

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN GÖÇMEN İŞÇİLERE
BAKIŞI

Mehmet Doğacan KAMILOĞLU

EYLÜL – 2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN GÖÇMEN İŞÇİLERE
BAKİŞİ**

Mehmet Doğacan KAMILOĞLU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı “Mehmet Doğacan KAMILOĞLU’nun “Türkiye’de Sendikaların Göçmen İşçilere Bakışı” başlıklı tezi .././2024 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .../.../20... tarih ve ../.. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

(İmza)

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

(İmza)

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri: (Birinci sırada Tez Savunma Sınavı başkanı, ikinci sırada tez danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi üç, doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
1.Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ	Kırklareli Üniversitesi	
2.Doç. Dr. Mehtap DEMİR	Kırklareli Üniversitesi	
3.Dr. Öğr. Üyesi Siyret AYAS ŞARMAN	Fırat Üniversitesi	

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

(Mehmet Doğacan KAMİLOĞLU)

(Tezin Jüri Tarafından Kabul Tarihi)

ÖZ

TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN GÖÇMEN İŞÇİLERE

BAKİŞİ ELEŞTİRİLER

Kamiloğlu, Mehmet Doğan

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Eylül 2024

Grupların veya kişilerin yaşamış oldukları bölgeden bir başka yere gitmeleri şeklinde tanımlanabilen göç, yalnızca basit bir yer değiştirme hareketi olarak da ifade edilebilmektedir. Buna ek olarak göç, toplumları ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal açıdan da etkileyen oldukça kapsamlı bir olgudur. Bunun yanı sıra insanların mekânsal açıdan hareketliliğinin milli sınırları aşan bir biçimde yapılması da göçün mevcut etkilerinin milletlerarası olduğunu göstermektedir.

Milletlerarası göç ile göçmen işçiler hususu sosyal bilimciler tarafınca, giderek artış gösteren bir şekilde incelenmekte ve milletlerarası göçün mevcut etkilerini anlamak için pek çok araştırma yapılmaktadır. İşgücünü mevcut sınırları aşmaya yönlendiren sebepler, göçmenlerin çalışma şartları, kaynak ülkelerine ve varış ülkelerine olan etkileri çeşitli disiplinler tarafınca incelenmiştir. Fakat, milletlerarası göçün varış ülkelerdeki sendikaların bakış açısı bakımından incelenmesi, farklı araştırma alanlarına oranla henüz yenidir ve yapılan çalışmalar kısıtlıdır.

Bu kapsamda yapılan çalışma, Türkiye’ye yönelik olarak düzensiz bir şekilde yapılan emek göçü ile ilgili işveren örgütleri ve sendikaların yaklaşımını incelemektedir. Yapılan çalışma Türkiye’de bulunan işveren örgütlerinin ve sendikaların göçmen işçilere yönelik bir uygulamasının olup olmadığını ortaya koyarken, bu örgütlerin ve sendikaların bu kişilere yaklaşımını ve bakış açısını da incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Göç, Sendika, Göçmen.

ABSTRACT

THE PERSPECTIVE OF THE UNIONS TO MIGRANT WORKERS IN TURKEY

Kamiloğlu, Mehmet Doğacan

Master of Arts, Labour Economics and Industrial Relation

Supervisor: Assoc. Prof. İskender Gümüş

September 2024

Migration, which can be defined as the movement of groups or people from the region where they live to another place, can also be expressed only as a simple movement of displacement. In addition, migration is a very comprehensive phenomenon that affects societies economically, politically, culturally and socially October. In addition, the fact that people's spatial mobility is carried out in a way that exceeds national borders shows that the current effects of migration are international.

The issue of international migration and migrant workers is being increasingly studied by social scientists, and many studies are being conducted to understand the current effects of international migration. The reasons that lead the labor force to exceed the existing borders, the working conditions of immigrants, the effects on the source countries and destination countries have been examined by various disciplines in various contexts. However, the study of international migration from the point of view of trade unions in destination countries is still new compared to different research areas, and the studies conducted are limited.

The study conducted in this context is to examine the approach of employer organizations and trade unions related to labor migration to Turkey, which is carried out in an irregular manner. While the study reveals whether there is an application of employer organizations and trade unions located in Turkey for migrant workers, it also examines the approach and perspective of these organizations and trade unions to these people.

Key Words: Immigration, Trade Union, Immigrant

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Türkiye ve dünya genelinde giderek artan düzensiz göçmen işgücü hareketliliğinin sendikalar tarafından nasıl karşılandığını, düzensiz göçmenlerin çalışma koşullarını ve sendikaların bu göçmen işçilere yönelik bakış açılarını detaylı bir şekilde incelenmek istenmiştir. Bu çalışma, düzensiz göçmenlerin sendikal örgütlenme süreçlerine katılımını ve sendikaların bu süreçte üstlendikleri rolü daha iyi anlamak amacıyla, Türkiye'deki ve dünya genelindeki politikalar ve uygulamalar üzerine bir değerlendirme sunmayı amaçlamıştır.

Bu çalışmayı gerçekleştirirken olduğu gibi hayatımın her alanında en büyük destekçim Selenay Elif DEMİRBAŞ'a, değişim serüvenimde yanımda olan yol arkadaşım Akın BABAR'a tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen güzel ailem; babam Osman KAMILOĞLU, annem Senem KAMILOĞLU ve kız kardeşim Ayşe Sinecan KAMILOĞLU'na teşekkürü borç bilirim.

Çalışmanın her aşamasında engin bilgileriyle bana yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Mehtap DEMİR hocam başta olmak üzere tüm hocalarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak, bu çalışmanın hazırlanışından sunumuna kadar her aşamasında gece gündüz demeden bilgi birikimiyle yardımlarını esirgemeyen, her zaman yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım.

Mehmet Doğan KAMILOĞLU

Eylül, 2024

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Göç	5
1.1.1. Göç Olgusu.....	5
1.1.2. Göçe Neden Olan Faktörler.....	6
1.1.3. Göç Türleri	8
1.1.4. Göç Teorileri	12
1.2. Uluslararası Koruma Rejimleri.....	21
1.2.1. Göçmen.....	22
1.2.2. Mülteci.....	24
1.2.3. Sığınmacı	27
1.2.4. Geçici Koruma.....	29
1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Göç	30
1.3.1. Dünyada Göç	30
1.3.2. Türkiye’de Göç.....	31
1.4. Göçün Hedef Ülke İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi	33
2. BÖLÜM.....	39
GÖÇMEN İŞÇİLER HAKKINDAKİ DÜZENLEMELER	39
2.1. BM’nin Göçmenlere Yönelik Hukuki Düzenlemeleri	39
2.2. ILO’nun Göçmenlere Yönelik Sözleşmeleri	41
2.2.1. 97 Sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme.....	42
2.2.2. 143 Sayılı Göçmen İşçiler Hakkında Sözleşme	44

2.2.3. 117 Sayılı Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi.....	45
2.2.4. 21 Sayılı Göçmenlerin Denetimi Hakkında Sözleşme	46
2.2.5. 48 Sayılı Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında Sözleşme	46
2.3. Avrupa Konseyi'nin Göçmenlere Yönelik Sözleşmeleri	47
2.3.1. Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)...	47
2.3.2. Göçmen İşçinin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi	48
2.4. Uluslararası Sendikal Hareket İçinde Göçmen İşçilerin Yeri	48
2.5. Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasını Gerektiren Nedenler.....	53
2.5.1. Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasının Önündeki Engeller ...	53
2.5.2. Göçmen İşçilerin Örgütlenme Örnekleri	54
2.6. Türkiye'de Sendikal Yapının Temel Nitelikleri.....	60
2.6.1. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	60
2.6.2. Türkiye'de Sendikaların Göçmen İşçilere Bakışı.....	62
3.BÖLÜM.....	65
TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE GÖÇMEN İŞÇİLERE BAKIŞI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	65
3.1. Araştırmanın Problemi	65
3.2. Araştırmanın Amacı	66
3.3. Araştırmanın Önemi	67
3.4. Araştırmanın Yöntemi	68
3.5. Araştırmanın Örnekleme	69
3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	70
3.7. Araştırmanın Kısıtları.....	70
3.8. Araştırmanın Bulguları	71

3.8.1. Demografik Özellikler	71
3.8.2. Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Politikaları ve Programları.....	72
3.8.3. Göçmen İşçilerin Çalışma Alanları ve Sendikal Katılımı ...	78
3.8.4. Göçmen İşçilerin Hakları ve Yasal Düzenlemeler	82
3.8.5. Göçmen İşçilerin İşgücü Piyasasına Etkileri ve Sendikal Değerlendirme.....	86
3.8.6. Göçmen İşçilerin Sendikalaşması ve Karşılaşılan Zorluklar	91
TARTIŞMA VE SONUÇ	95
KAYNAKÇA	101
EKLER	113
EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN GÖRÜŞME SORULARI.....	113
EK 2: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ ...	115

KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
IOM	: Uluslararası Göç Örgütü (International Organization for Migration)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu
İKGV	: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
GİB	: Göç İdaresi Başkanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
CGT	: Genel Emek Konfederasyonu (General Confederation of Labour)
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
AFAD	: İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederation)
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WFTU	: Dünya Sendikalar Konfederasyonu (World Federation Trade Union)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
UNHCR	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees)
AB	: Avrupa Birliği
VD.	: Ve Diğer Yazarlar

GİRİŞ

Kişilerin veya grupların yaşamış oldukları bölgeden farklı bir yere gitmeleri şeklinde ifade edilen göç, yalnızca basit anlamda bir hareketlilik olarak ifade edilemez. Göç, toplumları kültürel, ekonomik, siyasal ve sosyal olarak da etkileyen çok boyutlu bir kavramdır. Buna ek olarak insanların mekânsal olarak hareketliliğinin milli sınırları aşan bir biçimde yapılması da göçün etkilerini milletlerarası boyutlara taşımaktadır.

Uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanan veriler, milletlerarası alanlarda hareket etmekte olan kişilerin sayısının her gün daha da arttığını göstermektedir. Göç hareketlerinin önüne ise devletlerce sıkı kısıtlamalar getirilmiş, belli bir toprak alanı üstünde varlığını devam ettiren ulus-devletler, sınırları içine kendi ülkesinin vatandaşları haricinde kimlerin gireceğini ya da giremeyeceğini gösteren kurallar oluşturarak göç hareketine müdahale etmişlerdir. Buna ek olarak milletlerarası göçe dahil olanların büyük bir bölümü, varmış oldukları ülkelerde sosyo-ekonomik açıdan daha iyi bir hayat amaçladıkları için, devletler mevcut işgücü piyasalarını muhafaza edebilmek adına önemli tedbirler almış ve caydırıcı birtakım cezalara başvurmıştır.

Göç hareketleri insanlık tarihi kadar eski olsa da ekonomik kaygı nedeniyle oluşan işgücü göçü daha yeni bir kavramdır. Ortaya çıkışı neredeyse 16. yüzyıla dayanan işgücü göçü, bazı dönemlerde farklılıklar göstermiştir. 16. yüzyılda yeni bulunan kıtalarda çalışmaya uygun kölelere gerek duyulması ile ortaya çıkan işgücü göçü, endüstri devrimiyle beraber oldukça hızlanmıştır. 16. yüzyıldan 19. yüzyıla dek süren işgücü hareketleri adına neredeyse herhangi bir düzenleme yapılmasına veya kısıtlama getirilmesine gerek duyulmamıştır. Fakat, 19. yüzyılda ulus-devletlerin yükselişiyle beraber bu serbest hareketlilik de ortadan kalkmaya başlamıştır. Özellikle 1945’li yıllardan sonra bahsi geçen işgücü göçü, belli başlı prosedürlerin gerçekleşmesiyle mümkün hale gelmeye başlamıştır.

1945’lerden 1970’li yıllara dek geçen zaman içerisinde işgücünün milletlerarası hareketliliği devletler sayesinde düzenli bir biçimde

yürütülmüştür. Fakat 1970’li yılların ortalarından sonra, ciddi oranda göçe maruz kalan Batı Avrupa ülkeleri bu hareketliliğe bir kısıtlama getirmeye karar vermiş ve sınır politikalarında değişime gitmiştir. Bunun nedeni ise özellikle 1980’lerden itibaren işgücünün özellikle de vasıfsız işgücünün hareketliliğinin, göçe hedef ülkeler adına istenmeyen bazı sonuçlar ortaya çıkarmasıdır.

Küresel ölçekte devletlerce uygulanan sıkı sınır kısıtlamaları işgücü göçünün önüne geçememiş, göçün farklı nedenlerle gerçekleşmesine sebep olmuştur. 1970’li yıllardan itibaren ise yasal olarak milletlerarası sınırları geçmekte zorlanan işçiler, bu hareketleri düzensiz olarak gerçekleştirmiş ve gittikleri ülkede düzensiz işçiler şeklinde işgücü piyasasına girmiştir.

1980’li yılların akabinde Türkiye de transit ve düzensiz göçmenlere ev sahipliği yapmaya başlamış ve bu durum bugüne kadar devam etmiştir. Transit ve düzensiz göçmenlere ek olarak, komşu ülkelerde yaşanan siyasi sorunlar ve savaşlar sebebiyle Türkiye’ye gelen göçmenlere mülteciler ve sığınmacılar da eklenmiştir. 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’ye gelen bu göç hareketleri içinde düzensiz göçmen, transit göçmen, mülteci ve sığınmacıların sayılarında ciddi bir artış görülmüştür. Türkiye’ye giren mültecilerin göç nedenleri fark etmeksizin, büyük bir kısmı işgücü piyasasına girmiş, düzensizlikleri nedeniyle kötü yaşam ve çalışma şartlarına mahkûm kalmıştır.

Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, Türkiye ve dünya genelinde giderek artan düzensiz göçmen işgücü hareketliliğinin sendikalar tarafından nasıl karşılandığını, düzensiz göçmenlerin çalışma koşullarını ve sendikaların bu göçmen işçilere yönelik bakış açılarını detaylı bir şekilde incelenmesidir.

Yapılan çalışma Türkiye’de sendikaların yabancı milletlerin vatandaşlarına bakış açısının ne şekilde olduğunun, mevcut politikalarının ve uygulamalarının ne olduğunun ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Buna ek olarak literatür içerisinde konu ile alakalı sendikaların bakış açılarını, sendikaların verdiği cevaplarla ortaya koymayı amaçlayan yeterli çalışma yer almadığı için, yapılan çalışma gelecek dönemlerde aynı

konu veya benzer konular üzerinden yapılacak olan çalışmalara kaynak oluşturabilecek önemdedir.

Bu doğrultuda, çalışmanın birinci bölümünde g meselesi kavramsal açıdan incelenmiştir. Yine bu bölümde dünyada ve Türkiye’de g olgusu ele alınarak, göç hareketinin hedef ülke işgücü piyasası üzerine etkileri değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünü göçmen işçiler hakkında hukuki düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası alışma rgt (ILO) ve Avrupa Konseyi gibi kurum ve kuruluşların çıkarmış olduğu hukuki düzenlemelere yer verilmiştir. Bölümün son başlığında ise Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişimine yer verilerek, Türkiye’de sendikaların göçmen işçilere bakışına yönelik genel bir ereve ortaya konulmuştur.

Çalışmanın nc bölümünde ise, Türkiye’de sendikaların göçmen işçilere bakışına yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Bu erevede, Türkiye’de ye sayısı en çok olan TÜRK-İş, HAK-İş ve DİSK’e bağlı sendikalardan toplam 12 temsilci ile nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile veri toplanmış ve analiz edilmiştir.



1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Göç

1.1.1. Göç Olgusu

Tarihsel süreç içerisinde her döneme etki eden göç olgusu, kavramsal olarak birçok açıdan tanımlanmıştır. Saydam (1997: 30)’a göre göç, “*insan ve insan topluluklarının bulundukları bölgelerden, geçici veya sürekli olmak üzere başka bölgelere gitmeleri ve yerleşmeleri suretiyle meydana gelen yer değiştirme hareketidir*”. Bir başka tanım kapsamında göç, “*kişilerin uzaktaki bir yere, en azından şu anda yaşadıkları şehir veya kasabanın uzağındaki bir yere, yeniden yerleşmesidir*” (Monforte, 2017: 92). Türk Dil Kurumu (TDK) göçü; “*Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret*” şeklinde tanımlamıştır.

Göç, bireylerin istedikleri veya bazı mücbir sebepler nedeniyle yaşadıkları yerleri bırakarak geçici veya kalıcı olarak başka bir yere yaptıkları coğrafi harekettir. Tarihin her döneminde göç eylemleri olmuştur. Yaşam kaynağına yakın olma arzusu, insanların göç etmelerine neden olan en önemli faktörlerden biridir (Saygın, 2022: 46). Günümüzde göç, daha çok ekonomik, siyasi, eğitim, sağlık, sanayileşme, dini ve kültürel nedenlerden kaynaklanmaktadır. Eskiden, kıtlık, açlık, savaş gibi sorunlar göç eylemini etkilemiştir. Göç, insanlık tarihi kadar eskidir ve toplumları etkilemektedir.

Bireysel ya da toplu göç, göç hareketi olarak bilinir. Bir bireyin ya da ailesinin yalnızca bir kez göç etmesi “*bireysel göç*” olarak bilinir, ancak bir grup insanın göç etmesi “*toplu göç*” olarak tanımlanmaktadır. Toplumların yapısı, daha çok toplu göçlerden etkilenir. Göç, yalnızca yer değiştirmek için değil, aynı zamanda yaşamlarını iyileştirmek için de yapılır. Coğrafi olarak yer değiştiren bireylerin kültürleri, göç ettikleri yerlerden etkilenerek değişkenlik gösterir.

1.1.2. Göçe Neden Olan Faktörler

Literatürde, göçe neden olan faktörler genellikle “*itme-çekme kuramı*” olarak adlandırılır. “*İtme faktörleri*” bireyleri menşe ülkelerinden uzaklaştırmaya iten faktörlerken, “*çekme faktörleri*” bireyleri yeni bir ülkeye çeken faktörlerdir. Örneğin, savaş, zulüm, işsizlik, düşük ücretler, sınırlı kaynak ve fırsatlar, kıtlık, doğal afetler ve bölünmüş aileler dahil olmak üzere menşe ülkedeki olumsuz koşullar temel faktörlerdir. Bununla birlikte, kaynak ülkedeki güvenlik, istikrar, iş fırsatları, yüksek ücretler, kaynaklara erişim ve iyi yaşam kalitesi gibi avantajlar dikkati çekmektedir (Miller ve Castles, 2008: 70). Sosyal, siyasal, ekonomik, çevresel ve demografik faktörler, göç kararlarında itme ve çekme faktörleri olabilir. Bir kişinin göç etmeye karar vermesi hem makro hem de mikro düzeyde birçok faktörden etkilenir. Makro faktörler, gıda ve su güvenliği, savaş, çatışma ve zulme maruz kalma gibi kişiden büyük ölçüde bağımsız olan faktörlerdir. Mikro faktörler, eğitim ve evlilik gibi kişisel tutum ve davranışları büyük ölçüde etkileyen faktörlerdir. Sosyal ağ, teknoloji ve taşınma maliyeti gibi kişinin yakından ilişkili ancak tamamen kontrol edilemeyen ara değişkenler vardır (Castelli, 2018: 72).

Savaş, çatışma, siyasi istikrarsızlık, baskıcı hükümetler, zulüm, kötü yönetim ve etnik ve kültürel ayrımcılık siyasi itici faktörlerdir. Örneğin, 1828-1829 yıllarındaki Osmanlı-Rus savaşı sonrasında başlayan Gürcü göçleri 1921 yılına kadar devam etmiş ve 1 milyondan fazla insan göç etmiştir. Günümüzde Afganistan, Suriye, Myanmar ve Somali gibi ülkelerden gerçekleşen göç genel olarak siyasi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu ülkelerde yaşanan iç çatışmalar ve zulüm insanların can güvenliğini tehdit ettiği için insanlar birey, aile ya da grup olarak kendilerini güvende hissedecekleri ülkelere göç etmektedir. Bu noktada, hedef ülke olarak en yakın ülkeler genellikle tercih edilmektedir. Siyasi nedenlerle Suriye’den göç eden sığınmacıların büyük bir çoğunluğu hedef ülke olarak Türkiye’yi seçmiştir. Benzer şekilde, Afganistan’dan göç edenler çoğunlukla Pakistan ve İran’a, Myanmar’dan göç edenler çoğunlukla Bangladeş’e, Somali’den göç edenler ise Kenya’yı hedef ülke olarak seçmiştir.

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından 1951 yılında göç alanında çalışmalar yapmak üzere hükümetler arası bir örgüt olarak kurulan Uluslararası Göç Örgütü (IOM) 2019 yılında, 26 milyon yeni mülteci kaydının yapıldığını bildirmiştir. Dolayısıyla IOM, çatışma ve şiddet nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalan en yüksek mülteci sayısını da bu veriyle ilan etmiştir. Sığınmacıların çoğu, tahrip altındaki başlangıç ülkelerinden kaçarak güvenli olarak gördüğü ülkelere doğru hareket etmektedir. Bununla birlikte, insanların nereye ve nasıl hareket edeceği, hedef ülkelerin göçmen kabul kriterleri, göç politikaları, sınırlarda alınan önlemler ve uyum politikaları tarafından etkilenmektedir (Migali ve Öte, 2018: 63).

Göç, nüfus yoğunluğu, salgın hastalıklar ve nüfus yapısı gibi demografik faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Demografik faktörler, gelişmekte olan ülkelerde hızlı nüfus artışı veya gelişmiş ülkelerde düşük doğum oranı gibi faktörler olabilir. Mesela, İkinci Dünya Savaşı sonrasında artan işgücü ihtiyacı nedeniyle, Almanya'ya büyük bir işçi göçü yaşanmış ve misafir işçiler aileleriyle birlikte Almanya'ya yerleşmiştir. Bugün bile gelecekteki tahminler, Almanya'nın ekonomik anlamda büyüyebilmesi için her yıl yarım milyon göçmenin gelmesi gerektiğini ve yaşlanmanın işgücü piyasasını olumsuz yönde etkilediğini söylemektedir (Tanrikulu, 2018: 102). Afrika da bu konuda örnek olabilir. 1990 yılında 493 milyon olan Afrika nüfusunun 2050 yılına kadar yaklaşık 2,2 milyar olacağı tahmin edilmektedir (Ekici ve Tuncel, 2015: 45). Afrika ekonomilerinin kapasitesi, bölgedeki istihdam yaratma kapasitesinin genç nüfus artışını karşılayamayacağı anlamına gelir. Ekonomik nedenlerle göç, nüfus artışının bir sonucudur.

Göçe neden olan sosyal ve kültürel faktörler arasında, aile sorumlulukları, yetersiz eğitim, sağlık ve menşe ülkedeki kültürel faaliyetler öne çıkmaktadır. Özellikle eğitim, göç kararı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim, kişilerin hedef ve tutumlarını değiştirirken daha iyi bir yaşam arayışı sağlamaktadır. Bununla birlikte, daha iyi eğitime erişmek isteyen kişiler, eğitim sistemleri güçlü olan ülkelere öğrenci olarak gitmektedir. Bu öğrencilerin çoğu eğitimlerini bitirdikten sonra geri

dönmez. Örneğin, 1950 ve 60'larda Afrika'dan ABD'ye fizik ve kimya okumak için göç eden öğrencilerin çoğu okullarını bitirdikten sonra orada kalmaya devam etmiştir (Ekici ve Tuncel, 2015: 45). Eğitimin yanı sıra sağlık da göç kararı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kendi ülkelerinde sosyal sağlık olanakları kısıtlı olan veya sağlık hizmetlerine erişemeyen kişiler, daha iyi sağlık sistemlerine sahip ülkelere göç etme kararı alabilir. Bununla birlikte, ailevi bağlar ve sorumluluklar göç kararını doğrudan etkiler. Örneğin, Asyalı göçmenler üzerine yapılan bir araştırma, göçe genellikle ailelerin birlikte karar verdiğini göstermiştir. Son olarak, akraba evliliği, başlık parası ve kan davaları gibi geleneksel toplumsal koşullar, kırdan kente göçü de tetikleyebilmektedir (Akgür, 1997: 37).

Çevresel etkenler arasında iklim değişikliği, kıtlık, kuraklık, doğal afetler ve artan sıcaklıklar yer alır. Uluslararası göçü etkileyen çok sayıda faktör olduğundan, göç ve iklim değişikliği arasında doğrudan bir nedensellik ilişkisi kurmak zordur. Bununla birlikte, 2050 yılına kadar çevresel koşullar nedeniyle göç eden mültecilerin sayısının 200 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir. Tarım gibi iklime duyarlı sektörler ekonomilerin büyük bir kısmını oluşturur. İklim değişikliği, özellikle az gelişmiş ülkeleri daha fazla etkiler çünkü bu tür sorunlarla başa çıkma kapasiteleri daha düşüktür (Bilben, 2018: 81). Yine de çığ, heyelan gibi beklenmedik doğal afetlerin neden olduğu pek çok felaket göç kararı verilmesine ve göç edilmesine neden olur (Tamer, 2020: 99)

1.1.3. Göç Türleri

Göç olayları, birçok farklı açıdan sınıflandırılabilir. Yasal statü, işgücü niteliği, göç süresi gibi faktörlere göre göç türleri ortaya çıkar. Zorunlu ve gönüllü göç, siyasi veya ekonomik nedenlerle gerçekleşen göç, nitelikli veya niteliksiz işgücü göçü, sürekli veya geçici göç, yasal veya yasadışı göç gibi alt kategorilere ayrılabilir (Şemşit, 2018: 278-281).

Daha geniş bir sınıflandırma ise “*Dünya Ekonomik Forumu*” tarafından sunulmuştur. Bu yaklaşıma göre göç olayları farklı temellere dayandırılarak, siyasi sınırlara göre göç, hareket kalıplarına göre göç ve karar verme

yaklaşımlarına göre göç olarak üç ana gruba ayrılmaktadır (Dünya Ekonomik Forumu, 2017:15).

1.1.3.1. Siyasi Sınırlara Göre Göç

Siyasi sınırlara göre göç, bir ülkenin sınırları içerisinde gerçekleşen iç göç ve ülke sınırlarının aşılmasıyla ortaya çıkan dış göç hareketlerini kapsar.

İç göç, belirli bir zaman aralığında bir sınır içinde yaşayan bireylerin, kendi iradeleriyle yaşam alanlarını sınır dışına taşıdıkları miktarı ifade eder (Tekeli, 2008: 173). Aynı zamanda iç göç, ulus devletin sınırları içindeki emek hareketini temsil eder; bireylerin emek gücünün ekonomik büyümeyi simgeleyen bölgelere doğru kaymasıyla ortaya çıkar (Marshall, 2005: 314). Genel olarak, iç göç hareketliliğinde artış olduğu ve buna paralel olarak iç nüfus hareket kalıplarında değişiklikler yaşanacağı gözlenmektedir. Bu değişimin işaretlerin, göçün feminizasyonu, yoksulluğun azaltılmasına yönelik daha fazla göçmen türünün ortaya çıkması ve geçici göçte artış gibi alanlarda görülebilir (IOM, 2005: 5).

Dış göç ise bir ülkenin vatandaşlarının, çeşitli nedenlerle bulundukları ülkeyi terk etmek suretiyle başka bir ülkeye yerleşmeyi amaçlayarak gerçekleştirdiği kalıcı hareketi ifade eder (Koçak ve Terzi, 2012: 172). Dış göçler, yasal ve yasal olmayan göçler olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. Yasal göçe, örnek olarak düzenli göç, yasal olmayan göçe düzensiz göç örnek verilebilir.

Düzenli göç, yasal yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen bir tür göç biçimidir. Bu türde, göç edilen ülkenin ilgili kurallarına ve politikalarına uygun bir şekilde hareket edilir. Yasal düzenlemelere uygun şekilde ülkeye giriş yapma ve oturma hakkına sahip olan bireyler burada kapsanır. Buna karşılık, yasal olmayan göçte ise yabancılar, ülkeye yasal olmayan yollarla giriş yapma, yasal süresi içinde çıkış yapmama gibi eylemlerle göç etmektedir (Akıncı ve öte, 2015: 62).

Düzensiz göç, göç amacı taşıyan kişilerin hedef ülke, kaynak ülke ve transit ülkeler açısından farklı perspektiflerden ele alınması gereken bir kavramdır. Hedef ülke perspektifinden bakıldığında, yasa dışı yollarla giren

veya yasal olarak giriş yapmış olmalarına rağmen yasal süre sonunda ülkeyi terk etmeyen bireyleri ifade eder. Kaynak ülke bakış açısına göre düzensiz göç yasal prosedürleri izlemeksizin ülkeden ayrılan kişileri içerir. Transit ülkeler ise bu sistem içinde, kaynak ülkeden hedef ülkeye ulaşmak için yasal veya yasadışı yöntemlerle geçen bireyleri işaret eder; bu ülkeler, bir anlamda geçiş noktaları olarak kullanılır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017: 56). Yılmaz (2014: 1687) düzensiz göçü, belirsizlik ve tahmin edilemezlik yönleriyle öne çıkan bir kavram olarak tanımlar. Düzensiz göçün zamanlamasının önceden tahmin edilmesinin güç olduğuna dikkat çeker ve göç eden topluluğun sosyo-demografik bileşenlerinin hızla değişebileceğini vurgular. Bu kapsamda transit, mekik ve sığınmacı göçleri, düzensiz göç kategorisi altında ele alınmıştır.

Göç eylemi, Türk mevzuatında ve akademik literatürde, “*düzenli göç*” ve “*düzensiz göç*” terimleriyle “*göç*” kavramından daha öznel bir şekilde açıklanmıştır. Bu çerçevede, “*düzenli göç*” yabancıların yasal yollarla Türkiye’ye giriş, kalış ve çıkışını ifade ederken, “*düzensiz göç*” yabancıların yasadışı yollarla Türkiye’ye girişi, kalışı, çıkışı ve izinsiz çalışmasını, aynı zamanda uluslararası korumayı içerir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017: 20).

Düzensiz göçün unsurlarını oluşturan bireyler, “*düzensiz göçmen*” olarak tanımlanır. Düzensiz göçmenlik, yasal olmayan yöntemlerle ülkeye girişle başlar ve yasadışı şekillerde kalma eylemiyle devam eden bir süreci ifade eder. Buna rağmen, yasal yollarla ülkeye giriş yapmış olsalar dahi düzensiz göçmen statüsüne düşebilirler. Bu durum, yasal süre sonunda ülkeden ayrılmama durumuyla ilişkilidir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2018).

Genel olarak düzensiz göçmen terimiyle, “*zirai işçiler, fuhuşa zorlananlar veya kaçak işçiler gibi ulaştıkları ülkede yasal kalma hakkına sahip olmayan bireyler*” ifade edilir (İKGV, 2015: 12). Bununla birlikte, aynı tanım, ekonomik sıkıntılar veya suçla ilişkilendirilmiş olmaları nedeniyle vatanlarından ayrılıp başka bir ülkeye yasadışı şekillerde giriş yapmış kişileri de içerebilmektedir (Türk Kızılayı, 2017: 2).

