

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

PAKİSTAN'DAN SUUDİ ARABİSTAN VE BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ'NE
İŞGÜCÜ GÖÇÜ: NEDENLER VE ZORLUKLAR

Yüksek Lisans Tezi

Saadia NAUREEN

Ankara, 2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

PAKİSTAN'DAN SUUDİ ARABİSTAN VE BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ'NE
İŞGÜCÜ GÖÇÜ: NEDENLER VE ZORLUKLAR

Yüksek Lisans Tezi

Saadia NAUREEN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Özge ÖZKOÇ

Ankara, 2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

PAKİSTAN'DAN SUUDİ ARABİSTAN VE BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ'NE
İŞGÜCÜ GÖÇÜ: NEDENLER VE ZORLUKLAR

Yüksek Lisans Tezi

Saadia NAUREEN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Özge ÖZKOÇ

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı Soyadı

1- Doç. Dr. Özge ÖZKOÇ

2- Doç. Dr. Nuri YEŞİLYURT

3- Doç. Dr. Pınar ÇAĞLAYAN

Tez Sınavı Tarihi:

6/01/2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Doç. Dr. Özge ÖZKOÇ danışmanlığında hazırladığım “**Pakistan'dan Suudi Arabistan Ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne İşgücü Göçü: Nedenler Ve Zorluklar (Ankara, 2025)**” adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

03/02/2025

Saadia NAUREEN

ÖNSÖZ

Pakistan'da işgücü göçü uzun süredir ekonomik ve sosyal kalkınmada önemli bir rol oynamaktadır. Her yıl önemli bir iş gücü kesimi yurt dışında istihdam fırsatları aramaktadır. Başlıca destinasyonlar arasında Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Pakistanlı işçi göçmenlerinin en fazla tercih ettiği ülkeler haline gelmiştir. Yoksulluk, işsizlik gibi itici faktörler ve hedef ülkelerdeki iş fırsatları ile daha yüksek gelir imkânları gibi çekici faktörler, Pakistan vatandaşlarını Suudi Arabistan ve BAE'de iş aramaya yönlendirmektedir. Bu tez, Pakistan vatandaşlarının ülkeyi sürekli olarak terk edip Suudi Arabistan ve BAE'ye iş bulma amacıyla gitmelerinin nedenlerini incelemektedir. Bu bağlamda, hem gönderen hem de alan ülkelerin işe alım mekanizmaları, kurumsal düzenlemeleri ve hukuki çerçeveleri değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu çalışma Pakistanlı işçi göçmenlerin Suudi Arabistan ve BAE'de karşılaştıkları zorlukları da ele almaktadır.

Bu araştırmayı yapma motivasyonu, her yıl Pakistan'dan Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne giden işçi göçmenlerinin sayısının artmasıdır. Zorlu çalışma koşullarına, sorunlara ve zorluklara rağmen bu göç hareketi devam etmektedir. Araştırma, uluslararası iş gücü hareketliliği ve bunun sosyo-ekonomik etkilerine duyulan güçlü bir ilgiden doğmaktadır.

Bu süreçte bana sürekli destek ve rehberlik sağlayan danışmanıma içten teşekkürlerimi sunarım. Bu araştırmanın işçi göçüyle ilgili akademik tartışmalara katkı sağlayacağını, politika reformlarının geliştirilmesi ve uygulanmasına yardımcı olacağını, ayrıca Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde çalışan Pakistanlı işçilerin refahının artırılmasına katkıda bulunacağını umuyorum.

Göç olgusunun dinamik bir alan olduğunu ve sürekli değişen yönlerini tam olarak anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini kabul ediyorum.

TEŞEKKÜR

Bana yüksek öğrenimimi yurtdışında sürdürme fırsatı veren Rahman ve Rahim olan Yüce Allah'a en içten şükranlarımı sunuyorum. Tüm dünya için karakterin yüksekliğini ve standardını inşa eden ve 'Ümmetini' beşikten mezara kadar ilim aramaya yönlendiren Peygamberi Muhammed'e (S.A.V.) büyük nimetler.

En derin şükranlarımı sunmaktan onur duyduğum danışmanım Doç. Dr. Özge Özkoç'a araştırma çalışmam boyunca gösterdiği rehberlik ve destek için teşekkür ederim. Onun takdiri görevimi yerine getirmemi sağladı. Gözetimi altında çalışmama izin verdiği için kendisine minnettarım. Yardımsever ve nazik davranışları çalışmamı anlamama yardımcı oldu, onun sürekli desteği ve teşviki olmasaydı bu çalışma mümkün olmazdı.

Aileme, özellikle de sürekli duaları için anne ve babama teşekkür ederim. Kendime yüksek kredi vermek istiyorum, bazı kritik sağlık sorunlarına rağmen kararlılığımı korudum ve tezimi ve derecemi tamamladım. Arkadaşlarım Maham, Sara ve Bareera'ya sürekli destekleri için teşekkür ederim. Son olarak, hedeflerime ulaşmamda beni desteklediği için eşim Zulkaif Ahmed'e teşekkür etmek istiyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar	viii
ŞEKİLLER	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
-------------	---

İKİNCİ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'YE PAKİSTANLI İŞÇİ GÖÇÜNÜN TEMEL DİNAMİKLERİ, NEDENLERİ VE YÖNETİMİ

2.1. TEMEL DİNAMİKLER	7
2.1.1. TARİHSEL ARKA PLANI	7
2.1.1.1. 1970 Öncesi: Sınırlı Göç.....	7
2.1.1.2. Pakistan Göçünün Yeni Dönemi: 1970-2015.....	8
2.1.2. SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'YE PAKİSTANLI İŞÇİ GÖÇÜNÜN DİNAMİKLERİ (2016-2023 DÖNEMİ).....	13
2.2. İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN NEDENLERİ	17
2.2.1. Pakistan'ın İstikrarsız Ekonomik Durumu	18
2.2.2. İşsizlik	19
2.2.3. Yoksulluk	21
2.2.4. Sosyo-Kültürel Faktörler	23
2.3. PAKİSTAN HÜKÜMETİNİN GÖÇ POLİTİKALARI.....	24
2.3.1. Göç Yönetimi: Yasal Çerçeve ve Politikalar.....	25
2.3.1.1. 1979 Pakistan Göç Yönetmeliği	25
2.3.1.2. 2012 Pakistan Göç Kuralları	25
2.3.1.3. Yurtdışındaki Pakistanlılar için Refah Politikası	26

2.3.1.4. İşgücü Hareketliliği Anlaşması	27
2.3.2. Göç Yönetişimi: Kurumsal Çerçeve	28
2.3.2.1. Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu (GYİB).....	30
2.3.2.2. Yurtdışı İstihdam İşbirliği (Yİİ).....	31
2.3.2.3. Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı (YPV).....	32
2.3.2.4. Toplum Refahı Ataşeleri (TRA).....	32
2.3.2.5. Beceri Geliştirme Kurumları.....	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'NİN PAKİSTANLI GÖÇMENLERE YÖNELİK SOSYOEKONOMİK POLİTİKALARI

3.1. SUUDİ ARABİSTAN VE BAE NEDEN YABANCI İŞGÜCÜNE İHTİYAÇ DUYUYOR?.....	34
3.1.1. 1970'lerde Petrol Patlaması (Petrol Oil Boom).....	35
3.1.2. Ekonomik Çeşitlendirme	36
3.1.3. Ucuz İşgücü	37
3.1.4. Yetenek Açığı	37
3.1.5. Özel Sektöre Bağımlılık.....	38
3.2. SUUDİ ARABİSTAN'IN YABANCI İŞGÜCÜNE İLİŞKİN DÜZENLEYİCİ KURALLARI	39
3.2.1. İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı (İKSKB).....	39
3.2.2. Kafala Sponsorluk Sistemi.....	40
3.2.3. Suudi Çalışma Reformu Girişimi.....	41
3.2.4. İkili Anlaşmalar.....	41
3.2.5. Suudi Vizyon 2030 Kapsamında İşgücü Piyasası Reformları	42
3.2.6. Suudi Arabistan Göçmenler Konusunda Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyuyor Mu?	43
3.3. BAE'NİN YABANCI İŞGÜCÜ DÜZENLEYİCİ KURALLARI	44
3.3.1. İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı (İKEB).....	44
3.3.2. İşe Alım ve Kafala Sistemi	45
3.3.3. BAE'nin İşgücü Hareketliliği Reformları.....	46

3.3.4. Göçmen İşçilerin Hakları ve Korunması	47
3.3.6. İkili ve Çok Taraflı İşbirliği	48
3.3.7. Emirlikleştirme ve Mevcut Reformlar	49
3.3.8. Birleşik Arap Emirlikleri'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyumu.....	50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'DEKİ PAKİSTANLI GÖÇMEN İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLARI

4.1. Kafala Sistemi Altında Pakistanlı Göçmen İşçilerin Zorlukları Ve Sömürülmesi	53
4.2. İşe Alım Sürecinde ve Ücretlerin Elde Edilmesinde Çalışanların Karşılaştığı Zorluklar.....	55
4.3. Kültürel Engeller ile Sosyal Ayrımcılık Zorlukları.....	57
4.4. Pakistanlı Göçmenler için Geçici İkamet ve Yerleşim Zorlukları	59
4.5. Göçmenlerin Pasaportlarına El Konulması ve Seyahat Kısıtlamaları	61
4.6. Göçmen İşçilerin İş Değişikliği ve Ücretlerin Alıkonulması Nedeniyle Karşılaştığı Zorluklar	63
4.7. İşçilerin Karşılaştığı Zor Çalışma Koşulları ve Uzun Çalışma Saatleri	65
4.8. Pakistanlı İşçilerin Nitelik Eksikliklerinin Yarattığı Zorluklar	68
4.9. Sendikalaşma, Grev ve Örgütlenme Haklarının Yasaklanması.....	71
4.10. Pakistanlı Kadın İşçilerin Karşılaştıkları Zorluklar ve Kırılganlıklar.....	73

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ.....	76
KAYNAKÇA.....	80
ÖZET	104
ABSTRACT.....	105

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADD: Abu Dabi Diyalogu

AGF: Asya Göçmen Forumu

BAE: Birleşik Arap Emirlikleri

BDP: Beceri Doğrulama Programı

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi

DBG: Dünya Bankası Grubu

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

EÜEEA: Ev Üyesi Entegre Ekonomik Araştırması

GKM: Göçmen Koruma Müdürlüğü

GYİB: Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu

İHIÖ: İnsan Hakları İzleme Örgütü

İKG: İnsan Kaynakları Geliştirme

İKSKB: İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı

KİK: Körfez İşbirliği Konseyi

PDB: Pakistan Devlet Bankası

PİHK: Pakistan İnsan Hakları Komisyonu

PİS: Pakistan İstatistik Bürosu

PUMTEK: Pakistan Ulusal Mesleki ve Teknik Eğitim Komisyonu

TRA: Toplum Refahı Ataşesi

TEMEK: Teknik Eğitim ve Mesleki Eğitim Kurumu

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

UGPGM: Uluslararası Göç Politikası Geliştirme Merkezi

UİHD: Suudi Arabistan Ulusal İnsan Hakları Derneği

UİG: Suudi Arabistan Ulusal İşgücü Gözlemevi

ÜKS: Ücret Koruma Sistemi

UPF: Uluslararası Para Fonu

UMTEK: Ulusal Mesleki Teknik Eğitim Komisyonu

YDD: Yabancı Doğrudan Yatırım

YİD: Yurtdışı İstihdam Destekçileri

Yİİ: Yurtdışı İstihdam İşbirliği

YPIKGB: Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı

YPV: Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı

TABLÖLAR

Tablo 2.1: Suudi Arabistan ve BAE'ye Pakistan'dan Toplam Göç Akışı (2011-2015)	9
Tablo 2.2: Pakistanlı İşçilerin Sayısı (2015 -2018).....	13
Tablo 2.3: Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı İşçi Sayısı (2019-2023).....	14
Tablo 2.4: Pakistanlı İşçi Göçü: İl Bazında Dağılım (2019-2023)	15
Tablo: 2.5: Pakistan'ın Göç Sisteminin Kurumsal Düzenlemesi	29



ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Pakistan'ın Toplam Nüfusunda ve Yurtdışı Göçünde (1981-2015) İllerin ve Bölgenin Payı.....	10
Şekil 2.2: Pakistanlı Göçmenlerin Beceri Kompozisyonu 2015 (GYİB).....	11
Şekil 2.3: Pakistanlı Göçmenlerin Beceri Kategorisi (2015-2023).....	16
Şekil 2.4: Toplam Havale Girişleri (Ocak 2019 - Aralık 2023)	17
Şekil 2.5: Pakistan'da İşsizlik Oranı: 1980-2024	20



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

2023 yılı itibarıyla, Pakistan'dan gerçekleşen toplam iş gücü göçünün %77,5'i Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne olurken, geri kalan %23'ü Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Almanya, Avustralya ve dünyanın diğer bölgelerine yönelmiştir (Shabbir, 2023). Bununla birlikte, insanlar tarih boyunca sürekli olarak bir yerden başka bir yere göç etmiştir. İnsanlar, daha iyi yaşam kalitesi ve güvenlik için yer değiştirmekte, çünkü kendi ülkeleri istedikleri yaşam standartlarını sağlayamamaktadır. Ayrıca bazı bireyler kişisel tercihlerine bağlı olarak göç etmeyi seçmektedir. Bir bireyin başka bir ülkeye göç etme kararı, çeşitli itici ve çekici faktörler tarafından etkilenmektedir. Ancak birçok devlet, sınırlar, ulusal kimlik ve kültürel bütünlük gibi konulara odaklanarak göçten endişe duymaktadır. Küreselleşme ve iletişimin artmasıyla birlikte, ülkeler uluslararası hareketliliğe daha katı engeller koymaktadır (Jasso, 2011).

Göç, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çeşitli alanlarda bakış açılarını genişletmede ve yeni fırsatlar yaratmada her zaman önemli bir rol oynamıştır. Uluslararası düzeyde, nüfusun yaklaşık %3.5'inin doğdukları ülkeler dışında yaşaması beklenmektedir. Bu kişilerin %63.5'i ise istihdam amacıyla göç etmiştir (Labor Migration Report 2020, 2020). Nüfus açısından, Pakistan 241.5 milyon nüfusuyla dünyanın 5. en kalabalık ülkesi ve Hindistan'dan sonra Güney Asya'nın ikinci en büyük iş gücü ihracatçısıdır (Announcement of Results of 7th Population and Housing Census-2023, 2023).

Pakistan'dan iş gücü göçünün tarihi 1950'lere kadar uzanmakta olup, bu süreç bölünmeden sonra farklı dalgalar ve eğilimler göstermiştir. İlk göç dalgası 1950'ler ve 1960'larda kaydedilmiştir ve bu dönemde Pakistanlı göçmenlerin başlıca destinasyonları Avrupa, özellikle Birleşik Krallık olmuştur. Ancak, bu süreçte ayrımcılık ve adaletsiz muameleler de yaşanmıştır. 1970'lerden önce, Pakistanlılar Batı ülkelerine göç etmeyi tercih ederken, Körfez ülkelerine göç çok nadirdi çünkü Körfez ülkeleri ekonomik olarak zayıftı. Ancak, bölgedeki petrol keşfi ile birlikte Körfez ülkeleri, insan kaynakları için cazibe merkezi haline gelmiştir. Orta Doğu'da "kara altın" olarak bilinen petrolün keşfi, Pakistanlıların Körfez ülkelerine göçünü hızlandırmıştır. Bu durum, dünya ekonomisinin genel eğilimlerini tamamen değiştirmiştir. Bu

dönemde, Pakistan'ın sanayileri kamulaştırılmış, küçük ölçekli işletmeler kapatılmış, bu da iş gücü yaşındaki nüfus ve gençler arasında işsizlik ve hayal kırıklığının artmasına yol açmıştır (Ali & Malik, 2009). Ayrıca, sanayileşmedeki zorluklar, Pakistanlıların yurt dışı fırsatları aramasını teşvik eden bir diğer itici faktör olmuştur. 1970'lerde, Körfez ülkeleri, istihdam ve döviz gelirlerinin temel kaynağı haline gelmiştir. O zamandan beri, Körfez ülkelerinden gelen dövizler ve sosyal sermaye (beceriler ve fikirler), Pakistan toplumunun sosyoekonomik dönüşümünde önemli bir etken olmuştur.

Suudi Arabistan ve BAE (Abu Dabi, Dubai, Şarja, Ajman, Umm Al-Quwain, Fujeyre, Ras Al Khaimah), Körfez ülkelerinin petrol gelirleri artmaya başladığı günden itibaren, Pakistanlılar için en önemli göçmenlik ülkeleri olmuştur. BAE'de, Dubai ve Abu Dabi, Pakistanlı göçmenleri kendine çeken önemli şehirlerdir. Genellikle, Pakistanlı işçilere sağlık hizmetleri, inşaat, perakende, konaklama, ev hizmetleri ve ulaşım sektörlerinde talep olmuştur. Göçmen ve Göçmenlik Bürosu'na göre, 2023 yılında 205.000'den fazla Pakistanlı, Suudi Arabistan'da, 121.745 Pakistanlı ise BAE'de iş bulmuştur (BEOE, 2024). İş fırsatları ve yüksek maaşlar, nitelikli, yarı nitelikli ve niteliksiz Pakistanlıları çekmektedir. Suudi Arabistan ve BAE'nin geniş göç politikaları ve iş gücü istihdamına yönelik yasal düzenlemeleri, kişilerin iş bulmalarını ve vizeleri ile çalışma izinlerini almalarını kolaylaştırmaktadır. Tüm bu politikalara ve işçi haklarının korunmasına rağmen, Pakistanlı göçmenler her iki ülkede de kötü yaşam koşulları, maaşların ödenmemesi, seyahat kısıtlamaları gibi ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bu nedenle, bu tezin konusu, Pakistan'dan Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi zengin ve önemli Körfez ülkelerine yapılan iş gücü göçüdür. Pakistan'ın Körfez ülkelerine iş gücü göçü 1970'lerde başlamış olsa da, bu araştırma, her iki ülkeye yapılan Pakistan göçünün tarihsel arka planını ele almakla birlikte, özellikle 2015-2023 dönemine odaklanmaktadır. Bu dönemin seçilmesinin sebepleri arasında, petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar (2015-2016) ve COVID-19 nedeniyle göç trendindeki artış ve azalışlar yer almaktadır. Ayrıca, Suudi Arabistan'ın Kafala sponsor sistemindeki reformları ve BAE'nin Ücret Koruma Sistemi gibi girişimlerin, Pakistanlı göçmenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, her iki ülke de Suudileşme (Saudization) ve Emirlikleştirme (Emiratization) politikalarını benimsemiş olup, bu politikalarla yerli iş gücüne olan bağımlılığı artırmayı hedeflemiştir, ancak her yıl Pakistanlı iş gücünün sayısı her iki ülkede de artmaya devam etmektedir. Pakistan Ekonomi Raporu 2022-2023'e göre,

toplam Pakistanlı göçmenlerin %62'si Suudi Arabistan'a yerleşmeyi tercih ederken, %15,5'i Birleşik Arap Emirlikleri'ni seçmiştir (Shabbir, 2023). Bu durum, bu iki ülkenin Pakistanlı göçmenler için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Tezin konusu ayrıca, Pakistanlı göçmenlerin Suudi Arabistan ve BAE'deki nedenlerini, karşılaştıkları zorlukları ve deneyimleri incelemektir.

Bu araştırmanın temel amacı, Pakistanlıların Suudi Arabistan ve BAE'ye göçünün her geçen gün artmasının arkasındaki faktörleri ve bu iki ülkedeki iş gücü ihtiyacını ortaya koymaktır. Ayrıca, göçmenler her iki ülkede de birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu nedenle araştırma, Pakistanlı işçi göçmenlerin Suudi Arabistan ve BAE'de karşılaştıkları sorunları ve zorlukları da analiz edecektir. İlgili literatürün incelenmesi, göç olgusunun farklı teorik bakış açılarıyla ele alındığını göstermektedir. Bu bakış açıları arasında çekici ve itici faktörler (pull and push factors), ikili iş gücü piyasası teorisi, neoklasik ekonomi teorisi ve kurumsal ağ teorisi yer almaktadır.

İtme ve Çekme Göçü Teorisini savunanlar, uluslararası düzeyde insanların hareketinin, ülkeler veya bölgeler arasındaki işgücü arz ve talebindeki makro düzeydeki dengesizliklerden kaynaklandığını ve bunun da ücret farklılıklarını artırdığını ima etmektedir. İtici Faktörler, insanların düşük iş fırsatlarından ve düşük ücretlerden etkilendiği üçüncü dünya ülkelerinde veya ekonomik olarak az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmakta, burada insanlar daha iyi fırsatlar aramak için yer değiştirmektedir. Çekme Faktörleri ise ücretlerin ve işgücü talebinin daha yüksek olduğu ve diğer ülkelerden insanları çeken ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde gerçekleşir (Lee, 1966). Pakistan ekonomik istikrarsızlık, yüksek işsizlik ve düşük ücretlerle karşı karşıya olan az gelişmiş bir ülkedir. Dolayısıyla, bunlar Pakistan vatandaşlarını ülke dışında daha iyi iş fırsatları aramaya zorlayan itici faktörlerdir. Buna karşılık Suudi Arabistan ve BAE, Pakistan'a kıyasla önemli işgücü talebine ve güçlü ücret farklılıklarına sahip, ekonomik olarak gelişmiş ülkelerdir. Dolayısıyla, istihdam ve iyi gelir paketleri Pakistan vatandaşlarını Suudi Arabistan ve BAE'ye çekmektedir.

Çift İş Gücü Piyasası Teorisi (Dual Labor Market Theory), iş gücü göçünü dünyadaki ekonomik eşitsizliği dengeleme amacıyla gelişmemiş ülkelerden gelişmiş ülkelere yapılan bir hareket olarak görmeyen bir bakış açısına sahiptir. Aksine, bu teori, uluslararası iş gücü göçünü, ekonomik olarak gelişmiş ülkelerin birincil talebi ve yapısal ihtiyacı olarak görmektedir. Çift iş

gücü piyasası teorisi, iş gücü piyasasını iki farklı segmente ayırır. Birinci segment, iş güvencesi ve ilerleme fırsatları da dahil olmak üzere iyi yanlı haklar sunan, istikrarlı ve iyi ücretli işlerdir ve genellikle yerli çalışanlarla doldurulur. İkinci segment ise, düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarına sahip, düşük güvenlik ve sınırlı ilerleme fırsatları sunan, çoğunlukla yerli olmayan/yabancı çalışanlarla doldurulan işlerdir. Bu teori, göçmenlerin, yerli iş gücünün almayı istemediği düşük düzeyde ve düşük nitelikli işlere yerleştirildiğini belirtmektedir. Bu nedenle, Suudi Arabistan ve BAE'deki yarı nitelikli ve niteliksiz iş gücü talebinin devamı, Suudi Arabistan'daki toplam Pakistanlı iş gücü göçünün %50'si tarafından karşılanmaktadır. Pakistan'daki iş fırsatlarının eksikliği, insanları bu iki ülkede düşük ücretli işlerde çalışmaya zorlamaktadır. Ancak diğer taraftan, alıcı ülkeler ucuz iş gücünden faydalanmaktadır (Klimczuk & Kochansk, 2016).

Uluslararası göç, özel, gönüllü ve devlet kurumları aracılığıyla gerçekleşir. Bu kurumlar, göçmen gönderen ve kabul eden ülkeler arasındaki iş gücü arz ve talebinin dengelenmesinde önemli bir rol oynar. *Kurumsal Ağ Teorisi (Institutional Network Theory)*, göç akışlarını, işe alım mekanizmalarını ve yasal çerçeveleri nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olur (Masse, Arango ve diğerleri, 1993). Suudi Arabistan, BAE ve Pakistan arasındaki iyi siyasi ilişkiler sayesinde, Pakistan'dan bu Körfez ülkelerine işçi göçünü kolaylaştıran resmi devlet kanalları bulunmaktadır. Pakistan'ın Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu (GYİB) ve Yurtdışı İşe Alım Şirketleri, işverenler ile Pakistanlı işçilerin yurtdışında iş bulmasına yardımcı olur. Benzer şekilde, Suudi Arabistan'daki İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı ile BAE'deki İnsan Kaynakları ve Emirleşme Bakanlığı, vize tahsisi ve çalışma izinlerini düzenleyerek Pakistanlı işçilerin göçünü etkiler. Bu kurumlar, göçü düzenlemede kritik bir rol oynarken, yönetim, işçi hakları ve değişen iş gücü piyasası ihtiyaçları gibi bazı zorluklar da ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların çözülmesi için daha güçlü kurumsal iş birliği ve göçmen koruma önlemleri gerekmektedir.

Başka bir yaklaşım olan *Neo-Klasik İktisat Teorisi*, uluslararası iş gücü göçünü ekonomik bir model olarak görmektedir ve göçün, bir bireyin yerinden edilme sürecinin maliyet ve faydalarının rasyonel bir değerlendirilmesinden doğan mantıklı bir karar olduğunu belirtmektedir. Bu teori, daha yüksek maaş farkları ve iş gücü koşullarından kaynaklanan daha iyi gelir fırsatları arayışında, yerinden edilmenin mantıklı bir karar olarak görüldüğünü savunur.

Sermayenin bol olduğu ve iş gücü kıtlığı yaşıyan bir ÷lke, sermayesi zayıf ve iş gücü bol olan bir ÷lkeden iş gücü çeker (Oso, Kaczmarczyk, & Salamońska, 2022). Sonuç olarak, insanlar düşük ücretli ÷lkelerden yüksek ücretli ÷lkelere göç etmektedir. Pakistanlılar, göç sürecinin maliyetlerine karşılık ekonomik faydalar sağlamak amacıyla Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeyi seçmektedirler. Bu süreç, işe alım aşamasından, gönderen ÷lkelerde karşılaştıkları zorluklara kadar uzanmaktadır.

Bu araştırmada veriler, kitaplar, gazeteler ve özellikle resmi ve yasal belgeler ile web sitelerinden elde edilecektir. Başlıca kaynaklar arasında Pakistan Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu (GYİB), Suudi Arabistan Göçmenlik Hizmetleri, İşçi Haklarının Korunması ve BAE Hükümeti Resmi Portalı yer almaktadır. Bunun yanı sıra, İnsan Hakları İzleme Örgütü (Human Rights Watch), Birleşmiş Milletler Göç Ağı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Orta Doğu Çalışmaları Uluslararası Dergisi, Carnegie Uluslararası Barış Vakfı, Uluslararası Af Örgütü, Birleşmiş Milletler, Körfez İşbirliği Konseyi, İngiliz Orta Doğu Çalışmaları Dergisi, Orta Doğu Dergisi ve Dünya Bankası raporları da bu tez kapsamında incelenecektir.

Bu araştırma, Pakistanlı göçmenlerin Suudi Arabistan ve BAE'deki karşılaştıkları zorluklar ve deneyimler üzerinde durarak mevcut literatüre katkı sağlayacaktır. Göç, geçici bir durum olarak tanımlandığı için, Pakistanlı göçmenin kalıcı vatandaşlık statüsüne ulaşmasını engellemektedir ve aidiyet duygusunun eksikliği, kültürel ve dil engelleri gibi zorluklarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, tez aynı zamanda gönderici ÷lke ve alıcı ÷lkenin göç politikalarını da inceleyecektir. Ayrıca, bu tez, Pakistan'dan Suudi Arabistan ve BAE'ye olan iş gücü göçünün nedenlerini inceleyecektir. Dahası, bu iki Körfez ÷lkesindeki Pakistanlı göçmenlerin çalışma ve yaşam koşulları, Suudi Arabistan ve BAE'nin sosyo-ekonomik politikaları açısından değerlendirilecektir.

Bu hedeflere dayanarak, çalışma aşağıdaki soruları cevaplamayı amaçlamaktadır:

- Pakistan vatandaşlarını Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeye zorlayan nedenler nelerdir?
- Suudi Arabistan ve BAE neden iş gücü göçmenlerine ihtiyaç duymaktadır?
- Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı göçmenlerin, ekonomik yapıları ve politika reformları nedeniyle karşılaştığı sosyo-politik ve ekonomik zorluklar nelerdir?

- Gönderen  lke (Pakistan) ve alıcı  lkeler (Suudi Arabistan ve BAE), Pakistanlı göçmenlerin iş gücü gücünü kolaylaştırmak veya zorlaŐtırmak için hangi g  politikalarını ve çabaları göstermektedir?

Bu sorulara yanıt bulabilmek için, birinci bölüm, 2015 ile 2023 arasındaki döneme odaklanarak, Pakistanlı iş gücü gücünün Suudi Arabistan ve BAE'ye tarihsel geçmiŐini ele almaktadır. Ayrıca, Pakistan'dan böyle bir iş gücü gücünün ardındaki nedenleri değerlendirmekte ve Pakistan hükümeti ile ilgili bakanlıkların, kurumsal mekanizmalar ve yasal erevesel aracılığıyla Pakistanlı iş gücü gücünü nasıl kolaylaştırdığını incelemektedir. İkinci bölüm, Suudi Arabistan ve BAE'nin yabancı iş gücüne olan bağımlılığının ardındaki temel nedenleri araŐtırmaktadır. Bu ülkelerin sosyo-ekonomik politikalarını ve yabancı iş gücü düzenleyici ereveselerini değerlendirirken, bu sistemlerin Pakistanlı göçmenleri nasıl barındırdığını ve kolaylaştırdığını vurgulamaktadır. Ayrıca, her iki ülkenin de uluslararası iş gücü standartlarına uyumunu incelemektedir. Son bölüm ise, bu ülkelerdeki son iş gücü piyasası reformlarına rağmen, Pakistanlı iş gücü göçmenlerinin Suudi Arabistan ve BAE'deki karşılaştığı zorlukları ele almaktadır. Pakistanlı işçilerin karşılaştığı sürekli zorluklara derinlemesine bakmakta ve bu sorunların ne kadar etkili bir Şekilde ele alındığını değerlendirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'YE PAKİSTANLI İŞÇİ GÖÇÜNÜN TEMEL DİNAMİKLERİ, NEDENLERİ VE YÖNETİMİ

2.1. TEMEL DİNAMİKLER

2.1.1. TARİHSEL ARKA PLANI

2.1.1.1. 1970 Öncesi: Sınırlı Göç

Pakistan'ın tarihi, göç tarafından önemli ölçüde şekillendirilmiştir. İngiliz Hindistan'ının bölünmesinin ardından, ulusal sınırlar boyunca büyük bir göç hareketi yaşandı. Bu göç, ağırlıklı olarak dini faktörlere dayanıyordu. Yaklaşık altı milyon Hindu ve Sih, o zamanki Pakistan'dan Hindistan'a göç ederken, yaklaşık sekiz milyon Müslüman Hindistan'dan Pakistan'a göç etti. Bu devasa göç, tarihteki en büyük göçlerden biri olup, Pakistan'ın gelişimini kalıcı olarak etkilemiştir (Addleton, 1981). Ancak, Pakistanlıların diğer ülkeler, özellikle de Körfez ülkelerine önemli ölçüde göç etmesi 1970'lere kadar başlamadı. 1970'lerden önce, Pakistan'dan Körfez devletlerine göç üç ana faktör tarafından belirleniyordu: i) Suudi Arabistan'da Müslümanlar için kutsal kabul edilen yerlerle kurulan dini bağ Pakistan'dan gelen göçmenleri, hacıları ve tüccarları çekiyordu, ii) Pakistan ve Körfez hükümetleri arasındaki yakın siyasi ilişkiler Belucilerin Körfez orduları için (özellikle de Umman Sultanlığı için) paralı asker olarak hizmet etmelerine olanak sağlıyordu, iii) Bazı profesyoneller ve tüccarlar, iş amaçlı Körfez devletlerini ziyaret ediyorlardı (Gazdar, 2003).

1973-1974'e kadar, Pakistan'dan Körfez'e ekonomik göç, göçün sadece küçük bir bölümünü oluşturuyordu. Orta Doğu'daki petrol patlamasıyla birlikte, Pakistanlı göçünde artış görüldü. 1950'ler ve 1960'lar boyunca, az sayıda Pakistanlı Körfez ülkelerine göç etmeye devam etmişti. 1956 yılına kadar, yaklaşık 1.334 Pakistanlı, Suudi Arabistan'daki Arabian American Oil Cooperation (Aramco)'da istihdam edilmişti. Bu, ülkedeki tüm Aramco çalışanlarının yaklaşık %6.8'ini oluşturuyordu ve bu da Suudi Arabistan ve Amerika Birleşik Devletleri'nden sonra herhangi bir ülkenin en büyük üçüncü çalışan yüzdesiydi (Finnie, 1958).

Bu sırada, Pakistan, ciddi bir siyasi ve ekonomik kriz yaşıyordu. Pakistan'ın dağılması ve Bangladeş'in kurulmasının ardından, ülkenin ekonomik gelişmesi sürdürülemedi. Popülist ancak

Zulfikar Ali Butto liderliğinde, işletmelerin ve endüstrilerin millileştirilmesi dalgası başladı. 1960'larda, endüstrileşme ve tarım sektöründeki ilerleme, bol miktarda tarım işçisini dışarı itti, ancak Pakistan'ın büyük şehirleri ve orta büyüklükteki kasabaları bunları ayarlamak için yetersizdi. Ayrıca, Butto hükümeti ile sanayiciler arasındaki endüstriyel huzursuzluk nedeniyle, bankacılık, endüstri ve ticaretin millileştirilmesi başladı. Girişimciler işletmelerini kapatmaya ve başka yerlerde ekonomik fırsatlar aramaya yöneldiler. Endüstrileşme süreci nedeniyle, kırsaldan kentsel alanlara iç göç 1950'ler ve 1960'larda zaten başlamıştı (Hasan, 2010). Ayrıca, Körfez bölgesindeki ekonomik fırsatlar ve çekim faktörleri, işgücü akışını içsel alandan uluslararası alana yönlendirmişti. Daha sonraki araştırmalar, kırsal-kentsel göçün (özellikle endüstriyel alanlara) uluslararası işgücü hareketinin büyüyen dalgası yönünde kaydığını ortaya koydu.

2.1.1.2. Pakistan Göçünün Yeni Dönemi: 1970-2015

Pakistanlı işçilerin Körfez bölgesine göçü, 1970'lerde petrol endüstrisindeki patlama nedeniyle ivme kazanmaya başladı. Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu'na (GYİB) göre, son elli yılda 11 milyondan fazla Pakistanlı yurt dışında istihdam için göç etmiştir (BEOE, 2024). Ancak, tüm ülkeler arasında Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Pakistanlı göçmenler için başlıca destinasyonlar olarak ön plana çıktı. 1971'den 2015'e kadar göç eden Pakistanlıların %95'ten fazlası Suudi Arabistan ve BAE'de istihdam edilmiştir (Basraa, 2016). Bu nedenle, Pakistan hükümeti, göçü resmi kanallar aracılığıyla formüle etmek ve düzenlemek için 1979 yılında Göç Yönetmeliği'ni (Emigration Ordinance) hayata geçirdi. Ayrıca, 2012 yılında revize edilen 1979 Göç Kuralları (Emigration Rules) bulunmaktadır. Bu kurallar, göçmenler için süreci kolaylaştırmak üzere göç prosedürünün ayrıntılı önlemlerini ve yönlerini tanımlar.

Yurtdışında iş arayan kişiler, üç yöntemle işe alınmaktadır: 1) Yurtdışı İstihdam Destekçileri (YİD'ler) aracılığıyla, 2) Yurtdışı İstihdam İşbirliği (Yİİ) aracılığıyla ve 3) doğrudan iş arayan kişiler. Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu, kendi başlarına ve Yurtdışı İstihdam Organizatörleri aracılığıyla göç eden göçmen işçiler hakkında veri toplamaktadır, ancak Yurtdışı İstihdam Kurumu kendi kayıtlarını tutmaktadır (Khan, 2015). 1990'ların ortalarında ve 2001-2005 yılları arasında, göçün büyük bir kısmı YİD'ler aracılığıyla gerçekleşmiştir ve yurtdışında doğrudan iş arama da son on yılda artmıştır. Ancak, Yİİ aracılığıyla alım oranı, YİD'ler ve

doğrudan istihdam yoluyla alım oranına kıyasla düşüktü. Tüm çalışanların yaklaşık %9'u 1980'lerin başında Yİİ tarafından işe alınmıştı. 1971'den 2015'e kadar, yurtdışına taşınan tüm çalışanların yaklaşık %58'i istihdam promotorları (YİD'ler) aracılığıyla, %40'ı kendi çabalarıyla iş aradı ve yalnızca %2'si Yİİ hizmetleri aracılığıyla yurtdışına yerleştirildi (BEOE, 2015).

Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı göçmen sayısı, 1970'lerden beri artmaktadır. GYİB'ye göre, 1971-2010 yılları arasında 2.742.962 Pakistanlı işçi Suudi Arabistan'a göç etmiş olup, ikinci en yüksek hedef ülke ise 1971-2010 yılları arasında 1.595.574 ile BAE olmuştur (BEOE, 2024). Böylesi bir göçün ardındaki nedenler arasında Pakistan'daki ekonomik istikrarsızlık, işsizlik, eşit olmayan kalkınma eğilimleri, yaygın yoksulluk ve yerel işgücü piyasasına kolayca entegre edilemeyen büyüyen bir nüfus bulunmaktadır. Pakistan hükümeti, insanların geçici göçünü agresif bir şekilde desteklemiş olup, bu da hem yerel işsizlik sorunlarını azaltmakta hem de Pakistanlı göçmenler tarafından gönderilen havaleler aracılığıyla ülkeye gelen yabancı finans akışlarına erişimi korumaktadır (Lefebvre, 1999).

Ayrıca, 2011-2015 yılları arasındaki göç eğilimi dalgalandı, Suudi Arabistan'a yüksek oranda Pakistanlı göçü 2012 yılında %56.1 ile görülürken, 2014 yılında %46.6 oranında kişi BAE'ye göç etti. Aşağıdaki tablo, 2011-2015 yılları arasında Suudi Arabistan ve BAE'ye Pakistanlı göçmenlerin sayı ve yüzde olarak göç akışını göstermektedir (BEOE, 2015).

