



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE İŞ KANUNU’NA GÖRE YABANCI İSTİHDAMI VE
YABANCI ÇALIŞANLARIN MEMNUNİYET DÜZEYLERİ:
TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ**

HAZIRLAYAN

İrem ÜLKÜSEVEN

1830225006

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Mürşit IŞIK

ISPARTA, 2022

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “*Türkiye’de İş Kanununa Göre Yabancı İstihdamı, Ve Yabancı Çalışanların Memnuniyet Düzeyleri : Tekirdağ İli Örneği*” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İrem ÜLKÜSEVEN

04 /07/ 2022



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	İrem ÜLKÜSEVEN
Öğrenci Numarası	1830225006
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Doç.Dr.Murşit IŞIK
Tez Başlığı	Türkiye'de İş Kanunu'na Göre Yabancı İstihdamı Ve Yabancı Çalışanların Memnuniyet Düzeyleri: Tekirdağ İli Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1866493022

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 04/07/2022 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesininin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;

% 15 'tir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

04/07/2022
Danışmanın Unvanı-Adı-SOYADI
Murşit Işık

(ÜLKÜSEVEN, İrem, Türkiye’de İş Kanununa Göre Yabancı İstihdamı Ve Yabancı Çalışanların Memnuniyet Düzeyleri: Tekirdağ İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2022)

ÖZET

Türkiye’nin özellikle 2011 yılında Suriye’de çıkan savaş nedeniyle çok sayıda Suriye uyruklu yabancılara kapısını açıp ev sahipliği yapması ekonomi ve istihdamda sorunlara yol açmıştır. Hem ekonomik hem kültürel anlamda karmaşa olmasına sebep olan bu göç sorunu günümüzde hala devam etmektedir. Gelen yabancılar izinli veya izinsiz olarak bir şekilde istihdamda yer almaya başlamışlardır. Bu durum hem yerel halk hem de yabancılar arasında iki taraflı bir soruna yol açmaktadır.

Araştırmanın amacı farklı sektörlerde çalışan yabancı uyrukluların haklarına, onlara tanınan ve sunulan hukuki düzenlenmelere ve istihdam edildikleri sektörde çalışmaktan ne derece memnuniyet duyduklarına dair tutumlarını ölçmektir. Ayrıca Türkiye’ye gelen yabancıların istihdamı Türk vatandaşlarının istihdamını olumsuz etkilemektedir.

Çalışmanın sonucunda yabancı uyruklu kişilerin ayrımcılık, düşük ücretle çalışma, kayıt dışı çalışma gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Yabancı, İstihdam, İşsizlik, Çalışma Kanunu

(ÜLKÜSEVEN, İrem, Foreign Employment and Satisfaction Levels of Foreign Employees According to the Labor Law in Turkey: Example of Tekirdağ Province, Master's Thesis, Isparta, 2022)

ABSTRACT

The fact that Turkey opened its doors and hosted a large number of Syrian nationals, especially due to the war in Syria in 2011, caused problems in the economy and employment. This immigration problem, which causes confusion in both economic and cultural terms, still continues today. Incoming foreigners started to take part in employment with or without permission. This situation causes a bilateral problem between both local people and foreigners.

The aim of the research is to measure the attitudes of foreign nationals working in different sectors about their rights, the legal regulations recognized and offered to them, and how much they are satisfied with working in the sector in which they are employed. In addition, the employment of foreigners coming to Turkey negatively affects the employment of Turkish citizens.

As a result of the study, it has been seen that foreign nationals face problems such as discrimination, low wages and informal work.

Key Words: : Foreigner, Employment, Unemployment , Labor act

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
GRAFİKLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI KAVRAMI VE İSTİHDAM

1.1. Yabancı Kavramı ve İlgili Kavramların Tanımı	3
1.1.1. Vatansız Kişi	4
1.1.2. Mülteci, Sığınmacı ve Şartlı Mülteci.....	5
1.1.3. Geçici Koruma ve İkincil Koruma Kavramları	7
1.1.3.1. Geçici Koruma.....	7
1.1.3.2. İkincil Koruma	8
1.1.4 Göçmen	9
1.1.5. Refakatsiz Çocuk.....	11
1.1.6. Özel Statüdeki Yabancılar.....	11
1.1.7. Yabancı Kaçak İşçi.....	12
1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri	13
1.2.1. Tam İstihdam.....	14
1.2.2. Eksik İstihdam.....	14
1.2.3. Aşırı İstihdam	15
1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam	16
1.3. Yabancı İstihdamında Oluşan Sorunlar.....	17
1.3.1. Eğitime Ulaşmada Sorunlar Ve Çocuk İşçiliği	17
1.3.2. Çalışma İzni Verilmesinde Yaşanan Sorunlar.....	19

1.3.3. Dil Bilmeme İle İlgili Sorunlar	20
1.3.4. Ayrımcılık	20
1.3.5. Denklik ve Diploma Tanıma İle İlgili sorunlar	21
1.3.6. Kaçak İşçilik.....	22
1.3.7. İşsizlik	23
1.3.8. İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN HUKUKİ ÇERÇEVE

2.1. Mevcut Hukuki Düzenlemeler ve Yasal Değişiklikler.....	25
2.2. Çalışma İzni ve Türleri.....	30
2.2.1. Süreli Çalışma İzni	30
2.2.2. Süresiz Çalışma İzni.....	31
2.2.3. Bağımsız Çalışma İzni.....	32
2.2.4. İstisnai Çalışma İzni	33
2.2.5. Ön İzin Düzenlemesi	34
2.2.6. Turkuaz Kart.....	34
2.2.7. Çalışma İzni Muafiyeti ve Süresi	37
2.3. Dünyada Yabancı İstihdam Göstergeleri	39
2.4. Türkiye’de Yabancı İstihdam Göstergeleri	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI ÇALIŞANLARIN MEMNUNİYET DÜZEYLERİ:

TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Tekirdağ İlinin Sosyo-Ekonomik yapısı.....	59
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
3.3. Araştırmanın Kapsamı.....	60
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	60
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	61
3.6.1. Çalışanlara Ait Demografik Yapı.....	61
3.6.2 Çalışanların Ayrımcılık ile İlgili Farkındalıkları ve Tutumları	63
3.6.3. Çalışanların Ücret Düzeyi ile İlgili Farkındalıkları ve Tutumları	65
3.6.4 Çalışanların Hak İhlalleri	66
3.6.5 Çalışanların Sigortalılık Olma Durumu ve Tutumları.....	69
3.6.6 Çalışanların İş Hayatındaki Problemleri, Memnuniyet Düzeyleri ve Tutumları	70
3.6.7. Çalışanların Türkiye’de Çalışma Hayatı ile İlgili Hakları ile İlgili Tutumu ...	71