Düzensiz göçmenler, hedef ülkenin mevcut yasalarına aykırı yöntemlerle kalma çabasındadırlar (Lordoğlu, 2015: 31). Düzensiz göçmen terimi, ülkeye izinsiz giriş yapma nedeniyle giriş koşullarını ihlal eden veya vizesi sona ermiş olan, transit geçilen ülkede yasal statüye sahip olmayan kişileri tanımlar. Ayrıca, yasal yollardan ülkeye giren ancak izin verilenden daha uzun süre kalan veya sonradan izinsiz çalışmaya başlayan kişiler de düzensiz göçmen/belgesiz göçmen olarak adlandırılır (IOM, 2011: 54).

Türk mevzuatına bakıldığında, düzensiz göçmen tanımının sınırlarını çizmek için Pasaport Kanunu'na göz atmak gerekmektedir. Pasaport Kanunu'na göre, Türk ve yabancı uyrukluların ülkeye giriş ve çıkış yapabilmeleri için usulüne uygun şekilde düzenlenmiş pasaport veya pasaport yerine kullanılabilecek ve gerekli şartları taşıyan belgeleri beyan etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu kuralların ihlali düzensiz göçmen statüsüne yol açabilir. Aynı şekilde belgesiz ve belgeli kişiler de düzensiz göç eylemini gerçekleştirebilirler. Bazı durumlarda, tek bir seyahatte dahi hatalı veya eksik resmi belge düzenlemesi nedeniyle düzensiz göçmen statüsüne düşülebilir (Vardar, 2015: 53).

1.1.3.2. Hareket Kalıplarına Göre Göç

Hareket kalıplarına göre göç, bireylerin sosyal durumlarına, seyahat noktalarına ve göçün periyodik tekrarlanma özelliğine göre üç ana başlık altında incelenir: Kademeli göç, dairesel göç ve zincir göç.

Kademeli göç, başlangıçta küçük bir yerleşim yerinden başlayıp zaman içinde kentsel hiyerarşide daha büyük bölgelere doğru ilerleyen bir göç biçimidir. Bu tür göçlerde birey, adım adım bir çiftlikten köye, daha sonra bir kasabaya, ardından bir banliyöye ve nihayetinde bir şehre hareket eder (Dünya Ekonomik Forumu, 2017: 14).

Dairesel göç, “*ülkeler arasında geçici veya daha kalıcı şekilde gerçekleşen akışkan insan hareketi*” olarak tanımlanır (Uluslararası Göç Hukuku, 2009: 10). Bu tür göçlerde birey, çalışmak için hedef ülkeye geçici olarak hareket eder, ancak kalıcı ikamet amacı gütmmez. İş amacı tamamlandıktan sonra birey kendi ülkesine geri döner. Bu tür göçün temel amacı ekonomik faktörlere dayanır. Bu hareketlilik türünde, bireyin hedef

ülkeye tekrar tekrar seyahat etmesi söz konusu olabilir (İKGV, 2015: 6-13). Göçün geçiciliği bireysel inisiyatiflere bağlı olarak şekillenir ve kişi göçün ne kadar süreyle devam edeceğine kendi karar verir (Boucher ve Gest, 2015: 164).

Zincir göç, önceden tanıdık bölgelere, arkadaş ve akraba çevrelerini kullanarak gerçekleşen bir hareket biçimidir. Aynı zamanda, aile üyelerinin bireysel göçleri ile birleşen bir süreci ifade eder. Zincir göç, göç edilecek bölge hakkında önceden bilgi sahibi olma ve göç kararının birey tarafından tek başına alınmaması gibi iki yaklaşımı içerir. Bu iki yaklaşım da güven ve destek sağlamanın zincir göçünü şekillendirmedeki rolünü vurgular (Erdoğan, 2007: 3).

1.1.3.3. Karar Verme Yaklaşımına Göre Göç

Göçün karar mekanizmasına yönelik yaklaşıma bağlı olarak, zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki farklı süreç tanımlanmaktadır. Bu iki yaklaşımın içeriği, göçün doğasını etkileyen ve dönüştüren değişkenleri içermektedir.

Zorunlu göç, savaşlar, sınır çatışmaları, zorunlu nüfus değişimi, etnik baskılar, afetler, salgın hastalıklar, kuraklık gibi faktörlerle gerçekleşen hareketleri kapsar. Sosyal yapı, zorunlu göçlerde itici bir faktör olarak öne çıkar (Kara, 2015: 4-26).

Gönüllü göç ise daha iyi eğitim fırsatlarına sahip olma, daha yüksek yaşam kalitesine ulaşma, maddi olanaklarını çeşitlendirme gibi bireysel motivasyonlarla gerçekleşir. Bu tür göçlerde bireyin kendi isteği ve iradesi ön plandadır (Günay ve öte, 2017: 43-44).

Bu iki yaklaşım, göçün kökenlerini ve itici faktörlerini anlamada bize farklı perspektifler sunar. Zorunlu göç, olumsuz koşullar ve dışsal etmenler nedeniyle gerçekleşirken, gönüllü göç bireylerin bireysel hedefleri ve istekleriyle şekillenir.

1.1.4. Göç Teorileri

Göç konusunda ilk kapsamlı teorik çalışma, Ravenstein'in "Göç Yasaları" adlı ampirik araştırmalarıdır (Ravenstein, 1885: 185-189). Ravenstein, bu çalışmalarında göçü etkileyen temel faktörlerin ekonomik

nedenler ve mesafe olduğunu vurgulamıştır. Ravenstein'a göre, göçün sebepleri arasında ağır vergiler, zorlu iklim koşulları, baskıcı çevre ve uygulamalar gibi çeşitli etkenler bulunsa da göçün temel itici gücü ekonomik açıdan daha iyi koşullara ulaşma arzusudur (Ravenstein, 1885: 286). Aynı zamanda, sanayi ve ticaret merkezlerinin işgücü talebi de önemli bir göç etkenidir.

Genelde göç akımları, kırsal bölgelerden kentlere doğru kısa mesafelere gerçekleşirken, uzun mesafelere göç edenler genellikle büyük ticaret ve sanayi merkezlerini tercih ederler (Ravenstein, 1885: 198-199). Ravenstein'ın ilk çalışmasında, kadınların erkeklere göre daha fazla göç ettiği belirtilmiştir. İkinci çalışmasında ise kadınların kısa mesafelerde erkeklerden daha fazla göç ettiği, uluslararası göçte ise erkeklerin çoğunlukta olduğu ifade edilmiştir (Ravenstein, 1885: 288).

Ravenstein'ın bu öncü çalışmalarından sonra göç teorisinde neredeyse yüz yıl boyunca kadınlar göz ardı edilmiştir. King'e göre, Ravenstein'ın bu yasaları, gizli bir biçimde bireysel rasyonel seçim teorisini kırsal-kentsel ve gelişimsel eşitsizlik yapılarıyla birleştiren temelleri barındırmaktadır (King, 2012: 12).

1.1.4.1. İtme-Çekme Kuramı

Uluslararası göç hareketlerini açıklamak için en yaygın kullanılan teorik çerçeve, itme çekme (push-pull) kuramıdır (Dedeoğlu, 2016: 41). Neo-liberal teorisinin temelinde bulunan bu göç teorisi, göç etme kararını yapısal faktörlerden ayırmış ve bunun yerine bireysel ve rasyonel tercihler etrafında açıklamaya çalışmıştır. İtme çekme yaklaşımına göre, kaynak ülke veya bölgesindeki itici faktörlerle hedef ülke veya bölgesindeki çekici faktörler tarafından etkilenir (King, 2012: 12-13).

İtme faktörleri kendi içerisinde, ekonomik, siyasi, demografik faktörler gibi gruplandırılabilir. İtici ekonomik faktörler arasında işsizlik, istikrarsızlık, sosyal güvence, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve gelir dağılımı adaletsizliği yer almaktadır. Ekonomik faktörlerin çoğu iş bulma ve gelir olanakları ile bağlantılıdır. İnsanlar, daha iyi yaşam koşulları ve kendini gerçekleştirme arzusu nedeniyle daha yüksek sosyoekonomik

standartlara sahip ülkelerde yaşamaya çalışmaktadır. Özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde istihdam olanakları yetersiz olduğunda, işgücü yurtdışına göç eder (Doğan, 2020: 73). Örneğin, bir çalışma da Türkiye'den Avrupa Birliği ülkelerine giden göçmenlerin %37'sinin işsizlik nedeniyle göç kararı aldığı ortaya koyulmuştur. Aynı çalışma, göçmenlerin %31'inin iş bulma ve para kazanma, %11'inin ise yetersiz gelir nedeniyle göç ettiğini belirtmiştir (Toksöz, 2006: 82). Öte yandan, enflasyon, sanayileşme ve büyüme gibi makroekonomik veriler ve işgücünde insan ihtiyacının azalması, göçe yol açan diğer ekonomik faktörlerdir (Tamer, 2020: 95).

İtici faktörler, hızlı nüfus artışı, ekonomik fırsat eksikliği, düşük yaşam standartları, siyasi baskılar ve düşük sosyal statü gibi etmenleri içerirken, çekici faktörler ise emeğe olan talep, artan gelir, iş ve eğitim imkanları, daha iyi yaşam koşulları ve çevre, ayrıca siyasal özgürlükleri ifade eder. Bu kuram, göçün nüfus yoğunluğundan düşük yoğunluğa, düşük gelir seviyelerinden yüksek gelir seviyelerine doğru gerçekleştiğini vurgular (Dedeoğlu, 2016: 42).

1.1.4.2. Neo-klasik Göç Yaklaşımı

Çağdaş göç teorilerinin başlangıcı olarak kabul edilen neo-klasik yaklaşımda, itme-çekme yaklaşımı merkezi bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşım, göçün hem mikro düzeyde hem de makro düzeyde açıklamasını sunmaktadır. Makro düzeyde, göç hareketleri üretim faktörlerinin ülkeler arasındaki dağılımındaki eşitsizlikten kaynaklanır. Emeğin bol ve dolayısıyla ücretlerin düşük olduğu ülkelere, emeğin kıt ve ücretlerin yüksek olduğu ülkelere doğru göç gerçekleşir (King, 2012: 13). Bu yaklaşım, uluslararası göçün ülkeler arasındaki ücret farklılıklarından kaynaklandığını ve ücret farklılıklarının olmadığı yerlerde göç hareketlerinin görülmediğini vurgular (İçduygu, 2009: 102). Kuramın öne sürdüğü sonuç, emeğin geleneksel sektörden modern sektördeki daha iyi ücretli işlere doğru göç ettiği ve göç hareketlerinin sermaye ve emeğin eşitsiz dağılımından kaynaklandığıdır (Dedeoğlu, 2016: 42).

Mikro düzeyde ise göç, göç etmeyi veya etmemeyi seçmenin avantaj ve dezavantajlarına dair tam bilgiye sahip rasyonel bireylerin kararları sonucunda gerçekleşir (King, 2012: 14).

Bu yaklaşıma göre, göçmenlerin rasyonel bireyler olduğu kabul edilir ve bu bireylerin doğdukları yerdeki sınırlı fırsatları, fayda ve maliyet analizleriyle birlikte değerlendirdikleri düşünülür. Böylece bireyler, daha yüksek ücret ve yaşam standartlarına ulaşmak amacıyla göç kararı alırken, göç esnasında karşılaşılabilecek maliyetleri göz önünde bulundururlar (İçduygu, 2009: 87). Neo-klasik yaklaşımda bu tür kararlar, insan sermayesine yatırım olarak görülür ve bu nedenle göçün insan sermayesini artırdığı vurgulanır (Dedeoğlu, 2016: 42).

Özetle, fayda maksimizasyonu, rasyonel tercihler, bölge ve ülkeler arası faktör-fiyat farklılıkları ve işgücü hareketliliği gibi ilkeler, neo-klasik ekonomi paradigmasını yansıtan itme-çekme modellerine dayanır. Bu yaklaşıma göre göçün temel nedeni ekonomiktir.

Bu teorik çerçevede, erkeklerin göç nedenleri kadınlar için de geçerli sayılmış ve kadınların göçü etkileyen faktörlere karşı durumları ile bu faktörlerin kadınları erkeklerden farklı şekillerde etkileyip etkilemediği göz ardı edilmiştir. Ancak, kadınların sömürücü ve baskıcı yapılar karşısındaki durumları, göçün temel nedenlerinden biri olarak dikkate alınmalıdır (Jordan ve Düvell, 2002: 67).

Neo-klasik göç teorisi, tutarlı bir yaklaşım sunsa da 19. yüzyılın ortalarından 1960'lara kadar göç teorisine hâkim olmuş, ancak kişisel, ailevi ve sosyo-kültürel faktörleri göz ardı ettiği için de eleştirilere maruz kalmıştır. Ayrıca, uluslararası göçün gerçekleşmesini engelleyen çeşitli politik engelleri kabul etmemesi de eleştirilerin bir diğer yönü olmuştur (King, 2012: 14). Bu eksiklikler, yeni göç teorilerinin arayışını teşvik etmiş ve bu bağlamda Zelinsky'nin "*Hareketlilik Geçiş Hipotezi*" gibi yaklaşımlar geliştirilmiştir.

1.1.4.3. Marksist Politik Ekonomi

1970’lerde, göç teorisi Marksist politik ekonominin etkisi altında değişmiştir. İkili işgücü piyasası, bağımlılık okulu ve dünya sistemi teorisi gibi yaklaşımların etkisiyle göç teorisi değişime uğramıştır. Bu teoriler, uluslararası göçün nedenlerinin tarihsel olarak oluşturulan yapısal güçlerde yattığını savunmaktadır. Ayrıca, ekonomik ve politik gücün dünya genelinde eşitsiz olarak dağıldığı ve bu durumun sömürücü ve dengesizleştirici bir doğaya sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımlar, göçün aslında sermaye için ucuz emek hareketliliği anlamına geldiğini tartışmaktadır (Dedeoğlu ve Gökmen, 2011: 21).

İkili işgücü piyasası yaklaşımında, gelişmiş ülkelerdeki ikili işgücü piyasasının varlığı uluslararası işgücü göçü için çekici bir yapısal güç oluşturmaktadır. Birincil işgücü piyasası, güvenli ve iyi ücretli işlerin bulunduğu yerel işçi piyasasını temsil ederken, ikincil işgücü piyasası düşük beceri gerektiren, düşük ücretli ve güvencesiz işlerin bulunduğu piyasayı temsil etmektedir. Bu ikincil işgücü piyasasında genellikle göçmen işçiler istihdam edilmektedir. Pazarlık gücü düşük olan, özellikle kayıt dışı göçmen işçiler, yerli işçiler tarafından tercih edilmeyen kötü çalışma koşullarına sahip işleri kabul ederek, kendi ülkelerindeki yoksulluk ve işsizlikle karşılaşmaktan kaçınmaktadır. Bu nedenle ikili işgücü piyasası, nitelsiz işçilerin gelişmiş merkez ülkelere göç etmelerini açıklamaktadır (King, 2012: 16).

Neo-Marksist bağımlılık teorisi, neo-klasik yaklaşımın aksine uluslararası göçün ücret oranlarını eşitleyerek sonlanan bir süreç olmadığını savunur. Bu teori, göçün aslında eşitsizliği yeniden ürettiğini ve devam ettirdiğini öne sürer. Bağımlılık teorisi, uluslararası göçü, küresel coğrafi iş bölümünün ve azgelişmiş ekonomilerin büyük kapitalist ekonomilere eklemlenmesini tarihsel sürecinin bir parçası olarak görür. Bu süreçte, yoksul ülkelerdeki insanlar ya kendi ülkelerindeki şehir alanlarına göç ederler ya da hayatta kalma şansı arayarak uluslararası göç hareketine katılırlar (King, 2012: 18).

Dünya sistemleri yaklaşımı, Marksist bakış açısının etkisi altında şekillenir ve göçü Wallerstein (1974) tarafından belirlenen merkez-çevre ilişkileri çerçevesinde açıklamaktadır. Wallerstein'e göre, Kuzey Amerika, Avrupa, Japonya, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi güçlü kapitalist ülkeler merkez ülkeleri oluştururken, yoksul ülkeler çevre ülkelerini temsil etmektedir (King, 2012: 18). Dünya sistemleri yaklaşımına göre, işgücü göçü kapitalist merkez ülkeler ile az gelişmiş çevre ülkeleri arasındaki eşitsizlikten kaynaklanmaktadır. Merkez ülkelerin ucuz işgücü ve hammadde talebine karşılık çevre ülkeler, kapitalist kalkınma ve ekonomik refah seviyelerini artırma ihtiyacıyla çeşitli göç akımları yaşarlar. Merkez ülkelerin üretim maliyetlerini düşürme amacıyla, çevre ülkelerin işgücü piyasası genellikle kadın işgücüne yönelik taleple sonuçlanır (Özcan, 2016: 88). Ancak bu yaklaşımda kadın göçünün nedenleri ekonomik faktörlerin ötesine geçmeyerek incelenmemiştir. Ayrıca, küreselleşmenin artmasıyla son yıllarda gözlemlenen bir olgu, ucuz işgücünün sadece merkez ülkelere gitmeyip, aynı zamanda merkez ülkelerdeki sermayenin daha düşük işgücü ve girdi maliyetlerine sahip çevre ülkelere yöneldiğidir (Çağlayan, 2006: 72).

Özet olarak, Marksist açıklamalar göçmenleri kapitalizmin eşitsiz gelişiminin bir sonucu olarak proleterler olarak ele alır. Sistemik eşitsizlikler nedeniyle çevre ülkelerden merkez ülkelere göç eden göçmenler, genellikle ikincil işgücü piyasalarına katılır veya yedek işgücü ordusunun bir parçası olurlar. Bu yaklaşım, göçmenleri sermayenin kontrolü altında bulunan ve istenildiğinde işgücüne çekilen veya çıkarılan bir rezerv işgücü ordusu olarak görür (Anthias ve Cederberg, 2006: 69).

Castles ve Kosack (1985: 77) ise göçün, zengin ülkelerden daha yoksul ülkelere Türk kalkınma yardımı şeklinde işlev görebileceğini savunur. Bu bağlamda, bireylerin küresel koşullar, ekonomik ve politik güçlere karşı özgür bir seçim yapma olanağına sahip olduğunu varsaymak gerçekçi değildir. Kadın göçünün anlaşılması için bireysel kararlar ve durumların yanı sıra toplumsal cinsiyetin ve diğer toplumsal ayrımların teorik analizlere dahil edilmesi gereklidir. Ancak birçok teori, kadınların genellikle erkekleri

takip ettiğini varsayarak, sınıf ve ekonomik analizlere sıkışmış durumda olduğu için toplumsal cinsiyeti ve diğer toplumsal ayrımları göçü etkileyen faktörler olarak yeterince ele almamıştır.

1.1.4.4. Göç Sistemleri Yaklaşımı ve Göçmen Ağı Teoremi

Göç sistemleri yaklaşımı ve göçmen ağı teoremi, göçün bireysel boyutunu aşarak göç alan ve göç veren ülkelerdeki göçmenlerin ilişkilerine ve ağlarına dayandığını öne sürer (Dedeoğlu, 2016: 42-43). Göç sistemleri teorisine göre ülkeler, karşılıklı göçmen değişimi yoluyla bir göç sistemi oluşturur (Özcan, 2016: 201). Bu teori, ülkelerin birbirleriyle daha önce mevcut olan kolonyal, ticari, siyasal veya kültürel bağlarını temel alarak bir sistem oluşturduğunu ve göç hareketlerinin önceden var olan bu ilişkilerin etrafında şekillendiğini vurgular (Çağlayan, 2006: 73). Fawcett ve Arnold (1987), bu bağlantıları devletler arası ilişkiler, kitle kültürü, ağlar ve aile ağları ile göçmen acentelerinin faaliyetleri şeklinde sınıflandırırken, Kritz ve diğerleri (1992) kültürel, tarihsel, kolonyal ve teknolojik bağlantıların göçü şekillendiren faktörler olduğunu ve bunların göç alan ve veren ülkelerin siyasal, sosyal, ekonomik ve demografik düzeylerinde farklı etkileri olduğunu belirtmiştir. Sistem yaklaşımı, uluslararası göç hareketlerinin özellikle geçmişteki sömürgeci devletler ve sömürgeleri arasında ortaya çıktığını ve coğrafi yakınlığın göç üzerinde belirleyici olmadığını öne sürer (Toksöz, 2006: 90).

Ancak sistem yaklaşımı, pozitivist doğası ve göçün bireysel ve insani yönlerini göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmiştir (King, 2012: 21). Bu eleştirilere yanıt olarak, göçmen ağları teorisi geliştirilmiştir.

Göçmen ağları teorisi, göçün göçmenler arasındaki ilişkilerin sonucu olduğunu öne sürerek önemli bir vurgu yapar. Bu teori, göçmen ağları kavramını kullanarak, göç alan ve göç veren ülkelerdeki göçmenleri, eski göçmenleri ve göçmen olmayanları akrabalık, dostluk ve ortak köken ağlarında birleştiren kişilerarası bağlar olarak tanımlar (Dedeoğlu, 2016: 43). Göçmen ağları, göçmenlere bilgi ve iletişim sağlamak suretiyle konaklama, iş bulma, mali yardım ve diğer desteklere erişimini kolaylaştırarak göç üzerinde olumlu bir rol oynar. Bu bağlamda, göçmen

ağları, uluslararası göç hareketini kolaylaştıran bir tür sosyal sermaye olarak düşünülebilir (King, 2012: 22). Bu ağlar hem formel hem de enformel düzeyde işlemektedir.

Formel ilişki ağları, göçmenlerin devlet kurumlarıyla iletişimini kolaylaştıran aracı işlevi görürken, enformel ağlar göçmenlerin aileleri, arkadaşları, hem şehirleri ve toplulukları arasında kurduğu ilişkileri içerir. Bu enformel ağlar, göçmenlere ihtiyaçları doğrultusunda yardımcı olma veya iş bulma gibi konularda destek sunarak sosyal sermaye sağlar (Dedeoğlu, 2016: 43). Göçmen ağları, göçmenlerin aile üyelerini yanlarına getirme veya yeni aileler kurma süreçlerini hızlandırarak kendi yaşam tarzlarını göç ettikleri ülkede sürdürebilmelerine yardımcı olur (Dedeoğlu, 2016: 44). Boyd ve Nowak (2014: 82) çalışmalarında kadınların kişisel ağların geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde aktif rol oynadıklarını vurgulamaktadır. Kadın göçüne özgü bir açıklama sunmayan veya kadınları erkeklerin peşinden göç eden bireyler olarak değerlendiren, göçmen ağı teorisi kadınların özellikle erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü sosyal ilişkilere sahip olduklarını ve bu kişisel ve sosyal ağlar sayesinde göçün maliyet ve riskini azaltarak uluslararası göç hareketini kolaylaştırdıklarını örtük olarak vurgular.

1.1.4.5. İşgücü Göçünün Yeni Ekonomisi Teorisi

1980'lerden itibaren göç teorisi üzerinde büyük etki yapan “işgücü göçünün yeni ekonomisi” yaklaşımı, göç kararlarının aile içerisinde alındığı düşüncesini neo-klasik düşünceyle birleştirir. King'in bu yaklaşımı özetlemesine göre, kimin, nereye ve ne kadar süreyle göç edeceğine ilişkin kararlar bireysel değil, hane halkının içinde alınan ortak kararlardır. Bu yaklaşım aynı zamanda göçle ilgili rasyonel kararın sadece ücret ve gelir artırma amacı taşımadığını, aynı zamanda gelir çeşitlendirilmesi ve riskten kaçınmayla da ilgili olduğunu kabul eder. Hane halkları, ekonomik riskleri farklı hane üyelerini farklı işlere yönlendirerek azaltabilir. Örneğin, bazı üyeler memleketlerinde çiftçilik yaparken diğerleri iç göç veya uluslararası göçe katılabilir.

Ancak yaklaşımın bazı eksiklikleri de bulunmaktadır. Bu yaklaşım, işgücü göçünün sadece arz tarafına odaklanırken, talep boyutunu göz ardı eder. Ayrıca, hane içi ilişkilerin daima uyumlu olduğunu ve kolektif karar alma süreçlerini yansıttığını varsayar. Diğer bir deyişle, bu yaklaşımda hane halkı, herhangi bir gerilim veya çatışmanın olmadığı, homojen bir birim olarak ele alınır. Son olarak, bu teorinin tüm hane halkının göç ettiği durumlar için geçerli olmadığını belirtmek önemlidir (King, 2012: 22-23).

1.1.4.6. Ulusötesi Göç Teorisi

Bugünün göç çalışmalarının hakim görüşü, uluslararası göçün ulus aşırı/ötesi bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Portes'in çalışmasına göre, ulusötesi faaliyetler, ulusal sınırların ötesinde, hem ulusal hükümetler ve çokuluslu şirketler gibi güçlü aktörler tarafından hem de göçmenler tarafından sürekli olarak gerçekleştirilen ekonomik, politik, kültürel ve dini faaliyetleri içeren faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Portes, 1999: 464).

Ulusötesi yaklaşım, doğrusal ve itme-çekme modellerini sorgulayarak göç teorisine yeni bir şekil kazandırma yolunda önemli bir katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşım, göçmen ağıları fikrine dayanmaktadır. Ulusötesi yaklaşımın başka bir katkısı da göçmenlerin ev sahibi ülkelere entegrasyonu veya asimilasyonu ile ilgili literatürde büyük bir soru işareti bırakmasıdır (King, 2012: 25).

Bu göç teorilerinin birçoğu cinsiyetin rolünü göz ardı ederek, “*erkeklerin göç ettiği ve kadınların geride kaldığı*” gibi varsayımları pekiştirmektedir. Ancak Ravenstein'in 100 yıl önce erkekler ve kadınlar arasındaki göç eğilimi farklarına dikkat çekmesinden sonra, Mirjana Morokvasic (1984) kadınların göç hareketlerindeki görünmezliği vurgulayarak “*göçmen kuşların kadın da olduğunu*” ifade etmiştir. Son otuz yılda gerçekleştirilen pek çok araştırma, cinsiyet ilişkilerinin özellikle ataerkil aile yapılarının göç ve göç kararlarının arkasındaki süreçleri farklı şekillerde etkilediğini ortaya koymuştur (Silvey, 2006: 88).

1.2. Uluslararası Koruma Rejimleri

Uluslararası koruma rejimi, Türk mevzuatında göç tanımının bir parçasını oluşturan önemli bir kavramdır. Bu nedenle öncelikli olarak mevzuatta yer alan ve uluslararası koruma ile bağlantılı tanımların ele alınması gerekmektedir. Yabancı göçü, “*yabancıların yasal yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını ve Türkiye’den çıkışını içeren düzenli göçü, ayrıca yabancıların yasa dışı yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalmayı, Türkiye’den ayrılmayı ve izinsiz çalışmayı içeren düzensiz göçü ve uluslararası korumayı*” ifade etmektedir (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Madde 3). İç mevzuattaki göç tanımından yola çıkarak, uluslararası koruma kavramı, devletlerin vatandaşlarına sağlayamadığı veya sağlamadığı ulusal korumanın uluslararası topluluk tarafından sağlanması olarak anlaşılmaktadır. Uluslararası koruma, yerine ikame edilen bir koruma biçimi olarak kabul edilir. Korunan bireye kalıcı bir çözüm sağlandığında uluslararası koruma sona erer (Aygün ve Kaya, 2016: 87).

Uluslararası koruma kapsamına giren bireyler, kendi durumlarına bağlı olarak farklı statülerle tanımlanabilirler ve kalıcı bir çözüm bulununcaya kadar bu statülere sahiptirler. Türk mevzuatı, bu statüler arasında mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerine yer verir (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Madde 3). Ancak Türk mevzuatı, mültecilik tanımı noktasında uluslararası mevzuattan biraz farklılaşır. Uluslararası mevzuatta sığınmacı ve mülteci statülerinden bahsedilirken, Türk mevzuatında mülteci statüsüne ek olarak şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerinin de yer aldığı gözlemlenir. Bu statülerin yanı sıra, uluslararası koruma rejimi altında geçici koruma kavramı da başka bir statüyü ifade eder.

Türk mevzuatındaki uluslararası korumaya dair tanımlardaki farklılıkların anlaşılması için, uluslararası koruma rejimini düzenleyen sözleşmelere bakılması önemlidir. Bir dizi uluslararası sözleşme, uluslararası koruma rejimini düzenlemektedir. Bu sözleşmeler arasında “*Göçmenlerin Haklarının, Konumlarının ve Statülerinin Korunduğu 1951*

Cenevre Sözleşmesi”, “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*”, “*Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*”, “*Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi*” ve “*Avrupa Konseyi İnsan Ticaretine Karşı Eylem Sözleşmesi*” gibi örnekler bulunmaktadır.

Bu sözleşmeler, taraf ülkeler tarafından uygun yöntemlerle onaylandıktan sonra yürürlüğe girmekte ve onaylayan ülkeler için bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Ancak, uluslararası koruma rejimini temel alan sözleşmelerin geçerlilik tarihleri ve uygulama kapsamı konusunda onaylayan ülkeler arasında farklılıklar ortaya çıkabilir. Örneğin Türkiye, Avrupa dışından gelen yabancı göçmenlere yönelik coğrafi sınırlama koşulunu korumadan sözleşmeyi onaylamış ve uygulama kapsamını Avrupa ülkeleri ile sınırlamıştır. Bu nedenle Türk mevzuatına göre, sadece Avrupa ülkelerinden gelen ve uluslararası koruma talep eden yabancı göçmenler sığınmacı ve mülteci statülerinden yararlanma hakkına sahiptir. Avrupa dışından gelen ve uluslararası koruma talep eden diğer yabancı göçmenlere ise şartlı mülteci, ikincil koruma ve geçici koruma statüleri tanınmaktadır.

Uluslararası koruma rejimi esas alınırken, bu statüleri düzenleyen çeşitli kanun ve yönetmelikler de bulunmaktadır. Bu kanun ve yönetmelikler arasında “İskân Kanunu”, “Pasaport Kanunu”, “Türk Vatandaşlığı Kanunu”, “6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu”, “Geçici Koruma Yönetmeliği”, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik”, “Türkiye’de Oturan Yabancıların Nüfus Kayıtlarının Tutulması Hakkında Yönetmelik”, “İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik” yer almaktadır.

1.2.1. Göçmen

Evrensel bir “göçmen” tanımının olmadığına dair genel bir kanı bulunmaktadır. Ancak, genellikle göçmen kavramı, bireyin kendi özgür iradesiyle ve kişisel nedenlerle göç etme kararı aldığı durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu kararı, genellikle yaşam koşullarını iyileştirmek

amacıyla başka bir ülkeye veya bölgeye taşınmak olarak tanımlayabilmek mümkündür (Perruchoud ve Redpath, 2021: 35).

BM göçmen kavramını “*bir yabancı ülkede bir yıldan fazla ikamet eden bir birey*” olarak tanımlamaktadır (Perruchoud ve Redpath, 2021: 35). Bu tanımın altını çizmek önemlidir, çünkü BM “Uluslararası Göç Sözlüğü”, bir kişinin göçmen olarak kabul edilmesi için bir yıldan fazla bir süre boyunca başka bir ülkede ikamet etmesi gerektiğini belirtir.