Tablo 2.1: Suudi Arabistan ve BAE'ye Pakistan'dan Toplam Göç Akışı (2011-2015)

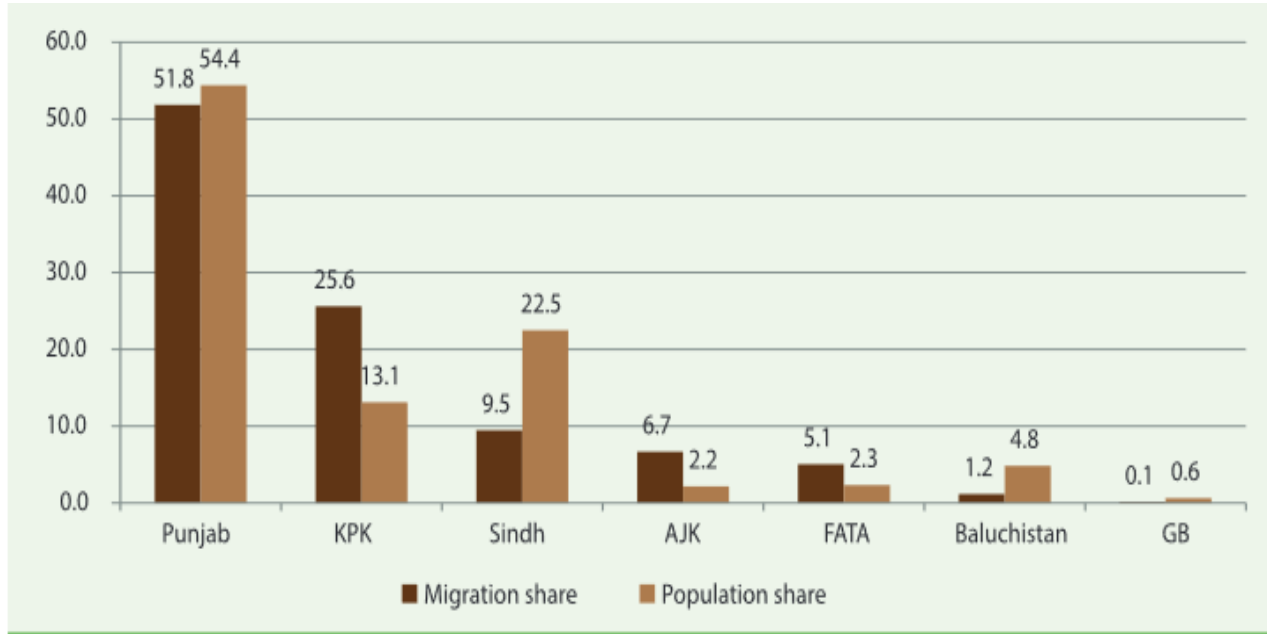
Yıl	Suudi Arabistan		Birleşik Arap Emirlikleri	
	Sayılar	Yüzde	Sayılar	Yüzde
2011	222,247	48.6	156,353	34.2
2012	358,560	56.1	182,630	28.6
2013	270,502	43.4	273,234	43.9
2014	312,489	41.5	350,522	46.6
2015	418,423	54.1	274,628	35.5

Kaynak: Bu verilere şu kaynaktan ulaşılmıştır: (BEOE, 2015).

Pakistan'dan il bazında Suudi Arabistan ve BAE'ye göç, ülke genelinde eşit olarak dağılmamıştır. Üst Pencap, Hyber Pakhtun Khwa (HPK) ve Azad Jammu ve Keşmir (AJK), büyük sayıda vasıfsız ve yarı vasıflı işçi göndermiştir. Karaçi ve Orta Pencap gibi diğer bölgeler, vasıflı ve profesyonel işçilerin kaynağıdır. Araştırmalara göre, yurtdışında çalışmak için giden her dört Pakistanlıdan biri HPK'ye aittir (Rafiq, Saeed, & Israr, 2022). Suudi Arabistan, her iki ulusun ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunan en fazla sayıda HPK Pakistanlı göçmene sahiptir. Yıllar içinde, Pencap ili, her yıl çeyrek milyondan fazla işçiyi yurtdışına göndererek Pakistanlı göçmenlerin çoğunun kaynağı olmuştur, ardından Paştunlar, HPK bölgesi gelmektedir.

2015 yılındaki GYİB Göç İstatistikleri göre, Pencap, ülkedeki toplam nüfusun %54'lük bir payına sahipken, Pencap'tan göç akışı yaklaşık %52'dir. Hyber Pakhtunkhwa (HPK) ise toplam nüfusun %13.1'lik bir payına sahipken, göç akışı %25.6'dır, ki bu çok daha büyük bir paydır. Ayrıca, Belucistan, Sindh, Azad Jammu ve Keşmir, Gilgit-Baltistan ve Federal Yönetimli Kabile Alanları (FYKA)'nın göç akışı, Pencap ve HPK'ya kıyasla nispeten daha azdır (BEOE, 2015).

Şekil 2.1: Pakistan'ın Toplam Nüfusunda ve Yurtdışı Göçünde (1981-2015) İllerin ve Bölgenin Payı

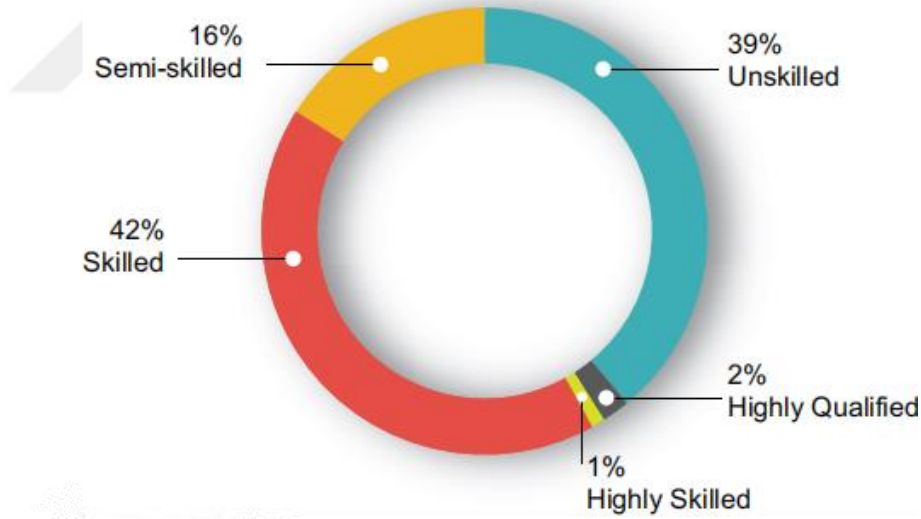


Kaynak: (BEOE, 2015). (Veriler Ekim 2015'e kadar güncellenmiştir).

Beceri kompozisyonu açısından, işçiler beş kategoriye ayrılmaktadır: vasıfsız, yarı vasıflı, vasıflı, yüksek nitelikli ve son derece yüksek nitelikli. Son 45 yılda, Pakistanlı göçmenlerin beceri kompozisyonu büyük ölçüde aynı kalmıştır. Suudi Arabistan ve BAE'ye yönelik göçün çoğu, Pakistan'dan vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerden oluşmaktadır. Yurtdışına giden vasıflı işçilerin yüzdesi, 2001-2010 yılları arasında %44'ten 2011-2015 yılları arasında %40'a düşmüştür. Vasıfsız işçilerin yüzdesi, 1990'larda %49.3'tü ve 2011-2015 yılları arasında %40'a düştü. BEOE 2015 raporuna göre, yabancı istihdam kategorileri şunları içermektedir (BEOE, 2015):

- Yüksek nitelikli (%1), yüksek profesyonel (%2), vasıflı (%42), yarı vasıflı (%16) ve vasıfsız (%39)

Şekil 2.2: Pakistanlı Göçmenlerin Beceri Kompozisyonu 2015 (GYİB)



Kaynak: (BEOE 2015).

1971 ile 2015 yılları arasında Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki Pakistanlı göçmenler için en yaygın 15 meslek arasında işçi, şoför, duvarcı, marangoz, teknisyen, elektrikçi, demirci, ziraatçı, tamirci, terzi, boyacı, tesisatçı, operatör, satıcı ve kaynakçı yer almaktadır (BEOE, 2015).

Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu istatistiklerine göre, Pakistan'dan kadın göçü ihmal edilebilir düzeydedir ve birkaç meslekle sınırlıdır. Kadınlar ağırlıklı olarak ev içi yardımcısı/işçisi (hizmetçi) olarak çalışmaktadırlar; ayrıca finans sektörü, sağlık hizmetleri, moda tasarımı ve kozmetik alanlarında da görülmektedirler. 2008-2013 yılları arasında, Pakistanlı çalışanların %0.12'si olan 6.444 kadın işçi yurtdışına gitti. Bu yıllarda, BAE 3.860 kadın (%59.9) ile Pakistanlı kadın göçü için en üst hedef ülke oldu ve 1.153 kadın (%17.9) Suudi Arabistan'a göç etti. Kategori bazında, yurtdışında çalışan 6.444 kadından %22.3'ü ev hizmetçisi ve temizlikçi olarak, %11.7'si muhasebeci olarak, %10.3'ü satış elemanı olarak ve diğerleri hemşire, doktor veya güzellik uzmanı olarak çalışmıştır (MOPHRD, 2016).

Kadın göçmenlerin sayısının düşük olmasının temel nedenleri, kadınları belirli ülkelere veya mesleklere göç etmekten alıkoyan sosyal ve dini normlardır. Pakistan toplumu ve hükümeti de kadınların ev içi ve sosyal bakım sektörlerinde çalıştıkları takdirde göç etmelerini teşvik etmemektedir. Kadınların yurtdışı istihdam için göçü de düşük okuma yazma oranları, bilgi eksikliği, düşük ücretler, yüksek göç maliyetleri ve sömürü ve istismar olasılığı nedeniyle sınırlıdır (Khan, 2020).

Ancak iş gücü ihracı, döviz havalelerinin akışını sağlar. Yabancı havaleler, göçmenler, aileleri ve iş gücü ihraç eden ülkelerin ulusal ekonomisi için iş gücü hareketliliğini teşvik eden en önemli gelir kaynaklarından biridir. Hane halkı anketleri, havalelerin aileleri, toplulukları ve ülkenin ekonomik kalkınması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Örneğin, KPK'da yapılan anketler, tüm hanelerin %10'unun uluslararası havale aldığını ortaya koymaktadır. Diğer çalışmalar, havalelerin Yukarı Pencap'taki haneler üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. En yüksek gelirli dilimde %21 ve en düşük gelirli dilimde %12 oranında yer almıştır (Khan, 1999).

Pakistan'a gelen yabancı havaleler her yıl artmaktadır. Pakistan Devlet Bankası'na (PDB) göre, 2000'den sonra, yabancı havaleler 2008 yılına kadar dört katına çıkarak 7 milyar doların üzerine çıktı (Pakistan Economic Survey 2014-15, 2014). Bu eğilim devam ederken, havaleler Mali Yıl 2005-06'dan Mali Yıl 2014-15'e kadar üç katına çıkarak 18.454 milyon dolara ulaştı ve GSYH'nın %6.5'ini oluşturdu. Havalelerin büyük çoğunluğu Suudi Arabistan ve BAE'den gelmektedir. 1992-2015 yılları arasında, Suudi Arabistan'dan gönderilen havaleler 33.8929 milyon dolar, BAE kökenli havaleler ise 26.006 milyon dolar oldu. Bunun Amerika Birleşik

Devletleri ve diğer Körfez devletlerinden gelen havale takip etmektedir (Pakistan Economic Survey 2014-15, 2014). Dolayısıyla, Suudi Arabistan ve BAE'ye göç, Pakistan için önemli ekonomik ve sosyal faydalar sağlamıştır, bunlar arasında yatırım, havaleler ve istihdam olanakları yer almaktadır.

2.1.2. SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'YE PAKİSTANLI İŞÇİ GÖÇÜNÜN DİNAMİKLERİ (2016-2023 DÖNEMİ)

Pakistan'dan Suudi Arabistan ve BAE'ye işçi göçünün dinamikleri, 1971'deki göçün başlangıcından bu yana değişmektedir. Suudi Arabistan ve BAE, sadece havale akışlarına ana katkıda bulunucular değil, aynı zamanda bugüne kadar Pakistanlı işçiler için en üst hedef ülke olarak kalmışlardır. 2015 yılından sonra, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne göç eden Pakistanlıların sayısı, 2014 ortasında başlayan petrol fiyatlarındaki düşüş, sıkı vize politikaları ve her iki ülkede de uygulamaya konulan Suudileştirme ve Emirlikleştirme gibi ulusallaştırma politikaları nedeniyle sonraki üç yıl içinde azalmıştır. Suudi Arabistan'ın ve BAE'nin bu politikalar, ülkedeki iş gücünde yerel vatandaşların sayısını artırmayı hedeflemektedir.

Tablo 2.2: Pakistanlı İşçilerin Sayısı (2015 -2018)

Yıl	Suudi Arabistan	Birleşik Arap Emirlikleri
2015	522,750	326,986
2016	462,598	295,647
2017	143,363	275,436
2018	100,910	208,635

Kaynak: (BEOE, 2024).

Göçteki düşüş, BAE ve Suudi Arabistan hükümetleri tarafından benimsenen işgücü yerelleştirme politikaları ve petrol fiyatlarındaki düşüşle ilişkili olup, Körfez ülkelerinin ekonomilerini yavaşlatmış ve işgücü talebini azaltmıştır. 2019'da, Suudi Arabistan Pakistanlılar için iş fırsatları açtığı için Pakistanlı göçmen sayısı yeniden arttı. Suudi Arabistan'da 332.764, Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise 211.270 kişiye ulaştı (ILO, 2020). Bu dönemde Suudi

Arabistan, ekonomisini çeşitlendirmeyi hedefleyerek, daha az yabancı işçi ve daha fazla yerli işçi kullanmayı içeren Suudileştirme uygulamasına geçti. Ancak, konaklama, inşaat ve sağlık gibi bazı sektörlerde iş gücü eksikliği nedeniyle Suudi Arabistan, Pakistanlılar için iş fırsatları sundu. Sonrasında, 2020 yılında, COVID-19 salgını ve küresel kapanma nedeniyle göçte bir düşüş yaşandı. Tablo 2.3'te gösterildiği gibi, 2020 yılında Pakistan'dan toplam göç, 2019'da kayıtlı çalışan sayısına göre %64 azaldı (BEOE, 2020).

Tablo 2.3: Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı İşçi Sayısı (2019-2023)

Yıl	Suudi Arabistan	Birleşik Arap Emirlikleri
2019	332,764	211,270
2020	136,376	53,676
2021	155,777	27,442
2022	514,909	128,477
2023	426,951	229,894

Kaynak: (BEOE 2024).

Yukarıdaki tablo, COVID-19 kısıtlamaları nedeniyle 2020'deki düşüşten sonra, Suudi Arabistan ve BAE'ye göç edenlerin sayısının 2021'de artmaya başladığını göstermektedir. 2021 mali yılı sırasında, 155.777 kişi iş için Suudi Arabistan'a, 27.442 kişi ise BAE'ye gitti. Ancak, göç edenlerin sayısında önemli bir artış 2022 yılında yaşandı, burada 2021'e kıyasla dört katından fazla insan (128.477) BAE'ye göç ederken, üç katından fazla insan (514.909) da Suudi Arabistan'a göç etti. Ayrıca, 2023 yılında da göç sayısı yüksek oldu, 426.951 kişi Suudi Arabistan'a, 229.894 kişi ise BAE'ye iş için göç etti (BEOE, 2024).

İl bazında, 2016 yılında göçün büyük kısmı, en büyük nüfusa sahip il olan Pencap'tan gerçekleşmişti, ardından Hayber Pakhtunkhwa, Sindh ve Belucistan gelmişti. Pakistan Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu'nun 2017 İnsan Gücü İhracatı Analizine göre, Pencap, 2017 yılında tüm göçmenlerin %53'ünü oluşturmuştur. Buna karşılık, Hyber Pakhtunkhwa ili, üçüncü en büyük nüfusa sahipken, en yüksek ikinci sayıda Pakistanlı göçmeni üretmiştir. Bu, daha fazla insanın Hyber Pakhtunkhwa'dan Suudi Arabistan ve BAE'ye göç ettiğini göstermektedir (BEOE, 2018).

Tablo 2.4: Pakistanlı İşçi Göçü: İl Bazında Dağılım (2019-2023)

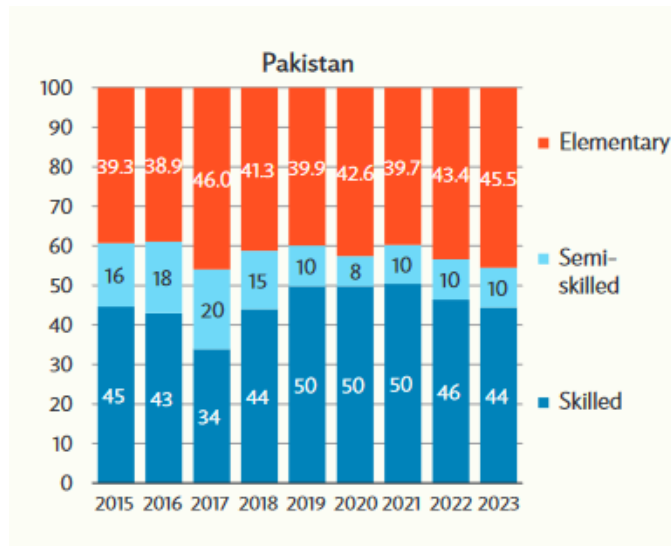
Yıl	Pencap	HPK	Sindh	Belucistan
2019	312,960	186,283	57,206	5103
2020	119,067	68382	17,093	1871
2021	157,699	76484	21,501	2473
2022	460,302	225,272	59,337	8018
2023	489,301	210,150	72,382	8369

Kaynak: (BEOE 2024).

Bu tablo, tüm illerden göç sayısındaki sürekli artışı göstermektedir, Pencap 2020'den beri iş göçüne liderlik etmektedir. 2023 yılında, yurtdışına giden toplam işçilerin %56.72'si Pencap'tan gelmiştir. KPK, %24.3'lük göç payı ile ikinci sırada yer alırken, Sindh %8.39 ve Belucistan %0.97'lik paylara sahiptir (BEOE, 2024).

Kategori bazında, 2015-2018 yılları arasında, ilkel ve yarı vasıflı işçilerin yüzdesi, vasıflı işçilerin yüzdesinden daha yüksekti (BEOE, 2024). Bu yıllarda, en üst düzey istihdam kategorileri işçiler, sürücüler, duvarcılar, teknisyenler ve diğer ilkel mesleklerdi. Ancak, 2019-2021 yılları arasında, (ilkel ve yarı vasıflı) işçilerin ve vasıflı işçilerin payı aşağıdaki Şekil 2.3'te gösterildiği gibi eşitti.

Şekil 2.3: Pakistanlı Göçmenlerin Beceri Kategorisi (2015-2023)



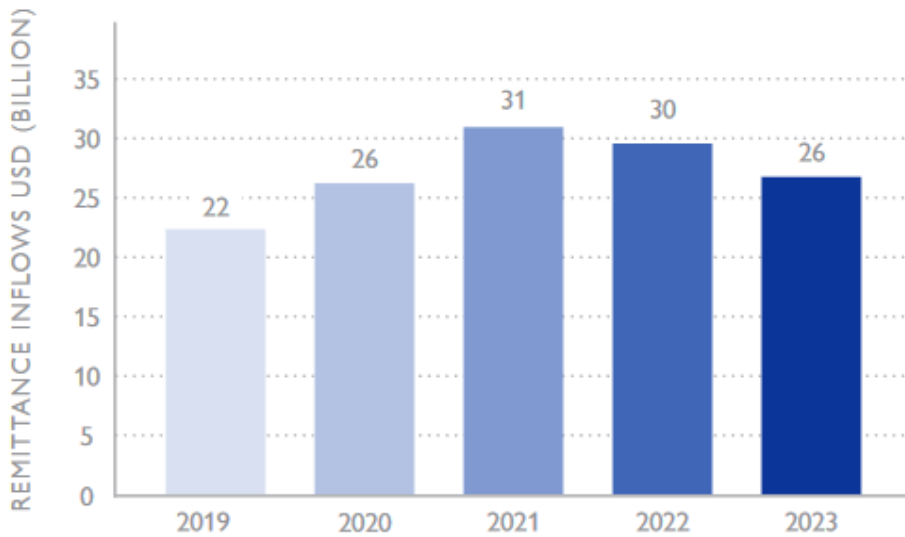
Kaynak: (Asian Development Bank, 2024).

Yukarıdaki tablo, vasıflı işçi kategorisinin 2023 yılında %44'e düştüğünü, 2010'ların ortalarında gözlemlenen aynı orana ulaştığını göstermektedir. Tersine, 2017'den sonra, ilkel kategorinin payı 2023 yılında en yüksek olmuştur (Labor Migration in Asia: Trends, Skills Certification, and Seasonal Work, 2024).

Pakistan ekonomisi için yabancı havaleler, döviz rezervlerinin ikinci en büyük payını oluşturmaktadır. Pakistan'da COVID-19 nedeniyle küresel ekonomik düşüşten kaynaklanan havale krizi endişeleri artmasına rağmen, Pakistan'a 2020-2021 yılları arasında rekor seviyelerde para girişi oldu. Nitekim, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki Pakistanlı göçün büyüklüğü, gözlemlenen havale hacminde kendini göstermektedir. 2019 mali yılında, Suudi Arabistan ve BAE'den gelen havaleler sırasıyla 405.87 milyon dolar ve 378.14 milyon dolar olarak, toplam havalenin en büyük paylarını oluşturmuştur. (Ahmed, 2019). 2020 Temmuz ve Ağustos ayları arasında havaleler, 2019'un aynı dönemine göre %31 arttı (Siddique, 2020).

Pakistan Devlet Bankası (PDB) verilerine göre, havale girişleri %40 artarak 2021 yılında 31 milyar dolara ulaştı. Ancak, resmi havale grafiği 2021-2022 yılları arasında yavaşladı ve 2022 yılında 29.8 milyar dolara düştü. Ayrıca, 2023 yılı da havale girişlerinde bir düşüş yaşadı ve 26.3 milyar dolar oldu (Ali, Noshab, & Rizwan, 2023). Havale giriş eğilimi aşağıdaki Şekil 2.4'te verilmiştir.

Şekil 2.4: Toplam Havale Girişleri (Ocak 2019 - Aralık 2023)



Kaynak: (Core Statistics Department of State Bank of Pakistan (SBP). 2023).

Havale girişlerindeki bu düşüş, petrol fiyatlarındaki düşüş nedeniyle Suudi Arabistan ve Kuveyt başta olmak üzere Körfez ekonomilerindeki ekonomik durgunlukla ilişkilidir. Havale girişlerindeki düşüşün diğer nedenleri arasında, ödemeler dengesi krizi ve Pakistan'daki döviz kuru kısıtlamaları yer almaktadır, bu da havale kanallarını resmi kanallardan gayri resmi kanallara yönlendirmiştir (World Bank, 2023). Ancak, Suudi Arabistan'dan Pakistan'a havale girişi, Mali Yıl 2023'te 1.313.6 milyon dolar olarak kaydedilirken, 2024'te (Ağustos'a kadar) 713.1 milyon dolar olarak kaydedildi. BAE'den gelen havaleler ise 2023 yılında 999.7 milyon dolar ve 2024 yılında (Ağustos'a kadar) 538.4 milyon dolar olarak kaydedildi (SBP, 2024).

2.2. İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN NEDENLERİ

Pakistan'dan Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne işgücü ihracatı, Pakistanlı göçmenlere istihdam fırsatları sunmuş, yurtdışı para gönderimi ve havaleler ise ülkedeki yoksulluğu azaltmış ve ödemeler dengesini iyileştirmiştir. Suudi Arabistan ve BAE'nin zengin petrol ekonomileri, Pakistanlı işçi göçmenlerine diğer gelişmiş ülkelere kıyasla olağanüstü ekonomik fırsatlar sunmuştur, bu ülkeler özellikle eğitimsiz ve vasıfsız işgücüne çoğunlukla inşaat sektöründe kapılarını açmışlardır (Asif Nadeem et al., 2019: 68).

Son elli yıldır, işçi göçünün büyüklüğü değişmiştir. Göçün büyüklüğündeki ve desenindeki dalgalanma, esas olarak gönderici ülkenin ve alıcı ülkenin ekonomik koşullarına bağlıdır. Büyük bir nüfusa sahip olan Pakistan, işsizlik, yüksek enflasyon ve aşırı yoksullukla karşı karşıyadır. Pakistan'daki işsizlik oranı 2024 yılında %8'dir. Nüfusun yaklaşık %40'ı yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır ve enflasyon %30 civarındadır. Borç-GSYH oranı ise %72'ye yükselmiştir (Kozul-Wright, 2024).

Suudi Arabistan ve BAE'deki işgücü ihtiyacı, Pakistanlıların bu ülkelere göç etmesinin bir başka itici gücü olmuştur. Bu iki zengin Körfez ülkesindeki altyapı ve endüstriyel gelişmedeki artış, tüm dünyadan işgücü gerektirmektedir. Bu nedenle, göç süreciyle ucuz işgücü elde etmek, alıcı devletler için önemli bir ekonomik husustur. Pakistan, az gelişmiş bir ülke olarak, bu devletlere ucuz işgücü sağlamaktadır. Ayrıca, aile ve arkadaş çevreleri de dahil olmak üzere göçü yönlendiren birçok başka belirleyici faktör bulunmaktadır (Ahmad et al., 2008).

Uluslararası göçün nedenlerini açıklamak için, araştırmacılar en önemli model olan İtke-Çekme göç teorisini (Push-Pull Theory of Migration) sunmuşlardır. Everett Spurgeon Lee, uluslararası göçü yönlendiren faktörleri aşağıdaki kategorilerde kavramsallaştırmak suretiyle teoriyi tanımlamıştır: a) menşei bölgesi ile ilişkili faktörler, b) hedef bölge ile ilişkili faktörler, c) araya giren engeller ve d) kişisel faktörler (Lee, 1966).

Göç için motivasyon, büyük ölçüde itme ve çekme faktörlerine bağlıdır. İnsanları göç etmeye teşvik eden eğitim eksikliği, iş fırsatları eksikliği, düşük ücretler gibi itme faktörleri gönderici ülkede veya köken noktasında mevcuttur. Öte yandan, çekme faktörleri, daha iyi iş fırsatları, yüksek ücretler, dini ve siyasi özgürlük gibi göçmenleri çeken hedef/alıcı ülkede mevcuttur. Ayrıca, göç akışı da mesafe, ulaşım, topografya (fiziksel engeller ve engebeli dağlar) ve göç yasaları gibi araya giren engeller bağlıdır. Göç hacmi, alıcı ülkedeki çekme faktörleriyle doğru orantılı, araya giren engeller ters orantılıdır. Suudi Arabistan ve BAE'de, Pakistan'dan işgücü çeken fırsatlar, engelleyici engellere göre daha fazladır. Son olarak, göçün ana nedenlerinden biri, kişisel kararlar ve bireyin kendisini etkileyen itme ve çekme faktörlerine ilişkin algısını içeren kişisel faktörlerdir (Lee, 1966).

Bu bölüm, Pakistanlı işçi göçmenlerinin Suudi Arabistan ve BAE'ye göçünün ardındaki itme faktörlerini ele almaktadır. Çoğu, geçimsizlik ve iş fırsatları eksikliği, finansal sorunlar ve borçlar nedeniyle göç etmektedir. Bundan sonra, insanlar ayrıca eğitim fırsatları için ve aileleri ve arkadaşlarına katılmak için göç etmektedir. Çekme faktörleri bağlamında ise, insanlar daha iyi iş fırsatları, yüksek gelirler, daha iyi geçim kaynakları vb. için göç etmeyi tercih etmektedir. Göçmenler için çekme faktörlerinden bir diğeri de dini bağlantıdır, Pakistanlı insanlar dini bağlantıları nedeniyle Müslüman ülkelere gitmeyi tercih etmektedir.

2.2.1. Pakistan'ın İstikrarsız Ekonomik Durumu

Pakistan'ın ekonomisi, henüz COVID-19 pandemisinin tahribatını henüz atlatamadı, buna ek olarak 2022'deki yıkıcı sellerle birlikte Pakistan şu anda bir ekonomik ve finansal krizle karşı karşıyadır. Pakistan ekonomisi, enflasyon ve negatif büyüme ile karşı karşıya kalırken, bu durum hanhalkları üzerinde olumsuz dağılımsal etkiler yaratmakta; aileler, keskin fiyat artışları ve düşen yaşam standartları nedeniyle zorluklar yaşamaktadır. UPF raporuna göre, Pakistan'ın GSYH'sının son beş yıldaki (2019-2024) ortalama büyüme oranı, önceki beş yıldaki (2014-2018)

%4.7 ortalama büyüme oranına kıyasla %2.7'dir. GSYH'daki bu büyük düşüş, Pakistan'ın zayıf ekonomik durumunu göstermektedir (International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, 2023).

UPF raporlarına göre, ortalama tüketici fiyat endeksindeki değişimle ölçülen enflasyon oranı, 2023 yılında %12.1'den %27.09'a yükseldi. 2019-2023 yılları boyunca ortalama enflasyon oranı, önceki beş yıl (2014-2018) boyunca %4.8'e kıyasla %13.6 oldu (International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, 2023). Böylece, GSYH büyümesindeki sürekli düşüş ve enflasyondaki artış, Pakistan'ın ekonomisini olumsuz etkilemiştir.

Pakistan'ın ekonomik istikrarsızlığının ardındaki nedenler, yapısal sorunlar ve sürekli siyasi karışıklık ve istikrarsızlıktır. Pakistan'ın ekonomisi, Yabancı Doğrudan Yatırım (YDD) ve uluslararası ticaret üzerine kuruludur. Ülkedeki siyasi istikrarsızlık, uluslararası ticareti sınırlamaktadır ve Pakistan'ın ekonomik büyümesini ve ticaret modellerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, COVID-19 pandemisi'nin dışsal şokları, küresel emtia fiyatlarındaki artış, 2022 sel felaketi, enerji sübvansiyonlarının tersine çevrilmesi ve üretimdeki kesinti ve tedarik değişimleri Pakistan'ın ekonomisi üzerinde ek baskı yaratmıştır (Pakistan Floods 2022 PDNA Main Report, 2022).

2.2.2. İşsizlik

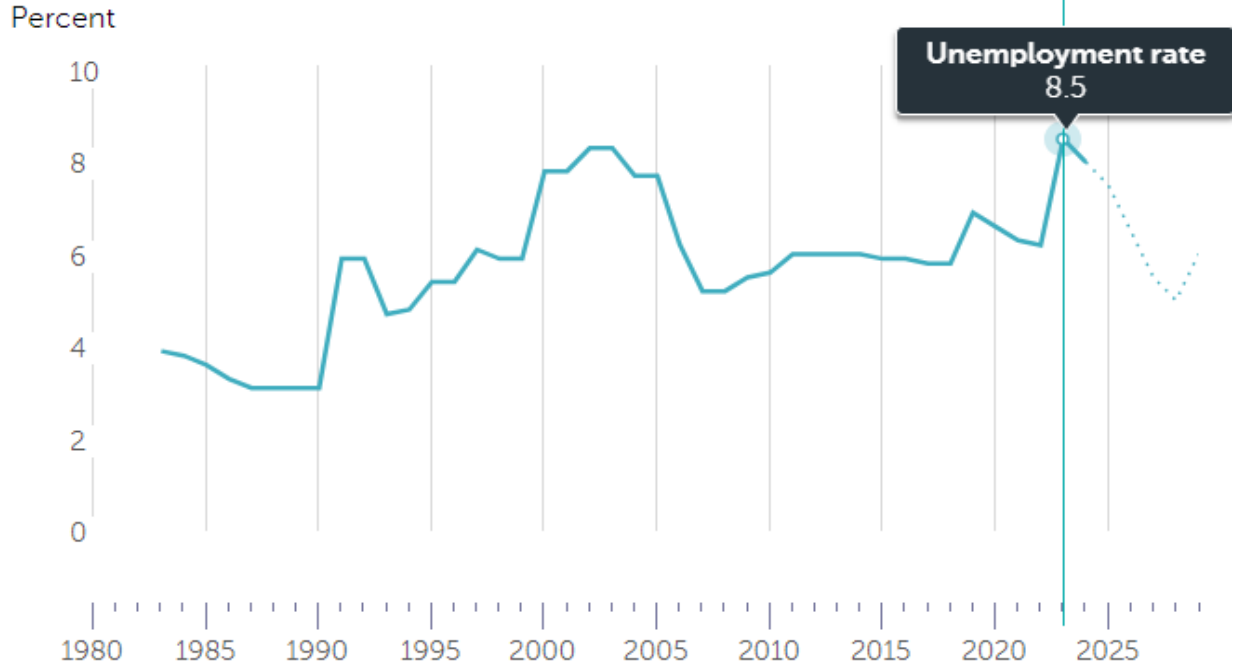
Pakistan'daki işsizlik ve yüksek iş talebi, Suudi Arabistan ve BAE'ye göç akışını artırmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Pakistan Ülke Direktörü Geir Tonstol, "Pakistan, işgücü piyasasını ağır bir şekilde etkileyen ve daha fazla informaliteye ve dış göçe neden olan çok sayıda zorluklarla karşı karşıya" dedi (ILO, 2023). 2008-2015 yılları arasında, 2013 yılı en yüksek işsizlik oranına sahip olup, %2.95'tir. O zamandan beri, Pakistan'da işsizlik oranı sürekli olarak artmış ve 2020 yılı %6.55'lik bir işsizlik oranı ulaşılmıştır (Pakistan Unemployment Rate, 2022).

Uluslararası Para Fonu'na (UPF) göre, Pakistan'daki işsizlik oranı, Mali Yıl 2022'deki %6.2'den Mali Yıl 23'te %8.5'e çıkabilir (Pakistan Request for a Stand-By Arrangement-Press Release; Staff Report; Staff Statement; and Statement by the Executive Director for Pakistan,

2023). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, işsiz kişilerin (aktif iş arayanlar veya işsizler) sayısı 2023 yılında 1.5 milyon artarak 5.6 milyona ulaşabilir (ILO Brief Pakistan, 2023).

Şekil 2.5. Pakistan'da İşsizlik Oranı: 1980-2024

TREND (1980-2029)



Not: Grafik, IMF, 2024'ten alınmıştır.

Kaynak: (IMF, 2024).

Grafikten de görülebileceği gibi, işsizlik 1980'den bu yana artmaktadır ve 2023 Mali Yılı Pakistan tarihindeki en yüksek işsizlik oranına sahne olmuştur.

Pakistan İstatistik Bürosu (PİS) tarafından yayınlanan İşgücü Araştırması'na göre, 2017-2018 yıllarında istihdam-nüfus oranı %48.9 iken, 2020-2021 yıllarında %42.1'e düştü. İl bazında istihdam-nüfus oranı en yüksek Pencap'ta %44,2 olarak kaydedilmiştir. Sindh'de bu oran %42,1, ardından Belucistan'da %38,6'dır. En düşük istihdam-nüfus oranı ise %36 ile Pakistan eyaleti Hyber Pakhtunkhwa'da (HPK) kaydedilmiştir (Pakistan - Unemployment Rate 2022 |Statista, 2022). Bu nedenle, HPK'deki işsizlik oranı, ülkenin en az gelişmiş ve kriz eğilimli bölgesi olan

diğer illerden daha yüksektir. Pencap'tan sonra, HPK, insanları Suudi Arabistan ve BAE'ye göç ettiren ikinci en büyük ildir. Çalışanların çoğu, vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler kategorisinde yer almaktadır ve inşaat sektörlerinde çalışmaktadır (Rafiq et al., 2022).

Ayrıca, işsizlik oranı gençler arasında daha da yüksektir. 2015 yılında gençlik işsizlik oranı %6.68'di. 2019 yılında gençler arasındaki işsizlik oranı, 2018'deki %7.84'ten %9.57'ye yükseldi. Ayrıca, işsizlik, COVID-19 pandemisi sırasında yüksek kaldı ve 2021 yılında %11.03'e yükseldi. 2023 yılında gençlik işsizlik oranı %0.3 artarak toplamda %9.69'dan %10.01'e ulaştı (World Bank Report, 2024).

Gençler ve tüm Pakistanlılar arasındaki yüksek işsizlik oranı, dış göçün ve Suudi Arabistan ve BAE'de daha iyi sosyo-ekonomik fırsatlar bulma arayışının ana nedenidir. Bu göç, vasıfsız, yarı vasıflı ve yüksek vasıflı işgücü dahil olmak üzere her tür işgücünü içermektedir. Bu nedenle, profesyoneller ve yüksek vasıflı işçiler başka bir ülkeye göç etmeyi tercih ettiğinde, beyin göçü meydana gelir. Pakistan, büyük bir beyin göçü ile karşı karşıya kalmaktadır; Pakistan'ın gençleri Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeyi tercih etmekte ve nitelikli mühendisler, bilim adamları, doktorlar, bilgisayar mühendisleri, hekimler ve diğer birçok meslek dalında çalışmaktadır. İşsizlik ve iş fırsatlarının kıtlığı, Pakistan'daki göçle önemli ölçüde ilişkilidir. Bu, işsizliğin Pakistan'da ikinci en büyük itme faktörü olduğunu göstermektedir.

2.2.3. Yoksulluk

Ekonomik kriz ve işsizliğin ardından, Pakistanlı işçi göçünün Suudi Arabistan ve BAE'ye en büyük itme faktörlerinden biri yoksulluktur. Birçok çalışma yoksulluğun başlangıçta dış göçün temel yapısal itici gücü olduğunu ortaya koymuştur (Van Hear et al., 2018). Pakistan'daki finansal istikrarsızlık, yüksek enflasyon, para birimindeki değer kaybı ve işsizlikteki artış yoksulluğu artırmıştır. COVID-19 sırasında birçok kişi işini kaybetti ve azalan gelirler, insanların yoksulluk sınırının altında yaşamalarına neden oldu. Bu nedenle, yoksulluk, Pakistanlıların bu iki zengin Körfez ülkesi olan Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeyi tercih etmelerinin ana itici güçlerinden biridir.