SONUÇ	72
KAYNAKÇA	76
EKLER	83
ÖZGEÇMİŞ	84



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. 6735 sayılı Kanununun 4817 Sayılı Kanuna Göre Yaptığı Temel Değişiklikler	28
Tablo 2. Uluslararası göçmenler, 1970-2019	40
Tablo 3. İkamet İzni ile Türkiye’de Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı, 2021	49
Tablo 4. Yabancılara Verilen Süreli Çalışma İzinleri (2019).....	52
Tablo 5. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2019	53
Tablo 6. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2019	55
Tablo 7. Başvuru Türüne Ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019	56
Tablo 8. Eğitim Düzeyine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019	56
Tablo 9. Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019	57
Tablo 10. Çalışanların Yaş Dağılımları	61
Tablo 11. Çalışanların Cinsiyet Dağılımları	61
Tablo 12. Çalışanların Medeni Durumları	62
Tablo 13. Çalışanların Eğitim Durumları	62
Tablo 14. Ayrımcılığa Uğrama İle İlgili Farkındalık Düzeyleri	64
Tablo 15. İşveren ve Çalışma Arkadaşları Tarafından Ayrımcılığa Uğrama ile İlgili Farkındalık Düzeyleri	64
Tablo 16. Çalışanların Ücret Düzeyi ile İlgili Farkındalık Düzeyleri	65
Tablo 17. Çalışanların Hak İhlalleri ve Farkındalık Düzeyleri	66
Tablo 18. Çalışanların Sigortalılık Hali	69
Tablo 19. Çalışanların İş Hayatından Memnuniyet Düzeyleri	70
Tablo 20. Çalışanların Çalışma Hayatı Hakları ile İlgili Farkındalık Düzeyi	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Yıllara Göre Uluslararası Göçmen Sayısı.....	39
Şekil 2. Yabancı Göçmen Ve Göçmen İşçi Küresel Tahminleri, 2019	41
Şekil 3. Uluslararası Göçmen İşçilerin Küresel Dağılımı, Cinsiyete Göre, 2019.....	42
Şekil 4. Göçmenler Ve Göçmen Olmayanların Küresel İşgücü Katılım Oranları, Cinsiyete Göre, 2019	43
Şekil 5. Uluslararası göçmen işçilerin küresel yaş dağılımı, 2019	44
Şekil 6. Uluslararası Göçmen İşçilerin Genel Ekonomik Faaliyet Kategorisine Göre Küresel Dağılımı, 2019	45
Şekil 7. Uluslararası Göçmen İşçilerin Ülkelerin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı, 2019	46
Şekil 8. Uluslararası Göçmen İşçilerin Alt Bölgelere Göre Dağılımı, 2019	47
Şekil 9. İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların Yıllara Göre Dağılımı	48
Şekil 10. 2021 Yılında Çeşitlerine Göre İkamet İzni Bulunan Yabancılar.....	50
Şekil 11. Yıllara Göre Çalışma İzni Alan Yabancıların Sayısı, 2019.....	51
Şekil 12. Yıllara Ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzinlerinin Oransal Dağılımı.....	51

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler.....	8
---	---



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
ÇSBG	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÇİHKUY	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği
YÇİHK	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YUKK	: 6458 Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Türkiye gerek coğrafik konumu nedeniyle gerekse politik ve siyasal konumuyla transit bir ülkedir. Bu durum, göçün yıllar boyu Türkiye’de önemli bir konu haline gelmesine sebep olmuştur ve gündemde kalıcı bir yer edinmiştir. Durum böyle olunca yabancıların çalışma hakkı ve çalışma şartları da sıkça irdelenmiş, düzenlenmiş ve değiştirilmiştir.

Bir ülke kendi vatandaşlarına istihdam sağlamak zorundadır. Ancak bu istihdamı sağlarken çalışanların haklarını gözetmek ve iyileştirmek durumundadır. Öte yandan bir devlet çalışma hakkını yalnızca kendi vatandaşlarına sunmaz aynı zamanda ülkesindeki yabancılara da aynı şekilde çalışma hakkı sunmalıdır. Kendi vatandaşlarının çalışma hakkını gözetip iyileştirdiği gibi yabancıların haklarını da iyileştirmekle yükümlüdür. Türkiye yabancıların çalışma haklarını yıllar boyunca irdelenmiş ve her geçen yıl iyileştirmiştir. Türk Devleti ülkesinde çalışmak isteyen vatandaşları gözetip en iyi çalışma koşullarını sunmak adına durmaksızın çalışmıştır.

Çalışma hakkı kavramının bu denli üzerinde durulmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Çalışma hakkı düzenlenirken mevzuat karışıklığı Türkiye’deki en yaygın sorundur. Bunun yanı sıra dil, diploma denkliği, sigorta gibi temel ancak oldukça önemli sorunlar bulunmaktadır. Yabancıların istihdamında hukuki bir çerçeve çizmek de önem arz etmektedir bu nedenledir ki yabancıların çalışma haklarını anlayabilmek adına mevcut hukuki düzenlemelere, çalışma izin türlerine bakılmalı ve istihdam göstergeleri yalnızca ülke bazlı değil global olarak ele alınmalıdır.

Bu çalışmada ilk bölümde yabancı kavramının tanımı, neleri içerdiği yani kapsamı ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Yabancı istihdamında yaşanan sorunlar on bir alt başlığa bölünerek konunun ayrıntılı şekilde irdelenmesi sağlanmıştır ve bu konulardan bazıları çocuk işçiliği, diploma tanıma ve denklik sorunu, mevzuat karışıklığından kaynaklanan sorunlar ve en önemlilerinden biri olan kaçak işçilik ve sigortasız çalışma gibi birçok farklı soruna değinilmiştir.

İkinci bölümde ise yabancıların istihdamı ile ilgili bu zamana kadar uygulanan ve kaldırılan tüm hukuki düzenlemeler sırasıyla incelenmiş ve arasındaki bazı farklara değinilmiştir. Sonrasında süreli, süresiz, bağımsız vb. alt başlıklara ayrılmış olan çalışma izin türlerine yer verilmiştir. Son olarak yabancı istihdam göstergeleri birçok grafik ve tablo ile hem Türkiye’de ki veriler hem de Dünyada ki veriler baz alınarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise tez kapsamı gereği Tekirdağ ili örneği olmasından kaynaklı Tekirdağ ilinin sosyo-ekonomik yapısına değinilmiştir. Sonrasında ise araştırmanın amacı, yöntemi ve bulguları ele alınarak pekiştirilip sonuca bağlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI KAVRAMI VE İSTİHDAM

1.1. Yabancı Kavramı ve İlgili Kavramların Tanımı

Yabancı: TDK'nin 'yabancı' kelimesine karşın birden çok tanımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, "Başka bir milletten olan, başka devlet uyruğunda olan (kimse), bigâne, ecnebi" tanımıdır. İkincisi "Başka bir milletle ilgili olan" olarak tanımlanmıştır. Üçüncü olarak 'Aileden veya çevreden olmayan' olarak tanımlanmıştır. Son olarak bir tanım daha eklersek 'Tanınmayan, bilinmeyen' anlamındadır. Fakat bu araştırmada ele alınacak şekliyle yapılabilecek en genel tanım "bulunduğu ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan" kimselere yabancı denir tanımıdır (<https://sozluk.gov.tr/> ,erişim tarihi: 10.06.2021).

Türk Hukukunca "yabancı" kavramı mevzuat ya da Anayasada tam olarak tanımlanmamıştır. Bu kavramın ne içerdiği ve anlamının ne olduğunu vatandaş kavramının nasıl tanımlandığından hareket ederek bulunmaktadır (Urhanoglu, 2008, s. 189).

Devletler Hukuku Enstitüsünün 1892 senesinde Cenevre Sözleşmesinde yabancı; "sadece geçici veya mukim ya da yerleşik, mülteci veya ülkeye kendi istekleri ile girmiş olup olmadıkları fark etmeksizin, bir devletin ülkesinde bulunup da, halen vatandaşlık hakkı olmayan kimselerdir" biçiminde tarif edilmiştir (Ergül, 2012, s. 214-215).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) ek 4 nolu Protokolün hazırlık çalışmaları esnasında bu tanıma "vatansız veya başka bir vatandaşlığı olmayanlar" terimleri eklenmiştir (Ducroquetz, 2007, s.8).

Türkiye açısından bakıldığında, kişinin birden fazla ülkenin vatandaşlığına sahip olması (Türk vatandaşı olması hariç) veya herhangi bir devletin vatandaşı olmaması kişi veya kişileri yabancı statüsünden çıkarmamaktadır (Parasız, 2015).