Benzer şekilde, “göçmen” terimi, Oxford Sözlüğünde “*iş veya daha iyi yaşam koşulları bulmak için bir yerden başka bir yere taşınan kişi*” olarak tanımlanmaktadır. American Heritage sözlüğü ise bu terimi “*gezgin işçi*” veya daha genel bir anlamda “*bir ülkeden başka bir ülkeye kalıcı olarak yerleşmek üzere ayrılan kişi*” olarak açıklamaktadır (Perruchoud ve Redpath, 2021: 35).

Türkçe’de, “göçmen” terimi daha geniş bir anlamda kullanılır ve “*kendi ülkesinden ayrılarak yerleşmek için başka bir ülkeye giden kişi, aile veya topluluk*” anlamına gelmektedir. “Göçmen” kelimesinin eş anlamlısı olan “*mu hacir*” teriminin kökeni ise Arapça “*hicr*” kelimesinden gelmektedir ve “*hicret*” yani “göç etmek” anlamına taşımaktadır. Ancak “*mu hacir*” terimi, İslamiyet’in ilk yıllarında Mekke’den Medine’ye din sebebiyle göç eden Müslümanlar için özel bir anlam taşıdığı için bu dönemden beri dini bir anlam yüklenmiştir (Perruchoud ve Redpath, 2021: 35).

Uluslararası alanda kesin bir göçmen tanımı bulunmasa da genellikle “göçmen” terimi, kişinin kişisel refahını artırmak amacıyla, dışsal bir zorlama olmadan, kendi özgür iradesiyle göç etme kararı aldığı durumları ifade etmektedir. Bu tanım, bireylerin veya ailelerinin gelecekteki fırsatlarını artırmak amacıyla başka bir ülkeye veya bölgeye göç etmelerini içermektedir. Göçmenlik, genellikle ekonomik nedenlerle gerçekleşir ve bireyler kendi tercihleri doğrultusunda bu hareketi yaparlar. Bu tanım, yasal göçü ifade ettiği gibi, yasal olmayan veya geçerli bir pasaport, oturma izni veya çalışma izni olmadan gerçekleşen yasa dışı göçü de içermektedir (Mani ve Sargın, 2009: 22).

Göçmenler, genellikle daha iyi yaşam koşulları arayışıyla hareket ederler ve mevcut resmî belgeleri kullanarak göç etme sürecini gerçekleştirirler. Diğer yandan, mülteciler, resmî belgelere sahip olmadan, ani kararlarla ve sıklıkla uygun olmayan araçlarla göç etmek zorunda kalan kişilerdir. Mültecilerin göç etmelerinin nedeni, sıklıkla korku ve yaşamlarını tehdit eden koşullardan kaçarak güvenli bir ülkeye ulaşmaktır (Gökinci, 2020: 6-7).

Göçmenlerin genellikle yerleşme niyeti vardır ve bu durum onları turistik amaçlı seyahat edenlerden, iş gereği seyahat edenlerden veya sağlık nedeniyle seyahat edenlerden ayırmaktadır.

1.2.2. Mülteci

1951 Cenevre Sözleşmesi'nde mülteci, “ırkı, dini, milliyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulüm görme korkusuyla vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan veya bu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, mültecilerin korunması ve onlara yönelik uluslararası sorumlulukların temelini oluşturmaktadır. Yabancılar Uluslararası Koruma Kanununun 61. maddesindeki mülteci tanımı, 1951 Cenevre Sözleşmesinde bulunan mülteci tanımı ile örtüşmektedir. Mülteci, Avrupa ülkelerinde yaşanan olaylar nedeniyle, din, ırk, belli bir sosyal grup veya siyasi görüş gibi belirli sebeplerle kendi ülkesinde zarar görmekten korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından kaynaklanan bu korku nedeniyle veya bu tür olaylar sonucunda önceden yaşadığı ülkenin dışında bulunan, geri dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle geri dönmek istemeyen vatansız kişilere, statü belirleme sürecinden sonra verilen bir statüyü ifade etmektedir (YUKK, 2013: 1).

Türkiye, 1951 Cenevre Sözleşmesini uygularken coğrafi sınırlamayı kabul ettiğinden, Avrupa dışından gelenlere mülteci statüsü tanımamaktadır. Bu nedenle, Türkiye'nin mülteci tanımı coğrafi sınırlamaları içermektedir.

Mülteciler, genellikle kendi ülkelerinden ayrılmak istemedikleri için göçmen gruplarından farklı bir değerlendirmeye tabi tutulurlar.

Göçmenlerin aksine, mülteciler hedef ülkeye sığınma amacıyla gelirler ve sığınma, mülteciliğin temelini oluşturur (Ergin, 2018: 122). Mültecilik statüsünü tanımlayan ulusal ve uluslararası birçok sözleşme bulunmaktadır. En önemli uluslararası sözleşme, Türkiye'nin de taraf olduğu 1951 tarihli "Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi" olarak kabul edilmektedir. Bu sözleşmeye göre, mülteci:

"1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucu, ırk, din, tabiiyet, belli bir sosyal grup üyeliği veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrama korkusuyla vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan veya bu korumayı kabul etmek istemeyen kişidir. Ayrıca, tabiiyeti olmayan ve bu tür olaylar sonucunda önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her kişi de mülteci olarak kabul edilir" şeklinde tanımlanmaktadır (Cenevre Sözleşmesi, 1961, Md. 1/A).

1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ve uluslararası hukuktaki diğer kaynaklar dikkate alındığında, mülteci statüsünden faydalanmanın temel koşulları şu şekilde özetlenebilmektedir:

- Irk, din, milliyet, belirli bir sosyal grubun üyeliği veya siyasi görüş gibi nedenlerle,
- Vatandaşı olunan ülkede zulme uğrama nedeniyle haklı bir korku taşıma,
- Bu korku nedeniyle vatandaşı olunan ülkenin koruma sağlayamama veya bu korumayı kabul etmemeye,
- Önceki ikamet ülkesinin sınırları dışında bulunma,
- Ülkeye dönme veya dönmeme isteği gerekmektedir.

Yukarıdaki temel koşullara uygun olmasına rağmen, Cenevre Sözleşmesi uyarınca mülteci statüsü tanımayan ve dolayısıyla uluslararası koruma hakkından yararlanamayan göçmenler de mevcut olabilir. Özellikle savaş suçu, insanlığa karşı suç veya barışa karşı suç işlemiş olanlar, uluslararası belgelerde tanımlanan bu suçları işlemiş olanlar ile Birleşmiş

Milletlerin amacına ve ilkelerine aykırı eylemlerde bulunduğu ilişkin ciddi bir şekilde hakkında kanaat oluşanlar, mülteci statüsünden yararlanamayanlar arasında yer alabilir (Cenevre Sözleşmesi, 1961, Md. 1/f).

Türk mevzuatında mülteci kavramına ilişkin hükümler, 6458 sayılı “*Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda*” yer almaktadır. Bu mevzuat, mültecilik statüsünü gerektiren olayların Avrupa ülkelerinde meydana gelmesi durumunda bu statüden yararlanma hakkını öngörmüştür. Bu yaklaşım, coğrafi sınırlamayı ifade eder.

Kanuna göre, mülteci statüsünden yararlanmak isteyen bireyler:

“Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, milliyeti, belirli bir sosyal grubun üyeliği veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrama korkusu taşıyan, vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da bu korumayı kabul etmek istemeyen yabancılar veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişilerdir” (YUKK, 2013: 1; 6458 S.K. Md. 61).

Bu tanımlamaya göre, mülteci statüsünün kazanımı için belirli özelliklerin bir araya gelmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, bir kişinin mülteci olarak kabul edilebilmesi için aşağıdaki kriterlerin sağlanması gerekir:

- Sadece Avrupa’dan gelen kişiler mülteci statüsüne sahip olabilir (YUKK, 2013: 1; 6458 S.K. Md. 61).
- Mülteci statüsü, bireysel mülakatlar sonucunda belirlenir (UNHCR, 2018: 2).
- Kişinin “zulme uğrama korkusu” haklı bir nedenle var olmalıdır (Eroğlu ve Taşkiran, 2002: 116).
- Başvuranın “yabancı” statüsünde olması gerekmektedir (Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Hakkında Yönetmelik, Md. 3).

Son dönemde Türkiye'ye yönelik gelişen göçlerin büyük kısmının kitlesel hareketleri içermesi ve bu göçlerin Avrupa ülkeleri dışından gelmesi, mülteci statüsünün tanınmamasının bir engel oluşturduğunu göstermektedir. Bu nedenle, Türk mevzuatında belirtilen kısıtlamalar, geçici koruma, şartlı mülteci, ikincil koruma gibi uluslararası koruma rejimlerinin uygulanmasını gerektirmiştir. Türkiye'deki uluslararası koruma altındaki göçmenlerin çoğu bu statüler altında değerlendirilmektedir.

1.2.3. Sığınmacı

Baskı, zulüm veya ciddi tehlike nedeniyle kendi ülkelerinin dışında güvende olmayı arzulayan ve ilgili ulusal veya uluslararası belgelere dayanarak mülteci statüsü için başvuruda bulunan kişilere sığınmacı denir. Mülteci başvurusu kabul edilmeyen bireyler, genellikle bulundukları ülkeyi terk etmek zorundadırlar. Bu kişilere ülkede kalma izni verilmemişse, düzensiz veya kaçak durumda bulunan yabancılar olarak kabul edilirler ve sınır dışı edilebilirler (Çiçekli, 2009: 52). Önemli olan nokta ise her sığınmacının mülteci olarak kabul edilmemesi, ancak her mültecinin sadece başlangıçta sığınmacı olarak kabul edilmesidir.

Sığınma hakkının temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi, "*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde*" yer almaktadır. Beyannamenin 14. maddesinin birinci fıkrasında, "*Herkes zulüm karşısında başka ülkelere sığınma talebinde bulunma ve sığınma imkanından faydalanma hakkına sahiptir*" ifadesiyle sığınma hakkı, temel bir hak olarak tanınmıştır (Gökinci, 2020: 62). Sığınma hakkı ayrıca, 28 Temmuz 1951 tarihli "*Cenevre Sözleşmesi*", "*Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair*" 31 Ocak 1967 tarihli Protokol ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmalar gibi diğer uluslararası hukuki belgelerle de koruma altına alınmıştır (Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi, 2012, Md. 18).

Sığınmacılar, kendi ülkelerinde maruz kaldıkları siyasi ve sosyal zorlamalar sonucunda, genellikle ölüm tehlikesiyle yüz yüze geldiklerinden dolayı son çare olarak kendi topraklarından ayrılmaya karar veren ve genellikle yasadışı yollarla başka bir ülkeye geçen bireylerdir (Tomanbay, 2005: 56). Sığınmacıların bulundukları ülke, yalnızca kara sınırlarını değil,

aynı zamanda yabancı bir ülkeye ait temsilciliklere, savaş gemilerine veya uçaklara girerek sığınma taleplerinde bulunma fırsatlarını da ifade eder. Bu bağlamda, sığınmacı, kendi ülkesinde yaşadığı baskılar, ayrımcılık veya yasal soruşturmalar nedeniyle kendi ülkesinden kaçarak başka bir ülkenin güvencesini arama eylemidir (Pazarcı, 1989: 30).

1951 tarihli “Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi” ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokol hükümlerine dayanarak Türkiye’de yürürlükte olan 1994 tarihli İltica Yönetmeliğine göre, sığınmacılar şu şekilde tanımlanmaktadır:

Sığınmacı, “ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancıyı” ifade etmektedir (Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Hakkında Yönetmelik, Md. 3).

Sığınma hakkının uygulanmasında AB hukuku, haklı nedenlerin varlığını bir ön koşul olarak kabul eder. Bu ön koşul, zulme uğrama korkusu taşıyan, ülkelerine dönme olasılığı olmayan veya ciddi zarar görme riski yüzünden ülkelerine dönemeyen ve bu nedenle uluslararası korumaya ihtiyaç duyan bireyleri sığınmacı olarak kabul eder (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2014: 49-59).

Mülteci ve sığınmacı terimleri, benzer anlamlar içermelerine rağmen hukuki açıdan farklılıklar taşımaktadırlar. Sığınmacı terimi, resmi makamların henüz bir karar vermediği ve mülteci statüsünün resmi olarak tanınmadığı bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Başka bir deyişle, sığınmacılar, uluslararası koruma için başvuruda bulunmuş ancak statüleri henüz resmi olarak onaylanmamış kişilerdir. Bu kavramı özetlemek gerekirse, sığınmacıları “mülteci adayları” olarak tanımlamak mümkündür.

1.2.4. Geçici Koruma

4.4.2013 tarihli 6458 Sayılı Kanun kapsamında Türkiye’ye toplu göçle gelen veya sınırları geçen yabancılara acil ve geçici koruma sağlamak amacıyla yürürlüğe giren “*Geçici Koruma Yönetmeliği*”, geçici koruma uygulamasını düzenlemektedir. Yönetmeliğin Geçici 1. Maddesi, Suriye Arap Cumhuriyetinden Türkiye’ye bireysel veya toplu göçle gelen veya sınırları geçen Suriyelileri geçici koruma kapsamına almıştır. Bu statü, Suriyelilerin yanı sıra Suriye’deki iç savaş başlamadan önce Suriye’de yaşamını sürdüren diğer ülke vatandaşlarını da içermektedir. Geçici koruma, şu şekilde tanımlanmıştır:

“Ülkelerinden zorla ayrılmış, geri dönme imkanı olmayan, acil ve geçici koruma arayışıyla kitlesel olarak veya bu kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelmiş veya sınırlarımızı geçmiş ve uluslararası koruma başvurusu bireysel düzeyde değerlendirilemeyen yabancılara sağlanan korumayı” ifade etmektedir (Md. 3).

Türkiye’nin geçici koruma uygulaması, açık kapı politikasıyla uyumlu bir şekilde geçici koruma rejiminin temel prensiplerini yerine getirme amacı taşımaktadır. Bu prensipler, ülkeye kabul edilen göçmenlere açık sınır politikası uygulaması, geri göndermeme ilkesinin korunması ve gelen kişilerin temel ve acil ihtiyaçlarının karşılanması olarak özetlenebilmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2015: 2).

Ancak, Türk mevzuatı, geçici koruma altındaki göçmenlere özgü özel tedbirler de içermektedir. Örneğin, mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerinde geri göndermeme ilkesi zorunlu bir prensip iken, geçici koruma rejimi altındaki kişiler için bu ilke geçerliliğini kaybetmektedir (Birinci vd., 2016: 3).

Geçici koruma statüsünü kapsayan başka bir özel uygulama, bu statüye sahip kişilerin başka bir uluslararası koruma statüsüne başvuramamalarını içermektedir (Mülteci Hakları Merkezi, 2017: 4). Ayrıca, koruma talep edilen ülkenin takdirine bağlı olarak, geçici koruma altındaki kişilerin bu statüden yararlanma hakkı kısıtlanabilir. Geçici koruma uygulamasında, Cenevre Sözleşmesinin 1/f maddesine ek olarak, silahlı çatışmalara katılmış,

terör eylemlerinde bulunmuş veya planlamış, uluslararası mahkemeler tarafından insanlığa karşı suç işlediği belirlenmiş kişilerin geçici koruma altına alınmayabileceği belirtilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği 2014, Md. 8). Bu nedenle, bu kriterleri karşılayan kişiler, geçici koruma kapsamı dışında değerlendirilmekte ve bu statüden yararlanamamaktadır.

1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Göç

1.3.1. Dünyada Göç

İnsanlar yaşadıkları bölgeleri terk ederek yeni yerlere göç etme nedenleri çok çeşitlidir. Bu sebepler arasında siyasi ve ekonomik sorunlar, çevresel değişiklikler veya bozulmalar, eğitim eksiklikleri ve güvenlik tehditleri gibi faktörler yer almaktadır. Tarihsel olarak, Kavimler Göçü gibi büyük kitlesel göçler yaşanmıştır. Örneğin, 4. yüzyılda, Çin devletlerinin egemenliğinden kaçanlar Batı’ya yönelerek günümüz Avrupa Devletlerinin temelini atmışlardır (Günay vd., 2017: 73).

ILO’nun 2022 raporuna göre, isteğe bağlı veya zorunlu olsun, 2020 yılında dünya genelinde yaklaşık 281 milyon insan uluslararası göçmen statüsünde bulunmaktadır. Bu, her otuz kişiden birinin uluslararası göçmen olduğu anlamına gelir ve küresel nüfusun %3,6’sına denk gelmektedir (IOM, 2022: 4).

Uluslararası sınırlar arasındaki göç, özellikle düzensiz ve zorunlu göç, dünya genelinde hem uluslararası hem de ulusal düzeyde sürekli olarak tartışılan bir konu olmuştur (Şimşek, 2017: 63).

Ülkeler, uluslararası göç bağlamında kaynak, hedef veya transit ülkesi olarak sınıflandırılmaktadır. Göçmenlerin ayrıldığı ülkelere kaynak ülke, yerleşmeyi ve yeni bir hayat kurmayı planladıkları ülkelere hedef ülke denir. Transit ülkelerde göçmenler, geçici barınma, çalışma ya da vize gibi ihtiyaçlarını karşılayarak hedef ülkeye ulaşmadan önce geçtikleri veya geçici olarak konakladıkları ülkedir (Tekelioğlu vd., 2015: 63).

2011 yılında Suriye’deki halk ayaklanmasının iç savaşa dönüşmesi, milyonlarca insanın güvenli bir yaşam arayışıyla zorunlu göç etmesine neden oldu. Suriye’den, özellikle komşu ülkeler olmak üzere Kuzey Afrika

ve diğerk bölgelere büyük kitlesel göçler yaşanmıştır. Bu göç krizi, İkinci Dünya Savaşından sonra görülen en büyük sığınmacı krizlerinden birine yol açtı. Göçün yönünü belirleyen en önemli faktörlerden biri coğrafi konum olmuştur. Suriye'nin kuzey ve doğu bölgelerinden Türkiye ve Irak'a yoğun bir göç yaşanırken, Lübnan ve Ürdün'e olan göç daha çok Suriye'nin güney ve batı bölgelerinden kaynaklanmıştır (Oytun, 2015: 46).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) verilerine göre, 2016 yılı itibarıyla özellikle Türkiye, Mısır, Lübnan, Irak ve Ürdün gibi ölkelerde kamplar dışında yaşayan yaklaşık 4.8 milyon Suriyeli bulunuyordu. Suriye, Afganistan'ı geride bırakarak göç kaynağı ölkeler arasında birinci sırada yer almıştır (Şen ve Özkorul, 2016: 73). 2011'den bu yana, Suriye'deki savaş nedeniyle 6.7 milyondan fazla Suriyeli kendi ölkelerinden kaçmak zorunda kalmıştır. Bu göçmenlerin büyük bir kısmı, Türkiye, Ürdün ve Lübnan gibi komşu ölkelere sığınmıştır. Bu nüfusun yaklaşık yarısı, kadınlar ve 18 yaş altı çocuklardan oluşmaktadır (AFAD, 2016: 2).

1951 tarihli “*Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme*”, devletleri mülteci statüsünde olan bir kişiyi “geri göndermeme” ilkesine göre, bu kişinin zulme uğrayabileceği bir yere geri göndermeme yükümlülüğü altına sokmaktadır (YUKK, 2013: 5).

1.3.2. Türkiye’de Göç

Anadolu'nun tarihi boyunca jeopolitik konumu, iklim koşulları, verimli otlakları, limanları ve stratejik savunma güzergahları gibi faktörler nedeniyle göçlerin hedefi haline gelmiştir. Bu özellikler, Anadolu'nun sosyo-ekonomik ve kültürel kimliğini şekillendirmiş ve göçlerin merkezi olmasına katkı sağlamıştır.

Cumhuriyet öncesi dönemde, Anadolu toprakları bir dizi kitlesel göçle karşı karşıya kalmıştır. Örnek vermek gerekirse, Kırım Tatarlarının 1850'lerden itibaren başlayan göçleri, Gürcüler ve Çerkezlerin göçlerine öncülük etmiştir. Ardından Dağıstanlılar, Çeçenler ve Lazlar gibi Kafkas halkları da göç etmiştir.

1923 yılında, Cumhuriyet döneminin en önemli göç hareketi, Türk-Yunan mübadelesi ile gerçekleşmiştir. Bu mübadele, karşılıklı yer değiştirme esasına dayanmıştır ve 1922-1938 yılları arasında yaklaşık 400 bin Yunanın Türkiye'ye geldiği bilinmektedir.

Ayrıca, Yugoslavya Makedonya'dan gelen göç hareketi de önemlidir. Bu göç hareketi, 1924 yılında başlayıp 1953 yılına kadar üç aşamada gerçekleşmiştir ve Cumhuriyet döneminde 310 bine yakın kişi Türkiye'ye gelmiştir.

Cumhuriyet döneminde, Bulgaristan'dan gelen göç hareketi de dört aşamada gerçekleşmiştir. Ayrıca, 1979'da İran İslam Devriminin ardından yaklaşık bir milyon İranlı, çoğunluğunu Azeriler, Farslar ve Kürtler oluşturarak Türkiye'ye göç etmiştir.

Sovyetler Birliğinin 1982'de Afganistan'ı işgal etmesi sonucu, Türk kökenli birçok kişi ülkemize gelmiştir, bu göç hareketinde Özbekler, Uygurlar, Kazaklar ve Kırgızlar da bulunmaktadır.

Ayrıca, 1988'deki Halepçe katliamı sonrası Kuzey Irak'tan 51,542 kişi, 1991 Körfez Savaşı sonrası 467,489 kişi, Bosna'dan 20 bin kişi, Kosova'da yaşanan olaylar sonrası 17,746 kişi, Makedonya'dan 10,500 kişi ve Suriye'deki iç karışıklıklar nedeniyle Nisan 2011'den Ocak 2020'ye kadar yaklaşık 3.6 milyon kişi Türkiye'ye sığınmıştır. Bu kitlesel göç dalgaları, Türkiye'nin etnik, toplumsal ve kültürel yapısını büyük ölçüde etkilemiştir (GİB, 2022: 2).

Türkiye, 2600 kilometreyi aşan kara sınırı ve 7200 kilometrelik kıyı şeridi ile hem Avrupa hem de Asya'yı birbirine bağlayan stratejik bir coğrafi konuma sahiptir. Bu nedenle hem varış ülkesi hem de göçmenlerin ve mültecilerin Avrupa'ya ulaşmak için kullandığı bir transit ülke rolünü üstlenmektedir. Türkiye'nin Suriye, İran, Irak, Bulgaristan ve Yunanistan gibi birçok sınır komşusu bulunmaktadır ve bu sınırlarda 30'dan fazla geçiş noktası bulunmaktadır (IOM, 2020: 3).

Türkiye, Asya, Avrupa ve Afrika arasında stratejik bir kavşak noktasında bulunmaktadır ve her yıl binlerce göçmen, üçüncü bir ülkeye

geçmek için Türkiye'yi tercih etmekte ve sığınma taleplerinde bulunmaktadır (Şişman ve Balun, 2020: 7).

1.4. Göçün Hedef Ülke İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi

İşgücü piyasası, hane halklarının sunduğu işgücü arzı ile işletmelerin istediği işgücü talebinin bulunduğu bir platformdur. Genellikle resmi kuruluşlar ve literatür, işgücü arzını 15-64 yaş aralığındaki bireyleri içeren bir kavram olarak kabul etmektedir.

Bloch (2002: 83)'ün çalışmasında, göçmenlerin iş gücü piyasasına katılmasındaki en büyük engelin eğitimle ilgili olduğu ve bu nedenle vasıfsız işlerde kayıt dışı olarak çalıştıkları vurgulamaktadır. Bu engeller arasında eğitim hakkıyla ilgili bilgi eksikliği, katılım için pratik engeller, kaygı nedeniyle yaşanan zorluklar ve bölgesel prosedürlere yabancılık gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu tür engeller, göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırabilir ve ekonomik ve sosyal sorunlara yol açabilmektedir.

Tilbury ve Peisker (2007; 15)'in raporuna göre, yetenekli mülteciler bile yüksek işsizlik oranları, uzmanlık düzeyinin altında istihdam ve ikincil işgücü piyasasında düşük seviyede iş bulma gibi sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Göçmenlerin vasıf seviyesinin altında işlerde çalıştırılması hem kendileri hem de ev sahibi ülke için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Avrupa'da mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu, yeni gelenler için yardım ve kazanç sağlamanın önemli bir anahtarı olabilmektedir. Bu süreçte kamu istihdam hizmetleri, diğer işgücü piyasası ve sivil toplum aktörleri ile iş birliği yaparak mevcut durumun geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (AMSEP, 2016: 4).

Etkin bir işgücü piyasası, sürdürülebilir kalkınma ve refah için temel bir gerekliliktir. Bu nedenle işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin anlaşılması, işgücü piyasası politikalarının oluşturulmasında ve işgücü piyasası sorunlarının çözülmesinde yol gösterici olabilmektedir (Karabıyık, 2012: 1284).

Sığınmacıların ve mültecilerin işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde entegre olmalarını sağlamak için bazı önlemler alınabilir. Bunlar şu şekildedir:

- Entegrasyon yönetimi için bir çerçeve oluşturmak
- İlgili paydaşlar arasındaki koordinasyonu artırmak
- Mülteciler için istihdamı merkeze alan entegrasyon faaliyetlerini güçlendirmek
- Yasal düzenlemelerin işgücü piyasası entegrasyonunu engellememesini sağlamak
- Sivil toplumun entegrasyona katkısını artırmak (Karabıyık, 2012: 128).

Verimli bir işgücü piyasası, bir ülkenin büyümesi, kalkınması ve küresel ekonomik dengede etkili bir rol oynaması için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle işgücü piyasasındaki sorunları araştırmak, bulguları temel alarak çözüm önerileri sunmak ve bu doğrultuda politikalar geliştirmek önemlidir.

İşgücü piyasası politikaları, aktif ve pasif olmak üzere iki ana kategoriye ayrılabilir. Aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasındaki yapısal işsizlik sorunlarını çözmeyi amaçlamaktadır. Bu politikalar, yeni iş fırsatları sunma, iş arama olanaklarını geliştirme ve işgücü piyasasına erişimi kolaylaştırma gibi hedefleri içermektedir. Ayrıca, bireylerin beşeri sermayesini artırarak verimliliği artırmaya yönelik politikaları da içermektedirler.

Pasif işgücü piyasası politikalarının temel amacı, işsizlik oranlarını azaltarak istihdamı artırmak ve işsiz kalan bireylere maddi destek sağlayarak işsizliğin kişisel ve toplumsal etkilerini en aza indirmektir (Biçerli, 2016: 492). Bu tür politikalar, kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel gelir düzeylerini korumayı amaçlar. İŞKUR'un tanımına göre, çeşitli pasif istihdam politikaları bulunmaktadır. Bunlar işsizlik sigortası fonu uygulaması, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi gelir kaynaklarını içerir (Türkiye İş Kurumu,

2014: 56). Belirli prim ve ödeme gün şartlarını karşılayan kişiler, pasif istihdam politikaları aracılığıyla geçici bir süre için gelir elde edebilirler.

2011 yılında Suriye’de yaşanan iç savaş, birçok Suriyeli vatandaşın Türkiye’ye zorunlu kitlesel göç hareketine neden olmuştur. Suriyeli vatandaşlar, kendileri ve ailelerinin hayatlarını sürdürebilmek için Türkiye işgücü piyasasına katılmak zorunda kalmışlardır. Bu büyük göç dalgası, Türkiye işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş ve bu duruma yönelik politikalar geliştirmeyi gerekli hale getirmiştir. Göçün işgücü piyasasına etkileri ve göçmenlerin işgücü piyasasındaki deneyimleri önemlidir. Bu nedenle aktif işgücü piyasası politikaları, entegrasyon açısından büyük bir rol oynamıştır. Aktif politikaların uygulanması, Suriyeli göçmenlere daha iyi iş arama fırsatları, mesleki eğitim programları, yerel dil eğitimi politikaları, ücret destekleri gibi olanaklar sunacak ve aynı zamanda göçmenlerin Türkiye işgücü piyasasında kötü muamele riskini azaltacaktır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilere yönelik çeşitli hizmetler sunmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2017: 63). Bu hizmetlerin içerdikleri şu şekildedir:

1. İş arayan Suriyelilerin kayıt altına alınması,
2. İş ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin sağlanması,
3. Meslek eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları ve işbaşı eğitim programları gibi fırsatların sunulması.

Geçici koruma altındaki göçmenler, en az altı aylık geçici koruma süresini tamamlamışlarsa, İŞKUR tarafından sunulan aktif işgücü hizmetleri kapsamında eğitim kurslarına ve programlara katılabilirler. Ayrıca, bu programlar çerçevesinde bir işyerinde mesleki eğitim ve işbaşı eğitimi alma fırsatına sahiptirler (Korkmaz, 2018: 61). Bu politikalar, Suriyeli göçmenlerin Türkiye ekonomisine katkı sağlamalarını ve toplumsal huzursuzluk oluşturmamalarını sağlamak için önemlidir. Ekonomik özgürlükleri elde etmelerine yardımcı olurken, ülke ekonomisine katma değer yaratmalarını teşvik eder.

Göçün işsizlik oranlarını artırma, ücretleri düşürme, kayıt dışı istihdamı artırma ve haksız rekabete yol açma gibi etkilere sahip olduğu düşüncesi bulunmaktadır. Göçmenlerin tipik olarak kayıt dışı sektörlerde, vasıf gerektirmeyen ağır işlerde çalıştığı gözlemlenmektedir. Bu durum, genellikle beşeri sermaye eksiklikleri, kimlik tanınmaması, dil yetersizlikleri ve etnik ayrımcılık gibi engellerle ilişkilendirilmektedir (Bauder, 2005: 81).

Suriyeli sığınmacılar, düşük eğitim seviyeleri, yerel nüfus tarafından olumsuz algılanmaları ve dil sorunları gibi nedenlerle iş bulma konusunda zorluklar yaşamaktadır (Güven, 2016: 3). Bu nedenle, birçok Suriyeli sığınmacı kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmış ve bu durum çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur.

Göçmenlerin, özellikle kayıt dışı sektörlerde, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde enformel işgücü olarak istihdam edildiğine dair birçok çalışma bulunmaktadır. Ayrıca, yasal asgari ücretleri veya işçi sendikalarını zayıflatılabilir, ücretlerin aşağı çekilmesine neden olabilir ve yerel istihdam düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir (Glitz, 2014: 7).

Ücretlerdeki düşüş, insanları kayıt dışı istihdamda çalışmaya veya başka ülkelere geri göç etmeye itebilmekte, bu da kayıtlı istihdamı azaltabilmektedir. Bu nedenle, göçmenlerin ülkeye gelişiyile ücret ve istihdam arasında dalgalı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Cesur, 2017; 96).

Karaca (2009: 299-303)'un ABD'deki Türk göçmen işçilerin karşılaştığı sorunları incelediği araştırmasına göre, göçmenler genellikle sınırlı becerilerle çalışmak zorunda kalmışlar ve ağır ve zorlu koşullarda istihdam edilmişlerdir. Ayrıca, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde çalışmak, iş veya işyeri değişiklikleri gerektirmek ve işsizlik gibi sorunlarla karşılaşmışlardır.

2018 yılında, ILO ve İŞKUR arasında Suriyeli vatandaşların işgücü piyasasına erişimine yönelik “*Stratejik İş birliği Protokolü*” imzalanmıştır. Bu protokol, Türkiye işgücü piyasasının ihtiyaçlarına dayalı olarak uluslararası koruma altındaki başvuru sahipleri ve geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların sosyal entegrasyonunu desteklemeyi, kayıt dışı

istihdamı önlemeyi ve insanca çalışma ilkelerine uygun olarak işgücü piyasasına ve geçim kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmayı amaçlamıştır.