Dünya Bankası'na göre, 2023 yılındaki yoksulluk oranı %39,4 olup, bu oran 2022 yılındaki yoksulluk oranından 5 puan daha yüksektir (Pakistan Development Update Restoring Fiscal Sustainability, 2023). Bu oran, 2018 yılında Ev Üyesi Entegre Ekonomik Araştırması (ÜEEA) tarafından yapılan yoksulluk ölçümünden biraz daha düşüktür, ki bu %39.8'di. Ancak, 2018'e kıyasla, şu anda ülkede yaklaşık 3 milyon daha fazla yoksul insan bulunmaktadır (Poverty and Equity Brief- Pakistan, 2023). Buna ek olarak, gıda enflasyonu 2023'te %38.7'ye ulaşarak satın alma gücünü düşürdü ve hane halklarının gerçek gelirlerini azalttı. Yoksul ve düşük gelirli haneler, gelirlerinin yaklaşık yarısını gıda için harcadığından, en zengin hanelere göre %7 daha yüksek bir enflasyon oranı yaşamaktadır (Pakistan Development Update Restoring Fiscal Sustainability, 2023).

Yoksulluktaki artış, tüm ülkede görülmüştür, ancak Belucistan ve Sindh bölgeleri diğer bölgelere göre daha fazla etkilenmiştir. Aynı zamanda, kırsal alanlar kentsel şehirlere göre daha fazla yoksullukla karşı karşıyadır. Çiftçiler, günlük ücretliler ve yarı zamanlı çalışanlar büyük ölçüde zarar görmekte olup, iş kayıpları da kentli yoksulları etkilemektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik ve tükenmiş tasarruflar olmadan, kent yoksulları da son derece savunmasızdır. Bununla birlikte, ulusal yoksulluk oranı mutlak yoksunluğu ölçmektedir. Daha geniş bir düzeyde, çok boyutlu yoksulluk, beslenme, konut, sağlık hizmetleri, su ve sanitasyon dahil olmak üzere insanların ve toplumun temel ihtiyaçlarındaki büyük bir eksikliği göstermektedir. Bu nedenle, kriz, yoksul insanların yüksek maliyetler ve düşük bütçeler nedeniyle temel kamu hizmetlerinden ödün vermelerine neden olmuştur (George, 2023). Böylece, tüm bu faktörler, Pakistanlıları Suudi Arabistan ve BAE'de daha iyi iş fırsatları aramaya itmiştir.

Yoksulluk nedeniyle, tüm sınıflar arasında en yoksul sınıfın çoğunun Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeyi tercih etmesi, bu iki ülkenin profesyonellerden başka vasıfsız ve yarı vasıflı işgücünü kabul eden istisnai ülkeler olmasıdır. Bu nedenle, kırsal HPK, Belucistan ve Sindh'ten insanlar bu ülkelerde iş bulmakta ve ailelerini geçindirmek için geride bırakmaktadır. Bu tür durumlarda, göç zor bir seçimdir, çünkü eşlerini ve küçük çocuklarını iki ila üç yıl boyunca geride bırakmak, onlar için zor bir karardır. Martin & Sirkeci'ye göre, yoksulluk göçün ana nedenidir ve geri gönderilen havaleler yoksulluğu azaltmaya yardımcı olmuştur (Martin & Sirkeci, 2017).

Ancak, 2015-2016 yıllarında Orta Doğu'dan gönderilen döviz transferleri, yoksullukta %24,3 oranında bir düşüş kaydetmiştir (Jamal, 2021). 2018 yılında, Pakistanlı göçmenler tarafından 21 milyar dolarlık havale, GSYH'nın %7'sine eşdeğer olarak yurda gönderildi. Aynı yıl, Pakistan, dünya havalesinin %3'ünü ve Güney Asya bölgesinin %16'sını alarak Güney Asya bölgesindeki en büyük havale alıcısı ülke oldu (Imran et al., 2020). Pakistan Devlet Bankası'na göre, Pakistan'a gelen havalelerin büyük çoğunluğu Suudi Arabistan ve BAE'den gelmektedir, havalelerin yaklaşık dörtte biri Suudi Arabistan'dan, ardından BAE'den gelmektedir (Remittance Inflows to Pakistan, 2024). Ancak, yabancı havaleler potansiyel olarak ülkenin yoksulluk sayısını azaltabilir. Özellikle ülkenin kırsal bölgelerinde yoksulluğun şiddetini azaltmak için daha önemli hale gelmiştir.

2.2.4. Sosyo-Kültürel Faktörler

Önceden var olan sosyal ağlar, Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı göçmenler için güçlü bir çekim faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ağlar, göçmenleri kan bağı, yakın aile üyeleri veya akraba bağları veya arkadaşlıklar gibi doğrudan ilişkiler aracılığıyla birbirine bağlar. Bu ağlar, akrabalarına bilgi, destek ve kaynaklar sağlayarak dış göçü kolaylaştırıcılar olarak işlev görmektedir (Massey & Akresh, 2006). Bu konuda 2022 yılında yapılan bir çalışma göçün sosyal ve kültürel nedenlerine dikkat çekmiştir. Çalışmaya katılanların %76.66'sı sosyal ağların varlığını göçlerinin güçlü bir itici gücü olarak gördüklerini dile getiriyorlardı. İnşaat işçilerinden biri, “Suudi Arabistan'da kendimizi evimizde gibi hissediyoruz...erkek akrabalarımızın ve arkadaşlarımızın çoğu burada...” diyerek bu sosyal bağlara işaret ediyordu (Rafiq et al., 2022).

Arkadaşlar ve akranlar, göç kararını önemli ölçüde etkilemektedir. Birçok çalışma, gelişmekte olan ülkelerden göçün ortak bir aile kararı olduğunu, yani ailelerin hane halkının gelirini artırmak için diğer ülkelerin göçüne karar verdiğini göstermektedir. (Stark & Bloom, 1985). HPK bölgesinde yapılan bir çalışmaya göre, dış göç tamamen Pakhtun-Ataerkil topluluğunda erkeklerin işi olmuştur. 60 katılımcıdan 48'i (%80), ailelerinin ve ağlarının göçlerini teşvik ettiğini ve kolaylaştırdığını bildirmiştir (Rafiq et al., 2022).

Üstelik, Pakistan toplumu Suudi Arabistan ve BAE'ye göçü bir statü, güç, prestij ve etki kaynağı olarak görmekte ve bu göçün büyüme fırsatları sunduğunu düşünmektedir. Birçok göçmen, aileleri için rahat bir yaşam sağlamayı ve genel yaşam kalitelerini iyileştirmeyi

önceliklendirmekte, çocuklarına daha iyi eğitim sağlamak, iş kurmak, üretici kaynaklara yatırım yapmak ve toplumdaki etkili insanlarla sosyal bağlantılar kurmak gibi hedefler izlemektedir. Swat ve Dir bölgelerinden göçmenler üzerine yapılan bir çalışma, havalelerinin %35'ini gayrimenkul ve inşaaata, %28'ini işletmelere, %17'sini sosyal törenlere, %9'unu hac yolculuğuna ve %7'sini ulaştırmaya yatırdıklarını ortaya koymuştur. Bu nedenle, göç, hane halklarının ekonomik istikrarını iyileştirmekte ve göçmenlerin ve ailelerinin toplumdaki sosyal prestijini artırmaktadır (Gioli & Scheffran, 2013).

Bir başka sosyokültürel neden, Pakistan toplumu için önemli bir çekim faktörü olan kültürel, dini ve duygusal bağlılıklardır. Suudi Arabistan, İslam'ın doğum yeri ve Müslümanlar için en kutsal iki şehir olan Mekke ve Medine'ye sahiptir. Ayrıca, Avrupa veya herhangi bir kıtada olduğundan farklı olarak helal yemeklere kolay erişim imkanı bulunmaktadır. Suudi Arabistan ve BAE'deki her yerde camiler bulunması nedeniyle dini ibadetlerin gerçekleştirilmesi kolaydır. Ekonomik nedenlere ek olarak, Suudi Arabistan'a göç, hac ve umre (hacca gitmek) ve Suudi Arabistan'daki diğer dini yerleri ziyaret etme arzusuyla motive edilmektedir.

2.3. PAKİSTAN HÜKÜMETİNİN GÖÇ POLİTİKALARI

Pakistan hükümeti, Suudi Arabistan ve BAE'deki göçmen sayısının artması ve ortaya çıkan iş fırsatlarını göz önünde bulundurarak, Pakistanlı göçmenler için yönetmelikler ve politikalar formüle etmiştir. Bununla bağlantılı olarak, işçi göçünü düzenlemek için kurumlar kurmuştur. Pakistan, çok sayıda kurum, program, politika, kural ve yasayı oluşturarak göçü teşvik eden ve yurtdışında çalışan Pakistanlı vatandaşlarını koruyan bir göç yanlısı ülkedir. Bu bölüm, Pakistan hükümetinin Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı işçi göçmenlere ilişkin uyguladığı yasal ve kurumsal politikaları açıklamaktadır.

2.3.1. Göç Yönetimi: Yasal Çerçeve ve Politikalar

2.3.1.1. 1979 Pakistan Göç Yönetmeliği

Göç Yönetmeliği, 1922 Göç Yasası'nın geçersizliğinin ardından Mart 1979'da kabul edildi. Yönetmelik, göç prosedürü, yönetimi ve kontrolü, idari roller, işe alım endüstrisinin düzenlemesi, lisanslama ve izleme konuları ile ihlaller için cezaları kapsayan yedi bölümden oluşmaktadır. Yönetmelik uyarınca.

“Bir Pakistan vatandaşının göç etmesi, eğer bir yabancı işverenden iş teklif mektubu veya çalışma izni ya da bir yabancı hükümetten çalışma vizesi veya göç vizesi varsa ya da yabancı işveren tarafından Genel Müdür aracılığıyla veya Yurtdışı İstihdam Yöneticisi tarafından ya da Pakistan Hükümeti ile yabancı bir hükümet arasındaki bir anlaşma veya antlaşma kapsamında göç için seçildiyse yasaldır” (The Emigration Ordinance, 1979).

Bu, hükümete kurallar koyma ve yasaları düzenleme yetkisi verilen bir yönetim yapısını tanımlar. Bu yetkiler arasında Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu, Göçmen Koruma Dairesi ve Toplum Refahı Ataşeleri (genel müdürlerinin ve diğer yetkililerin atama süreçleri, yetkileri ve görevleri yer almaktadır.

Kurallar ve düzenlemeler, göçmenlerin yurt dışına çıkmadan önce bilgilendirilmesini, göçmen adaylarına rehberlik ve tavsiye sunan eğitim merkezlerini ve işe alım ajanslarının ücretlerini tanımlar. Yasa, hükümete yurtdışı istihdam sağlayıcılarını denetleme ve lisanssız kişilerin göçmen işe almasını engelleme yetkisi verir. Ayrıca, işin şartları ve koşulları da dahil olmak üzere, alıcı ülkenin tüm kuralları, yasaları ve düzenlemelerinin Urduca yazılması zorunludur. Göçmenleri korumak için bir refah fonu ve şikayet çözüm mekanizması gibi sistemler bulunmaktadır. Buna ek olarak, Yasa, yasal ve yasa dışı göçün tanımlarını yapar; yasa dışı göç durumunda, suçlu bulunan ajanların lisanslarının iptal edilmesi ve ceza verilmesi öngörülür (A Migrant's Journey for Better Opportunities: The Case of Pakistan, 2018).

2.3.1.2. 2012 Pakistan Göç Kuralları

En son 2012 yılında revize edilen Göçmenlik Kuralları, Göçmenlik Yönetmeliği'nin 16. Bölümü kapsamında verilen yetkilerin kullanılmasını kapsamaktadır. Bu kurallara çeşitli

tedbirler ve tam göç prosedürünün ayrıntılı yönleri eklenmiştir. Göç Kuralları, işe alım ajanslarının kaydedilmesi ve onlara lisans verilmesi, işe alım ücretleri, teminat depozitoları ve göçmenleri ve geride kalan ailelerini korumak için bir İşçi Refah Fonu kurulması gibi yurtdışı istihdam düzenlenmesini içermektedir. Göçmenlere yurtdışında konaklama ve sağlık hizmetleri sağlamak için destek mekanizmaları mevcuttur. Kurallar, çalışmak için seyahat eden tüm göçmenlerin sigorta programına kaydolmasını ve Göçmen Bürosu'na onay vermesini zorunlu kılmaktadır. İşe alım ajanslarının hükümet onayı ile bir dernek kurmalarına izin verilir. Tüm lisanslı işe alım ajansları derneğe katılmak ve derneğin kural ve yönetmeliklerinde belirtilen davranış kurallarına uymak zorundadır (Ghayur, 2016).

2.3.1.3. Yurtdışındaki Pakistanlılar için Refah Politikası

Yönetmelik, kurallar ve düzenlemelere rağmen, alım ve göç süreçlerinde, kötü çalışma koşulları, vize işlemleri sırasındaki sorunlar, göçmenlerin sömürülmesi ve göçmen haklarının ihlali gibi düzensizlikler yaşanmıştır. Bu zorlukları önlemek ve göç sürecini ilerletmek için, Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı (YPIKGB), 2009 yılında “Ulusal Göç Politikası'nı” hazırladı. Bu politika, yurt dışında istihdam potansiyelini teşvik etmek için İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) ve istihdam odaklı makro ve sektörel politikalar çağrısında bulunmaktadır. Daha sonra, 2013 yılında bakanlık, “Yurtdışı Pakistanlılar İçin Ulusal Politika” taslağını hazırladı ve federal kabine tarafından onaylanmadan önce analiz etmek için bir istişare atölyesi düzenledi.

Daha sonra, Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı, 'Ulusal Göç ve Refah Politikası'nı hazırladı. Bakanlık, Uluslararası Göç Politikası Geliştirme Merkezi (UGPGM) tarafından sağlanan uzman ve teknik destekle 2020 yılında politikayı tamamladı. Politikanın bileşenleri şunları içermektedir (National Emigration and Welfare Policy for Overseas Pakistanis, 2020):

- Yurtdışı istihdamı, beceri geliştirme ve istihdam sürecinin dijitalleştirilmesini teşvik etmek
- Geleneksel ve geleneksel olmayan pazarlarda istihdam için sürekli talep oluşturmak
- Yurtdışında çalışan Pakistanlıların korunmasını ve refahını sağlamak

- Pakistan diasporasının Pakistan'ın sosyoekonomik gelişimine katılımını sağlamak ve ülkeye döviz girişlerini artırmak
- Dönen göçmenlerin kapsamlı, sürdürülebilir ve kapsayıcı yeniden entegrasyonu.

2.3.1.4. İşgücü Hareketliliği Anlaşması

Pakistan, dünyanın en büyük iş gücü ihracatçılarından biridir. Suudi Arabistan, BAE ve diğer Körfez ülkeleriyle vatandaşlarının güvenliğini ve korunmasını sağlamak amacıyla çeşitli ikili ve çok taraflı anlaşmalar yapmıştır. Pakistan ile Suudi Arabistan arasında yapılan anlaşmalar (3. Bölümde belirtilmiştir), Pakistanlı işçilerin Suudi Arabistan'a göçünü kolaylaştırmakta, onlara yasal koruma sağlamakta ve işçi haklarını güvence altına almaktadır. Ayrıca Pakistan, Suudi Arabistan tarafından Pakistanlı işçilerin istihdam olanaklarını artırmak için başlatılan Yetenek Doğrulama Programı'na (Skill Verification Program - SVP) katılmıştır. (Pakistan and Kingdom of Saudi Arabia Sign Agreements for Workers Recruitment and Skills Verification, 2021). Ayrıca, Pakistan ile BAE arasındaki anlaşmalar, işçi haklarını korumayı amaçlamaktadır. Bu anlaşmalar, özel iş gücü tedarik şirketlerini denetleyerek bu şirketlerin işçilerden fazla ücret talep etmesini, çalışan ve işverenleri yanıltarak çalışanların eğitim ve iş tecrübeleri hakkında yanlış bilgi vermelerini önlemektedir (Khan, 2006). Bunun yanı sıra, bu anlaşmalar yüz binlerce Pakistanlı işçinin BAE'deki haklarını ve ücretlerini korumayı ve havale süreçlerini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

Yurtdışında istihdamı teşvik etmek amacıyla Pakistan, Suudi Arabistan ve BAE hükümetleri, iş fırsatlarını artırmak ve işçilerin korunmasını sağlamak için çok taraflı diyaloglara katılmıştır. Pakistan, Colombo Süreci, Abu Dabi Diyalogu ve Küresel Göç ve Kalkınma Forumu'nun (KGKF) bir üyesidir. Abu Dabi Diyalogu (ADD), Pakistan, Suudi Arabistan ve BAE dâhil olmak üzere yedi Asya iş gücü hedef ülkesi arasında iş gücü hareketliliği üzerine bağlayıcı olmayan ve gayri resmi bir devletler arası iş birliği platformudur. ADD, üye devletlerin etkin prosedürler oluşturmasını ve birbirlerinden öğrenim deneyimlerinden yararlanmasını sağlar. Ayrıca, iş gücü hareketliliği ile ilgili programların ortak geliştirilmesi, uygulanması ve raporlanması konusunda iş birliği yapılmasına olanak tanır.

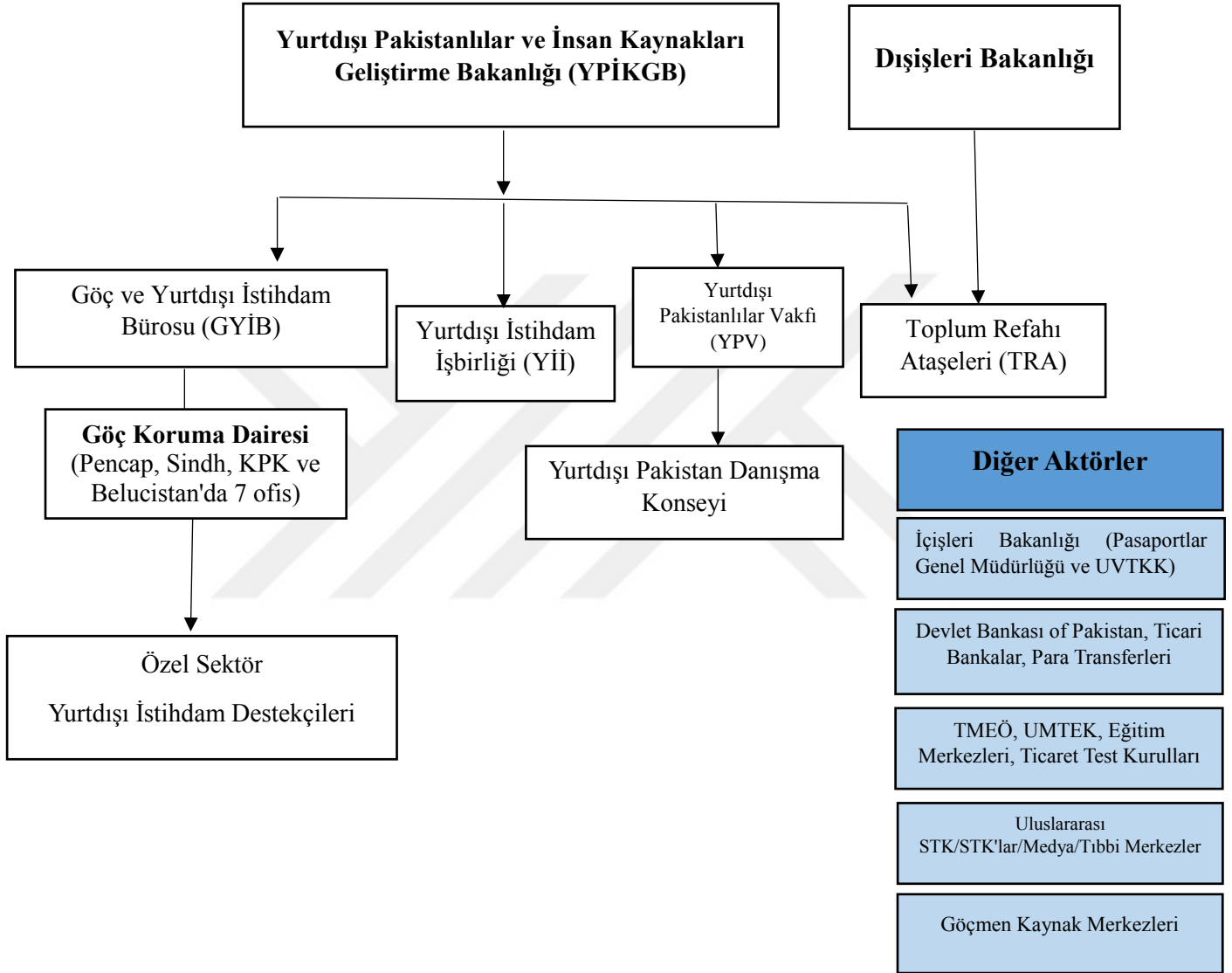
Colombo Süreci (Colombo Process), 12 üye devlet arasında yurtdışı istihdam ve göç yönetimi konularında iş birliğini artırmayı hedefleyen, bağlayıcı olmayan önemli bir bölgesel çerçevedir. Pakistan ve diğer Asya ülkeleri, bu süreç aracılığıyla iş gücü göç politikalarını geliştirir ve etik işe alım uygulamalarını teşvik eder (IOM, t.y.). Küresel Göç ve Kalkınma Forumu (KGKF), 2007 yılında kurulmuştur. Bağlayıcı olmayan, devletler tarafından yönetilen bir hükümetler arası platform olan KGKF, küresel göç yönetimi ve kalkınma trendlerini ve tartışmalarını şekillendirmeye yardımcı olur. Pakistan, diğer ülkelerdeki Pakistanlı işçilerin haklarını ve refahını savunmak için KGKF'ye aktif olarak katılmaktadır (GFMD, t.y.).

2.3.2. Göç Yönetimi: Kurumsal Çerçeve

Göç yönetimiyle ilgilenen birkaç önemli kurum, Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı (YPIKGB) altında faaliyet göstermektedir. 2013 yılında, önceden var olan Yurtdışı Pakistanlılar Bakanlığı ve İnsan Kaynakları Bakanlığı, “Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı” olarak birleştirildi. Bakanlığın rolü, ülkenin insan kaynakları gelişimini denetlemek ve Pakistanlı göçmenlerin ve onlara bağımlı aile üyelerinin refahını iyileştirmek için politikalar oluşturmaktır. YPIKGB'nin misyonu ve vizyonu, “yurt dışında istihdam olanaklarının artırılması ve refahlarının sağlanmasına yönelik çabalar; Pakistan'daki işçilere uygun çalışma koşulları ve sosyal koruma sağlamak” olarak özetlenebilir (Vision and Mission, 2013)

YPIKGB altında faaliyet gösteren üç kurum veya kuruluş bulunmaktadır: Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu (GYİB), Yurtdışı İstihdam İşbirliği (Yİİ), Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı (YPV) ve bir Toplum Refahı Ataşesi (TRA). Bunlar, göçle ilgili politikaları, yasaları, kuralları ve düzenlemeleri izler ve uygular.

Tablo: 2.5 Pakistan'ın Göç Sisteminin Kurumsal Düzenlemesi



Kaynak: Dünya Bankası, Pakistan Uluslararası Hareketlilik Taslağı

Not: KPK = Khyber Pakhtunkhwa, UVTKK = Ulusal Veri Tabanı ve Kayıt Kurumu, TMEÖ = Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim, UMTEK = Ulusal Mesleki ve Teknik Eğitim Komisyonu.

2.3.2.1. Göç ve Yurtdışı İstihdam Bürosu (GYİB)

GYİB, 1971 yılında Göçmen Koruma Müdürlüğü, Ulusal İnsan Gücü Konseyi ve Denizciler Refahı Müdürlüğü olmak üzere üç kurumun birleştirilmesiyle kurulmuştur. GYİB'nin işlevi, 1979 Göç Yönetmeliği ve kuralları uyarınca yurtdışı göç sürecini düzenlemek, kolaylaştırmak, izlemek ve kontrol etmektir. GYİB, Pakistanlı vatandaşların göçünü teşvik etmekte ve yurtdışındaki Pakistanlı göçmenlerin çıkarlarını ve refahını izlemektedir. Yurtdışı İstihdam Destekçileri (YİD) için lisansların işlenmesinden, verilmesinden ve yedi Göçmen Koruma Müdürlüğü (GKM) ofisi aracılığıyla bunları denetlemekten sorumludur.

Pencap'ta üç (Rawalpindi, Lahor ve Multan), HPK'da iki (Malakand ve Peşaver), Sindh'te bir (Karaçi) ve Belucistan'da bir (Quetta) olmak üzere toplamda yedi Göçmen Koruma Müdürlüğü (GKM) bulunmaktadır. Bu GKM'ler, dağıtım sürecinde özel alım şirketlerini ve potansiyel göçmenleri yönetmede önemlidir. Göçmenler ayrılmadan önce tavsiye vermek ve göçmenlerin yurtdışında iş koşullarını tam olarak anlamalarını sağlamak üzere özel sektördeki Yurtdışı İstihdam Promotorlarının taleplerini işlemekten sorumludurlar. Ayrıca, göçmenlerin yurtdışındaki deneyimleri hakkında bilgi toplarlar, GKM'lerin performansını denetlerler ve raporu BEOE Genel Müdürü'ne sunarlar. Bu koruma müdürlüklerinin iş yükü, ilgili ilçelerden gelen göç hacmi ile değişmektedir (Protectorate of Emigrants, 2024).

GYİB 'nin bir başka görevi, 1971 yılından bu yana yurtdışında çalışan tüm Pakistanlılar hakkında veri toplamaktır. Ayrıca, GYİB, Pakistan Devlet Hayat Sigortası Şirketi ile iş birliği yaparak yurt dışında çalışan bu göçmenlere zorunlu sigorta kapsamı sağlamaktadır (Functions, 2024).

Yurtdışı İstihdam Destekçileri (YİD), herhangi bir bireyin göç etmesine yardımcı olmak, katılmak veya alım yapmak isteyen kişilerdir. YİD 'ler, özel sektörde yurtdışı istihdamında önemli bir rol oynamaktadırlar. Federal Hükümet tarafından, özellikle Orta Doğu bölgesiyle dünyadaki işgücü alıcı ülkelerle iş yapmalarına izin veren YİD lisansları verilmektedir. Alıcı ülkedeki en büyük firmalarla, Pakistanlı işgücü talebini karşılamak için sözleşmeler imzalamaktadırlar. İşlemlerden sonra, Yurtdışı İstihdam Promotorları, Pakistanlı işgücü talebini içeren teklifler sunmakta ve Göçmen Koruma Müdürlüğü'ne, ilgili bölge ofisine, Pakistanlı

işgücü alımı izni almak için başvurumaktadırlar (BEOE, Roles and Functions of Overseas Employment Promoters (OEPs), 2024).

Göçmen Koruma Müdürlüğü ofisi YİD'ye izin verdikten sonra, YİD talebi önde gelen gazetede yayınlar. Daha sonra, alım süreci YİD'ler veya işveren veya temsilcileri tarafından tamamlanır. Seçilen ve alım yapılan kişiler daha sonra ilgili Göçmen Koruma Müdürlüğüne kayıt edilir. Niyetli göçmenler, kayıt sırasında Yurtdışı Hizmet Anlaşması, Kurallar ve Yönetmelikler ve ana ülkelerle ilgili diğer önemli bilgiler hakkında kapsamlı bir şekilde bilgilendirilir. Karaçi, Rawalpindi, Lahore, DG Khan ve daha fazlası dahil olmak üzere Pakistan'ın büyük şehirlerinde faaliyet gösteren birçok YİD, GYİB 'ye kayıtlıdır (BEOE, Roles and Functions of Overseas Employment Promoters (OEPs), 2024).

2.3.2.2. Yurtdışı İstihdam İşbirliği (Yİİ)

Yurtdışı İstihdam İşbirliği 1976 yılında kurulan kamu sektörüne ait bir istihdam ajansıdır. Yurtdışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı tarafından yönetilen özerk bir kurumdur. Lahore, Karaçi, Quetta ve Peşaver'de bölge ofisleri bulunmaktadır, merkez ofisi ise İslamabad'dadır. Yİİ, yurtdışında Pakistanlı profesyoneller, vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız işgücünün alımından sorumludur. İşletmelerin büyümesine yardımcı olmakta ve yüksek nitelikli ve profesyonel insanları kendi alanlarında en iyi iş fırsatlarını bulmaları için bağlamaktadır (Mission, Vision & Core Values, 2022). Yİİ, özel YİD'lerin aksine, devletler arası anlaşmalar yoluyla alım yapmaktadır. Kore İstihdam İzni Sistemi kapsamında Pakistanlı vatandaşların yerleştirilmesi örnek verilebilir. Ayrıca, Pakistanlı doktor ve öğretmenlerin Suudi Arabistan'a yerleştirilmesini, Pakistan ve Suudi Arabistan arasındaki çeşitli sağlık hizmetleri anlaşmaları kapsamında kolaylaştırmaktadır.

Ancak, Yİİ'nin Pakistanlı vatandaşların yurtdışında istihdam edilmesindeki rolü, yıllar içinde azalmıştır. 1971-2015 yılları arasında, Yİİ hizmetlerini kullananların oranı %2'ye düşerken, YİD'ler aracılığıyla hizmet alanların oranı %58, kendi kaynakları ve çabalarıyla göç edenlerin oranı ise %40 olmuştur. 2018 yılında, 77 ve 11 Pakistanlı vatandaşı sırasıyla Suudi Arabistan ve BAE'ye Yİİ aracılığıyla göç etmiştir. Son 4 yılda, BAE'ye Yİİ aracılığıyla alım yapan hiçbir Pakistanlı vatandaşı bulunmazken, 2021 yılında sadece 6 kişi Suudi Arabistan'a Yİİ aracılığıyla yerleştirilmiştir (OEC, 2023).

2.3.2.3. Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı (YPV)

Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı (YPV), 1979 yılında Göç Yönetmeliği kapsamında kurulan kayıtlı bir kamu şirkettir. Vizyonu, yurtdışındaki Pakistanlıların ve ailelerinin refahını sağlamaktır. Vakıf, refah hizmetleri, konut projeleri, sağlık hizmetleri ve eğitim kurumları sağlamaktadır. En önemlisi, Yurtdışı Pakistanlılar Emeklilik Fonu'nu yönetmektedir. Ayrıca, zor zamanlarda Pakistanlı göçmenlere ve geride kalan ailelerine destek ve yardım sağlamaktadır. Bu, herhangi bir adaletsizlik veya suç durumunda yasal destek, kurtarma operasyonları ve yurtdışı Pakistanlıların cesetlerini memleketlerine veya ailelerine ücretsiz olarak taşımak için ambulans hizmetlerini içerir (Overseas Pakistanis Foundation, 2024).

Ayrıca, YPV, 1980-81 yılında, yurtdışında çalışırken veya Pakistan'a kalıcı olarak döndükten sonraki üç yıl içinde engellilik veya ölüm durumunda zorluk çeken yurtdışı Pakistanlıların ailelerine finansal yardım sağlamak amacıyla Finansal Yardım Şemasını başlattı. Aile, yalnızca engelli veya ölen Yurtdışı Pakistanlısı YPV'ye kayıtlıysa YPV'den fon alabilir. Bu, geri ödemesiz, tek seferlik bir hibe olup, YPV şu anda yurtdışı engelli Pakistanlılarına 300.000 rupi ve ölen Yurtdışı Pakistanlılarının ailelerine 400.000 rupi tutarında ödeme yapmaktadır. (Financial Assistance, 2024) YPV'nin hizmetleri ve faaliyetleri, her yurtdışına çalışmaya giden Pakistanlı tarafından ödenen 21 ABD doları (2.500 Pakistan Rupisi) sigorta olarak toplanan YPV Refah Fonu tarafından finanse edilmektedir. OPF ayrıca, Suudi Arabistan hapisanesinden serbest bırakılan 81 Pakistanlı mahkumu geri getirmek için 3.56 milyon rupi harcadı (Yearbook 2021-22, 2023).

2.3.2.4. Toplum Refahı Ataşeleri (TRA)

Pakistan, Suudi Arabistan ve BAE dahil olmak üzere on altı hedef ülkede 19 Toplum Refahı Ataşesi bulunmaktadır. Suudi Arabistan'da 6, BAE'de ise 3 Toplum Refahı Ataşesi ofisi vardır. Misyonları, yurtdışında çalışan göçmenleri korumaktır. Göçmenler işverenlerine şikayet ettiğinde, TRA'ların anlaşmazlıkları çözmesi ve arabuluculuk hizmetleri sunması beklenmektedir. Ciddi vakalar olan cinayet ve göçmen işçilere karşı cezai suçlarla ilgilenmektedirler. Ayrıca, göçmenlerin refahını ve çıkarlarını korumaktan ve göçmenlere danışmanlık, bilgi ve danışmanlık hizmetleri sunmaktan sorumludurlar. TRA ofisleri, hedef ülkelerdeki enflasyon oranı, işgücü piyasası arzı ve talebi ile yaşam maliyeti dahil olmak üzere

ekonomik ve sosyal gelişmeler hakkında YPIKGB 'ye düzenli raporlar hazırlamaktadır (Community Welfare Attachés, 2024).

2.3.2.5. Beceri Geliştirme Kurumları

Pakistan hükümeti, iş gücünün uluslararası talepleri karşılayacak şekilde beceri düzeyini artırmak için Teknik Eğitim ve Mesleki Eğitim Kurumu (TEMEK) ve Ulusal Mesleki Teknik Eğitim Komisyonu'nu (UMTEK) kurmuştur. Bu kurumlar, ülkenin sosyoekonomik büyümesine katkıda bulunacak yüksek vasıflı işgücü yetiştirecektir. UMTE Komisyonu İslamabad'da kurulmuş olup, TEME Kurumu tüm illerde kurulmuştur. UMTEK, mesleki eğitim için politika seçenekleri oluşturmayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır ve Pakistanlı işçilerin dünyadaki rekabet gücünü artırmak için beceri geliştirmede reform ihtiyacını kabul etmektedir (NAVTTTC, 2024). Ayrıca, en düşük sosyo-ekonomik tabakadaki gençler için yararlı eğitim vermek üzere Pencap Mesleki Eğitim Konseyi (PMEK) kurulmuştur. Ulusal Eğitim Kurulu, 1980 Ulusal Eğitim Yönetmeliği (2002 yılında değiştirilmiş) kapsamında kurulmuş olup, ülkedeki mesleki eğitim programlarını hem ulusal hem de uluslararası düzeyde düzenlemekte ve gelecekteki eğitim ihtiyaçlarını sürekli olarak değerlendirmektedir.

Yurtdışı İstihdam Destekçilerine göre beceri çeşitliliği, Körfez ülkelerindeki birçok işveren tarafından bir gereklilik ve talep olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin, bir Suudi Arabistanlı işveren şirketi tarafından yapılan bir girişim, Ulusal Eğitim Bürosu'nun yerleşkesi içinde mesleki eğitim enstitüsü kurmaktır. Suudi Arabistanlı şirket Al-Hazza, inşaatla ilgili işlerde beceri geliştirmek için tam donanımlı bir eğitim atölyesi kurmak üzere bir anlaşma imzaladı, bu da esas olarak ağır makinelerin kullanımını içeriyor. Al-Hazza, stajyerleri birçok projesine entegre edecek. Sekiz atölye tamamlanmasına rağmen, şirket ve yerel yüklenici arasındaki anlaşmazlık, mesleki eğitim programlarının başlamasını geciktirdi (Ghayur, 2016).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'NİN PAKİSTANLI GÖÇMENLERE YÖNELİK SOSYOEKONOMİK POLİTİKALARI

3.1. SUUDİ ARABİSTAN VE BAE NEDEN YABANCI İŞGÜCÜNE İHTİYAÇ DUYUYOR?

Orta Doğu ülkeleri arasında işgücü bağımlılığı karmaşık bir yapı oluşturur. Bahreyn, Katar, Umman, Kuveyt, Suudi Arabistan ve BAE gibi petrol zengini ülkeler, teknik ve profesyonel çalışanlar da dahil olmak üzere ülkelerindeki işgücünün üçte ikisini ithal etmektedir. Günümüzde Orta Doğu ülkeleri arasında Suudi Arabistan ve BAE en fazla yabancı göçmen alan ülkelerin başında gelmektedir. Suudi Arabistan, Körfez bölgesinde en yüksek yabancı göçmen oranına sahiptir; bu sayı 8,7 milyon olup, Krallık nüfusunun %88'ini oluşturmaktadır (ADHRB, 2024). BAE, yabancı işgücü ithalatı açısından Körfez ülkeleri arasında ikinci sırada yer almaktadır. Ayrıca, diğer ülkelere farklı olarak, bu iki ülkede işgücü göçü geçici sözleşmelerle sınırlıdır ve kalıcı vatandaşlık hakkı çok seçici bir şekilde, olağanüstü yeteneklere sahip kişilere verilmektedir (Nereim, 2021). Göçlerin çoğu Sudan, Ürdün, Yemen, Mısır ve Güney Asya'dan gelmektedir. Ancak Güney Asya ülkeleri arasında, Pakistan bu ülkelere işçi (nitelikli ve niteliksiz) gönderen ikinci büyük ülke olup, birinci sırada Hindistan yer almaktadır. Yabancı işçilere olan bu bağımlılık, petrol keşfi, hızlı sanayileşme, yerel nüfusun azlığı ve diğer kalkınma projelerinden kaynaklanmaktadır. Pakistan'dan çalışmak için göç edenlerin çoğu erkek olup, genelde yarı vasıflı veya vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Ancak, kadın göçmenlerin sayısı da zamanla artmıştır çünkü kadın ev hizmetlilerine olan talep yükselmiştir.

1985 yılında Körfez ülkelerinde toplam işgücü 7,1 milyondur ve bu işgücünün büyük kısmı yabancılardan oluşuyordu. Altı Körfez ülkesi, 1985 yılında 5,1 milyondan fazla yabancı işçi çalıştırdı. Bu ülkeler arasında Suudi Arabistan, en büyük yabancı işçi sayısına sahipti (3,52 milyon) ve bu, toplamın yaklaşık %68'ine denk geliyordu. Körfez ülkeleri içinde yabancı işgücünün oranı Suudi Arabistan'da %71'den fazlayken, Birleşik Arap Emirlikleri'nde %91'e yakındı. İşçi gönderen ülkeler arasında, 1970'lerden beri Pakistan ve Hindistan başı çekiyordu. 1985 yılında Pakistan'dan Körfez ülkelerine giden işçilerin oranı %14'tü. Suudi Arabistan, Pakistanlı işçilerin en büyük payını aldı ve toplamın %57'sinden fazlasını oluşturdu.

