayısı, olması gerekenin üzerinde olup örneklem sayısı yeterli bulunmaktadır.
- Anketin güvenilirliği için cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Sorular arası korelasyonu hesaplamamanın bir yolu da Cronbach ın alfasını hesaplamaktır. Eğer formdaki sorular güvenilir ise bu katsayı 1 yakın olur.

Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir.

- a) $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- b) $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- c) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- d) • $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Araştırma sonucunda Cronbach alfa kat sayısı olarak bulunmuştur. Sonucun 0,738 ile arasında bir değer olması anketin güvenilirliğinin kabul olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Öge sayısı
0,738	50

4.1.6.3. . *Verilerin Analizi*

Araştırmada toplam 300 anket, özel sektör, kamu kurumu ve ankete katılanların kendi işyerlerine gidilerek tarafımızca dağıtılmıştır. Dağılan anketlerin 268 tanesi doldurulmuştur. Fakat 5 tanesi anket sorularına yanlış ve çok eksik cevap verildiği için elde edilen 263 geçerli anketin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programına girişi yapılmıştır. Daha sonrasında oluşturulan hipotezler çerçevesinde anket sonuçları analiz edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Veriler SPSS istatistik programı kullanılarak bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Sosyo-demografik özelliklerine verilen yanıtların dağılımı, iş değişiklikleri veya işten ayrılma, mesleki yaşam bilgileri, ayrımcılık ve iş sorunları dahil olmak üzere çalışmamıza katılan kadınların karşılaştıkları sorunların sıklığına göre verilen yanıtlar üzerinden yanıtların dağılımına ilişkin frekans ve %'likleri yapılmıştır. Sosyo-demografik yapıya göre iş değişikliği veya terk edilme, iş yaşamına ilişkin ifadeler, ayrımcılık ve diğer ifadeler arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için normalde dağılım gösteren ikili değişkenler için 't' testi kullanılmıştır.

4.1.7. *Araştırmanın Bulguları Ve Değerlendirilmesi*

Araştırmanın bu kısmında göçmen kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunları saptamak amacıyla uygulanan anket sorularına verilen cevaplar analiz edilecektir. Araştırmaya ilişkin bulgular demografik bulgular ve genel katılım düzeyi bulguları olmak üzere ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

4.1.7.1. *Demografik Bulgular*

Demografik bulgular başlığı altında ankete katılan göçmen kadınların kişisel bilgileri, çalışma bilgileri, eşlerine yönelik çalışma bilgileri ve iş gücüne yönelik ifadeler katılım durumları tablolar halinde gösterilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 4.1. Yaş dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
16-25	21	8,0
26-35	88	33,5
36-45	119	45,2
46 ve üzeri	35	13,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.1’deki bulgulara bakıldığında katılımcıların %8’inin 16-25 yaş arasında olduğu görülürken, %33,5’inin 26-35 yaş arasında, %45,2’sinin 36-45 yaş arasında ve %13,3’ünün 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyükçe bir kısmının 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir .

Tablo 4.2. Eğitim durumu dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Okur-yazar değil	24	9,1
Okur-yazar	16	6,1
İlkokul	42	16,0
Ortaokul	29	11,0
Lise	46	17,5
Lisans	84	31,9
Yüksek lisans	17	6,5
Cevap vermeyen	5	1,9
Toplam	263	100,0

Tablo 4.2’deki bulgulara bakıldığında katılımcıların %6,5’inin yüksek lisans mezunu, %31,9’unun lisans mezunu, %17,5’inin lise mezunu, %11’inin ortaokul mezunu, %16’sının ise ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Buna karşın; ankete katılan göçmen kadın çalışanların ve %6,1’i okur-yazar olduğu halde, %9,1’i okur-yazar değildir. Lise ve üniversite mezunu katılımcılar toplamda %49,4’lük bir paya sahiptir. Ayrıca; anket sonucuna göre; katılımcıların eğitim durumu içindeki en yüksek pay %31,9 ile lisans mezunlarına aittir.

Tablo 4.3. Medeni durum dağılımına yönelik frekans analizi sonuçları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	160	60,8
Bekâr	46	17,5
Boşanmış	54	20,5
Cevap vermeyen	3	1,1
Toplam	263	100,0

Tablo 4.3’de katılımcıların medeni durumuna yönelik bulgular yer almaktadır. Tablodaki bulgulara bakıldığında katılımcıların %60,8’i evli, %17,5’i bekâr, %20,5’i ise boşanmıştır. Ankete katılan göçmen kadın çalışanların yarısından fazlası evlidir.

Tablo 4.4. Çalıştığı sektöre yönelik frekans analizi sonuçları

Çalışılan Sektör	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim	85	32,3
Finans	17	6,5
Tekstil	53	20,2
Sağlık	66	25,1
Gıda	32	12,2
Ticaret	1	0,4
Cevap vermeyen	9	3,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.4’de katılımcıların çalışma durumlarına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Buna göre; katılımcıların %32,3’ünün eğitim sektöründe çalıştığı görülürken, %6,5’i finans, %20,2’si tekstil, %25,1’i sağlık, %12,2’si gıda ve %0,4’ü ticaret sektöründe çalışmaktadır. Görüldüğü üzere; ankete katılanlar en fazla eğitim sektöründe istihdam edilmektedir.

Tablo 4.5. Çalışma statüsüne yönelik frekans analizi sonuçları

Çalışma Statüsü	Frekans	Yüzde (%)
Kamu kurumu	4	1,5
Özel sektör	199	75,7
İş-kur elemanı/şirket elemanı/taşeron işçi	51	19,4
Kendi işim	7	2,7
Cevap vermeyen	2	0,8
Toplam	263	100,0

Tablo 4.5’de katılımcıların çalışma statülerine yönelik bulgular yer almaktadır. Tablodaki bulgulara bakıldığında katılımcıların %75,7’si “özel sektörde çalıştığını” belirtirken, %19,4’ü “iş-kur elemanı, şirket elemanı veya taşeron işçi” olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların %2,7’si kendi işinde ve %1,5’i kamu kurumunda çalıştığını beyan etmiştir. Anket sonucuna göre; göçmen kadınlar en fazla özel sektörde çalışmaktadır.

Tablo 4.6. Sosyal güvencesine yönelik frekans analizi sonuçları

Sosyal Güvencesi	Frekans	Yüzde (%)
Sosyal güvencem yok	28	10,6
İsteğe bağlı özel sigorta	44	16,7
SGK	186	70,7
Cevap vermeyen	5	1,9
Toplam	263	100,0

Tablodaki 4.6’daki bulgulara bakıldığında; katılımcıların %70,7’si SGK kapsamında çalışırken, %16,7’sinin isteğe bağlı özel sigortasının olduğu, %10,6’sının ise sosyal güvencesinin olmadığı görülmektedir. Buna göre; ankete katılanların büyük çoğunluğunu SGK kapsamında çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 4.7. İşyerindeki pozisyona yönelik frekans analizi sonuçları

İşyerindeki Pozisyon	Frekans	Yüzde (%)
Yönetici	9	3,4
Profesyonel meslek grubu	118	44,9
Müşteri ve idari büro hizmetlisi	20	7,6
Teknisyen/tekniker	3	1,1
Hizmet ve satış elemanı	13	4,9
Vasıfsız işçi	93	35,4
Cevap vermeyen	7	2,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.7’de ise ankete katılan göçmen kadınların işyerindeki pozisyonuna yönelik bulgular gösterilmiştir. Katılımcıların %3,4’ü işyerinde yönetici pozisyonunda çalışırken, %44,9’u profesyonel meslek grubunda, %7,6’sı müşteri ve idari büro hizmetlisi, %1,1’i teknisyen/tekniker, %4,9’u hizmet ve satış elemanı ve %35,4’ü vasıfsız işçi pozisyonunda çalışmaktadır. Buna göre; çalışan göçmen kadınlar en fazla profesyonel meslek grubunda istihdam edilmektedir.

Tablo 4.8. Çalışma süresine yönelik frekans analizi sonuçları

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	29	11,0
1-5 yıl	80	30,4
6-9 yıl	119	45,2
10-14 yıl	26	9,9
15 yıl ve üzeri	7	2,7
Cevap vermeyen	2	0,8
Toplam	263	100,0

Tablo 4.8’de katılımcıların çalışma sürelerine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Söz konusu tablodan da anlaşıldığı üzere; katılımcıların %11’i 1 yıldan daha az bir süredir çalıştığını belirtirken, %30,4’ü 1-5 yıl, %45,2’si 6-9 yıl, %9,9’u 10-14 yıl arası ve %2,7’lik bir kesim ise 15 yıldan uzun süredir çalıştığını beyan etmiştir. Tablodaki verilere göre; ankete katılanların çoğunluğu 6-9 yıl arası çalışma hayatı içinde yer almaktadır.

Tablo 4.9. Çalışma şekline yönelik frekans analizi sonuçları

Çalışma Şekli	Frekans	Yüzde (%)
Devamlı	31	11,8
Geçici	161	61,2
Kendi işyerimde çalışıyorum	18	6,8
Diğer	46	17,5
Cevap vermeyen	11	4,2
Toplam	263	100,0

Katılımcıların çalışma şekillerine yönelik bulguların yer aldığı Tablo 4.9’a göre; katılımcıların %61,2’si çalıştıkları işyerinde geçici olarak çalıştıklarını belirtirken, %11,8’i devamlı olarak çalıştığını, %6,8’i kendi işyerinde ve %17,5’i ise farklı bir şekilde çalıştığını belirtmiştir. Söz konusu verilerden ankete katılan göçmen kadınların yarısından fazlasının geçici statüde çalıştığı söylenebilir.

Tablo 4.10. Aylık net ücrete yönelik frekans analizi sonuçları

Aylık Net Ücret	Frekans	Yüzde (%)
0-2000	56	21,3
2001-3500	29	11,0
3501-5000	88	33,5
5001-7000	20	7,6
7001-10000	51	19,4
10001 ve üzeri	8	3,0
Cevap vermeyen	11	4,2
Toplam	263	100,0

Tablo 4.10'daki yer alan katılımcıların gelir durumuna yönelik bulgular incelendiğinde katılımcıların %21,3'ünün aylık net gelirinin 2000 TL'den az olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların %11'inin aylık net geliri 2001-3500 TL arasındayken, %33,5'inin aylık net geliri 3501-5000 TL arasında, %7,6'sının aylık net geliri 5001-7000 TL arasında, %19,4'ünün aylık net geliri 7001-10000 TL arasında ve %3'ünün aylık net geliri 10001 TL'nin üzerindedir.

Tablo 4.11. Çocuk sayısına yönelik frekans analizi sonuçları

Çocuk sayısı	Frekans	Yüzde %
Yok	61	23,2
1 çocuk	10	3,8
2 çocuk	42	16,0
3 çocuk	46	17,5
4 çocuk ve üzeri	104	39,5
Toplam	263	100,0

Tablo 4.11'deki katılımcıların çocuklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu bilgilere göre katılımcıların %23,2'sinin çocuğu yokken, %3,8'inin 1 çocuğu, %16'sının 2 çocuğu, %17,5'inin 3 çocuğu ve %39,5'inin 4 veya daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12. Çocuklara bakan kişiye yönelik frekans analizi sonuçları

Çocuklara bakan kişi	Frekans	Yüzde %
Çocuğum yok	61	23,2
Kendisi	147	55,9
Aile büyüklerinden biri	12	4,6
Tam gün okulda	27	10,3
Okul öncesi eğitim merkezi	12	4,6
Bakıcı	2	0,8
Cevap vermeyen	2	0,8
Toplam	263	100,0

Tablo 4.12’deki katılımcıların çocuklarına bakan kişilere yönelik bulgular yer almaktadır. Tablodaki bulgulara bakıldığında katılımcıların %55,9’unun çocuklarına kendisinin baktığı görülürken, %4,6’sının çocuğuna aile büyüklerinden biri, %0,8’ine ise bakıcı bakmaktadır. Ayrıca katılımcıların %10,3’ünün çocuğu tam gün okulda, %4,6’sının çocuğu ise okul öncesi eğitim merkezindedir. Katılımcıların %23,2’sinin ise çocuğu yoktur.

Tablo 4.13. Katılımcının eşinin öğrenim durumuna yönelik frekans analizi sonuçları

Katılımcının eşinin öğrenim durumu	Frekans	Yüzde %
Okur-yazar değil	85	32,3
Okur-yazar	8	3,0
İlkokul	39	14,8
Ortaokul	16	6,1
Lise	34	12,9
Lisans	53	20,2
Yüksek lisans	18	6,8
Doktora	4	1,5
Cevap vermeyen	6	2,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.13’deki katılımcıların eşlerine ait eğitim bilgileri yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eşlerinin %1,5’inin doktora mezunu olduğu görülürken, %6,8’inin yüksek lisans mezunu, %20,2’sinin lisans mezunu, %12,9’unun ise lise mezunu, %6,1’inin ortaokul mezunu, %14,8’inin ilkokul mezunu olduğu ve %3’ünün yalnızca okur-yazar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eşlerinin %32,3’ünün ise okur-yazar olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4.14. Katılımcının eşinin çalıştığı sektöre yönelik frekans analizi sonuçları

Katılımcının eşinin çalıştığı sektör	Frekans	Yüzde %
Çalışmıyor	106	40,3
Eğitim	25	9,5
Sağlık	36	13,7
Finans	3	1,1
Gıda	43	16,3
Tekstil	2	0,8
Ticaret	18	6,8
Diğer	25	9,5
Cevap vermeyen	5	1,9
Toplam	263	100,0

Tablo 4.14.’deki katılımcıların eşlerinin çalıştıkları sektörler yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eşlerinin %40,3’ü çalışmazken, %9,5’i ise eğitim sektöründe, %13,7’si sağlık sektöründe, %1,1’si finans sektöründe, %16,3’ü gıda sektöründe, %0,8’i tekstil sektöründe, %6,8’i ticaret sektöründe, %9,5’i ise diğer sektörlerde çalışmaktadır.

Tablo 4.15. Katılımcıların Türkçe düzeyine yönelik betimsel analiz sonuçları

	Ort.	Std. Sapma
Türkçe konuşabilme yeterliliği	3,04	1,35
Türkçe okuma yeterliliği	3,01	1,38
Türkçe yazma yeterliliği	3,06	1,44

Tablo 4.15’deki katılımcıların Türkçe bilgi düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır. 1=Çok kötü, 5=Çok iyi şeklindeki bir skalada değerlendirilen bilgi düzeylerine göre katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterlilikleri ortalama $3,04 \pm 1,35$ olarak bulunmuştur. Ayrıca Türkçe okuma yeterlilikleri ortalama $3,01 \pm 1,38$ olarak, Türkçe yazma yeterlilikleri de $3,06 \pm 1,44$ olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre katılımcıların Türkçe bilgilerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.16. Katılımcının eşinin çalıştığı statüye yönelik frekans analizi sonuçları

Katılımcının eşinin çalıştığı statü	Frekans	Yüzde %
Çalışmıyor	106	40,3
Kamu kurumunda devlet memuru	17	6,5
Özel sektör	82	31,2
İş-kur elemanı/şirket elemanı/taşeron işçi	49	18,6
Cevap vermeyen	9	3,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.16'deki katılımcıların eşlerinin çalıştıkları statüler yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eşlerinin %40,3'ü çalışmazken, %6,5'i kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışmakta, %31,2'si özel sektörde çalışmakta ve %18,6'sı iş-kur elemanı, şirket elemanı veya taşeron işçi olarak çalışmaktadır.