Sonuç olarak, farklı statülerdeki kişiler işgücü piyasasına katılmaktadır. Bunlar arasında mülteciler, sığınmacılar ve göçmenler bulunmaktadır. Türkiye'ye gelen bu göçmenler, yaşamlarını sürdürebilmek için işgücü piyasasına girmek zorunda kalmışlardır. Bu grup göçmenlerin işgücü piyasasında çeşitli etkileri olmuştur. Kayıt dışı ve enformel sektörlerin tercih edilmesine karşı mücadele önemlidir, çünkü bu tür çalışmalar, göçmenlerle yerel toplum arasındaki sosyo-ekonomik etkileşimi kolaylaştırabilir.





2. BÖLÜM

GÖÇMEN İŞÇİLER HAKKINDAKİ DÜZENLEMELER

2.1. BM'nin Göçmenlere Yönelik Hukuki Düzenlemeleri

BM Antlaşmasının hedeflerini ve ilkelerini içeren birinci bölümün üçüncü maddesinde, *“ekonomik, sosyal, kültürel ve insani nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ve ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası iş birliğini sağlamak”* hedeflenmektedir (Çalık, 2016: 80). BM, bu amacı gerçekleştirmek için bir dizi sözleşmeyi kabul etmiştir.

1948 yılında kabul edilen ve 1954 yılında yürürlüğe giren *“İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”* bireyin temel haklarını tanımladıktan sonra, kişinin ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da içeren toplumsal şartlar içinde ele alır. Beyannamenin 13. maddesi, herkesin bir devletin toprakları üzerinde serbestçe dolaşma ve oturma hakkına sahip olduğunu, herkesin kendi ülkesi de dahil olmak üzere herhangi bir ülkeden ayrılma ve ülkesine dönme hakkına sahip olduğunu belirtir. Ayrıca yirmi dördüncü maddesinde, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğunu vurgular. Ancak Beyanname, taraf devletler üzerinde hukuken bağlayıcı bir etkiye sahip değildir (Çalık, 2016: 80).

BM, 1951 yılında Cenevre’de gerçekleştirmiş olduğu *“Göçmenlerin ve Vatansızların Statüsüne Dair Konferans”* içerisinde *“Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmeyi”* kabul etmiştir. Bu sözleşme, 102 devlet tarafından imzalanmış ve 1954 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, mülteci tanımını *“1951 yılından önce ve Avrupa’da meydana gelen olaylar”* şartlarıyla sınırlamıştır. Ancak 1967 yılında, 1951 sonrasındaki dönemde meydana gelen olaylar sonucunda da mültecilere koruma sağlanması gerektiği kabul edilmiş ve *“Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair 1967 Protokolü”* kabul edilerek Cenevre Sözleşmesinin tarih sınırlaması Protokole taraf ülkeler için kaldırılmıştır. Türkiye, Cenevre Sözleşmesin

taraf olmuş, 1967 Protokolünü ise 1 Temmuz 1968 tarihinde onaylamıştır, ancak coğrafi sınırlama ilkesini sürdürmeye karar vermiştir (Türkeş, 2015: 88).

Sözleşmenin üçüncü bölümünün on yedinci maddesi “*gelir getirici işleri*” ele almaktadır. Bu madde, sözleşmeye taraf devletlerin yasal olarak ikamet eden mültecilere ücretli bir meslekte çalışma hakkı konusunda yabancı bir memleketin vatandaşlarına uyguladıkları en uygun muameleyi sağlayacaklarını belirtmektedir. Ayrıca, maddenin ikinci fıkrası, belirli şartları yerine getiren mültecilere ulusal işgücü piyasasını koruma amacıyla sınırlama tedbirlerinin uygulanamayacağını açıkça ifade etmektedir (Türkeş, 2015: 88).

1954 yılında imzalanan ve 1960 yılında yürürlüğe giren “*Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme*” üçüncü bölümü “*kazanç getiren istihdam*” başlığı altında önemli hükümler içermektedir. Bu bölümde yer alan on yedinci madde, “*ücretli istihdam*” konusunu ele almaktadır ve sözleşmeye taraf devletlerin yasal olarak ikamet eden vatansızlara ücretli çalışma hakkı sağlamada, yabancı vatandaşlara tanıdıkları haklara en yakın ve mümkün olduğunca elverişli koşulları sunacaklarını belirtir. Bu, vatansız kişilere ayrımcılık yapmaksızın iş imkanları sunulmasını öngörür. Aynı zamanda, taraf devletler, vatansızların ücretli işlerde çalışma haklarını kendi vatandaşlarının haklarına benzer bir seviyede korumak için çaba göstermelidir.

Sözleşmenin on sekizinci maddesi “*serbest çalışma*” başlığı altında yer alırken, on dokuzuncu madde ise “*yüksek tahsile dayalı serbest meslekleri*” ele almaktadır. Bu hükümler, vatansız kişilere kendi işlerini kurma ve serbest meslek sahibi olma haklarını tanımaktadır (Türkeş, 2015: 88).

BM Genel Kurulunun 45/158 sayılı ve 18 Aralık 1990 tarihli kararı ile kabul edilen “*Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*” 1 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme, göçmen işçilerin ve ailelerinin haklarını koruma amacıyla göçün her aşamasını kapsamaktadır, yani göçe hazırlık,

hareket, transit geçiş ve menşe devlete dönüş dâhil tüm g sürecini içermektedir (Demirci, 2019: 91).

BM bünyesinde 1979 yılında oluşturulan çalışma grubu, Sözleşmeyi hazırlamak amacıyla 1980 yılında Meksika liderliğinde bir çalışma grubu kurmuştur. Bu alışmalar sonucunda hazırlanan metin, 18 Aralık 1990 tarihinde BM Genel Kurulunun 45. oturumunda oy birliği ile kabul edilmiştir (Demirci, 2019: 91).

Sözleşme, yürürlüğe girebilmesi için en az 20 ülkenin onaylamasını şart koşan 87. madde hükmüne sahiptir. El Salvador, Guatemala ve Mali'nin de Sözleşmeyi onaylamalarının ardından, bu Sözleşme 1 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Demirci, 2019: 91).

2.2. ILO'nun Göçmenlere Yönelik Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletlere bağlı bir uzmanlık kuruluşu olan ILO, hakların, sosyal adaletin ve çalışma haklarının geliştirilmesi amacıyla faaliyet gösteren bir kurumdur. Türkiye, ILO'ya 1932 yılında ye olmuş ve 1976 yılında ILO Ankara Ofisini kurarak bu önemli uluslararası kurumu ülkesinde temsil etmeye başlamıştır. Ankara'da bulunan bu ofis, ILO'nun Türkiye'deki faaliyetlerini koordine etmek, uluslararası çalışma standartlarının Türkiye'de uygulanmasını gözlemlemek, teknik iş birliği programları ve projelerini hayata geçirmek, Türkiye ile ilgili verileri toplamak ve değerlendirmek, kamuoyuna ILO yayınlarını sunmak ve yayın satış programını yürütmek gibi görevleri üstlenmiştir (Bakırcı, 2020: 83).

ILO'nun temel amaçlarından biri, göçmen işçiler ve aile yeleri ile ilgili konularda bilgi ve deneyimlerini kullanarak yabancı ülkelerde çalışan işçilerin çıkarlarını korumaktır (Nurdoğan, 2018: 67). Bu kapsamda ILO, göçmen işçilere yardım, bilgi, koruma, eşit fırsatlar ve muamele tanıyan ve kötüye kullanılmalarını engellemeyi amaçlayan “İstihdam Amacıyla G Hakkında 97 Sayılı Sözleşme (Migration For Employment Convention (Revised))” ve “Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı Sözleşme (Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention)” gibi sözleşmeleri kabul

etmiştir. Ayrıca, “Göçmen Taşıyan Gemilerin Denetimi Hakkında 21 Sayılı Sözleşme” ve “Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında 48 Sayılı Sözleşme” gibi sözleşmeler de göçmen işçilerle ilgilidir (Nurdoğan, 2018: 67).

ILO, uluslararası düzeyde çalışanların haklarını ve refahını korumak, sosyal adaleti sağlamak ve insan haklarını güvence altına almak için önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’nin bu kuruma üyelik ve ILO Ankara Ofisinin kuruluşu, ülkenin uluslararası düzeyde işçi hakları ve sosyal güvenlik konularındaki taahhüdünü yansıtmaktadır.

2.2.1. 97 Sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme

97 sayılı Sözleşmenin maddelerini aşağıda yer aldığı şekliyle özetlemek mümkündür.

Sözleşmenin birinci maddesinde, sözleşmeyi imzalayan devletler, Uluslararası Çalışma Ofisi ve diğer sözleşmeye taraf devletlerin istemesi halinde:

- a) Göçmen gönderilmesi ve kabulü ile ilgili ulusal politika ve mevzuat konusundaki bilgileri,
- b) İstihdam amaçlı göç ve çalışma koşulları ile ilgili özel hükümler ile çalışmak için gelen göçmenlerin geçim imkanları hakkındaki bilgileri,
- c) Bu konularda üye ülkenin yapmış olduğu genel anlaşmalar ve özel düzenlemeler ile ilgili bilgileri vermeyi taahhüt etmektedir.

İkinci maddesinde, sözleşmenin yürürlükte olduğu her ülkenin, istihdam amacıyla gelen göçmenlere yardım etmek ve özellikle onlara doğru bilgi sağlamak amacıyla yeterli ve ücretsiz bir hizmet sunmayı ve bu hizmetin devamı konusunda çaba göstermeyi taahhüt edeceği yer almaktadır (Nurdoğan, 2018: 67).

Sözleşmenin üçüncü maddesi, taraf devletlerin, ulusal mevzuatlarına izin verdiği ölçüde, göç ve göçmenlikle ilgili olumsuz propagandayı önlemek amacıyla adımlar atacaklarını ve bu konuda diğer taraf devletlerle iş birliği yapabileceklerini belirtmektedir.

Dördüncü madde, taraf devletlerin göçmen işçilerin seyahatlerini kolaylaştırmak için gereken tedbirleri almayı taahhüt ettiği bir maddedir.

Beşinci madde, sözleşmenin yürürlükte olduğu her ülkenin kendi bölgelerinde bazı önemli hususları düzenlemeyi taahhüt ettiği bir madde olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

a) Çalışmak için giden veya gelen göçmenlerin ve aile fertlerinin hem yolculukları öncesinde hem de yolculukları sonunda sağlık durumlarını kontrol etmek için gerekli durumlarda gerekli önlemleri almak,

b) Göçmenlerin ve aile fertlerinin seyahatleri sırasında yeterli tıbbi bakım ve iyi hijyen şartlarına sahip olmalarını garanti etmek için uygun sağlık hizmetlerini sağlamak.

Bu maddeler, göçmenlerin haklarını ve refahını korumayı amaçlayan önemli yükümlülükler içermektedir (Melda, 2013: 83).

Altıncı madde, eşit muamele ilkesine odaklanarak şu düzenlemeleri içermektedir:

Sözleşmenin yürürlükte olduğu her üye ülke, “yasal olarak” kendi topraklarında bulunan göçmen işçilere vatandaşlık, ırk, din veya cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kendi vatandaşlarına verdiği muameleyi en azından aşağıdaki konularda sağlayacaktır:

a) Bu konuların yasalar veya idari düzenlemelerle düzenlendiği veya denetlendiği ölçüde,

(i) Ücret, çalışma süreleri, fazla mesai düzenlemeleri, ücretli izinler, asgari çalışma yaşı, çıraklık ve mesleki eğitim, kadınların istihdamı ve gençlerin işe alınması gibi konular,

(ii) Sendika üyeliği ve toplu pazarlıkla ilgili yardımlar,

(iii) Konut,

b) Sosyal güvenlik, iş kazaları, annelik, hastalık, engellilik, ölüm, işsizlik ve aile sorumlulukları gibi olağandışı durumları kapsayan yasal hükümler,

c) İşçilerle ilgili olarak ödenmesi gereken iş vergileri, aidatlar ve primler,

d) Bu Sözleşmede atıfta bulunulan konularla ilgili kanuni takip.

Ayrıca, madde devamında, bu hükümlerin federal devletlerde, federal yasalar veya federal idari makamların kontrolü altında olduğu durumlarda federal yasal düzenlemelerle uygulanacağını ve bu hususun nasıl federal devletlere yansıtılacağını düzenlemektedir (Nurdoğan, 2018: 67).

2.2.2. 143 Sayılı Göçmen İşçiler Hakkında Sözleşme

ILO'nun “*Göçmen İşçiler*” kategorisindeki bir diğer sözleşmesi, 143 sayılı sözleşmedir. Bu sözleşme, 1975 yılında ILO Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş olup, giriş bölümü hariç olmak üzere 3 bölüm ve 24 madde içermektedir. Sözleşme, kötü çalışma koşullarına maruz kalan göçmen işçileri ve göçmen işçilere adil muamele ve eşit fırsatlar sağlanması konularını ele almaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 230).

1970'lerde, eski sömürgelerinden Avrupa'ya büyük göç dalgaları yaşanmıştır. Bu göçmenlerin birçoğu yasal statüye sahip olmamış ve yasal prosedürlere uygun olarak çalışan işçiler arasında dahi hak ihlalleri görülmüştür. İşte 143 sayılı Sözleşme, 97 sayılı Sözleşme tarafından korunmayan alanlarda, göçmen işçilerin çalışma koşullarını güvence altına almayı amaçlayan bir belge olarak hazırlanmıştır (Civan ve Gökalp, 2011: 230).

Birinci bölüm, “*Zor Koşullarda Göçler*” başlığını taşımakta ve 9 madde içermektedir. İlk madde, sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkelerin, tüm göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı göstereceğini vurgulamaktadır.

İkinci madde, sözleşmenin yürürlükte olduğu her ülkenin, kendi topraklarında yasadışı çalışan göçmen işçilerin varlığını ve uluslararası anlaşmalara veya ulusal mevzuata aykırı işçi dolaşımının olup olmadığını belirlemek amacıyla sistematik olarak araştırma yapacaklarını açıklamaktadır. Ayrıca, işçi ve işveren temsilcileri olan kuruluşlarla iş birliği yapılacak ve bu kuruluşlardan sahip oldukları bilgileri paylaşmaları istenecektir (Çelgin, 2014: 56).

Üçüncü madde, sözleşmeye taraf ülkelerin aşağıdaki amaçlar doğrultusunda önlemler alacaklarını belirtmektedir:

a) Göçmenlerin yasadışı dolaşımlarını ve yasadışı olarak istihdam edilmelerini engellemek.

b) Göçmenlerin yasadışı dolaşımlarını kolaylaştıran organizatörler ve yasadışı yollardan göç eden işçileri istihdam eden kişilere karşı suiistimalleri önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla, ulusal mevzuata uygun olarak hem kendi ülkelerinde hem de diğer üye ülkelerle iş birliği yaparak uygun ve gerekli tedbirleri almak (Çelgin, 2014: 56).

Dördüncü madde, özellikle işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlarla istişare edilerek, diğer ülkelerle düzenli bir ilişki ve bilgi paylaşımı içinde olunması gerektiğini vurgulamaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 230).

Beşinci madde, bu önlemlerin alınmasının amaçlarından birinin, yasadışı işgücü trafiğini yürütenlerin nerede faaliyet gösterdiklerinden bağımsız olarak yargı önüne çıkarılmalarını sağlamak olduğunu belirtir (Civan ve Gökalp, 2011: 230).

Altıncı madde ise, yasadışı istihdamın etkin bir şekilde tespit edilmesi ve ulusal yasalar ve düzenlemeler çerçevesinde idari, hukuki ve cezai yaptırımların uygulanması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini ifade eder. Bu maddeye göre, bir işveren yargılandığında, iyi niyetini kanıtlama hakkına sahiptir (Çelgin, 2014: 56).

2.2.3. 117 Sayılı Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi

117 sayılı Sosyal Politika Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Konferansının 22 Haziran 1962 tarihinde gerçekleştirmiş olduğu toplantıda kabul edilmiş ve 23 Nisan 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Kurt, 2016: 43).

Sözleşme sosyal politikanın temel amaç ve standartları hakkındadır. Ancak sözleşmenin üçüncü bölümü “*Göçmen İşçiler Hakkında Hükümler*” başlığını taşımaktadır ve bu başlık altında 6, 7, 8 ve 9’uncu maddeler olmak üzere dört maddeyi ihtiva etmektedir (Kurt, 2016: 43).

Altıncı madde, evlerinden uzakta yaşayan işçilerin istihdam edildiği durumlarda, göçmen işçilerin istihdam koşulları ve şartları bu işçilerin normal aile ihtiyaçlarını dikkate almalıdır ifadesi yer almaktadır. Yedinci madde, bir bölgenin işgücü kaynaklarının geçici olarak başka bir bölgenin yararına kullanıldığında, önlemler işgücü kullanım alanından işgücü arzı alanına işçilerin ücretlerinin ve tasarruflarının bir kısmının transferini teşvik etmesi gerekliliğinden bahsetmektedir (Kurt, 2016: 43).

Sekizinci maddeye göre, bir ülkenin işgücü kaynaklarının farklı bir yönetim altındaki bir bölgede kullanıldığında, ilgili ülkelerin yetkili makamları bu Sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili ortak konularının düzenlenmesi amacıyla anlaşma imzalamalıdır. Bu tür anlaşmalar, işgücü kullanım alanında göçmen işçilerin yerli işçiler kadar koruma ve avantajlardan faydalanmasını sağlamalıdır. Bu tür anlaşmalar, işçilerin ücretlerinin ve birikimlerinin bir kısmını kendi ülkelerine göndermeleri için olanak sağlanmalıdır. Dokuzuncu maddede ise, işçilerin ve ailelerinin düşük maliyetli bir yerden yüksek maliyetli bir yere taşındığında, değişimden kaynaklanan artan yaşam maliyetinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir (Kurt, 2016: 43).

2.2.4. 21 Sayılı Göçmenlerin Denetimi Hakkında Sözleşme

21 sayılı Sözleşme, gemide göçmenlerin denetiminin sadeleştirilmesi hakkındadır. Bu sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansının 5 Haziran 1926 tarihinde kabul ettiği ve 29 Aralık 1927 tarihinde yürürlüğe giren bir belgedir (Toksöz vd., 2012: 82).

Sözleşme, gemilerle başka ülkelere göç edenlerin seyahat süreçlerinde uygulanacak işlemleri ve bu denetimlerin nasıl yapılacağını düzenlemektedir (Toksöz vd., 2012: 82).

2.2.5. 48 Sayılı Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında Sözleşme

48 sayılı Sözleşme, malullük, yaşlılık, dul ve yetim sigortası altında bulunanların haklarının korunması için uluslararası bir programın kurulmasını amaçlamaktadır. Bu sözleşme, Uluslararası Çalışma

Konferansının 22 Haziran 1935 tarihinde kabul ettiği ve 10 Ağustos 1938 tarihinde yürürlüğe giren bir belgedir (Demirkaya, 2021: 76).

Sözleşme, uluslararası alanda onaylayan ülkeler arasında karşılıklı olarak malullük, yaşlılık, dul ve yetimlerin sosyal sigorta haklarının korunmasını sağlamayı hedeflemektedir (Demirkaya, 2021: 76).

2.3. Avrupa Konseyi’nin Göçmenlere Yönelik Sözleşmeleri

2.3.1. Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa Sosyal Şartı” 1990 yılı Kasım ayında yeniden canlandırılması sürecine girmiştir. Bu süreç, Avrupa Sosyal Şartını güncellemeyi ve Avrupa Topluluğunun iç pazar oluşturmaya ek bir önlem olarak işçilerin temel sosyal haklarına ilişkin topluluk şartını kabul ettiği bir dönemde, Avrupa Konseyinin Avrupa kıtası için insan hakları standartlarını yeniden inşa etmeyi amaçlamıştır (Şahin, 2010: 102). Türkiye, bu Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır.

“Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının” oluşturulması (1996), 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartını ortadan kaldırmamıştır. Bu Şart hala geçerli olup, onaylayan devletleri bağlamaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartında teminat altına alınan haklara 8 yeni hakkın eklenmesiyle güncellenmiştir, ancak Avrupa Sosyal Şartının temel yapısı korunmuştur (Şahin, 2010: 102).

Türkiye, 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şartı kabul etmiş ve 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince koymuş, ardından bu şartı “27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı kanunla onaylanması uygun bulunan ekli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartına” ilişik beyan ile onaylamıştır. Bu karar, Dışişleri Bakanlığının 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı kanunun 3. maddesine göre, Bakanlar Kurulu tarafından 22/3/2007 tarihinde alınmıştır. Türkiye, 27 Haziran 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos

2007 tarihinden itibaren “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” Türkiye’de yürürlüğe girmiştir (Eyrenci, 2011: 91).

Avrupa Sosyal Şartı, göçmen işçilerin yalnızca iş gücü olarak değil, insan olarak kabul edilmesi gerektiği ilkesi üzerine kurulmuştur. Şart, sözleşmeyi imzalayan ülkelerdeki vatandaşlarla aynı koşullarda iş bulma hakkına sahip olan göçmen işçilere odaklanır (Madde 18). Ayrıca, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkını (Madde 19) vurgulamaktadır (Eyrenci, 2011: 91).

2.3.2. Göçmen İşçinin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi

24 Kasım 1977 tarihinde Strazburg’da imzaya sunulan sözleşme, 1 Mayıs 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve Türkiye tarafından 19 Mayıs 1981 tarihinde onaylanmıştır.

Sözleşmenin giriş bölümü, Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin vatandaşı olan göçmen işçilerin hukuki statülerinin, yaşam ve çalışma koşulları açısından, işçi olarak kabul edilen ülkelerin vatandaşlarının sahip olduğu statü düzeyinden daha düşük olmamasını amaçlamaktadır. Aynı zamanda göçmen işçilerin ve aile üyelerinin sosyal ilerlemelerini kolaylaştırmayı ve üye ülkeler arasında sıkı iş birliği ilkeleri çerçevesinde verilen haklar ve önceliklerin kullanılmasını sağlamayı hedeflemektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 90).

2.4. Uluslararası Sendikal Hareket İçinde Göçmen İşçilerin Yeri

Sendikalar, temelde kapitalist üretim sistemi tarafından oluşturulan şartların bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütlerdir. Bu görüş, bazı eleştirilere maruz kalsa da genellikle kabul gören bir perspektiftir. Kapitalist sistem, toplum içinde üretim araçlarına sahip olanlar ile emeklerini satmak zorunda olanlar arasında bir ayrım yaratır ve bu iki farklı kesim arasında çıkar çatışmalarına yol açar. Kapitalist sistemle birlikte ortaya çıkan bu iki farklı sınıf arasındaki çıkar birliği, işçilerin çıkarlarını temsil eden ve savunan sendikaların gelişmesine neden olmaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 90).

Uluslararası sendikalar, ulusal sendikaların kurduğu örgütlerdir ve amaçları, emeğini satmak zorunda olan kesimlerin çıkarlarını uluslararası düzeyde korumak, geliştirmek ve temsil etmektir (Konukman, 2017: 62). Uluslararası sendikacılığın gelişimi, göçmen işçiler için önemli bir rol oynamıştır. Örneğin, İngiltere’de 1858-1861 yılları arasında inşaat işçileri greve gitmiş ve müteahhitler, yerel işçiler yerine Kıta Avrupası’ndan getirdikleri işçileri tercih etmiştir. Bu durum, işçilerin uluslararası düzeyde dayanışma ihtiyacını fark etmelerine yol açarak 1. Enternasyonal’in (Uluslararası İşçi Birliği) kuruluşunu tetiklemiştir. İngiliz ve Fransız işçiler tarafından 1864 yılında kurulan 1. Enternasyonal, ilerleyen yıllarda İsviçre, Almanya, Avusturya, Belçika, İtalya, İspanya, Macaristan, Bohemya, ABD gibi ülkelerden gelen temsilcileri de kapsayarak ulusal sınırların ötesine geçmiştir (Konukman, 2017: 62).

1863 yılında yapılan “*İngiliz İşçilerinden Fransız İşçilerine*” çağrısında, işverenlerin işçileri birbirlerine karşı kullanmalarını ve en düşük çalışma koşullarına sürüklemelerini engellemek için uluslararası bir iş birliğinin gerekliliği vurgulanmıştır. Sendikaların uluslararası niteliği, ulusal düzeydeki sendikaların düşük ücretlerden ve örgütsüz işçilerin rekabetinden korunma hedeflerini uluslararası düzeye taşımıştır. Bu, daha geniş kapsamlı bir örgütlü mücadelenin ilk uygulamasını oluşturmuştur. 1. Enternasyonal’in gelişiminde grevlerin finansmanına yapılan katkılar ve grev kırıcıların engellenmesi etkili olmuştur. 1. Enternasyonal, 1868 yılından sonra Londra, Paris, Belçika ve İsviçre gibi yerlerdeki grevci işçilere yardım toplamış ve grev kırıcıların ithalini engellemiştir (Civan ve Gökalp, 2011: 90).

Ulusal seviyede siyasal ve sendikal örgütlenmenin ve emeğe yönelik düzenlemelerin henüz yapılmadığı bir dönemde, 1. Enternasyonal, uluslararası bir örgütlenme olarak öne çıkmıştır. Bu dönemde, sendikaları, siyasi partileri, bireyleri ve grupları üye olarak kabul etmiş ve uluslararası bir perspektife sahiptir. Enternasyonalizm, o dönemin devrimci hareketlerinin önemli bir politik ideolojisi haline gelmiş, ancak özellikle Marksist siyaset anlayışını benimsemesi, 1. Enternasyonal’i sonraki uluslararası sendikal örgütlerden ayırmıştır.

1. Enternasyonal, sınıf temelli bir sendikal anlayışı benimsemiş ve işçilerin kurtuluşunun kendi çabalarının bir sonucu olabileceğini vurgulamıştır. Aynı zamanda, uluslararası sendikal hareketin tüm ezilenlerin kurtuluşunu hedeflemesi gerektiğini ve işçi sınıfının ekonomik eylemleri ile siyasi eyleminin ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu görüşünü savunmuştur. 1. Enternasyonal, güçlü bir organizasyon yapısına sahip olmasa da uluslararasılaşma tarihinde bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. 1876'da içsel anlaşmazlıklar nedeniyle dağılsa da bu dönemden gelen bir emek enternasyonalizmi geleneği günümüze dek sürmektedir (Adıgüzel, 2017: 120).

1870'den itibaren 19. yüzyılın sonuna dek Avrupa'da ulus-devletlerin yükselmesi, işçilerin enternasyonalist bir bakış açısından uzaklaşmasına neden oldu ve işçi sınıfı hızla ulusallaştırıldı. Bu gelişmeye tepki olarak, Avrupa işçi hareketi 1889'da 2. Enternasyonal'i kurmuş ve uluslararası ilişkileri ve etkinlikleri 1914'e kadar sürdürmüştür. Buna ek olarak 1890'ların sonlarında belirli sektörlerdeki ulusal sendikalar bir araya getirilerek "*Uluslararası Meslek Sekreterlikleri*" kurulmuştur. Bu kuruluşlar, meslek esasına göre kurulmuş ve ulusal düzeydeki işkolu sendikalarının birleşmesiyle uluslararası örgütler haline gelmiştir. Başlıca amacı, farklı ülkelerdeki işçiler arasında özellikle grev durumunda dayanışma sağlamak olmuştur. Ancak 1914 yılında 1. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla, savaşan ülkelerdeki işçilerin ulusal bayrakları altında bir araya gelmeleri, emek enternasyonalizminin sonunu getirmiştir (Adıgüzel, 2017: 120).

2. Dünya Savaşından sonraki dönemde kapitalist devletler yeni bir ekonomi politikası benimsemişlerdir ve bu değişiklik uluslararası sendikal hareket açısından da önemli bir dönemi başlatmıştır. Bu yıllarda, uluslararası sendika hareketi Soğuk Savaşın etkisi altındadır. 1945 yılında kurulan Dünya Sendikalar Konfederasyonu (WFTU), 65 milyon üyesiyle farklı ülkelerden ve farklı sendika eğilimlerini temsil eden bir örgüttür. Ancak 1945 sonrası dönemde, Batı ve Doğu arasındaki Soğuk Savaş ortamı uluslararası sendikal hareketi ikiye bölmüştür. Bu nedenle WFTU, sosyalist

Ülkelerin sendikalarının ağırlıklı olarak temsil edildiğı bir örgüt haline gelmiştir. CGT (Genel Emek Konfederasyonu) gibi birkaç istisna dışında, Batı Avrupa'dan önemli sendikalar WFTU'ya ye değıldir.

1980'lerden sonra, sosyalist ülkelerde yaşanan rejim değışiklikleri nedeniyle WFTU ye sayısında önemli bir azalma yaşanmış olmasına rağımen, WFTU hala 105 ülkeden 210 sendikanın ye olduğı, 78 milyon işçiyi temsil eden uluslararası bir örgüttür.

WFTU'dan ayrılan Batı Avrupa lkelerinin sendikaları ise 1949 yılında Hr İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) adını taşıyan bir örgüt kurmuşlardır. Kuruluş yılında 48 milyon işçiyi temsil eden bu örgüt, dünya genelinden üyelere sahiptir, ancak Avrupa ve Kuzey Amerika sendikalarının ağırlığı görülmektedir. ICFTU, kurulduğı dönemde temsil ettiğı 48 milyon işçinin %44'n Avrupa, %30'unu ise Kuzey Amerika sendikalarının yeleri oluşturmuştur.

Savaş sonrası dönemde benimsenen ve 1970'li yıllara kadar süren Keynesyen politikalar, işçi sendikalarının ekonominin sosyalizasyonu taleplerinden uzaklaşmalarına yol açmıştır. Bunun yerine, toplu sözleşme düzenini, refah devletini ve siyasal sisteme sendikaların katılımlarını sağılama amacıyla bu politikalara yaklaşmışlardır. İşçi sınıfı da kapitalizmin yerine geçecek bir düzen arayışı yerine kapitalizmi güçlendirecek bir düzen arayışını benimsemeye başlamıştır. Ayrıca, bu dönemde uluslararası sendikal örgütler, ulusal sendikalar gibi Keynesyen politikalara uygun bir şekilde şekillenmeye başlamışlardır. ICFTU ve WFTU, ekonominin sosyalizasyonundan vazgeçerek, kapitalist sistem içinde işçi haklarını savunan müdahaleci kapitalizm politikalarını benimsemişlerdir (şahin, 2010: 102).

Ancak 1970'li yıllara gelindiğinde, kapitalizm yeni bir krizin içine girmiş ve mevcut politikaların değıştirilmesi gerekmiştir. Yukarıda açıklandığı gibi Keynesyen dönemi, temelde ulus-devlet odaklı politikaların izlendiğı bir dönem olmuştur. 1980'ler sonrası politikalar ise ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel ilişkilerde uluslararası anlaşmanın hızla artışına yol

açmıştır. Kapitalizmin yeniden yapılandırılması karşısında, işçi örgütleri de yeni bir yapılanma sürecine girmek zorunda kal (Şahin, 2010: 102).