Pakistanlılar özellikle BAE’de de yoğun olarak işe alındı ve burada göçmen işçi nüfusunun dörtte birinden fazlasını oluşturdu (Birks, Seccombe ve Sinclair, 1988). Ayrıca, yabancı uyrukluların en çok istihdam edildiği 3 sektör şunlardır: imalat, inşaat ve kamu hizmetleri.

1970'lerin sonları ve 1983-84 yıllarında verilen izin sayısında artış görülen dönemlerdir. İşçi göçündeki artış ve azalışın zamanı ve büyüklüğü, hem işçi gönderen hem de alan ülkelerin ekonomik durumuna bağlıdır. Bu durum, her iki ülkenin ekonomisindeki değişiklikleri, ücret oranlarını, meslek dağılımını ve işçi akışı organizasyonunu yansıtır. Baldwin-Edwards (2011) tarafından derlenen verilere göre, 1980'lerin sonlarında petrol fiyatlarındaki düşüş nedeniyle yabancı işgücünde azalma yaşanmasına rağmen, 1975'ten 2008'e kadar yabancı işgücü sayısı yedi kat artarak 11 milyonu aşmıştır. GCC ülkelerinde işçi göçü oranı dalgalanmıştır, ancak Suudi Arabistan ve BAE’de yabancı işçiler hâlâ ağırlıklı bir şekilde çalışmaktadır (Baldwin-Edwards, 2011).

Ancak, Suudi Arabistan ve BAE’nin yabancı iş gücüne büyük ölçüde bağımlı olduğu açıktır. İş gücüne olan talebi artıran birçok neden vardır: petrol patlaması, ucuz iş gücü ihtiyacı, nitelik açığı, demografik sınırlamalar, hızlı modernleşme ve sanayileşme, özel sektör bağımlılığı ve çeşitli ekonomik girişimler. Bu bölüm, Suudi Arabistan ve BAE’nin neden bol miktarda yabancı iş gücüne ihtiyaç duyduğunu ele alacaktır.

3.1.1. 1970’lerde Petrol Patlaması (Petrol Oil Boom)

1973-74 yıllarındaki petrol ambargosu ve petrol talebindeki sürekli artış, Suudi Arabistan ve BAE dahil Körfez ülkelerinde büyük gelir fırsatları yarattı. Petrol gelirleri, 1970'lerin ilk yarısında (1971-1975) 200 milyar dolardan 1980'de 600 milyar dolara üç kat arttı (Alzahrani, 2014). Petrol patlaması, altyapı, sanayi, eğitim, tarım ve hizmet sektörleri dahil olmak üzere çeşitli alanlarda sosyo-ekonomik kalkınma projeleri getirdi. Bu projeleri yürütmek için petrol üreten ülkeler iş gücü ithal etti. Petrol keşfinden sonra Körfez ülkelerinde yabancı iş gücü %72 oranında arttı. Körfez ülkeleri arasında Suudi Arabistan ve BAE, büyük ölçüde yabancı iş gücüne bağımlı olup, çok sayıda işçi ithal etti (Alzahrani, 2014).

Suudi Arabistan'da, 1970'lerde yabancı iş gücünün oranı arttı ve 1963'te %14 olan oran, %27'ye yükseldi. Daha sonra 1980'de yabancı iş gücünün oranı %53'e ulaştı, bu da yerli iş gücünden daha fazlaydı. 1980'lerde, Suudi Arabistan'da yabancı iş gücünün net akışı en yüksek

seviyeye ulaştı. Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise yabancı iş gücünün oranı, ülke genelindeki iş gücünün %90'ını oluşturuyordu (Sherbiny, 1984). Pakistan, Suudi Arabistan ve BAE'ye işçi gönderen ülkeler arasında listenin en üst sırasında yer aldı. Petrol keşfinden bu yana, en yüksek sayıda Pakistanlı işçi göçmeni Suudi Arabistan'a gitmiş, onu BAE takip etmiştir. 1970 ile 2023 yılları arasında, 6,7 milyonun üzerinde Pakistanlı göçmen Suudi Arabistan'a, 4,3 milyon Pakistanlı göçmen ise BAE'ye çalışmak için gitmiştir (BEOE, 2024).

3.1.2. Ekonomik eşitlendirme

1970'lerdeki petrol patlamasının ardından Suudi Arabistan ve BAE en hızlı büyüyen ekonomiler haline geldi. 1970-80 yılları arasında Suudi Arabistan'ın GSYH'si %1000'den fazla, BAE'ninki ise %800 oranında artmıştır (Kurbursi, 1980). Ekonomik olarak büyümek için her iki ülke de sosyo-ekonomik kalkınma projelerine başladı. Ancak o dönemde, her iki ülkedeki yerli iş gücü, büyük ölçekli altyapı projelerini desteklemek için yeterli değildi. Bu nedenle, hızlı gelişim için iş gücü ithal etmeye başladılar. Yabancı işçilerin çoğu hizmet ve inşaat sektörlerinde çalıştırıldı. Suudi Arabistan ve BAE'de, Pakistanlı göçmenlerin çalıştığı birçok mega proje bulunmaktadır. Her iki ülkede de çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı Pakistanlı göçmenler, özellikle inşaat sektöründe istihdam edilmektedir.

Suudi Arabistan ve BAE'deki mega projeler, büyük yatırımlar ve yenilikçi yöntemlerle her iki ülkeyi ekonomik olarak çeşitlendirme ve modernize etme hedefiyle yürütülmektedir. Suudi Arabistan'da, Şehir altyapısı geliştirme için kamu-özel sektör ortaklıkları arttırılmış ve daha iyi proje sonuçları sağlayabilecek başarı faktörleri belirlenmiştir (Alqahtani, Alagha ve Mohamed, 2024). Özelleştirme Programı, Suudi Vizyon 2030 hedeflerine ulaşmak için önemli bir plandır. Bu program, ülkenin ekonomik gelişimini desteklemek için özel sektörün katılımını arttıracaktır. Ayrıca, Suudi Vizyon 2030 kapsamında yer alan Ulusal Dönüşüm Programı, devlet veya zel Őirketlerle yabancı işçiler arasındaki sözleşme ilişkisini iyileştirmek için iş gücü reformlarını uygulamaktadır (Alhoussein, 2021).

Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise, yabancı iş gücü, otoyollar, Dubai metrosu ve Etihad Demiryolu Projesi gibi ulaşım altyapı projeleri için gereklidir. Ayrıca, BAE'nin başlattığı Abu Dabi Ekonomik Vizyon 2030 gibi birçok sosyo-ekonomik proje, tüm kategorilerde iş gücüne (vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı/profesyonel) ihtiyaç duymaktadır.

3.1.3. Ucuz İşgücü

Suudi Arabistan ve BAE, özellikle Güney Asya'dan olmak üzere çeşitli bölgelerden iş gücü ithal etmektedir. Güney Asya'dan iş gücü ithal edilmesinin başlıca nedenlerinden biri, ucuz iş gücünün bulunabilirliğidir. Hindistan'dan sonra Pakistan, işçi göçü gönderen ülkeler arasında ikinci sırada yer almaktadır. Bunun temel nedenleri arasında işsizlik, düşük maaşlar ve sürekli kötü ekonomik koşullar yer alır. Her yıl yarım milyondan fazla öğrenci üniversitelerden mezun olmakta, ancak fırsat eksikliği nedeniyle çoğu işsiz kalmaktadır. Bu nedenle Pakistanlılar, Suudi Arabistan ve BAE'deki iş olanaklarını gelir, kariyer ve istikrar açısından daha iyi görmektedir. Ancak işsizliğin yaygın olması, Pakistan'dan ucuz iş gücünün sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Her yıl milyonlarca doktor, mühendis, bilişim uzmanı, bankacı, muhasebeci ve diğer birçok vasıflı işçi Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmektedir. 2023 yılında, 450.110 kişi iş aramak için Pakistan'dan yurtdışına çıkmış, bunların 205.515'i Suudi Arabistan'a ve 121.745'i BAE'ye gitmiştir (BEOE, 2024).

Ayrıca, geçici ve kısa vadeli göç, Suudi Arabistan ve BAE'nin ekonomik hedeflerini gerçekleştirmelerine katkı sağlar. Bu sistem, göçmen işçilerin ailelerini entegrasyon maliyetlerinden uzak tutar çünkü çoğu durumda aileler Pakistan'da kalır. Ailelerin entegrasyonu, sosyal yardım, sağlık, eğitim ve konut gibi harcamaları içerir. Ucuz yabancı iş gücünün kullanılması, ev sahibi ülkelerin sosyo-ekonomik üretkenliğini ve endüstriyel rekabet gücünü artırır. Ancak, aşırı iş gücü ithal edildiğinde, yerel ve yabancı işçiler arasında çatışma yaratabilir. Yabancı göçmenler nedeniyle yerli işçilerin yerinden edilmesi, ulusal halk arasında hükümete ve politikalarına karşı düşmanlık oluşmasına yol açabilir (Shah, 2004).

3.1.4. Yetenek Açığı

Suudi Arabistan ve BAE'de yerel halk arasındaki yetenek eksikliği, yabancı iş gücü ithalatının önemli bir nedeni olmuştur. Bu durum, her iki ülkede de hızlı ekonomik büyüme ile daha da hızlanmıştır. Geleneksel olarak tarım, balıkçılık ve ticarete dayalı ekonomiden inşaat, hidrokarbon ve hizmet sektörlerine dayalı modern ekonomiye geçiş, ulusal nüfusun sahip olmadığı modern beceriler ve teknikler gerektirmiştir. 1970'lerde Suudi Arabistan'daki etkin iş gücü 1.000.000 kişiydi ve neredeyse tamamı temel beceri ve eğitimden yoksundu. Bu durum, ileri düzey eğitim ve yüksek becerili iş gücüne olan talebi artırdı. Ancak, iş gücü ithal edildikten

sonra Suudi Arabistan ve BAE’de demografik dengesizlik arttı. Suudi Arabistan’da iş gücünün %69’u, BAE’de ise %90’ı yabancılardan oluşuyordu. Bu durum, yerel nüfus arasında işsizlik ve memnuniyetsizlik yarattı (Ulrichsen, 2016).

1970’lerde, yabancı iş gücü akışına rağmen Suudi Arabistan’da nitelikli iş gücü eksikliği ciddi boyutlardaydı. Yüzlerce devlet görevi ve beyaz yakalı işler yeterli yetkinliğe sahip Suudiler olmadığı için boş kaldı. Bu durum, Suudi vatandaşları arasında işsizlik ve eksik istihdama da yol açtı (Knauerhase, 1974). Zamanla Suudi Arabistan ve BAE, yabancı iş gücünü nitelikli yerel halkla değiştirmek için vatandaşlarını eğitmeye ve yetiştirmeye yönelik önlemler aldı. Ancak, sanayinin ihtiyaçları ile eğitim çıktıkları arasındaki uyumsuzluk nedeniyle yetenek açığı hala önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. BAE’de çok sayıda mühendislik mezunu bulunmakta, ancak bu mezunlar ithal edilen işçiler kadar yetkin değildir (Kranov & Khalaf, 2017). Bu nedenle, Suudi Arabistan ve BAE, yabancı iş gücünü yerel halkla değiştirmekte başarısız olmuş ve hâlâ Pakistan gibi diğer ülkelerden gelen nitelikli iş gücüne bağımlı durumdadır.

3.1.5. Özel Sektöre Bağımlılık

Suudi Arabistan ve BAE, özel sektörde yabancı iş gücüne büyük ölçüde bağımlıdır çünkü her iki ülke de ekonomik çeşitlendirme hedefini sürdürmektedir. Petrol gelirine bağımlılığı azaltarak, ülkenin uzun vadeli ekonomik kalkınması için özel sektöre yönelmişlerdir. Suudi Arabistan, üretim, teknoloji ve turizm gibi yeni ekonomik sektörler oluşturmayı planlamakta ve bu da yüksek nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır. Aralık 2023’te, Suudi Arabistan Ulusal İşgücü Gözlemevi (UİG), özel sektördeki toplam yabancı işçi sayısının 10,92 milyonluk toplam iş gücünün 8,7 milyonunu, yani %80’ini oluşturduğunu bildirdi (Farraj, 2024). Bu yabancı işçilerin %12’sini Pakistanlılar oluşturuyor ve Makkah’ın gelişimi ve genişletilmesi, Kızıl Deniz Projesi ve 500 milyar dolarlık NEOM megakenti gibi projelerde çalışıyorlar (Hassan N., 2023).

Ayrıca, Pakistan Başbakanının özel asistanı Jawad Sohrab, 2023 yılında Suudi Arabistan’ı ziyaret etti. Onun desteğiyle, Pakistan Yurtdışı İstihdam Kurumu ile Suudi Arabistan’daki çeşitli özel şirketler arasında Mutabakat Zaptı imzalandı. Bu anlaşmalar, Pakistanlıların Suudi Arabistan özel sektöründeki istihdamını artırmayı hedeflemektedir

(Pakistan training its workers to be part of Saudi Arabia's Vision 2030 journey, 2023). Benzer şekilde, BAE'deki ekonomik büyüme, inşaat, teknoloji, sağlık ve konaklama gibi çeşitli sektörlerde yabancı iş gücüne olan talebi önemli ölçüde artırmıştır. 2023 yılında, BAE özel sektöründeki yabancı iş gücünün oranı %98'e ulaşmıştır (GLMM, 2023). BAE vatandaşları ise daha çok kamu sektöründe yoğunlaşmıştır. Pakistanlı işçiler, Dubai Creek Tower, Dubai Green Spine Projesi gibi büyük ölçekli inşaat projelerinde çalışmaktadır.

3.2. SUUDİ ARABİSTAN'IN YABANCI İŞGÜCÜNE İLİŞKİN DÜZENLEYİCİ KURALLARI

Suudi Arabistan'da yabancı işgücü göçmenlerine yönelik işe alım süreci, kurumsal düzenlemeler ve yasal çerçeve; hükümet politikaları, düzenleyici yapılar, piyasa dinamikleri, işe alım ajansları ve ikili anlaşmaların kombinasyonundan oluşmaktadır. Suudi Arabistan'ın yabancı işçileri destekleyen ve bu politikaların ulusal ekonomik hedefler ve iş kanunlarıyla uyumlu olmasını sağlayan kendi yapılandırılmış politikaları ve süreçleri vardır. Suudi Arabistan işe alım sürecini entegre etmek için bir dizi reform başlatmıştır ve bunlardan biri de Musaned'dir. Musaned, göçmen ev işçilerini istihdam eden ve işe alım sürecinin verimliliğini ve şeffaflığını artırmayı amaçlayan dijital bir platformdur. Amacı, işe alım taleplerini, vize süreçlerini ve düzenlemelerini ve ayrıca sözleşme yönetimini kolaylaştırmaktadır (Kagan, 2017). Ayrıca, Suudi işgücü politikaları hem yerel hem de yabancı işçilerin haklarını korumayı amaçlamaktadır.

3.2.1. İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı (İKSKB)

İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı (İKSKB), daha önce Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı (ÇSKB) olarak biliniyordu ve 2019 yılında kurulmuştur. Bakanlık, hem kamu hem de özel sektör için işçilerin istihdamı ve çalışma koşulları ile ilgili genel politikalar ve yasalar belirler. İKSKB, Pakistanlı işçiler de dahil olmak üzere yabancı işçilerin işe alımıyla ilgili politikalar geliştirir ve uygular. Bu, işe alımların yalnızca sertifikalı ajanslar aracılığıyla yapılmasını ve işe alım ücretlerinin işçi maaşlarından kesilmesini önleyen İşçi İşe Alım Anlaşması'nın izlenmesini içerir. İKSKB, iş akışıyla ilgili veri faaliyetlerini kontrol eder; bu, çalışma vizeleri ve izinlerinin verilmesi, iş sektöründeki değişiklikler ve ikamet sponsorluğu transferlerinin kaydını içerir. Ayrıca, özel sektörde çalışan iş izin sahiplerinin faaliyet, meslek ve sosyo-demografik faktörlere göre kayıtlarını tutar (MHRSD, t.y.).

İKSKB, özel sektörde (yerli ve yabancı) çalışan işçilerin maaşlarının ödenmesini garanti altına almak için Ücret Koruma Sistemi'ni denetler. Ödemelerin zamanında ve anlaşmaya uygun miktarda yapılmasını kontrol eder. Ayrıca, bakanlık 2021 yılında, belirli koşulları yerine getiren göçmen işçilerin iş değiştirmesine veya işverenin izni olmadan ülkeden ayrılmasına olanak tanıyan sistemde reformlar yapmıştır. Son zamanlarda, bu reformlar ev işçilerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir (MHRSD, 2022).

3.2.2. Kafala Sponsorluk Sistemi

Körfez İşbirliği Konseyi (KİK) ülkelerinin iş gücü piyasası, göçmen işçilere bağlıdır ve bu sistem Kafala Sistemi olarak bilinen özel bir politik çerçeve ve sponsorluk sistemi ile düzenlenir. Suudi Arabistan'da Kafala sponsorluk sistemi, göçmen işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiyi düzenlemek için 1950'lerde başlatılmıştır. Kafala sistemi, tüm göçmen işçilerin işverenlerinden çalışma vizesi almasını ve ülkeye girdikten sonra oturma izni almasını şart koşar. Bu izinler, yalnızca Suudi vatandaşları veya kurumları tarafından istihdam edildikleri takdirde verilir. Kafala sistemi kapsamında, göçmen işçi, "Kefil" olarak bilinen bir işveren/sponsora sözleşme süresi boyunca bağlıdır. İşveren ile göçmen işçi arasında bir sözleşme imzalandığında, kefil, bu sözleşme süresince işçinin yasal ve ekonomik sorumluluğunu üstlenir. Geçmişte, kefil, işçinin sözleşmesi, hareketliliği ve ikameti üzerinde tam yetkiye sahipti. Göçmen işçinin çalışmasına izin verilirdi, ancak başka bir kuruma veya işverene geçiş yapamazdı. Ayrıca, kefiliden yazılı izin almadan ülkeyi terk etmesi de mümkün değildi. En kötü durumlarda, işverenler göçmen işçinin hareketini kontrol etmek için pasaportuna el koyabiliyordu (Kanchana, 2018). Sözleşme şartlarına göre, Kefil, sözleşmede meydana gelebilecek herhangi bir değişikliği göçmenlik departmanına bildirmekten sorumludur. Ayrıca, sözleşme erken sona ererse, göçmen işçiyi sınır dışı etme yetkisine de sahiptir. Bu sponsorluk sistemi, işveren ve göçmen işçi ile devlet ve göçmen arasındaki hakları, kimlikleri ve yükümlülükleri belirler (Longva, 1999).

Ancak, Kafala sponsorluk sisteminde reformlar 2012 yılında başladı. Suudi Arabistan Çalışma Bakanlığı, göçmen işçilerin vatandaşlar tarafından sponsorluk verilmesini sona erdirip bunun yerine Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir iş gücü otoritesi tarafından kontrol edilen bir kurumsal sistem getirilmesini önerdi. Bu değişiklik 2015 yılında uygulanmaya başladı. Bu reformla birlikte pasaportlara el koyma yasaklandı ve sözleşme kopyası verilmemesi, maaşların

zamanında ödenmemesi veya çalışanların sözleşmede yer almayan işlerde çalışmaya zorlanması gibi ihlallerde cezalar ve para cezaları artırıldı. Daha sonra, 2019 yılında işçi göçmenlerin düzenlemelerini denetlemek için İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı kuruldu. Kafala sistemi kapsamında birçok reform yapıldı ve bu reformlar *Suudi Çalışma Reformu Girişimlerinde* açıklandı.

3.2.3. Suudi Çalışma Reformu Girişimi

İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı, 2020 yılında Ulusal Dönüşüm Programı kapsamında Çalışma Reformu Girişimi'ni yayınladı. Bu girişim, iş gücü piyasasını düzenlemek için tasarlandı. Amacı, “çalışanlar ve işverenler arasındaki sözleşmesel ilişkiyi geliştirmek, çekici bir iş piyasası oluşturmak, iş gücünü güçlendirmek ve geliştirmek ile Krallık'taki çalışma ortamını iyileştirmek” olarak açıklandı (Saudi Gazette, 2020). Çalışma Reformu Girişimi, sistemdeki işçi hareketliliğiyle ilgili önemli konulara odaklanmaktadır. Bu girişim, yurtdışından gelen bir çalışanın iş sözleşmesi sona erdiğinde işverenin izni olmadan başka bir işe geçmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, bu reform artık yabancı işçilerin işverenin onayı olmadan (çıkış ve geri giriş vizesi alarak) ülke dışına çıkmasına izin vermekte, ancak bu durum Suudi Arabistan'daki birçok hak savunucusu grup tarafından eleştirilmektedir. Çalışan, sözleşmesi devam ederken de belirli bir süre içinde işvereni bilgilendirerek işini değiştirebilmektedir. Bu yeni girişim, Suudi Arabistan'ın hem Körfez bölgesi hem de uluslararası standartlara uyum sağladığını göstermektedir, işçi hareketliliği desteklenmekte ve yabancı işçilerin hakları korunmaktadır. Suudi Çalışma Reformu Girişimi'nin bu önemli unsurları, Suudi Arabistan'da yaşayan ve çalışan milyonlarca yabancı işçiyi olumlu şekilde etkiledi. Girişim, Suudi İşgücü piyasasının üretkenliğini, rekabet gücünü ve çekiciliğini artırabilir ve Suudi Vizyonu 2030 hedeflerine uygun hale getirebilir (Alsharif, 2021).

3.2.4. İkili Anlaşmalar

İslamabad ile Riyad arasında Pakistan vatandaşlarının Suudi Arabistan'da istihdamını kolaylaştıracak ikili anlaşmalar imzalandı. 2021 yılında her iki ülke hükümetleri arasında Pakistanlıların Suudi Arabistan'da işe alınmasını kolaylaştırmak ve işçilerin haklarını korumak amacıyla iki anlaşma imzalandı. İşçi Alımı Anlaşması, Pakistanlı işgücünün çeşitli mesleklerde ihracatını teşvik etmekte, Pakistanlılara yasal koruma sağlamakta ve Krallık'ta çalışan

Pakistanlıların haklarını güvence altına almaktadır. Ayrıca anlaşma, sözleşmelerle ilgili anlaşmazlıkların ele alınmasını ve herhangi bir ihlal için işe alım ajanslarına, işletmelere veya işe alım ofislerine karşı yasal işlem başlatılmasını da içermektedir (MOFA, 2021). Ayrıca, Beceri Doğrulama Anlaşması, Pakistan'dan Suudi Arabistan'a sertifikalı ve vasıflı işgücü ihracatını artırmaktadır. Suudi Arabistan Bakanlığı vasıflı işgücü ithal ederek işgücü piyasasını düzenlemek amacıyla Beceri Doğrulama Programı'nı (BDP) başlatmıştır. Pakistan, vasıflı işçi programını kullanan ilk ülke oldu. Beceri Doğrulama Program, Pakistanlı nitelikli işçilere Pakistan Ulusal Mesleki ve Teknik Eğitim Komisyonu (PUMTEK) ile Takamol Suudi Arabistan tarafından ortak sertifikalar sağlayarak onları nitelikli hale getirmiştir. Bu sertifikalar uluslararası düzeyde tanınmakta ve işçilerin hedeflenen meslek için gerekli becerilere sahip olduğunu doğrulamayı amaçlamaktadır. Bu uluslararası tanınan sertifikalar, Pakistan'ın teknik iş gücüne yurt dışında büyük fırsatlar elde etme imkanı sunmaktadır (Okaz, 2022).

3.2.5. Suudi Vizyon 2030 Kapsamında İşgücü Piyasası Reformları

2016 yılında, Suudi Arabistan hükümeti, vatandaşları güçlendirerek canlı bir toplum ve gelişen bir ekonomi oluşturmayı, Suudi milletini daha hırslı hale getirmeyi ve Krallığın küresel liderliğini artırmayı hedefleyen Suudi Vizyon 2030'u başlattı. Vizyon 2030'un ana unsurlarından biri, işgücü piyasasında Suudi vatandaşlarına olan bağımlılığı artırarak Suudileşmeyi teşvik etmektir. Amacı, Suudi vatandaşları, kadınlar da dahil olmak üzere, arasında işsizlik oranını azaltmaktır. Öte yandan, Vizyon 2030, Pakistanlılar da dahil olmak üzere yaklaşık 10 milyon yabancı işçi göçmeni üzerinde etkili oldu. Vizyon 2030, ülkenin ekonomisini çeşitlendirmeyi hedeflediği için, Suudi Arabistan, Pakistan'dan nitelikli iş gücünü ithal edecektir ve bu, oransal olarak niteliksiz iş gücünü olumsuz etkileyecektir. Diğer taraftan, "Kızıldeniz Projesi" gibi Suudi Arabistan'ın mega projelerinde 35,000 yabancı çalışanın görev alacağı belirtilmiştir (Suudi Arabistan, 2019).

Ancak, Suudileşme olarak bilinen ve işgücü piyasasında Suudi vatandaşlarına olan bağımlılığı artırmayı amaçlayan "*Nitaqat Programı*" da bu sürecin bir parçasıdır. Bu program 2011 yılında tanıtıldı ve şirketleri işgücünde Suudi vatandaşlarının oranını artırmaya zorlayarak özel sektörü "Suudileştirme" amacı güttü. Ulusallaşma politikaları, Suudi göç yönetiminde önemli bir unsur haline geldi. Yabancı işçi göçmenlerinin sayısını azaltmayı amaçlayan bir taslak karar tartışıldı ve yabancı işçiler Arap-İslam kültürü için bir tehdit olarak tanımlandı. Bu

nedenle, Suudi Arabistan yabancı işçilere olan bağımlılığı azaltmak için *Nitaqat Programını* açıkladı (Koyame-Marsh, 2016). *Nitaqat* düzenlemeleri 2017 yılında, ülkenin yabancı iş gücüne olan ihtiyacını azaltmayı hedefleyerek daha da sıkılaştırıldı. 2016 yılında uluslararası vize başvurularının yüzde 63'ü reddedildi. 2019 yılında birçok konaklama ile ilgili pozisyon Suudi vatandaşları için ayrıldı (Nereim, 2019). “Yabancıları yeni gelir kaynaklarına dönüştürmek” amacıyla, yabancı işçilerin bağımlılarından ücretler alındı ve oturma izni yenileme ve diğer prosedürler için ücret artışları yapıldı. Ünlü Suudi gazeteci Cemal Kaşıkçı, “Sadece bağımlı olmadığımız, aynı zamanda yabancı iş gücüne bağımlı olduğumuz sürece işgücü piyasalarını düzeltemeyiz. Yabancı iş gücüne aşırı bağımlılık sadece Suudilerin işlerini almakla kalmaz, aynı zamanda beceri kazanma şansını da alır” dedi (Murdock, 2016).

3.2.6. Suudi Arabistan Göçmenler Konusunda Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyuyor Mu?

Suudi Arabistan, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından belirlenen uluslararası işgücü normlarına uyum sağlamak için anlaşmalar yaptı. UÇÖ, işgücü alan ülkelerde çalışanların çıkarlarını koruyarak uluslararası işgücü standartlarının oluşturulması ve düzenlenmesinde önemli bir rol oynar. Suudi Arabistan, 1976 yılında UÇÖ'ya üye ülke olarak katıldı ve UÇÖ'nun yirmi dokuz sözleşmesinden on dokuzunu onayladı. Bunlar arasında Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi gibi yedi temel sözleşme de bulunmaktadır (ILO, t.y.). Suudi Arabistan, UÇÖ Teknik İşbirliği Programının ikinci aşamasındadır. Suudi Arabistan, istihdam yasaları, beceri geliştirme, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği, temel haklar, değerler ve işgücü piyasasında işbirliği konularında çalışmalar yapmaktadır. UÇÖ, Birleşmiş Milletler Ülke Takımı'nın aktif bir üyesidir ve Suudi Ulusal Çalışan Komitesi ile Suudi Arabistan Ticaret Odaları Federasyonu ile işbirliği yapmaktadır.

Ancak, Suudi Arabistan'ın uluslararası göçmen işçi yasalarına uyumu, özellikle kötüye kullanılan kafala sistemi ile ilgili sürekli endişeler nedeniyle eleştirilmektedir. Kafala Sistemi, işverenlere çalışanın yasal durumu, hareketliliği ve işten ayrılma yeteneği üzerinde aşırı güç verdiği için Suudi Arabistan'da sömürüyü sürdürmektedir. Uluslararası bir ticaret sendikası, Suudi hükümetine karşı zorla çalıştırma şikayeti sundu ve bu, ülke yetkilileri, yatırımcılar ve işletmeler için göçmen işçilerin durumu ve hakları hakkında ciddi bir uyarıdır. Şikayet, Suudi Arabistan'da yaşayan 13.4 milyon göçmen işçinin karşılaştığı kötü yaşam ve çalışma koşullarına

dikkat çekmektedir (ADHRB, 2024). Sömürü, kötü çalışma koşulları, ücretlerin düşük tutulması veya çalınması ve onaylanan uluslararası işgücü sözleşmelerinin uygulanmaması gibi durumlardan oluşmaktadır. Ayrıca, uluslararası ticaret sendikası, pasaportların el konulması, tehdit, hareket kısıtlaması, fazla mesai ve borç esareti gibi sömürüyü belirten 193 göçmen işçiden kanıtlar sunmuştur (Moschou, 2024). Bu eğilim, UÇÖ'nun Suudi Arabistan'a karşı yaptığı en son şikayette de görüldüğü gibi durdurulmalıdır. İşgücü reform programları, göçmen işçileri korumada yeterince etkili olmamıştır. İnsan Hakları İzleme Örgütü'nün raporuna göre, birçok yeni işçi, ücretlerini almadan evlerine dönmüş ve işverenlerin yaygın olarak ücret çalması belgelenmiştir.

3.3. BAE'NİN YABANCI İŞGÜCÜ DÜZENLEYİCİ KURALLARI

Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), yabancı istihdamı düzenlemek için kendi politika ve kurum setine sahiptir. Şirketlerin, gerekli çalışma izinleri alarak ve ulusal işgücü politikalarına uygun şekilde yabancı uyrukluları doğrudan işe almasına olanak tanıyan bir yapı oluşturmuştur. BAE'deki işe alım süreci, işveren ve çalışan arasında yapılan sözleşmeyi, çalışma vizesini ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygunluğu kapsar. BAE'nin işgücü yasaları ve politikaları, işçi haklarının korunmasını sağlar ve ülkenin hızlı ekonomik büyümesi için çeşitli bir işgücü yapısını teşvik eder. BAE, ekonomik çıkarları doğrultusunda Pakistan ile vasıflı ve vasıfsız işgücü ithalatı konusunda ikili anlaşmalar imzalamıştır.

3.3.1. İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı (İKEB)

İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı (İKEB), BAE'deki yabancı işçilerin istihdamını, Pakistanlı vatandaşlar da dahil olmak üzere düzenlemektedir. İKEB, göçmen işçilerin işe alımını ve refahını yönetmek için kapsamlı yönergeler ve düzenlemeler oluşturur ve düzenler. Bu bakanlık, işverenin iş mektubunu içeren yabancı kişilere çalışma izinleri verme sorumluluğuna sahiptir. Bakanlık, işverenin uygunluğunu, iş tekliflerinin meşruiyetini ve çalışanın yeterliliğini doğrular. Düzenlemeler, işçilerin haklarını korumayı ve adil iş uygulamalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışan ülkeye ulaştıktan sonra, İKEB, adil iş politikalarını ve işçilerin haklarının korunmasını garanti eder (MOHRE, t.y.). BAE hükümeti, maaş sömürüsünü önlemek ve işçilere zamanında maaş ödemelerini sağlamak için Ücret Koruma

Sistemi'ni başlatmıştır. Bu politikalar, maaşlarla ilgili anlaşmazlıkları önler, finansal güvenliği artırır ve göçmen işçilerin korunmasını sağlar (Gobash, 2009).

Ayrıca, İKEB, işçi denetimlerini izlemek ve işçiler ile işverenler arasında meydana gelen çatışmaları ele almak için İşçi Krizi Yönetim Yüksek Komitesi'ni kurmuştur. Komite, işçilerin yaşadığı sorunları ve iş ve iş gücü piyasası ile ilgili özel hassasiyetlerini göz önünde bulundurarak yabancı işçilere destek sağlar. Ayrıca güvenlik ve sosyal eğitimleri yayar ve özel kurumlar ile iş sahiplerini işçilerin iyi yaşam koşulları sağlamanın ve haklarını korumanın önemi hakkında bilgilendirir (Almannae, 2014). İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı, 37 lisanslı Tawjeeh (Rehberlik) merkezi kurmuştur. Bu merkezler, yabancı göçmenleri BAE'nin kültürü ve gelenekleri hakkında bilgilendirir ve çalışanları hak ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirir. Ülke genelinde, İKEB' in, Tadbeer olarak bilinen 39 hizmet merkezi bulunmaktadır. Bu merkezler, yabancı veya ulusal olan ev işçilerine hak ve sorumlulukları hakkında eğitim veren bir eğitim programı sunar (MOFA, 2024).

3.3.2. İşe Alım ve Kafala Sistemi

BAE'de yabancı göçmenlerin işe alımı, BAE vatandaşlarından oluşan şirketler veya bir işe alım ajansı, yani BAE vatandaşları tarafından gerçekleştirilebilir. BAE işçi standartlarına göre işverenler ve çalışanlar arasında yazılı sözleşmeler yasal bir zorunluluktur ve bu sözleşmeler İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı ile kaydedilir. Dolayısıyla, işe alım BAE İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı'nın yasaları altında gerçekleştirilir. Pakistan'da, Yurt Dışı İstihdam Kurumu ve Göçmenlik ve Yurtdışı İstihdam Bürosu'na kayıtlı lisanslı Yurt Dışı İstihdam Tanıtımcıları, BAE'nin işe alım ajansları ile doğrudan iletişime geçerek insanlara BAE'de iş bulmalarında yardımcı olan işe alım ajanslarıdır. Ayrıca, işveren veya sponsor, çalışanla seyahat düzenlemeleri konusunda yardımcı olur (Ghayur, 2016). Ancak, diğer Körfez ülkelerinde olduğu gibi, BAE hükümeti de 1971 yılında ülkenin ekonomik büyümesini ve halkın yaşam standartlarını artırmak için yabancı işgücünü düzenleyen geçici bir misafir işçi programı olan Kafala Sistemi'ni kurmuştur. Tarihsel olarak, sponsor, çalışanın barınma, güvenlik, gelir ve iyi davranışlarından sorumludur. Bu sponsorluk sistemi, çalışanları işverenlerine sözleşmeler ve vizeler aracılığıyla bağlayan ve işverenlere büyük bir güç sağlayan karmaşık bir yasa sistemi haline gelmiştir.

Kafala sistemi, göçmen işçileri zorla çalıştırma, insan ticareti ve insan hakları ihlallerine tabi tutması bakımından modern köleliğe benzetilmektedir. Ayrıca, işçilerin sponsorları tarafından sömürülmesi anlamına gelen “yapısal şiddet” olarak da görülmektedir. 2011 yılı öncesinde, işçi işveren tarafından işten çıkarıldığında, vize durumu iptal edilir ve iş sözleşmesi sona erdikten kısa bir süre sonra ülkeyi terk etmesi gerekirdi (Qadri, 2020). Pasaportlar, çalışanın işverenin yazılı izni olmadan ülkeyi terk etmesini önlemek amacıyla alıkonulurdu. Ayrıca, çalışan, mevcut işini veya sözleşme süresi dolduktan sonra başka bir iş/işveren değiştirmek isterse mevcut işverenlerinden İtiraz Olmadığına Dair Belge (Non-Objection Certificate- NOC) almak zorunda kalırdı. Sözleşme süresi sonunda NOC olmadan çalışanlar vize yasağı ile karşı karşıya kalır ve ya mevcut işverenleriyle yenileme yapmak ya da tekrar giriş yapmadan önce en az altı ay süreyle kendi ülkelerine gitmek zorunda kalırlardı. Kafala Sponsorluk Sistemi'nin bu özellikleri büyük eleştiriler aldı. 2011 yılında, BAE Çalışma Bakanlığı, Çalışma Hareketliliği Reformları'na (Naidu, Wang, & Nyarko, 2014) öncülük ederek BAE'nin Çalışma Kanunu'nda reformlar yaptı.

3.3.3. BAE'nin İşgücü Hareketliliği Reformları

İşgücü Hareketliliği Reformları, BAE hükümeti tarafından resmi olarak Aralık 2010'da tanıtılmış ve Ocak 2011'de yürürlüğe girmiştir. Bu reformların birçok bileşeni vardır, en önemlisi ise sözleşme süresi sona erdikten sonra iş değiştiren işçiler için zorunlu olan İtiraz Olmadığına Dair Belge gereksiniminin kaldırılmasıdır. Ocak 2011'den itibaren, yabancı işçilere, önceki işverenlerinden NOC almadan iş değiştirme izni verilmiştir. Mevcut işte işveren değişikliği söz konusu olduğunda, işçiler mevcut işverenlerinden NOC almak zorundadır, ancak ülkeyi 6 ay boyunca terk etmeleri gerekmez. Ayrıca, işçilerin kendi ülkelerinde bir sözleşme imzalayıp, varış ülkesine geldiklerinde başka işler yapmaya zorlandıkları ve imzalanan sözleşmeye aykırı olarak daha düşük ücret aldıkları durumlara karşı da reformlar alınmıştır. Ücretlerin güvence altına alınması için, hükümet tarafından Ücret Koruma Sistemi başlatılmıştır. Human Rights Watch'tan BAE'li araştırmacı Nicholas McGeehan, “sözleşme değiştirme karşıtı hamlenin ‘büyük bir iyileştirme ve tamamen destekleyip takdir edeceğimiz bir şey’ olduğunu” ve BAE'nin “reform yapma gereğini hissetmesini görmek için iyi olduğunu” belirtmiştir (UAE announces labour reforms to protect foreign workers, 2015). Ayrıca, zorla çalıştırma ve insan ticareti ile ilgili faaliyet gösteren işe alım ajanslarının lisansları da askıya alınmıştır.