Yabancı tanımını, vatansız kişileri, mülteci ve sığınmacıları, özel statüde olan yabancıları, göçmenleri ve birden fazla vatandaşlığı bulunanları kapsar.

1.1.1. Vatansız Kişi

Vatansız kişi aynı zamanda yurtsuz kişi olarak da tanımlanan kavram, kişinin hiçbir devletle vatandaşlık bağının bulunmamasıdır.

Türk Dil Kurumunda vatansız kişinin bir diğer adı ise 'Haymatlos'tur. Bu kavram, 1933-1945 yıllarında Alman vatandaşı olan kişilerin -bu kişiler ağırlıklı olarak Yahudiler- vatandaşlıktan çıkarılması ve bu kişilerin Türkiye'ye sığınmasıyla gerçekleşmiştir. Nazi Yönetimi tarafından vatandaşlıklarına son verilen yahut sürülen ve başka nedenlerden dolayı vatansız kalanların pasaportuna o zamanda damga basılmıştır. Bu damga Haymatlos damgasıdır. Bu şekilde söz konusu kavram Alman sürgünleri tanımlamak için kullanılmıştır. Türkçeye aktarılışı da bu sayede olmuştur (Arslan,2014).

Dünya üzerinde bu zamana kadar Friedrich Nietzsche (1869-1900) Adolf Hitler (1925-1932), Albert Einstein (1896) ve Karl Marx (hayatı boyunca) gibi birçok ünlü kişilerde, kimi ömrü boyunca kimileri de belirli bir dönem boyunca vatansız olarak adlandırılmışlardır.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) dünya çapında hiçbir ülkenin vatandaşı olmamaları sebebiyle temel insan haklarından mahrum bırakılan ve büyük bölümünün de azınlıkların oluşturduğu 12 milyondan fazla 'vatansız' bulunduğunu bildirmiştir (<https://www.unhcr.org/tr/vatansiz-kisiler>, erişim tarihi: 10.06.2021).

BMMYK dünya çapındaki vatansızların durumunu "This is Our Homeless Minorities and their Search for Citizenship" (Bu Bizim Evimiz- Vatansız Azınlıklar ve Onların Vatandaşlık Arayışı) adlı 2017 raporunda yayımlamıştır (<https://www.unhcr.org/tr/>, erişim tarihi: 10.06.2021).

“Vatansızlığın Azaltılmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, 30 Ağustos 1961 tarihinde imzalanmış ve 13 Aralık 1975'te yürürlüğe girmiştir. Sözleşen devletlerin sadece birbirlerine değil, uluslararası toplumun bütününe karşı vatansızlığın azaltılmasına katkıda bulunma taahhüdü sebebiyle, Sözleşme, erga omnes özellik taşımaktadır.” Erga omnes herkese karşı anlamına gelmektedir (Güngör, 2004).

Vatansızlık, dünya genelinde tahminen 12 milyon insanı etkilemektedir. Türkiye’de 2020’de yaşamakta olan yabancı sayısı 1 milyon 792 bin 36 olarak açıklanmıştır fakat vatansız kişi sayısı bilinmemektedir (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2021-45500>, erişim tarihi: 10.06.2022).

1.1.2. Mülteci, Sığınmacı ve Şartlı Mülteci

Mülteci, “1951 Cenevre Sözleşmesi’ne göre, kendi ülkesi dışında bulunan, ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi görüşü sebebiyle zulüm görmekten haklı nedenlerle korku duyan ve ülkesinin korumasından yararlanamayan ya da yararlanmak istemeyen... kişi” olarak tanımlamaktadır (BMMYK,1998).

Başka bir tanıma göre “etnik kökeninden, dinsel aidiyetinden, milliyetinden, siyasi kimliğinden ya da sosyal bir gruba üyeliğinden ötürü kendi vatanında işkence görme korkusuna sahip olduğu için vatanından koruma talep etmediği ya da edemediği için kendi ülkesinin sınırları dışında olan kişidir.” (UNHRC, 2012).

Mülteciliğin sebeplerini daha açık şekilde anlatmak gerekirse mülteci, terk ettiği ülkesine tekrardan geri göç etmesi durumunda yaşamı ve özgürlüğü tehdit altında olacak kişidir. Herhangi bir zarar görme riski barındırmalı ve bu riskin ciddiyetinin boyutu gösterilebilir şekilde olmalıdır. Diğer gereklilik ise, Cenevre Sözleşmesi’nde belirtilen ayrımcılık kriterleri ile örtüşmelidir. Terk edilmiş olan ülkedeki devlet otoritesi bu kişiyi koruyamayacak durumda olmalıdır (Saraçlı, 2011).

Ayrıca bu zulmün sadece farklı etnik gruplar tarafından işlenmesi yeterli değildir. Devlet otoritesi tarafından da yapılan bir zulüm söz konusu ise yabancıya mültecilik halinin tanınmasını gerektirir. Eğer yabancı vatandaşı olduğu ülkeden bu konuda yardım alamazsa mültecilik statüsü şartlarından birinin daha karşılamış olur (Ekşi, 2010).

Son şart ise mülteci statüsünde olacak kişi terk ettiği ülkeye tekrardan dönme olasılığına sahip olmamalıdır.

Mültecilik kavramı ile epey karıştırılan sığınmacı kavramı ise, sığınmak için başka bir ülke arayan, mülteci olarak kabul edilmek için başvuru yapmış fakat başvurusu henüz kabul edilmemiş kişileri tanımlamaktadır (Kara ve Korkut, 2010, s.155).

“Muhtemel sığınma ülkesi tarafından sığınma talebi veya başvurusu henüz nihai karara bağlanmamış kişi olan sığınmacı, sığınma ülkesi sınırları içerisinde kalma izni ve insani standartlarda muamele görme hakkına sahiptir. Sığınma hakkı verilen kişi mülteci olmaktadır.” (Akbıyık, vd., 2015).

Sığınmacı kelimesi aslen Arapça kökenli bir sözcüktür. TDK'nin sözlüğünde başka bir ülkeye sığınmış olan kişi, sığınık olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda mülteci tanımı kullanılmış olsa da tam anlamıyla bunu kapsamadığı aşikardır. TDK sözlükte geçen son tanım ise farklı bir ülkeye iltica etmeden önce kısmi süreli kalan kimse olmaktadır.

Şartlı mülteci ise Avrupa ülkeleri haricinde meydana gelen olaylardan dolayı; ırkı, dini, bir toplumsal gruba mensup olunması ya da siyasi düşüncesi sebebiyle zulme uğrama korkusu yaşaması ve bu sebeplerden dolayı vatandaşı olduğu ülkede bulunmak istememesi ve bulunduğu ülkenin korumasından yararlanamaması veya bu korku sebebiyle yararlanmak istemeyen vatansız kişiye belirli bir prosedür sonrasında, işlemler neticesinde bu statüsü verilir. “Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, şartlı mültecinin Türkiye’de kalmasına izin verilir.” (YUKK 62. Madde).

1994/6169 İltica-Sığınma Yönetmeliği, şartlı mülteci tanımına uymakla beraber Avrupa ülkeleri haricinde meydana gelen olaylar nedeniyle gelen kişi veya kişiler “sığınmacı” olarak nitelendirilmektedir.90 YUKK, aynı tanım yapılan kişiler için, “şartlı mülteci” tanımı kullanmaktadır. Aslında 1994 İltica-Sığınma Yönetmeliği'nde bulunan sığınmacı tanımı yerine, şartlı mülteci tanımı yapılmıştır (İltica-Sığınma Yönetmeliği , m.3).