Tablo 4.17. Katılımcının eşinin sosyal güvencesine yönelik frekans analizi sonuçları

Katılımcının eşinin sosyal güvencesi	Frekans	Yüzde %
sosyal güvencesi yok	110	41,8
İsteğe bağlı özel sigorta	26	9,9
SGK	113	43,0
Cevap vermeyen	14	5,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.17'deki katılımcıların eşlerinin sosyal güvencelerine ait bilgiler yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eşlerinin %41,8'inin sosyal güvencesi yokken, %43'ü SGK kapsamında çalışmaktadır. Ankete katılan göçmen kadınların eşinin %9,9'u ise isteğe bağlı sigorta kapsamında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.18. Katılımcının eşinin aylık net ücretine yönelik frekans analizi sonuçları

Katılımcının eşinin aylık net ücreti	Frekans	Yüzde %
Geliri yok	98	37,3
100-500	9	3,4
501-1000	21	8,0
1001-1500	6	2,3
2001-3000	9	3,4
2001-3000	16	6,1
3001 ve üzeri	94	35,7
Cevap vermeyen	10	3,8
Toplam	263	100,0

Tablo 4.18'deki katılımcıların eşlerinin aylık net gelirleri yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eşlerinin %37,3'ünün geliri yokken, %3,4'ünün aylık 100-500 TL arası geliri, %8'inin 501-1000 TL arası geliri, %2,3'ünün 1001-1500 TL arası geliri, %3,4'ünün 2001-3000 TL arası geliri, %6,1'inin 2001-3000 TL arası geliri %35,7'sinin 3001 TL veya üzerinde aylık net geliri vardır.

Tablo 4.19. Gelirin geçimi sağlama durumuna yönelik frekans analizi sonuçları

Aylık gelirin geçimi sağlamak için yeterli olma durumu	Frekans	Yüzde %
Evet	69	26,2
Hayır	185	70,3
Cevap vermeyen	9	3,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.19'daki bulgulara göre katılımcıların %70,3'ü aylık gelirlerinin geçimlerini sağlamak için yeterli olmadığını ifade ederken, %26,2'si yeterli olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.20. Hanede yaşayan kişi sayısına yönelik frekans analizi sonuçları

Hanede yaşayan kişi sayısı	Frekans	Yüzde %
1	24	9,1
2	20	7,6
3	38	14,4
4 ve üzeri	164	62,4
Cevap vermeyen	17	6,5
Toplam	263	100,0

Tablo 4.20'deki bilgilere göre katılımcıların %9,1'inin hanesinde yalnızca kendileri yaşarken, %7,6'sında 2 kişi, %14,4'ünde 3 kişi, %62,4'ünde ise 4 veya daha fazla kişi yaşamaktadır.

Tablo 4.21. Türkçe konuşabilme yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları

Türkçe Konuşabilme Yeterliliğiniz	Frekans	Yüzde %
Çok kötü	44	16,7
Kötü	56	21,3
Orta	54	20,5
İyi	65	24,7
Çok iyi	44	16,7
Total	263	100,0

Tablo 4.21'e göre, ankete katılanların toplam %38'inin Türkçe konuşabilme yeterlilik düzeyi kötü iken, %20,5'i orta düzeyde, toplam %41,4'ü ise iyi derecede Türkçe konuşabilme yeterliliğine sahiptir.

Tablo 4.22. Türkçe okuma yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları

Türkçe Okuma yeterliliğiniz	Frekans	Yüzde %
Çok kötü	49	18,6
Kötü	59	22,4
Orta	42	16,0
İyi	69	26,2
Çok iyi	44	16,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.22'den görüldüğü üzere, ankete katılanların toplam %41'i Türkçe okuyabilme becerisine sahip değildir. %16'sı orta düzeyde Türkçe okuyabilme yeterliliğine sahip iken, toplam %42,9'u iyi derecede Türkçe okuyabilmektedir.

Tablo 4.23. Türkçe yazma yeterliliğine yönelik frekans analizi sonuçları

Türkçe yazma yeterliliğiniz	Frekans	Yüzde %
Çok kötü	53	20,2
Kötü	49	18,6
Orta	42	16,0
İyi	63	24,0
Çok iyi	54	20,5
Toplam	263	100,0

Tablo 4.23 ise anket katılımcılarının Türkçe yazma yeterliliğini göstermektedir. Buna göre, katılımcıların toplam%38,8’inin Türkçe yazma becerisi kötü iken, %16’sı orta düzeyde yazabilmekte, toplam %44,5’i ise iyi derecede Türkçe yazabilmektedir.

Tablo 4.24. Katılımcıların kendi ülkelerindeki mesleklerine yönelik frekans analizi sonuçları

Kendi ülkelerindeki meslekleri	Frekans	Yüzde %
Yönetici	11	4,2
Profesyonel meslek grubu	100	38,0
Müşteri ve idari büro hizmetlisi	16	6,1
Teknisyen-tekniker	5	1,9
Hizmet ve satış elemanı	8	3,0
Vasıfsız işçi	110	41,8
Cevap vermeyen	13	4,9
Toplam	263	100,0

Tablo 4.24’deki katılımcıların kendi ülkelerindeki mesleklerine yönelik bulgular yer almaktadır. Tablodaki bulgulara bakıldığında katılımcıların %4,2’sinin kendi ülkelerinde yönetici pozisyonunda çalıştıkları görülürken, %38’inin profesyonel meslek grubu pozisyonunda, %6,1’inin müşteri ve idari büro hizmetlisi pozisyonunda, %1,9’unun teknisyen/tekniker pozisyonunda, %3’ünün hizmet ve satış elemanı pozisyonunda ve %41,8’inin vasıfsız işçi pozisyonunda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 4.25. Katılımcıların Türkiye’deki yasal çalışma izinlerine yönelik frekans analizi sonuçları

Türkiye’de yasal çalışma iznine sahip olma durumu	Frekans	Yüzde %
Evet	113	43,0
Hayır	138	52,5
Cevap vermeyen	12	4,6
Toplam	263	100,0

Tablo 4.25’deki katılımcıların Türkiye’deki yasal çalışma izinlerine yönelik bulgular yer almaktadır. Tablodaki bulgulara bakıldığında katılımcıların %43’ünün Türkiye’de yasal çalışma iznine sahip olduğu görülürken, %52,5’inin yasal çalışma izninin olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.26. Katılımcıların çalıştığı işyerindeki diğer çalışanların yaklaşımlarına yönelik görüşlerine ilişkin frekans analizi sonuçları

İşyerindeki diğer çalışanların yaklaşımı	Frekans	Yüzde %
Olumlu	130	49,4
Olumsuz	61	23,2
Duyarsız	63	24,0
Cevap vermeyen	9	3,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.26’daki bulgulara göre katılımcıların %49,4’ü çalıştıkları yerde diğer çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde yaklaşım gördüğünü belirtirken, %23,2’si olumsuz bir yaklaşım gördüğünü, %24’ü çalışanların duyarsız yaklaştığını belirtmiştir.

4.1.7.2. Genel Katılım Düzeyi Bulguları

Bu bölümde, 5’li Likert Ölçeğe göre hazırlanmış olan 25 sorunun, genel katılım düzeyine yönelik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.27. Katılımcıların “firma sahibi/ yöneticiler göçmen erkeklere oranla göçmen kadınları istihdam etmekte daha isteksiz davranmaktadırlar” görüşüne katılım düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	15	5,7
Katılmıyorum	64	24,3
Kararsızım	103	39,2
Katılıyorum	58	22,1
Kesinlikle Katılıyorum	23	8,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.27’ye göre, katılımcıların %30,8 firma sahibi veya yöneticilerin erkeklere oranla kadınları istihdam etmede daha isteksiz davrandığını düşünürken, bu görüşe katılmayanların oranı %30’dur. Katılımcıların %39,2’si ise kararsız olarak yorum yapmaktadır.

Tablo 4.28. Katılımcıların “ Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	20	7,6
Katılmıyorum	86	32,7
Kararsızım	75	28,5
Katılıyorum	74	28,1
Kesinlikle Katılıyorum	8	3,0
Toplam	263	100,0

Tablo 4.28’e göre “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşüne katılımcıların %31,1’i katıldığını belirtirken, %40,3’ü katılmadığını ifade etmiştir. Kararsız kalanlar ise %28,1’dir.

Tablo 4.29. Katılımcıların “firma ya da sektör bazında veya ülke çapında bir kriz yaşandığında öncelikle göçmen kadın çalışanların işten çıkartılması tercih edilmektedir” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,8
Katılmıyorum	36	13,7
Kararsızım	69	26,2
Katılıyorum	103	39,2
Kesinlikle Katılıyorum	44	16,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.29’a göre, katılımcıların %55,9’u “firma ya da sektör bazında veya ülke çapında bir kriz yaşandığında öncelikle göçmen kadın çalışanların işten çıkartılması tercih edilmektedir” şeklindeki görüşe katılırken % 16,7 si katılmıyorum şeklinde görüş beyan etmiş ve kararsızların oranı ise 26,2 şeklinde yansımıştır.

Tablo 4.30. Katılımcıların “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	6	2,3
Katılmıyorum	20	7,6
Kararsızım	66	25,1
Katılıyorum	93	35,4
Kesinlikle Katılıyorum	77	29,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.30’daki bulgular incelendiğinde, katılımcıların %64,7’sinin “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” şeklinde görüşe katıldıkları,% 9,9’luk bir kesimin “katılmıyorum” şeklinde görüş beyan ettikleri ve kararsızların ise % 25,1 de kaldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 4.31. Katılımcıların “üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur” görüşüne katılım düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,8
Katılmıyorum	38	14,4
Kararsızım	66	25,1
Katılıyorum	109	41,4
Kesinlikle Katılıyorum	40	15,2
Toplam	263	100,0

Tablo 4.31’e göre, katılımcıların %56,6’sı “üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur” görüşüne olumlu şekilde yanıt verirken % 21,2 bu görüşün aksine beyanda bulunmuşlardır ve kararsızların oranının ise % 25,1 olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların büyükçe bir kısmı üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev almasının zor olduğunu düşünmektedir.

Tablo 4.32. Katılımcıların “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,8
Katılmıyorum	36	13,7
Kararsızım	69	26,2
Katılıyorum	103	39,2
Kesinlikle Katılıyorum	44	16,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.32’ye göre, katılımcıların %55,9’u “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır” şeklinde görüşe katılırken, bu görüşe katılmayanların oranı %17,5 olarak gerçekleşmiş, bu konuda kararsız kalanlar ise 26.2’de kalmıştır. Çıkan sonuçlardan ankete katılan göçmen kadınların büyük bir kısmının daha fazla mobbinge maruz kaldığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 4.33. Katılımcıların “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,8
Katılmıyorum	40	15,2
Kararsızım	102	38,8
Katılıyorum	73	27,8
Kesinlikle Katılıyorum	38	14,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.33’e göre, katılımcıların % 42,2 ‘si meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşüne katıldığını ifade etmiştir. Bu görüşe katılmayanların oranı %19’da kalırken, % 38.8’lik bir kesim kararsız kalmıştır. Bu önermeye de katıldığını belirtenler çoğunluktadır.

Tablo 4.34. Katılımcıların “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	7	2,7
Katılmıyorum	31	11,8
Kararsızım	77	29,3
Katılıyorum	65	24,7
Kesinlikle Katılıyorum	83	31,6
Toplam	263	100,0

Tablo 4.34’deki verilerden ise “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne katılımcıların %56,3’lük bir kesiminin katıldığını, %14,5’inin ise katılmadığını göstermektedir. Kararsızların oranı ise % 29,3’te kalmıştır. Görüldüğü üzere, bu görüş de katılımcıların yarısından çoğu tarafından desteklenmiştir.

Tablo 4.35. Katılımcıların “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,9
Katılmıyorum	30	11,4
Kararsızım	60	22,8
Katılıyorum	74	28,1
Kesinlikle Katılıyorum	94	35,7
Toplam	263	100,0

Tablo 4.35’deki verilerden “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” şeklindeki görüşe ankete katılan göçmen kadınların %63,8’inin katıldığı, %13,3’ünün katılmadığı anlaşılmaktadır. Kararsız kaldığını söyleyenlerin oranının ise %22,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Çıkan sonuçlar bu görüşe katılımcıların ağırlıklı olarak olumlu baktığı görülmektedir.

Tablo 4.36. Katılımcıların “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	12	4,6
Katılmıyorum	19	7,2
Kararsızım	91	34,6
Katılıyorum	106	40,3
Kesinlikle Katılıyorum	35	13,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.36’deki veriler ise “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşüne katılımcıların %53,6’sının katıldığını, %11,8’inin katılmadığını, %34,6’sının ise kararsız kaldığını göstermektedir. Çıkan sonuçlardan katılımcıların çoğunun göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanmadığına inandığı görülmektedir.

Tablo 4.37. Katılımcıların “bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	37	14,1
Katılmıyorum	66	25,1
Kararsızım	69	26,2
Katılıyorum	72	27,4
Kesinlikle Katılıyorum	19	7,2
Toplam	263	100,0

Tablo 4.37’e göre, “bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır” görüşüne katılımcıların %34,6’sı katılmakta iken, %39,2’si katılmadığını beyan etmiş, %26,2’si ise kararsız kalmıştır. Bu soruya ise göçmen kadınların çoğunluğu katılmamıştır.

Tablo 4.38. Katılımcıların “terfi edebilme imkânı olduğunda göçmen kadın çalışanlara üstleri engeller çıkarmaktadır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	20	7,6
Katılmıyorum	44	16,7
Kararsızım	98	37,3
Katılıyorum	79	30,0
Kesinlikle Katılıyorum	21	8,0
Toplam	263	100,0

Tablo 4.38’ e göre, “terfi edebilme imkânı olduğunda göçmen kadın çalışanlara üstleri engeller çıkarmaktadır” görüşüne katılımcıların %38’i katıldığı halde, %24,3’ü katılmadığını belirtmiş, %37,3’ü ise kararsız kaldığını dile getirmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan katıldığını ifade edenlerin oranı diğerlerine göre fazla olmakla birlikte, kararsız kalanların oranını ile ikisi arasında çok az fark bulunmaktadır.

Tablo 4.39. Katılımcıların “göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	16	6,1
Katılmıyorum	33	12,5
Kararsızım	71	27,0
Katılıyorum	105	39,9
Kesinlikle Katılıyorum	37	14,1
Toplam	263	100,0

Tablo 4.39’a göre, göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşüne ankete katılanlardan %54’lük bir kesimi katıldığını ifade ederken, %18,6’sı katılmadığını belirtmiştir. “Kararsızım” diyenler ise %27’dir. Elde edilen verilerden katılımcıların yarıdan fazlasının bu görüşe de olumlu yanıt verdiği görülmektedir.