ITUC'un kuruluş kongresinde öncelikli amaç, işçi haklarını desteklemek ve savunmaktır. Bu amaç, sendikalar arasında uluslararası iş birliği kurarak ve küresel düzeyde kampanyalar düzenleyerek gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. ITUC'un faaliyet alanları işçi hakları, insan hakları, ekonomi, toplum ve işyeri ilişkileri, işçiler arasında eşitlik ve ayırım gözetmeme, uluslararası dayanışma gibi konuları içermektedir. Bu ilkeler, ITUC'un politika çerçevesini belirlemektedir (Demirci, 2019: 91).

Göçmen işçiler meselesi, ITUC'un gündeminde önemli bir konudur. Ekim 2011 tarihinde yayınladığı “*Göç: İnsana Yakışır İş Meselesi*” başlıklı raporda, ITUC işgücünün serbest dolaşımını tam anlamıyla savunmasa da göçmenlerin sahip olması gereken belli haklara vurgu yapmaktadır. ITUC'un raporuna göre, uluslararası göç akımları ILO'nun “*insana yakışır iş düzeni*” prensipleri çerçevesinde düzenlenmelidir. Ayrıca yerli ve göçmen işçiler arasında eşit haklar olmalı ve bu hakların korunması teminat altına alınmalıdır (Demirci, 2019: 91).

Özetlemek gerekirse, 1. Enternasyonal'dan ITUC'a kadar olan süreçte uluslararası sendikal kuruluşların öncelikli amaçları, kapitalist sistemin evrimine paralel olarak değişmiştir. Keynesyen politikaların egemen olduğu dönem, işçi sendikalarından ulusal bir strateji talep ederken, küresel dönemde işçi sendikalarından uluslararası bir yaklaşım beklenmektedir. Emek, artık sadece bir ülkenin sınırları içinde değil, uluslararası düzeyde hareket etmektedir ve bu nedenle uluslararası sendikaların küresel bir emek hareketine katılması gerekmektedir (Eyrenci, 2011: 91).

Buna ek olarak, göç hareketlerinin ve göç politikalarının kapitalist sistemin gelişimine paralel olarak değiştiği vurgulanmaktadır. Sistem, her zaman için ihtiyaç duyduğu işgücünü, bazen zorla da olsa yaratmayı başarmıştır. 1970'li yıllardan sonra, kapitalist sistem için gereken düşük maliyetli işçilerin büyük bir kısmı düzensiz göçmenlerden oluşmaktadır. Bu düzensiz göçmenler, emek piyasasının en altında bulunurken, uluslararası sendikaların veya uluslararası kuruluşların haklarını iyileştirme çabalarından

genellikle yararlanamamaktadır. Uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan göçmen işçilerin haklarını korumaya yönelik sözleşmeler, genellikle düzensiz göçmenlere ev sahipliği yapan ülkeler tarafından imzalanmamakta veya imzalandıysa bile uygulanmamaktadır (Demirci, 2019: 91).

2.5. Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasını Gerektiren Nedenler

Göçmen işçilerin örgütlenmesinde karşılaşılan belirli sorunları aktardıktan sonra, bu sorunlara rağmen göçmenlerin örgütlenmesinin mümkün olduğunu belirtmek önemlidir (Danış, 2016: 25).

Düzensiz göçmen işçilerin sendikaya katılmasının en büyük faydası, tüm işçiler için geçerli olan, haklarını ve çıkarlarını koruma ve geliştirme fırsatı sunmasıdır. Daha önce birkaç kez vurgulandığı gibi, sendikalar adil çalışma koşullarını sağlamaktadır, işçilerin haklarını savunur ve işçileri bir araya getirerek güç oluşturmaktadır. Sömürü veya kötüye kullanımı önlemek için birlikte hareket etmek, bireysel çabaların ötesinde daha etkili sonuçlar doğurmaktadır. Sendikaların, göçmen işçileri hakları konusunda bilgilendirmesi, göçmenlerin örgütlenmesini gerektiren önemli bir neden olarak öne çıkmaktadır.

Bazı sendikalar, göçmen işçilere hakları hakkında bilgi verme görevini yerine getirmek amacıyla yardım masaları kurarlar. Bu yöntem, göçmen işçilerle uzmanlar arasında doğrudan iletişimi sağlar ve sadece başvuran işçinin sorunlarının çözülmesine değil, aynı zamanda genel olarak hakları konusunda farkındalık oluşturmak açısından da önemlidir (Tokol ve Emirgil, 2022: 172).

2.5.1. Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasının Önündeki Engeller

Sendikalar için, düzensiz göçmen işçilerini korumanın temel stratejilerinden biri, bu işçileri örgütlemektir. Ancak göçmen işçilerini örgütlemek her zaman kolay bir görev değildir. Göçmen işçiler, genellikle geçici olarak bulundukları ülkede yaşadıkları dil sorunu gibi zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Buna ek olarak, genellikle izole edilmiş bölgelerde

yaşarlar ve sendikaların faaliyet gösterdiği şehir merkezlerinden uzakta bulunmaktadır. Bazı işçiler, geçici işlerde çalıştıkları için gelecek sezon seçilmeme veya işten çıkarma endişesi taşıdıkları için sendikaya üye olma veya sendika çalışmalarına katılma konusunda isteksiz olabilmektedirler (Tokol ve Emirgil, 2022: 172).

Sendikalar için göçmen işçilerini örgütlemek, karmaşık bir durumdur. Sendikaların temel amacı, pazarlık güçlerini artırmak için mümkün olduğunca çok işçiyi örgütlemektir. Ayrıca, işçiler arasında dayanışma oluşturmak ve rekabeti azaltmak da önemlidir. Bu nedenle, sendikalar göçmen işçilerin çıkarlarını korumak için de göçmenleri örgütlemeye açık olmalıdır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi, çeşitli nedenlerle sendikaların göçmen işçileri örgütlemesi kolay bir görev değildir (Tokol ve Emirgil, 2022: 172).

Burada, ikinci bir çelişki göçmenlerin bir ülkeye gelmesi ve yerel işgücü piyasasına katılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Göçmen işçilerini dışlamak, sendikaların işverenler ve hükümetlerle müzakere etme güçlerini zayıflatabilir. Bu argüman, birçok göçmenin Batı Avrupa ülkelerinde kalıcı olarak yaşamak istedikleri ve iş pozisyonlarını geliştirmeye çalıştıkları gerçeğiyle ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan, göçmen işçilerini mücadelelerine dahil etmek, sendikaların ve işgücü piyasasının ulusal birliğini tehdit ediyor gibi görünebilmektedir (Cengiz, 2013: 72).

Üçüncü bir çelişki ise sendikaların geçici göçmen işçileri örgütlemeye karar verdikten sonra ortaya çıkmaktadır. Göçmen işçiler, dezavantajlı bir başlangıç noktasına sahip oldukları için yerli işçilerle aynı politikaların uygulanması, onların dezavantajlı konumlarının devam etmesine yol açabilmektedir. Ancak sendikalar göçmen işçilere özel önem verirse, yerli işçiler kendilerinin ihmal edildiğini düşünebilir ve göçmen işçilere yönelik özel politikalara karşı çıkabilmektedirler (Cengiz, 2013: 72).

2.5.2. Göçmen İşçilerin Örgütlenme Örnekleri

Göçmen işçilerin örgütlenme örnekleri, dünya genelinde çeşitli sosyal ve ekonomik bağlamlarda farklı şekillerde gelişmiştir. Bu örgütlenme,

göçmen işçilerin haklarını savunmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve iş güvencesi sağlamak amacıyla sendikalar, topluluk örgütleri ve STK'lar tarafından desteklenmektedir. Avrupa ve dünya genelindeki örnekler, göçmen işçilerin haklarının korunmasında örgütlenmenin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir. Aşağıda dünya ve Avrupa'dan dikkat çeken bazı örnekler incelenmektedir:

ABD'de göçmen işçiler, özellikle Latin Amerika'dan gelen işçiler, iş güvencesi ve kötü çalışma koşulları nedeniyle ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bu bağlamda, birçok göçmen işçi "Day Laborer Network" gibi örgütlenmelerle bir araya gelmiştir. Bu topluluklar, göçmen işçilerin günlük işlerde (inşaat, tarım, temizlik gibi) sömürülmesine karşı direnmek ve adil ücretler için mücadele etmektedir. "National Day Laborer Organizing Network (NDLON)" gibi örgütler, Amerika'daki göçmen işçilerin haklarını savunmak ve işyerinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek için önemli bir platform sağlamaktadır.

Asya'nın iş gücü açısından önemli merkezlerinden biri olan Singapur'da, "Migrant Workers Centre" göçmen işçilerin haklarını savunmak için hukuki destek ve sosyal hizmetler sunmaktadır. Bu merkez, özellikle inşaat ve hizmet sektöründe çalışan göçmen işçilerin haklarını koruyarak onların daha iyi koşullarda çalışmalarını sağlamaya çalışmaktadır. Göçmen işçilerin sık sık karşılaştığı kötü muamele ve hak ihlallerine karşı mücadele etmektedir.

Yeni Zelanda'da FIRST Union, UNEMIG (Union Network of Migrants) aracılığıyla göçmen işçilerin adil ücretler ve iş güvenliği gibi temel haklarını savunmaktadır. Özellikle inşaat ve tarım sektörlerinde çalışan göçmen işçilere yönelik çalışmalar yürüten bu sendika, işçilerin örgütlenmesi ve işyerindeki hak ihlallerine karşı korunması amacıyla aktif bir rol üstlenmektedir.

Avrupa'nın güneyinde, özellikle İtalya'da, göçmen işçilerin örgütlenmesi daha çok tarım işçileri arasında görülmektedir. Sicilya ve Calabria gibi bölgelerde çalışan göçmen tarım işçileri, insanlık dışı çalışma

koşullarına karşı sendikalar aracılığıyla örgütlenmektedir. "Filcams CGIL" ve "USB (Unione Sindacale di Base)" gibi sendikalar, tarım sektöründe çalışan göçmen işçilerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, barınma koşullarının iyileştirilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması için aktif rol oynamaktadır. İtalya'daki bu sendikalar, özellikle Afrika'dan gelen işçilere yönelik olarak önemli bir destek ağı sunmaktadır.

Almanya'da, göçmen işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerden biri de gıda ve içecek sektörüdür. Polonya, Romanya gibi doğu Avrupa ülkelerinden gelen işçiler, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadır. NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), bu işçilerin haklarını savunmak ve daha iyi ücretler elde etmeleri için mücadele eden en güçlü sendikalardan biridir. Sendika, göçmen işçilerin işçi haklarını öğrenmeleri ve bu haklar doğrultusunda hareket etmeleri için eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.

Fransa'da göçmen işçiler, özellikle inşaat ve temizlik sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Göçmen işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal entegrasyonlarını sağlamak için "Confédération Générale du Travail (CGT)" ve "La Cimade" gibi örgütler büyük çaba sarf etmektedir. CGT, işçi haklarının korunması, sosyal yardımlara erişimin artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında göçmen işçilere destek sağlamaktadır. Ayrıca, La Cimade, göçmenlere hukuki danışmanlık hizmetleri sunarak onların çalışma hayatındaki haklarını güvence altına almayı hedeflemektedir.

İngiltere'de, özellikle göçmen işçilerin yoğun olarak çalıştığı temizlik, dağıtım ve düşük ücretli hizmet sektörlerinde örgütlenmeler dikkat çekmektedir. IWGB, bu sektörlerde çalışan göçmen işçilerin haklarını savunan bir sendika olarak öne çıkmaktadır. Londra merkezli bu örgüt, göçmen işçilere adil ücret, güvenli çalışma koşulları ve iş güvencesi sağlanması amacıyla aktif bir mücadele yürütmektedir. Özellikle taksi şoförleri, bisikletli kuryeler ve temizlik işçileri gibi güvencesiz işlerde çalışan göçmen işçilerin sesi olmayı hedeflemektedir. Birleşik Krallık'ta TUC, göçmen işçilerin haklarının korunması için önemli bir rol

oyunmaktadır. Göçmen işçilerin eşitlik taleplerini gündeme getiren ve çalışma koşullarını iyileştirmek için kampanyalar yürüten TUC, özellikle düşük ücretli sektörlerde çalışan göçmen işçilerin karşılaştıkları zorluklara karşı mücadele etmektedir.

İspanya’da, Endülüs bölgesinde tarım sektöründe çalışan göçmen işçilerin örgütlenmesi büyük bir hareket oluşturmuştur. SAT, göçmen işçilerin düşük ücretler ve uzun çalışma saatlerine karşı mücadele etmesi için bir platform sağlamaktadır. Özellikle Afrika’dan gelen mevsimlik tarım işçileri, bu sendika aracılığıyla haklarını aramakta ve yerel tarım işverenleri ile pazarlık yapmaktadır. SAT, göçmen işçilerin çalışma izinleri almasına, barınma haklarının güvence altına alınmasına ve temel işçi haklarına ulaşmalarına yardımcı olmaktadır.

Birleşik Krallık’ta yapılan çalışmalar, göçmen işçilerin örgütlenmesi konusunda önemli örnekler sunmaktadır. Özellikle sendikaların dil öğrenimine yönelik girişimleri, göçmen işçilerin sendikalara katılımını ve işyeri haklarını savunma becerilerini geliştirmektedir. Dil kursları (ESOL) ve işçi hakları eğitimleri, bu işçilerin işyerlerinde daha etkin rol almalarını sağlamaktadır. Göçmen işçilerin sendikalarda aktif olarak yer alması hem sendikaların üye tabanını çeşitlendirmekte hem de işyerlerindeki örgütlenme yapısını güçlendirmektedir (Mustchin, 2012: 959).

Birleşik Krallık’ta sendikalar, göçmen işçileri örgütlemek için çeşitli stratejiler benimsemiştir. Özellikle “Community Unionism” (Topluluk Temelli Sendikacılık) olarak adlandırılan strateji ile sendikalar, topluluk örgütleriyle işbirliği yaparak göçmen işçilerin haklarını savunmaya yönelik kampanyalar düzenlemektedir. Londra’da gerçekleştirilen “Justice for Cleaners” kampanyası bu stratejinin başarılı bir örneği olarak öne çıkmaktadır. Bu kampanya, Londra’daki temizlik işçilerine yönelik sendika ve topluluk örgütlerinin işbirliği ile yürütülen bir harekettir. Kampanya sürecinde sendikalar, göçmen işçilerin dil bariyerini aşmasına yardımcı olacak İngilizce kursları düzenlemiş ve onların işyeri temsilcileri olarak aktif rol almalarını sağlamıştır (Mustchin, 2012: 959).

Göçmen işçilerin sendikalara katılımını artırmak için kurulan işçi eğitim merkezleri de bir diğer etkili stratejidir. Bu merkezlerde verilen dil eğitimleri, işçi hakları eğitimiyle birleştirilerek göçmen işçilerin işyerindeki haklarını daha iyi anlamaları ve savunmaları sağlanmaktadır. Bu merkezlerdeki eğitimler, yalnızca işyerindeki sorunlarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda göçmen işçilerin toplumsal entegrasyonuna da katkı sağlamaktadır. Örneğin, Unite-TGWU sendikası, çeşitli sektörlerde çalışan göçmen işçiler için dil kursları ve işçi hakları bilgilendirmeleri düzenleyerek onların sendikalara katılımını teşvik etmiştir. Bu sayede, birçok göçmen işçi sendika aktivisti olmuş ve işyeri temsilcisi olarak sendikalarda aktif rol almıştır (Mustchin, 2012: 959).

Ancak, göçmen işçilere yönelik bu özel stratejiler, bazı yerel sendika üyeleri arasında gerginlik yaratabilmektedir. Göçmen işçiler için ayrılan kaynakların fazla olduğu algısı, yerel işçiler arasında memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir. Bu durum, sendikaların iç dinamiklerinde gerilimlere yol açabilir ve sendika içindeki dayanışmayı zayıflatabilir. Bununla birlikte, sendikaların göçmen işçilere yönelik örgütlenme stratejilerinin başarılı olabilmesi, devlet desteği ve işverenlerin işbirliği ile mümkündür. Göçmen işçilere yönelik sağlanan dil kursları ve eğitimler, devlet ve işverenler tarafından desteklendiğinde daha sürdürülebilir hale gelmektedir.

Sonuç olarak, göçmen işçilerin örgütlenmesi, onların haklarını savunmalarına ve çalışma koşullarını iyileştirmelerine olanak tanımaktadır. Birleşik Krallık'ta göçmen işçilere yönelik yapılan sendikal girişimler, dil eğitimi ve işçi hakları bilgilendirmeleri ile bu işçilerin sendikalara katılımını artırmakta ve işyerlerinde daha güçlü bir örgütlenme yapısı kurulmasını sağlamaktadır. Ancak bu stratejilerin uzun vadede sürdürülebilir olması, devlet desteği ve işverenlerin katılımına bağlıdır.

2004 yılında Avrupa Birliği'nin genişlemesiyle birlikte İsveç'e göçmen işçi akışı büyük ölçüde artmış, bu durum İsveç sendikalarını, özellikle de iş güvencesizliği ve ücretlerin düşmesi gibi sorunlarla başa çıkma stratejilerini yeniden düşünmeye itmiştir. İsveç, sendikal yoğunluk açısından dünyadaki en yüksek oranlara sahip ülkelerden biridir ve özellikle inşaat, ulaşım ve

imalat sektörlerinde göçmen işçilerin iş güvencesi için kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, Byggnads (inşaat sektörü), Transport (ulaşım sektörü) ve IF Metall (imalat sektörü) gibi önemli İsveç sendikaları, göçmen işçilere yönelik farklı stratejiler geliştirmiştir (Bengtsson, 2013: 180).

İsveç'teki sendikaların genel yaklaşımı, sosyal damping'i (sosyal çöküntü) önleyerek göçmen işçilerin ücretlerinin düşmesini engellemektir. Özellikle İsveç gibi kolektif iş sözleşmelerinin güçlü olduğu ülkelerde, işverenlerin daha düşük ücretli göçmen işçileri istihdam etmesi, ücretlerin genel olarak düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle sendikalar, hem yerel işçilerin hem de göçmen işçilerin haklarını koruma amacıyla farklı örgütlenme ve işbirliği stratejileri geliştirmiştir.

Örgütlenme Stratejileri Byggnads, İsveç'in en büyük inşaat sendikası olarak, Polonya, Rusya ve Baltık ülkelerinden gelen göçmen işçileri örgütlemek için özel projeler geliştirmiştir. Bunlardan en dikkat çeken, 2004 yılında başlatılan "Tercüman Projesi"dir. Bu proje kapsamında sendika, işçilerin dil engelini aşmak ve İsveç işçi haklarına dair farkındalıklarını artırmak amacıyla Polonya, Rusça ve Baltık dillerinde tercümanlar istihdam etmiştir. Ancak, göçmen işçilerin kısa süreli işlerde çalışması ve ülkeler arası hareketliliği, sendikanın bu işçilerle sürekli bir bağ kurmasını zorlaştırmıştır (Bengtsson, 2013: 180).

Benzer şekilde, Transport sendikası da Rusça tercümanlar aracılığıyla göçmen işçileri örgütlemeyi amaçlamıştır. Ancak, göçmen işçilerin işlerini kısa süreli olarak yapmaları ve İsveç'e olan geçici işçi göçü nedeniyle, bu strateji de sınırlı başarı sağlamıştır. Yine de, Transport sendikası bu örgütlenme stratejisini sürdürerek, özellikle yüksek iş güvencesizliğinin olduğu sektörlerdeki işçilerin haklarını koruma çabalarına devam etmiştir. Ayrıca, Transport sendikasının ABD'deki Service Employees International Union (SEIU) ile işbirliği yaparak ABD'den aldığı örgütlenme modelini İsveç'te uygulamaya çalışması, İsveç işçi hareketinde yenilikçi bir adım olarak kabul edilmektedir (Bengtsson, 2013: 180).

IF Metall, imalat sektöründe faaliyet gösteren en büyük sendikalardan biri olarak, diğer iki sendikadan farklı bir yaklaşım benimsemiştir. Göçmen işçileri doğrudan örgütlemek yerine, işverenlerle yapılan anlaşmalar aracılığıyla göçmen işçilerin ücretlerinin düşmesini engellemeye odaklanmıştır. IF Metall, işveren örgütleri ile göçmen işçilerin de yerel işçilerle aynı haklara ve ücret seviyelerine sahip olmasını sağlayacak toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır. Bu strateji, sektördeki büyük işyerlerinin organize yapısı sayesinde başarıyla uygulanmaktadır. IF Metall'in bu stratejisi, iş güvencesizliği düşük olan sektörlerde, göçmen işçilerin haklarının korunması için etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.

İsveç Sendikalarının Geleceği İsveç'teki sendikaların göçmen işçilere yönelik stratejik tepkileri, büyük ölçüde faaliyet gösterdikleri sektörlerin iş güvencesizliği seviyesine göre şekillenmektedir. Byggnads ve Transport gibi sendikalar, daha fazla iş güvencesizliği yaşanan sektörlerde göçmen işçileri örgütlemeye odaklanırken, IF Metall gibi daha organize sektörlerde faaliyet gösteren sendikalar ise idari stratejilerle sosyal dampingi engellemeye çalışmaktadır. İsveç sendikalarının gelecekteki stratejileri, bu sektörel farklılıklara bağlı olarak gelişecek ve işçi hareketinin daha geniş kapsamlı dönüşümlerini belirleyecektir.

2.6. Türkiye’de Sendikal Yapının Temel Nitelikleri

Bir ülkedeki sendika yapısı, sendikaların belirli konulara yaklaşımını şekillendiren kritik bir faktördür. Bu yapının oluşumunda ise o ülkenin ulusal tarihindeki gelişmeler büyük etki sahibidir. Dolayısıyla, Türkiye’deki sendikaların ve sendikal hakların tarihsel gelişimine kısaca bir göz atmadan önce, Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilere yaklaşımını anlamak önemli bir zemin oluşturmaktadır (Urhan, 2005: 87).

2.6.1. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sendikacılık hareketi, ülkenin toplumsal ve ekonomik yapısının özgün özelliklerinden kaynaklanan etmenler nedeniyle, Batılı ülkelere kıyasla hem daha geç bir tarihsel süreçte başlamış hem de farklı etkiler altında gelişmiştir. Bu başlık altında, Türkiye’de sendikacılık

hareketinin nicel ve nitel açıdan belirgin bir ivme kazandığı 1960'lı yıllardan itibaren günümüze kadar olan evrimi ele alınacaktır. Zira Türkiye'deki sendikaların gerçek anlamda güçlenmesi, 1961 Anayasasının sağladığı haklar ve özgürlükler sayesinde mümkün olabilmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 45).

Ancak, 1960 öncesindeki kritik dönemlere de kısaca değinmek önemlidir. 1946'da çok partili sisteme geçiş ve aynı zamanda sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağının kaldırılması gibi önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemdeki değişiklikler, uluslararası konjonktürün etkisi altında gerçekleşmiştir. Türkiye, 2. Dünya Savaşı sonrası dünya sahnesinde kendine bir yer edinmeye çalışmıştır. Bu bağlamda, BM ve ILO gibi uluslararası kuruluşlara katılmak isteği, içeride de sınıf esasına dayalı derneklerin kurulmasının yolunu açmıştır. Ancak, 1938'de yapılan yasa değişikliği sınıf esasına dayalı örgütlenmeyi yasaklamaktan vazgeçse de sendikaları bir hak olarak tanımamıştır. Bu nedenle, 1938 tarihli yasa değişikliği sınıf esasına dayalı örgütlenme yasağını kaldırmış, ancak sendika özgürlüğünü tam anlamıyla sağlamamıştır. Bu dönüşümü, “*sendika yasağı*” rejiminden “*sendika özgürlüğü*” rejimine geçiş olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır (Pıçak ve Kadah, 2017: 45).

5018 sayılı kanunun 1947 yılında yürürlüğe girmesinden sonra, Türkiye'deki sanayi işçilerinin yoğun olarak bulunduğu bölgelerde hızla sendika kurma hareketleri başlamıştır. 1950'ler geldiğinde, yüzlerce sendikanın bulunması ve bu sendikaların dağınıklığı sorunuyla karşı karşıya kalınmıştır. Bu durumu düzeltmek ve sendikal hareketleri daha koordineli hale getirmek amacıyla 1952 yılında TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. Bu konfederasyonun kurulmasında ABD'nin önemli katkıları olduğu bilinmektedir. Özellikle AFL-CIO'nun “*Uluslararası İlişkiler Dairesi*” Başkan Yardımcısı Irwing Brown'un etkili rolü, maddi yardımlar ve Türk sendikacılarının eğitimi için Amerika'ya gönderilmesi gibi faktörler, Türkiye'de Amerikan modeli sendikacılığın oluşmasına büyük katkı sağlamıştır. Bu müdahalenin, Amerika'nın uluslararası çıkarlarına uygun bir şekilde diğer ülkelerdeki sendikal

hareketleri şekillendirmek amacıyla gerçekleştiğini iddia eden görüşler de bulunmaktadır (Çelik, 2015: 83).

1960-1980 dönemi, Türkiye’de sendikaların ve sendikalı işçilerin sayısının büyük ölçüde arttığı ve sendikaların etkinliklerinin arttığı bir dönem olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca bu dönemde Türk sendikacılığına önemli etkileri olan büyük ve etkili grevler yaşanmış ve bu grevlerin sonuçlarıyla işçi sınıfı isteklerini kabul ettirmiştir. Özetle, 1960-1980 dönemi, çalışma hayatında önemli gelişmelerin ve açılımların yaşandığı ve bu durumun ücretlilerin çalışma ve yaşam koşullarına olumlu etkiler yaptığı bir dönem olarak değerlendirilebilmektedir (Yılmaz, 2010: 45).

Sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri ile ilgili kanunlar, 2012 yılında bir kez daha değiştirilmiştir. Bu değişikliklerin tasarlanma aşamasında, Türkiye’deki çeşitli sendika konfederasyonlarından TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’ten önemli eleştiriler gelmemiş olsa da “*Uluslararası İşçi Örgütleri*” ve DİSK, kanunun geri çekilmesini talep etmiştir. Ulusal ve uluslararası kurumlardan gelen eleştirilere rağmen, 6356 sayılı “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*”, 7 Kasım 2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Pıçak ve Kadah, 2017: 45).

Kanunun maddelerine dikkatlice bakıldığında, 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerini alan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Türkiye’nin sendikal haklar açısından büyük bir ilerleme sağlamadığı açıkça görülmektedir. Görüşmeler sırasında şube başkanları tarafından sıkça dile getirilen sendikal örgütlenmeyi engelleyen faktörlerin kaldırılması konusunda, bu görevin büyük ölçüde sendikalara düştüğü görülmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 45).

2.6.2. Türkiye’de Sendikaların Göçmen İşçilere Bakışı

Türkiye, tarih boyunca farklı dönemlerde göç hareketlerine tanıklık etmiş bir ülkedir. Özellikle ekonomik nedenlerle gelen göçmen işçiler, Türkiye’nin sanayileşme sürecinde ve ekonomik büyümesinde önemli bir rol oynamışlardır. Ancak bu göçmen işçilerin hakları ve sendikalaşma süreçleri, Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilere bakışıyla şekillenmiştir.

Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilere bakışı, tarihsel olarak çeşitli dönemlerde değişiklik göstermiştir. Özellikle 1960’lı ve 1970’li yıllarda göç veren bir ülke konumundayken, 1980’lerin sonlarına doğru işgücü kıtlığı nedeniyle göç alan bir ülke haline gelmiştir. Bu dönemde Türkiye’deki sendikalar, göçmen işçilere nasıl yaklaşacaklarını ve onların sendikal örgütlenme süreçlerini nasıl destekleyeceklerini düşünmek zorunda kalmışlardır.

Göçmen işçilerin Türkiye’ye gelmesi, işgücü piyasasında önemli bir değişikliğe yol açmıştır. Özellikle tarım, inşaat ve ev hizmetleri gibi sektörlerde çalışan göçmen işçiler, Türkiye’nin ekonomik büyümesine katkı sağlamışlardır. Ancak bu dönemde göçmen işçilerin hakları ve çalışma koşulları, sık sık denetlenmeyen ve kayıt dışı işlerde çalıştıkları için sıkıntılı olmuştur.

Göçmen işçiler genellikle dil sorunu yaşadıkları için sendikalarla iletişim kurmakta zorlanabilmekte ve işverenlerin baskılarına maruz kalabilmektedirler. Ayrıca, göçmen işçilerin geçici olarak çalıştıkları işlerde istihdam edilmeleri, sendikaların onları örgütlemelerini zorlaştırmıştır.

Ancak Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilere bakışı sadece zorluklarla değil, aynı zamanda fırsatlarla da şekillenmiştir. Sendikalar, göçmen işçilerin örgütlenmesini ve haklarını savunmasını önemli bir misyon olarak görmüşlerdir. Göçmen işçiler, sendikalar aracılığıyla adaletli çalışma koşulları talep etmişler ve haklarını koruma yolunda destek aramışlardır.

Sonuç olarak, Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilere bakışı karmaşık bir konudur. Zorluklar ve fırsatlar iç içe geçmiştir ve sendikaların göçmen işçilerin haklarını savunma konusundaki kararlılıkları, Türkiye’deki işçi sınıfının çeşitliliğini yansıtmaktadır. Göçmen işçilerin sendikal örgütlenmesi, Türkiye’deki sendikaların geleceğinde önemli bir rol oynamaya devam edecektir.



3.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SENDİKALAR VE GÖÇMEN İŞÇİLERE BAKIŞI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Problemi

Türkiye’de son yıllarda artan düzensiz göç hareketleri, göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu ve bu süreçte karşılaştıkları zorlukları giderek daha karmaşık bir hale getirmiştir. Özellikle düzensiz göçmenler, transit göçmenler, mülteciler ve sığınmacılar gibi grupların sayısındaki artış, bu bireylerin işgücü piyasasında maruz kaldıkları kötü çalışma ve yaşam koşullarını daha belirgin hale getirmiştir. Türkiye’ye gelen göçmenlerin büyük bir kısmı, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum hem göçmen işçilerin hakları hem de Türkiye’deki işgücü piyasasının yapısı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır.

Konunun oldukça güncel ve önemli olmasına karşın literatürde bu göçmen grupların çalışma koşulları, sendikalarla ilişkileri ve sendikaların bu göçmenlere yönelik tutumları hakkında yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan görüşme yöntemi kullanılarak, Türkiye’deki sendikaların düzensiz göçmen işçilere yönelik bakış açıları, mevcut politikaları ve uygulamaları incelenmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın problemi, Türkiye’deki sendikaların, düzensiz göçmenlerin işgücü piyasasındaki, konumlarına ve çalışma koşullarına yönelik tutumlarının ne olduğunun, bu tutumların göçmen işçilerin haklarına, çalışma standartlarına ve sendikal örgütlenme süreçlerine nasıl etki ettiğinin belirlenmesidir. Bu bağlamda, çalışmada göçmen işçilerin sendikalar tarafından nasıl algılandıkları ve bu algıların sendikal politikalar üzerindeki yansımaları, görüşmeler aracılığıyla ortaya konulacaktır. Tüm bu bilgiler ışığında aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu 1: Sendikalar, göçmen işçilerin sendikalaşmasını teşvik ederek iş gücü piyasasında entegrasyonu ve iş yerinde eşitliği sağlamaya yönelik politikalar yürütmekte midir?