“Neticede 6458 sayılı YUKK doğrultusunda, Avrupa ülkelerinden gelen ve uluslararası koruma talep eden yabancılara bundan sonra da “mülteci”, Avrupa dışındaki diğer bölgelerden gelerek uluslararası koruma talep eden yabancılara ise “şartlı mülteci” denilecektir. Türk mülteci hukukunda şartlı mülteci (sığınmacı)

olarak nitelenen kişilere hukuken mültecilik statüsünün verilmesi mümkün gözükmemektedir.” (Ganiyeva, 2014).

1.1.3. Geçici Koruma ve İkincil Koruma Kavramları

1.1.3.1. Geçici Koruma

“Geçici koruma (temporary protection), ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ülkesine geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak gelen yabancılara sağlanan korumadır.” (İstanbul Baro Dergisi, 2014).

Tanımdan da anlaşıldığı üzere geçici koruma statüsünde olabilmek için kitlesel bir akın söz konusu olmalıdır. Bireysel olarak gerçekleşen uluslararası koruma talebi geçici koruma statüsünde değerlendirmeye alınmaz.

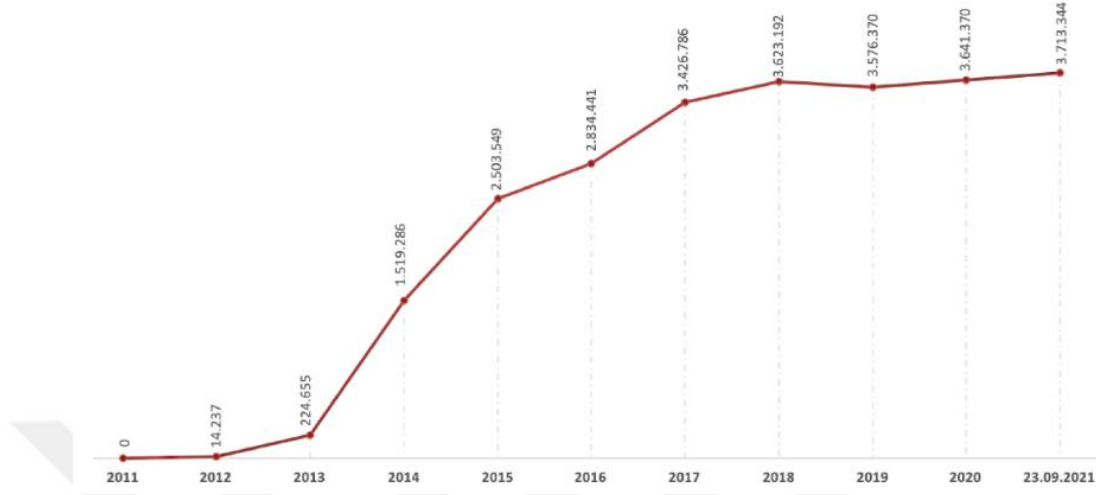
İçerik olarak ise ülke giriş yapılan ülkenin topraklarına serbest olarak kabul, temel ihtiyaçların karşılanacak olması ve geri gönderilmeme ilkesine uyma olarak üç ana unsurdan oluşmaktadır (Çiçekli, 2013, s.313).

Bu statü “Geçici Koruma ve Uluslararası Korumaya İlişkin Diğer Hükümler” başlığı altında ayrı bir düzenlemeye tabiidir.

1990’lı senelerde Yugoslavya’da bir savaş yaşanmıştır. Bu savaş ile beraber oradaki halk dağılmıştır. Bu dağılma ile beraber geçici koruma uygulaması uluslararası toplumun gündeminde olmaya başlamıştır. Yaşanan savaşlardan sonra ve oradan kaçan kişilerin komşu ülkelere sığınmak istemesiyle beraber AB Konseyi, yönergeyi 2001 yılında kabul etmiştir (Council Directive, 2001, s.55).

Türkiye ise bilindiği üzere bireysel göçün haricinde kitlesel göçlere de maruz kalmıştır. Son zamanlarda Suriye’de giderek şiddetli bir hale gelen savaş nedeniyle yaşadığımız kitlesel göç akını, geçici koruma statüsünün gündemde olmasına sebebiyet vermiştir. YUKK’de bu şekilde Türkiye’ye giriş yapan yabancı kişiler için “Geçici Koruma” adı altında başka bir koruma statüsü tanımlanmıştır. “Böylece, YUKK öncesinde 1994 İltica ve Sığınma Yönetmeliği ve diğer düzenlemeler doğrultusunda uygulanan geçici koruma ilk kez kanunla düzenlenmiştir.” (Topal, 2015).

Grafik 1. Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler



Kaynak: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> , erişim tarihi: 07.09.2021)

Grafik 1'e göre 2012 yılında 14 bin 237 Suriyeli geçici koruma kapsamına alınmıştır. 2017 yılına kadar hızlı şekilde artmaya devam etmiştir ve 2017 yılına gelindiğinde ise toplamda 3 milyon 426 bin 786 Suriyeli geçici koruma kapsamına alınmıştır. Takiben devam eden yıllarda ise bu sayı azalarak artmaya devam etmektedir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün 23.09.2021 tarihli son güncellemelerine göre şuan Türkiye'de geçici koruma kapsamında toplamda 3 milyon 713 bin 344 Suriyeli bulunmaktadır.

1.1.3.2. İkincil Koruma

İkincil koruma, mülteci ya da şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ikamet ettiği ülkesine geri gönderilmesi durumunda;

- Ölüm cezasına mahkûm olacak ya da ölüm cezası infaz edilecek,
- İşkenceye veya insanlık dışı bir durumla karşılaşmak zorunda kalacak,
- Uluslararası ya da ülke genelinde çatışma gibi durumlarda, kişiye yönelik ciddi şekilde bir problem ile karşılaşabilecek olması nedeniyle bulunduğu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da bu tehlike sebebiyle yararlanmak yararlanmaktan kaçınan kişiye (vatansız ya da yabancı) ikincil koruma statüsü verilmektedir (YUKK, md. 63).

Görüldüğü üzere şartlardan biri kişinin şartlı mülteci ya da mülteci olarak kabul edilmemesidir. Diğer şartlar incelendiğinde ise kişinin hayatını tehdit edebilecek yüksek riskli durumların mevcudiyetidir.

YUKK 4. Madde de farklı bir konuya değinmiş ve ülkeye gelen yabancıların kanunda belirtilen durumlar halinde geri gönderilmesini yasaklamıştır. “Bu Kanun kapsamındaki hiç kimse, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulacağı veya ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatının veya hürriyetinin tehdit altında bulunacağı bir yere gönderilemez.”

YUKK’un 63’üncü maddesinde göre ikincil koruma olarak kabul edilen tanım, Uluslararası mülteci hukukunda ise tamamlayıcı koruma olarak değerlendirilmiş bir koruma türüdür.

1951 yılında mülteci tanımına uymayan ama korunmaya layık görülen kişiler için tamamlayıcı koruma tanımı yapılmıştır (Turgut ve Yakut, 2020).

Tamamlayıcı koruma kavramının literatüre geçmesi daha yeni olmuş olsa da aslen geçmiş dönemlere dayanmaktadır. 1933 yılında, artan göçler sebebiyle, Amerika da bulunan 20 devlet Montevideo aslı bir sözleşmeye imza atmıştır. Bu sözleşmenin önemi uluslararası düzeyde olacak şekilde geri gönderilememe ilkesinin ilk defa resmiyet kazanmasıdır. 1945 yılına gelindiğinde ise II. Dünya Savaşı sona ermiş ve göç olaylarıyla alakalı sorunlar net bir şekilde gözlemlenmeye başlanabilmiştir ve 1950 senesinde bu sorunları çözebilmek için BMMYK(Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği) kurulmuştur.