Tablo 4.40. Katılımcıların “işverenimden, işimden ve çalışma arkadaşlarımdan memnunum” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,9
Katılmıyorum	57	21,7
Kararsızım	74	28,1
Katılıyorum	72	27,4
Kesinlikle Katılıyorum	54	20,5
Toplam	263	100,0

Tablo 4.40’da yer alan “işverenimden, işimden ve çalışma arkadaşlarımdan memnunum” görüşüne katılımcıların %47,9’u katıldığını, %23,6’sı katılmadığını ifade etmiş, %28,1’lik bir kesim de “kararsızım” şeklinde yanıt vermiştir. Görüldüğü üzere; büyük bir çoğunluk tarafından bu görüşe “katılıyorum” şeklinde yanıt verilmiştir.

Tablo 4.41. Katılımcıların “aldığım ücretin yaptığım işe karşılık yeterli olduğunu düşünmüyorum” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	13	4,9
Katılmıyorum	31	11,8
Kararsızım	77	29,3
Katılıyorum	100	38,0
Kesinlikle Katılıyorum	41	15,6
Toplam	263	100,0

Tablo 4.41’deki aldığım ücretin yaptığım işe karşılık yeterli olduğunu düşünmüyorum” görüşüne ankete katılan göçmen kadınlardan %53,6’sı katıldığını, %16,7’si katılmadığını, %29, ise kararsız kaldığını ifade etmiştir. Katılımcıların çoğunluğu bu önermeyi desteklemektedir.

Tablo 4.42. Katılımcıların “işyerimde sunulan sosyal hizmetlerden memnumun” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	18	6,8
Katılmıyorum	64	24,3
Kararsızım	76	28,9
Katılıyorum	63	24,0
Kesinlikle Katılıyorum	42	16,0
Toplam	263	100,0

Tablo 4.42’ye göre katılımcıların %40’ı işyerinde sunulan sosyal hizmetlerden memnun olduğunu bildirirken, %31,1’i bu görüşe katılmadığını, %28,9’u ise kararsız kaldığını beyan etmiştir. Elde edilen verilerden katılımcıların büyük bir kısmının işyerimde sunulan sosyal hizmetlerden memnumun” görüşünü desteklediği görülmektedir.

Tablo 4.43. Katılımcıların “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	51	19,4
Katılmıyorum	74	28,1
Kararsızım	68	25,9
Katılıyorum	56	21,3
Kesinlikle Katılıyorum	14	5,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.43’deki “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşüne katılımcılardan %26,6’sı katılırken, %47,5’i katılmamış, %25,9’luk bir kesim ise kararsız kalmıştır. Çıkan sonuca göre, ankete katılanların büyükçe bir kısmı bu görüşü desteklememektedir.

Tablo 4.44. Katılımcıların “esnek çalışma saatleri göçmen kadın çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	11	4,2
Katılmıyorum	51	19,4
Kararsızım	68	25,9
Katılıyorum	80	30,4
Kesinlikle Katılıyorum	53	20,2
Toplam	263	100,0

Tablo 4.44’de yer alan “esnek çalışma saatleri göçmen kadın çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” görüşüne ankete katılanların %50,6’sı katıldığını, %23,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Kararsız olduğunu söyleyenlerin oranı ise %25,9’dur. Bu sonuçlara göre, ankete katılan göçmen kadınların çoğunluğu esnek çalışma saatlerinin çalışma hayatlarını kolaylaştırdığını düşünmektedir.

Tablo 4.45. Katılımcıların “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşüne katılma düzeyi.

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	17	6,5
Katılmıyorum	24	9,1
Kararsızım	85	32,3
Katılıyorum	76	28,9
Kesinlikle Katılıyorum	60	22,8
Toplam	263	100,0

Tablo 4.45 e göre, katılımcıların %51.7’si fazla mesai gece ve hafta sonu çalışmanın göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilediğini düşünürken, bu düşüncenin aksine olumlu görüş belirtenlerin oranı % 15.6 ve dışında kararsız kalanların ise %32.3 olduğu izlenmiştir. Görüldüğü üzere; katılımcıların çoğu bu önermeye katıldığını beyan etmiştir.

Tablo 4.46. Katılımcıların “ göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	15	5,7
Katılmıyorum	65	24,7
Kararsızım	91	34,6
Katılıyorum	62	23,6
Kesinlikle Katılıyorum	30	11,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.46 ya göre, katılımcıların %35’i bu görüşe katıldığını söylerken, %30,4’ü katılmadığını belirtmiş, kararsız kalanların oranı ise %34,6 olmuştur. İşverenin kadın olmasını tercih edenler ile bu konuda kararsız olduğunu söyleyenlerin oranının birbirine yakın olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.47. Katılımcıların “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,8
Katılmıyorum	26	9,9
Kararsızım	83	31,6
Katılıyorum	112	42,6
Kesinlikle Katılıyorum	32	12,2
Toplam	263	100,0

Tablo 4.47’ye göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne %54,8’lik bir kesim katıldığını, %13,7’lik bir kesim ise katılmadığını belirtmişken, kararsız kaldığını söyleyenlerin oranı %31,6’dır. Görüldüğü üzere bu görüşe katıldığını söyleyenler diğerlerinden fazladır.

Tablo 4.48. Katılımcıların “işgücü piyasası içinde nitelikli göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	11	4,2
Katılmıyorum	30	11,4
Kararsızım	73	27,8
Katılıyorum	122	46,4
Kesinlikle Katılıyorum	27	10,3
Toplam	263	100,0

Tablo 4.48’deki veriler değerlendirildiğinde, ankete katılanların %56,7’sinin bu önermeye katıldığını, 15,6’sının katılmadığını beyan ettiği görülmektedir. Kararsız kalanların oranının ise %27,8 olarak gerçekleştiği gözlenmektedir. Büyük bir çoğunluk bu görüşü desteklemiştir.

Tablo 4.49. Katılımcıların “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	28	10,6
Katılmıyorum	63	24,0
Kararsızım	79	30,0
Katılıyorum	55	20,9
Kesinlikle Katılıyorum	38	14,4
Toplam	263	100,0

Tablo 4.49 ise “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşüne katılımcıların %35,3’ü tarafından katıldığıнын, %34,6’sı tarafından katılmadığının dile getirildiğini göstermektedir. %30’luk bir kitlenin ise bu görüşe kararsız kalmış olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere, ülkesine dönmek isteyen kesim göreceli olarak fazla görülse de, aksini beyan edenlerle birbirine çok yakındır.

Tablo 4.50. Katılımcıların “göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	21	8,0
Katılmıyorum	72	27,4
Kararsızım	70	26,6
Katılıyorum	71	27,0
Kesinlikle Katılıyorum	29	11,0
Toplam	263	100,0

Tablo 4.50’ye göre, katılımcıların %38’i “göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışıyorum” şeklindeki görüşe katılırken, katılmayanların oranı ise %35,4 olarak gözlemlenmiş ve kararsız kalanların oranı ise %26,6 olarak saptanmıştır. Katılımcıların ağırlıklı olarak eğitim seviyesinin altında bir işte çalıştığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 4.51. Katılımcıların “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşüne katılma düzeyi

Seçenekler	Frekans	Yüzde%
Kesinlikle Katılmıyorum	34	12,9
Katılmıyorum	86	32,7
Kararsızım	63	24,0
Katılıyorum	52	19,8
Kesinlikle Katılıyorum	28	10,6
Toplam	263	100,0

Tablo 4.51’e göre katılımcıların 30,4’ü “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşüne katıldığını belirtirken, %45,6’sı katılmadığını söylemiş, %24’ü ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların ağırlıklı olarak kaçak yollarla çalışmaya sıcak bakmadıkları görülmektedir.

4.1.7.3. Ki-Kare (X^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde, hipotezlerin test edilmesi amacıyla anket çalışması sonucu elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmede verilerin analiz dağılımındaki farkın anlamlılık çözümlemesinde x^2 testi kullanılmıştır. Değişkenler baz alınarak hesaplanan frekanslar arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlılığına ulaşabilmek için frekanslara ilişkin x^2 değerleri bulunmuştur. Bulunan değerler 0,05’ten küçük ise hipotezin anlamlı olduğu, büyük ise anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Olasılık düzeyi değişkenin istatistiki olarak anlamlılık düzeyini belirlemek için uygulanan istatistiksel test sonucunda elde edilen P değeridir. Bu değer, araştırma sonucunun hatalı olma olasılığını gösterir. Örneğin, 0.05 anlamlılık düzeyi, elde edilen sonuçta hata payının %5 olduğunu gösterir. %95 olasılıkla doğadaki ilgili olay ya da ilişkileri temsil etmektedir. Böyle bir durumda Farksızlık Denencesi reddedilir ve Karşıt Denence kabul edilir (Gürsakar, 2014: 86).

4.7.3.1. Katılımcıların yaş gruplarına göre Ki-kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları

Ankete katılan kadınların, yaş gruplarına göre, Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.52. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşü arasındaki Ki-Kare (χ^2) çapraz testi

Yaş Grupları	Göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	1	3	7	5	5	21
16 – 25 Yaş %	4,8	14,3	33,3	23,8	23,8	100,0
Sayı	8	15	28	20	16	87
26 – 35 Yaş %	9,2	17,2	32,2	23,0	18,4	100,0
Sayı	4	13	33	56	13	119
36 – 45 Yaş %	3,4	10,9	27,7	47,1	10,9	100,0
Sayı	3	2	3	24	3	35
46 ve üzeri %	8,6	5,7	8,6	68,6	8,6	100,0
Sayı	16	33	71	105	37	262
Toplam %	6,1	12,6	27,1	40,1	14,1	100,0

$$\chi^2 = 32,346 \quad SD=12 \quad P= 0,001$$

Tablo 4.52’deki veriler incelendiğinde. 16-25 yaş arasındaki grubun 47,6’sının, 26-35 yaş grubunun %41,4’ünün, 36-45 yaş grubunun %14,3’ünün ve 46 yaş üstü grubun %58’inin “göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 hata payı ile yaş gruplarına göre “Göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır.” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 1. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.53. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Yaş Grupları	Göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	1	8	4	5	3	21
16 – 25 Yaş %	4,8	38,1	19,0	23,8	14,3	100,0
Sayı	25	11	27	22	3	88
26 – 35 Yaş %	28,4	12,5	30,7	25,0	3,4	100,0
Sayı	23	46	28	17	5	119
36 – 45 Yaş %	19,3	38,7	23,5	14,3	4,2	100,0
Sayı	2	9	9	12	3	35
46 ve üzeri %	5,7	25,7	25,7	34,3	8,6	100,0
Sayı	51	74	68	56	14	263
Toplam %	19,4	28,1	25,9	21,3	5,3	100,0

$$X^2 = 34,842$$

$$SD=12$$

$$P= 0 ,000$$

Tablo 4. 53’deki verilere göre ise, 16-25 yaş grubunun %38,1’inin, 26-35 yaş grubunun %28,4’ünün, 36-45 yaş grubunun %18,5’inin, 46 yaş üstü çalışan göçmen kadınların ise %42,9’unun bu soruya katıldığını belirttiği görülmektedir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile yaş gruplarına göre “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 2. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.54. Katılımcıların yaş gruplarına göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Yaş Grupları	Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	1	1	9	3	7	21
16 – 25 Yaş %	4,8	4,8	42,9	14,3	33,3	100,0
Sayı	6	16	24	24	18	88
26 – 35 Yaş %	6,8	18,2	27,3	27,3	20,5	100,0
Sayı	0	11	31	30	47	119
36 – 45 Yaş %	0,0	9,2	26,1	25,2	39,5	100,0
Sayı	0	3	13	8	11	35
46 ve üzeri %	0,0	8,6	37,1	22,9	31,4	100,0
Sayı	7	31	77	65	83	263
Toplam %	2,7	11,8	29,3	24,7	31,6	100,0

$$X^2 = 24,711$$

$$SD=12$$

$$P=0,01$$

Tablo 4. 54’deki verilerden ise 16-25 yaş grubundakilerin %47,6’sının, 26-35 yaş grubundakilerin %47,8’inin, 36-45 yaş grubundaki göçmen kadınların %64,7’sinin ve son olarak 46 yaş üzeri kadınların %54,3’ünün “Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşünü desteklediği görülmektedir.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde yaş grupları ile “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için 3. Hipotez anlamlı bulunmuştur.

4.1.7.2. Katılımcıların eğitim durumuna göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları

Ankete katılan göçmen kadınların, eğitim durumuna göre, Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.55. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Eğitim Durumu	Firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Okur yazar değil %	6 25,0	6 25,0	5 20,8	5 20,8	2 8,3	24 100,0
Sayı Okur yazar %	1 6,3	3 18,8	4 25,0	5 31,3	3 18,8	16 100,0
Sayı İlkokul %	0 0,0	5 11,6	13 30,2	16 37,2	9 20,9	43 100,0
Sayı Ortaokul %	0 0,0	7 24,1	9 31,0	9 31,0	4 13,8	29 100,0
Sayı Lise %	0 0,0	11 23,4	25 53,2	9 19,1	2 4,3	47 100,0
Sayı Lisans %	6 6,9	29 33,3	36 41,4	14 16,1	2 2,3	87 100,0
Sayı Yüksek Lisans %	2 11,8	3 17,6	11 64,7	0 0,0	1 5,9	17 100,0
Sayı Toplam %	15 5,7	64 24,3	103 39,2	58 22,1	23 8,7	263 100,0

$$X^2 = 66,468 \quad SD=24 \quad P=0,000$$

Tablo 4.55’e göre, okur yazar olmayanların %50’si, okur yazar olanların %25,1’i, ilkököl mezunlarının %11,6’sı, ortaokul mezunlarının %24,1’i, lise mezunlarının %23,4’ü lisans mezunlarının % 40,2’si ve yüksek lisans mezunlarının %29,4 belirtilen görüşe katılmadığının ifade etmektedir.

Yapılan x^2 testinde katılımcıların eğitim durumuna göre “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar” görüşü arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak 0,05’ten küçük olduğu görülmüştür .Bu durumda hipotez anlamlı bulunmuştur. 4. Hipotez kanıtlanmıştır.