Araştırma Sorusu 2: Göçmen işçilerin sendikal haklarını kullanabilmeleri için sendikalar tarafından sunulan eğitim ve nitelik kazandırma faaliyetleri yeterli midir?

Araştırma Sorusu 3: Türkiye’de, göçmen işçilerin temel insan hakları ve sendikal haklarının korunması uluslararası sözleşmeler ve iç hukuk çerçevesinde ne ölçüde uygulanmaktadır?

Araştırma Sorusu 4: Göçmen işçilerin düşük ücret ve uzun çalışma saatleriyle çalışmaları, yerli iş gücü ile sendikalaşma süreçlerini olumsuz etkiliyor mu ve bu durum sendikalar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?

Araştırma Sorusu 5: Göçmen işçilerin sendikalaşmasının, sendikaların etkinliği ve gücü üzerinde nasıl bir etkisi olabilir ve sendikalar bu sürece yönelik ne tür stratejiler geliştirmektedir?

3.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye ve dünya genelinde giderek artan düzensiz göçmen işgücü hareketliliğinin sendikalar tarafından nasıl karşılandığını, düzensiz göçmenlerin çalışma koşullarını ve sendikaların bu göçmen işçilere yönelik bakış açılarını detaylı bir şekilde incelemek araştırmanın temel amacıdır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’ye yönelen göç hareketlerinde, düzensiz göçmen, transit göçmen, mülteci ve sığınmacıların sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu süreçte, Türkiye’ye giren mülteciler, göç nedenleri fark etmeksizin, büyük ölçüde işgücü piyasasına dahil olmuş, ancak düzensizlikleri nedeniyle kötü yaşam ve çalışma koşullarına mahkûm kalmışlardır.

Düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve yetersiz sosyal haklarla çalışan bu göçmen işçiler, işgücü piyasasında önemli etkiler yaratmıştır. Araştırma, bu bağlamda, düzensiz göçmenlerin işgücü piyasasındaki durumlarını, maruz kaldıkları uygulamaları ve sendikaların bu göçmen işçilere karşı tutumlarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Sendikaların bu göçmen işçilere

yönelik politikalarının, göçmenlerin çalışma şartlarına ve işgücü piyasasındaki konumlarına olan etkilerini değerlendirmeyi hedefleyen çalışma, ayrıca bu süreçlerin ulusal ve uluslararası boyutlarını da ele alacaktır.

Bu çalışma başka bir yönüyle de göçmen işçilerin sendikalaşmasının sendikal faaliyetlerin etkinliği üzerindeki olumlu etkilerini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Göçmen işçilerin sendikalara katılımının, sendikaların üye tabanını genişleterek örgütlenme gücünü artırabileceği, iş gücü piyasasında daha fazla çeşitliliği temsil edebileceği ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bir pazarlık gücü sağlayabileceği öngörülmektedir. Göçmen işçilerin sendikalaşması ve sendikalara katılımı, örgütlenmesi ve haklarının savunulması sürecinde karşılaştıkları zorluklar ile bu işçilere yönelik ayrımcılık konuları da ele alınmıştır. Ayrıca, sendikaların göçmen işçilerin dahil edilmesiyle sosyal dayanışmayı güçlendirebileceği ve daha kapsayıcı bir işçi hareketi yaratabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma, düzensiz göçmenlerin sendikal örgütlenme süreçlerine katılımını ve sendikaların bu süreçte üstlendikleri rolü daha iyi anlamak amacıyla, Türkiye'deki ve dünya genelindeki politikalar ve uygulamalar üzerine bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, Türkiye sendikalarının yabancı uyruklu işçilere yönelik bakış açısını, mevcut politikalarını ve uygulamalarını ortaya koyma açısından büyük bir önem taşımaktadır. Özellikle düzensiz göçmenlerin sayısındaki artışla birlikte, bu işçilerin işgücü piyasasındaki konumları ve sendikaların bu duruma karşı tutumları hem akademik alanda hem de uygulamada giderek daha fazla dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Ancak, literatürde bu konuyla ilgili yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle, yapılan bu çalışma, Türkiye'deki sendikaların göçmen işçilere yönelik tutumlarının derinlemesine analiz edilmesiyle literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın bir diğer önemi ise, Türkiye'deki sendikaların göçmen işçilere yönelik politikalarının ve uygulamalarının değerlendirilmesiyle, gelecekte bu konu üzerinde yapılacak araştırmalara kaynak oluşturabilecek nitelikte olmasıdır. Türkiye'nin artan göçmen nüfusu ve bu nüfusun işgücü piyasasındaki etkileri dikkate alındığında, bu tür çalışmaların hem politika yapıcılar hem de akademisyenler için önemli bilgiler sunacağı aşîkârdır. Dolayısıyla, bu araştırma, sadece mevcut durumu anlamakla kalmayıp, aynı zamanda sendikaların göçmen işçilere yönelik tutum ve politikalarını geliştirmeleri için de bir rehber niteliği taşıyabilir.

Bu çalışma, düzensiz göçmenlerin sendikal örgütlenme süreçlerine katılımı, çalışma koşulları ve hakları gibi konularda sağlıklı bir değerlendirme yapmayı amaçlayarak, göçmen işgücüne dair daha kapsayıcı ve adil politikaların oluşturulmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji tercih edilmiştir. Bunun nedeni fenomenoloji deseninin, bir olgu ya da deneyimin bireyler üzerindeki etkisini, onların bakış açısıyla ortaya koymaya çalışması ve bireysel görüşmeler, ya da yazılı anlatılarla kullanmasıdır. Nitel araştırma, sosyal bilimlerde olayları doğal ortamlarında, bütüncül ve derinlemesine anlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu tür araştırmalarda, görüşme ve belge analizi gibi yöntemlerle veri toplanır ve bu veriler aracılığıyla araştırma soruları yanıtlanır. Araştırmada, bireylerin belirli bir çerçevede değerlendirilmesi yerine, daha esnek ve derinlemesine bir inceleme yapılması hedeflenir (Creswell, 2019:3)

Görüşmelerde kullanılan sorular için, yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ve beş ayrı bölümden ve toplamda on üç sorudan oluşmuştur. Bu sorular, araştırmanın amacına uygun olarak katılımcılardan detaylı bilgiler elde etmek üzere tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan sorular için Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14/06/2024 tarih ve 20.05.2024 tarihli ve E-82006232-302.99-123114 sayılı yazısı ile izin alınmıştır.

Araştırma süreci, farklı bölgelerde yaşayan katılımcıların, yaşadıkları deneyimleri ve görüşlerini paylaşmalarına olanak tanımıştır. Böylece, araştırmanın konusunu oluşturan göçmen işgücü hareketliliği ve sendikaların bu konuda nasıl bir tutum sergiledikleri, katılımcıların kendi deneyim ve gözlemleri doğrultusunda derinlemesine analiz edilmiştir.

Araştırmada demografik bilgilere ulaşmak için beş soru bulunmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sendikaların göçmen işçilere yönelik politikaları ve programlarına yönelik görüşleri için dört soru bulunmaktadır. İkinci bölümde göçmen işçilerin çalışma alanları ve sendikal katılımıyla ilgili soru bulunmaktadır. Göçmen İşçilerin Hakları ve Yasal Düzenlemeler ile ilgili hazırlanan üçüncü bölümde ise iki soru bulunmaktadır. Devamında göçmen işçilerin işgücü piyasasına etkileri ve sendikal değerlendirme amacıyla hazırlanan dördüncü bölüm, iki sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde göçmen işçilerin sendikalaşması ve karşılaşılan zorluklarla ilgili iki soru yer almaktadır. Araştırma kapsamında, Türkiye'nin farklı illerinde yaşayan katılımcılarla telefon üzerinden görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler, katılımcıların onayı ile ses kaydı ve görüşme sırasında not tutularak gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Örneklemi

Katılımcıların izni ile 12 görüşmeden 9'u ses kayıt yöntemi, 4'ü görüşme sırasında not alma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 30 dakika ile 1 saat aralığında gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerin tümü yazar tarafından yapılmıştır. Sendika temsilcileri ile yapılan görüşmeler 2024 yılının Ağustos ayında gerçekleşmiştir. Araştırmanın örneklemi Türkiye'de faaliyet gösteren işçi sendikalarının temsilcileri oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmada sendika temsilcilerinin demografik özelliklerini içerecek şekilde farklı işçi sendikalarından, farklı kıdem ve pozisyonlardan görev alan katılımcılar ile görüşme yapılmıştır. Araştırma yapılırken 12 katılımcıya ulaşmak hedeflenmiş ve 12 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan görüşmelerin tümü katılımcılarla telefon görüşmesi ile gerçekleşmiştir.

Araştırmada HAK-İŞ Konfederasyon (H) TÜRK-İŞ Konfederasyon (T) ve DİSK Konfederasyon (D) olarak isimlendirilmiş ve bu konfederasyonlara bağlı sendikaların katılımcıları ise K1-K12 olarak isimlendirilmiştir.

3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması

Veri toplanma tekniklerinden görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Üye sayıları dikkate alınarak Türkiye'nin en büyük üç konfederasyonu olan HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK'e bağlı sendikalar seçilmiştir. Bu konfederasyonlar bünyesinde göçmen işçilerin yoğun olarak çalıştığı dört iş kolundaki sendikalar belirlenmiş ve kolayda (olasılıksız) örnekleme tekniği kullanılarak araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmada, nitel araştırma tekniklerinden görüşme tekniği kullanılmış olup, çeşitli kısıtlamalar ile karşılaşmıştır. Araştırmanın önemli kısıtlarından biri, katılımcıların Türkiye'nin farklı illerinde yaşamalarıdır. Bu durum, görüşmelerin düzenlenmesi yürütülmesinde telefon ile görüşme yapılmasına neden olmuş, katılımcı ile yüz yüze görüşülmediği için araştırma sırasında tepki ve tutumu gözlemlenememiştir. Bu nedenle yazar görüşme sırasında sorulara daha detaylı cevaplar aramış, derinlemesine görüşme soruları uygulamıştır. Diğer bir kısıtta sendikaların genel merkez yöneticisi pozisyonunda katılımcı sayısının az olmasıdır.

Bu durum, sendikal politikalar hakkında detaylı bilgi sağlayamayan katılımcıların bazı sorulara kısa, yoruma dayalı ve genel cevaplar vermesine yol açmıştır.

Araştırma sürecinde, bu zorluklara rağmen, görüşmelerin kapsamlı bir şekilde yürütülmesi sağlanmış ve elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun şekilde yazar tarafından tamamlanmıştır. Ancak, görüşmelerin sınırlı süre ve bilgi kısıtlamaları, çalışmanın genel bulgularını etkileyen önemli kısıtlar arasında yer almıştır

3.8. Araştırmanın Bulguları

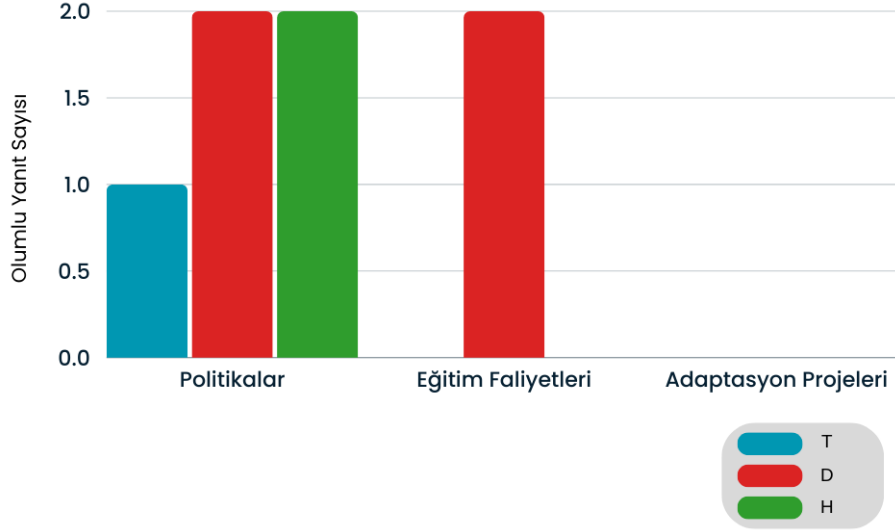
Katılımcılara sendikaların göçmen işçilere bakışı bağlamında 5 temel bölümden oluşan çeşitli sorular yöneltilmiştir. 2024 yılı Ağustos ayında yapılan bu görüşmelerde toplamda 12 katılımcı bu soruları yanıtlamıştır.

3.8.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bulguların elde edilebilmesi için; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sendikadaki görevi sorulmuştur. Buradan elde edilen bilgiler Ek-2’de yer almaktadır. Yapılan görüşmelere Öz İnşaat İş Sendikası, Öz Orman İş Sendikası, Hizmet-iş Sendikası, Öz Gıda İş Sendikası, Koop-İş Sendikası, Yol-İş Sendikası, Türk Metal Sendikası, Tek Gıda İş Sendikası, Genel İş Sendikası, Tekstil İşçileri Sendikası ve Lastik İş Sendikası temsilcisi toplamda 12 kişi katılmıştır. Katılımcıların, 4’ü sendikaların genel merkezinde yönetici pozisyonunda, 4’ü sendika şube başkanı ve 4’ü sendika şube yöneticilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı, göçmen işçilerin yoğun olarak çalıştığı iş kollarının sendikalarından oluşmaktadır. Görüşmelerde dikkat çeken ilk noktalardan biri sendikalarda yönetici veya temsilcilerin erkek katılımcı olmasıdır. 12 katılımcının yaşlarının ortalaması 45,46 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların mesleki kıdemleri ortalamaları 18,08 yıldır. İşçi sendikaları hem emek hem de hizmetin yoğun olduğu sektörlerde faaliyet gösterir. Bu nedenle işçi sendika temsilcileri yaş ortalamasının orta yaş grubundadır. Verilen bu bilgilere bakılarak katılan kişilerin eğitim seviyeleri incelendiğinde; 5 kişinin yüksek lisans, 4 kişinin lisans, 1 kişinin ön lisans, 2 kişinin lise mezunu olduğu görülmektedir.

3.8.2. Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Politikaları ve Programları

Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Çalışmaları



Yukarıdaki grafik, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcilerinin göçmen işçilere yönelik politikaları ve programları hakkındaki tutumlarını göstermektedir. Grafik, her bir grup için olumlu yanıtların sayısını üç ana kategoriye göre karşılaştırmaktadır:

HAK-İŞ Konfederasyonu (H):

- **Politikalar:** HAK-İŞ'e bağlı sendikalardan Öz İnşaat İş ve Hizmet-İş temsilcileri, göçmen işçilere yönelik henüz spesifik politikalar geliştirmediklerini belirtmiş olsalar da gelecekte bu alanda çalışmalar yapmayı hedeflediklerini ifade etmişlerdir. Bu iki sendika temsilcisi olumlu yanıt vermiştir.
- **Eğitim Faaliyetleri:** HAK-İŞ'e bağlı sendikalar arasında bu alanda henüz herhangi bir olumlu yanıt verilmemiştir. Eğitim faaliyetleri konusunda düzenli bir programları bulunmamaktadır.
- **Adaptasyon Projeleri:** Adaptasyon projeleri konusunda da HAK-İŞ'e bağlı sendikaların bir olumlu yanıtı bulunmamaktadır. Göçmen işçilere yönelik adaptasyon projeleri yürütülmemektedir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu (T):

- **Politikalar:** TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar arasında yalnızca bir olumlu yanıt verilmiştir. Koop-İş Sendikası temsilcisi, göçmen işçilere yönelik özel bir politika geliştirmediklerini, çünkü işkollarında çok az göçmen işçi olduğunu belirtmiştir. Bu, konfederasyon genelinde sınırlı bir bilgi ve politika olduğunu gösteriyor.
- **Eğitim Faaliyetleri:** Eğitim faaliyetleri konusunda TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar, göçmen işçiler için düzenli bir eğitim programı yürütmemektedir. Bu alanda olumlu bir yanıt alınmamıştır.
- **Adaptasyon Projeleri:** Adaptasyon projeleri konusunda da TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar herhangi bir olumlu yanıt vermemiştir. Bu alanda proje yürütülmemektedir.

DİSK Konfederasyonu (D):

- **Politikalar:** DİSK'e bağlı sendikalar, göçmen işçilere yönelik politikalar konusunda daha ilerici bir tavır sergilemektedir. Tekstil İşçileri Sendikası ve Disk Genel İş temsilcileri, göçmen işçilerin haklarını koruma ve sendikalara kazandırma konusunda olumlu yanıt vermiştir.
- **Eğitim Faaliyetleri:** Eğitim faaliyetleri konusunda Tekstil İşçileri Sendikası ve Lastik-İş Sendikası olumlu yanıt vermiştir. Tekstil İşçileri Sendikası, mesleki eğitim programları düzenlerken, Lastik-İş Sendikası da göçmen işçilerin nitelik kazanması amacıyla çeşitli eğitim faaliyetleri düzenlediklerini ifade etmiştir.
- **Adaptasyon Projeleri:** DİSK'e bağlı sendikalar arasında adaptasyon projeleri konusunda olumlu bir yanıt bulunmamaktadır. Bu alanda projeler yürütülmemektedir.

Sonuç olarak, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ sendikaları göçmen işçilere yönelik politika, eğitim ve adaptasyon projelerinde daha pasif bir tutum sergilerken, DİSK konfederasyonuna bağlı sendikalar bu alanlarda daha aktif ve ilerici

bir tavır içindedir. Ancak, adaptasyon projeleri konusunda tüm konfederasyonların yetersiz olduğu görülmektedir.

Görüşmenin birinci bölümünde, çeşitli sendikalara bağlı temsilcilere, sendikalarının göçmen işçilere yönelik politika ve programları hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde, çeşitli sendikalara bağlı temsilcilere, sendikalarının göçmen işçilere yönelik politika ve programları hakkında sorular yöneltilmiştir. Sendika temsilcilerine göçmen işçilere yönelik politikaları, bu alanda yürüttükleri eğitim ve adaptasyon projeleri ile Avrupa ülkelerinde uygulanan sendikalaşma politikalarına ilişkin tutumları detaylı olarak ele alınmıştır.

Katılımcılara ilk olarak; “Sendikanızın göçmen işçilere yönelik politika ve programları hakkında bilgi verebilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Sendika temsilcilerinin büyük bir kısmı, göçmen işçilere yönelik henüz spesifik bir politika veya program geliştirmediklerini belirtmiştir

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamızın bahsedilen gruplara karşı henüz aktif olarak izlediği bir politika bulunmamaktadır"*(K1) diyerek bu durumu özetlemiştir. Benzer şekilde, Hizmet-iş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin haklarını koruma ve savunma konusunda çalışmalar yapmayı hedefliyoruz. Ancak şu an için göçmen işçilere yönelik özel bir politikamız ya da programımız bulunmamaktadır"*(K3) ifadelerini kullanmıştır. Yaklaşımı paylaşarak, Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Öz Gıda-İş olarak, göçmen işçilerin haklarını korumak ve onların çalışma koşullarını iyileştirmek adına henüz spesifik bir politikamız yok"*(K4) demiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri ise, işkolunda göçmen işçi istihdamının bulunmadığını veya çok az sayıda olduğunu belirterek, bu nedenle özel bir politika geliştirmediklerini ifade etmişlerdir. Koop-İş Sendikası temsilcisi *"İşkolumuzda göçmen işçi istihdamı bulunmamaktadır"*(K5) diyerek bu durumu özetlemiştir. Yol-İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamız daha çok kamu sektöründe örgütlü olduğu için çok az göçmen işçi üyemiz vardır"*(K6) demiştir. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin haklarını koruma ve sendikalara kazandırma*

konusunda özel politikalar bulunmuyor"(K8) diyerek politikalarının bulunmadığını söylemiştir.

DİSK Konfederasyonu bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilerin Türkiye işçi sınıfının bir parçası olarak görülmesi gerektiğini ve bu işçilere eşit hakların tanınmasını savunduklarını ifade etmişlerdir. Disk Genel İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamız göçmen işçileri Türkiye işçi sınıfının bir parçası olarak görür ve tüm haklardan eşit bir şekilde yararlanmasını savunur"* (K9) diyerek bu durumu vurgulamıştır. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin haklarını korumak, kazanımlarını artırmak ve sendikalara üye olmalarını sağlamak için özel politikalar oluşturuyoruz"* (K10) politikalar oluşturduklarını belirtmiştir. Lastik İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçiler konusunda bir politikamız bulunmuyor"*(K11) diyerek sendikalarında göçmenlere yönelik politika olmadığını belirtmiştir. Disk Genel İş Sendikası temsilcisi *"Ülkemizde emek piyasasında çalışan göçmen işçiler ekonomimize katma değer sağlıyor, bu nedenle tüm işçilerin aynı imkanlara sahip olması gerektiğini söylüyoruz"*(K12) söylemiyle bütün işçilerin eşit haklara sahip olması gerektiğini vurgulamıştır.

Bölümün ikinci sorusu olarak katılımcılara; "Sendikanız, göçmen işçilere nitelik kazandırmak amacıyla eğitim faaliyetleri düzenliyor mu?" sorusu sorulmuştur. Göçmen işçilerin nitelik kazanması için düzenlenen eğitim faaliyetleri konusunda, sendika temsilcilerinin çoğunluğu, bu alanda düzenli programlarının olmadığını belirtmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonu sendika temsilcileri, Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi (K1) ve Öz Orman İş Sendikası temsilci (K3) göçmen işçiler için henüz düzenli bir eğitim programı bulunmadığını ifade etmişlerdir. Benzer bir tutum sergileyerek, Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçiler için, eğitim faaliyetimiz yoktur"* (K4) demiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri de benzer şekilde, bu alanda herhangi bir eğitim faaliyetleri olmadığını belirtmişlerdir. Koop-İş Sendikası temsilcisi(K5), Yol-İş Sendikası temsilcisi(K6) ve Türk Metal Sendikası(K7) *"Hayır faaliyetimiz yoktur"* diyerek durumu özetlemişlerdir. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Eğitim faaliyetlerimizde,*

göçmen işçilere yönelik özel programlar bulunmuyor"(K8) şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri arasında ise, göçmen işçilerin nitelik kazanması için çeşitli eğitim faaliyetleri düzenleyen sendikalar da bulunmaktadır. Disk Genel İş Sendikası temsilcisi *"Yaptığımız genel sendika eğitimlerimizde üyelerimize göçmen işçilerle ilgili bilgilendirme yapıyoruz"*(K9) ifadeleriyle, eğitimlerinde bilgilendirme yaptıklarını belirtmiştir. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi *"Mesleki eğitim programları düzenlemekteyiz"*(K10) mesleki eğitim programları düzenlediklerini belirtmiştir. Lastik İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin nitelik kazanmasını sağlamak amacıyla çeşitli eğitim faaliyetleri gerçekleştiriyoruz"* (K11) diyerek bu durumu desteklemiştir. Ancak, Disk Genel İş Sendikası temsilcisi(K9) ve Genel İş Sendikası temsilcisi(K12) bu alanda herhangi bir özel eğitim faaliyetlerinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Bölümün üçüncü sorusu olarak temsilcilere; *"Sendikanız göçmen işçilerin ev sahibi ülkelere entegrasyonunu ve adaptasyonunu sağlayacak projeler yürütüyor mu?"* sorusu sorulmuştur. Göçmen işçilerin ev sahibi ülkelere entegrasyonu ve adaptasyonunu sağlamak için yürütülen projeler konusunda, sendika temsilcilerinin çoğunluğu bu alanda herhangi bir proje yürütmediklerini belirtmişlerdir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Bu hususta da sendikamızın yürüttüğü bir proje bulunmamaktadır"*(K1) diyerek durumu özetlemiştir. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi(K2), Hizmet-iş Sendikası temsilcisi(K3) ve Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi(K4) de benzer şekilde, böyle bir projelerinin olmadığını ifade etmişlerdir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, de bu alanda herhangi bir proje yürütmediklerini belirtmişlerdir. Koop-İş Sendikası temsilcisi(K5), Yol-İş Sendikası temsilcisi(K6), Türk Metal Sendikası temsilcisi(K7) ve Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi(K8) *"Hayır projemiz yok"* diyerek durumu özetlemiştir.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri de benzer şekilde, bu alanda herhangi bir projelerinin olmadığını belirtmişlerdir. Genel İş Sendikası temsilcisi(K9), Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi(K10) ve Genel İş Sendikası temsilcisi(K12) de göçmen işçilerin adaptasyonu için projeleri olmadığını özellikler ifade etmiştir. Lastik İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin entegrasyonu ve adaptasyonu konusunda gerçekleştirdiğimiz özel bir proje bulunmuyor"*(K11) diyerek proje yürütmediklerini söylemiştir.

Bölümün son sorusu olarak katılımcılara; "Göçmen işçilerin sendikalaşması için Avrupa ülkelerinde hangi politikalar uygulanıyor?" sorusu sorulmuştur. Avrupa ülkelerinde göçmen işçilerin sendikalaşması için uygulanan politikalar konusunda, sendika temsilcilerinin çoğunluğu yeterli bilgiye sahip olmadıklarını belirtmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikalardan Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamızın bu hususta bir bilgisi bulunmamaktadır"*(K1) diyerek durumu özetlemiştir. H2 Öz Orman İş Sendikası temsilcisi (K2), Hizmet-iş Sendikası temsilcisi(K3) ve Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi (K4) benzer şekilde, bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri de bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Koop-İş Sendikası temsilcisi *"Avrupa Birliğinde ILO'nun politikaları uygulanıyor"*(K5) diyerek bu konuda genel bir bilgi sunmuştur. Ancak, diğer Yol-İş Sendikası temsilcisi(K6), Türk Metal Sendikası temsilcisi(K7) ve Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi(K8) katılımcıları bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

DİSK Konfederasyonu sendika temsilcileri arasında ise, Avrupa ülkelerinde göçmen işçilerin sendikalaşmasını destekleyen politikalar uygulandığına dair genel bir farkındalık bulunmaktadır. Koop-İş Sendikası temsilcisi *"Avrupa'nın, sendikal hak ve özgürlükler konusunda göçmen işçileri Avrupa Birliği vatandaşlarından ayırmadığını düşünüyorum"*(K9) ifadelerini kullanmıştır. Koop-İş Sendikası temsilcisi *"Avrupa ülkelerinde, göçmen işçilerin sendikalaşması için ayrımcılık yapmayan politikalar"*

uygulanır" (K10) şeklinde bilgi vermiştir. Ancak, diğer Lastik İş Sendikası temsilcisi (K11) ve Genel İş Sendikası temsilcisi (K12) grubu katılımcıları bu konuda net bir bilgiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Genel olarak, sendika temsilcilerinin büyük bir kısmı, göçmen işçilere yönelik politikalar, eğitim faaliyetleri ve entegrasyon projeleri konusunda henüz yeterli adımlar atmadıklarını belirtmişlerdir. Avrupa ülkelerinde uygulanan sendikalaşma politikaları konusunda da bilgi eksikliği göze çarpmaktadır. Ancak, bu alanda iyileştirmeler yapmayı ve gelecekte daha aktif olmayı planladıklarını ifade eden sendikalar da bulunmaktadır.

3.8.3. Göçmen İşçilerin Çalışma Alanları ve Sendikal Katılımı



Yukarıdaki grafik, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcilerinin göçmen işçilerin sendikal katılımı konusundaki olumlu tutumlarını göstermektedir. Grafik, her üç konfederasyondaki sendika temsilcilerinin "Sendikalaşmanın Gücü Artırması" ve "Sendikalaşmanın Faydaları" kategorilerinde olumlu yanıtlar verdiğini ortaya koymaktadır. Her üç konfederasyona bağlı sendika temsilcileri de bu kategorilerde tamamen olumlu bir tutum sergilemiş olup, olumsuz bir değerlendirme bulunmamaktadır.

Bu, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri göçmen işçilerin sendikal katılımının hem sendikaların gücünü

artıracağına hem de işçilere faydalar sağlayacağına dair ortak bir inanca sahip olduklarını göstermektedir.

Görüşmenin ikinci bölümünde, çeşitli sendikalara bağlı temsilcilere göçmen işçilerin çalışma alanları ve sendikal katılım hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde toplamda üç ana soruya cevap aranmış; sendikalarına bağlı iş yerlerinde göçmen işçilerin hangi işlerde çalıştığı ve göçmen işçilerin sendikalaşmasının sendikal gücü ve etkinliği nasıl etkilediği sorulmuştur. Bu bölümde, göçmen işçilerin istihdam alanları ve sendikalaşmanın sağladığı faydalar detaylı olarak ele alınmıştır

Katılımcılara ilk olarak; “Sendikanıza bağlı iş yerlerinde göçmen işçiler ne tür işlerde çalışmaktadır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara göre, sendikaların iş kollarında göçmen işçilerin genellikle vasıfsız ve fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştıkları görülmektedir. Buna karşın, bazı sendikalar göçmen işçilerin iş yerlerinde istihdam edilmediğini açıkça ifade etmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"İnşaat işyerlerinde amele, çırak, usta ve ustabaşı pozisyonlarında görev alabilmektedirler"* (K1) diyerek, göçmen işçilerin inşaat sektöründe geniş bir yelpazede çalıştığını belirtmiştir. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi *"Temizlik, bakım, hizmetli gibi pozisyonlarda göçmen işçiler bulunur"*(K3) ifadeleriyle hizmet sektöründe göçmen işçilerin yaygın olarak bulunduğu alanları vurgulamıştır. Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamızın faaliyet gösterdiği sektörde göçmen işçiler genellikle paketleme, temizlik gibi yardımcı pozisyonlarda çalışmaktadır"*(K4) diyerek gıda sektöründe göçmen işçilerin hangi alanlarda çalıştığını belirtmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendika Koop-İş Sendikası temsilcisi(K5) ve Türk Metal Sendikası temsilcisi(K7), sendikalarının örgütlü olduğu iş yerlerinde göçmen işçi çalıştırılmadığını belirtmişlerdir. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Örgütlü olduğumuz iş yerlerinde çalışan göçmen işçi bulunmuyor, iş kolumuzda göçmen işçiler genellikle tarım ve gıda üretimi gibi ağır işlerde çalışmaktadır."*(K8) diyerek benzer bir durumu dile getirmişti

DİSK Konfederasyonuna bağlı Genel İş Sendikası temsilcisi *"Sendikamız belediyelerde örgütlüdür. Göçmen işçi çalışmamaktadır"*(K9) diye belirtmiştir. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi *"Genellikle düşük ücretli ve ağır işlerde çalıştırılıyor"*(K10) diyerek, bu işçilerin çalışma koşullarına dair önemli bir noktaya dikkat çekmiştir. Benzer şekilde, Lastik İş Sendikası temsilcisi (K11)'de göçmen işçilerin çoğunlukla vasıfsız işlerde çalıştırıldığını belirtmiştir.