BMMYK, Birleşmiş Milletlere üye devletler ile beraber çeşitli toplantılar gerçekleştirmiştir. Ve sonuç olarak 1951 senesinde Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi imzalanmıştır (Turgut ve Yakut, 2020).

1.1.4 Göçmen

“Göçmen; esas olarak, ülkesinden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için değil, fakat ekonomik nedenlerle ayrılan kişiler olarak tanımlanabilir. Göçmenler, vatandaşı oldukları ülkelerin korumasından yararlanmaya devam

ederlerken, daha iyi bir yaşam standardına kavuşabilmek için, kendi istekleri ile bu yolculuğa çıkarlar.” (Efe ve Ulusoy, 2013).

Özellikle ekonomik anlamda refah içinde veya sosyal koşullar bakımından daha iyi şartlara sahip bir ülkede yaşamak için göç eden kişilere ekonomik göçmenler denmektedir. Bu kişiler mültecilik statüsünden yararlanamamaktadırlar (Ziya, 2012).

“1998 yılı Birleşmiş Milletler (BM) Uluslararası Göçe İlişkin İstatistikler Üzerinde Tavsiye Notunda milletlerarası göçmen, mutad ikametgâhını değiştiren herhangi bir kişi olarak tanımlanmaktadır.” (Gençler, 2005).

Mutad mesken, kişinin en sıkı şekilde bağlılık kurduğu yaşam yeridir. Ağırlıklı olarak hayata dair faaliyetlerini sürdürdüğü yerdir. İkametgah ile aynı anlamı ifade etmez kişinin ikametgahı başka bir yerdeyken, mutad meskeni bambaşka bir yerde olabilir.

Mutad ikametgahını değiştiren kişiler bu tavsiye notuna göre ikiye ayrılır. Birisi uzun süreli göçmen diğeri ise kısa süreli göçmen tanımlarıdır.

Mutad ikametgahını minimum bir sene süreyle değiştiren kişiye uzun süreli göçmen denir (Gençler, 2005).

Ziyaret, iş gezisi, tatil yapma amacı, tedavi olmak ya da dini ziyaretler haricinde üç aydan daha uzun süre fakat bir seneden daha kısa sürede gerçekleştiren kişiye ise kısa süreli göçmen denmektedir (IOM, 2004).

Göçmen olarak kabul edilebilmek için üç farklı yol söz konusudur. İlk olarak kişi göçmen resmi izniyle Türkiye’ye gelebilir. İkinci yol ise kişi geçerli olan pasaportuyla beraber yabancı niteliğinde gelebilir ve akabinde bu konuda hakkında istemde bulunabilir. Son yol ise kişi sığınarak Türkiye’ye gelebilir ve göçmen olmak istediğine dair istemde bulunabilir (Doğan, 2008).

“Göçmenler, 2510 sayılı İskan Kanunu'nun 6. maddesi gereğince T.C. uyruğuna girmek üzere bir beyanname alınarak bir yıl süreyle geçerli olmak üzere kendilerine ilgili bakanlığın mahalli teşkilatınca muhacir kağıdı verilmektedir.” (Dikici, 2005, s.41).

1.1.5. Refakatsiz Çocuk

YUKK 63. Madde de refakatsiz çocuklar ayrı şekilde değerlendirme yapmaktadır.

Sorumlu olan bir kişinin bakımına alınmamış olan, örf ve adet gereği ya da kanunen çocuktan sorumlu olan yetişkin olmadan, bu yetişkinin refakati bulunmadan Türkiye'ye gelen yahut geldikten sonra refakatsiz kalan çocuğa, refakatsiz çocuk denmektedir (YUKK, 2013).

Ebeveynlerinden ayrılmak mecburiyetinde kalmış, 18 yaşının altında olan kişilerdir (Bozok, 2018).

“Refakatsiz çocuklarla ilgili tüm işlemlerde çocuğun yüksek yararının gözetilmesi esastır. Başvuru alındığı andan itibaren, haklarında 3/7/2005 tarihli ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu hükümleri uygulanır.” (YUKK, md. 66).

Refakatsiz çocuğunda görüşüne dikkat edilerek AÇSHB tarafından, en uygun şekilde konaklayabileceği yere ya da akrabalarının veya koruyucu ailenin yanına yerleştirilmektedir.

On altı yaşını tamamlamış olan refakatsiz çocuk, uygun koşullar sağlanırsa kabul ve barınma merkezlerinde barındırılabilir.

Çocukların yararına dikkat edilerek, kardeşler bir arada bulundurulur

Çocukların konakladıkları yerlerde zorunlu bir durum söz konusu olmadıkça değişiklik yapılmaz (YUKK, md. 66).

1.1.6. Özel Statüdeki Yabancılar

“Özel statüde bulunan yabancılar ayrı bir yabancı grubu kategorisindedir. Diplomatik temsilcilikler, konsolosluk çalışanları, uluslararası örgüt memurları gibi resmi sıfatlı kişilere öncelikle uluslararası ve ulusal hukuk kuralları uygulanır.” (Aybay, 2005).

“Türkiye’de hizmet amaçlı bulunan konsolosluklar, elçilikler ve yabancı askeri personeller milletlerarası anlaşmalara ya da bazı özel kanunlara tabi tutulabilmektedir.” (Ekşi, 2014).

Devletlerarasında yapılmış olan ikili ya da daha çok taraflı anlaşmalarda taraf devletin uyruğuna sahip olan kişilere diğer taraf devlet ya da devletlerce bazı özel haklar tanınabilir. İkili anlaşmaların bu alanda çok sayıda yapıldığı görülmektedir. En tipik örnekleri ise seyahat, ticaret ve ikamet gibi konularda taraf devletler çok sayıda özel kolaylıkları vatandaşlarına sağlanmasını öngörmektedir (Aybay, 2007, s. 25).

1.1.7. Yabancı Kaçak İşçi

“Yabancı kaçak işçi, bir ülkeye resmi ve/veya gayri resmi yollardan giriş yapıp, süreli veya süresiz kalan, çalışmaları ve/veya ikametleri ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemiş bireyler olarak tanımlanmaktadır.” (Çifçi, 2014).

Yani yabancı olan kişinin kaçak işçi sayılabilmesi için ya ülkeye resmi yolla giriş yapmış olsa bile çalışma izninin olmaması ya da kaçak yolla giriş yaptığı için bir çalışma iznine sahip olmaması ile mümkündür (Çifçi, 2014).

Genel olarak yabancı kaçak işçiler beş farklı grupta incelenmektedir (Işığışık, 2007).

- i). Türkiye’ye girişleri resmi şekilde olan fakat çalışmaları yasal olmayanlar,
- (ii). Türkiye’ye gayriresmi yollarla girmiş ve bu sebeple çalışmaları da yasal olmayanlar,
- (iii). Türkiye’ye resmi yollardan girmiş ve burada Türk vatandaşlığına başvuruda bulunmuş kişiler,
- (iv). Türkiye’ye resmi yollardan giriş yapmış olan başka ülkeye sığınmak isteyenler,
- (v). Türkiye’de mülteci olarak bulunanlar.

Yabancı kaçak işçilik Türkiye’de en çok Marmara ve Doğu Karadeniz bölgelerinde görülmektedir.

Karadeniz bölgesinde çalışan yabancı kaçak işçiler genel olarak çay fabrikaları, tarım ve fındık toplama gibi işlerde çalışmaktadır. Fakat genel tabloya bakıldığında temizlikçilik, bulaşıkçılık, dericilik sektörü, tezgâhtarlık ve özellikle inşaat sektöründe yoğunlaşmaktadır. Yabancı kaçak işçi sayısının şuan Türkiye’de tam olarak kaç kişi olduğu bilinmese de 1 milyon civarında olduğu tahmin edilmektedir (ÇSGB, 2004).