Tablo 4.56. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Eğitim Durumu	Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Okur yazar değil %	1	8	5	7	3	24
	4,2	33,3	20,8	29,2	12,5	100,0
Sayı Okur yazar %	1	8	4	3	0	16
	6,3	50,0	25,0	18,8	0,0	100,0
Sayı İlkokul %	2	4	23	14	0	43
	4,7	9,3	53,5	32,6	0,0	100,0
Sayı Ortaokul %	3	11	8	7	0	29
	10,3	37,9	27,6	24,1	0,0	100,0
Sayı Lise %	2	16	11	17	1	47
	4,3	34,0	23,4	36,2	2,1	100,0
Sayı Lisans %	7	33	21	23	3	87
	8,0	37,9	24,1	26,4	3,4	100,0
Sayı Yüksek Lisans %	4	6	3	3	1	17
	23,5	35,3	17,6	17,6	5,9	100,0
Sayı Toplam %	20	86	75	74	8	263
	7,6	32,7	28,5	28,1	3,0	100,0

$$X^2 = 42,140 \quad SD=24 \quad P=0,012$$

Tablo 4. 56'deki veriler incelendiğinde, okur-yazar olmayanların %37,5'i, okur-yazar kesimin %56,3'ü, ilkokul mezunlarının %14'ü, ortaokul mezunlarının %48,2'si, lise mezunlarının %38,3'ü, lisans mezunu olanların %45,9'u yüksek lisans mezunlarının %58,8'i; “Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşüne katılmadığını ifade ettiği görülmektedir. Görüş katılımcıların %31,1'i ile kabul görürken, %40,3 çoğunluğuyla reddedilmiştir.

Yapılan X^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ile “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05'ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 5. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.57. Katılımcıların eğitim durumuna göre, “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır.” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Eğitim Durumu	Meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyoru m	Katılmıyoru m	Kararsız m	Katılıyoru m	Kesinlikle Katılıyoru m	
Sayı Okur yazar değil %	6 25,0	3 12,5	1 4,2	10 41,7	4 16,7	24 100,0
Sayı Okur yazar %	2 12,5	3 18,8	9 56,3	2 12,5	0 0,0	16 100,0
Sayı İlkokul %	0 0,0	3 7,0	21 48,8	14 32,6	5 11,6	43 100,0
Sayı Ortaokul %	0 0,0	3 10,3	12 41,4	9 31,0	5 17,2	29 100,0
Sayı Lise %	0 0,0	8 17,0	16 34,0	14 29,8	9 19,1	47 100,0
Sayı Lisans %	2 2,3	16 18,4	35 40,2	22 25,3	12 13,8	87 100,0
Sayı Yüksek Lisans %	0 0,0	4 23,5	8 47,1	2 11,8	3 17,6	17 100,0
Sayı Toplam %	10 3,8	40 15,2	102 38,8	73 27,8	38 14,4	263 100,0

$$X^2 = 60,731$$

$$SD=24$$

$$P=0,000$$

Tablo 4. 57’deki veriler incelendiğinde, okur-yazar olmayanların % okur-yazar ,58,4 kesimin %12,5, ilkököl mezunlarının %44,2, ortaokul mezunlarının %48,2 lise , ,48% mezunlarının9, lisans mezunu olanların %39,1’i yüksek lisans mezunlarının , %29.4’ünün görüşe katıldığı görülmektedir. Katılımcıların %38,8’i belirtilen görüşe kararsız kalırken, %42,2’si görüşe katıldığını ifade etmiştir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile eğitim durumu ile “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 6. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

4.1.7.3. Katılımcıların medeni durumuna göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları

Ankete katılan göçmen kadınların, medeni durumuna göre Ki-Kare (X^2) çapraz test sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.58. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre, “ Bir Göçmen Kadın Olarak Çalışmak Bana Güven Veriyor.” Görüşü Arasındaki Ki-Kare (X^2) Çapraz Testi

Medeni Durum	Bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	3	6	39	62	49	160
Evli %	1,9	3,8	24,4	38,8	30,6	100,0
Sayı	2	9	9	11	15	46
Bekar %	4,3	19,6	19,6	23,9	32,6	100,0
Sayı	1	5	18	19	13	56
Boşanmış %	1,8	8,9	32,1	33,9	23,2	100,0
Sayı	6	20	66	92	77	262
Toplam %	2,3	7,6	25,2	35,1	29,4	100,0

$$X^2 = 18,469 \quad SD=10 \quad P=0,048$$

Tablo 4. 58’de belirtildiği gibi, yöneltilen soruya evli katılımcıların katılma oranı %69.4 iken, bekâr katılımcıların katılma oranı %56,5’tir. Boşanmış katılımcıların katılma oranı %57,1’dir.“Bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” görüşü yaklaşık %64.5 oranında kabul görmüştür.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile medeni durumu ile “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 7. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.59. Katılımcıların medeni durumuna göre, “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır.” görüşü arasındaki Ki-kare (X^2) çapraz testi

Medeni Durum	Göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	5	20	34	68	32	160
Evli %	3,1	12,5	21,3	42,5	20,0	100,0
Sayı	2	15	13	12	4	46
Bekar %	4,3	32,6	28,3	26,1	8,7	100,0
Sayı	3	1	22	22	8	56
Boşanmış %	5,4	1,8	39,3	39,3	14,3	100,0
Sayı	10	36	69	102	44	262
Toplam %	3,8	13,7	26,3	38,9	16,8	100,0

$$X^2 = 29,805$$

$$SD=10$$

$$P=0,001$$

Tablo 4. 59’de belirtildiği gibi, yöneltilen soruya evli katılımcıların katılma oranı %62,5 iken, bekâr katılımcıların katılma oranı %34,8’dir. Boşanmış katılımcıların katılma oranı %53,6,’dır. “ Göçmen kadınlar daha fazla mobbinge(psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır görüşü yaklaşık ”%55 6,oranında kabul görmüştür.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde medeni durumu ile “göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır görüşü ”arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 8. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.60. Katılımcıların medeni durumuna göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.” görüşü arasındaki Ki-kare (X^2) çapraz testi

Medeni Durum	Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Evli %	1	15	35	41	68	160
	0,6	9,4	21,9	25,6	42,5	100,0
Sayı Bekar %	3	8	8	17	10	46
	6,5	17,4	17,4	37,0	21,7	100,0
Sayı Boşanmış %	1	7	17	16	15	56
	1,8	12,5	30,4	28,6	26,8	100,0
Sayı Toplam %	5	30	60	74	93	262
	1,9	11,5	22,9	28,2	35,5	100,0

$$X^2 = 18,119$$

$$SD=8$$

$$P=0,02$$

Tablo 4.60’ta belirtildiği gibi, yöneltilen soruya evli katılımcıların katılma oranı %68,1 iken, bekâr katılımcıların katılma oranı %58,7,’dir. Boşanmış katılımcıların katılma oranı ise, %55,4’tür. “Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşü yaklaşık %,63%7 oranında kabul görmüştür.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde medeni durumu ile “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür ”görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 9.Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

4.1.7.4. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları

Ankete katılan göçmen kadınların, çalıştığı sektöre göre Ki-Kare (X^2) çapraz test sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.61. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sektörler	Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Eğitim %	0	14	18	26	27	85
	0,0	16,5	21,2	30,6	31,8	100,0
Sayı Finans %	0	5	6	5	5	21
	0,0	23,8	28,6	23,8	23,8	100,0
Sayı Tekstil %	2	3	17	20	15	57
	3,5	5,3	29,8	35,1	26,3	100,0
Sayı Sağlık %	3	7	3	10	43	66
	4,5	10,6	4,5	15,2	65,2	100,0
Sayı Gıda %	0	1	15	12	4	32
	0,0	3,1	46,9	37,5	12,5	100,0
Sayı Ticaret %	0	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sayı Toplam %	5	30	59	74	94	262
	1,9	11,5	22,5	28,2	35,9	100,0

$$X^2 = 66,136$$

$$SD=20$$

$$P=0,000$$

Tablo 4. 61’e göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” görüşüne gıda sektöründe çalışan kadınların %50’si , tekstil sektöründe çalışan kadınların %61,4’ü ve finans sektöründe çalışanların ise, %47,6’sı katıldığını ifade etmiştir. Eğitim sektörü (%16,5) ile sağlık sektöründe çalışan kadınlar (%15,1) bu görüşe katılmadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde çalıştığı sektöre ile “Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 10. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.62. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sektörler	Göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Eğitim %	5	8	31	24	17	85
	5,9	9,4	36,5	28,2	20,0	100,0
Sayı Finans %	1	1	9	8	2	21
	4,8	4,8	42,9	38,1	9,5	100,0
Sayı Tekstil %	0	7	26	18	6	57
	0,0	12,3	45,6	31,6	10,5	100,0
Sayı Sağlık %	6	3	10	39	8	66
	9,1	4,5	15,2	59,1	12,1	100,0
Sayı Gıda %	0	0	15	16	1	32
	0,0	0,0	46,9	50,0	3,1	100,0
Sayı Ticaret %	0	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sayı Toplam %	12	19	91	106	34	262
	4,6	7,3	34,7	40,5	13,0	100,0

$$X^2 = 42,338$$

$$SD=20$$

$$P=0,002$$

Tablo 4. 62’ye göre, “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşüne eğitim sektöründe çalışan göçmen kadınların %48,2’si, finans sektöründe çalışan kadınların %47,6’sı, tekstil sektöründe çalışan kadınların %42,1’i ve sağlık sektöründe çalışanların %71,2’si bu görüşe katıldığını belirtmiştir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile çalıştığı sektöre ile “göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 11. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.63. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre, “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sektörler	Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Eğitim %	6	6	35	25	13	85
	7,1	7,1	41,2	29,4	15,3	100,0
Sayı Finans %	3	3	7	5	3	21
	14,3	14,3	33,3	23,8	14,3	100,0
Sayı Tekstil %	0	3	22	20	11	56
	0,0	5,4	39,3	35,7	19,6	100,0
Sayı Sağlık %	7	11	8	9	31	66
	10,6	16,7	12,1	13,6	47,0	100,0
Sayı Gıda %	1	1	12	17	1	32
	3,1	3,1	37,5	53,1	3,1	100,0
Sayı Ticaret %	0	0	0	0	1	1
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Sayı Toplam %	17	24	84	76	60	261
	6,5	9,2	32,2	29,1	23,0	100,0

$$X^2 = 40,429$$

$$SD=8$$

$$P= 0,000$$

Tablo 4. 63'e göre, “Tablo 4. 63'e göre, “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşüne eğitim sektöründe çalışan kadınların %44,7'si, finans sektöründe çalışan kadınların %38,1'i, tekstil sektöründe çalışan kadınların %55,3'ü, gıda sektöründe çalışanların %56,2'si ve sağlık sektöründe çalışanların %60,6'sı bu görüşe katıldığını belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık %52,1 çoğunluğuyla görüş kabul edilmiştir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile çalıştığı sektöre ile “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri 0,05'ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 12. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

4.1.7.5. *Katılımcıların sosyal güvencesine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları*

Ankete katılan göçmen kadınların, sosyal güvencesine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.64. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sosyal Güvence	Firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar..					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	9	6	6	6	1	28
Sosyal Güvencem Yok %	32,1	21,4	21,4	21,4	3,6	100,0
Sayı	2	19	12	12	3	48
İsteğe Bağlı Özel Sigorta %	4,2	39,6	25,0	25,0	6,3	100,0
Sayı	9	61	57	56	4	187
SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) %	4,8	32,6	30,5	29,9	2,1	100,0
Sayı	20	86	75	74	8	263
Toplam %	7,6	32,7	28,5	28,1	3,0	100,0

$$X^2 = 30,546$$

$$SD=8$$

$$P=0,000$$

Tablo 4. 64’te katılımcıların sosyal güvencesine göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar.”görüşü arasındaki ilişki verilmiştir. Tabloya göre %40,3 oranıyla katılımcılar bu görüşe katılmamaktadır. Sosyal güvencesi olmayanların %53,5, isteğe bağlı özel sigortalı olanlar %43,8 ve SGK’lı (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) olanlar ise %37,4 oranında bu görüşü reddetmektedirler.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde katılımcıların sosyal güvencesi ile “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar.” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 13. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.65. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sosyal Güvence	Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	2	4	10	4	8	28
Sosyal Güvencem Yok %	7,1	14,3	35,7	14,3	28,6	100,0
Sayı	2	13	18	8	7	48
İsteğe Bağlı Özel Sigorta %	4,2	27,1	37,5	16,7	14,6	100,0
Sayı	3	14	49	53	68	187
SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) %	1,6	7,5	26,2	28,3	36,4	100,0
Sayı	7	31	77	65	83	263
Toplam %	2,7	11,8	29,3	24,7	31,6	100,0

$$X^2=27,341 \quad SD=8 \quad P=0,001$$

Tablo 4. 65’te katılımcıların sosyal güvencesine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki ilişki verilmiştir. Tabloya göre sosyal güvencesi olmayanların %42,9’u, isteğe bağlı özel sigortalı olanların %31,3’ü ve SGK’lı (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) olanların ise %64,7’si bu görüşe katıldığını belirtmiştir. Görüş %56,3 oranıyla katılımcılar tarafından kabul görmüştür.

Yapılan x^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde katılımcıların sosyal güvencesi ile “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır ” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri ,0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur .14. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.66. Katılımcıların sosyal güvencesine göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Sosyal güvence	İşgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı	5	3	10	6	4	28
Sosyal Güvencem Yok %	17,9	10,7	35,7	21,4	14,3	100,0
Sayı	3	7	17	14	7	48
İsteğe Bağlı Özel Sigorta %	6,3	14,6	35,4	29,2	14,6	100,0
Sayı	2	16	56	92	21	187
SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) %	1,1	8,6	29,9	49,2	11,2	100,0
Sayı	10	26	83	112	32	263
Toplam %	3,8	9,9	31,6	42,6	12,2	100,0

$$X^2 = 28,296$$

$$SD=8$$

$$P=0,000$$

Tablo 4. 66’da katılımcıların sosyal güvencesine göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşü arasındaki ilişki verilmiştir. Tabloya göre sosyal güvencesi olmayanların %35,7’si, isteğe bağlı özel sigortalı olanların %43,8’i ve SGK’lı (Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SSK) olanlar ise %60,4’ü bu görüşe katıldığını belirtmiştir. Görüş yaklaşık olarak %13,7 oranıyla reddedilirken, %54,8 oranıyla katılımcılar tarafından kabul görmüştür.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile katılımcıların sosyal güvencesi ile “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır.” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur.

15. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır

4.1.7.6. *.Katılımcıların aylık net ücretine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları*

Ankete katılan göçmen kadınların, aylık net ücretine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4. 67’de Katılımcıların Aylık Net Ücretine Göre Ki-Kare (X^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Aylık Net Ücretini z	Üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız m	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı 100-500 %	3	15	17	8	13	56
	5,4	26,8	30,4	14,3	23,2	100,0
Sayı 501-1000 %	0	7	8	9	9	33
	0,0	21,2	24,2	27,3	27,3	100,0
Sayı 1001-500 %	3	6	38	33	8	88
	3,4	6,8	43,2	37,5	9,1	100,0
Sayı 1501-000 %	1	5	1	14	2	23
	4,3	21,7	4,3	60,9	8,7	100,0
Sayı 2001-000 %	2	4	2	35	8	51
	3,9	7,8	3,9	68,6	15,7	100,0
Sayı 3001 üzeri %	0	1	0	7	0	8
	0,0	12,5	0,0	87,5	0,0	100,0
Sayı Toplam %	9	38	66	106	40	259
	3,5	14,7	25,5	40,9	15,4	100,0

$$X^2 = 87,402$$

$$SD=20$$

$$P=0,000$$

Tablo 4. 67’de katılımcıların aylık net ücretine göre, “üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur” görüşü arasındaki ilişki incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, bu görüşe katılım oranı %56,3, kararsız kalanların oranı %25,5 ve katılmayanların oranı ise %18,2’dir. Tabloda genel itibari ile katılımcıların görüşü kabul ettiği görülmektedir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık net ücret ile “Üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur.” görüşü arasındaki ilişki

istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri ,0,05'ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 16. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.68. Katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Aylık Net Ücretiniz	Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı 100-500 %	3	10	13	6	24	56
	5,4	17,9	23,2	10,7	42,9	100,0
Sayı 501-1000 %	2	7	12	8	4	33
	6,1	21,2	36,4	24,2	12,1	100,0
Sayı 1001-1500 %	0	7	36	32	13	88
	0,0	8,0	40,9	36,4	14,8	100,0
Sayı 1501-2000 %	1	3	5	10	4	23
	4,3	13,0	21,7	43,5	17,4	100,0
Sayı 2001-3000 %	1	3	9	4	34	51
	2,0	5,9	17,6	7,8	66,7	100,0
Sayı 3001 üzeri %	0	1	2	5	0	8
	0,0	12,5	25,0	62,5	0,0	100,0
Sayı Toplam %	7	31	77	65	79	259
	2,7	12,0	29,7	25,1	30,5	100,0

$$X^2=82,459 \quad SD=20 \quad P=0,000$$

Tablo 4. 68’de katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne katılım oranları verilmiştir. Tabloya göre, bu görüşe katılım oranı %55,6, kararsız kalanların oranı %29,7 ve katılmayanların oranı ise %14,7’dir. Tabloda katılımcıların çoğunluğunun görüşü kabul ettiği görülmektedir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 hata payı ile aylık net ücret ile “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşü arasındaki ilişki

istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 17. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.69. Katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Aylık Net Ücretini z	Göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı 100-500	4	8	21	12	11	56
%	7,1	14,3	37,5	21,4	19,6	100,0
Sayı 501-1000	2	7	11	4	9	33
%	6,1	21,2	33,3	12,1	27,3	100,0
Sayı 1001-1500	1	7	46	28	6	88
%	1,1	8,0	52,3	31,8	6,8	100,0
Sayı 1501-2000	2	10	5	5	1	23
%	8,7	43,5	21,7	21,7	4,3	100,0
Sayı 2001-3000	4	30	5	9	3	51
%	7,8	58,8	9,8	17,6	5,9	100,0
Sayı 3001üzeri	0	2	2	4	0	8
%	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	100,0
Sayı Toplam	13	64	90	62	30	259
%	5,0	24,7	34,7	23,9	11,6	100,0

$$X^2 = 86,150 \quad SD=20 \quad P=0,000$$

Tablo 4. 69’de katılımcıların aylık net ücretine göre, “göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşüne katılım oranları verilmiştir. Tabloya göre, bu görüşe katılım oranı %35,5, kararsız kalanların oranı %34,7 ve katılmayanların oranı ise %29,7’dir. Tabloda katılımcıların çoğunluğunun görüşü kabul ettiği görülmektedir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık net ücret ile “göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel

olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05'ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 18. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

4.1.7.7. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test analiz sonuçları

Ankete katılan göçmen kadınların, Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre Ki-Kare (X^2) çapraz test sonuçları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.70. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “göçmen bir kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Türkçe konuşabilme yeterliliği	Göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Çok kötü %	1	4	23	13	3	44
	2,3	9,1	52,3	29,5	6,8	100,0
Sayı Kötü %	1	7	19	20	9	56
	1,8	12,5	33,9	35,7	16,1	100,0
Sayı Orta %	5	17	15	11	6	54
	9,3	31,5	27,8	20,4	11,1	100,0
Sayı İyi %	10	18	10	16	11	65
	15,4	27,7	15,4	24,6	16,9	100,0
Sayı Çok iyi %	4	26	3	11	0	44
	9,1	59,1	6,8	25,0	0,0	100,0
Sayı Toplam %	21	72	70	71	29	263
	8,0	27,4	26,6	27,0	11,0	100,0

$$X^2 = 68,787 \quad SD=16 \quad P=0,000$$

Tablo 4.70’te katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre “göçmen bir kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşüne katılım oranları verilmiştir. Tabloda belirtilenlere göre, katılımcıların yaklaşık olarak %38’i görüşe katılırken, %35,4’ü görüşü reddetmiştir. Görüşe kararsız kalanlar ise %26,6 oranındadır.

Yapılan χ^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde Türkçe konuşabilme yeterliliği ile “göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 19.Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.71. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğinize göre, “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum.” görüşü arasındaki Ki-Kare (χ^2) çapraz testi

Türkçe konuşabilme yeterliliği	Göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Çok kötü %	3	1	16	21	3	44
	6,8	2,3	36,4	47,7	6,8	100,0
Sayı Kötü %	1	7	27	12	9	56
	1,8	12,5	48,2	21,4	16,1	100,0
Sayı Orta %	5	10	16	12	11	54
	9,3	18,5	29,6	22,2	20,4	100,0
Sayı İyi %	13	17	16	7	12	65
	20,0	26,2	24,6	10,8	18,5	100,0
Sayı Çok iyi %	6	28	4	3	3	44
	13,6	63,6	9,1	6,8	6,8	100,0
Sayı Toplam %	28	63	79	55	38	263
	10,6	24,0	30,0	20,9	14,4	100,0

$$\chi^2 = 94,020 \quad SD=16 \quad P=0,000$$

Tablo 4.71’de katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre ,“göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşüne katılım düzeyleri verilmiştir.Tablodaki yansımaya göre katılımcıların %35,3’ü görüşe katılırken, %34,6’sı görüşü reddetmiştir. Katılımcıların %30’u ise görüşe karşı kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,95 anlamlılık düzeyinde Türkçe konuşabilme yeterliliği ile “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur. 20. Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.72. Katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşü arasındaki Ki-Kare (X^2) çapraz testi

Türkçe konuşabilme yeterliliğine	Yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Sayı Çok kötü %	2	4	18	19	1	44
	4,5	9,1	40,9	43,2	2,3	100,0
Sayı Kötü %	8	3	24	14	7	56
	14,3	5,4	42,9	25,0	12,5	100,0
Sayı Orta %	8	17	12	8	9	54
	14,8	31,5	22,2	14,8	16,7	100,0
Sayı İyi %	8	33	7	10	7	65
	12,3	50,8	10,8	15,4	10,8	100,0
Sayı Çok iyi %	8	29	2	1	4	44
	18,2	65,9	4,5	2,3	9,1	100,0
Sayı Toplam %	34	86	63	52	28	263
	12,9	32,7	24,0	19,8	10,6	100,0

$$X^2 = 96,681 \quad SD = 16 \quad P = 0,000$$

Tablo 4.72’de katılımcıların Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşüne katılım oranları verilmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların yaklaşık olarak %30,4’ü görüşü kabul ederken, % 45,6’sı reddetmiştir. Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşü genel olarak katılımcılar tarafından kabul görmemiştir.

Yapılan x^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak test edilmiş ve P değeri, 0,05’ten küçük olduğu için hipotez anlamlı bulunmuştur.²¹ Hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 4.73. Kadınların iş gücüne ilişkin betimsel analiz sonuçları

	Ort.	Std. Sapma
Firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar.	3,05	1,02
Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir.	2,87	1,01
Firma ya da sektör bazında veya ülke çapında bir kriz yaşandığında öncelikle göçmen kadın çalışanların işten çıkartılması tercih edilmektedir.	3,59	,97
Bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor.	3,88	,99
Üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur.	3,51	1,03
Göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır.	3,52	1,05
Meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır.	3,34	1,02
Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır.	3,71	1,11
Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.	3,87	1,08
Göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar.	3,52	,96
Bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.	2,90	1,17
Terfi edebilme imkânı olduğunda göçmen kadın çalışanlara üstleri engeller çıkarmaktadır.	3,16	1,03
Göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır.	3,47	1,06
İşverenimden, işimden ve çalışma arkadaşlarımdan memnunum.	3,47	1,09
Aldığım ücretin yaptığım işe karşılık yeterli olduğunu düşünmüyorum.	3,48	1,05
İş yerimde sunulan sosyal hizmetlerden memnunum.	3,18	1,17
Göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum.	2,64	1,18
Esnek çalışma saatleri göçmen kadın çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır.	3,43	1,14
Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir.	3,53	1,14
Göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim.	3,10	1,08
İşgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır.	3,50	,96
İşgücü piyasası içinde nitelikli göçmen kadın çalışan sayısı azdır.	3,48	,97
Göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum.	3,04	1,21
Göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım	3,06	1,14
Yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim.	2,82	1,20

* 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.73'deki göçmen kadınların işgücüne yönelik ifadelerle verdikleri cevapların ortalama değerleri gözükmemektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların en çok

katıldıkları ifadenin $3,88 \pm 0,99$ ortalama ile “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” olduğu görülürken, bunu sırasıyla $3,87 \pm 1,08$ ortalama ile “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” ifadesi ve $3,71 \pm 1,11$ ortalama ile “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” ifadesi takip etmektedir.

Katılımcıların en az katıldıkları ifadelere bakıldığında ise ortalama $2,64 \pm 1,18$ ile en az katıldıkları ifadenin “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla $2,82 \pm 1,20$ ortalama ile “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” ifadesi, $2,87 \pm 1,01$ ortalama ile “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” ifadesi ve $2,90 \pm 1,17$ ortalama ile “bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır” ifadesi takip etmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlar var oldukları sürece yaşamlarını sürdürmek için göç etme durumu ile her zaman karşı karşıya kalabilmektedir. Bu açıdan göçmenler, ekonomik, siyasi ve sosyal istikrarla ilgili nedenlerle içinde yer aldıkları için sürecin ana aktörleridir. Göçmenler, başka topraklarda filizlenmeye çalışan yerinden sökülen fidanlar gibidir. Bu fidanların yeni ekilen toprağa uyum sağlaması, çimlenip meyve vermesi için özel bir çaba gerekmektedir. Kültür de tam bu noktada, bu fidan hücrelerinin içerdiği oksijen gibi, insan tarafından üretilen, insan yaşamına dair her şeyi ifade etmektedir. Göç eden her insan gittiği yere kendi kültürünü getirmekte ve orada onu yaşatmaya çalışmaktadır. Ancak, ortaya çıkan etkileşimler yoluyla, göçmenler bilinçli veya bilinçsiz olarak bir kültürleşme stratejisi belirlese de zaman içerisinde asimilasyon, entegrasyon, tecrit veya marjinalleşme yoluyla göç ettikleri yeni kültüre uyum sağlamaya mecbur kalmaktadır.

Türkiye, coğrafi ve stratejik konumu nedeniyle yasal ya da yasadışı yollarla farklı ülkelerden göç eden kişilerin geldiği bir ülkedir. Günümüzde, Afganistan, Özbek veya Türkmen gibi farklı etnik kökenlerden gelen göçmenlerle sosyal hayatta hemen hemen her gün karşılaşmak normal hale gelmiştir. Göçmenlerin artan sayısı onların sosyal, ekonomik ve demografik yapısını da etkilemektedir. Göçmenlerin yerel görünürlüğü, ev sahibi toplumlarda reddedilmeyi, nefreti ve ırkçılığı artırabilmektedir. Ülkeye göç eden bireylerin düzenli veya düzensiz göçmen olmaları, kişisel özellikleri, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapıya olan etkileri toplumun geleceğini de etkilemektedir. Ayrıca göçmen bireyler, gönüllü veya gönülsüz, düzenli veya düzensiz ve her şeyden önce göç ettikleri toplumların geleceğini ve gelişimini etkilemektedir. Bu nedenle onları görmezden gelmek, kırsalda boş oturmalarına izin vermek, sosyalleşmelerini, yaptıklarını, hangi koşullarda yaşadıklarını, nasıl hissettiklerini görmezden gelmek toplumun geleceğini tehlikeye atmak demektir.

Göçmen istihdamı; sosyal uyum, sosyal bütünleşme, ekonomik hayata katılım ve kültürleşme süreçlerinde yardımcı ve motive edici bir faktördür. Bireyin geçimini sürdürmesi açısından en önemli gereksinimi çalışma hayatına katılmasıdır. Aslında çalışma hakkı, kişilerin sahip olduğu temel hak ve özgürlükleri şekillendiren sosyal ve ekonomik yönleriyle öne çıkmaktadır. Sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak bireyin

iş güvenliğini ve sosyal güvenliğini sağlayarak toplumda özgürce yer edinmesi, uygun koşullarda çalışması ve harcanan emekle orantılı ücret kazanmasını sağlamak devletin temel sorumluluklarından biridir (Korkusuz, 2013: 4).

Bu çalışma, Türkiye’de yaşayan özellikle kadın göçmenlerin sosyo-kültürel yapı ve konum açısından çalışma hayatına katılma süreçlerinde karşılaştıkları sorunları Kilis ili özelinde incelemektedir.

Türkiye’de yaşayan kadın göçmenlerin ekonomik ihtiyaçlarının neler olduğunu, nasıl ve ne ölçüde karşılandığını, geçimlerini sağlamakta yaşadıkları sorunları ve çekincelerini anlamak konuya spesifik çözümler getirmek açısından önemlidir. Kadın göçmenlerin istihdam alanında karşılaştıkları sorunların derinlemesine analizi de bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmamız, bu kapsamda Türkiye’de yaşayan kadın göçmenlerin sosyo-kültürel yapı ve konum açısından çalışma hayatına katılma süreçlerinde karşılaştıkları sorunları Kilis ili özelinde incelemektedir. Çalışmada; Türkiye’de istihdam edilen göçmen kadınlar ile bu sorunun çözümüne yönelik anket çalışması yapılmış ve göçmen kadınların insan onuruna yakışır bir ortamda istihdam edilmesine rehberlik etmesi ümidiyle bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu konuya ilişkin sonuç ve öneriler, çalışmanın bulgularına dayalı olarak tasarlanmış ve şu şekilde sunulmuştur:

Göçmen kadınların çalışma hayatına ilişkin elde edilen sonuçlar ve öneriler;

Göçmen kadın işçilerin yerel toplum uygulamalarına göre çalışma koşulları, ücret tutarları, çalışma saatleri vb. konularda ayrımcılık ve eşitsizlikle karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Belgesiz veya düzensiz göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm göçmen kadın işçiler, haksız muameleye (ücretlerin düşürülmesi veya ödenmemesi, diğer yardımların reddedilmesi ve işyeri ayrımcılığı dahil) maruz kaldıklarında yasal yollara başvurma hakkına, hukuki danışmanlık ve çeviri hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

Göçmenlerin insan onuruna uygun olmayan ve adaletsiz bir ortamda çalıştıkları sonucuna varılmış, iş kazası durumunda haklarını bilmedikleri ve devlet güvencesi altında

çalışmadıkları için hizmet ve hak talep edemedikleri gözlemlenmiştir. Haklarını arayamamalarının nedeni ise kendi ülkesine geri gönderilme korkusu yatmaktadır. Kayıt dışı istihdamdan kaynaklanabilecek iş kazaları ve insan onuruyla bağdaşmayan çalışma ortamlarının oluşturulması gibi tehditlere karşı koruyucu önlemler alınması gerektiği düşünülmektedir. Sosyal uyumu temel alan ve buna işveren ve işçi örgütlerini de dahil eden politikalar, kadın göçmen işçileri ulusal önlemlere entegre etme sürecini güçlendirebilir.