3.3.4. Göçmen İşçilerin Hakları ve Korunması

BAE işçilerin güvenliğini ve korunmasını sağlamak amacıyla uluslararası sözleşmeleri onaylamış ve çeşitli istihdamla ilgili mevzuatları yürürlüğe koymuştur. BAE, Pakistanlı vatandaşlar dahil olmak üzere yabancı ülkelere gelen işçilere yardımcı olmak için çevrim içi hizmetler sunmaktadır. BAE, işçilere hakları hakkında bilgi vermek amacıyla “Haklarını Bil” adlı bir kılavuz yayınlamıştır. Pakistanlı vatandaşlar için bu kılavuz yerel dilde (Urduca) yayınlanmıştır. Kılavuz, BAE'ye geldikten sonra iş sözleşmesinin imzalanması, işverenin işe alım ücretleri ve seyahat masraflarının yanı sıra oturma izni ücretini ödemesi gibi önemli mesajlar içermektedir. Ayrıca, işçi işverenin karşılıklı olarak kabul edilen iş teklifini ve kararlaştırılan ücreti zamanında sağlamaması durumunda İnsan Kaynakları ve Emirleştirme Bakanlığı'na başvurabilir. Göçmen işçiler, iş ile ilgili şikayetler veya yasal sorunlar için İnsan Kaynakları ve Emirleştirme Bakanlığı'nın “İşçi Talepleri ve Danışma Çağrı Merkezi”ne de başvurabilirler (Protection of workers' rights - Online services for workers from foreign countries,

BAE, işçi anlaşmazlıklarına yardımcı olmak için mahkemelerde hukuki ofisler kurmuş ve işçileri koruyup hakları hakkında bilgilendirmek için işçi bakım merkezleri oluşturmuştur. Çalışanlar, işverenlerinin izni olmadan yurt dışına seyahat edebilirler ve pasaportların alıkonması yasadışı hale getirilmiştir. BAE hükümeti, iş ilişkilerini düzenleyen ve işyerinde sömürüyü önleyen bir dizi yasa ve karar almıştır. “BAE Çalışma Yasası” veya 2021 yılına ait Federal Kararname No. 33 olarak bilinen özel sektörde iş ilişkilerinin düzenlenmesiyle ilgili yasa, çalışanların fiziksel şiddet, taciz, psikolojik istismar ve zorbalıktan korunmasına dair endişeleri ele almaktadır. Zorla çalıştırma ve cinsiyet, din, renk, ırk, cinsiyet, ulusal veya sosyal köken ya da herhangi bir engellilik türüne dayalı ayrımcılık yasadışıdır. Yasa, işletmelerin işçilerine karşı yerine getirmesi gereken görevleri belirler. Ayrıca, bölgesel ve küresel ölçekte insan ticaretini önleyerek göçmen işçilerin eşit istihdam fırsatlarına ve yeterli çalışma ve sağlık koşullarına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler alır (Laws and Initiatives to Protect Workers from Foreign Countries, t.y.).

3.3.5. Uzun Süreli İkamet ve Vize Reformları

Birleşik Arap Emirlikleri yetenekli ve nitelikli yabancıların BAE'de yaşamasına, eğitim almasına veya çalışmasına olanak tanıyan oturum vizesi programında önemli iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Bu reformlar, ülkenin ekonomik büyümesine ve çeşitlenmesine katkıda bulunmaktadır. Önemli reformlar arasında Altın Vize ve Yeşil Vize'nin verilmesi yer almaktadır. Altın Vize, orta ve yüksek nitelikli kategorilerdeki yabancılara, Pakistanlılar dahil olmak üzere, beş veya on yıl süreli oturum izni sunan uzun vadeli bir vizedir. Bu kategoriler arasında gayrimenkul yatırımcıları, girişimciler, tıp uzmanları, bilim insanları, araştırmacılar, mühendisler, lise ve üniversite öğrencileri, eğlence sektörü ve insani yardım çalışanları yer almaktadır. BAE'deki Golden Visa sahipleri sponsor (Kefil) zorunluluğundan muaf tutulmaktadır. Ayrıca, BAE'de ikamet etmelerini sağlamak için aile üyelerine sponsor olma ayrıcalığına da sahiptirler. (Golden Visa, n.d.). Yeşil Vize 2021 yılında tanıtılmış ve İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı tarafından birinci, ikinci veya üçüncü meslek seviyesine göre sınıflandırılan nitelikli ve profesyonel yabancı iş gücüne beş yıl süreli oturum izni verilmiştir (Green Visa for Work, t.y.). Bu reformlar, Pakistan vatandaşlarının uluslararası ekonomide yatırım yapmasını sağlamıştır. Pakistanlılar, herhangi bir sponsorla bağlantılı olmaksızın BAE'de uzun vadeli yaşayabilmektedir. Birçok Pakistanlı, Altın Vize'yi almıştır. Bununla birlikte, Dubai uluslararası iş dünyasının hiperbağlı merkezi olarak bilinir. 2021 yılında Khaleej Times, Dubai Ticaret ve Sanayi Odası ile Pakistan İş Konseyi (PİK) arasındaki işbirliğiyle 73 Pakistanlı işadammın Dubai için Altın Vize aldığını bildirmiştir. Diğerleri de Altın Vize için başvuruda bulunmuş ve sonuçları beklemektedir. Benzer şekilde, BAE, ünlü Pakistanlı kriketçileri ve eğlence sektöründen oyuncularını, Fakhar-e-Alam, Waseem Akram, Humayun Saeed ve Saba Qamar gibi kişilere Altın Vize vermiştir. Altın Vize, Pakistanlılara iş fırsatları ve istikrar sağlarken, Pakistanlı işletmelerin uluslararası alanda büyümesine olanak tanımış ve nihayetinde BAE'nin ekonomik büyümesine katkıda bulunmuştur (Abbas, 2021).

3.3.6. İkili ve Çok Taraflı İşbirliği

BAE hükümeti, Pakistan hükümeti ile işgücü göçü de dahil olmak üzere birçok sektörde çeşitli Mutabakat Zaptları imzalamıştır. Her iki devlet, işgücü göçmenlerinin hareketliliğini kolaylaştırmış ve Pakistan vatandaşları için daha iyi fırsatlar sağlamıştır. Pakistan, 2006 yılında BAE ile işgücü göçmenlerinin haklarını koruma amacı güden ilk mutabakat zaptını imzalamıştır.

Bu anlaşma, özel işgücü temin ajansları tarafından yapılan yanlış uygulamaları, göçmenlerden fazla ücret talep edilmesi, işçilerin nitelikleri hakkında işverene yanlış bilgi verilmesi ve misafir ülke hakkında yanlış bilgiler verilerek göçmenlerin yanıltılması gibi kötü uygulamaları engeller (WAM, 2006). Her iki ülke, BAE'deki Pakistanlı işgücü göçmenlerinin menfaatleri doğrultusunda işbirliği yapmıştır. Ayrıca, Pakistan ve BAE, 2019 yılında işçilerin riskten arındırılmış, yasal ve güvenli bir şekilde göç etmesini sağlamak için bir MOU imzalamıştır. Pakistan'dan Özel Yardımcı Syed Zulfikar Bukhari, BAE İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanı'na, Pakistanlı vatandaşların para gönderim sürecini kolaylaştırmayı ve işverenlerle anlaşmazlık yaşayan işçilere yasal yardım sağlamayı amaçlayan bir değişiklik önerisinde bulunmuştur (Pakistan seeks to amend MOU with BAE over workers migration, 2019).

Çok taraflı düzeyde, Pakistan, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Abu Dabi Diyalogu'nun (ADD) üye devletleridir. Abu Dabi Diyalogu, 2008 yılında Asya'dan işçi gönderen ülkeler ile Körfez İşbirliği Konseyi üyesi işçi alıcı ülkeler arasında oluşturulmuş, bağlayıcı olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve devlet liderliğinde bir bölgesel istişare sürecidir. Suudi Arabistan ve BAE, bu diyalogun kurucu üyelerindedir. Diyalog, işçi göçü yönetimi ile ilgili olarak devletler arasında iş birliğini artırmayı ve güven inşa etmeyi amaçlamaktadır. Üye ülkeler, işçi gönderen ülkelerden (Hindistan, Pakistan, Bangladeş, Nepal, Afganistan, Endonezya, Malezya, Filipinler, Vietnam, Tayland ve Sri Lanka) ve işçi alan ülkelerden (Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt, Bahreyn, Umman ve Katar) oluşmaktadır. BAE, kalıcı sekreterliğe ev sahipliği yapmaktadır ve mevcut dönem başkanlığı (2024-2025) Umman hükümeti tarafından yürütülmektedir. Pakistan hükümeti de 2022-2023 döneminde dönem başkanlığı görevini üstlenmiştir. BAE ve Suudi Arabistan, Pakistan ile geçici sözleşmeli iş gücü konularında ortaklıkları teşvik etmektedir. Bu ülkeler, işçi göçmenlerinin korunması ve refahına odaklanmakta, yasadışı işe alımı önlemekte, iş gücü arzı ve talebinin daha etkili bir şekilde entegrasyonu için mekanizmalar geliştirmekte ve beceri profilleri, iş gücü piyasası eğilimleri, havale akışları ve politikaları hakkında bilgi toplama ve paylaşma faaliyetlerini yürütmektedir (About Abu Dhabi Dialogue, t.y.).

3.3.7. Emirlikleştirme ve Mevcut Reformlar

1971'deki bağımsızlığından bu yana, BAE önemli ekonomik büyüme için yabancı işgücüne büyük ölçüde bağımlı hale gelmiştir. Yabancı işçilerin fazla olması, işgücü piyasasında

bölünmelere ve çarpıklıklara neden olmuş, ulusal işçiler kamu sektöründe yoğunlaşırken, özel sektörde yabancı işgücü oranı %99'a ulaşmıştır. Bir yandan bu, yabancı işgücüne olan bağımlılığı artırmış; diğer yandan, BAE vatandaşları arasında işsizlik oranı yükselmiştir. Bunun önüne geçmek için BAE hükümeti, BAE işgücü piyasasında Emirati vatandaşlarının sayısını artırmayı amaçlayan “Emirlikleştirme” politikası tasarlamıştır. Bu politika, ülkenin 2031 yılına kadar GSYH'sini 405,6 milyar dolardan 816,7 milyar dolara çıkarmayı hedefleyen **“Biz BAE 2023'üz”** politikasının bir parçasıdır. 2010 yılında Çalışma Bakanlığı, Emirlikleştirme yoluyla özel sektörde BAE vatandaşlarının istihdamını artırmayı amaçlayan Bakanlık Kararnamesini yayımlamıştır (Garcia, 2023).

2022'de, BAE kabinesi Emirlikleştirme politikası 2022'yi uygulamaya koydu. Bu politika, 50'den fazla çalışana sahip şirketlerin yıllık olarak Emirlikleştirme oranlarını %2'ye yükseltmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu kurala uymayan şirketler, işsiz kişi başına 6.000 AED ödemek zorunda kalacaktır. Bu kural, Ocak 2023'te yürürlüğe girecektir (WAM, 2023). BAE, Emirlikleştirme çabalarını artırmak amacıyla, daha önce Emirates Integrated Telecommunications Company olarak bilinen telekomünikasyon sağlayıcısı Du gibi şirketleri ödüllendirmek için girişimlere başladı. Ayrıca, ulusal iş arayanlar için istihdam fırsatlarını artırmak amacıyla, kamu ilişkileri pozisyonlarının sadece BAE vatandaşlarına ait olmasını zorunlu kılmaktadır.

3.3.8. Birleşik Arap Emirlikleri'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyumu

BAE 1972 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) katılmış ve Zorla Çalıştırma ve Ayrımcılıkla ilgili Sözleşmeler gibi altı temel sözleşmeyi içeren dokuz UÇÖ sözleşmesini onaylamıştır. Ancak, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı ile ilgili önemli sözleşmeleri onaylamamıştır. UÇÖ ile iş birliği içinde, BAE, iş gücü göç koridorları, sosyal koruma ve tüm ekonomik sektörlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak ve sürdürmek için kurumsal kapasite inşası gibi çeşitli konularda çalışmalar yürütmektedir (United Arab Emirates, n.d.). Ayrıca, BAE, zorla çalıştırmayla ilgili insan ticareti sorunlarını ele almak için İnsan Ticaretini Önleme, Bastırma ve Cezalandırma Birleşmiş Milletler Protokolü'nün tarafıdır.

BAE, çeşitli iş gücü içinde tüm çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirme konusunda kararlıdır. Bu durum, anayasadan iş kanununa kadar uzanan ulusal mevzuatında açıkça görülmektedir. BAE, çalışan haklarına saygı göstermenin ekonomik, ahlaki ve kültürel bir zorunluluk olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca, iş gücünün çalışma koşullarını iyileştirmek ve mevcut boşlukları gidermek için yasalar, kurallar ve politikalar oluşturmak adına proaktif ve kararlı adımlar atmıştır. BAE, göçmen işçilerin pasaportlarının alınmasını kesinlikle yasaklamakta ve işverenlerin işçilerden işe alım ücretlerini talep etmesini engellemektedir. Tadbeer ve Tawjeeh merkezlerini kurarak, işçilerin hakları, yükümlülükleri ve kötü muamele durumunda nasıl şikayette bulunabilecekleri konusunda eğitim veren atölye çalışmaları düzenlemektedir. Ayrıca işçi konaklamalarını düzenli olarak denetlemekte ve ihlaller durumunda işletme lisanslarını askıya almaktadır. Tüm bu çabalar sonucunda, UÇÖ Genel Direktörü Gilbert F. Hougbo, Şubat 2023'te BAE'yi şu sözlerle takdir etmiştir: “Ülkenin çaba gösterdiğine inanıyoruz ve çaba gösterildiğinde bunu teşvik etmeli ve takdir etmeliyiz. Bu tür çabaların devam ettiğini görmekten ve BAE'nin iş gücü piyasasını reforme etme konusundaki hırsını görmekten memnuniyet duyuyorum” (Rights of Workers and Employees, 2024).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SUUDİ ARABİSTAN VE BAE'DEKİ PAKİSTANLI GÖÇMEN İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLARI

Pakistanlı göçmenler, Suudi Arabistan ve BAE'nin ekonomik büyümesi ve kalkınma projelerinde hayati bir rol oynamıştır. 2023 itibarıyla, Suudi Arabistan'da 2,64 milyondan fazla, BAE'de ise yaklaşık 1,7 milyon Pakistanlı GÖÇMEN yaşamaktadır (Khan, 2022). Farklı ülkelerde yaşayan toplam Pakistan diasporasının 10,7 milyon kişi olduğu tahmin edilmekte ve Suudi Arabistan ile BAE gibi Körfez ülkelerinde önemli bir varlık göstermektedir (Ali 2024). Pakistanlı işçilerin maliyetinin genellikle diğer birçok ülkeye kıyasla daha düşük olması, işverenlerin kaliteyi düşürmeden masraflarını en aza indirmelerine olanak tanımaktadır. Suudi Arabistan, özellikle 1970'lerde petrol patlaması döneminde yüksek işgücü talebinin olduğu bir dönemde, Pakistanlı göçmen işçiler için ana hedeflerden biri olmuştur. Benzer şekilde, BAE de son yıllarda Dubai, Abu Dabi, Sharjah ve Al Ain gibi şehirlerde yoğunlaşmış büyük bir Pakistan diasporasına sahip, oldukça kazançlı bir pazar haline gelmiştir. Bu şehirler, BAE'nin iş gücüne önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Pakistan'ın ekonomik istikrarsızlığı ve yetersiz istihdam olanakları, hem vasıflı hem de vasıfsız işçileri yurtdışında fırsatlar aramaya yönlendirmektedir. Bu işçiler, iş gücünde önemli bir rol oynamakta ve Pakistan ekonomisini destekleyen önemli miktarda döviz havalesi göndermektedir (Jain & Oommen, 2015).

Bununla birlikte, Suudi Arabistan ve BAE'deki göçmen işçiler, genellikle modern kölelik biçimleri olarak tanımlanan ciddi işçi hakları ihlalleriyle karşı karşıyadır. Başlıca zorluklar arasında yetersiz işçi koruması, güvencesiz yasal statü, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve sosyal entegrasyon zorlukları yer almaktadır (Bijulal, 2020). Bu zorluklar, Körfez'deki Pakistanlı işçiler arasında yaygın bir memnuniyetsizliğe yol açmıştır. Ancak, Pakistan'daki sınırlı ekonomik fırsatlar nedeniyle birçok kişi bu ülkelerde çalışmayı tercih etmeye devam etmektedir. Bu sorunların ele alınması, adaletin teşvik edilmesi ve bu toplulukların refahı ve sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır. Pakistan hükümeti, işçi refahını, çalışma koşullarını, adil ücretleri ve işçi haklarını iyileştirmek için Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri ile diplomatik görüşmeler yapmıştır. Aralık 2021'de, Pakistan ve Suudi Arabistan, işçi alım süreçlerini düzenlemek, beceri doğrulamasını geliştirmek, işçi haklarını korumak ve sözleşme ihtilaflarını çözmek amacıyla önemli anlaşmalar imzalamıştır (Pakistan and Kingdom of Saudi Arabia Sign Agreements for Workers Recruitment and Skills

Verification, 2024). Bununla birlikte, Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı işçilerin hakları, işçi korumalarını artırmayı hedefleyen son anlaşmalara rağmen hala ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, her iki ülkedeki katı iş gücü politikaları, Pakistanlı işçi diasporası için birçok zorluğa yol açmaktadır.

4.1. Kafala Sistemi Altında Pakistanlı Göçmen İşçilerin Zorlukları Ve Sömürülmesi

Kafala Sistemi, Suudi Arabistan ve BAE'de Pakistanlı İşçiler için önemli zorluklar yaratmaktadır. Bu sponsorluk sistemi, göçmen işçilerin yasal statüsünü işverenlerine bağlamaktadır. Kafala sistemi, göçmen işçilerin hakları ve özgürlükleri üzerindeki etkisiyle tanınmakta ve birçok insan hakları ihlali nedeniyle eleştirilmektedir (Geiltsdorf, et.al., 2016). İnsan Hakları İzleme Örgütü (İHIÖ) ve diğer kuruluşların raporlarına göre, Kafala sistemi göçmen işçileri sömürücü koşullara, kötü yaşam standartlarına, örgütlenme kısıtlamalarına, ödenmemiş maaşlara, sık sık bildirilen cinsel taciz ve şiddete ve yetersiz yasal korumalara maruz bırakmaktadır (Jr, & Youha, 2013). Bu sistem, Körfez ülkelerinin yabancı işçileri işe alırken onlara kalıcı oturma izni veya vatandaşlık yolları sağlamadan esnek bir iş gücü sürdürmesine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak, Körfez hükümetleri, vatandaşların ayrıcalıklı konumlara ve haklara sahip olduğu bir hiyerarşi yaratırken, göçmen işçiler geçici, bağımlı ve sponsorlarının kontrolüne tabi kalmaktadır (AlShehabi, 2019). Bu çerçevede, işçileri sömürücü ve kısıtlayıcı koşullara sıkıştırmakta, onların özerkliklerini ve pazarlık güçlerini sınırlamaktadır. İşverenler de sistemi kendi ihtiyaçlarına uyarlamakta, bazen işçileri korumayı amaçlayan iş yasalarını atlatmanın yollarını bulmaktadır. Örneğin, işverenler maliyetleri düşürmek ve iş gücü esnekliğini korumak için ücretleri veya çalışma koşullarını eksik bildirebilmektedir. Bu taktik, işverenlerin tasarruf etmesini sağlarken, işçileri adaletsiz muameleye karşı başvurabilecekleri kurumsal bir mekanizmadan yoksun, savunmasız durumlara düşürmektedir (Damir-Geiltsdorf & Pelican, 2018).

Kafala sistemi, işverenlere büyük bir güç sağlar ve maaş çalınması, insanlık dışı yaşam koşulları, insan ticareti ve fiziksel, cinsel ve psikolojik istismar gibi insan hakları ihlallerine yol açmaktadır (Jones, 2016). Sistem, sponsorlar ile göçmen işçiler arasında dengesiz bir güç dinamiği oluşturur. İşçiler yasal statüleri için sponsorlara bağımlı olduklarından, bu bağımlılık istismara yol açar; işçiler sıkça, sınır dışı edilme veya işlerini kaybetme korkusuyla kötü koşulları tolere etmek zorunda kalır (AlShehabi, 2019). Suudi Arabistan ve BAE'deki Kafala

sistemi, bu ülkelerdeki Pakistanlı işçiler için zararlı etkileri nedeniyle önemli eleştiriler almıştır. Kafala sistemi altındaki yabancı işçiler, işverenleriyle yaşadıkları anlaşmazlıklarda yasal başvuru imkanlarına ve haklarına sınırlı erişime sahiptir. Bu koruma eksikliği, işçilerin ciddi sorunlarla karşılaştıklarında bile şikayette bulunmalarını engeller. Sistem yapısı, işçilerin adalet arayışını ve işçi haklarını koruma yeteneğini doğal olarak kısıtlar. Pakistanlı işçilerin temel haklar ve özgürlükler için sponsorlarına bağımlı olmaları, kötü muamele ve istismara açık hale gelmelerine neden olmaktadır.

Ancak, Kafala sistemi işçilerin özerkliklerini, yasal statüleri, istihdamları ve oturma izinleri üzerinde kontrol sahibi olan bireysel sponsorlarla yani kefillerle bağlayarak sınırlar. İşçiler, sponsorlarının izni olmadan iş değiştiremiyor veya ülkeden ayrılamıyor, bu da özgürlüklerini ve hareket kabiliyetlerini kısıtlamaktadır. Bu bağımlılık, işçilerin yaşamları üzerinde önemli bir kontrol sahibi olan sponsorlar için sömürücü koşullara yol açmaktadır (AlShehabi, 2019). İşverenler genellikle işçilerin pasaportlarını ve tüm yasal belgelerini baştan itibaren alır, böylece onları adeta köle gibi muamele ederler.

Körfez ülkelerinde çalışan işçi göçmenleri, özellikle Suudi Arabistan'da çeşitli iş izinleri ile ilgili ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Usman Khan ve Anwaar Mohyuddin tarafından yapılan “Orta Doğu'da Göçmenlerin Sosyoekonomik ve Psikolojik Sömürüsü” adlı araştırmada, Kafala sistemi hakkında bir yanıtın görüşleri şöyle ifade edilmiştir:

“Suudi Arabistan'daki Kafala sistemi sömürülmeyi teşvik edici nitelikte, işverenler iş izinleri için yüksek ücretler talep ederek işçilerin birikim yapmasını zorlaştırmaktadır. Yaklaşık 2500-Riyal olan düşük maaşlarına rağmen, işçiler hayatlarını idame ettirmek ve izin yenileme ücretlerini ödemek için mücadele etmektedir. Yedi yıl boyunca Suudi Arabistan'da çalıştıktan sonra, değerli zamanımı ve sağlığımı kaybederek Pakistan'a tasarruf yapmadan geri döndüm. Kafala sistemi adaletsizdir, işverenler sadece para toplamaya odaklanmış ve işçilerine karşı ahlaki sorumluluklarını yerine getirmemektedir” (Khan & Mohyuddin, 2016).

Son yıllarda yapılan Kafala reformları, işçilerin hareketliliğini arttırmayı ve sınırlı iş değiştirmelere sponsor onayı olmaksızın izin vermeyi amaçlamaktadır. Ancak, bu reformlar genellikle yetersizdir ve çoğunlukla belirli sektörlerle veya daha yüksek vasıflı işçilerle sınırlıdır, bu da çoğu düşük gelirli göçmenin hala risk altında kalmasına yol açmaktadır. Son birkaç yılda, BAE hükümeti, özellikle ev işçileri için göçmen işçileri sömüren ve kötü koşullar altında çalıştıran Kafala sistemini eleştirenlerin endişelerine yanıt olarak büyük yasal reformlar

yapmıştır. Son önlemler, işverenlerin işçilerin pasaportlarını almasını yasaklamayı, işçilerin işverenlerini değiştirmesine izin vermeyi ve maaş koruma önlemleri getirmeyi içermektedir. Ancak, insan hakları ve göçmen organizasyonları, kötü niyetli işçi uygulamalarının hala yaygın olduğunu ve genellikle yetersiz denetimden kaynaklandığını belirtmektedir (Jr, & Youha, 2013). Benzer şekilde, 2022'deki Suudi Arabistan'daki Kafala reformları, işçilerin iş değiştiren işveren onayına gerek duymalarını ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Ancak, bu reformlar çoğunlukla ev işçilerini kapsamamaktadır ve sistemin sömürüye dayalı yapısını ortadan kaldırmamaktadır (Mencutek & Gurses, 2024).

4.2. İşe Alım Sürecinde ve Ücretlerin Elde Edilmesinde Çalışanların Karşılaştığı Zorluklar

Pakistanlı işçiler, özellikle işe alım ajanslarının yüksek ücretleri ve karmaşık bürokratik engeller nedeniyle Suudi Arabistan ve BAE'de işe alım sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. İşçiler, tıbbi testler, vize ücretleri ve seyahat masrafları gibi ek harcamalarla da karşılaşır. Uluslararası Göç ve Kalkınma Merkezi (UGKM) tarafından yapılan araştırmalar, birçok Pakistanlı işçinin mali açıdan onları sömüren aracılardan ya da alt ajansların yardımına başvurduğunu ve bunun işe alım maliyetlerini daha da artırdığını göstermektedir (Aniche, 2020). Ayrıca, dil engelleri, yerel geleneklere aşina olmama ve karmaşık vize düzenlemeleri, işe alım sürecindeki zorlukları daha da artırmaktadır.

Birçok Pakistanlı işçi, genellikle aşırı miktarda talep eden gayri resmi veya lisanssız ajanslar tarafından uygulanan yüksek işe alım ücretleriyle karşı karşıya kalır. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Asya'da Göçmen Forumu tarafından yapılan araştırmalar, Pakistanlılar da dahil olmak üzere göçmen işçilerin, Körfez ülkelerinde işe girmek için genellikle 1.000 ila 4.000 dolar arasında ödeme yaptığını ve bunun yasal sınırların ve mali imkanlarının çok üzerinde olduğunu belirtmektedir (Kraly & Hovy, 2020). Aşırı ücretler, işçileri borçlanmaya zorlar ve onları borçlarını ödeyebilmek için olumsuz iş koşullarını kabul etmeye mecbur bırakır. İşe alım süreci genellikle şeffaflıktan yoksundur ve maaşlar, iş koşulları ve görevlerle ilgili yanlış beyanlar içerir. 2021 yılında yayınlanan bir İnsan Hakları İzleme Örgütü (İHIÖ) raporuna göre, Körfez ülkelerine gelen birçok Pakistanlı işçi, başlangıçta vaat edilen iş rolleri ya da maaşlarının farklı olduğunu keşfeder; bu da dolandırıcılık faaliyetlerinin işçi alım sürecine dahil olduğunu gösterir. İşverenler, işçileri zaten düşük olan maaşlarından işe alım ücretlerini keserek sömürür

ve özgürlüklerini kısıtlamak amacıyla pasaportlarını ve yasal belgelerini alır (Abdul-Aziz, Lateef, & Umar, 2018).

Bir diğer sömürü alanı ise belirsiz iş sözleşmeleridir. Suudi Arabistan ve BAE'de çalışan Pakistanlı işçilerin önemli bir kısmı, neredeyse yarısı vasıfsızdır ve sözleşmelerindeki şartları anlamada sınırlı bilgiye sahiptir. Yeni sözleşmeler genellikle Arapça ya da İngilizce olarak yazılır, bu da bu dilleri bilmeyen birçok Pakistanlı işçi için dil engeli oluşturmaktadır. Pakistan İnsan Hakları Komisyonu tarafından yayınlanan bir rapor, sözleşmelerin yalnızca Arapça olarak yazıldığı durumlara örnekler sunarak işçilerin şartları anlamalarını engellediğini belirtmektedir. Yerel ajanslar, göçmenlerden önemli ücretler toplar ancak iş sözleşmeleri, yaşam düzenlemeleri ve yeni hükümet düzenlemeleri gibi temel bilgileri sağlama konusunda ihmal gösterir. Sonuç olarak, göçmenler hedef bölgelere vardıklarında ciddi zorluklar ve sorunlarla karşılaşır (Arif, 2009).

Körfez ülkelerindeki işçi göçmenler, özellikle Suudi Arabistan'da, çalışma izinlerini almak ve sürdürmekle ilgili çok sayıda zorlukla karşılaşır (Khan & Mohyuddin, 2016). Migrant-Rights kuruluşuna göre, Körfez'de çalışan birçok Pakistanlı işçi vardıklarında sözleşmelerinin değiştirilmesi nedeniyle orijinal anlaşmalarına kıyasla daha düşük maaş ve azalmış haklar yaşamaktadır (Migrant-Rights Org., 2024). Özellikle, gözden geçirilmiş sözleşmelerde maaşların Pakistanlı işçilerin ayrılmadan önce imzaladıkları orijinal sözleşmelere kıyasla %8-10 oranında düşürüldüğü görülmüştür (Arif, 2009). 2015 yılında, Körfez ülkelerinden dönen vasıfsız göçmenler, Filipinlilerin 400 dolara, Pakistanlıların ise 4.000 dolara kadar değişen işe alım masraflarını karşılamalarına rağmen, aylık 265-500 dolar arasında kazanç bildirmiştir (Kraly & Hove, 2020).

Ghulam Mohammad Arif'in araştırmasına göre, Orta Doğu'dan geri dönenlerin yarısından fazlası işçi (yüzde 29), şoför (yüzde 13), inşaat işçisi (yüzde 7) ve teknisyen (yüzde 6) olarak çalışmıştır. Katılımcıların %12'si, yurt dışında yaptıkları iş sözleşmelerindeki iş tanımlarıyla örtüşmediğini bildirmiştir (Arif, 2009). İşverenlerin, daha düşük maaşları haklı çıkarmak için işleri daha düşük vasıflı kategorilere indirme amacı taşıdığı anlaşılmaktadır. Vasıfsız işçilerin yurt dışında çalıştıkları ilk üç ay boyunca maaşlarının düşürülmesi veya ödemelerinin geciktirilmesi yaygın bir uygulamadır (Kraly & Hovy, 2020). Pakistanlı işçiler, Suudi Arabistan'da çalışmak için gerekli karmaşık yasal ve bürokratik prosedürlerle sıkça mücadele

ederler. Benzer şekilde, BAE'de de belirsiz iş güvencesi ve aniden işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalırlar. Suudi Arabistan'da vasıfsız işlerde çalışan Pakistanlı göçmenler, 2014 yılı döviz kurları üzerinden kazançlarının yaklaşık 11 aylık kadar işe alım masraflarıyla karşı karşıya kalır (Martin, 2016).

Pakistanlı işçilerin kaynak eksikliği ve teknik ve mesleki beceri gelişimi, İngilizce dil becerileri de dahil olmak üzere işe alım sürecinde ek zorluklar yaratır. Bu, onları daha az rekabetçi hale getirir ve Bangladeş gibi ülkelerden gelen vasıflı işçiler tarafından yer değiştirmelerine neden olmuştur (Khalid, 2024). 1979 yılı Pakistan Göçmenlik Yönetmeliği işçileri korumayı amaçlamasına rağmen, zayıf uygulama, işe alım ajanslarının denetimsiz çalışmasına olanak tanır ve daha fazla sömürü ve kötü muameleye yol açmıştır (Qaisrani, Rashid, & Samad, 2021). Pakistan Kalkınma Ekonomisi Enstitüsü tarafından yapılan bir çalışma, düzenleyici boşlukların kayıtsız ajansların faaliyet göstermesine izin verdiğini ve işçilerin sömürüden kaçınmalarını zorlaştırdığını vurgulamaktadır (Arif, 2009). Bu sorunun üstesinden gelmek için UÇÖ ve İnsan Hakları İzleme Örgütü gibi kuruluşlar, Pakistan'ın işe alım ajanslarını düzenlemesini, işe alım ücretleri için üst sınırlar koymasını ve ayrılmadan önce eğitim programlarını iyileştirmesini önermiştir. Ayrıca, Körfez ülkelerinde savunucular, kafala sistemine reformlar yapılmasını, sözleşmelerde daha fazla şeffaflık sağlanmasını ve göçmen işçiler için daha iyi yasal koruma erişimi çağrısında bulunmaktadır (Jureidini, 2019).

4.3. Kültürel Engeller ile Sosyal Ayrımcılık Zorlukları

Sosyal ayrımcılık ve kültürel uyum, Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı göçmen işçiler için önemli zorluklar oluşturmaktadır. Kültürel farklılıklar, özellikle sınırlı İngilizce bilgisine sahip olanlar için dil engelleri ve BAE'deki sıkı sosyal normlar, izolasyon ve yabancılaşma duygularına neden olmaktadır. Göçmenler genellikle topluluğun kalıcı üyeleri değil, geçici işçiler olarak görülmekte ve bu durum dışlanmalarını pekiştirmektedir. Sonuç olarak, birçok Pakistanlı göçmen ev sahibi topluma uyum sağlamakta zorlanmakta, bu da ruhsal sağlıklarını ve genel refahlarını olumsuz etkilemektedir (Khalid, 2024). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü bu durumlar nedeniyle göçmen işçiler arasında anksiyete ve depresyon gibi ruhsal sağlık sorunlarının arttığını bildirmiştir (Bano, Hussain, & Rasool, 2023).

BAE, resmi dili Arapça olan çok dilli bir ülkedir, ancak iş ve kamu alanlarında İngilizce yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte, birçok Pakistanlı işçi hem Arapça hem de İngilizce konusunda yetersizdir, bu da iletişim sorunlarına, yanlış anlamalara ve azalan iş verimliliğine yol açmaktadır (Szelenyi, 2016).

Suudi Arabistan ve BAE'deki birçok işçi, yerel dili anlamadıkları için çalışma haklarını bilmemektedir. Arapça veya İngilizce dil engelleri, göçmen işçilerin sözleşme ve anlaşmazlıklar gibi yasal ve idari meseleleri etkili bir şekilde yönetmesini engelleyerek sömürüye neden olmaktadır (Khalid, 2024). İnsan Hakları İzleme Örgütü'ne göre, sınırlı dil bilgisi, özellikle Pakistan gibi ülkelerden gelen düşük ücretli işçiler için büyük bir sorundur. Manuel işler ve mavi yaka pozisyonlarında etkili iletişim, güvenli ve üretken bir çalışma ortamı için hayati önem taşımaktadır (Sönmez, Apostopoulos, Tran, & Rentrop, 2011). Ayrıca, 2023 yılında yapılan bir araştırma, BAE'deki Arapça konuşan hastalarla iletişimde yaşanan dil engellerinin, sağlık hizmetlerini, hasta güvenliğini ve refahını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Yateem, et.al., 2023).

Suudi Arabistan, katı sosyal kurallara sahip muhafazakar bir ülke olarak, göçmenlerin cinsiyet ayrımı, giyim kuralları ve kamu davranışları gibi kültürel engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Özellikle daha liberal geçmişe sahip Pakistanlı işçiler, bu sıkı normlara uyum sağlamakta zorlanmaktadır (Rahman & Sanaudin, 2016). Pakistanlı göçmenlerin yaklaşık %62'si işçi kamplarında veya ortak konutlarda yaşamaktadır. Bu yerler genellikle uygun yaşam koşulları ve temel sosyal imkanlardan yoksundur (Szelenyi, 2016). Göçmen işçiler, şehir merkezlerinden hem coğrafi hem de sosyal olarak izole edilmiş, kalabalık işçi kamplarında barındırılmaktadır. Bazı kamplar iyi donanımlı olsa da, odalar genellikle aşırı kalabalıktır. Örneğin Dubai'nin en büyük iki kampı olan Al Quoz ve Sonapor'da, tipik bir 12x9 ayaklık odada sekiz kişi yaşamaktadır (Hamza, 2015). Bu kamplar, işçilerin BAE toplumundan izole olmalarını arttırmakta ve sosyal etkileşim ile entegrasyon fırsatlarını kısıtlamaktadır (Khalid, 2024).

Düşük gelirli göçmen erkekler, sosyal sınıf, etnik köken ve milliyete dayalı ayrımcı kurallar veya örtük önyargılar nedeniyle alışveriş merkezleri gibi kamusal alanlara erişimde sınırlamalarla karşılaşmaktadır (Thiollet & Assaf, 2021). Pakistanlı göçmenler sadece yerel halktan değil, diğer göçmen topluluklardan da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanmayı artırmakta ve Pakistanlılar arasında izolasyon hissini

pekiştirmektedir. Körfez ülkelerindeki sosyal ayrımcılık, yapısal, yasal ve kültürel çerçevelerde derin kök salmıştır. Bu faktörler, göçmenleri marjinalleştirmekle kalmamakta, aynı zamanda vatandaşlar ve göçmenler arasında katı bir hiyerarşi oluşturarak sosyal uyum ve entegrasyon fırsatlarını sınırlamaktadır (Matsuo, Hosoda, Horinuki & Ishii, 2019). Bu ayrımcılık, vatandaşların ayrıcalıklardan faydalandığı, göçmenlerin ise marjinal ve geçici kaldığı çift katmanlı bir topluma yol açmaktadır (Khalaf & Alkobaisi, 2007). Bu nedenle, BAE ve Suudi Arabistan'daki Pakistanlı göçmenler, sosyal ve yasal izolasyon nedeniyle ciddi zorluklarla karşılaşmakta ve topluma entegrasyonları zorlaşmaktadır.

Kafala sistemi de özgürlüklerini kısıtlayarak entegrasyonu engellemekte ve izolasyona neden olmaktadır (Truluck, 2023). BAE'deki düşük ücretli sektörlerde çalışan Güney ve Güneydoğu Asya kökenli göçmenler, Batılı göçmenler veya yüksek vasıflı profesyonellere kıyasla daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Errichiello, 2023). Ayrıca, BAE'nin aile birleşimi konusundaki kısıtlayıcı politikaları, Pakistanlı göçmen işçilerin ailelerinden ayrı kalmasına neden olarak duygusal ve psikolojik etkiler yaratmakta ve uyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Khalid, 2024).