1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri

İstihdam kelimesinin kökenine baktığımızda dilimize Arapça bir kelimedenden geçtiği görülmektedir. Arapçada ise bu kelime "hizmet ettirme, hizmetçi olarak çalıştırma" sözcüğünden alıntıdır (<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/istihdam>, 11.06.2021).

TDK’nin istihdam için kullandığı tanım; bir görevde ya da işte kullanmadır. Farklı bir tanıma göre ise çalışma isteği olan ve bu çalışma gücüne sahip olan kişi veya kişilerin yaptığı hizmetlerden bir ücret karşılığında yararlanılmasıdır (Güçlüoğlu, 2017).

İstihdam kavramını iki farklı şekilde ele alabiliriz (Dinler, 2016).

Geniş anlamda istihdam; üretim faktörlerinin belli bir dönem (1 yıl içerisinde) içerisinde kullanılmasıdır. Üretim faktörlerinin unsurları ise doğal kaynaklar, emek (işgücü), sermaye ve girişimdir.

Dar anlamda istihdam ise işgücünün üretimde kullanılması veya gelir sağlamak amacıyla çalıştırılmasıdır. Yani dar anlamda istihdamda sadece çalışanlar ve onların üretim süreci incelenir.

Emek piyasasıyla ilgili verileri derlemek, değerlendirmek ve yayınlamak ile görevli olan TÜİK istihdamı iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki farklı gruba ayırmaktadır. İşbaşında olmayanlar grubuna ise kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus dahildir.

Bahsi geçen iş başında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak en az bir saat olacak şekilde iktisadi bir faaliyette bulunan kişilere denmektedir. İş başında olmayanlar ise; çeşitli sebeplerden

dolayı işinin başında olmayan veya kendine çalışan ya da işverenler olarak ifade edilebilmektedir (TÜİK, 2020).

1.2.1. Tam İstihdam

Geniş anlamda tam istihdam; bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün üretime katılması durumudur. Ekonominin üretim potansiyelinden tam olarak yararlanılmasıdır.

Dar anlamda tam istihdam; mevcut çalışma koşulları ve cari ücret (işgücünün arz ve talebe göre belirlenen fiyatı) düzeyinde çalışabilecek olan ve çalışmak isteyen, herkesin iş bulduğu istihdam düzeyidir. Genel olarak %3-5 düzeyinde bir işsizlik söz konusudur. Bu orana doğal işsizlikte denmektedir (<http://www.ibrahimbayraktar.net/2013/11/istihdam-issizlik-ucetler-ve-calsma.html>, erişim tarihi: 03.08.2021).

Gerçek anlamda tam istihdam kavramı aslında çalışabilecek olan ve bunu isteyen herkesin iş sahibi olması yani işsizliğin sıfır olmasıdır fakat bu durum ulaşılabilmesi çok güç bir durumdur. Eğer herhangi bir işsizlik durumu söz konusu ise yani bir kişi bile istemeden işsiz kalabiliyorsa o zaman ekonomi mutlak bir tam potansiyele sahip değil demektir ve tam istihdam elde edilmemiş olur. Fakat kastedilen tam istihdam kavramı az önce yukarı da değinildiği gibi doğal işsizliğin olduğu kavramdır (<https://www.thebrandplanet.com/ansiklopedi/Tam-%C4%B0stihdam> , erişim tarihi: 03.08.2021).

1.2.2. Eksik İstihdam

Bu kavram gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik ve bu işsizliğin yarattığı sorunları gözler önüne serilebilmek için üretilmiş bir kavramdır. 9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında bu kavramla ilgili tanım kabul edilmiştir. Tanıma göre “istihdam halindeki bir kişi, arzu ettiği ve daha uzun sürelerle çalışmaya muktedir olduğu halde, halen çalıştığı iş süresinden daha uzun süre çalışamıyorsa” veya kişi daha iyi üretim koşullarının bulunduğu ya da farklı bir meslek icra ettiği zaman verimliliği ve geliri daha yüksek olabiliyorsa bu kişi eksik istihdamdadır. Buradan da anlaşılacağı üzere kişinin eksik istihdam halinde olabilmesi için

öncelikle istihdam içinde olması gerekmektedir. Yani kişi işsiz olmamalıdır (Nusret, 1971).

Başka bir tanıma göre; bir ekonomide ki bütün üretim faktörlerinin üretime katılmamasıdır. Yani bir kısmının boşta kalmasını ifade eder. Dar anlamda ise ekonomide çalışma isteği olmasına rağmen iş bulamayanların olmasıdır (Dinler, 2013, s. 498).

Diğer bir tanıma göre; bir ekonomide eğitilmiş, yetenekli ya da deneyimli olmasına rağmen hak ettiği kadar ücretle çalışmayanlar; eğitilmiş ya da deneyimli olduğu halde daha az bilgi ve yetenek sahibi olması gerektiren işlerde çalışan kişiler ile tam gün işlerde çalışmak isteyip de bunu sağlayamayan ve part-time iş bulabilen kişileri kapsamaktadır (Mehmet ve Kılıç, 2009).

ILO mevcut olan eksik istihdam tanımını, bazı yaşanan ölçüm zorlukları sebebiyle yeniden ele alarak, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” olarak iki farklı kavrama geçilmesine karar vermiştir.

Zamana bağlı eksik istihdam: “Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/ işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az çalışmış olup, daha fazla çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayacak olan kişilerdir.”

Yetersiz istihdamı ise “Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulunduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir” diyerek tanımlamıştır (TÜİK, 2009).

1.2.3. Aşırı İstihdam

“Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur.” (Direkçi ve Özsabuncuoğlu, 2012, s. 4).

Eksik istihdam kavramının zıddını ifade eder. Bir ekonomide tüm işgücünün çalışıyor olmasına rağmen hala işgücüne talep söz konusu ise aşırı istihdam durumu söz konusudur (Eyüboğlu, 2003, s. 12).

Geniş anlamda aşırı istihdam, üretim faktörlerinin hepsinin etkin şekilde kullanılmasına rağmen yetersiz kalmasıdır. Bu durum sonucunda toplam talep karşılanamayacak bir seviyeye gelmektedir ya da üretime daha fazla kaynak dahil etmesi gerekmektedir. Dar anlamda ise oluşan talep fazlalığını giderebilmek amacıyla emek faktörünü daha fazla talep etmesi ve emeğin maksimum kapasitede kullanılmasıdır (Şentürk, 2017, s. 6).

Aşırı istihdam reel ücretlerin düşük seviyelerde olması nedeniyle piyasada işçinin yüksek talebinin enflasyonist baskı oluşturacak bir şekilde genişlediği durum olarak da tanımlanabilir. Gelişmiş sanayi ülkelerinde karşılaşılan bir dengesizlik durumudur. Ekonomik olarak büyümenin arttığı fakat talebin arzı aştığı dönemlerdir (<https://www.muhasebeturk.org/nedir/asiri-istihdam-nedir-ne-demek>, erişim tarihi: 04.08.2021).

1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

“Sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” durumuna kayıt dışı istihdam denmektedir. Üç farklı durum söz konusudur. İlk olarak çalışanın kuruma hiçbir şekilde bildirilmemesi, ikinci olarak çalışılan günün sayılarının tam olarak bildirilmemesi yani eksik bildirilmesi, son olarak ise sigorta primine göre olan esas kazanç tutarının doğru şekilde belirtilmemesi yani eksik belirtilmesidir (<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-05-15-08-49-47#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir.>)Erişim tarihi:12.06.2021).