İşverenlerin kayıt dışı istihdamı yasal istihdama tercih ettikleri ve bu konuda da önceliği göçmenlere ve özellikle de kadın göçmenlere verdikleri sonucuna varılmıştır. Bunun başlıca nedenleri; işverenlerin vergi, çalışma izni harcı ve benzeri ücretlerden kaçınmasıdır. İşverenlerin göçmenleri yasal yollarla istihdam etmelerini sağlamak amacıyla bazı özendirici önlemler alınabilir. Bu amaçla; işveren kesimin göçmen işçi çalıştırması halinde söz konusu işçilere ödedikleri aylıklardan yapılacak kesintiler en aza indirilebilir. Bu kapsamda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından başlatılan araştırmaların daha da geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Savaş nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalan kişilerin özellikle de kadınların ana vatanlarında sahip oldukları sosyal ve ekonomik statülerini kaybettikleri düşünüldüğünde, bu kesimin istihdam ve eğitim olanaklarına erişimlerinin kolaylaştırılması ve sosyal yardım sağlanması büyük önem arz etmektedir. Gerektiğinde psikolojik destek de bu noktada önem taşımaktadır. Bu fırsatlara erişim, toplumsal bütünleşme için gerekli olan özgüven duygusunun kazanılmasında da önemli bir faktördür.

Sonuç olarak, anket çalışmasından elde edilen bulgular, katılımcı göçmen kadınların iş hayatlarına dahil edilmeleri konusundaki olumlu düşüncelerinin oldukça yeni ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden etkilendiğini göstermiştir. Kadınların işe yönelik olumlu düşüncelerinin kalıcı olabilmesi için, iş davranışlarının kadınları güçlendirdiğini ve evden başlayarak geleneksel cinsiyet rollerini ortadan kaldırdığını anlamaları (kabul etmeleri) gerekmektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kopma ihtiyacı, herhangi bir ırka veya etnik kimliğe özgü olmayıp, tüm toplumu kucaklayacak şekilde o toplum içinde yaşayan bireylerin eğitilmesi yoluyla sağlanmalıdır. Hem Türk hem de göçmen öğrencilere toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri

verilerek, öğrencilerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının erken yaşta değiştirilmesi bu konuda atılacak adımlardan biri olabilir.

Ayrıca; kadın göçmenlerin geçici koruma statüsüne kayıt olmalarına ilişkin getirilen yasal kısıtlamalar yeniden gözden geçirilebilir. Türkiye nüfusunun yaklaşık %4,4'üne denk gelen göçmen grubunun toplu olarak kendi ülkelerine döneceğini veya başka ülkelere yeniden göç edeceğini düşünmek çok gerçekçi değildir. Bu nedenle; genelde tüm göçmenlerin, özelde ise kadın göçmenlerin sosyo-ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ve yerel halkla ilişkilerinin pekiştirilip kaynaştırılması amacıyla siyasi değişimlerden etkilenmeden kalıcı politikalar geliştirilmesi yönünde adımlar atılabilir.

Göçmen kadınların Kilis ili başta olmak üzere, Türkiye işgücü piyasasına entegrasyon sürecinde karşılaştıkları sorunlar somut çözümler gerektirmektedir. Yasal düzenlemelerin yapılması, tescile giden süreçteki adımlardan sadece bir tanesidir. Türkiye işgücü piyasasında, özellikle Kilis'te kayıt dışı işçilerin çok yaygın olduğu bilinmekte ve sorun sadece göçmen kadınlar için değil, yerel halk için de önem taşımaktadır. Öte yandan, kadın göçmenlerin kaydı için yapılan düzenlemelerin özellikle yerel halkla rekabet duygusunu azaltacağına inanılmaktadır. Bu amaçla, kayıtlı çalışmayı teşvik edici uygulamalar daha fazla geliştirilmeli ve kayıtlı çalışma sürecinde işverenleri beklemenin zamanını ve maliyetini azaltacak çözümler geliştirilmelidir.

Öte yandan, göçmen kız ve erkek çocukların Türk çocuklarla aynı eğitim fırsatlarına erişip erişemeyeceği, gelecekteki işgücüne katılımları, yapacakları işlerin kalitesi ve güvenlik düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Kamu kurumlarının eğitim gibi temel hizmetlere erişim için gerekli koşulları oluşturma sorumluluğu bulunmaktadır. Bu amaçla; ilgili kamu kurumları, göçmen/yerli ayırımı yapmaksızın tüm öğrencilerin eğitim hayatında fırsat eşitliğinden yararlanmalarına yönelik tedbirler almalıdır.

Kilis ilinde özel sektörde ve kamu kurumlarında çalışan göçmen kadınlara demografik bilgiler ve genel katılım düzeyi sorulardan oluşan, 50 soruluk bir anket uygulaması yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda 263 örneklem üzerinden elde edilen veriler incelenmiş ve birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Söz konusu bulgular şu şekildedir:

Yaş gruplarına göre, “göçmen kadınların iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlandıklarına” dair görüşe katılım oranına ilişkin veriler incelendiğinde,

katılmayanların oranı %18.7 katılanların oranı %54.2 kararsız kalanlar, oranı % 27.1 olarak saptanmıştır. Hipotez kanıtlanmıştır.

Yaş gruplarına göre, “göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum” sorusuna katılımcıların % 47.5’i katılmadığını belirtirken, %25.6’si katıldığını, oranı %25.9’u ise kararsız kaldığını ifade etmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Yaş gruplarına göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmasına” dair görüşe katılım oranına ilişkin veriler incelendiğinde, katılmayanların oranının %14.5, katılanların % 56.3, kararsız kalanların oranının ise %29.3 düzeyinde olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.

Eğitim durumuna göre, “firma sahibi/ yöneticilerin göçmen kadınların istihdamında isteksiz davrandıkları” yönündeki görüşe katılım oranına ilişkin veriler incelendiğinde ise katılmayanların oranın % 30’da kalırken, katılanların %30.8, kararsız kalanların oranının % 39.2 olduğu gözlenmektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Eğitim durumuna göre, “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” şeklindeki görüşe ankete katılanların %40.3 katılmadığını, %31.1 katıldığını belirttiği halde, %28.5 “kararsız olduğunu belirtmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Eğitim durumuna göre, “meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır” görüşüne ankete katılanların %19 katılmadığını, katılanların oranı %42.2 katıldığını, %38.8 kararsız kaldığını dile getirmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Medeni duruma göre, “bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor” yönündeki görüşe, katılmayanların oranı %9.9 katılanların %64.5 ve kararsız kaldığını beyan edenlerin oranının ise %25.2 olduğu görülmüştür. Hipotez, kabul edilmiştir.

Medeni duruma göre, “göçmen kadınların daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kaldığına” dair görüşe katılım oranına ilişkin verilere göre, katılmayanların oranı %17.5, katılanların %26.3, kararsız kalanlar %65.7 şeklindedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Medeni duruma göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” seçeneğine katılım oranına ilişkin veriler

incelendiğinde ise, katılmayanların oranının %13.4 düzeyinde kalmasına karşın, katılanların oranının %63.7, kararsız kaldığını belirtenlerin oranının % 22.9 olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.

Çalışılan sektöre göre, “eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür” önermesine verilen yanıtlar incelendiğinde de, katılımcıların %13.4 katılmadığı, ve %64.1 katıldığı yönünde görüş belirtirken, kararsız kaldığını ifade edenlerin oranı ise % 22.5’dir. Hipotez kabul edilmiştir.

Çalışılan sektöre göre, “göçmen kadınların çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamasına” dair görüşe katılımcıların %11.9’u “katılmadığı”, %53.5’i “katıldığı” ve % 34.7’si ise “kararsız kaldığı” yönünde görüş belirtmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Çalışılan sektöre göre, “fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilediği.” yönündeki görüşe ilişkin veriler incelendiğinde, katılmayanların oranının %15.7, katılanların % 32, kararsız kalanların oranının % 32.2 olduğu gözlenmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Sağlık güvencesine göre, “firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadır” önermesine katılmayanların oranı %40.3’de kalırken, katılanların oranı %31.1, kararsız kaldığını dile getirenlerin oranı %28.5 olarak belirlenmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Sağlık güvencesine göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne katılım oranına ilişkin verilere göre ise; katılmayanların oranı %14.5 iken, katılanların oranı % 56.3 kararsız kalanlar, oranı % 29.3 olarak ifade etmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Sağlık güvencesine göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşüne katılım oranına ilişkin verilerde; katılmayanların oranının %13.7, katılanların %54.8, kararsız kalanların oranının ise %31.6 olduğu gözlenmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Aylık net ücrete göre, “üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur” önermesine ankete katılan göçmen kadınların %18.2’si

katılmadığını belirtmiştir. Katılanların oranı ise %56.3 düzeyinde iken, %25.5 düzeyinde katılımcı “kararsızım” şeklinde yanıt vermiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Aylık net ücrete göre, “göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır” görüşüne; katılımcıların %14.7’si katılmadığını ifade etmiştir. %55.6 düzeyindeki göçmen kadın bu görüşe katıldığını belirtirken, ankete katılanların % 29.7’si ise kararsız olduğunu dile getirmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Aylık net ücrete göre, “göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim” görüşüne katılım oranına ilişkin verilere göre de; göçmen kadınların % 29.7’sinin bu görüşe katılmadığı görülmektedir. Söz konusu verilere göre; katılımcıların 35.5’i katıldığını beyan ederken, kararsız kalan kesim %34.7 düzeyindedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “göçmen bir kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım” görüşüne katılım oranı verilerinin; %35.4 katılmadığını ve %38 katıldığını ifade edenlere ait olduğu görülmektedir. Kararsız kalanlar %26.6 olarak tespit edilmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum” görüşüne katılım oranına yönelik verilere göre; katılmayanların oranı % 34.6 iken, katılanlar %35.3, kararsızlar ise %30.0 düzeyindedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre, “yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim” şeklindeki görüşüne katılmadığını söyleyenlerin oranı %30.4 iken, katıldığını söyleyenler %45.6 olarak gerçekleşmiş, katılımcıların %24.0’ı ise kararsız olduğunu dile getirmiştir. Hipotez kabul edilmiştir.

Yaş grupları dikkate alınarak göçmen kadınların çalışma alanlarında aldıkları sorumlulukları yerine getirirken yaşadığı zorluklara dair görüş katılanların çoğunluğuyla kabul edilmiştir.

Eğitim durumuna göre, “göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir” Konusunda yapılan araştırma anketinde katılanların çoğunluğuyla kabul edilmiştir

Göçmen kadınlar ve diğer çalışanların yaş grupları baz alınarak her anlamda eşitlik ilkesinin benimsenmesi konusunda yapılan araştırma anketinde katılanların çoğunluğuyla kabul edilmiştir.

Sağlık güvencesine göre, “işgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır” görüşü katılanların çoğunluğuyla kabul edilmiştir.

Türkçe konuşabilme yeterliliğine göre “kaçak olarak çalışmayı yasal yoldan çalışma izni zorluğuna tercih ederim” görüşü katılmayanların çoğunluğuyla kabul edilmemiştir.

Yapılan çalışmada “kadın göçmenler sıklıkla daha zorlu ve alt tabaka işlerde çalıştırılmaktadır” kanısına varıldığı görülmektedir.

Göçmen kadınların işgücüne katılım oranını belirleyen faktörlerin yaş, eğitim, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmaması gibi mikroekonomik değişkenler olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyi yüksek olan göçmen kadınların genel olarak işgücü piyasası içinde daha nitelikli işlerde istihdam edildiği ve yüksek gelir elde ettiği görülmektedir.

Yaş gruplarına göre göçmen kadınların istihdama katılım oranlarına bakıldığında, en yüksek oranda 26-35 yaş aralığında işgücüne katılım yaşanırken, bu yaş grubundan sonra işgücüne katılım oranlarının düşüş gösterdiği görülmektedir. Bu düşüşlerin nedeni ise; 15-25 yaşına kadar eğitim gördükleri ya da kültürel kurallardan dolayı katılım sağlayamadıkları düşünülmektedir.

Kadınların medeni durumuna göre işgücüne katılımı değerlendirildiğinde evli ve boşanmış kadınların, bekâr kadınlara göre daha yüksek oranda işgücü piyasasına katıldığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Acar, M., (2014), Almanya’da bir yaşam süreci olarak göçmenlik ve uyum sorunu. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12): 83-97.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/diclesosbed/issue/61619/920199>
- Adıgüzel, Y., (2016), *Göç sosyolojisi* (Vol. 1). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Afşar, B. ve Öğrekçi, S. (2015). Tarihsel süreçte kadının gelişimi ve ekonomideki rolü: toplayıcı kadından günümüz kadınına dönüşüm. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Yüksek Meslek Okulu Dergisi*, 17(1), 65-86.
<http://sbmyod.selcuk.edu.tr/sumbtd/article/view/289>
- Akpınar T. Türkiye’deki Suriyeli mülteci çocukların ve kadınların sosyal politika bağlamında yaşadıkları sorunlar, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, 3(3).
https://www.ibaness.org/bnejss/2017_03_03/03_Akpınar.pdf
- Aksu, Hilmiye, Sevil, Ümran, (2010). “Göç ve kadın sağlığı”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2(3), 2010, s.133-138.
https://www.academia.edu/download/53624178/G_ve_Kadın_Sal20170622-18775-11cg8hb.pdf
- Alaeddinoğlu, F., Yıldız, M. Z. (2011). Göç ve Yoksulluk: Hakkâri Örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 10(1), 437-462.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13030094&asa=Y&AN=65470366&h=AqYLjd30J%2FNiYWa1PI2UUSqV5YBYsMTxHwO6CNoREUNmihNjwBBR9U1CJTK1zZEdqfQXimBu%2FqWjPCCQizqUvw%3D%3D&crl=c>
- Altengi, M., (2015). Suriyeli-Türk Uyumu Gaziantep’teki Suriyelilerin ve Türklerin Uyumu Araştırması., Bulut Y. (ed.), *Uluslararası Göç ve Mülteci Uyumu Sorununda Kamu Yönetiminin Rolü* (133-142). Kocaeli, Umuttepe Yayınları, Kasım 1. Baskı.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=16319482869357272646&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5
- Ardıç Yetiş, Ş. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/cbayarsos/issue/56912/601634>
- Avşar Z, Öğütoğulları E. Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012, 1: 9-40.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/282894>
- Aycan Z., Berry JW., (1996), Impact of Employment-Related Experiences on Immigrants’ Psychological Well-Being and Adaptation to Canada, *Can J Behav Sci*, 28:240-251.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0008-400X.28.3.240>
- Aydemir, A., Kırdar, M. G. (2017). Quasi-Experimental Impact Estimates of Immigrant Labor Supply Shocks: The Role of Treatment and Comparison Group Matching and Relative Skill Composition. *European Economic Review*, 98, 282-315.
<https://psycnet.apa.org/record/1998-04296-008>
- Aydın, C. (2017). Göçmenlerin Karşılaştıkları ve Neden Oldukları Bazı Psikolojik Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Analiz. *Uluslararası Bilimsel*

- Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 305-316. Erişim: 05 Kasım 2019, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/389654>.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-701. <https://openaccess.dogus.edu.tr:8443/xmlui/handle/11376/223>
- Balkan, B.,Tümen, S. (2016). Immigration and Prices: Quasi-Experimental Evidence from Syrian Refugees in Turkey. *Journal of Population Economics*, 29(3): 657-686. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-016-0583-2>
- Berry, JW., Phinney, JS., Sam, DL., Vedder, P., (2006), Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation, *Appl Psychol*, 55:303- 332. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2006.00256.x>
- Bildik T. (1998). *Çalışan ergenlerin sorun alanları ve etkili olan psikososyal faktörler*, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, (Tıpta Uzmanlık Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir Türkiye. <https://gcris.ege.edu.tr/handle/11454/83110>
- Birleşmiş Milletler Göç İdaresi. (2020). *2020 Faaliyet Raporu*, Erişim Tarihi: 15.12.2022. <https://www.unhcr.org/tr/unhcrnin-tarihcesi>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu (2022). <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria>, Erişim Tarihi: 07.09.2022.
- Borjas, G. J. (1995). The Economic Benefits from Immigration. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 3-22.
- Boswell, C., & Straubhaar, T. (2004). The illegal employment of foreign workers: an overview. *Intereconomics*, 39(1), 4-7. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/41823/1/37855980X.pdf>
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89. https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/182909/makaleler/3/5/arastrmx_182909_3_pp_79-89.pdf
- Bozkurt, F. Özgüzel,S. (2019) .Türklerde yaşam tarzı olarak göç olgusu‘göç yolda düzeli r’ *folklor/edebiyat*, 25(4), 815-824. <https://dergipark.org.tr/en/pub/fe/issue/50278/649871>
- Buz, S., Uslu, B. (2019). Türkiye’de geçici koruma altındaki Suriyeli bireylerin mesleki eğitimi ve istihdamı: toplumla sosyal hizmet saha örneği. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 41-54. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13044796&AN=139446560&h=peSl25wizS1wxUV%2FcbllkuwlQcDb3lqlE5DRURsjGvJSMTtKSEaWI6UJpdn77EWH27%2FTmh%2Fzdk9a30rQk7JLT6g%3D%3D&crl=c>
- Büyükbanalt, T. (2009). *İktisadi açıdan kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Kayseri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Yüksek Öğrenim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Citi, S. (2018). Migration and the Economy: Economic Realities, Social Impacts & Political Choices. *Citi GPS: Global Perspectives & Solutions Report*. Erişim: 19

- Eylül 2019,
<https://ir.citi.com/v0eRkSx06ldD%2BA4B0epM7iOlve51pYsj5J9I9Ogduu1GD9KPQ7zB8uo0R3UWa9Jn>, Erişim Tarihi: 12.11.2022.
- Corbett, J. (2005). Ernest george ravenstein: göç yasaları, 1885. *UC Santa Barbara: Mekansal Bütünleşik Sosyal Bilimler Merkezi*.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=11290534806601191114&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Corbett+G%C3%B6%C3%A7+Yasalar%C4%B1%E2%80%8E+2005
- Çağlayan, S. (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 67-91.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/musbed/issue/23522/250638>
- Çalışan Çocuklar Çalışma Grubu Raporu (1996). *Çocuk hakları günleri*, İzmir.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=9734097202318890355&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5
- Çelebi, İ. (2022). *Türkiye'de kadın istihdamı ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar: Kilis ili örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis Türkiye, 161.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Çelik, A., Alkış, M., Sayan S., Ekinci, Y. (2014). Gaziantep'te Suriyelilere yönelik saldırılar ve toplumsal nefretin sebeplerin analizine dair rapor. *Mazlumder*, Gaziantep.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=17617936448072429909&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5
- Çetintaş, H., Vergil, H. (2003). Türkiye'de kayıtdışı ekonominin tahmini. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 4(1): 15-30.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66647/1042786>
- Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası, T. C. Resmi Gazete, sayı: 2089, 20 Haziran 1977.
- ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü. Yabancıların çalışma izinleri, 2020".
<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- Dağdeviren, G. (2018). *Suriyeli sığınmacıların entegrasyon süreci ve sorunları: Elâzığ örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ Türkiye.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Del, Carpio., Ximena, V., Wagner, M. (2015). The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market. *Policy Research Working Paper 7402*, World Bank Group.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2650218
- Deliduman, M. O. (2018). Nitelikli işgücü göçü nedir?, *TMMOB EMO Haber Bülteni*, 18-19. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2650218
- DİSK Genel-İş Sendikası. *Türkiye'de çocuk işçi olmak*.
<https://m.bianet.org/bianet/cocuk/185847-disk-cocuk-iscilerin-yaklasik-yuzde-80-i-kayitdisi-calistiriliyor>, Erişim Tarihi: 12.11.2022.
- Duruel, M. (2017). Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına etkileri fırsatlar ve tehditler. *International Journal of Economic Studies*, 3(2), 207- 222.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ead/issue/48242/610707>
- Ekici, S., & Tuncel, G. (2015). Göç ve insan. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 9-22.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/307113>

- Ekşi, A. (2002). Sığınmacı ve göçmenlerde psikopatoloji. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 215-221.
<https://search.proquest.com/openview/1d0b3105a028835ffedbecdd55be2ba5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=136214>
- Erbaş, H., (2019). Metodoloji tartışmaları ışığında göç ve etnisite. (içinde), gidişlerden kaçışlara: Göç ve Göçmenlik, *Phoenix Yayınevi*. Ankara, <https://www.siyasalkitap.com/u/siyasalkitap/docs/g/o/goc-kitap-22-mart-2019-site-pdf-1562666976.pdf>
- Erdoğan, M.M. (2017). Suriyelilerle uyum içinde yaşamın çerçevesi, *İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=10991977112566606106&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Suriyelilerle+Uyum+%C4%B0%C3%A7inde+Ya%C5%9Fam%C4%B1n+%C3%87er%C3%A7evesi%E2%80%8E
- Erkeç, Ü.F. (2017). Evlilik yoluyla kadın göçü ve Türkiye’de Rus gelinlerin durumu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), s.21-43.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/440907>
- Esen, O., Binatlı, A. O. (2017). The impact of Syrian refugees on the Turkish economy: regional labour market effects. *Social Sciences*, 6(129): 1-12.
<https://www.mdpi.com/2076-0760/6/4/129>
- Esser, H. (2004), does the “new” immigration require a “new” theory of intergenerational integration? 1. *International Migration Review*, 38(3), 1126-1159.
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00231.x>
- Faist, T. (2010). Towards transnational studies: World theories, transnationalisation and changing institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1665-1687. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489365>
- Fidan, H., Genç, S. (2013). Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Türkiye özel sektör örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(9): 137-150.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/makusobed/issue/19441/206795>
- Foster, L., Haltiwanger, J., and Syverson, C. (2008). Reallocation, firm turnover, and efficiency: Selection on productivity or profitability? *The American Economic Review*, 98 (1), 394-425.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.98.1.394>
- Freedman, J., (2013). Gender and insecurity: migrant women in Europe, *First published by Ashgate Publishing*, Critical Security Series.
- Gezgin, M. F. (1994). İşgücü Göçü ve Avusturya’daki Türk İşçileri (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Göç İdaresi Başkanlığı (2022). Düzensiz göç, <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- ÖT, G. (2012). Türk iş hukukunda çocuk işçi çalıştırma, *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 125-135.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ejovoc/issue/5394/73165>
- Gökbayrak, Ş. (2006). *Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere nitelikli işgücü göçü ve politikalar-Türk mühendislerinin beyin göçü üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara Türkiye.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Güllüpinar, F. (2012). Göç olgusunun ekonomi-politiği ve uluslararası göç kuramları üzerine bir değerlendirme. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 12-

25.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/yalovasosbil/issue/21788/615741>
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., Kip, M. (2003). Türkiye'de kayıtdışı istihdam gerçeğine bir bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (45): 51-96.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9582>
- Gür, N. (2017). Ülke deneyimleri ışığında uluslararası göç ekonomisi. *SETA Analiz*, 224.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=tr&user=BB-FZJ8AAAAJ&citation_for_view=BB-FZJ8AAAAJ:0EnyYjriUFMC
- Gürsaka, N. (2014). *Çıkarımsal İstatistik*, İstatistik 2. Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Çakır, H., ve Karabacak, E. (2018). Mülteci kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddetle mücadele, *Kadın Dayanışma Vakfı Dergisi*, Şen Yayıncılık, Ankara,
https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=M%C3%BClteciler+Kad%C4%B1nlara+Y%C3%B6nelik+Toplumsal+Cinsiyet+Temelli+Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k+ve+%C5%9Fiddetle+%E2%80%8EM%C3%BCca+dele%E2%80%8E&btnG=
- Hunter, L. M., Luna, J. K., & Norton, R. M. (2015). Environmental dimensions of migration. *Annual Review of Sociology*, 41, 377-397.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-073014-112223#article-denial>
- IGAM, (2017). *Sivil toplum diyalogu mültecilerin uyumu projesi, türkiye’de mültecilerin entegrasyonu: ihtimaller ve mevcut kapasite*,
<https://www.multeciuyumu.org> Erişim Tarihi: 19.02.2021.
- ILO, (2021). *Göçmen işçiler için insana yakışır iş sağlamaya yönelik çabaları artırma çağrısı*,
https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/WCMS_789022/langtr/index.htm, Erişim Tarihi: 19.02.2021.
- IOM, (2008). *IOM and labour migration*,
https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/ICP/IDM/Labour-Migration-Infosheet-2008.pdf , Erişim Tarihi: 19.10.2022.
- IOM, (2018). *World migration report 2018*, International Organization for Migration (IOM).
https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf, Erişim Tarihi: 19.10.2022.
- İpek, M. (2014). Kayıt dışı istihdamda küresel etkiler ve sosyal örüntüler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 40(1): 163-186.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71773/115503>
- Kaleli, E. ve Karaca, C. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla ilişkin çözüm önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(44): 769-792.
<https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.948496>
- Karataş, K. (1994). *Genç işsizliği ekonomik, toplumsal ve ruhsal sonuçları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara Türkiye.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kavas, Ç. (2020). *Geçici koruma statüsündeki yabancıların Türkiye’de kayıt dışı istihdam üzerindeki etkileri üzerine bir değerlendirme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara Türkiye .
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Kawar, M. (2004). Gender and migration: why are women more vulnerable. *Femmes et mouvement: genre, migrations et nouvelle division internationale du travail*, 71,87. <https://www.antigone.gr/wp-content/uploads/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/en/070603.pdf>
- Kızılay (2020). Suriye insani yardım operasyonu raporu, Türk Kızılay Göç Hizmetleri Direktörlüğü, Nisan.
- Korkusuz, M. H. (2013). *Kültür Vadisinde İnsan Diplomasi ve Siyaset (2013 El Yazmaları)*. Ayışığı Yayınları, İstanbul.
- Kutlu, E. (1991). *Uluslararası işgücü hareketi teorisi çerçevesinde Türkiye’de at’ye işgücü göçünün Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin analizi*. (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kuyumcu, M. ve İ., Kösematoğlu, H. (2017). The impacts of the Syrian refugees on Turkey’s economy (2011-2016). *Journal of Turkish Social Sciences Research*. 2(1): 77-93. https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=The+Impacts+of+the+Syrian+Refugees+on+Turkey%E2%80%99s+Economy+&btnG=
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57. <http://links.jstor.org/sici?sici=0070-3370%281966%293%3A1%3C47%3AATOM%3E2.0.CO%3B2-B>
- Llacer, A., Zunzunegui, M., Mazarrasa L., ve Bolumar, F., (2007). The contribution of a gender perspective to the understanding of migrants' health, *J Epidemiol Community Health*, 61,41, <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2007.061770>
- Lordoğlu K, Aslan M. Görünmeyen göçmen çocukların işçiliği: Türkiye’deki Suriyeli çocuklar, *Çalışma ve Toplum*, 2018, 2: 715-732. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576350>
- Lotfi, S., ve Porsuk., S.(2020).Türkiye’ye göç etmiş iranlı kadınların sosyo-ekonomik durumlarının değerlendirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,, Cilt 20 Sayı 78, 2021, s.1047-1059. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1074882>
- Masgoret, AM., Ward, C. (2006). Culture learning approach to acculturation, *In The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*, 2nd edition (Eds DL Sam, JW Berry):58-77. Cambridge, Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/publication/232597964_Culture_learning_approach_to_acculturation
- Meydanal, R. (2008). *Kayıt dışı istihdam nasıl azaltılabilir?*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Türkiye.
- Nathan, M. (2014). The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 4. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-wider-economic-impacts-of-high-skilled-a-survey-Nathan/918f36833edf58e1b19ae40de2d7427aa875a4c4>
- Odman, M.T. (2011). *Vatansızların Hukuki Durumu ve Türk Hukuku*, Çağ Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Adana.
- Oktar, L., (2005). Dil kullanımı ve toplumsal kimlikler. <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/5560/7.2%20oktar.pdf?sequence=1>