4.4. Pakistanlı Göçmenler için Geçici İkamet ve Yerleşim Zorlukları

Suudi Arabistan ve BAE'deki Pakistanlı işçi göçmenler, geçicilik ve kalıcı yerleşimle ilgili zorluklarla karşılaşmaktadır. Her iki ülkede de çalışma politikaları ve sıkı ikamet yasaları nedeniyle kalıcı yerleşim oldukça karmaşıktır. Kafala sistemi ile yönetilen yasal çerçeve, işçilerin ikametlerini işverenlere bağlayarak, iş bittikten sonra ülkede kalmayı zorlaştırmaktadır (Beaugrand & Thiollet, 2023). Hükümetler, Batı ülkelerinde olduğu gibi sosyal güvenlik ve diğer yardımlarla yüklenmek istemedikleri için yabancılara vatandaşlık vermekten kaçınmaktadır. Körfez'in göç politikası, uzun vadeli yerleşim yerine geçici iş gücünü ön planda tutmaktadır (Thiollet, 2016). Bu nedenle, her iki ülke de yabancılardan toplumlara entegre olmasını engellemeye çalışmakta ve onları dışarıda tutarak kalıcı yerleşimi caydırmaktadır. Bu durum, ailelerin getirilmesi ve evrensel işçi haklarının sağlanması gibi konuları önemli birer zorluk haline getirmektedir (Khalid, 2024).

Suudi Arabistan'da göçmenlere genellikle kalıcı oturma izni veya vatandaşlık imkânı sunmayan geçici çalışma vizeleri verilmektedir. Suudi Arabistan'daki "İkame" (oturma izni) iş

ile bağlantılıdır ve iş kaybedildiğinde sınır dışı edilme riski vardır (Hussain, 2020). Bu geçici durum, göçmen işçilerin kalıcı yerleşim sağlaması için önemli engeller oluşturur. Ancak 2019'da Suudi Arabistan, sponsorsuz bir ikamet seçeneği olan Premium Oturma Kartı (POK) uygulamasını başlattı. Ancak bu program, kalıcı oturma düzenlemesi olmayıp, varlıklı bireyleri ve yatırımcıları çekmek amacıyla tasarlanmıştır (Bel-Air, Malit, Karolak, & Umar, 2023-2024). Suudi vatandaşlığı almak uzun ve zorlu bir süreçtir ve birçok şartın yerine getirilmesi gerekmektedir. Suudi Arabistan, Vatandaşlık Erişimi açısından Göçmen Entegrasyon Politikası Endeksi'nde (GEPEX) 56. sırada yer almakta ve en düşük seviyelerde bulunmaktadır (Solano & Huddleston, 2020). Ayrıca, Suudi Arabistan, yabancı vatandaşlar için çifte vatandaşlık izni vermek veya ülkede doğan çocuklara doğumla vatandaşlık tanımak gibi uluslararası reform trendlerine uyum sağlamamıştır. Yabancıların, ne kadar uzun süre yaşarlarsa yaşasınlar, vatandaşlık başvurusu yapmalarına izin verilmemektedir (Ali & Cochrane, 2024).

Körfez ülkelerinde olduğu gibi, BAE'de de iş gücü göçü sponsorluğa dayalı geçici bir rejime bağlıdır. BAE, kişi başına en fazla işçi göçmeni alan ülkedir. Yaklaşık 8 milyon göçmenin yaşadığı ülkede, bu sayı toplam nüfusun yaklaşık %90'ını oluşturmaktadır. Ancak, BAE kalıcı oturma iznine yönelik bir yol sunmamaktadır (Knowlton, Jakobsen, Awad, Strabac, & Valenta, 2020). Ayrıca, BAE'nin "Altın Vizesi" Pakistanlı göçmenlerin çoğunluğu da dahil olmak üzere düşük vasıflı işçilerin çoğu için büyük ölçüde erişilemez olmaya devam etmektedir. Ayrıca, uzun süreli ikamet için uygun olanlar bile yüksek maliyetler ve katı kriterlerle sınırlandırılmaktadır (Osmandzovic, 2023). Şu anda, BAE'de 1.5 milyondan fazla Pakistanlı yaşamaktadır ve bu, onları ülkedeki ikinci en büyük grup yapmaktadır.

Ancak, BAE'deki Pakistanlı göçmenler, ülkenin ikamet izinlerini iş sözleşmelerine bağlayan sistemi nedeniyle kalıcı oturma izni almakta büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu izinler genellikle iki ila üç yıl süreyle geçerli olup, iş devam ettikçe yenilenmektedir. Ancak, göçmenler sözleşme yenileme, vize alma veya iş değiştirme süreçlerinde genellikle bürokratik gecikmeler ve yasal engellerle karşılaşmaktadır (Suter, 2005). BAE'de doğan hiç kimseye vatandaşlık verilmemektedir. Bu sistemde, yabancı ebeveynlerden doğan bireyler vatandaşlık haklarını talep edememekte, ebeveynlerinin vatandaşlığını devralmakta ve yasal olarak geçici göçmen sayılmaktadır (Knowlton, Jakobsen, Awad, Strabac, & Valenta, 2020). BAE'deki demografik dengesizlik, göçmenlerin toplam nüfusun %88.5'ini oluşturması nedeniyle

entegrasyon çabalarını zorlaştırmaktadır. Yetkililer, Emirlik kimliğini korumayı göçmen haklarını teşvik etmeye tercih etmektedir (Errichiello, 2023).

Ayrıca, Körfez ülkelerindeki kamuoyu ve hükümet politikaları, BAE dahil olmak üzere, büyük yabancı nüfusların algılanan kültürel ve ekonomik etkileriyle ilgili endişeleri yansıtmaktadır. Bu endişeler, yabancıları ulusal sponsorlar aracılığıyla yakından izleyen Kafala sistemi gibi geleneksel düzenlemelerle pekiştirilmektedir. Hükümetler, yabancı nüfusun kendi kültürel geleneklerini, normlarını ve uygulamalarını tanıtarak Arap kültürünü zayıflatabileceğinden endişe duymaktadır. Ayrıca, yabancıların hakları için mücadele edeceklerinden ve siyasi protestolara katılacaklarından korkmaktadırlar (Khalid, 2024).

Suudi Arabistan ve BAE, aile birleşimi konusunda katı kurallar uygulayarak düşük gelirli Pakistanlı göçmen işçilerin ailelerini getirmesini zorlaştırmaktadır. Suudi Arabistan’da aile vizeleri almak genellikle karmaşık ve maliyetlidir. BAE ise belirli işçi kategorileri için biraz daha esneklik sağlasa da, aile ikamet vizelerini almanın maliyeti düşük ücretli işçiler için karşılanamaz durumdadır. Genel olarak, her iki ülke de Pakistanlı göçmenlerin kalıcı yerleşimini kısıtlayan politikaları sürdürmektedir (Suter, 2005).

4.5. Göçmenlerin Pasaportlarına El Konulması ve Seyahat Kısıtlamaları

Suudi Arabistan, BAE ve diğer Körfez ülkelerinde, şirketlerin ve işverenlerin işçilerin pasaportlarına el koyması, bu ülkelerdeki yasalarca yasaklanmasına rağmen yaygın bir uygulamadır. Pasaportlara el konulması, göçmen işçilere fiilen seyahat yasağı getirmektedir. İşverenlerin sağladığı ulaşım araçlarına bağımlılık, işçilerin iş dışında özgürce hareket etmesini kısıtlamaktadır. İşverenler, göçmen işçileri kontrol altında tutmak için pasaportları bir araç olarak kullanmaktadır. İşverenler, çalışanlarını pasaportlarına el koyarak kontrol altına aldıktan sonra, uzun süreli sözleşmelere imza atmalarını sağlamaktadır. Bu sistem, özellikle Pakistan, Hindistan, Nepal, Bangladeş ve Filipinler’den gelen düşük ücretli göçmen işçileri hedef almaktadır. Pasaportlar, genellikle işçilerin işverenlerine karşı yasal hak talebinde bulunmalarını önlemek amacıyla teminat olarak tutulmaktadır (Hamza, 2015).

Bu uygulama, “yapısal şiddet” olarak nitelendirilmekte ve “kontrol ve bağımlılık” çerçevesi oluşturarak, düşük vasıflı göçmen işçileri, özellikle Pakistanlıları, istismara açık hale

getirmektedir (Hamza, 2015). Suudi Arabistan Ulusal İnsan Hakları Derneği (UİHD), şikâyetlerin %67.8'inin pasaportlarına el konulan, sözleşmelerin ötesinde çalışmaya zorlanan, fiziksel veya sözlü istismara uğrayan ya da maaşları ödenmeyen göçmen işçilerden geldiğini bildirmektedir. Bazı işverenler, işçilerin anlaşmazlık dile getirmesi ya da bir gün izin alması durumunda vizelerini iptal etmek ve onları sınır dışı etmekle tehdit etmektedir (Truluck, 2023).

Kafala sistemi kapsamında, kefil tüm seyahat belgelerine el koyarak göçmenlerin hareketliliğini kısıtlar, bu da işçilerin memnuniyetsiz iş sözleşmelerini bozmasını veya kaçmasını engeller (Rahman & Sanauddin, 2016). Bu bağlamda, Kahlil ur Rahman ve Noor Sanauddin'in "Understanding the Lived Experiences of Pakistani Migrant Workers in Saudi Arabia" başlıklı araştırmasında, bir katılımcı şöyle bir ifade vermiştir:

“Suudi Arabistan’a varışımın ardından Kefilemle görüşüm, tüm belgelerimi aldı ve bana İkame (çalışma izni) sağlayacağını söyledi. İkamet iki ay sonra verildi, ancak pasaportuma el koydu. Bir defasında kardeşimden babamın ölüm haberini aldım. Eve dönmek istedim ancak pasaportum olmadığı için bilet rezervasyonu yapamadım. Kefilim Lübnan’da olduğu için geri dönmesini beklemek zorunda kaldım. Bu yüzden babamın cenazesine katılamadım ve bu benim için çok üzücü bir durumdu” (Rahman & Sanauddin, 2016).

Pasaportlara el konulması, uluslararası çalışma standartlarının yaygın bir ihlalidir. Ancak yerel yetkililer ve vatandaşlar, güvenlik gerekçesiyle bu uygulamayı savunmaktadır. Yerel halktan daha fazla sayıda göçmen nüfus olduğu ve göçmenlerin hem kamu hem özel sektörde tüm seviyelerde çalıştığı bir ortamda, işçilerin pasaportlarına el konulması suçları önlemenin etkili bir yolu olarak görülmektedir. Aynı zamanda, işverenlere çalışanlarının sözleşmelerini tamamlamadan ülkeden ayrılmayacakları konusunda güvence sağlar (Longva, 1999). Suudi Arabistan ve BAE’de işverenler, genellikle işçilerin ülkeye geldiklerinde pasaportlarına el koymakta, bunun vize işlemleri veya emanet olarak yapıldığını iddia etmektedir. Bu durum, işçileri istismara açık bir hale getirmekte ve hareket özgürlüklerini kısıtlamaktadır.

BAE’de göçmenlik yetkilileri, işçi-işveren uyuşmazlıkları, sözleşme ihlalleri veya kaçma durumlarında işçilere seyahat yasağı getirmektedir. Bu yasaklara itiraz etmek genellikle zordur ve işçiler, sorun çözülene kadar ülkeden ayrılamamaktadır. İstismarcı durumdan kaçmaya çalışan

göçmenler “firari” olarak damgalanma riskiyle karşı karşıya kalmakta ve bu durum gözaltı ya da sınır dışı edilmeleriyle sonuçlanabilmektedir (ECDHR, 2024).

BAE'nin 34 No'lu Bakanlık Kararı (2007), işverenlerin işçilerin pasaportlarını tutmamasını öngörmekte ve işçilerin pasaportlarına el konulması durumunda İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı'na şikâyetinde bulunma hakkı vermektedir. Ancak, Emirlik hükümeti bu düzenlemeyi nadiren uygulamaktadır (McGeehan & Keane, 2008). Benzer şekilde, Suudi Arabistan İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı, 2020 yılında işverenlerin işçilerin pasaportlarını almasını yasaklayan bir düzenleme açıklamış, ancak bu yasağın uygulanmasında tutarsızlıklar yaşanmıştır inconsistent (ECDHR, 2024).

4.6. Göçmen İşçilerin İş Değişikliği ve Ücretlerin Alıkonulması Nedeniyle Karşılaştığı Zorluklar

Pakistanlı göçmen işçiler, Suudi Arabistan ve BAE'de sıkça iş değişikliği ve ücretlerin alıkonulması, geciktirilmesi, yanlış hesaplanması ya da hiç ödenmemesi gibi zorluklarla karşılaşmaktadır. Ücretlerin geciktirilmesi, 2014 ve 2016 yıllarında sırasıyla BAE ve Suudi Arabistan'da grevlere yol açmıştır (Well, 2018). Ücretlere el konulması, göçmen işçileri temel ihtiyaçlarını karşılamak için faizle borç almaya zorlamaktadır. Ücretlere el konulması, işçilerin işlerini terk etmesini veya sözleşmelerini erken sonlandırmalarını engellemek amacıyla ülkeler tarafından kullanılan bir mekanizmadır. Borç içinde olan bir işçinin, ödenmeyen aylık ücretlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya olduğu için işi bırakıp ülkesine dönme olasılığı düşmektedir (Hamza, 2015). Suudi Arabistan'da göçmen işçiler, özellikle Suudi Oger ve Mohammad Al-Mojil Group gibi şirketlerde, yaklaşık 2.6 milyar SAR (yaklaşık 693 milyon \$) tutarında ödenmemiş ücretlerle ilgili ciddi sorunlar yaşamaktadır (Nureldine, 2024).

Her iki ülkede de kefiller veya yükleniciler, ücretleri zamanında ödemezler. Konaklama ve yemek masrafları yüklenicilerin sorumluluğundadır, ancak bu hizmetler için ücretlerden kesinti yapılmaktadır. Yükleniciler genellikle maaşları iki veya üç ay sonra, o da yalnızca yarısını öderler. Bazı işverenler, işçilerin kazandıkları maaşların tamamını geri ödemediği için ülkeyi terk etmeye zorlamaktadır (Rasool & Haider, 2020). BAE'de ücretlere el konulması iş kanunlarına aykırıdır. Hükümet, ücretlerin zamanında ödenmesini sağlamak için “Ücret Koruma Sistemi”ni (ÜKS) tanıtmış ve çalışanlara, ücret ihtilafları için İnsan Kaynakları ve

Emirlikleştirme Bakanlığı'na (İKEB) şikayette bulunma hakkı vermiştir (Kanchana, 2023). Ancak uygulamada tutarsızlıklar devam etmekte ve özellikle gayri resmi sektördeki birçok işçi hâlâ gecikmiş veya alıkonulan ücretlerle karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma Bakanlığı ve Dubai İşçi Ajansları tarafından alınan şikâyetlerin çoğunluğu, inşaat işçileri ile işverenler arasındaki ücret anlaşmazlıklarını içermektedir (Rasool & Haider, 2020).

İş değişikliği, Suudi Arabistan ve BAE'de göçmenlerin karşılaştığı bir diğer büyük zorluktur. İşverenler, çoğu durumda göçmen işçilere başlangıçta vaat edilen işleri değiştirerek, onları beceri, nitelik ve deneyimlerine uygun olmayan rolleri kabul etmeye zorlamaktadır. Bu durum, işçilerin genellikle daha düşük ücretler ve daha kötü çalışma koşullarını kabul etmelerine yol açmaktadır. Pasaportlara el konulması nedeniyle, iş değişikliğine maruz kalan göçmen işçilerin Kefil'lerini değiştirme seçeneği çok sınırlıdır ve çoğu durumda sözleşme sürelerinin dolmasını beklemek zorundadırlar. Bazı durumlarda, Kefil, işçilerin bağımsız iş yapmasına izin vermekte, ancak bunun için aylık 300 veya 400 Riyal Nisba (maaşlarının bir kısmı) ödemelerini şart koşturmaktadır (Rahman & Sanauddin, 2016). Bu durum, Suudi Arabistan ve BAE'de göçmen işçilerin ekonomik olarak sömürülmesinin yaygın bir başka şeklidir.

Khalil ur Rahman ve Noor Sanauddin'in "Understanding the Lived Experiences of Pakistani Migrant Workers in Saudi Arabia" başlıklı araştırmasında, bir göçmen işçi şu şekilde ifade vermiştir:

“Varış noktasına ulaştığımda, ajanım bana iş tanımımı söyledi, ancak bana sunulan ve vaat edilen işlerin aslında var olmadığını öğrenince şoke oldum. Beklentilerime uymayan alternatif bir işi kabul etmek zorunda bırakıldım. Bunun üzerine, ajan bana ‘Çalışmak istemiyorsan seni Pakistan'a geri gönderirim’ diyerek uyardı” (Rahman & Sanauddin, 2016).

Suudi Arabistan İş Kanunu'nun 79. maddesi, çalışanın yazılı onayı olmadan bu uygulamayı açıkça yasaklamaktadır. Ancak, düşük ücretli göçmen işçilerin işverenleri bu yasal gerekliliği sıklıkla göz ardı etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 2021 tarihli bir raporu, özellikle inşaat sektöründe çalışan göçmen işçilerin, iş rolleri ve ücretlerinin rızaları olmadan değiştirildiği durumlarla sıkça karşılaştığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, BAE 2014 yılında, göçmen işçiler için 2007 tarihli standart istihdam sözleşmesini gözden geçirerek yasal güvenceler getirmiştir, ancak bu düzenlemenin uygulanmasında zayıflıklar devam

etmektedir (ITUC, 2017). BAE’de özellikle Güney Asya ülkelerinden gelen göçmen işçiler, genellikle ofis işleri veya vasıflı işler için işe alınmakta, ancak geldiklerinde vasıfsız veya sıradan işlere atanmaktadır. Körfez bölgesindeki yasalara göre, göçmenler bir sözleşmeyi imzaladıktan sonra iş değiştirme hakkına sahip değildir ve sözleşme tamamlanana kadar aynı şirketle çalışmak zorundadır (Rahman & Sanauddin, 2016).

4.7. İşçilerin Karşılaştığı Zor Çalışma Koşulları ve Uzun Çalışma Saatleri

Birçok Pakistanlı göçmen işçisinin BAE ve Suudi Arabistan'da yaşadığı zorlu çalışma koşulları, özellikle inşaat, ev işleri, tarım ve hizmetler gibi düşük ücretli sektörlerde uzun zamandır bir sorun olmuştur. Bu koşullar uzun çalışma saatleri, yetersiz işçi koruması ve güvensiz iş ortamlarını içermektedir. 2022 yılında insan hakları kuruluşları tarafından hazırlanan bir rapora göre, Güney ve Güneydoğu Asya'dan gelen 10.000'e kadar göçmen işçi, bu zor çalışma koşulları nedeniyle Körfez ülkelerinde her yıl hayatını kaybetmektedir (McQue, 2022). İnşaat sektörü, tehlikeli bir çalışma ortamı sunar ve sonuç olarak, aşırı sıcaklar ve güvensiz çalışma koşulları nedeniyle Suudi Arabistan ve BAE'de yüksek yaralanma ve ölüm oranları yaşanmaktadır. UÇÖ raporuna göre, inşaat ve madencilik alanlarından yıllık ortalama 335.000 ciddi yaralanma veya ölüm vakası bildirilmektedir (Bano, Hussain, & Rasool, 2023). Rapor, varış ülkelerindeki inşaat sektörlerinde çalışanların sosyal ve sağlık sorunlarına da dikkat çekmektedir. Bu işçiler, özellikle yaz aylarında aşırı sıcaklıklara maruz kalır ve bu durum, ısıya bağlı hastalıklara yakalanma riskini artırır.

Ayrıca, işverenler işçileri tehdit ederek ve onlara birkaç ekstra dirhem teklif ederek tehlikeli görevleri üstlenmeye zorlamaktadır. Temmuz ve Ağustos 2004'te Dubai'deki Rashid Hastanesi, 5.000'e kadar inşaat işçisinin ısı ile ilgili olaylar nedeniyle acil servise başvurduğunu bildirmiştir (Hamza, 2015). İnşaat sahalarında, göçmen işçiler arasında düşmelerin de çok yaygın olduğu görülmektedir. Bu, yetersiz güvenlik önlemleri veya yüksek çatılarda çalışan düşük nitelikli işçilerden kaynaklanıyor olabilir (Bano, Hussain, & Rasool, 2023). 2004 yılında, 375'i Pakistanlı olmak üzere 880 göçmen inşaat işçisi hayatını kaybetmiştir (Hamza, 2015). İşverenlerin tek endişesi işçilerin aktif çalışma performansıdır. Yaralanır veya hastalanırlarsa, işverenler sadece bir hafta bekleyip ardından göçmen işçiyi değiştirmektedir. İnşaat alanlarında ilkyardım malzemeleri veya acil tıp kitleri mevcut değildir. Isı çarpması, zorlu çalışma koşulları ve yetersiz su teminini ve dinlenmeyi sağlama imkanı nedeniyle işçiler arasında yıllık üç ila dört

kez yaygın bir olaydır. Gökyüzü altında açık alanlarda çalışan işçilere özel bir süre veya ekipman sağlanmaz. Kafa yaralanması veya kırık kemik gibi durumlarda işveren, işçiyi hastaneye gitmesine izin verir, ancak tıbbi masrafların yarısını işçinin hesabından keser. Bu, işverenin ihmali nedeniyle olur ve tüm maliyetlerin karşılanmasından işveren sorumlu olmalıdır.

Ayrıca, süpervizörler çalışanlara karşı sert davranışlar sergileyerek onlara rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Bir işçi bir görevle meşgul olduğunda, işveren onu inşaat alanından çıkmasına izin vermeden önce işi tamamlamak zorundadır; başka bir seçenek veya rahatlama yoktur. Özellikle, yasadışı göçmenler genellikle tehlikeli koşullarda çalışır ve ciddi sağlık riskleri taşıyan işlerde çalışmaktadır. Örneğin, aşırı sıcaklığa (güneş yanığı gibi), toza ve kimyasallara maruz kalırlar. Yasal belgeleri olmadan çalıştıkları için güvenlik kitleri kendilerine sağlanmaz (Bano, Hussain, & Rasool, 2023). Suudi Arabistan'daki göçmen işçiler, büyük ölçüde sömürülmeye dayalı kafala sistemi nedeniyle zorlu çalışma koşulları ve uzun saatler ile karşı karşıya kalmaktadır. Carrefour mağazalarındaki çalışanlar, işe alım ajanları tarafından kandırıldıklarını ve kötü yaşam koşullarında haftada 60 saatten fazla çalışmaya zorlandıklarını bildirmiştir (Saudi Arabia: Migrant workers at Carrefour sites exploited, cheated and forced to live in squalor, 2024). Birçok göçmen, fazla mesai ücreti almadan günde 10 ila 16 saat çalışmakta ve işlerini bırakmaya çalıştıklarında sık sık tehdit edilmektedir. Benzer şekilde, COP28 sahasında işçiler aşırı sıcaklığa (42°C'ye kadar) maruz kalmış ve yasal saatlerin ötesinde çalışmaya zorlanmış, BAE'nin açık hava çalışma yasağını ihlal etmiştir (Shea, 2023). Bu sert ortamda, zorlu çalışma koşulları göçmenler için hayatı daha da tehlikeli hale getirmektedir. 3-D işler “Dangerous, Dirty, and Degrading” (tehlikeli, kirli ve aşağılayıcı) en tehlikeli olanlardır ve genellikle göçmenlere, genellikle başka seçenekleri olmadığından, verilmektedir. Bu işler tehlikeli bir çalışma ortamı yaratır ve iş yasalarını ihlal eder. BAE'de, birçok süpervizör ve işveren, kârlarını artırmak için göçmenleri bu tür görevleri üstlenmeye zorlamaktadır ve genellikle sağlık hizmetlerine veya gerekli iş yeri güvenlik önlemlerine yeterli erişim sağlamaz (Bano, Hussain, & Rasool, 2023). Bu çalışma koşulları, çeşitli sağlık sorunlarına, kaygıya ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Sonuç olarak, Pakistanlılar, eşitleriyle karşılaştırıldığında en yüksek intihar düşüncesi yaygınlığını (%12.4) bildirmiştir (Al-Maskari, et al., 2011).

Pek çok Pakistanlı işçi, özellikle ev işleri, hizmet sektörleri ve inşaat gibi alanlarda, genellikle günlük 12 ila 14 saat çalışarak BAE iş kanununun standart sekiz saatlik çalışma

süresini önemli ölçüde aşmaktadır. Fazla mesai ücreti sıklıkla ödenmemekte ve dinlenme günleri, özellikle ev işçileri için, bazen reddedilmektedir. 2020 yılında, BAE İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı (İKEB), yazın en yoğun sıcaklıkların olduğu öğle saatlerinde açık hava çalışmalarını kısıtlayan düzenlemeler getirmiştir. Ancak, bu düzenlemelerin uygulanması tutarsızdır ve işçilere bu molalar her zaman verilmemektedir. Çoğunluğu kadın olan ev işçileri, izolasyon, gizlilik eksikliği, taciz ve kötü muamele gibi ek risklerle karşı karşıya kalmaktadır. 2017 yılında Ev İşçileri Kanunu getirilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemenin uygulanması sorun olmaya devam etmektedir. Körfez ülkelerinde inşaat işçileri ve hizmet sektöründeki diğer işçiler genellikle haftada sadece bir gün izin alarak 12 saate kadar uzun çalışma günlerine katlanmaktadır (Hamza, 2015). “Hospitality and Construction Sectors in the United Arab Emirates: A Survey among Migrant Workers through Focus Group Discussions” ile Bir Araştırma” raporuna göre, bir Pakistanlı inşaat işçisi şöyle demiştir:

“Bana gösterilen sözleşme 10 saatlik görevimi belirtiyor ama buraya geldiğimde, görevimin 16 saat olduğunu söylüyorlar! Ayrıca 900 dirhem alacağım, iyi bir konaklamam olacak ve sadece dokuz saat çalışacağım sözü verildi. Ama buraya geldiğimde 12 saat çalışmam gerekti. Aldığım maaş ise 700 dirhemdi” (Fargues, Shah, , & Brouwer, 2019).

Suudi Arabistan'ın iş kanunu, günlük çalışma ve dinlenme için belirli standartlar içerir ve fazla mesai ücreti için açık hükümler sunar. Benzer şekilde, BAE İş Kanunu'nun 67. maddesi, normal saatlerin ötesinde çalışan işçilerin normal maaşlarının üzerine %25 ek ücret almalarını zorunlu kılar. Gece 9 ile sabah 4 arasında yapılan fazla mesai için bu oran %50'ye çıkar (Working hours and overtime, 2024). BAE İş Kanunu'na göre, standart çalışma saatleri günde 8 saat ve haftada 48 saattir. Ancak, bu yasaların uygulanması hala düzensizdir (Fargues, Shah, & Brouwer, 2019). Dubai İş Gücü anketi, ulusal çalışanlar ile göçmen işçiler arasındaki çalışma saatlerindeki farkı da gösterir. Ulusal olmayan inşaat işçileri haftada ortalama 51.8 saat çalışırken, kamu idaresinde çalışan ulusal çalışanlar haftada ortalama 40 saat çalışmaktadır. Çalışma saatleri ulusal olmayan işçiler için önemli ölçüde daha fazla olmakla birlikte, uzun saatler çalışan işçiler genellikle daha az maaş alır (Hamza, 2015). 2019 yılında yapılan bir göçmen işçi anketinde, katılımcıların %50'si gelirlerine oranla iş yüklerini çok ağır bulduklarını belirtmiştir (Fargues, Shah, , & Brouwer, 2019). Her günün sonunda işçiler otobüslere yüklenir ve işçi kamplarına geri taşınır. Uzun çalışma saatleri, gündüz vardiyalarında aşırı sıcağa maruz

kalma ve yetersiz güvenlik önlemleriyle birleştğinde, yorgunluğun artmasına ve önemli sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

4.8. Pakistanlı İşçilerin Nitelik Eksikliklerinin Yarattığı Zorluklar

Suudi Arabistan ve BAE'de Pakistanlı göçmenler arasında görülen nitelik eksiklikleri önemli zorluklar yaratmakta ve istihdam edilebilirliklerini, verimliliklerini ve kariyer ilerlemelerini engellemektedir. Bu eksiklikler, genellikle göçmenlerin sahip olduğu beceriler ile bu ülkelerdeki iş gücü pazarının gereksinimleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır. Birçok Pakistanlı göçmen, inşaat, konaklama, sürücülük, temizlik ve ev işleri gibi düşük nitelikli ve yarı nitelikli sektörlerde iş bulur ve bu sektörlerde genellikle Batılı ülke vatandaşlarına kıyasla daha düşük ücretler alırlar (Khalid, 2024). Ancak, Suudi Arabistan ve BAE'deki iş gücü piyasaları, özellikle bilişim, sağlık ve finans gibi alanlarda teknik ve dijital becerilere daha fazla önem vermeye başlamıştır. Pakistanlı göçmenler genellikle eski eğitim almış veya resmi bir bilişim eğitimi almamış olarak gelirler, çünkü Pakistan'daki teknik ve mesleki eğitimler küresel standartlarla uyumlu değildir. Birçok Pakistanlı göçmen, daha yüksek ücretli işlerde gerekli olan uzmanlık becerilerine ve yeterliliklere sahip değildir. Ayrıca, İngilizce dil yeterliliğindeki eksiklikler gibi mesleki beceri eksiklikleri de ek zorluklar yaratmaktadır. Düşük nitelikli Pakistanlı işçiler, sömürülmeye açık, iş gücü hakları ve korumaları erişiminden mahrum ve Kafala gibi kısıtlayıcı sponsorluk sistemleri yüzünden şikayetlerini iletecek sınırlı bir seçeneğe sahiptir (Abdul-Aziz, Lateef, & Umar, 2018). Pakistan'ın politikaları, niteliksiz işçileri koruma açısından daha zayıf ve etkisizdir. Suudi Arabistan ve BAE, Pakistan yerine Afrika'ya yönelmiş durumda, bu da önemli bir endişe kaynağıdır. Pakistanlı işçilerin yaklaşık %50'si düşük nitelikli veya niteliksiz olarak kategorize edilmektedir, oysa bu tür iş gücüne olan talep bölgede azalmaktadır (Khan, 2015). Sonuç olarak, bu ülkelerde Bangladeşli işçiler, nitelik eksiklikleri nedeniyle Pakistanlı işçilerden daha fazla tercih edilmektedir (Akbar, 2017). Birçok dijital eğitim kaynağı İngilizce dilindedir ve bu, dil konusunda yeterliliği olmayan Pakistanlı işçiler için büyük bir zorluk teşkil etmektedir. Bu dil engeli, eğitim, daha yüksek ücretli işler ve kariyer fırsatlarına erişimi kısıtlamaktadır.

1971'den 2019'a kadar olan resmi hükümet istatistiklerine göre, çoğunlukla erkek olmak üzere 11 milyonun üzerinde Pakistanlı yurt dışında çalışmak için göç etti. Bunların %90'ından fazlası, özellikle Suudi Arabistan ve BAE gibi Körfez İşbirliği Konseyi (KİK) ülkelerine göç etti (Labour migration governance in Pakistan: Protecting Pakistan's overseas labour migrants, 2020). 1971'den bu yana Pakistan'ın göç tarihi boyunca, yüksek nitelikli veya vasıflı göçmenlerin oranı kaydedilen tüm göçmenlerin %10'unun altında kalmıştır. Bu ülkelerdeki Pakistanlı işçiler düşük veya yarı nitelikli işlerde çalışmakta ve yurt dışında en savunmasız göçmen işçilerden biri olarak kabul edilmektedir. Genellikle düşük ücretler almakta ve host ülkelerinde sınırlı haklar ve hizmet erişimiyle birlikte güvensiz, tehlikeli koşullarda çalışmaktadırlar (Khan, 2020). 1979 yılına ait Göçmenlik Yönetmeliği ve bu yönetmelikle ilgili kurallar, yıllar içinde ortaya çıkan pek çok sorunu, örneğin eğitim gibi konuları ele almamaktadır.

Özellikle beceriler, işe alımda büyük bir boşluğu temsil etmektedir; çünkü birçok Pakistanlı işçi artan talepleri karşılayacak yeterliliklere sahip değildir. Bu beceri eksikliği, pazar ihtiyaçlarıyla uyumlu olmayan bir eğitim sistemiyle daha da kötüleşmektedir; bu da birçok mezunun mevcut işlere hazırlıksız kalmasına yol açmaktadır. Göçmenler, becerilerini yükseltme veya farklı mesleklere geçiş yapma konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır. Asma Khalid'in "Socioeconomic and Adjustment Challenges for Pakistani Migrant Workers in UAE" başlıklı araştırma makalesine göre, Pakistanlı göçmen Mr. Kamal şöyle demektedir:

"İyi ve iyi ücretli sektörlerde çalışmak için gereken ve arzu edilen becerilere baktığımızda, kendimize mi yoksa ailemize mi yatırım yapmamız gerektiğini düşünmeye başlıyoruz. Çünkü çocuklar okullarda ve üniversitelerde eğitim alıyor, onları desteklememiz gerekiyor. Ancak, işimi değiştirebilmek için BT becerilerimi geliştirmeyi düşünüyorum" (Khalid, 2024).

Suudi Arabistan, Pakistan'dan dilencilerin, hasta kişilerin veya niteliksiz işçilerin Krallığa gönderilmemesini talep etmiştir. Suudi Arabistan'ın 2030 Vizyonu, ekonomiyi çeşitlendirmeyi ve gelişen sektörler için nitelikli işçileri işe almayı hedeflemektedir; bu, düşük vasıflı iş gücüne olan talebin azalmasına yol açmaktadır. Sınırlı veya eski becerilere sahip Pakistanlı göçmenler, gelecekteki fırsatlardan dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Naimi, 2021). Birçok göçmen, Suudi Arabistan'daki gelişen iş piyasasında teknoloji, mühendislik ve diğer uzmanlık alanlarına odaklanan bir iş gücü gereksinimine uygun becerilere sahip değildir. BAE bir teknoloji ve inovasyon merkezi olmayı hedeflerken, Bilgi Teknolojileri, yapay zeka (AI) ve veri

ile ilgili becerilere olan talep artmaktadır. Ancak, birçok Pakistanlı göçmen bu alanlarda eğitim almadığı gibi, %80'den fazlası düşük vasıflı işlerde çalışmaktadır (Khan, Tippu, & Ali, 2021). Uluslararası Göç Örgütü tarafından 2020 yılında yayımlanan bir rapora göre, yurt dışına göç eden Pakistanlı işçilerin sadece küçük bir yüzdesi resmi olarak eğitim almıştır, bu da BAE'nin nitelikli iş gücü sektörlerinde rekabet edebilirliklerini zorlaştırmaktadır. BAE, yalnızca nitelikli profesyonellerin, yatırımcıların ve girişimcilerin uzun süreli ikamet etmesine izin veren “Altın Vize” programını başlatmıştır.

Ancak, bu program çoğu düşük vasıflı Pakistanlı işçi için erişilemez durumdadır. Düşük vasıflı işçilerin sayısı, yurtdışına gitmek isteyen kişilerin oraya geldiklerinde ne yapacaklarını düşünmeden artmaya devam etmektedir. Düşük vasıflı işçiler, iş izinleri alabilmek ve yurtdışına çıkabilmek için çeşitli yöntemlere, hatta yasa dışı yollara başvurmaktadır. Niteliksiz işçilerin büyük akını, piyasayı bozmakta ve arz-talep ilkelerini çarpıtmaktadır. Daha fazla işçi mevcut olduğunda, ücretler düşmekte ve bu da yatırımcıların ve işverenlerin daha yüksek kârlar elde etmesine olanak sağlamaktadır. BAE'de niteliksiz göçmenlerin sayısı artarken, mevcut göçmenlerin ekonomik durumlarını stabilize etmek için ortalama iki yıl gerektiği görülmektedir. Pakistan'dan birçok kişi, hiçbir teknik beceri kazanmadan göç etmek istemektedir. Niteliksiz işçiler, iş ortamında uzmanlaşmış bilgi veya teknik beceri eksikliği nedeniyle düşük ücretler almaktadır. Göçmen işçilerin fazla olması, ücretleri düşürmekte ve birçok durumda işverenler ücretleri belirsiz bir süre askıya almaktadır (Rasool & Haider, 2020).

Becerik boşluklarını ele almak için Pakistan, Suudi Arabistan ile işbirliği içinde “son teknoloji bir beceri üniversitesinin” kurulmasını önermiştir. Bu üniversite, Suudi iş gücü piyasasına uygun işçilerin eğitilmesini ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını hedeflemektedir (Akhtar, 2024). Girişim, Suudi Arabistan'ın ekonomisini çeşitlendirmeyi hedefleyen 2030 Vizyonu projeleriyle uyumlu olarak inşaat, sağlık hizmetleri ve IT gibi alanlarda eğitim sağlamaya odaklanmaktadır. 2021 yılı Aralık ayında Pakistan ve Suudi Arabistan arasında imzalanan son anlaşmalar, işçi alım sürecini kolaylaştırmayı ve Pakistanlı işçilerin niteliklerini doğrulamak için bir beceri doğrulama programını tanıtmayı hedeflemektedir (Pakistan and Kingdom of Saudi Arabia Sign Agreements for Workers Recruitment and Skills Verification, 2021). Çalışanların haklarını korumak için anlaşmalar olmasına rağmen, birçok Pakistanlı yurtdışında zorluklarla karşılaşmaktadır. Kaynak yetersizliği ve yetersiz beceri

geliştirme, Pakistanlılar için yurtdışında istihdam fırsatlarının azalmasına neden olmuştur (Shan, 2013).

4.9. Sendikalaşma, Grev ve Örgütlenme Haklarının Yasaklanması

Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri hükümetleri, Pakistanlı göçmen işçilerin sendika kurma, sendikalara katılma, örgütlenme veya greve gitme haklarını kısıtlayarak onları baskı altına almaktadır. Göçmen işçilerin sesleri yasal süreçlerde neredeyse hiç yer almaz ve işçi haklarının sistematik olarak ihlal edilmesini bildirmek için yapılandırılmış bir mekanizma bulunmamaktadır (Hamza, 2015). Hükümet, bu önlemleri kamu düzenini korumak ve ekonomik istikrarı sağlamak için gerekli olduğunu öne sürerek meşrulaştırmaktadır. Bu kısıtlamalar, ülkenin yasal sistemi, siyasi ortamı ve ekonomik yapısına yerleşmiş olup, işçi ilişkileri üzerinde merkezi kontrolü vurgulamaktadır. Bu koruma eksikliği, göçmen işçileri sömürüye açık hale getirmekte, çünkü haklarını savunabilecek birleşik bir kolektif sesleri bulunmamaktadır. Örgütlenme ve daha iyi çalışma koşulları için pazarlık yapma imkanından mahrum olan göçmen işçiler, genellikle uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, yetersiz yaşam koşulları ve çeşitli kötü muamele türlerine katlanmaktadır (McGeehan & Keane, 2008).