“Kayıt dışı istihdam; hem resmi, hem enformel sektörde, hem de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan ve faaliyetleri kamu

kayıtlarına ve istatistiklere yansımayan ve de istatistiksel olarak tam hesaplanamayan istihdam şekillerinin bütünüdür.” (Karadeniz ve Yereli, 2004, s. 29).

Her ülke için sorun olabilecek olan bu önemli kavramın ilk kullanımı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından ilk defa 1970 senesinde, Dünya İstihdam Programında Kenya Raporunda bahsedilmiştir. Raporda “enformel sektör” tanımı ile kullanılmıştır (Güloğlu, 2005).

OECD (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) ise kayıt dışı istihdamdan gri ve gizli çalışma olarak bahsetmiştir ve “ürünlerin üretiminde çalışmayla ilgili bir veya daha fazla yasal yükümlülüğün yerine getirilmediği çalışmalardır” tanımını yapmıştır.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri ise birçok farklı faktöre dayanmaktadır. Sosyal ve kültürel nedenlere bakılırsa; göç, nüfus artışı, eğitim yetersizliği söz konusudur. Ekonomik nedenleri ise işsizlik, enflasyon, işçi maliyetlerinin yüksek olmasıdır (Yanici, 2019).

Paris’te merkezi bulunan OECD’nin yayımladığı raporda, dünya çapında kayıt dışı şekilde çalışan kişi sayısının 1,8 milyarı bulunduğunu belirtmiştir. Buna karşın kayıt altında olarak çalışan kişi sayısının ise 1.2 milyar olduğunu yayınlamıştır (Sosyal Güvenlik Dergisi, 2009, s. 11).

1.3. Yabancı İstihdamında Oluşan Sorunlar

1.3.1. Eğitime Ulaşmada Sorunlar Ve Çocuk İşçiliği

Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı Türkiye’ye gelen Suriyeli çocukların eğitimlerinden mahrum kalmaması için yönerge hazırlamıştır. Suriyeli mülteci çocukların eğitim ihtiyaçlarını sağlamakla sorumludur. Bu mülteci çocuklara lise mezunu olurlarsa üniversite sınavına katılma hakkı tanınmıştır. Sınavda başarılı olmaları durumunda ise Türkiye’deki üniversitelerde okuyabilmektedirler (Aras ve Yasun, 2016).

Suriyeli çocuklar geçici koruma statüsüne sahip olan kişilerin aldığı kimlik ile Türk okullarında ücretsiz bir şekilde eğitim alma fırsatına sahiptir (Baban, vd., 2016).

Bu fırsatlar sunulmuş olmasına rağmen, geçici koruma statüsüne sahip bu aileler ülkede ciddi anlamda maddi zorluklar yaşadığı için bu fırsatlardan çocuklarını yararlandıramamaktadır. Çocuklarının eğitim ihtiyaçlarını, gereken ulaşım masraflarını ve okul kıyafetleri gibi özel harcama gerektiren durumları karşılayamadıkları için okula gönderememektedir. Bir kısım ise çocuklarının dışlanmasından dolayı ve dil bilmemelerinden dolayı okula gönderememektedir. Bilindiği kadarı ile Suriyeli çocukların sadece %14 gibi çok az bir kısmı eğitime devam etmektedir (Kutlu, 2015). Maddi imkânsızlıklardan kaynaklanan bu durumdan dolayı çocuklarda aileye destek olmak ve geçimin sağlanması için çalışmaktadır ve çocuk işçiliği bu şekilde daha da artmıştır.

23 Temmuz 2021 itibarıyla geçici koruma statüsü ile kayıtlı Suriyeli sayısı toplam 3 milyon 690 bin 896 kişidir. Bu kişilerin %48'ini yani yaklaşık 2 milyon kişiyi 0-18 yaş arası çocuklar oluşturmaktadır.

Bu kadar yüksek rakamların bahsi söz konusu iken geçici barınma merkezlerinde kalan kişilerin sayısı ise yaklaşık 55 bin kişidir.

2021 Temmuz verilerine göre Suriyeli kişilerin toplam %98.5'i şehirlerde yaşamaktadır (https://Multeciler.Org.Tr/Turkiyedeki-Suriyeli-Sayisi/?Gclid=Cjwkcajw3_K1bha2eiwaaalihxrt3174abkg86bx66shnrxb8t5ez0zqk0jfex2xvdhzcnczoblnbocthmqavd_Bwe, erişim tarihi: 23.07.2021).

Göç idaresi Türkiye'deki Suriyelilerin nerede, hangi şehirde yaşayacaklarına karar vermektedir. Başta İstanbul olmak üzere bazı başka illerimizde alıma kapalıdır.

Bu durumdan kaynakları olarak Suriyeliler ikametgahlarını yanlış bildirmekte ve farklı yerde bulunmaktadır. Bu durum da eğitime ulaşmalarına engel olmaktadır (multeciler.org.tr, erişim tarihi 23.07.2021).

Türkiye Suriye'den gelen çocukların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için bir çok faaliyette bulunmuştur. Bunlardan en önemlisi ise Geçici Eğitim Merkezleridir (GEM).

Bu merkezler Türkiye'ye göç ile gelmiş ve okul çağında olan yabancıların yarım bırakmak mecburiyetinde olduğu eğitimlerine devam etmeleri için kurulmuştur (MEB, 2014).

GEM uygun olan saatlerde bazı mekânları veya okul binalarını kullanmaktadır. Eğitim dili olarak Arapça kullanmaları ve öğretmenlerin Suriyeli olması önemli özellikleri arasında yer alır. Müfredatları, Suriye müfredatıdır (BEKAM, 2015). Aynı zamanda merkezlerde Türkçede öğretilmiştir ve bu şekilde daha çok çocuğun eğitim alması sağlanmıştır. Fakat yine de yeterli olmamaktadır.

1.3.2. Çalışma İzni Verilmesinde Yaşanan Sorunlar

Anayasamızın 49. Maddesinde de değinildiği gibi herkes çalışma hakkına sahiptir fakat yabancıların, geçici koruma statüsünde olanların ve mültecilerin çalışmaları için ayrı düzenlemeler ve bazı kısıtlamalar söz konusudur.

YÇİHK (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun) 5. Maddesinde, kişinin çalışma izni için başvurabilmesinin en erken Türkiye'ye gelip ikamet izni aldıktan altı ay sonra olabileceği şartı konmuştur (Dönmez Kara, 2016).

Geçici koruma statüsüne sahip kişilerin aldığı kimlik çalışma hakkına sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Yapılan düzenlemeye göre sadece belirli sektörlerde ve belirli bölgelerde çalışabilmek için başvuru yapabilmektedirler (Öztürk ve Nurdoğan, 2018).

2016 yılında kabul edilen 6735 sayılı Uluslararası İş Gücü Kanunu ile yabancılara yönelik çalışma izni ve muafiyetleri hakkında tüm düzenlemeler ÇSGB bünyesinde kabul edilmiştir (Şahin, 2019).

“Kanun uyarınca, yabancılar çalışma izni başvurularını yurt içinde doğrudan Bakanlığa; yurt dışında ise vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliklerine yapar ve başvurular bu temsilcilikler tarafından Bakanlığa iletilir.” (XI.Kalkınma Planı, 2018).

Görüldüğü üzere başvuru süreci için gerekli bazı şartlara değinilmiştir. Yapılan başvuruların sonuçlanmasının uzun sürmesinden kaynaklı olarak bazı yetersizlikler söz konusudur. Her geçen gün artan başvuru sayısı ile beraber prosedürün işleyişinde de problemler ortaya çıkmaktadır ve takip etmekte güçleşmektedir.

1.3.3. Dil Bilmeme İle İlgili Sorunlar

INGEV 'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre Türkiye'de bulunan mültecilerin %70'i Türkçe yazma ya da okuma bilmemektedir ve Türkçe konuşamamaktadır (<https://ingev.org/wp-content/uploads/2017/07/Multeci-Hayatlar-Monitor%C3%BC.pdf>, erişim tarihi: 13.08.2021).