Bölümün ikinci sorusu olarak katılımcılara; "Göçmen işçilerin sendikalaşması, sendikaların gücünü ve etkinliğini nasıl artırabilir veya çeşitlendirebilir?" sorusu sorulmuştur. Göçmen işçilerin sendikalaşmasının sendikaların gücü ve etkinliği üzerindeki etkilerine dair sorulara verilen cevaplar, sendikalaşmanın genel olarak olumlu bir gelişme olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Genel olarak sendikalaşma oranlarını arttıracak için olumlu bir gelişme olacağını düşünüyoruz"*(K1) diyerek, sendikalaşmanın sendikal gücü artırıcı etkisini vurgulamıştır. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi *"Sendikanın gücünü artırır, kayıt altında işgücü olacağı için emeği sömürülmez"*(K2) ifadeleriyle sendikalaşmanın işçilerin haklarının korunmasındaki önemine dikkat çekmiştir. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi (K3) ve Hizmet-İş Sendikası temsilcisi(K4) göçmen işçilerin sendikal katılımının, işveren karşısında sendika gücünü artıracakını söylemiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Koop-İş Sendikası temsilcisi *"Sendikalı olmak bir insan hakkıdır. Bu hakkın tanınması gerekir. Katılımın artması ile sendika daha çok güçlenir"*(K5) şeklinde sendikalaşmanın temel bir insan hakkı olduğunu vurgulamıştır. Yol-İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin sendikalaşması, sendikal mücadelenin güçlenmesine ve ücretlerin düşmemesine katkı sağlar"*(K6) diyerek, sendikalaşmanın göçmen işçilerin haklarını korumada önemli bir araç olduğunu ifade etmiştir. Türk Metal Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin sendikalaşması, kayıt dışı ekonomiyi azaltır üyelerini çeşitlendirir"*(K7) diyerek ekonomide kayıt dışına dikkat çekmiştir. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Sendikaların*

gücünü artırmada en büyük etkisi sendikal katılım artması ile işverenin ucuz iş gücüne kaçmasını engellemek ve sendikanın patronlar karşısında elinin güçlenmesini sağlamasıdır”(K8) ifadeleriyle, patronların ucuz iş gücü fırsatı için göçmenlerin sendikalara katılmasını engellediğini söylemiştir.

Bölümün son sorusu olarak katılımcılara; “Göçmen işçilerin sendikalaşması, göçmen işçiler için hangi faydaları ve getirileri sağlar?” sorusu sorulmuştur. Göçmen işçilerin sendikalaşmasının onların iş koşulları ve hakları üzerindeki olumlu etkilerine dair verilen cevaplar, sendikalaşmanın göçmen işçilerin yaşam standartlarını iyileştirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

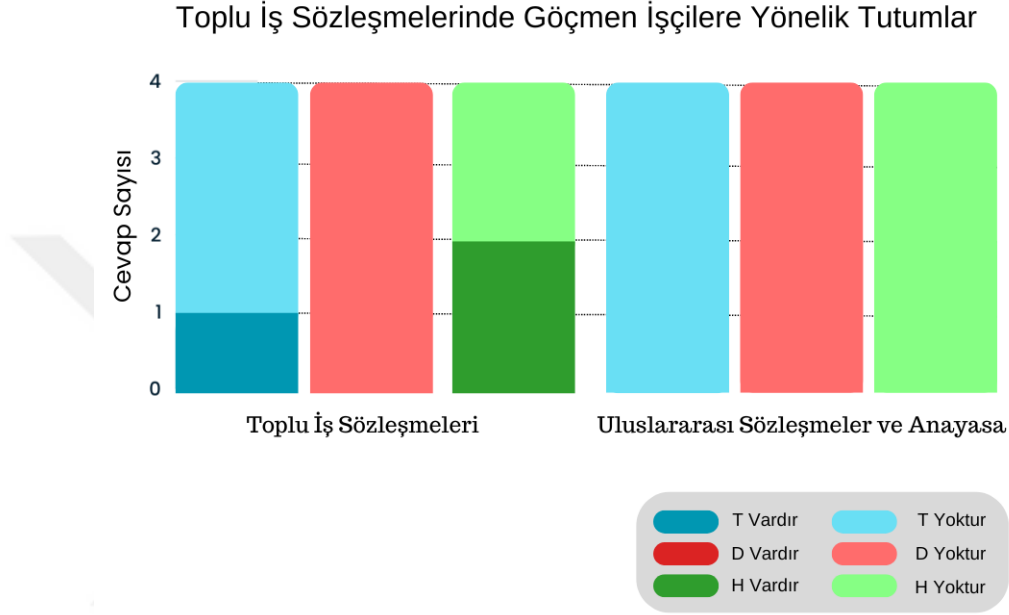
HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Diğer tüm işçilere sağladığı faydaların üzerine ek olarak, azınlık olarak bulundukları ve kendileri için yabancı olan bir ülkede daha güvende hissetmelerine yardımcı olabilir"*(K1) ifadeleriyle sendikalaşmanın göçmen işçiler için yarattığı güvenlik hissine dikkat çekmiştir. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi *"Kayıt içinde olur, diğer işçiler gibi eşit ücret alır"* (K2) diyerek sendikalaşmanın eşit ücret ve iş güvencesi sağladığını vurgulamıştır. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi (K3) ve Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi (K4) ise göçmen işçilerin sendikalaşmasıyla sosyal ve ekonomik haklarını öğrenerek güvence altına alacaklarını belirtmişlerdir.

DİSK Konfederasyonuna bağlı Genel İş Sendikası temsilcisi *"Düşük ücret politikası son bulur, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınır, iş güvencesi sağlanır"*(K9) demiştir. Lastik İş Sendikası temsilcisi *"Sendikalaşma, göçmen işçilerin kötü koşullarda çalıştırılmasının önüne geçer"*(K11) diyerek, sendikalaşmanın göçmen işçilerin iş koşullarını iyileştirdiğini belirtmiştir. Genel İş Sendikası temsilcisi *"Sendikalaşan göçmen işçiler, sosyal ve ekonomik avantajların yanı sıra sendika ailesinin bir üyesi olur"*(K12) diyerek sendikalaşmanın göçmen işçileri toplumsal olarak da güçlendirdiğini ifade etmiştir.

Genel olarak, bu bölümde katılımcıların büyük bir kısmı, göçmen işçilerin sendikalara katılımının hem işçiler hem de sendikalar için birçok fayda sağladığını belirtmiştir. Göçmen işçilerin sendikalaşması, iş

güvencesinin sağlanması, eşit ücret alımı ve kötü çalışma koşullarının önlenmesi gibi birçok alanda olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu durum, sendikaların göçmen işçilere yönelik daha fazla destek sunma gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

3.8.4. Göçmen İşçilerin Hakları ve Yasal Düzenlemeler



Yukarıdaki grafik, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcilerinin toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere yönelik düzenlemeler hakkında tutumlarını göstermektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu (H):

- **Toplu İş Sözleşmeleri:** HAK-İŞ'e bağlı sendikalar arasında iki olumlu, iki olumsuz yanıt verilmiştir. Öz İnşaat İş ve Hizmet-İş sendika temsilcileri, işçiler arasında ayrım yapmadıklarını ve toplu iş sözleşmelerinde tüm işçileri kapsadıklarını belirtirken, Öz Gıda İş ve Öz Orman İş Sendikası temsilcisi bu alanda özel bir düzenleme olmadığını söylemiştir
- **Uluslararası Sözleşmeler ve Anayasa:** HAK-İŞ sendikaları, bu yükümlülüklerin uygulamada ciddi eksiklikler içerdiğini ifade etmiştir. Tüm temsilciler bu konuda olumsuz yanıtlar vermiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu (T):

- **Toplu İş Sözleşmeleri:** TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan sadece Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere eşit haklar tanımaya çalıştığını belirtmiş, ancak diğer sendikalar (örneğin Yol-İş Sendikası temsilcisi) göçmen işçi sayısının az olduğunu ve bu nedenle özel bir düzenleme yapılmadığını ifade etmiştir.
- **Uluslararası Sözleşmeler ve Anayasa:** TÜRK-İŞ temsilcileri bu yükümlülüklerin Türkiye'de yeterince uygulanmadığını açık bir şekilde belirtmiştir. Tüm temsilciler bu konuda olumsuz yanıt vermiştir.

DİSK Konfederasyonu (D):

- **Toplu İş Sözleşmeleri:** DİSK'e bağlı sendikalar (örneğin Tekstil İşçileri Sendikası) göçmen işçilere yönelik özel düzenlemeler yapmadıklarını açıkça belirtmişlerdir. Bu alanda tamamen olumsuz yanıt verilmiştir.
- **Uluslararası Sözleşmeler ve Anayasa:** DİSK temsilcileri, Türkiye'deki göçmen işçilere yönelik uygulamaların yetersiz olduğunu ve uluslararası yükümlülüklerin tam anlamıyla uygulanmadığını vurgulamıştır. Tüm temsilciler bu konuda olumsuz yanıt vermiştir.

Bu grafik, genel olarak iş sözleşmeleri konusunda HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ sendikalarının daha genel düzenlemeler yapmaya çalıştıkları görülmektedir, ancak DİSK sendikaları bu alanda herhangi bir özel düzenleme yapmamaktadır. Uluslararası yükümlülükler ve anayasal haklar konusunda ise tüm konfederasyonlar ciddi eksiklikler olduğunu ve uygulamada zorluklar yaşandığını ifade etmektedir.

Görüşmenin üçüncü bölümünde, çeşitli sendikalara bağlı temsilcilere, göçmen işçilerin sendikalaşması ve karşılaşılan zorluklar hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde toplamda iki ana soruya cevap aranmış;

sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere yönelik düzenlemeler yapıp yapmadıkları ve Türkiye'nin uluslararası sözleşmeler ile T.C. Anayasası gereği göçmen işçilere tanıdığı hakların uygulanıp uygulanmadığı sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar, sendikaların göçmen işçilere yönelik politikaları ve bu politikaların yasal dayanaklar üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Katılımcılara ilk olarak; “Sendikanızın yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere yönelik düzenlemeler yer almakta mıdır?” sorusu sorulmuştur. Sendika temsilcilerinin büyük çoğunluğu, toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere yönelik özel düzenlemeler yapmadıklarını, ancak tüm işçileri kapsayan genel düzenlemelerle eşit haklar sağlanmaya çalışıldığını belirtmişlerdir.

Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"İşçiler arasında herhangi bir sınıflandırma yapılmamaktadır"*(K1) diyerek, sendikanın tüm işçileri kapsayan bir yaklaşım benimsediğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Hizmet-iş Sendikası temsilcisi *"Toplu iş sözleşmelerimizde, işçiler arasında ayırım yapmaksızın tüm üyelerimizi kapsayan düzenlemeler yer almaktadır"*(K3) ifadeleriyle bu durumu desteklemiştir. Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Toplu iş sözleşmelerimizde işçileri tüm üyelerimizi kapsayan düzenlemeler bulunur"* (K4) diyerek benzer bir yaklaşımı dile getirmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçi sayısının az olması nedeniyle toplu iş sözleşmelerinde onlara yönelik özel düzenlemeler yapmadıklarını belirtmiştir. Yol-İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçi üye sayısı çok az olduğu için TİS'lerde bunlara yönelik madde bulunmamaktadır"*(K6) ifadelerini kullanmışlardır. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Toplu iş sözleşmelerinde tüm işçiler için eşit haklar sağlanmasına özen gösteriyoruz"*(K8) diyerek, genel bir eşitlik ilkesiyle hareket ettiklerini vurgulamıştır.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri de benzer şekilde, göçmen işçilere yönelik özel düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde yer almadığını ifade etmişlerdir. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilere yönelik özel düzenlemeler bulunmuyor"*(K10)

şeklinde görüş bildirmişlerdir. “*Toplu iş sözleşmelerimizde göçmen işçiler için düzenlemeler bulunmuyor*”(D4) demiştir.

Bu yanıtlar, sendika temsilcilerinin genel olarak toplu iş sözleşmelerinde işçiler arasında ayırım yapmadan tüm üyeleri kapsayan düzenlemeler yapma eğiliminde olduklarını, ancak göçmen işçilerin sayısının az olması veya hiç bulunmaması durumunda bu alanda spesifik düzenlemeler yapılmadığını göstermektedir.

Bölümün son sorusu olarak katılımcılara; “Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler ve T.C. Anayasası gereği, göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı göstermek ve sendikal haklarını tanımakla yükümlü olduğu belirtilmiş ve Türkiye'de yükümlülükler uygulanıyor mu?” sorusu sorulmuştur. Sendika temsilcileri, Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler ve T.C. Anayasası gereği göçmen işçilere tanınan hakların uygulanmasında ciddi eksiklikler olduğunu vurgulamıştır.

Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi “*Kısmen uygulanıp kısmen de uygulanmadığını düşünüyoruz*”(K1) diyerek, bu yükümlülüklerin tam anlamıyla yerine getirilmediğine işaret etmiştir. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi “*Türkiye'de göçmen işçilerin haklarına dair bazı yükümlülükler uygulanmakla birlikte, bu konuda eksiklikler ve ihlaller de yaşanmaktadır*”(K3) ifadeleriyle durumu özetlemiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, bu yükümlülüklerin Türkiye'de yeterince uygulanmadığını daha keskin bir şekilde ifade etmişlerdir. Türk Metal Sendikası temsilcisi “*Uluslararası sözleşmeler ve mevzuatımız ayrımcılığı önlemeye yönelik hükümler içerse de uygulamada bu yükümlülüklerin hakkıyla yerine getirildiğini söyleyemeyiz*”(K7) şeklinde açık bir eleştiri getirmiştir. Yol-İş Sendikası temsilcisi “*Uygulanmadığı açık, aksi takdirde kayıt dışı istihdam bu kadar yoğun olmazdı*”(K6) diyerek bu durumu desteklemiştir.

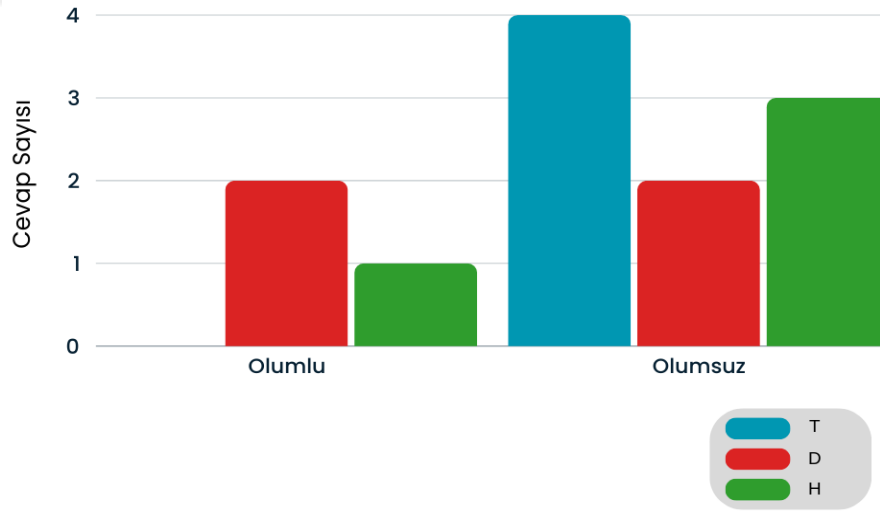
DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri de, Türkiye'deki yasal düzenlemelerin ve uluslararası yükümlülüklerin göçmen işçilere yönelik olarak tam anlamıyla uygulanmadığını, uygulamada ciddi eksikliklerin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Genel İş Sendikası temsilcisi

"Göçmen işçiler ile mültecileri ayırmak gerekiyor. İki kısım da sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanamıyor"(K9) diyerek, göçmen işçiler ile mülteciler arasındaki yasal farklılıklara dikkat çekmiştir. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi "Uluslararası sözleşmeler ve anayasal yükümlülöklere rağmen, uygulamada ciddi eksiklikler ve hak ihlalleri yaşanmaktadır"(K10) şeklinde görüş bildirmiştir.

Genel olarak, sendika temsilcileri, Türkiye'deki yasal yükümlölüklerin ve uluslararası sözleşmelerin göçmen işçilere yönelik olarak tam anlamıyla uygulanmadığını, uygulamada ciddi sorunlar olduğunu ve bu durumun göçmen işçilerin haklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bu sendikalar, göçmen işçilerin haklarının tam olarak korunabilmesi için daha etkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar gerektiği konusunda hemfikirdir.

3.8.5. Göçmen İşçilerin İşgücü Piyasasına Etkileri ve Sendikal Değerlendirme

Göçmen İşçilerin İş Gücü Piyasalarına Etkileri
Hakkında Sendika Görüşleri



Yukarıdaki grafik, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcilerinin göçmen işçilerin işgücü piyasasına olan etkileri hakkındaki görüşlerini olumlu ve olumsuz olarak değerlendirmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu (H):

- **Olumlu:** Sadece Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi(K1) göçmen işçilerin işgücü piyasasına olumlu bir etkisi olduğunu söylemiştir.
- **Olumsuz:** Hizmet-İş Sendikası temsilcisi(K3) ve Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi(K4) göçmen işçilerin düşük ücretle çalışmasının, yerli işçilerin iş bulma şansını azaltarak pazarlık güçlerini zayıflattığını ve istihdam koşullarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi(K2) de destekleyerek sendikalaşmayı olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu (T):

- **Olumlu:** TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendikalardan olumlu bir yanıt bulunmamaktadır.
- **Olumsuz:** Koop-İş Sendikası(K5) ve Türk Metal Sendikası(K7) temsilcileri, göçmen işçilerin ucuz işgücü olarak görülmesinin yerli işçilerin iş bulma olanaklarını zorlaştırdığını belirtmiştir. Ayrıca göçmen işçilerin kayıt dışı çalıştırılmasının sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir.

DİSK Konfederasyonu (D):

- **Olumlu:** Tekstil İşçileri Sendikası(K10) ve Disk Genel İş Sendikası(K9) göçmen işçilerin işgücü piyasasına katılımının iş gücünü çeşitlendirdiğini ve yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir.
- **Olumsuz:** Disk Genel İş Sendikası(K12) ve Lastik İş Sendikası(K11) göçmen işçilerin düşük ücret politikalarının yaygınlaşmasına neden olduğunu, bu durumun yerli işçiler için rekabet baskısı yarattığını ve istihdam olanaklarını azalttığını ifade etmiştir.

Grafik, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendika temsilcilerinin göçmen işçilerin işgücü piyasasına olumsuz etkilerini vurguladığını, DİSK konfederasyonuna bağlı sendika temsilcilerinin ise hem olumlu hem de

olumsuz yönler gördüğünü ortaya koymaktadır. Göçmen işçilerin düşük ücretle çalıştırılması özellikle yerli işçilerin ücret pazarlık güçlerini ve istihdam olanaklarını olumsuz etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Görüşmenin dördüncü bölümünde, çeşitli sendikalara bağlı temsilcilere, göçmen işçilerin emek piyasalarına olan olumlu ve olumsuz etkileri ile bu durumun sendikalara yansımaları hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde toplamda iki ana sorudan oluşmaktadır. Göçmen işçilerin işgücü piyasasındaki rolü ve bu rolün sendikal örgütlenme üzerindeki etkileri detaylı olarak ele alınmıştır.

Katılımcılara ilk olarak; “Sendikalara göre göçmen işçilerin emek piyasalarına olan olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir, sendikanız bu etkileri nasıl değerlendiriyor?” sorusu sorulmuştur. Sendika katılımcılarının büyük çoğunluğu, göçmen işçilerin emek piyasasına katılımının hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi “*Mevcut işçi sayısını arttırıp örgütlülüğü güçlendirmeleri olumlu; işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görüldükleri için ücret pazarlıkları esnasında kıyas olarak sunulmaları olumsuz etkidir. Genel olarak olumlu etkilerinin fazla olduğunu söyleye biliriz*”(K1) demiştir. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi “*Göçmen işçilerin ucuz işgücü olarak görülmesi, yerli işçilerin ücret pazarlıklarını zorlaştırabilir ve istihdam koşullarını olumsuz etkileyebilir*”(K3) göçmen işçilerin düşük ücretler nedeniyle yerli işçilerin durumunu zorlaştırdığını ifade etmiştir. Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi “*Göçmen işçilerin ucuz iş gücü olarak görülmesi, yerli işçilerin ücretlerini baskılayabilir ve iş güvencesini tehlikeye atabilir*”(K4) diyerek, bu durumu olumsuz bir etki olarak değerlendirmiştir. Öz Orman İş Sendikası temsilcisi(K2)’de göçmen işçilerin emek piyasalarına olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri ise, göçmen işçilerin emek piyasasında ucuz iş gücü olarak görülmesinin yerli işçiler için istihdam koşullarını zorlaştırdığı görüşündedir. Koop-İş Sendikası temsilcisi “*Ucuz iş gücü olmaları ve sosyal güvencesiz çalışmaları işverenlere ekonomik katkı sağlar, işsizliğin yoğun olduğu ülkemizde vatandaşlarımızın*

iş bulmasını zorlaştırırlar"(K5) diyerek bu durumu özetlemiştir. Türk Metal Sendikası temsilcisi *"Temel konu, işverenlerin göçmen işçileri kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırmaya uygun ucuz işgücü olarak görmeleridir"*(K7) ifadeleriyle, göçmen işçilerin işverenler için maliyet düşürücü bir unsur olarak görülmesinin olumsuz sonuçlarına dikkat çekmiştir.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilerin emek piyasasına katılımının iş gücünün çeşitlenmesine katkı sağladığını belirtmekle birlikte, bu durumun yerli işçiler için olumsuz etkileri olabileceğini de kabul etmektedir. Tekstil İşçileri Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin emek piyasasına katılımı, iş gücünün çeşitlenmesine ve yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına katkı sağlar"*(K10) diyerek, olumlu bir perspektif sunmuştur. Ancak, Genel İş Sendikası temsilcisi (K9) ve Lastik İş Sendikası temsilcisi (K11), göçmen işçilerin düşük ücret politikalarının yaygınlaşmasına ve yerli işçilerin iş bulma olanaklarının azalmasına neden olabileceğini belirtmişlerdir. Genel İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçiler, genellikle zorlu ve düşük ücretli işlerde çalışarak ekonomiye katkıda bulunurken, bu durum bazı yerli işçilerin iş bulma şansını azaltıyor"*(K12) ifadeleriyle, göçmen işçilerin yerli işçiler üzerindeki rekabet baskısını vurgulamıştır.

Bu yanıtlar, sendika temsilcilerinin genel olarak göçmen işçilerin emek piyasasındaki varlığının hem olumlu hem de olumsuz yönlerini kabul ettiğini, ancak bu durumun özellikle yerli işçilerin iş güvencesi ve ücret pazarlıkları üzerinde baskı yarattığını düşündüklerini göstermektedir.

Bölümün son sorusu olarak katılımcılara; "Göçmen işçilerin işgücü piyasalarında düşük ücret ve uzun çalışma saatleri ile çalışmaları istihdamı ve sendikalaşmayı olumsuz etkiliyor mu?" sorusu sorulmuştur. Sendika temsilcilerinin büyük çoğunluğu, göçmen işçilerin düşük ücretlerle ve uzun saatler boyunca çalıştırılmasının hem istihdam hem de sendikalaşma üzerinde olumsuz etkileri olduğuna inanmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikalarından Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Kesinlikle olumsuz etkiliyor"*(K1) diyerek bu durumun ciddiyetini vurgulamıştır. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin*

düşük ücretle ve uzun saatler boyunca çalıştırılması, hem istihdamı hem de sendikalaşmayı olumsuz etkiliyor"(K3) ifadeleriyle bu görüşü desteklemiştir. Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin düşük ücretlerle ve uzun saatler boyunca çalıştırılması, istihdamı ve sendikalaşmayı olumsuz etkileyen önemli bir faktördür"*(K4) diyerek bu durumun yerli işçilerin çalışma koşullarını zorlaştırdığını belirtmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilerin düşük ücretlerle ve uzun çalışma saatleriyle çalıştırılmasının, sendikal örgütlenme ve işçi hakları açısından ciddi sorunlara yol açtığını belirtmiştir. Koop-İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçi çalıştırılan iş kolundaki sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilerler"*(K5) diyerek bu durumu özetlemiştir. Türk Metal Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırılması, işçi ücretlerinde azalmaya yol açmakta ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileme potansiyeli taşımaktadır"*(K7) şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilerin düşük ücretlerle ve uzun saatlerle çalıştırılmasının iş güvencesini zayıflattığını ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Lastik İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin işgücü piyasasında düşük ücretlerle ve uzun saatler boyunca çalışmaları, iş güvencesini ve istihdam koşullarını olumsuz yönde etkileyebilir"*(K11) diyerek bu durumu vurgulamıştır. Genel İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin düşük ücret ve uzun çalışma saatleriyle çalıştırılması, hem yerli işçilerin bulma şansını azaltabileceği gibi, sendikalaşma oranlarını da olumsuz etkiliyor"*(K12) diyerek, bu durumun sendikaların gücünü zayıflatabileceğini belirtmiştir.

Genel olarak, sendika temsilcileri, göçmen işçilerin düşük ücretlerle ve uzun saatler boyunca çalıştırılmasının iş güvencesini ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediği konusunda hemfikirdir. Bu durum, göçmen işçilerin haklarının korunması ve emek piyasasında adil bir dengenin sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır

3.8.6. Göçmen İşçilerin Sendikalaşması ve Karşılaşılan Zorluklar

Görüşmenin beşinci bölümünde, göçmen işçilerin sendikalaşması ve karşılaşılan zorluklar hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde toplamda iki ana soruya cevap aranmış; sendikalara katılımı, örgütlenmesi ve haklarının savunulması sürecinde karşılaştıkları zorluklar ile bu işçilere yönelik ayrımcılık konuları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Sendika temsilcileri, göçmen işçilerin sendikalaşma süreçlerinde çeşitli zorluklarla karşılaştığını ifade etmişlerdir Katılımcılara ilk olarak; “Sendikalar, göçmen işçilerin örgütlenmesini ve haklarını savunma konusunda ne tür engellerle karşılaşılıyor?” sorusu yöneltilmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi *"Tüm işçiler bazında yaşadığımız olumsuz etkilerin yanı sıra ucuz işgücü sıfatından uzaklaştırmaya çalıştığımız için ekstra bir engellemeyle karşılaşabiliyoruz"*(K1) diyerek ucuz iş gücü olarak görülen göçmen işçilerin sendikalaşmasının engellendiğini belirtmiştir. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi *"Dil bariyerleri, yasal engeller ve işverenlerin direnci gibi zorluklarla karşılaşılıyor"*(K3). Öz Gıda İş Sendikası temsilcisi(K4) te Hizmet-iş Sendikası temsilcisi(K3)'ü destekleyecek nitelikte dil bariyerleri, yasal engeller ve işverenlerin direncinin göçmen işçilerin sendikalaşmasını zorlaştırdığını vurgulamıştır.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilerin sendikalaşmasında dil ve yasal düzenlemelerin uygulanmamasının önemli sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Koop-İş Sendikası temsilcisi, *"Türk vatandaşlığına geçmiş göçmen işçilerde sendikalaşmada engel yoktur"*(K5) diye belirtse de Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin örgütlenmesi konusunda yabancı dil, yasaların uygulanmaması ve çalışma izinleri gibi zorluklar bulunuyor"*(K8) temel zorluklar olduğunu ifade etmiştir.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri ise, göçmen işçilerin sendikalaşması önündeki en büyük engelin işverenlerin bu konudaki direnci olduğunu vurgulamışlardır. Genel İş Sendikası temsilcisi *"Göçmen işçilerin sendikalaşmasındaki en büyük engeller yasal engeller,*

sendikal barajlar, sendikal engeller”(K9) olduğunu belirtirken, Genel İş Sendikası temsilcisi “Göçmen işçilerin örgütlenmesi önünde en büyük engel işverenlerdir. İşverenler göçmen işçilerin sendikalaşmasını engelleyerek ucuza iş gücü oluşturur daha az sigorta öder”(K12) demiştir. Lastik İş Sendikası temsilcisi(K11) ve Genel İş Sendikası temsilcisi(K12), işverenlerin göçmen işçilerin sendikalaşmasını engelleyerek düşük maliyetli iş gücü yaratma eğiliminde olduklarını dile getirmişlerdir.

Bu yanıtlardan yola çıkarak, sendika temsilcileri genel olarak göçmen işçilerin sendikalaşmasını zorlaştıran faktörlerin farkında olduklarını, ancak bu zorluklarla mücadele etmek için yeterli düzeyde bir çalışma yapmadıklarını göstermektedir. Dil bariyerleri, yasal engeller ve işverenlerin direnci, göçmen işçilerin örgütlenme sürecinde karşılaştıkları temel sorunlar olarak öne çıkmaktadır.

Bölümün son sorusu olarak katılımcılara; “Göçmen işçilere yönelik ayrımcılık yapılıyor mu?” sorusu sorulmuştur. Sendika temsilcileri, göçmen işçilerin iş yerlerinde ve toplumsal yaşamda ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz İnşaat İş Sendikası temsilcisi “Maddi yönden ve çalışma şartları bağlamında korumasız ve kabullenmeye daha açık bir grup oldukları için ayrımcılığa uğruyorlar”(K1) diyerek cevap vermiştir. Hizmet-iş Sendikası temsilcisi “Ne yazık ki, göçmen işçilere yönelik ayrımcılık yaygın bir sorun”(K3) ve Öz Orman İş Sendikası temsilcisi “İşverenler tarafından ücret ve fazla çalışma konusunda yapılıyor”(K2) cevaplarını vermişlerdir. K4 ise, göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın yaygın bir sorun olduğunu, bu işçilerin düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve sosyal güvencesizlik gibi sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri, göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın toplum ve işverenler tarafından yapıldığını belirtmişlerdir. Türk Metal Sendikası temsilcisi “Göçmen işçilerin, göçmen olmayan işçilerden daha az ücret almaları, daha uzun çalışma saatleri ile ve kayıt dışı çalıştırılmaları en bariz ayrımcılık konularıdır” (K7) diyerek, iş

yerlerindeki ayrımcılığı vurgulamıştır. Tek Gıda İş Sendikası temsilcisi *“Evet, göçmen işçilere yönelik ayrımcılık ne yazık ki mevcut”*(K8) göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın ne yazık ki mevcut olduğunu ifade etmiştir.

DİSK Konfederasyonuna bağlı sendikaların temsilcileri ise, göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın küresel bir sorun olduğunu ve bu sorunun yalnızca işverenler değil, aynı zamanda yerli işçiler tarafından da yapıldığını belirtmişlerdir. Disk Genel İş Sendikası temsilcisi *“Kesinlikle yapılıyor. Düşük ücret, güvencesizlik en çok bu alanda”*(K9) ve Lastik İş Sendikası temsilcisi *“Göçmen işçilere yönelik ayrımcılık ne yazık ki gerek işveren gerek yerli işçi tarafından yapılıyor”*(K11) diyerek göçmen işçilerin maruz kaldığı ayrımcılık örnekleri olduğunu dile getirmişlerdir. Disk Genel İş Sendikası temsilcisi *“Maalesef, göçmen işçilere yönelik ayrımcılık tüm dünyada yaygın bir sorundur. Bu sorunu engellemek devletlerin göçmen işçilerle ilgili uygulayacağı kesin politikalar ile çözülür”*(K12) bu sorunun devletlerin kesin politikalar uygulamasıyla çözülebileceğini ifade etmiştir.