Suudi Arabistan'da çalışanların örgütlenme özgürlüğü yoktur ve grevler yasaktır. Suudi Arabistan, büyük işletmelerde işçi komitelerine izin verse de, bu komiteler toplu pazarlık yapma yetkisine sahip değildir ve göçmen işçilerin bu komitelere katılmasına izin verilmez. Bu komiteler sınırlı etkiye sahiptir, bağımsız sendikaların özerkliğinden yoksundur ve yetkililer tarafından feshedilebilir. Mevcut olan az sayıdaki koruma önlemi genellikle yabancı işçilere uygulanmaz ve ev işçileri tamamen İş Kanunu'nun dışında tutulur. Suudi Arabistan'da sendikalar esasen yasaktır ve sendika kurmaya çalışan işçiler işten çıkarılma, hapis cezası veya göçmen işçiler için sınır dışı edilme riskiyle karşı karşıya kalabilir. Binladin Group ve Saudi Oger gibi inşaat şirketlerindeki ücret gecikmelerine karşı protesto düzenleyen göçmen işçiler tutuklanmış ve sınır dışı edilmiştir. Ayrıca, Suudi Arabistan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) örgütlenme özgürlüğü (C87) ve toplu pazarlık (C98) ile ilgili önemli sözleşmelerine taraf değildir. Bu sözleşmeler, sendikalaşma için kritik öneme sahiptir. Bunun yanında, Suudi Arabistan'da sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ağır baskı altındadır ve insan hakları savunucuları suçlu muamelesi görmektedir (Yalçın, 2015).

BAE’de de sendika kurulması ve grev organize edilmesi yasaktır. 1980 tarihli Federal Kanun No. 8 (BAE İş Kanunu), işçi sendikalarını tanımamakta veya izin vermemekte, işçilerin bu tür organizasyonlar kurmasını veya katılmasını yasa dışı hale getirmektedir (Clayton & Colville, 2014). Bu durum, işçilerin iş yerindeki sorunlarını işverenleriyle çözmesini veya hükümet yetkililerine işçileri merkeze alan yapısal reformlar yapmaları için baskı yapmalarını engellemektedir. Önerilen BAE İş Kanunu'nun 162. Maddesi grevleri açıkça yasaklamakta ve *“Toplu işçi anlaşmazlıkları nedeniyle veya sırasında tamamen ya da kısmen iş durdurma veya işyeri kapatma kesinlikle yasaktır”* demektedir (BAE Taslak İş Kanunu, 2007). Taslak kanun, grevle ilgili bir suçla suçlanan bir işçinin işvereni tarafından askıya alınmasına ve grevi başlatan, teşvik eden veya katılan herhangi bir işçinin ihbarsız olarak işten çıkarılmasına izin vermektedir. Ayrıca, Çalışma Bakanlığı’nın Eylül 2006 tarihli bir kararı, greve katılan göçmen işçilerin en az bir yıl boyunca ülkede çalışmasını yasaklamış ve bu politika, grev yapan işçilerin sınır dışı edilmesine neden olmuştur. BAE, bazı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerini onaylamış olsa da, 87 No’lu Sözleşme (örgütlenme özgürlüğü) ve 98 No’lu Sözleşme (toplu pazarlık) gibi örgütlenme özgürlüğü veya toplu pazarlıkla ilgili sözleşmeleri onaylamamıştır (ILO, 2024). İşçi anlaşmazlıklarının, İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı tarafından arabuluculuk yoluyla çözülmesi beklenmektedir. BAE, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), İnsan Hakları İzleme Örgütü (İHIÖ) ve Uluslararası Af Örgütü gibi kuruluşlar tarafından uluslararası çalışma standartlarını karşılamadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir.

Sınır dışı edilme, göçmen işçilerin protesto ve grevlerine yetkililerin tipik tepkisi olarak görülmektedir. Örneğin, 2007 yılında BAE’de yaklaşık 4.000 Asyalı göçmen işçi daha yüksek maaş ve daha iyi çalışma koşulları talebiyle greve gitmiş, bunun sonucunda sınır dışı edilmişlerdir (Yalçın, 2015). Bu sınır dışı edilme olayları genellikle göçmen işçilerin kendi kararımış gibi gösterilmiştir. BAE yetkililerinin söz konusu grevle ilgili açıklaması şöyleydi: *“İşçiler çalışmak istemiyor ve onları zorlamayacağız”* (Yalçın, 2015). Benzer şekilde, 2005 yılında, Al Hamed Development and Construction şirketinin dört aylık ödenmemiş maaşları nedeniyle, 800’den fazla işçi büyük bir protesto düzenledi. İnsan Hakları İzleme Örgütü’ne (İHIÖ) göre, grev liderleri işten çıkarıldı ve sınır dışı edildi. 2011’in başlarında, yaklaşık 3.000 göçmen işçi daha yüksek maaş talepleriyle greve gitti ve yetkililer, protestoyu yönettikleri iddia edilen 70 işçiyi tutukladı (Hamza, 2015). Dubai Polis Genel Müdürü, “Protestolara katıldıkları kanıtlanan işçileri sınır dışı etmeyi planlıyoruz. Burada düzensizlik yaratan insanları tutamayız.

Ülkede varlıkları tehlikeli ve bu nedenle onlara karşı harekete geçmemiz gerekiyor” dedi (Yalçın, 2015). Mayıs 2013'teki Arabtec grevine ilişkin olarak, Dubai Polisinden bir temsilci, 460 işçinin sınır dışı edilmesiyle ilgili olarak şunları söyledi: “Kimseyi zorla geri göndermedik. Çalışmak istemediklerini söylediler ve biz de onların dönmelerine yardımcı oluyoruz” (Yalçın, 2015).

Suudi Arabistan ve BAE'deki işçi hakları kısıtlamaları, uluslararası hukukun belirlediği sınırların ötesinde olarak değerlendirilmektedir. Kamu gösterileri, grevler ve savunuculuk örgütlerinin yasadışı olması, örgütlenme özgürlüğünü zayıflatmaktadır. Ayrıca, kafala sisteminin göçmen işçiler arasında sendikaları ve grevleri yasaklaması, Körfez ülkelerinin onları geçici misafirler olarak görmesine olanak tanımakta ve bölgede çalışma ayrıcalıklarına vurgu yapmaktadır (Hamza, 2015). Her iki ülke de işçi reformlarını savunan sivil toplum kuruluşlarını sınırlamakta ve muhalefete sıfır tolerans politikası uygulayarak göçmen işçilerin haklarını temsil eden örgütlerin etkili bir şekilde faaliyet göstermesini engellemektedir (Questions and Answers: Migrant Worker Abuses in the UAE and COP28, 2023).

4.10. Pakistanlı Kadın İşçilerin Karşılaştıkları Zorluklar ve Kırılğanlıklar

Pakistanlı kadın işçilerin Suudi Arabistan ve BAE'ye göçü, erkek işçilere kıyasla oldukça sınırlıdır. Kadınlar, bu ülkelerdeki toplam Pakistanlı göçmen işgücünün %1'inden daha azını oluşturmaktadır (Labour migration and recruitment practices in Pakistan, 2020). Yıllar içinde kadınlar genellikle ev hizmetleri, bakım hizmetleri ve sağlık alanlarında çalışmak için göç etmiştir. Kadın göçmenler, uzun çalışma saatleri (günde 12 saati aşan), ödenmeyen maaşlar, reddedilen haklar, kötü yaşam koşulları, alıkonulan ücretler, kısıtlı hareket özgürlüğü ve iletişim, işverenlerden gelen tehdit ve baskılar gibi erkek göçmenlerin karşılaştığı birçok aynı zorlukla karşı karşıyadır. Kefiller, kadın işçilerin krallığa vardıklarında pasaportlarına el koyar ve çoğu durumda onlara resmi oturma izni (Suudi Arabistan'da geçerli tek kimlik belgesi) sağlamaz. Bu durum, kadınların iş sözleşmesi süresince işyerleri ve konutlarıyla sınırlı kalmalarına, dış dünyayla sınırlı veya hiç etkileşimde bulunamamalarına neden olur (Sherry, 2004).

Kadın göçmen işçiler genellikle kadın olmaları, korunmasız işçi statüsünde olmaları ve göçmen olmaları nedeniyle “üçlü ayrımcılığa” maruz kalmaktadır. Özellikle cinsiyet temelli

önyargılar ve algılar, kadın göçmen işçilerin karşılaştığı ek zorlukları artırmaktadır. Çoğu işe alım ajansı, kadın ve erkek arasındaki iş bölümüyle ilgili geleneksel rollerle ilgili cinsiyet normlarını ve yaygın algıları gizleyerek işe alım ve istihdamda ayrımcılığa yol açmaktadır. Kadınların çoğu genellikle ev hizmetleri ve bakım sektörlerinde çalıştırılmaktadır. Pakistanlı kadın göçmenler, cinsiyet ve milliyet temelli ayrımcılıktan geniş ölçüde etkilenmektedir. İşyerinde eşitsiz muamele, sınırlı iş fırsatları, düşük ücretler ve erkek meslektaşlarına ve diğer göçmen işçilere kıyasla terfi şansının azlığı gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Addressing Women Migrant Worker Vulnerabilities in International Supply Chain, 2020). Bazı kadınlar iyi eğitim almış olup niteliklerine uygun işler bulabilirken, düşük gelirli geçmişlerden gelen ve daha az eğitilmiş olan birçok kadın genellikle düşük vasıflı pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadınlara verilen sınırlı değer ve üstlendikleri çoğunlukla düşük vasıflı ve yarı vasıflı işlerin doğası, savunmasızlıklarını daha da artırmaktadır.

Göçmen ev işçileri, işlerinin izole doğası ve yasal koruma eksikliği nedeniyle Suudi Arabistan'daki en marjinalleştirilmiş ve savunmasız gruplar arasında yer almaktadır. Birleşmiş Milletler Göçmen İşçilerin Hakları Uzman Çalışma Grubu, ev işçilerinin çalışma koşullarının "kölelik ile karşılaştırılabilir" olabileceğini kabul etmiştir (Sherry, 2004). Yabancı kadın ev işçileri, fiziksel, psikolojik, sosyal ve kültürel olmak üzere hayatlarının tüm yönlerinde izolasyon yaşamaktadır. Bazı kadın ev işçileri, kötü muamele ve izolasyonun hâkim olduğu bir ortamda yaşamaktadır. Yabancı kadın işçilerin çalışma yerleri dışında hiçbir faaliyette bulunmamaları beklenmektedir. Tüm göçmen işçiler gibi örgütlenme haklarından mahrum bırakılmaktadırlar. Çoğu, herhangi bir izin günü verilmeden, sabah erken saatlerden gece geç saatlere kadar evdeki tüm bireylere hizmet etmek zorunda bırakılmaktadır. Bazı durumlarda, kadınların özel, kilitlenebilir uyuma alanları bulunmamaktadır. Yabancı kadın ev işçilerinin neredeyse yarısı, çalışmalarını son derece yorucu bulmaktadır.

Ancak, ağır doğasına rağmen, ev işleri tek mevcut seçenek olarak kabul edilmektedir. Ev işçi kadınları, cinsel taciz, tecavüz, zorla fuhuş ve hamilelik nedeniyle işten çıkarılma gibi ek zorluklarla da karşılaşmaktadır. Ayrıca, tecavüz, cinsel istismar ve cinsel taciz vakalarının birçoğu mağdurlar tarafından bildirilmemektedir; bu, yasanın onları koruyacağına inanmadıkları ya da suçlamalara karşı korktukları için olmaktadır (Suter, 2005). Birleşik Arap Emirlikleri, ev işçileri için 2017 yılına ait 10 sayılı Federal Kanun gibi reformlar getirmiştir, ancak etkinliği

sınırlı kalmaktadır (Jazairy, 2019). Fiziksel, cinsel ve psikolojik istismar oranlarının yüksekliği, ev işçilerinin sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bazı durumlarda, zorla kapatılma, kötü çalışma koşullarından kaçmaya çalışan kadınların ölümüne ya da ciddi şekilde yaralanmasına neden olmuştur. 2002 yılında, Cidde'deki King Fahd Genel Hastanesi'nde bir yetkili, kaçma girişimleri veya iş yerlerinin üst katlarından atlayarak intihar eden yabancı kadın ev işçilerinin her hafta iki ya da üç kişinin ağır kırıklarla hastaneye getirildiğini bildirmiştir (Sherry, 2004).

Suudi Arabistan'daki kadın göçmen işçiler, ülkedeki sistemik sorunlar, iş gücü politikaları ve toplumsal normlar nedeniyle çeşitli zorluklar ve savunmasızlıklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar, cinsiyet, sınıf ve milliyet gibi faktörlerle daha da karmaşık hale gelir. Ayrıca, uygun bir eğitim ve beceri eksikliği, birçok kadının haklarının veya karşılaşacakları koşulların farkında olmaması nedeniyle savunmasızlıklarını artırır. Kadın işçilerin sömürülmesi, Suudi Arabistan'ın onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) maddelerine aykırıdır. 2003 yılında, ABD Dışişleri Bakanlığı, Suudi hükümetinin, istismar edilen veya kaçırılan yabancı kadın işçiler için en büyük şehirlerde "Refah Kampları" olarak bilinen üç barınak işletmekte olduğunu bildirmiştir. Suudi Arabistan'da kadınlar, iş hakları ihlalleri ve ağır kötü muameleye ilişkin şikayetlerini büyükelçiliklerine veya Suudi yetkililere iletmek için etkili yollardan yoksundur. Bu durum, kadın ev işçilerinin cinsel sömürüsüne yönelik vakalarda özellikle doğrudur; kültürel damgalamalar ve yasal engeller, onların bu durumu bildirmelerini engellemektedir (Sherry, 2004).

Birleşik Arap Emirlikleri'nde, iş yasaları ev işçilerini iş gücünün bir parçası olarak tanımamaktadır. Kafala sistemi altında, yabancı kadın ev işçileri sponsorlarının kontrol ve gücüne karşı savunmasızdır. Hukuken, yabancı bir kadın ev işçisi işverenin evine girdiğinde tamamen onların kontrolü altına girer, çünkü işveren genellikle onun vize sponsoru olur. İşveren, ev işçisinin tüm sorumluluğunu taşır ve yabancı kadın ev işçisinin pasaportunu ve tüm resmi belgelerini ülkeye dönüş gününe kadar saklar. Bu nedenle, Birleşik Arap Emirlikleri'nde kadın göçmenler, Suudi Arabistan'dakilere benzer zorluklarla karşılaşmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Kötü ekonomik koşullar, yoksulluk ve işsizlik, dünya genelinde uluslararası göçün başlıca sebepleridir. Her yıl, yüz binlerce Pakistanlı iş bulmak amacıyla yurt dışına göç etmektedir ve Suudi Arabistan ile BAE en popüler göç destinasyonlarıdır. Bu çalışmanın temel amacı, Pakistanlıların neden iş bulmak için Suudi Arabistan ve BAE'ye göç ettiğini ve bu iki ülkede karşılaştıkları zorlukları ve sorunları incelemektir. Bu iki ülke, dünyanın en büyük göçmen nüfusuna sahip ilk on ülkesi arasında yer almaktadır. Göçmen işçiler, özellikle Güney Asya'dan gelenler, bu ülkelerde inşaat, ev hizmetleri ve konaklama gibi temel sektörlerin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Pakistanlılar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde göçmen işçi gruplarının ikinci en büyük grubunu oluşturmaktadır. 1970'lerden bu yana milyonlarca Pakistanlı, Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmiştir. 2015 ile 2023 yılları arasında, her iki ülkede de iş arayanların sayısında sürekli bir artış gözlemlenmiş olup, 2017 ve 2018 yıllarında küresel petrol fiyatlarındaki düşüş nedeniyle göçmen sayısında bir azalma yaşanmış, 2020 ve 2021 yıllarında ise COVID-19 nedeniyle uygulanan seyahat kısıtlamaları nedeniyle bu eğilim tekrar düşmüştür.

Pakistanlı iş gücü göçünün arkasındaki temel nedenler yoksulluk, işsizlik, enflasyon ve Pakistan'daki kötü ekonomik koşullardır. Böyle büyük bir Pakistanlı nüfusunun Suudi Arabistan ve BAE'ye gitmesinin nedeni, her iki ülkenin yarı vasıflı ve vasıfsız iş gücüne iş fırsatları açmasıdır; bu durum, diğer Batı ülkelerinden farklıdır. Vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler, Suudi Arabistan ve BAE'de ekonomik fayda sağlamak amacıyla iş fırsatları bulmaktadır. Bu ülkelerde iş bulabilmek için yüksek diplomaya ihtiyaçları yoktur, inşaat, hizmet ve imalat sektörlerinde işe alım ajansları aracılığıyla işe girmektedirler. Kurumsal Ağ Teorisine göre, Göçmenlik Bürosu, Yurtdışı İstihdam Kurumu ve Yurtdışı Pakistanlılar Vakfı da dahil olmak üzere, göç yönetimiyle ilgili birçok kilit kurum Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı (MOPHRD) altında faaliyet göstermektedir. Bu kurumlar, göçle ilgili politika, yasa, kural ve yönetmelikleri izler ve uygular. Ancak Pakistan, tanımlanmış bir iş gücü göçü politikası olmayan bir ülke olup, yurt dışına iş gücü göçünü yöneten kurumlar ve düzenlemeler mevcuttur. Önceden, Çalışma Bakanlığı, göç politikası taslağını iki kez hazırlamaya çalışmıştır. 2008 yılında İşgücü ve Yurt

Dışı Pakistanlılar kuruldu ve ardından 2014 yılında Yurt Dışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı kuruldu. İlk taslak, iş gücünün teşvikini vurgulamışken, 2014 versiyonu, yurt dışındaki göçmenlerin refahını ön planda tutmuştur. Ancak bu politika taslakları, siyasi irade eksikliği ve önceliklendirme nedeniyle onaylanmamıştır. 2017 yılında, Yurt Dışı Pakistanlılar ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bakanlığı, Ulusal Göç ve Refah Politikası oluşturma girişiminde bulunmuştur. Bu taslak, yurt dışı istihdamı teşvik etmek, Pakistanlı gurbetçilerin refahını korumak ve geri dönen göçmenlere yardımcı olmak gibi üç ana temaya odaklanmaktadır. Politika hala onay için hazırlanmakta olup, uluslararası iş gücü piyasasında güvenli ve adil işe alım ve göçü teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Suudi Arabistan ve BAE'ye gerçekleşen büyük göç, bu ülkelerin sunduğu cazip çekim faktörleriyle şekillenmektedir. Daha iyi ekonomik fırsatlar, yüksek maaşlar, geri gönderilen havaleler ve daha iyi yaşam standartları, Pakistanlıları Suudi Arabistan ve BAE'ye göç etmeye teşvik etmektedir. Pakistan'daki işsizlik ve yoksulluktan ziyade Suudi Arabistan ve BAE'deki zorluklarla dolu işleri tercih etmektedirler.

Çoğunlukla Pakistanlı işçiler, Çift İş Gücü Pazarı teorisinin ikinci segmentinde istihdam edilmektedir. Bu segmentteki işler, düşük kaliteli ve düşük ücretli olup, yerli halkın yapmayı reddettiği işlerden oluşmaktadır. Bu nedenle, Suudi Arabistan ve BAE'ye yapılan toplam Pakistan göçünün yaklaşık %50'si vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerden oluşmaktadır. Pakistan'daki iş imkanlarının eksikliği, insanları bu iki ülkede düşük ücretli işlere yönlendirmektedir. Ayrıca, göç, neo-klasik ekonomi teorisi tarafından tanımlandığı gibi, bireylerin mantıklı bir karardır. Her yıl, Pakistanlı üniversitelerden yarım milyon öğrenci mezun olmaktadır. İş bulamamak ya da tercih ettikleri maaş ve çalışma ortamını bulamamak nedeniyle, ülkeyi terk edip, Suudi Arabistan ve BAE'ye gitmeyi tercih etmektedirler; çünkü bu iki Körfez ülkesinde iş gücü açığı bulunmaktadır. Suudi Arabistan ve BAE'nin nüfusu çok eğitilmiş ve vasıflı değildir. Bu nedenle, her iki ülke de doktor, mühendis ve muhasebeci gibi uzmanlara ihtiyaç duymaktadır. Benzer şekilde, BAE, Pakistanlılara iş, yatırım ve girişimcilik fırsatları sunan 10 yıllık "Altın ve Yeşil Vize" vermeye başlamıştır.

Bu nedenle, Suudi Arabistan ve BAE'deki göç modeli iki yönlü bir doğaya sahiptir. Bir yandan, her iki ülke milyonlarca göçmene ekonomik fırsatlar sunmakta ve hızlı kalkınmayı desteklemektedir. Öte yandan, göçmenler genellikle toplumda dışlanmakta ve anlamlı bir katılımdan mahrum bırakılarak sosyal eşitsizlikleri pekiştirmektedir. Bu sorun hem yapısal hem de kültürel düzeyde kökleşmiştir. Yapısal düzeyde, hükümetlerin göç sürecini denetleme konusundaki ilgisizliği, Kefil'in göçmen işçileri kendi standartlarına göre yönetmesine olanak sağlamıştır. Kültürel düzeyde ise, göçmenlerin kötü muamele görmesi ve sömürülmesi, kültürel farklılıklardan ve onların göç politikalarını sınırlı anlamalarından kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmanın temel bulguları, Pakistanlı göçmenlerin özellikle niteliksiz iş gücü olarak Suudi Arabistan ve BAE'de ciddi zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Bu zorluklar arasında kültürel ve dil engelleri, sosyal ayrımcılık, işe alım ajanslarının sömürüsü, iş pozisyonlarıyla ilgili sorunlar ve maaş ödemeleri yer almaktadır. Her iki Körfez ülkesi de uluslararası çalışma standartlarını benimsemekte ve işçilerin korunma haklarını teşvik etmektedir, ancak sosyo-ekonomik politikalarındaki boşluklar, Pakistanlı göçmenlerin sömürülmesine neden olmakta ve bu ülkelerde hayatta kalmalarını zorlaştırmaktadır. Suudi Arabistan ve BAE'de yabancı işçilere yönelik günlük ayrımcılık da yaygındır. Bu ayrımcılık; maaşlar, kariyer ilerlemesi, gecikmiş ödemeler ve taciz gibi alanlarda görülmektedir. Arap göçmenlerin ve Batılı çalışanların emeği Asyalı göçmenlerden çok daha fazla değer görürken, Emirlik vatandaşları ise hiyerarşinin en üstünde yer almakta ve daha az talepkâr işlerde çok daha yüksek maaşlar kazanmaktadır.

Pakistanlı göçmen işçilerin Körfez ülkelerinde karşılaştıkları en acı gerçeklerden biri, sert çalışma ve yaşam koşullarıdır. Pakistanlı işçiler, göç sürecinin her aşamasında, kendi ülkelerindeki işe alım ajanslarından Suudi Arabistan ve BAE hükümetlerine ve işverenlerine kadar kötü muameleye maruz kalmaktadır. Bu sorunların merkezinde, Körfez ülkelerinin bölgedeki iş gücünü kontrol etmek ve düzenlemek için kullandığı Kafala sponsorluk sistemi yer almaktadır. Suudi Arabistan hükümetinin 2021'de gerçekleştirdiği reformlara rağmen, kötüye kullanılan Kafala sistemi tamamen ortadan kaldırılmamıştır. Bu reformlar eleştirilere maruz kalmaktadır, çünkü ev işçilerini kapsamamakta ve hâlâ işverenlere (sponsorlar) işçilerin hareketliliği ve yasal statüsü üzerinde aşırı kontrol yetkisi tanımaktadır. Reformlar, işçilerin

ülkeden ayrılmadan önce işverenden çıkış izni alması zorunluluğunu sona erdirmiştir, ancak insan haklarına aykırı olan çıkış izni tamamen kaldırılmamıştır. Ayrıca reformlar, ev işçileri için asgari ücret gibi kritik konuları ele almamaktadır.

Benzer şekilde, Birleşik Arap Emirlikleri de göçmen işçilerin hareketliliğini kısıtlamayan reformlar yapmıştır. Yabancı işçilerin, önceki işverenlerinden NOC (No Objection Certificate) almadan iş değiştirmelerine izin verilmiştir. Ayrıca, ücretlerin zamanında ödenmesini sağlamak amacıyla Ücret Koruma Sistemi devreye alınmıştır. İşverenlerin sözleşme şartlarını tek taraflı olarak değiştirmesine karşı da önlemler alınmıştır. Ancak, BAE'deki Pakistanlı göçmen işçiler hâlâ ciddi sömürüyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar arasında ücretlerin alıkonulması veya çalınması, yasa dışı işe alım süreçleri ve işverenlerden gelen kötü muamele bulunmaktadır. Bu durum, işçilerin haklarını yeterince koruyamayan sistematik bir başarısızlığı gözler önüne sermektedir. En trajik unsurlardan biri, birçok Pakistanlı göçmenin sömürüye ve hak ihlallerine sessizce katlanmasıdır; kendilerini çaresiz görüp adaleti aramak için etkili bir yol bulamamaktadırlar.

Körfez Araştırma Merkezi tarafından yapılan bir çalışma, Pakistanlı göçmenlerin en savunmasız gruplardan biri olduğunu ortaya koymuştur; bu grupların yasal hakları sınırlı ve sosyal koruma sistemlerine erişimleri oldukça kısıtlıdır. Dolayısıyla, Pakistan ve Suudi Arabistan gibi ülkelerdeki politika yapıcılar, göçmen işçilerin sosyal ve ekonomik önemini kabul etmelidir. Adaletsiz göçmen yasalarını kaldırarak, tek tip yasal çerçeveler oluşturmalı ve işverenlerin keyfi yetkilerini azaltmak amacıyla standartlaştırılmış istihdam sözleşmelerini uygulamalıdır.

KAYNAKÇA

- Alqahtani, F. K., Alagha, E., ve Mohamed, A. G. (2024). Critical Success Factors of Public-Private Partnership for Urban Infrastructure Projects in Saudi Arabia. Construction Research Congress 2024. doi: <https://www.doi.org/10.1061/9780784485286.053> (Erişim Tarihi: 5.7.2024).
- Bel-Air, F. D., Malit, F. T., Karolak, M., ve Umar, S. (2023-2024). Gulf Labour Markets, Migration, and Population (GLMM) Programme. Gulf Labor Market and Migrations. Gulf Research Center (Erişim Tarihi: 12.9.2024).
- World Bank. (2018). A Migrant's Journey for Better Opportunities: The Case of Pakistan. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/540841530861637430/pdf/Pakistan-International-Mobility-Draft-06.pdf> (Erişim Tarihi: 11.08.2024).
- Abbas, W. (2021, 07, 26). Dubai: Over 70 Pakistani businessmen get UAE Golden Visas. Khaleej Times: <https://www.khaleejtimes.com/uae/dubai-over-70-pakistani-businessmen-get-uae-golden-visa?refresh=true> (Erişim Tarihi: 26.10.2024).
- Abdul-Aziz, A.-R., Lateef, O. A., ve Umar, A. A. (2018). South Asian Migrants and the Construction Sector of the Gulf. In M. Chowdhury, ve S. I. Rajan: South Asian Migration in the Gulf (s. 165–189). Cham: Palgrave Macmillan.
- Addleton, J. (1981). “The Role of Migration in Development: Pakistan and the Gulf”. The Fletcher School of Law and Diplomacy, C. 5, S. 2, s. 319-332.
- About Abu Dhabi Dialogue. (t.y.). Retrieved from Adu Dhabi Dialogue Among the Asian Labor Sending and Receiving Countries: <http://abudhabidialogue.org/ae/about-abu-dhabi-dialogue> (Erişim Tarihi: 2.9.2024).
- ADHRB. (2024, 07, 15). Forced Labor Complaint Exposes Saudi Arabia’s Migrant Worker Abuses Amid Vision 2030 Ambitions. Americans for Democracy and Human Rights in

Bahrain: <https://www.adhrb.org/2024/07/forced-labor-complaint-exposes-saudi-arabias-migrant-worker-abuses-amid-vision-2030-ambitions/> (Erişim Tarihi: 1.11.2024).

ADHRB. (2024, 05, 27). Migrant rights and the Kafala system in the United Arab Emirates. Americans for Democracy and Human Rights in Bahrain: <https://www.adhrb.org/2024/05/briefing-paper-migrant-rights-and-the-kafala-system-in-the-united-arab-emirates/> (Erişim Tarihi: 8.12.2024).

Ahmad, I. (2022, 9, 9). Population, Labour Force and Employment. Finance Division, Government of Pakistan: https://www.finance.gov.pk/survey_2022.html (Erişim Tarihi: 25.8.2024).

Ahmad, N. (2017, 02, 20). Are Indians and Bangladeshis replacing Pakistani manpower in Gulf countries? The Express Tribune: <https://tribune.com.pk/story/1332532/gulf-countries-dire-need-train-manpower-steady-remittances> (Erişim Tarihi: 21.11.2024).

Ahmad, N., Maqbool, S., Hussain, Z., ve Akram, W. (2008). “Macroeconomic Determinants of International Migration from Pakistan”. Pakistan Economic and Social Review, C. 46, S. 2, s. 85-99.

Ahmed, K. (2019, 04. 12). Saudi Arabia remains the largest source of remittances to Pakistan. Arab News: <https://www.arabnews.com/node/1480941/business-economy> (Erişim Tarihi: 31.08.2024).

Akhtar, M. J. (2024). “Pak-Saudi Relations & Maritime Cooperation: Opportunities & Future Agenda”. Policy Perspective, C. 21 S. 1, s. 59-71.

Akresh, I., & Massey, D. (2006). “Immigrant Intentions and Mobility in a Global Economy: The Attitudes and Behavior of Recently Arrived U.S. Immigrants”. Social Science Quarterly, C. 87, S. 5, s. 954-971.

Alhoussein, E. (2021, 03, 17). Labor Reforms in Saudi Arabia: Ambitious Focus on Foreign Workers and Unemployment. Arab Gulf States Institute in Washington:

<https://agsiw.org/labor-reforms-in-saudi-arabia-ambitious-focus-on-foreign-workers-and-unemployment/> (Erişim Tarihi: 4.10.2024).

Ali, A., & Cochrane, L. (2024). “Residency And Citizenship in The Gulf: Recent Policy Changes and Future Implications for The Region”. *Comparative Migration Studies*, C. 12, S. 16, s. 17.

Ali, I., & Malik, A. (2009). “The Political Economy of Industrial Development in Pakistan: A Long-Term Perspective”. *Lahore Journal of Economics, The Lahore School of Economics*, C. 14(Special E), s. 29-50.

Ali, K. (2024, 07. 31). Gulf employers not hiring Pakistanis due to ‘deplorable standard’. *Dawn*: <https://www.dawn.com/news/1849093> (Erişim Tarihi: 14.11.2024).

Ali, K., Noshab, F., & Rizwan, M. (2023). *Economic Trends and Prospects in Developing Asia: South Asia (Pakistan)*. Islamabad: Asian Development Bank: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/863591/pak-ado-april-2023.pdf> (Erişim Tarihi: 18.6.2024).

Almannaee, R. (2014, 12. 12). *Migrant Workers in the Construction Industry in United Arab Emirates (UAE): The role of the Ministries of Labour and Foreign Affairs in enforcing fair payments and minimum wages*. International Institute of Social Studies. *Social Justice Perspectives (SJP)*: <http://hdl.handle.net/2105/17415> (Erişim Tarihi: 1.11.2024).

Al-Maskari, F., Shah, S. M., Al-Sharhan, R., Al-Haj, E., Al-Kaabi, K., Khonji, D., Bernsen, R. M. (2011). “Prevalence of Depression and Suicidal Behaviors Among Male Migrant Workers in the United Arab Emirates”. *J Immigrant Minority Health*, C. 13, s.1027–1032.

Alsharif, F. L. (2021). *Commentaries Kafala Sponsorship Reforms in Saudi Arabia: Converging Toward International Labor Standards*. King Faisal Center for Research and Islamic Studies: <https://kfcris.com/pdf/130efbceff5567391146fc2bc9002efa4603b6b4891667.pdf> (Erişim Tarihi: 5.10.2024).

- Alshehabi, O. (2019). "Policing Labor in Empire: The Modern Origins of The Kafala Sponsorship System in The Gulf Arab States". *British Journal of Middle Eastern Studies*, C. 48, S. 2, s. 19.
- Alzahrani, M. M. (2014). "The System of Kafala and the Rights of Migrant Workers in GCC Countries – With Specific Reference to Saudi Arabia". *European Journal of Law Reform*, C. 16, S. 2, s. 377-400.
- Aniche, E. T. (2020). *Migration and Sustainable Development: Challenges and Opportunities*. C. Nshimbi, J. Laine, ve I. Moyo, *Migration Conundrums, Regional Integration, and Development Africa-Europe Relations in a Changing Global Order* Kitabı içinde (s. 37-61). Palgrave Macmillan Singapore.
- Arif, G. (2009, 7). *Recruitment of Pakistani Workers for Overseas Employment: Mechanisms, Exploitation and Vulnerabilities*. Pakistan Institute of Development Economics (PIDE), s. 36-39.
- Baldwin-Edwards, M. (2011). "Labor Immigration and Labor Markets in The GCC Countries: National Patterns and Trends". (Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States). S. 15. London School of Economics and Political Science.
- Bano, S., Hussain, M., ve Rasool, F. (2023). "Health Problems Faced by Migrant Workers in Country of Destination". *University of Wah Journal of Social Sciences*, C. 6, S.1, s. 11-19.
- Basraa, M. M. (2016). *Export Of Manpower Analysis 2016*. Bureau of Emigration & Overseas Employment: <https://beoe.gov.pk/files/statistics/yearly-reports/2016/2016.pdf> (Erişim Tarihi: 9.9. 2024).
- Beaugrand, C., ve Thiollet, H. (2023). *Migration intermediation: revisiting the kafala (sponsorship system) in the Gulf*. A. Pécoud, & H. Thiollet, *Research Handbook on the Institutions of Global Migration Governance* Kitabı içinde (s. 341-356). Elgar Online.

- BEOE. (2015). Migration Statistics of Pakistan 1971-2015. Islamabad: Bureau of Emigration and Overseas Employment, Government of Pakistan: <https://beoe.gov.pk/reports-and-statistics> (Erişim Tarihi: 15.9.2024).
- BEOE. (2018). Analysis of Manpower Export. Islamabad: Government of Pakistan. Retrieved from <https://beoe.gov.pk/reports-and-statistics/> (Erişim Tarihi: 15.9.2024).
- BEOE. (2020). Labor Migration Report 2020. Islamabad: Bureau of Emigration and Overseas Employment (BE&OE). Retrieved from <https://beoe.gov.pk/files/statistics/yearly-reports/2020/2020-full.pdf> (Erişim Tarihi: 16.8.2024).
- BEOE. (2024). Roles and Functions of Overseas Employment Promoters (OEPs). Retrieved from Bureau of Emigration & Overseas Employment: <https://beoe.gov.pk/roles-and-functions-of-oeps> (Erişim Tarihi: 5.7.2024).
- BEOE (1979). The Emigration Ordinance, 1979. Bureau of Emigration and Ordinance. Islamabad: Government of Pakistan: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/37915/PAK37915.pdf>.
- BEOE. (2024). Statement Showing Pakistani Workers Registered for Employment Abroad During the Period 1971-2024. Islamabad: Bureau of Emigration and Overseas Pakistani. Retrieved from <https://beoe.gov.pk/files/statistics/2024/country.pdf> (Erişim Tarihi: 25.8.2024).
- BEOE. (2023). Country-Wise Number of Persons Proceeded for Foreign Employment Through OEC W.E.F. 1976 to 31st July 2023. Overseas Employment Corporation: <https://beoe.gov.pk/reports-and-statistics/> (Erişim Tarihi: 15.10.2024).
- BEOE. (2020). Labor Migration Report 2020. Islamabad: Bureau of Emigration & Overseas Employment and Government of Pakistan: <https://beoe.gov.pk/files/statistics/yearly-reports/2020/2020-full.pdf>.

Bijulal, M. V. (2020). Contemporary Forms of Slavery, Citizenship and Human Rights of Migrant Workers in the Gulf Cooperation Council Countries. S. I. Rajan, & G. Z. Oommen, Asianization of Migrant Workers in the Gulf Countries Kitabı içinde (s. 69-82). Springer Singapore.

Birks, J. S., Seccombe, I. J., ve Sinclair, C. A. (1988). "Labour Migration in the Arab Gulf States: Patterns, Trends and Prospects". International Migration. C. 26, S. 3, s. 267-286.

Bureau of Emigration & Overseas Employment. (2024, 8, 21). Functions: <https://beoe.gov.pk/functions> (Erişim Tarihi: 17.10.2024).

Clayton, J., ve Colville, E. (2014, 4, 6). Collective Bargaining Rights of Employees in the UAE. Global Workplace Insider: <https://www.globalworkplaceinsider.com/2014/04/collective-bargaining-rights-of-employees-in-the-uae/> (Erişim Tarihi: 22.11.2024).

Community Welfare Attachés. (2024). Migrant Resource Center: <https://www.mrc.org.pk/en/migration-network/community-welfare-attaches> (Erişim Tarihi: 10.8.2024).

Damir-Geilsdorf, S., ve Pelican, M. (2018). "Between Regular and Irregular Employment: Subverting the Kafala System in The GCC Countries". Migration and Development, C. 8, S. 3, s. 1-21.

Devadason, E., Imran, K., ve Cheong, K. (2020). "Foreign Remittances and Regional Poverty: Evidence from Household Data". International Migration, C. 58, S. 4, s. 214-230.