- ORSAM, (2015). Suriyeli sığınmacıların türkiye'ye etkileri, orsam raporu, ORSAM-TESEV İşbirliği, 195 Nolu, Ocak. https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&scioq=Suriye%E2%80%99den+gelen+g%C3%B6%C3%A7+ve+%C3%A7ocuklar%C4%B1n+mevcut+durumu%2C+T%C3%BCrkiye%E2%80%99de+%C3%87ocuk+%C4%B0%C5%9F%C3%A7ili%C4%9Fi+%E2%80%8ESorunu&q=Suriyeli+S%C4%B1%C4%9F%C4%B1nmac%C4%B1lar%C4%B1n+T%C3%BCrkiye%E2%80%99ye+Etkileri%2C+ORSAM+Raporu&btnG=
- Özcan, Z. (2011). *Türkiye'de kayıtdışı istihdam*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Türkiye.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2004). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/502/194880.pdf?sequence=1>
- Petersen, W. (1958). A general typology of migration. *American Sociological Review*, 23(3), 256-266. <https://psycnet.apa.org/record/1959-06039-001>
- Rakotonarivo, A. (2020). *Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers*, <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>, Erişim Tarihi: 21.02.2022.
- Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the royal statistical society*, 52(2), 241-305.
- Sever, M. (2015). Türkiye'yi hedef alan yasadışı göçmenler: istanbul örneği, Hacettepe Üniversitesi (Yayınlanmış Doktora Tezi), Ankara Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Seyidoğlu, H. (2013). *Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama* (19. Baskı). İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- SGDD-ASAM, (2018). *Türkiye'de geçici koruma altındaki Suriyeli kadın ve kız çocukların ihtiyaç analizi*, Haziran, Ankara. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/861>
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2021). *Yıllar itibariyle Türkiye'deki kayıt dışı istihdam Oranları*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani), Erişim Tarihi: 19.10.2022.
- Soyalp İ.O. (2016). Suriye'den gelen göç ve çocukların mevcut durumu, *Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu: Suriye'den Gelen Mülteciler Sonrası Mevcut Durum ve Çözüm Önerileri Konferans Raporu*, Hayata Destek Derneği ve Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 11-14. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1506>
- Stouffer, M. A., Golden, J. A., ve Francis, F. (2016). Neuronal migration disorders: focus on the cytoskeleton and epilepsy. *Neurobiology of disease*, 92, 18-45.
- Stouffer, S.A. (2010). Intervening opportunities and competing migrants. *Journal of regional science*, 2(1), 1-26.
- Şahin, C. (2001). Yurt dışı göçün bireyin psikolojik sağlığı üzerindeki etkisine ilişkin kuramsal bir inceleme, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2). <https://dergipark.org.tr/en/pub/gefad/issue/6768/91073>

- Şahin, L. (2008). *Uluslararası işgücü akımlarının ekonomik etkileri: Türk işgücü göçü.* (Yüksek Lisans Tezi), Malatya Üniversitesi, Malatya Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Şahin, L., ve Şen, A. (2021). Uluslararası işgücü göçlerinin ekonomik etkileri: işsizlik, vergi gelirleri, verimlilik. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 375-394. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/61353/740109>
- Şen, A. (2015). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve vergi ilişkisi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Şan, M. K., ve Akyiğit, H. (2021). Göç kimlik ve aidiyet: Amerika’da yaşayan Türkler örneği. *Bilig*, (97), 137-175. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1736603>
- Şener, Ü. (2012). Kadın yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*, 36(4), s. 51-67. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/6>
- Şenol, D., Erdem, S., ve Uzun, Z., (2018). Ortadoğu ülkelerinin toplumsal cinsiyet algısının incelenmesi: dünya değerler araştırması örneği. *Selçuk Üniversitesi Mevlana Araştırmaları Enstitüsü Yayınları*, 27-29 Nisan 2017 Kırıkkale Üniversitesi 1.Uluslararası Ortadoğu Forum ve Çalıştayı, Konya. <https://www.researchgate.net/profile/Zafer-Uzun->
- Tarlan, K.V.(2016). Suriyeli mülteciler: büyüyen sorunlar, daralan zaman. <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/7771/suriyeli-multeciler-buyuyen-sorunlar-daralan-zaman#.WOIPckWLQdW>, Erişim Tarihi: 19.10.2022.
- Taş, HY., ve Abbasgil, SÖ. (2017). Çocuk işçiliği sorunu: Türkiye-Almanya-Pakistan karşılaştırması, *Emek ve Toplum*, 6 (14): 26-46. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/308397>
- Tataru, G. F. (2019). Migration—an overview on terminology, causes and effects. *Logos, Universality, Mentality, Education, Novelty. Section: Law*, 7(2), 10-29. <https://www.semanticscholar.org/paper/Migration-%E2%80%93-an-Overview-on-Terminology%2C-Causes-and-Tataru/f6de190a6068efc782f2cc2746e00e9ce4acc679>
- Timothy J. H. (2016). Immigration, public opinion and the recession in Europe. *Economic Policy*, 31(86), s. 205-246. <https://academic.oup.com/economicpolicy/article/31/86/205/2392431>
- Türker, D. ve Yıldız, A., (2015). Göçmenlerde sosyo-psikolojik entegrasyon analizi, göç ve uyum, (23-34), Ed. B. Dilara Şeker, İbrahim Sirkeci ve M. Murat Yüceşahin. UK: *Translational Press London*. https://www.researchgate.net/profile/Ayselin-Yildiz/publication/295531715_Gocmenlerde_Sosyo-Psikolojik_Entegrasyon_Analizi/links/56caee208ae1106370b38cb/Goecmenler-de-Sosyo-Psikolojik-Entegrasyon-Analizi.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). *Göçmen kayıt sistemi* (GöçNet). <https://www.resmiistatistik.gov.tr/detail/subject/goc-kayit-sistemi/>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). *Vatandaşlık ülkesine göre yabancı nüfus*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2021-45500>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.

- Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği, Resmi Gazete 31738 (2 Şubat 2022),
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220202-8.htm>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- UNFPA, A. (2006). Passage to hope, women and international migration. *State of World Population*.
<https://www.unfpa.org/publications/state-world-population-2006>
- Unicef (2019). *Çocuk haklarına dair sözleşme*.
https://www.unicef.org/turkey/pdf/_cr23.pdf.
- Ward, C., ve Rana-Deuba, A., (1999). Acculturation and adaptation revisited, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 422-442.
<https://psycnet.apa.org/record/1999-03173-003>
- Wright, C. F., ve Clibborn, S. (2019). Migrant labour and low-quality work: A persistent relationship. *Journal of Industrial Relations*, 61(2), 157-175.
https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=2005&scioldt=0%2C5&cites=8756693901892100097&scipsc=&scioq=G%C3%B6%C3%A7+Sosyolojisi+2004&q=Migrant+lab
- Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK), (2013). *Resmi Gazete* 28615 (Kanun Numarası: 6458),
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6458.pdf>, Erişim Tarihi: 15.12.2022.
- Yalçın, C. (2004). *Göç Sosyolojisi*, Anı yayıncılık: Ankara.
https://scholar.google.com/scholar?cluster=8756693901892100097&hl=tr&as_sdt=2005&scioldt=0,5&scioq=G%C3%B6%C3%A7+Sosyolojisi+2004
- Yalçın, S. (2016). Hatay ve Urfa'da yaşayan Suriyeli çocukların eğitim ve çalışma durumları, *Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu: Suriye'den gelen mülteciler sonrası mevcut durum ve çözüm önerileri Konferans Raporu*, Hayata Destek Derneği ve Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 31-34.
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1506>
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E. ve İyem, C. (2017). Suriyeli sığınmacıların toplumsal kabul ve uyum sürecine ilişkin bir araştırma, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 107-126.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/bilgisosyal/issue/36462/413193>
- Yıldız, C. (2017). *Mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu konusunda çeşitli ülke örnekleri ve Türkiye iş kurumu için öneriler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
<https://doi.org/10.15285/maruaebd.1033153>
- Yıldız, T. ve Yıldız, İ. (2017). Suriyelilerin Türkiye ekonomisinde kayıt dışı istihdama etkileri ve bunun yansıması olarak Türkiye'ye maliyetleri üzerine bir inceleme. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(3): 30-46.
<https://doi.org/10.25204/iktisad.310148>
- Yılmaz, E., A., (2019). *2011 sonrası Türkiye'ye gelen Suriyelilerin toplumsal uyum süreci ve sorunları: Aydın ilinde bir alan araştırması*, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Türkiye.
<https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/551712>

EKLER

EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu Kilis 7 Aralık Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı öğrencisi, Doreia Rabea tarafından Doç. Dr. Sumru BAKAN'ın danışmanlığında yürütülen “Türkiye’de Göçmen Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar: Kilis İli Örneği” adlı Yüksek Lisans Tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmaya katılımınız, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmada, katılımcılardan kimlik/kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Araştırma bilimsel bir nitelik taşıdığından, yanıtların doğru olması çalışmanın güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Anketin geçerli olabilmesi için, soruların tümüne yanıt vermeniz önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak olup araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

İşbirliğiniz ve ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Sumru BAKAN

Doreia RABEA

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı

Öğretim Üyesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

DEMOGRAFİK SORULAR

1-) Yaşınız: ☐ 16-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46 ve üzeri
2-) Eğitim Durumunuz: ☐ Okur-yazar değil ☐ Okur-yazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans
3-) Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış
4-) Hangi Sektörde Çalışmaktasınız: ☐ Eğitim ☐ Finans ☐ Tekstil ☐ Sağlık ☐ Gıda ☐ Ticaret
5-) Hangi Statüde Çalışmaktasınız: ☐ Kamu Kurumu ☐ Özel Sektör ☐ İş-kur Elemanı/ Şirket Elemanı /Taşeron İşçi ☐ Kendi işim
6-) Sağlık Güvenceniz: ☐ Sağlık Güvencem Yok ☐ İsteğe Bağlı Özel Sigorta ☐ SGK (Bağ-kur, Emekli San)
7-) İşteki Pozisyonunuz: ☐ Yönetici ☐ Profesyonel Meslek Grubu ☐ Müşteri ve İdari Büro Hizmetlisi ☐ Teknisyen-Tekniker vb. ☐ Hizmet ve Satış Elemanı ☐ Vasıfsız İşçi
8-) Kaç yıldır Çalışmaktasınız: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15 yıl ve üzeri
9-) Çalışma Şekliniz: ☐ Devamlı ☐ Geçici ☐ Kendi İş Yerimde Çalışıyorum ☐ Diğer
10-) Aylık Net Ücretiniz: ☐ 0-2.000 ☐ 2.001-3.500 ☐ 3.501-5.000 ☐ 5.001-7.000 ☐ 7.001-10.000 ☐ 10.001 ve üzeri
11-) Çocuk Sayınız: ☐ Yok ☐ 1 çocuk ☐ 2 çocuk ☐ 3 çocuk ☐ 4 çocuk ve üzeri
12-) Çocuklarınıza kim bakıyor? ☐ Çocuğum Yok ☐ Kendisi ☐ Aile Büyüklerinden Biri ☐ Tam Gün Okulda ☐ Okul Öncesi Eğitim Merkezi ☐ Bakıcı
13-) Eşinizin öğrenim durumu: ☐ Okur-yazar Değil ☐ Okur-yazar ☐ ilkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
14-) Eşiniz hangi sektörde çalışıyor? ☐ Çalışmıyor ☐ Eğitim ☐ Sağlık ☐ Finans ☐ Gıda ☐ Tekstil ☐ Ticaret ☐ Diğer
15-) Eşiniz hangi statüde çalışıyor? ☐ Çalışmıyor ☐ Kamu Kurumunda Devlet Memuru ☐ Özel Sektör ☐ İş-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi
16-) Eşinizin sağlık güvencesi: ☐ Sağlık güvencesi yok ☐ İsteğe bağlı özel sigorta ☐ SGK (Bağ-Kur, Em. S. vb.)
17-) Eşinizin aylık net ücreti ne kadar?

☐ Geliri yok ☐ 100-500 ☐ 501-1000 ☐ 1001-1500 ☐ 1501-2000 ☐ 2001-3000 ☐ 3001 ve üzeri
18-) Ücretiniz Geçiminizi sağlamak için yeterli midir? ☐ Evet ☐ Hayır
19-) Hanede Yasayan Kişi Sayısı ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve üzeri
20-) Türkçe Konuşabilme Yeterliliğiniz ☐ Çok Kötü ☐ Kötü ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
21-) Türkçe Okuma Yeterliliğiniz ☐ Çok Kötü ☐ Kötü ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
22-) Türkçe Yazma Yeterliliğiniz ☐ Çok Kötü ☐ Kötü ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi

BÖLÜM 2

GÖÇMEN KADINLARIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN SORULAR

23-) Kendi Ülkenizdeki mesleğiniz nedir? ☐ Yönetici ☐ Profesyonel Meslek Grubu ☐ Müşteri ve İdari Büro Hizmetlisi ☐ Teknisyen-Tekniker vb. ☐ Hizmet ve Satış Elemanı ☐ Vasıfsız İşçi
24-) Türkiye’de yasal çalışma izniniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
25-) Çalıştığınız yerde diğer çalışanların size yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz? ☐ Olumlu ☐ Olumsuz ☐ Duyarsız

BÖLÜM 3

GÖÇMEN KADINLARIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN 5'LI LİKERT ÖLÇEĞİ

Aşağıda belirtilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı karşısında verilen rakamlara göre ölçekte belirtiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Firma sahibi/ yöneticiler göçmen kadınların istihdamında isteksiz davranmaktadırlar.					
2	Göçmen kadınlar göçmen erkeklere oranla işe alımda daha az tercih edilmektedir.					
3	Firma ya da sektör bazında veya ülke çapında bir kriz yaşandığında öncelikle göçmen kadın çalışanların işten çıkartılması tercih edilmektedir.					
4	Bir göçmen kadın olarak çalışmak bana güven veriyor.					
5	Üst düzey yönetim kademelerinde göçmen kadınların görev alması oldukça zordur.					
6	Göçmen kadınlar daha fazla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalmaktadır.					
7	Meslek içi eğitim almada göçmen kadınlara öncelik tanınmamaktadır.					
8	Göçmen kadınlar ve diğer çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmalıdır.					
9	Eğitim, göçmen kadınların iş bulmalarında ve işlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktördür.					
10	Göçmen kadınlar çalışma yaşamında yasal haklarını yeterli ölçüde kullanamamaktadırlar.					
11	Bazı durumlarda işveren tarafından göçmen kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.					
12	Terfi edebilme imkânı olduğunda göçmen kadın çalışanlara üstleri engeller çıkarmaktadır.					
13	Göçmen kadınlar iş yerlerinde aldıkları sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır.					
14	İşverenimden, işimden ve çalışma arkadaşlarımdan memnunum.					
15	Aldığım ücretin yaptığım işe karşılık yeterli olduğunu düşünmüyorum.					
16	İş yerimde sunulan sosyal hizmetlerden memnunum.					
17	Göçmen olduğum için çalıştığım işyerimde dışlanıyorum.					
18	Esnek çalışma saatleri göçmen kadın çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır.					

19	Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma göçmen kadınların özel hayatını olumsuz etkilemektedir.					
20	Göçmen bir kadın olarak işverenimin göçmen olmasını tercih ederim.					
21	İşgücü piyasası içinde yasal göçmen kadın çalışan sayısı azdır.					
22	İşgücü piyasası içinde nitelikli göçmen kadın çalışan sayısı azdır.					
23	Göçmen bir kadın olarak ülkeme dönmek istiyorum.					
24	Göçmen kadın olarak eğitim seviyeme göre daha düşük seviyede bir işte çalışmaktayım					
25	Yasal yoldan çalışma izni almanın zorluğundan dolayı kaçak yollarla çalışmayı tercih ederim.					



ÖZGEÇMİŞ

1. KİŞİSEL BİLGİLER			
Adı Soyadı : Doreia RABEA			
Unvanı :			
ORCID : https://orcid.org/0000-0002-0930-5551			
Doğum tarihi :			
Doğum yeri :			
E mail :			
2. ÖĞRENİM BİLGİLERİ			
3. YABANCI DİL BİLGİSİ			
1.			
4. MESLEKİ DENEYİM VE ÜYELİKLER			
5. YAYINLAR VE ÖDÜLLER			
1-)			
2-)			
3-)			