Genel olarak, sendika temsilcileri, göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın yaygın olduğunu ve bu ayrımcılığın genellikle düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve sosyal güvencesizlik gibi alanlarda yoğunlaştığını kabul etmektedir. Bu durum, göçmen işçilerin haklarının korunması ve iş yerlerinde eşit muamele görmelerinin sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ancak, bu sorunun çözümü için sendikaların daha aktif rol alması ve ayrımcılıkla mücadele stratejilerini geliştirmesi gerekmektedir.



TARTIŞMA VE SONUÇ

Göçmen işçi terimi, milletlerarası kurumların göçmen işçilerle alakalı özel belgelerinde tanımlanmaktadır. Fakat bahsi geçen belgelerde bulunan tanımlar içerisinde bazı farklılıklar söz konusudur. Göçmen işçilerin sendika hakları milletlerarası kurumların temel insan hakları evraklarıyla göçmen işçilerle alakalı özel evraklarında düzenlenmektedir. Milletlerarası temel insan hakları evraklarının göçmen işçilerle alakalı yaklaşımlarının zemininde, ülkenin vatandaşı olsun ya da olmasın bütün insanların “insan” olması sebebiyle insan hakkından faydalanması gerektiği ilkesi bulunmaktadır. Fakat bahsi geçen temel ilke yürürlükte olsa bile göçmen işçilerin sendikal hakları, düzensiz göçmen işçiler bakımından evrensel seviyede net bir şekilde kabul edilmemiştir. Milli seviyede de göçmen işçilerin sendika haklarıyla alakalı olarak ülkelerin düzenlemeleri arasında bazı farklılıklar yer almakta, bazı ülkelerde göçmen konumundaki işçilerin özellikle de düzensiz göçmen konumundaki işçilerin sendikalaşmasına müsaade edilmemektedir. Sendika üyeliği, göç eden göçmenlerin gittikleri ülkedeki sosyal haklardan faydalanmaları, bu ülkelere toplumsal ve ekonomik uyumlarının sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Sendikalar bakımından da göçmen işçileri örgütlemek temelde üye miktarını arttırmak ve yerli işçiler ile göçmen işçilerin kendi arasındaki rekabetini ortadan kaldırmak ve kökeni, dili, ırkı ve dini ne olursa olsun bütün işçileri temsil etmek bakımından önemlidir. Fakat, sendikalar ile göçmen işçilerin arasındaki bağlantı daima ikilemler ve gerilim ile dolmuş olup, göçmen işçiler ile ilgili sendika politikaları, işçi hareketinin tarihi boyunca dahi tartışmalı bir konumda bulunmuştur.

Geçmişten günümüze, göçmen işçilerin örgütlenmesi hem milli ve milletlerarası düzenleme ve şartlarından hem de göçmen işçilerle sendikalardan kaynaklı olan sebeplerden dolayı problemli ve son derece güç olmuştur ve bu da günümüzde hala devam etmektedir. Göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumları, kültürel ve dil bakımından ortaya çıkan engeller ve demografik özellikleri, hedeflenen ülkede bulunma süreleri ve amaçları, sendika üyelik maliyeti, işveren baskısı, yerel sendikalaşma seviyesi ve

göçmenlerin örgütlenme tecrübeleri hem göçmenlerin sendikaya yönelik olarak hem de sendikaların göçmenlere yönelik olarak tutumlarını etkilemektedir. Buna ek olarak düzensiz göçmen konumundaki işçilerin sendikaları ilgilendiren yasal engelleri şeklinde pek çok unsur da göçmen işçilerin bu sendikalara karşı olan tutumlarını ve temelde de sendikalaşmalarını etkilemektedir.

Öte yandan sendikaların bahsi geçen gruplara yönelmesinde göçmen işçilerin halihazırda homojen olmayan yapısı, sendikaların milli seviyede ekonomik ve sosyal politikaları etkileme ihtimalleri, örgüt ve felsefi yapıları, ülke içerisindeki işgücü piyasası, ekonomik şartlar, göçmenler ile ilgili kamusal söylem, sendikaların öncelikleri ve mali gücü unsur belirleyici olmaktadır. Bahsi geçen tüm gerilim ve dinamikler, milli ve milletlerarası seviyede sendika faaliyetlerine ve politikalarına yön vermektedir. Bu kapsamda milletlerarası sendikalar, göçmen işçiler ile alakalı olarak halk temelinde bir yaklaşımı yaygın hale getirmeyi, eşit şekilde muamele yapmayı ve ayrımcılık karşıtı olan politikaları öne sürerek, göçmenlerin “göçmen işçi” tanımı yerine “işçi” şeklinde kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Milletlerarası sendikalar, temelde hükümetlerden insanlara yakışır iş amaçlarına fayda sağlamasını ve göçmenlerin güvenlik endişelerini aşmasını sağlamak için göç politikalarının değiştirilmesini istemektedir. Milletlerarası sendikaların son dönemlerde düzenli göçmenlere ek olarak düzensiz göçmenlerin işgücü piyasasıyla bütünleşme aşamasına odaklandıkları ve bu kapsamda da farklı çalışmalar gerçekleştirdikleri görülmektedir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası düzeyde göçmen işçilerin haklarını koruyacak yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, bu alandaki sorunların çözümünde kritik bir rol oynayacaktır.

Yapılan çalışma Türkiye’de sendikalarının göçmen işçilere yönelik olarak bakış açısının ne şekilde olduğunun, mevcut politikalarının ve uygulamalarının ne olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda toplamda 12 sendika katılımcısıyla görüşme yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri göz önünde bulundurularak, lisans

düzeyi ve üstünde eğitime sahip, orta yaş gurubunda ve deneyim sürelerinin yüksek olduğu söylenebilir

Bu araştırma, Türkiye'de giderek artan düzensiz göçmen işçi varlığına rağmen, sendikaların bu gruplara yönelik spesifik politika ve programlar geliştirmede büyük ölçüde yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Sendikalar, göçmen işçilerin karşılaştığı zorlukların farkında olmakla birlikte, bu zorlukları gidermeye yönelik adımlar atmada yeterince etkin olamamaktadır.

Araştırmada, Türkiye'de faaliyet gösteren sendikaların göçmen işçilere yönelik politikaları ve bu işçilerin işgücü piyasasındaki durumları incelenmiştir. Elde edilen bulgular, Türkiye'deki sendikaların göçmen işçilere yönelik politikalarının henüz gelişim aşamasında olduğunu göstermektedir. Sendikalar, göçmen işçilerin işgücü piyasasında hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu kabul etmektedir. Ancak, bu etkilerin nasıl yönetileceği konusunda net bir strateji bulunmamaktadır. Özellikle, göçmen işçilerin ucuz iş gücü olarak görülmesi, yerli işçilerin ücret pazarlıkları ve istihdam koşulları üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Göçmen işçilerin sendikalaşması, sendikaların gücünü artıracak ve işgücü piyasasında daha adil koşulların oluşmasına katkı sağlayacaktır. Ancak, dil bariyerleri, yasal engeller ve işverenlerin direnci gibi faktörler, bu süreci zorlaştırmaktadır. Özellikle, işverenlerin göçmen işçilerin sendikalaşmasını engelleme çabaları, bu işçilerin haklarının savunulmasını engelleyen önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Göçmen işçilerin sendikalaşması, iş güvencesinin sağlanması, eşit ücret alımı ve kötü çalışma koşullarının önlenmesi gibi birçok alanda olumlu etkiler yaratacaktır. Sendikalar, bu zorlukların üstesinden gelmek için daha aktif bir rol üstlenmeli ve göçmen işçilerin haklarını savunmak için daha etkin politikalar ortaya koymalıdır.

Türkiye'deki düzensiz göçmen işçilerin büyük bir kısmı, sosyal güvenceden yoksun bırakılmakta ve işverenlerin insafına terk edilmektedir. Araştırma, bu durumun uluslararası insan hakları ve çalışma standartlarına aykırı olduğunu göstermektedir. Göçmen işçilerin bu zor koşullar altında

alışmaları, hem onların haklarını ihlal etmekte hem de iş güvencesi ve eşit ücret gibi temel işçi haklarını zayıflatmaktadır.

Göçmen işçilere yönelik sergilenen bazı olumsuz tutumlar yalnızca Türkiye’ye has değildir. G alan pek çok ülkede, göçmen işçiler temelde sendikaların gündeminde bulunmayan işçi kesimdir. Göç hareketinin başladığı ülkelerdeki problemler sürdükçe, Türkiye’nin g yapılan bir ülke olmaya devam edeceği aşıkardır. Bu nedenle yeni yasalaşmış olan “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanun Tasarısı” g politikası oluşturmak ve bunu kontrol edebilmek adına “G Politikaları Kurulu” ismiyle bir kurulun oluşturulmasını tavsiye etmektedir. Bahsi geçen kurul, toplantı gündemi kapsamında konuyla alakalı bakanlar, milletlerarası ya da milli ve hükümetler arası kuruluş ve kuruluşlarla sivil toplum örgütlerini toplantıya çağırarak görüşlerini almaktadır. Yani temelde “G Politikaları Kurulu” içerisinde sendikalar, sivil toplum kuruluşları, göçmen örgütleri şeklindeki örgütlerin de görüşlerinin alındığı bilinmektedir. Buna ek olarak çalışma içerisinde örnek olarak verilen İsveç ve Birleşik Krallık’taki göçmen işçilerin örgütlenmesiyle ilgili uygulamalar, Türkiye’deki sendikacılık alanında da uygulanabilir. Bu ülkelerdeki sendikaların, göçmen işçilerin dil engellerini aşmalarına ve işyeri haklarını savunmalarına yönelik geliştirdiği stratejiler, Türkiye’deki düzensiz göçmen işçilerin sendikalara katılımını artırmak için de örnek teşkil edebilir. Türkiye’deki sendikalar, dil kursları ve işçi hakları eğitimleri sunarak, göçmen işçilerin iş güvencesini ve haklarını koruma çabalarını güçlendirebilir. Ayrıca, sosyal damping’i önlemek için benzer işbirliği stratejileri ve toplu iş sözleşmeleri oluşturmak, Türkiye’deki göçmen işçilerin durumunu iyileştirmek açısından önemli bir adım olacaktır. Bu tür uygulamalar, Türkiye’deki sendikaların etkinliğini artırırken, göçmen işçilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesine faydalı olmanın yanı sıra doğru bir başlangıç noktası da oluşturabilmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma, Türkiye’deki sendikaların düzensiz göçmen işçilere yönelik politikalarının yetersiz olduğunu ve bu işçilerin işgücü piyasasındaki durumlarının iyileştirilmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Sendikaların, göçmen işçilerin haklarını

korumak ve iş güvencesini sağlamak için daha etkin politikalar geliştirmesi, hem göçmen işçilerin yaşam koşullarını iyileştirecek hem de sendikaların gücünü artıracaktır. Ayrıca, uluslararası düzeydeki örnekler dikkate alınarak Türkiye’deki sendikal politikaların gözden geçirilmesi ve güçlendirilmesi gerektiği açıktır. Göçmen işçilerin sendikalara daha etkin katılımını sağlamak, hem işgücü piyasasında adil bir denge kurulmasını hem de sendikaların toplum içindeki etkisinin artmasını sağlayacaktır





KAYNAKÇA

Adıguzel, S. (2017). Göçmen Çocuğun Eğitim Hakkı. *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017 Haziran Sayısı, 1-20.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, (2016). *Suriyeli Misafirlerimiz Kardeş Topraklarında*. <https://www.afad.gov.tr/suriye-raporlari> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Akgür, Z. G. (1997). “Türkiye’de Kırsal Kesimden Kente Göç ve Bölgelerarası Dengesizlik: 1970-1993” *T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Kültür Eserleri Dizisi*. 201, 65 .

Akıncı, B., Nergiz, A. ve Gedik, E. (2015). Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 62.

AMSEP (2016). *Towards Recognition and Employment of Refugees*.

Anthias, F. ve Cederberg, M. (2006) *State of the Art Theoretical Perspectives and Debates in the UK, Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society, Policy Assessment and Policy Recommendations*, WP4. http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/working_papers/state_of_the_art/UK.pdf adresinden erişilmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı. (2015). *Sığınma, Sınırlar ve Göç ile İlgili Avrupa Hukuku El Kitabı*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Resmî Yayınlar Ofisi.

Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi, (2012) <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Aygün, M. ve Kaya, C. (2016). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 87.

Bakırcı, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 33(151), 29-60.

Bauder, H. (2005). Habitus, Rules of the Labour Market and Employment Strategies of Immigrants in Vancouver, Canada. *Social and Cultural Geography*, 6(1), 81-97.

Bengtsson E.(2013) *Swedish trade unions and European Union migrant workers*, Journal of Industrial Relations, 55(2), 174–189.

Biçerli, K. (2016). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Bilben, M. S. I. (2018). “Antropojenik İklim Değişikliği Bağlamında Göç Tartışmaları”. *Journal of Social Policy Conferences*, 75, (ss.237-268), İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Birinci, G., Akıllı, H., Akıllı S. ve Dirikoç, A. (2016) *Geçici Koruma Altındakiler, Sığınmacılar, Göçmenler ve Mülteciler Raporu*. T.C. Nevşehir Valiliği İl İnsan Hakları Kurulu Komisyon Raporu, Ocak, 12.

T. C. Resmi Gazete, Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi (1961), 10898, 5 Eylül 1961.

Bloch, A. (2002). *Refugees' Opportunities and Barriers In Employment and Training*. Department For Work and Pensions Research Report, (179).

Boucher, A. ve Gest, J. (2015). Göç Çalışmaları Dönüm Noktasında: Göç Rejimi Tipolojilerine İlişkin Bir Eleştiri. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 164.

Boyd, M., ve Nowak, J. (2014). *A Gender-Blind Approach in Canadian Refugee Processes: Mexican Female Claimants in the New Refugee Narrative*. Amsterdam: Gender, Migration and Categorisation.

Castelli, F. (2018). “Drivers of Migration: Why Do People Move?”, *Journal of Travel Medicine*, 25(1), 3. <https://doi.org/10.1093/jtm/tay040>.

Castles, S. ve Kosack, G. (1985) *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, (2. Baskı), Oxford: Oxford University Press.

Cengiz, F. B. (2013). *Türkiye’de Sendikaların Düzensiz Emek Göçüne Bakışı: İstanbul Örneği* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi.

Cesur, E. E. (2017). İşgücü Sunumunu Etkileyen Ücret Dışı Bir Unsur Olarak “Düzensiz İşgücü Göçü” ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 94-108.

Çiğer, M., İ. (2016). Uluslararası Hukuka Uygun Geçici Koruma Rejiminin Unsurları Üzerine. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 78-83.

Civan, O. E., & Gökarp, A. (2011). Göçmen işçi kavramı ve göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 233-264.

Creswell, J. W. (2019). Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çağlayan, S. (2006). *Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), 17, 67-91.

Çelgin, D. (2014). Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları ile Dış Göç Yaptırılmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2):84

Çelik, A. (2015). *Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Çelik, N., B. (2015). *Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri*. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, 1, 67-148.

Çiçekli, B (2009), *Göç Terimleri Sözlüğü*, Çeviren: Literra Çeviri ve Dil Hizmetleri Dnş. LTD. Şti., Uluslararası Göç Örgütü, No:18, İsviçre.

Damış, D. (2016). Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri. *Alternatif Politika*, 8(3), 562-586.

Dedeoğlu, S. ve Gökmen, Ç.E. (2011) *Göç ve Sosyal Dışlanma: Türkiye’de Yabancı Göçmen Kadınlar*. Ankara: Efil Yayınları.

Demirci, K. (2019). Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme ve Türkiye’nin

Mevzuat Bakımından Sözleşmeye Uyumu. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 6-16.

Demirkaya, S. (2021). *Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Doğan, A. (2020). Uluslararası Göçün Nedenleri. *Küreselleşen Dünyada Fırsat Eşitliği Arayışında Uluslararası Göç ve Türkiye'nin Suriye Deneyimi* içinde, Ankara: Gazi Kitabevi.

Ekici, S., Tuncel, G., 2015. Göç ve insan. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 9-22.

Ela Özcan, E. D. (2016). Çağdaş Göç Teorileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş ve Hayat*, 2(4), 183-215.

Erdoğan, S. (2007). İngiltere’de Yaşayan Türk Sığınmacılar, Sığınma Arayanlar, İltica Etme Nedenleri ve Karşılaştıkları Güçlükler. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 195 <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/serdogan.pdf> Erişim Tarihi: 25.08.2023

Ergin, B. G. (2018). Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanunî Düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 135.

Eroğlu, E., C. ve Taşkiran, R. (2002). Sığınma Hakkı ve Mültecilerin Durumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2002(1), 105-128.

Eyrenci, Ö. (2011). Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 53(1-4), 225-234.

Fawcett, J. T. ve Arnold, F. (1987). The Role of surveys in the study of international migration: An appraisal. *International Migration Review*, 21(4), 1523-1540.

Geçici Koruma Yönetmeliği (2014), T. C. Resmi Gazete, 29153, Erişim Tarihi: 14.09.2023

GİB (2022). Göç İdaresi Başkanlığı, <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Glitz, A. (2014). *The Labour Market Impact of Immigration*. Els Opuscles Del CREI, 1-20.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2015). Geçici Korumanın Unsurları. http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-korumanin-unsurlari_409_558_1095_icerik Erişim Tarihi: 14.09.2023

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2017). *2016 Türkiye Göç Raporu*. T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No: 40.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2018). *Düzensiz Göç*. http://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_422_423 Erişim Tarihi 25.08.2023

Göç Terimleri Sözlüğü (2009). [https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/goc_terimleri_sozlugu\(1\).pdf](https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/goc_terimleri_sozlugu(1).pdf) Erişim Tarihi: 14.09.2023

Gökinci, B. (2020). *ILO ve ILO Normları Açısından Göçmen İşçilerin Ayrımcılığa Karşı Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Gülmez, S. C., ve Öztürk, A. (2018). “Göç Yaşantısı Çerçevesinde Çocukta Psikososyal Uyum Süreci Üzerine Bir İnceleme”. *Sosya Politika Çalışmaları Dergisi*, 2(40), 455.

Günay, E., Atılgan, D. ve Serin, E. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Göç Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 43-44.

Günay, E., Atılgan, D., ve Serin, E. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Göç Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 37-60.

Güven, E. (2016). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye Deki Çalışma Durumları ve Türkiye Ekonomisine Etkileri*. İLEM Blog, (2).

International Organization for Migration. (2005). *Internal Migration and Development: A Global Perspective*. Switzerland: IOM Migration Resararch Series, February.

International Organization for Migration. (2011). *Glossary on Migration*. International Migration Law, No: 25.

IOM, 2020. <https://turkiye.iom.int/tr/goc-ve-sinir-yonetimi> Erişim Tarihi: 14.09.2023

IOM, 2022. World Migration Raport. Grand-Saconnex, İsviçre <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/> Erişim Tarihi: 14.09.2023

İçduygu, A. (2009). “Bir siyaset ve siyasa alanı olarak uluslararası göç: Son yüzyılda Dünya ve Türkiye” İçduygu, A., Erder, S. ve Gençkaya, F. (der.) *Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus devlet Oluşumundan Ulus-ötesi Dönüşümlere* içinde, TÜBİTAK 106K291 Proje Raporu.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1949), T. C. Resmi Gazete, 7217, 27 Mayıs 1949.

İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı. (2015). *Türkiye’de Göçmen Olmak: Göçmen İşçiler Araştırması*. http://www.ikgv.org/pdf/Belgesiz_Gocmenler_Isciler_TR.pdf Erişim Tarihi 25.08.2023

İŞKUR Türkiye İş Kurumu. (2017). *Türkiye İş Kurumu, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Mesleki Eğitimi*. https://umraniye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_05/17152449_BYLGY_-_iYkur.pdf Erişim Tarihi: 26.08.2023

Jordan, B. ve Düvell, F. (2002) *Irregular Migration: The Dilemmas of Transnational Mobility*, Edwards Elgar, Cheltenham and Northampton

Kara, C., Ö., D. (2015). *Göç Bağlamında Uluslararası İş birliği ve Türkiye’nin Politikaları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1282-1310.

Karaca, N. G. (2009). Türk Göçmen İşçilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar: Giresun'dan ABD'ne Göç Etmiş Türk Göçmen İşçiler Üzerinde Bir İnceleme. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 1-10.

King, R. (2012) “Theories and typologies of migration: An overview and a primer”, Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations 3/12., https://www.researchgate.net/publication/260096281_Theories Erişim Tarihi 25.08.2023

Koçak, Y. ve Terzi, E. (2012). “Türkiye’de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri”. *KAÜ-İİBF Dergisi*, 3(3), 163-184.

Konukman, A. (2017). Türkiye’de Kağıtsız Göçmen Kadınlar ve Sosyal Hizmetler. *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 1299-1316.

Korkmaz, M. (2018). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvençe Dergisi*, (13), 57-83.

Kula, C. (2015). Uluslararası Belgelerle İltica Hukuku ve Ülkemizdeki Suriyelilerin Hukuki Statüsü. *Hukuk Gündemi*, 2, 4-9

Kurt, S. L. (2016). Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması. *Journal of Social Policy Studies/Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (36), 99-127.

Lordoğlu, K. (2015). Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 29-40.

Mani, S. M. Y., ve Sargın, F. T. D. (2009). *Devletler özel hukukunda göçmenlerin statüsü ve göçmenlere ait düzenlemeler*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*. Oxford: Oxford University Press.

Melda, S. U. R. (2013). Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 255-278.

Migali, S. & Öte M. (2018). Migration and Institutions: Evidence from internal EU mobility. *The World Economy*, 41(1), 29-58.

Miller, M. J. ve Castles, S. (2008). *Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri.*, çev. B. U. Bal ve İ. Akbulut. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Monforte, D. B. (2017). *Göç Meselesinde Temel Kavramlar*. (I. A. Tuncay, Çev.) Ankara: Hece Yayınları

Mustchin S.(2012) *Unions, learning, migrant workers and union revitalization in Britain*, *Work Employment and Society* 26(6), 951-967.

Mülteci Hakları Merkezi. (2017). *Türkiye’de Uluslararası Koruma Prosedürü Haklar ve Yükümlülükler*, Ağustos. <https://www.mhd.org.tr/images/yayinlar/MHM-13.pdf> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.

Oytun, O. (2015). “Suriye’den Türkmen Göçü”. *Türk Dünyasında Sürgün ve Göç*. Türk Kültürüne Hizmet Vakfı. 427-442.

Pazarcı, H. (1989). *Uluslararası Hukuk Dersleri II. Kitap*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Perruchoud R. ve Redpath J., (2021). “Göç Terimleri Sözlüğü”, Uluslararası Göç Örgütü.

Pıçak, M., & Kadah, H. (2017). Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, 207.

Portes, A. (1999). Conclusion: Towards A New World - The Origins and Effects of Transnational Activities. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 463-477.

Ravenstein, E. G. (1885). ‘The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 181-199.

Saydam, A. (1997). *Kırım ve Kafkas Göçleri*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Saygın, E. Z. (2022). “Atatürk Dönemi Göç ve İskan Politikaları” *Assam Uluslararası Hakemli Dergisi*, 9(20), 2-11.

Silvey, R. (2006). Geographies of Gender and Migration: Spatializing Social Difference. *International Migration Review*, 40(1), 64-81.

Şahin, Ç. İ. L. (2010). Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (18), 56-69.

Şemşit, S. (2018). Avrupa Birliği Politikaları Bağlamında Uluslararası Göç Olgusu ve Türleri: Kavramsal Bakış. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi*, 25(1), 278-281.

Şen, Y. F., Özkorul, G. (2016). Türkiye–Avrupa Birliği İlişkilerinde Yeni Bir Eşik: Sığınmacı Krizi Bağlamında Bir Değerlendirme. *Göç Araştırmaları Dergisi*, (4), 86-119.

Şimşek, D. (2017). Göç Politikaları ve ‘İnsan Güvenliği’: Türkiye’deki Suriyeliler Örneği. *Toplum ve Bilim*, 147, 11-26.

Şişman, Y., ve Balun, B. (2020). Transit Göç ve Türkiye. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 61-79.

Tamer M. (2020). Göç, Göçün Nedenleri ve Uluslararası Göç Üzerine Kavramsal Bir Analiz. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(60), 2813.

Tanrıkulu, F. (2018). Yaşlanan Alman Nüfusu ve Artan Göçmen İhtiyacı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Yükselen Irkçılık, Yabancı Düşmanlığı ve Ayrımcılık. *Journal of Social Policy Conferences*, ss.93-122.

Tekeli, İ. (2008). *Göç ve Ötesi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İlhan Tekeli Toplu Eserler.

Tekelioğlu, M., Doğan, A., Çelebi, F., (2015) *Türkiye’de göç politikalarının gelişimi ve mevcut durum. Disiplinler arası Göç ve Göç Politikaları Sempozyumu*.
http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/File/_Universite/20161215_disiplinlerarası.pdf Pdf Erişim Tarihi: 14.09.2023

Tilbury, F. ve Colic-Peisker, V. (2007). *Refugees and Employment: The Effect Of Visible Difference On Discrimination: Final Report*. Centre For Social and Community Research, Murdoch University.

Tokol, A., & Emirgil, B. F. (2022). Göçmen İşçiler ve Sendikalar: Sosyal Haklar ve İkilemler Bağlamında Sendikal Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2509-2548.

Toksöz, G. (2006), *Uluslararası Emek Göçü*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Toksöz, G., Erdoğan, S., & Kaşka, S. (2012). *Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*. İom Türkiye.

Tomanbay, İ. (2005). *Umuda Doğru Umuda Doğru Dergisi*,
<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tomanbay/umudadogru.html> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Topaloğlu, E. ve Cantürk, S. (2012). *İşgücü Piyasası Analizi Raporu, Aydın: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü*, 1-84.

Türk Kızılayı. (2017). *2017 Yılı Göç İstatistik Raporu*. Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü.

Türkeş, M. (2015). Kuraklık, Çölleşme ve Birleşmiş Milletler Çölleşme ile Savaşım Sözleşmesi’nin Ayrıntılı Bir Çözümlemesi. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 7-55.

T.C. Resmi Gazete, Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek

Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (1994), 22127, 30 Kasım 1994. <https://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeligi.pdf> Erişim Tarihi 25.08.2023

United Nations High Commissioner for Refugees. (2018). *Mülteci Statüsü Belirleme*. <https://www.unhcr.org/tr/multeci-statusu-belirleme> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-88.

Vardar, N. (2015). *Mülteci, göçmen, sığınmacı arasındaki farklar?*. <https://www.petrolis.org.tr/haber/multeci-gocmen-siginmaci-arasindaki-farklar-9348> Erişim Tarihi 25.08.2023

World Economic Forum. (2017). *Migration and Its Impact on Cities*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/migration-and-its-impact-on-cities/> Erişim Tarihi 26.08.2023

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu 11.04.2013 Tarih 28615 Sayılı Resmi Gazete <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6458.pdf> Erişim Tarihi: 14.09.2023

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik (2016). <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=21460&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 25.08.2023

Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 9(2), 1687-1692

Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.



EKLER

EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN GÖRÜŞME SORULARI

Katılımcının demografik bilgileri;

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz.
2. Lütfen yaşınızı belirtiniz.
3. Lütfen mesleki kıdeminizi belirtiniz.
4. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz.
5. Lütfen görev ünvanınızı belirtiniz.

Bölüm 1: Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Politikaları ve Programları

- 1-Sendikanızın göçmen işçilere yönelik politika ve programları hakkında bilgi verebilir misiniz?
- 7-Sendikanız göçmen işçilerin ev sahibi ülkelere entegrasyonunu ve adaptasyonunu sağlayacak projeler yürütüyor mu?
- 6-Sendikanız, göçmen işçilere nitelik kazandırmak amacıyla eğitim faaliyetleri düzenliyor mu?
- 12-Göçmen işçilerin sendikalaşması için Avrupa ülkelerinde hangi politikalar uygulanıyor?

Bölüm 2: Göçmen İşçilerin Çalışma Alanları ve Sendikal Katılımı

- 2 -Sendikanıza bağlı iş yerlerinde göçmen işçiler ne tür işlerde çalışmaktadır?
- 4-Göçmen işçilerin sendikalaşması, sendikaların gücünü ve etkinliğini nasıl artırabilir veya çeşitlendirebilir?
- 5-Göçmen işçilerin sendikalaşması, göçmen işçiler için hangi faydaları ve getirileri sağlar?

Bölüm 3: Göçmen İşçilerin Hakları ve Yasal Düzenlemeler

3-Sendikanızın yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerinde göçmen işçilere yönelik düzenlemeler yer almakta mıdır?

13-Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmeler ve T.C. Anayasası gereği, göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı göstermek ve sendikal haklarını tanımakla yükümlü olduğu belirtiliyor. Türkiye'de yükümlülükler uygulanıyor mu?

Bölüm 4: Göçmen İşçilerin İşgücü Piyasasına Etkileri ve Sendikal Değerlendirme

8-Sendikalara göre göçmen işçilerin emek piyasalarına olan olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir, sendikanız bu etkileri nasıl değerlendiriyor?

9-Göçmen işçilerin işgücü piyasalarında düşük ücret ve uzun çalışma saatleri ile çalışmaları istihdamı ve sendikalaşmayı olumsuz etkiliyor mu?

Bölüm 5: Göçmen İşçilerin Sendikalaşması ve Karşılaşılan Zorluklar

10-Sendikalar, göçmen işçilerin örgütlenmesini ve haklarını savunma konusunda ne tür engellerle karşılaşılıyor?

11-Göçmen işçilere yönelik ayrımcılık yapıyor mu?

Katımlarınız ve destekleriniz için teşekkür ederim

EK 2: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem	Eğitim	Sendika İsmi	Sendika Görevi
K1	Erkek	31-40 Yaş	11-20 yıl	Yüksek Lisans	Öz İnşaat İş Sendikası	Denetleme Kurulu Başkanı
K2	Erkek	51-60 Yaş	31 yıl ve üzeri	Ön lisans	Öz Orman İş Sendikası	Sendika Şube Başkanı
K3	Erkek	31-40 Yaş	1-10 yıl	Lise	Hizmet-iş Sendikası	Sendika Şube Başkanı
K4	Erkek	20-30 Yaş	1-10 yıl	Yüksek Lisans	Öz Gıda İş Sendikası	Proje Birim Koordinatörü
K5	Erkek	51-60 Yaş	31 yıl ve üzeri	Yüksek Lisans	Koop-İş Sendikası	Sendika Şube Başkanı
K6	Erkek	51-60 Yaş	21-30 yıl	Lisans	Yol-İş Sendikası	Sendika Şube Yöneticisi
K7	Erkek	51-60 Yaş	21-30 yıl	Yüksek Lisans	Türk Metal Sendikası	Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı
K8	Erkek	51-60 Yaş	21-30 yıl	Lise	Tek Gıda İş	Sendika Şube Başkanı
K9	Erkek	41-50 Yaş	11-20 yıl	Lisans	Disk Genel İş	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürü
K10	Erkek	41-50 Yaş	11-20 yıl	Lisans	Tekstil İşçileri Sendikası	Sendika Şube Yönetici
K11	Erkek	31-40 Yaş	1-10 yıl	Yüksek Lisans	Lastik İş Sendikası	Sendika Şube Yöneticisi
K12	Erkek	41-50 Yaş	11-20 yıl	Lisans	Disk Genel İş	Sendika Şube Yöneticisi