ECDHR. (2024, 4, 16). The Ban on Withholding Worker's Passports Under the Light of the 2020 Executive Regulations. European Centre for Democracy and Human Rights (ECDHR): <https://www.ecdhr.org/the-ban-on-withholding-workers-passports-under-the-light-of-the-2020-executive-regulations/> (Erişim Tarihi:18.11.2024).

ECDHR. (2024, 7, 25). The Hidden Cost of Progress: Human Rights Violations of Migrant Workers in the UAE. European Centre for Democracy and Human Rights (ECDHR):

<https://www.ecdhr.org/the-hidden-cost-of-progress-human-rights-violations-of-migrant-workers-in-the-uae/> (Erişim Tarihi: 18.11.2024).

Errichiello, G. (2023). “The ‘Local Turn’ and Everyday Integration. The Pakistani Middle-Class Migrants in Dubai”. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, C. 21, S. 2, s. 217-229.

Fargues, P., Shah, N. M., ve Brouwer, I. (2019). Working and Living Conditions of Low-Income Migrant Workers in the Hospitality and Construction Sectors in the United Arab Emirates. *Gulf Labor Markets and Migration*: <https://gulfmigration.grc.net/working-and-living-conditions-of-low-income-migrant-workers-in-the-hospitality-and-construction-sectors-in-the-united-arab-emirates/> (Erişim Tarihi:12.9.2024).

Farraj, Y. A. (2024, 01, 9). Saudi Arabia’s Private Sector Employees Surged to 10.92 million. *Middle East Economy*: <https://economymiddleeast.com/news/saudi-arabia-private-sector-employees/> (Erişim Tarihi:1.11.2024).

Financial Assistance. (2024). Overseas Pakistani Foundation: <https://www.opf.org.pk/financial-assistance/> (Erişim Tarihi:11.10.2024).

Finnie, D. (1958). “Recruitment and Training of Labor: The Middle East Oil Industry”. *Middle East Journal*. C. 12, S. 2, s. 131.

Garcia, A. (2023, 7, 20). Emiratization in the UAE explained. *The Middle East Economy*: <https://economymiddleeast.com/news/emiratization-in-the-uae-explained/> (Erişim Tarihi:1.11.2024).

Gazdar, H. (2003). A review of migration issues in Pakistan. H. Gazdar (Ed.), *Regional Conference on Migration, Development and Pro-Poor Policy Choices in Asia* kitab içinde (s. 9-15). Karachi: The Refugee and Migratory Movements Research Unit, Bangladesh.

Geilsdorf, S. D., Lindner, U., Müller, G., Tappe, O., ve Zeuske, M. (2016). *Bonded Labour: Global and Comparative Perspectives (18th-21st Century)*. Global Studies.

George, A. S. (2023). "Causes and Consequences of Pakistan's Economic Crisis". Partners Universal International Innovation Journal (PUIIJ), C. 1, S. 5, s.1-18.

GFMD. (t.y.). About the GFMD. Global Forum on Migration and Development: <https://www.gfmd.org/> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).

Ghayur, S. (2016). From Pakistan to The Gulf Region: An Analysis of Links Between Labour Markets, Skills, And the Migration Cycle. International Labor Organization: <https://www.ilo.org/publications/pakistan-gulf-region-analysis-links-between-labour-markets-skills-and> (Erişim Tarihi: 11.10.2024).

Gioli, G., Scheffran, J., ve Khan, T. (2013). Remittances and Community Resilience to Conflict and Environmental Hazards in Northwestern Pakistan. D. Taylor, Remittance Flows to Post-Conflict States: Perspectives on Human Security and Development kitabı içinde (s. 117 to 126). Boston: Frederick S. Pardee Center, Boston University.

GLMM. (2023, 10, 22). Gulf Labor Markets and Migration. UAE: Employed Workers in the Private Sector by Nationality, (Emirati/Non-Emirati) (2018-2023): <https://gulfmigration.grc.net/uae-employed-workers-in-the-private-sector-by-nationality-emirati-non-emirati-2018-2022/> (Erişim Tarihi: 1.11.2024).

Gobash, S. (2009). Wage Protection. Abu Dhabi: UAE Ministry of Labor: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/5%20Wage%20Protection%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/5%20Wage%20Protection%20(1).pdf) (Erişim Tarihi: 18.8.2024).

Golden Visa. (t.y.). The United Arab Emirates' Government Portal: <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visas/golden-visa> (Erişim Tarihi: 30.10.2024).

Green Visa for Work. (t.y.). The United Arab Emirates' Government Portal: <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visas/residence-visa-for-working-in-the-uae/green-visa-for-work> (Erişim Tarihi: 30.10.2024).

- Hamza, S. (2015). “Migrant Labor in the Arabian Gulf: A Case Study of Dubai, UAE”. Pursuit- The Journal of Undergraduate Research at the University of Tennessee, C. 6, S. 1, s. 81-112.
- Hassan, A. (2010). “Migration, Small Towns and Social Transformations in Pakistan”. Environment and Urbanization. C. 22, S. 1, s. 33-50.
- Hassan, N. (2023, 11, 25). Arab News. Pakistan training its workers to be part of Saudi Arabia’s Vision 2030 journey: <https://www.arabnews.com/node/2414786/business-economy> (Erişim Tarihi: 1.11.2024).
- Hervé, P., Lee, T., ve Sinay, J. B. (2024). Labor Migration in Asia: Trends, Skills Certification, and Seasonal Work. International Labor Organization. Asian Development Bank: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/labour-migration-asia-trends-skills-seasonalwork-2024-en.pdf>.
- Human Rights Watch. (2023). Questions and Answers: Migrant Worker Abuses in the UAE and COP28: <https://www.hrw.org/news/2023/12/03/questions-and-answers-migrant-worker-abuses-uae-and-cop28#:~:text=Avenues%20for%20UAE%20based%20migrant,while%20working%20in%20the%20UAE> (Erişim Tarihi: 4.11.2024).
- Hussain, Z. (2020). Nitaqat – Saudi Arabia’s New Labour Policy: Is It a Rentier Response to Domestic Discontent? I. S. Rajan, & Z. G. Oommen, Asianization of Migrant Workers in the Gulf Countries kitabı içinde (s. 151–175). Springer Singapore.
- ICMPD. (2020). National Emigration and Welfare Policy for Overseas Pakistanis. Policy Brief, International Centre for Migration Policy Development: <https://www.budapestprocess.org/wp-content/uploads/2020/09/Pakistan-Policy-Brief-v.6.pdf>
- ILO. (2024). Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022. Geneva: International Labor Organization.

- ILO. (2006). ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2020). Review Of Law, Policy and Practice of Recruitment of Migrant Workers In Pakistan. Geneva: International Labor Organization: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_741312.pdf.
- ILO. (2023, 9, 14). ILO Forecasts Pakistan Unemployment Up 1.5 Million Since 2021. International Labor Organization: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-forecasts-pakistan-unemployment-15-million-2021> (Erişim Tarihi: 16.6.2024).
- ILO. (2023). Pakistan: Employment outlook in a setting of austerity. ILO Brief, International Labor Organization: <https://www.ilo.org/resource/brief/pakistan-employment-outlook-setting-austerity> (Erişim Tarihi: 30.4.2024).
- ILO. (t.y.). Saudi Arabia. International Labor Organization: <https://www.ilo.org/saudi-arabia>.
- IMF. (2023). International Monetary Fund, World Economic Outlook Database. International Monetary Fund: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2023/April> (Erişim Tarihi: 23.11.2024).
- IOM. (2020). Addressing Women Migrant Worker Vulnerabilities in International Supply Chain. International Organization of Migration: https://mbhr.iom.int/system/files/crest/resources/document/Addressing%20women%20migrant%20worker%20vulnerabilities%20in%20international%20supply%20chain_0.pdf?type=node&id=897&lang=en (Erişim Tarihi: 14.8.2024).
- IOM. (t.y.). Colombo Process – Regional Consultative Process. International Organization of Migration: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/rcps/rcp_bkk/colombo_process_brief.pdf.

- International Organization of Migration (2024). IOM Snapshot: Remittance inflows to Pakistan. International Organization for Migration. International Organization for Migration: <https://reliefweb.int/report/pakistan/iom-snapshot-remittance-inflows-pakistan-january-2019-february-2024> (Erişim Tarihi: 12.9.2024).
- ITUC. (2017). Facilitating Exploitation: A Review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries. International Trade Union Confederation: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/migrant_domestic_workers_in_gulf_final-2.pdf (Erişim Tarihi: 2.10.2024).
- Jain, P. C., ve Oommen, G. Z. (2015). South Asian Migration to Gulf Countries. London: Routledge India.
- Jamal, H. (2021). Updating Pakistan's Poverty Numbers for the Year 2019. Social Policy and Development Centre (SPDC): https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105135/1/MPRA_paper_105135.pdf.
- Jasso, G. (2011). "Migration and Stratification". Social Science Research, C. 40. S. 5, s. 1292 - 1336.
- Jazairy, I. (2019). Improving Access to Justice for Workers: The Case of the UAE. Geneva: The Geneva Centre for Human Rights Advancement and Global Dialogue: <https://gchragd.org/wp-content/uploads/2019/06/Access-to-Justice-for-Workers-Geneva-Centre.pdf>.
- Jones, R. (2016). Beyond Kafala: Remedying Human Rights Abuses of Migrant Workers in the Persian Gulf. The Bernard and Audre Rapoport Center for Human Rights and Justice at The University of Texas School of Law: https://law.utexas.edu/wp-content/uploads/sites/31/2016/11/Jones_Beyond-Kafala.pdf.
- Jr., F. T., ve Youha, A. A. (2013). Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses. Migration Policy Institute: <https://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses>.

Jureidini, R. (2019). Global Governance and Labour Migration in the GCC. L. A. Pal, & M. E. Tok, Global Governance and Muslim Organizations kitabın içinde (s. 339-364). Palgrave Macmillan.

Kagan, S. (2017). Domestic Workers and Employers in the Arab States. Beirut: International Labour Organization, Regional Office for the Arab States: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_619661.pdf.

Kanchana, R. (2018). Is the Kafala tradition to blame for the exploitative? M. Chowdhury, & S. I. Rajan, South Asian Migration in the Gulf kitabı içinde (s. 61-79). Cham: Palgrave Macmillan.

Kanchana, R. (2023). “United Arab Emirates: Recent Developments in the Protection of the Rights of Migrant Workers and Women”. Yearbook of Islamic and Middle Eastern Law Online, C. 22, S.1, s. 354-361.

Khalaf, S., ve Alkobaisi, S. (2007). Migrants' strategies of coping and patterns of accommodation in the oil- rich Gulf societies: evidence from the UAE. British Journal of Middle Eastern Studies, C. 26, S. 2, s.27.

Khalid, A. (2024). “Socio-Economic and Adjustment Challenges for Pakistani Migrant Workers in UAE”. Journal of Asian Development Studies, C. 13, S. 3, s.10.

Khan, A. (2006, 12, 23). UAE and Pakistan Sign Deal on Export of Labour. Khaleej Times: <https://www.khaleejtimes.com/article/uae-and-pakistan-sign-deal-on-export-of-labour>: (Erişim Tarihi: 25.08.2024).

Khan, A., Tippu, K., & Ali, M. (2021). “Determinants Of Remittances by Unskilled Pakistani Migrant Workers”. Asian and Pacific Migration Journal, C. 30, S. 3, s. 338-356.

- Khan, H. A. (2014, 08 2022). Gulf News. Paving a growth path for Pakistani diaspora in the UAE: <https://gulfnews.com/world/asia/pakistan/paving-a-growth-path-for-pakistani-diaspora-in-the-uae-1.1660444090692> (Erişim Tarihi: 18.11. 2024).
- Khan, K. H. (2015). Labor Migration from Pakistan: 2015 Status Report. Islamabad: Ministry Of Overseas Pakistanis and Human Resource Development: <https://www.ilo.org/publications/labour-migration-pakistan-2015-status-report>.
- Khan, S. R. (1999). Poverty In Pakistan: A Review. H. Gazdar, Fifty years of Pakistan's economy: traditional topics and contemporary concerns kitabı içinde (s. 309). Karachi: Oxford University Press.
- Khan, T. (2020). Female Labor Migration from Pakistan: A Situational Analysis. Geneva: International Labor Organization.
- Khan, T. (2020, 6, 3). Labor migration governance in Pakistan: Protecting Pakistan's overseas labor migrants. London School of Economics: <https://blogs.lse.ac.uk/southasia/2020/06/03/labour-migration-governance-in-pakistan-protecting-pakistans-overseas-labour-migrants/> (Erişim Tarihi: 21.11.2024).
- Khan, U., ve Mohyuddin, D. (2016). Causes and Consequences of Labor Migrants: Frugality, Health, and Social Life of a Labor. Konferans: World System Analysis of Illegal Migration: Push and Pull Factors and Tragedies Associated to Illegal Migration.
- Klimczuk, A., ve Kochansk, M. K. (2016). Dual Labor Market. N. A. Naples, & R. C. Hoogland, The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality kitabı içinde (s. 1-3). New Jersey: Wiley-Blackwell, Hoboken.
- Knauerhase, R. (1974). "Saudi Arabia's Economy at the Beginning of the 1970s". Middle East Journal, C. 28, S. 2, s. 126-140.
- Knowlton, K. E., Jakobsen, J., Awad, M. A., Strabac, Z., ve Valenta, M. (2020). "Temporary Labour-Migration System and Long-term Residence Strategies in the United Arab Emirates. International Migration", C. 58, S. 4, s. 182-197.

Koyame-Marsh, R. (2016). "Saudization and the Nitaqat programs: Overview". Journal of Accounting, C. 6. S. 2, s. 36-48.

Kozul-Wright, A. (2024, 2, 6). In Pakistan, Old Hopefuls Jostle to Turn Around Struggling Economy. Al-Jazeera: <https://www.aljazeera.com/economy/2024/2/6/in-pakistan-old-hopefuls-jostle-to-turn-around-struggling-economy> (Erişim Tarihi: 17.7.2024).

Kraly, E. P., ve Hovy, B. (2020). "Data And Research to Inform Global Policy: The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration". Comparative Migration Studies, C. 8, S. 11, s. 32.

Kranov, A. A., ve Khalaf, K. (2017). Work in progress: Investigating the employment gap: What employers want from engineering graduates. 2017 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON) (s. 1097-1100). Athens, Greece: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE): doi:10.1109/EDUCON.2017.7942986.

Kurbursi, A. A. (1980). Arab Economic Prospects in the 1980s. Beirut: Institute of Palestine Studies.

Laws and Initiatives to Protect Workers from Foreign Countries. (t.y.). The United Arab Emirates Governmental Portal: <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/employment-in-the-private-sector/labour%20rights#:~:text=The%20UAE%20has%20re%2Devaluated,is%20illegal%20in%20the%20UAE> (Erişim Tarihi: 23.11. 2024).

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. Demography, C. 3, S.1, s. 47-57.

Lefebvre, A. (1999). Pakistan and Labour Migration. A. Lefebvre, Kinship, Honour and Money in Rural Pakistan: Subsistence Economy and the Effect of Internal Migration kitabı içinde (s. 10-34). Richmond: Curzon Press.

Long, K., Bakewell, O., ve Van Hear, N. (2018). "Push-Pull Plus: Reconsidering the Drivers of Migration". *Journal Of Ethnic and Migration Studies*, C. 44, S. 6, s. 927-944.

Longva, A. (1999). Keeping migrant workers in check: The Kafala system in the Gulf. *Middle East Report*, S. 211, s. 20-22.

Marko, V., Knowlton, K. E., Jacobson, J., ve Strabac, Z. (2019). "Temporary Labour–Migration System and Long–Term Residence Strategies in the United Arab Emirates". *International Migration*, C. 58, S. 4, s. 16.

Martin, P. (2016). What do workers pay for foreign jobs? IOM's Global Migration Data Analysis Centre:
<https://gmdac.iom.int/sites/g/files/tmzbd11416/files/documents/WhatdoMigrantWorkersPayforForeignJobsPMartin.pdf>.

Martin, P., ve Sirkeci, i. (2017). Recruitment, Remittances, and Returns. K. A. Reinert, *Handbook of Globalisation and Development* kitabı içinde (s. 312-330). Edward Elgar.

Matsuo, M., Hosoda, N., Horinuki, K., ve Ishii, M. (2019). Socioeconomic Spaces and Migrants' Lives in the Arab Gulf States. M. Matsuo, N. Hosoda, M. Ishii, ve K. Horinuki, *Asian Migrant Workers in the Arab Gulf States* kitabı içinde (s. 20). Brill.

McGeehan, N., & Keane, D. (2008). Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates. *International Journal on Minority and Group Rights*, C. 15, S.1, s. 81-115.

McQue, K. (2022, 3, 11). Up To 10,000 Asian Migrant Workers Die in The Gulf Every Year, Claims Report. *The Guardian*: <https://amp.theguardian.com/global-development/2022/mar/11/up-to-10000-asian-migrant-workers-die-in-the-gulf-every-year-claims-report> (Erişim Tarihi: 19.11.2024).

Mencutek, Z. S., & Gurses, U. (2024). Governance and Politics of Migration in the Middle East. A. Triandafyllidou, and book of Migration and Globalisation (Second Edition) kitabı içinde (s. 297-311). Edward Elgar.

MHRSD. (2022, 9, 21). Wage Protection. Human Resource and Social Development: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808> (Erişim Tarihi: 21.9.2024).

MHRSD. (t.y.). Labor Sector. Ministry of Human Resource and Social Development: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry/about-ministry/about-us/ministry-sectors/767512> (Erişim Tarihi: 19.9.2024).

Mission, Vision & Core Values. (2022). Overseas Employment Corporation: <https://oec.gov.pk/mission> (Erişim Tarihi: 23.8.2024).

MOFA. (2024). Labor Rights. UAE Ministry of Foreign Affairs: <https://www.mofa.gov.ae/en/The-Ministry/The-Foreign-Policy/Labor-and-work-rights> (Erişim Tarihi: 19.9.2024)

MOHRE. (t.y.). About MOHRE. United Arab Emirates Ministry of Human Resource and Emirization: <https://www.mohre.gov.ae/en/about-us/about-mohre.aspx>.

MOPHRD. (2023). Yearbook 2021-22. Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development. <https://ophrd.gov.pk/Detail/MDg3NDM2YTYtYTM2Zi00ZDdlLWJhMmEtNjEwOTJiOTdhZmU5> (Erişim Tarihi: 06.08.2024).

Morawska, E. (2007). International Migration: Its Various Mechanisms and Different Theories that Try to Explain it. Malmö: Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University.

Moschou, M. (2024, 6, 5). Saudi Arabia: ILO Forced Labor Complaint a Wake-Up Call. Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/news/2024/06/05/saudi-arabia-ilo-forced-labor-complaint-wake-call> (Erişim Tarihi: 01.11.2024).

- Murdock, H. (2016, 01 25). Saudi Arabia Seeks to Shed Dependency on Foreign Labor. Voice of America: <https://www.voanews.com/a/saudi-arabia-seeks-to-shed-dependency-on-foreign-labor/3162055.html> (Erişim Tarihi: 20.09.2024).
- Nadeem, M. A., Khan, N. U., Zhu, L., & Abidi, S. M. (2019). “Migration Impact on Remittances Special Focus on Gulf Countries: A Case Study of Pakistan.” North American Academic Research, C. 2, S. 8, s. 62-80.
- Naidu, S., Wang, Y. S., & Nyarko, Y. (2014). “Worker Mobility in a Labor Global Market: Evidence From the UAE”. National Bureau of Economic Research: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20388/w20388.pdf.
- Naimi, S. M. (2021). Economic Diversification Trends in the Gulf: The Case of Saudi Arabia. Circular Economy and Sustainability, S. 2, s. 221-230.
- NAVTC. (2024). National Vocational and Technical Training Commission: <https://navttc.gov.pk/>.
- Nereim, V. (2019, 7, 28). Saudi Arabia to Ban Foreigners from Slew of Hospitality Jobs. Bloomberg: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-07-28/saudi-arabia-to-ban-foreigners-from-slew-of-hospitality-jobs> (Erişim Tarihi: 31.10.2024).
- Nereim, V. (2021, 11, 11). Saudi Arabia Gives Citizenship to ‘Outstanding’ Expats in Shift. Retrieved from Bloomberg: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-11-11/saudi-arabia-gives-citizenship-to-outstanding-expats-in-shift?embedded-checkout=true> (Erişim Tarihi: 31.11.2024).
- Nureldine, F. (2024, 2, 29). Saudi Arabia: Migrant Workers’ Long Overdue Wages at Risk. Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/news/2024/02/29/saudi-arabia-migrant-workers-long-overdue-wages-risk> (Erişim Tarihi: 6.11.2024).

Okaz. (2022, 9, 21). Saudi Arabia Launches First Phase of Skill Verification Program In Pakistan. Saudi Gazette: <https://www.saudigazette.com.sa/article/625248> (Erişim Tarihi: 14.7.2024).

O'Neill, A. (2024). Pakistan: Unemployment rate from 1999 to 2023. World Bank: <https://www.statista.com/statistics/383735/unemployment-rate-in-pakistan/> (Erişim Tarihi: 29.4.2024).

Osmandzikovic, E. (2023). The Golden Visa: Anatomy of making a long-term home in the UAE. Migration & Diversity, C. 2, S. 2, s. 183-202.

Oso, L., Kaczmarczyk, P., & Salamońska, J. (2022). Labour Migration. P. Scholten, Introduction to Migration Studies, An Interactive Guide to the Literature on Migration and Diversity kitabı içinde (s. 118). Cham: Springer Nature Switzerland AG.

Overseas Pakistanis Foundation. (2024). Retrieved from Overseas Pakistanis Foundation: <https://www.opf.org.pk/> (Erişim Tarihi: 19.9.2024).

Pakistan and Kingdom of Saudi Arabia Sign Agreements for Workers Recruitment and Skills Verification. (2021, 12, 5). Ministry of Foreign Affairs, Government of Pakistan: <https://mofa.gov.pk/pakistan-and-kingdom-of-saudi-arabia-sign-agreements-for-workers-recruitment-and-skills-verification> (Erişim Tarihi: 20.10.2024).

Pakistan and UAE MoU to ensure risk-free employment. (2019, 6, 19). Gulf Today: <https://www.gulftoday.ae/news/2019/06/19/pak-and-uae-mou-to-ensure-risk-free-employment> (Erişim Tarihi: 25.8.2024).

Ministry of Finance. (2014). Pakistan Economic Survey 2014-15. Islambad: Finance Division: https://www.finance.gov.pk/survey/chapters_15/highlights.pdf.

Pakistan Economic Survey 2021-22. (t.y.). Finance Divison, Government of Pakistan: https://www.finance.gov.pk/survey_2022.html (Erişim Tarihi: 15.9.2024).

Pakistan seeks to amend MoU with UAE Over Workers Migration. (2019, 01, 30). The Express Tribune: <https://tribune.com.pk/story/1900229/pakistan-seeks-amend-mou-uae-workers-migration-remittances> (Erişim Tarihi: 01.11.2024).

PBS. (2023). Announcement of Results of 7th Population and Housing Census-2023. Islamabad: Pakistan Bureau of Statistics: <https://www.pbs.gov.pk/sites/default/files/population/2023/Press%20Release.pdf> (Erişim Tarihi: 12.10.2024).

PCHR. (2024, 11, 02). Rights of Workers and Employees. Permanent Committee for Human Rights: <https://pchr.gov.ae/en/priority-details/rights-of-employees-and-workers> (Erişim Tarihi: 28.11.2024).

Protection of workers' rights - Online services for workers from foreign countries. (t.y.). The United Arab Emirates' Government portal: <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/employment-in-the-private-sector/labour-rights#laws-and-initiatives-to-protect-immigrant-workers> (Erişim Tarihi: 26.11.2024).

Protectorate of Emigrants. (2024, August 21). Bureau of Emigration & Overseas Employment: <https://beoe.gov.pk/protectorate-of-emigrants> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

Qadri, M. (2020). The UAE's Kafala System: Harmless or Human Trafficking? Dubai's Role in Facilitating Corruption and Global Illicit Financial Flows rapor içinde (s.79-84). Carnegie Endowment for International Peace.

Qaisrani, A., Rashid, S., ve Samad, Y. (2021). Migration-Relevant Policies In Pakistan. Oslo: Peace Research Institute. <https://www.mignex.org/sites/default/files/2022-04/D053g-MBP-Migration-relevant-policies-in-Pakistan-v1.pdf> (Erişim Tarihi: 28.09.2024).

Rafiq, M., Saeed, M., ve Israr, M. (2022). A qualitative study of the factors driving the temporary migration of workers from Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan to Saudi Arabia.

Journal of Humanities, Social and Management Sciences (JHSMS), C. 3, S. 1, s. 169-186.

Rahman, K. u., ve Sanauddin, N. (2016). Understanding the Lived Experiences of Pakistani Migrant Workers in Saudi Arabia: A Study in District Malakand, Pakistan. PUTAJ-Humanities and Social Sciences, C. 23, S. 1, s. 119-126.

Rasool, F., ve Haider, S. I. (2020). Exploitation and Low Wages of Labor Migrants in Gulf Countries. Global Management Sciences Review, C. 5, S. 1, s. 32-39.

Migrant Rights.Org. (2024, 9, 23). Recruitment Fraud and Forced Labour Bangladeshi Worker In Riyadh Runs Pillar To Post Seeking: <https://www.migrant-rights.org/2024/09/recruitment-fraud-and-forced-labour/> (Erişim Tarihi: 16.11.2024).

Saudi Arabia Picks Teams to Build Village for 10,000 Workers on Red Sea Tourism Mega-Scheme. (2019, July 19). Global Construction Review: <https://www.globalconstructionreview.com/saudi-arabia-picks-teams-build-village-10000-worke/> (Erişim Tarihi: 31.10.2024).

Amnesty International (2024, 10, 21). Saudi Arabia: Migrant Workers at Carrefour Sites Exploited, Cheated and Forced to Live in Squalor: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/10/saudi-arabia-migrant-workers-at-carrefour-sites-exploited-cheated-and-forced-to-live-in-squalor/> (Erişim Tarihi: 21.11.2024).

Saudi Gazette. (2020). The New Initiative Allows the Employment Mobility Service for an Expatriate Worker to Transfer to Another Job Upon the Expiry Of his Work Contract Without the Need for the Employer's Consent. Riyadh: Saudi Gazette <https://saudigazette.com.sa/article/601006/SAUDI-ARABIA/Executive-regulations-on-labor-reform-initiative-in-the-offing> (Erişim Tarihi: 05.10.2024).

SBP. (2024). Country-wise Worker's Remittances. Core Statistics Department. Islamabad: State Bank of Pakistan: <https://www.sbp.org.pk/ecodata/Homeremit.pdf>.

- Shabbir, S. (2023, 9, 5). Saudi Arabia and UAE Continue to Remain Top Destinations for Pakistani Migrant Workers This Year. Arab News: <https://www.arabnews.com/node/2367481/pakistan> (Erişim Tarihi: 12.10.2024).
- Shah, N. M. (2013). Labor migration from Asian to GCC countries: Trends, Patterns, and Policies. Middle East Law and Governance, C. 5, S. (1-2), s. 36-70.
- Shah, Q. A. (2004). Pakistan: Migrant Workers Coping with Discrimination and Poverty. In P.-S. Ahn, Migrant Workers and Human Rights Out-Migration from South Asia kitabı içinde (s. 131-149). Switzerland: International Labour Organization.
- Shea, J. (2023, 11, 30). Heat at COP28 Highlights Risks to Migrant Workers. Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/news/2023/11/30/heat-cop28-highlights-risks-migrant-workers#:~:text=This%20is%20the%20experience%20of,enter%20the%20air-conditioned%20venue> (Erişim Tarihi: 21.11.2024).
- Sherbiny, N. A. (1984). Expatriate Labor Flows to the Arab Oil Countries in the 1980s. Middle East Journal, C. 38, S. 4, s. 643-667.
- Sherry, V. N. (2004). The Foreign Labor Sponsorship System and its Abuses. H. R. Watch, Bad Dreams: Exploitation and Abuse of Migrant Workers in Saudi Arabia kitabı içinde (s. 19-25). New York: Human Rights Watch.
- Sherry, V. N. (2004). Women Workers: Forced Confinement, Labor Exploitation, and Sexual Abuse. V. N. Sherry, Bad Dreams: Exploitation and Abuse of Migrant Workers in Saudi Arabia kitabı içinde (C. 16, s. 47-67). Human Rights Watch.
- Siddique, S. (2020, September 15). Remittances Rise 24% To \$2.1billion. Tribune: https://tribune.com.pk/story/2264030/remittances-rise-24-to-21b-in-aug-1#google_vignette (Erişim Tarihi: 31.08.2024).

- Solano, G., & Huddleston, T. (2020). Migration Integration Policy Index (Saudi Arabia 2019). Barcelona Center for International Affairs (CIDOB), Migration Policy Group (MPG). Mipex:
<https://www.mipex.eu/saudi-arabia#:~:text=Political%20participation:%20Critically%20Unfavourable:%20Internation,restrictive%20requirements%20to%20be%20satisfied>
(Erişim Tarihi: 17.11.2024).
- Sönmez, S., Apostopoulos, Y., Tran, D., & Rentrop, S. (2011). Human rights and health disparities for migrant workers in the UAE. *Health and Human Rights*, C. 13, S.2, s. 13.
- Suter, B. (2005). *Labour Migration in the United Arab Emirates Field Study on Regular and Irregular Migration in Dubai*. Sweden: Malmö University.
- Szelenyi, I. (2016). Pakistani guest workers in the United Arab Emirates. *Hungarian Demographic Research Institute*, C. 59, S. 4, s. 5-47.
- The Abu Dhabi Dialogue. (2024). International Organization for Migration:
<https://micicinitiative.iom.int/abu-dhabi-dialogue> (Erişim Tarihi: 12.12.2024).
- (2007). The UAE's Draft Labor Law. Human Rights Watch:
<https://www.hrw.org/legacy/backgrounders/mena/uae0307/uae0307web.pdf>.
- Thiollet, H. (2016). *Managing Migrant Labor in the Gulf: Transnational dynamics of migration politics since the 1930s*. International Migration Institute. IMI Working Paper Series.
- Thiollet, H., ve Assaf, L. (2021). *Migrant Cosmopolitanism in Emirati and Saudi Cities: Practices and Belonging in Exclusionary Contexts*. C. Lejeune, D. P.-E. Karoui, C. Schmoll, & H. Thiollet, *Migration, Urbanity and Cosmopolitanism in a Globalized World* kitabı içinde (s. 151–165). Switzerland: Springer, Cham.
- Truluck, E. (2023). Using Islam to Protect the Rights of Migrant Workers: Bringing Kafala into Sharia Compliance in Saudi Arabia. *UCLA Journal of Islamic and Near Eastern Law*, C. 25, S. 20, s. 155-177.

UAE Announces Labour Reforms to Protect Foreign Workers. (2015, 9, 29).Al Jazeera: <https://www.aljazeera.com/economy/2015/9/29/uae-announces-labour-reforms-to-protect-foreign-workers> (Erişim Tarihi: 30.10.2024).

Ulrichsen, K. C. (2016). Migrant Labour in the Gulf. K. C. Ulrichsen, The Gulf States in International Political Economy kitabı içinde (s. 167-186). London: Palgrave Macmillan. doi: https://doi.org/10.1057/9781137385611_9.

UNDP. (2022). Pakistan Floods 2022: Post-Disaster Needs Assessment (PDNA). United Nations Development Program: <https://www.undp.org/pakistan/publications/pakistan-floods-2022-post-disaster-needs-assessment-pdna> (Erişim Tarihi: 30.07.2024).

United Arab Emirates. (t.y.). International Labor Organization: <https://www.ilo.org/united-arab-emirates#projects> (Erişim Tarihi: 17.10.2024).

Vision and Mission. (2013). Ministry of Overseas Pakistanis and the Ministry of Human Resources: <https://ophrd.gov.pk/> (Erişim Tarihi: 29.8.2024).

WAM. (2006, 12, 22). UAE, Pakistan Sign Agreement on Manpower Supply. Emirates News Agency-WAM: <https://www.wam.ae/en/details/1395227767107> (Erişim Tarihi: 01.11.2024).

WAM. (2023, 12, 18). UAE calls on private companies to meet Emiratisation target before December 31. Gulf News: <https://gulfnews.com/uae/government/uae-calls-on-private-companies-to-meet-emiratisation-target-before-december-31-1.100009519#> (Erişim Tarihi: 01.11.2024).

Well, J. (2018). Protecting the Wages of Migrant Construction Workers: <https://engineersagainstopoverty.org/wp-content/uploads/2018/07/Protecting-the-Wages-of-Migrant-Construction-Workers.pdf>.

- Working hours and overtime. (2024, 9 11). Retrieved from The United Arab Emirates Government Portal: <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/employment-in-the-private-sector/working-hours> (Erişim Tarihi: 01.12.2024).
- World Bank. (2023). Leveraging Diaspora Finances for Private Capital Mobilization. The World Bank:https://www.knomad.org/sites/default/files/publicationdoc/migration_development_brief_39.pdf
- World Bank. (2024). Pakistan: Youth unemployment rate from 2004 to 2023: <https://www.statista.com/statistics/812897/youth-unemployment-rate-in-pakistan/> (Erişim Tarihi: 03.07.2024).
- World Bank Group. (2023). Poverty and Equity Brief- Pakistan: <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/poverty-and-equity-briefs> (Erişim Tarihi: 25.05.2024).
- World Bank. (2023). Pakistan Development Update Restoring Fiscal Sustainability. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/cfd9113f24c548efdc86dba482a5e2cf0310062023/original/Pakistan-Development-Update-October-2023.pdf> (Erişim Tarihi: 5.05.2024).
- Yalçın, S. (2015). BRISMES Annual Conference 2015: Liberation Middle East Centre, London School of Economics and Political Science. Migrant Labour in the Countries of the Gulf Cooperation Council–A “fix” for Gulf Capitalism (s. 1-15). Germany: Department of Political Science University of Kassel.
- Yateem, N. A., Hijazi, H., ve Saifan, A. R. (2023). Quality and safety issue: language barriers in healthcare, a qualitative study of non-Arab healthcare practitioners caring for Arabic patients in the UAE. *BM Journal*, C. 13, S. 12, s. 11.

ÖZET

1970'lerden bu yana Pakistanlı işçi göçmenler, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nin işgücü piyasalarında önemli bir yer edinmiştir. Bu tez, Pakistan'dan Suudi Arabistan ve BAE'ye işgücü göçünün tarihsel arka planını incelemekte ve 2015-2023 yılları arasındaki göç eğilimlerine odaklanmaktadır. Pakistanlılar, yoksulluk ve işsizlik gibi itici faktörler ve hedef ülkelerdeki iş fırsatları ve daha yüksek gelirler gibi çekici faktörler nedeniyle bu ülkelere çekilmektedir. Bu tez, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki Pakistanlı işçi göçmenlerin karşılaştıkları zorlukları, özellikle işe alım uygulamaları ve kurumsal düzenlemeler bağlamında incelemektedir. Bu, iki Körfez ülkesindeki işçilerin deneyimlerini analiz ederek işçi göçü politikalarını değerlendiren nitel bir araştırmadır. Pakistanlı işçilerin Suudi Arabistan ve BAE'ye göçü, Çift İşgücü Piyasası perspektifi, Kurumsal Ağ Teorisi ve Neo-Klasik Ekonomi Teorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kurumsal Ağ Teorisi, uluslararası işgücü göçünün düzenlenmesinde kilit kurumların rolünü açıklar. Ayrıca, iş bulmak için göç etmek, daha iyi bir gelecek ve yaşam standardı elde etmek amacıyla bireylerin rasyonel bir kararının sonucudur. Araştırma bulguları, Suudi Arabistan ve BAE'nin işçi alım mekanizmalarında sistematik eksiklikler olduğunu ve bunun Pakistanlıların bu ülkelerde yaşamasını ve çalışmasını zorlaştırdığını ortaya koymaktadır. Özellikle kafala sistemi, modern kölelik olarak nitelendirilen bu sistem, işçilerin hareket özgürlüğünü ve mesleki gelişimini sınırlamaktadır. Geçicilik, pasaportların alıkonulması, ücretlerin gecikmesi veya ödenmemesi, sosyal ayrımcılık, dil engelleri, iş değişikliği, ve zorlu çalışma koşulları, Pakistanlı işçi göçmenlerin Suudi Arabistan ve BAE'de karşılaştıkları başlıca sorunlardır. Çalışma ayrıca, her iki ülkede işçi göçmenlerin sosyo-ekonomik politikalarının iyileştirilmesi gerektiğini ve Pakistanlı vatandaşlara haklarını koruma konusunda farkındalık kazandırılmasının önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pakistan, İşgücü Göçü, Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Kafala Sistemi.

ABSTRACT

Pakistani labor migrants have played a significant role in the labor markets of Saudi Arabia and the UAE since the 1970s. This study describes the historical background of Pakistani migration and focuses on the 2015-2023 migration trend from Pakistan to Saudi Arabia and the UAE. Numerous push and pull factors including (poverty, unemployment in the home country, and job opportunities and better income in the destination countries) push Pakistani nationals to find jobs in Saudi Arabia and the UAE. However, this study explores the challenges faced by Pakistani labor migrants in Saudi Arabia and the UAE, focusing on recruitment practices and institutional arrangements. This is qualitative research designed on the analysis of laborers' experience in both Gulf countries through analyzing their labor migration policies. The influx of Pakistani labor migration to Saudi Arabia and UAE has been evaluated through the Dual Labor Market perspective, Institutional Network theory, and Neo-Classical Economic theory. Institutional Network theory defines the role of key institutions in regulating international labor migration. Further, migration in search of labor is also a rational individual decision to acquire a good future and better living standards. Findings reveal that there are systematic gaps in Saudi Arabia and UAE's recruitment mechanisms which make it difficult for Pakistani nationals to live and work there, mainly the kafala system. This system which is referred to as modern slavery limits workers' mobility and professional growth. The temporariness, confiscation of passports, withheld and delayed wages, social segregation, language barriers, job substitution, and harsh working conditions are the main challenges faced by Pakistani labor migrants in Saudi Arabia and the UAE. The study further emphasizes improving the socio-economic policies for the labor migrant in both countries, along with giving awareness to Pakistani nationals about the protection of their rights.

Keywords: Pakistan, Labor Migration, Saudi Arabia, United Arab Emirates, Kafala System.