Bu durum kişilerin gerek eğitim gerek sağlık gibi yararlanmak istedikleri ve sorunlarını paylaşmaları gerektiği alanlarda önlerine çok büyük bir engel oluşturmaktadır (Çoban,2018).

2016 yılında Mersin Üniversitesinde B2 seviye Türkçe bilen 33 Suriyeli göçmen ile yapılan bir görüşmelerin analizinde bazı farklı sorunlar ortaya konulmuştur.

Göçmenler, Türkçe öğrenmek konusunda kendilerinden de kaynaklanan sorunlarının olduğunu dile getirmişlerdir. Yanlış konuşmaktan korkmaları, alay edilmekten çekinmeleri, utanmaları ve özgüven eksikliği yaşadıkları sorunlar arasındadır. Bu çekincelerden dolayı kendi aralarında Arapça konuşmuşlardır ve bu durum mutlak şekilde Türkçe öğrenmelerini, geliştirmelerini daha güç hale getirmiştir (Işıker ve Sözer, 2021).

Türkiye'de yaşayan yabancıların dil bilmemesi gerek sosyal alanda gerekse iş bulmaları konusunda birçok zorluğu beraberinde getirmektedir. Kendilerini ifade edememeleri anlamadıkları için hem dışlanma yaşamalarına hem de yaşam kalitelerinin daha düşük seviyede olmasına sebep olmaktadır.

1.3.4. Ayrımcılık

Ayrımcılık: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Birimi'nin Ayrımcılığın Başlıca Türleri ve Nedenleri başlıklı raporunda (1949) "Belli bir toplumsal kategoriye mensup kişilerin haklarını veya toplumsal avantajlarını reddederek veya bu kişilere özel yükümlülükler dayatarak veya bir diğer kategorinin üyelerine özel çeşitli avantajlar sağlayarak; imtiyazlı kategorinin üyesi olanlarla diğerleri arasında eşitsizliğe yol açmaya dönük eşitsiz ve aleyhte muameleler" olarak tanımlanmaktadır. Kısaca kişinin ırk, din, etnik köken veya başka sebeplerden dolayı eşit muamele görmemesine ayrımcılık denmektedir.

Türkiye’de gün geçtikte sayısı artan yabancılara karşı gerek toplum içerisinde gerekse çalışma ortamında ayrımcılık yapılmaktadır. Özellikle sayılarının fazla olmasından kaynaklı Suriyeli göçmenlere değinecek olursak yanlış bilinen bazı faktörlerinde bunda etkisi bulunmaktadır. Örneğin devletten düzenli maaş aldıklarının düşünülmesi, istedikleri yerde istedikleri şekilde çalışabildiklerinin düşünülmesi ve esnaflık yapanların vergilerden muaf olduklarının düşünülmesi gibi durumlar söz konusudur. Bu durumlar her ne kadar gerçeği yansıtmada ayrımcılığa uğramalarına sebep olmaktadır (Mülteciler Derneği, 2020).

Bunun dışında işyerlerinde de ayrımcılıkla karşılaşmaları söz konusudur. İşten çıkarılma durumunda haklarından yararlanamamaktadırlar. Geçimlerini sağlamak için daha düşük ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmektedirler. Çalışma koşulları ve saatleri normale göre farklılık göstermektedir (Gül ve Karan, 2011).

1.3.5. Denklik ve Diploma Tanıma İle İlgili sorunlar

Tanıma: “Yurt dışı bir yükseköğretim kurumunun ve bu kurumun ilgili programının akademik derece vermeye yetkili olduğunun Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmesini ifade eder.” (YÖK Tanıma ve Denklik El Kitabı, 2018).

Buna göre, “a) Öncelikle faaliyet gösterdiği ülke yetkili makamlarınca diploma vermeye yetkili bir kurum olarak tanınması,

b) Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınması veya tanınan akreditasyon ya da kalite güvencesi kuruluşları tarafından akredite edilmiş olması gerekir. (YÖK Tanıma ve Denklik El Kitabı, 2018).

“Mezuniyet Tanıma Belgesi: Yurt dışındaki bir yükseköğretim kurumundan mezun olmuş ilgilinin, tanınan bir yurt dışı yükseköğretim kurumundan ve programından mezun olduğunu gösteren ancak Diploma Denklik Belgesi niteliği taşımayan belgeyi ifade eder.” (YÖK Tanıma ve Denklik El Kitabı, 2018).

Denklik ise “Yükseköğretim Kurulunca tanınan yurt dışı yükseköğretim kurumlarından ve programlarından alınan ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomalarının, ilgili eğitim düzeyindeki kazanımlar bakımından Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarınca verilen ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomalarına

eş değerliğinin tespit edilmesini ifade eder.” (YÖK Tanıma ve Denklik El Kitabı, 2018).

Diploma Denklik Belgesi: “Denkliği talep edilen diplomanın Türk yükseköğretim sisteminde hangi alan ve düzeye eş değer olduğunu gösterir belgeyi ifade eder.” (YÖK Tanıma ve Denklik El Kitabı, 2018).

Denklik konusunda yaşanan en önemli problemlerin başında evrakları hazırlama sürecinin çok meşakkatli olmasıdır. İster ön lisans ister yüksek lisans olsun farketmeksizin başvuru yapılan adaylardan topladıkları belgelerin asıl hali, dilimize tercüme edilmiş hali, noter onaylı örnekleri ve her belgenin fotokopisi talep edilmektedir. Hazırlanan bu belgeler ile doçentlik için başvuru yapılacaksa Üniversiteler Arası Kurul’a diğer başvurular için YÖK’e ulaştırılmalıdır. Haliyle bu kadar fazla belgenin istenmesi başvuran kişiler için büyük bir zorluk oluşturmaktadır.

Bir diğer sorun ise Ankara’da oturmayan adaylar için söz konusudur. Belgelerin elden olacak şekilde Ankara’ya teslim edilmesi veya vekaletname ibrazının olması halinde başvuru sahibinin vekiline teslim edilmesi zorunluluğudur. YÖK önceden başvuruları posta yoluyla kabul etse de yaşanan bazı aksaklıklardan dolayı daha sonra bunu iptal etmiştir. Başvuracak kişilere evrak teslim durumu da bu sebeplerden dolayı ayrı bir zorluk yaşatmaktadır (Dölek, 2017).

Bunun yanında Lizbon Tanıma Sözleşmesinde Madde III.5’e göre “Tanıma ile ilgili kararlar, yetkili tanıma mercii tarafından, gerekli bütün bilgilerin verildiği tarihten itibaren hesaplanacak ve önceden bildirilecek makul bir süre içerisinde alınacaktır” ibaresi yer almaktadır. Fakat burada geçen makul sürenin başka hiçbir açıklaması yoktur. Ne kadar sürede sonuçlanacağı bilinmemektedir (Dölek, 2017).

1.3.6. Kaçak İşçilik

Yabancıların büyük bir bölümü yaşamlarını sürdürebilmek için kötü çalışma şartlarına rağmen yasa dışı ve güvenceleri olmayacak şekilde piyasada işgücüne dahil olmuştur. Ucuz işçi olarak görülmektedirler. Bu durum sadece erkekler için değil kadın ve çocuklar içinde söz konusudur.

Çalışma izni olmayan yabancıların düşük ücretlere tabii olarak kaçak şekilde çalışması bazı işverenleri ve işletmeleri memnun etmiştir. Bu durum niteliksiz işgücünün piyasada artmasına sebep olmuştur.

Sosyal hak ve korunmadan mahrum kalan bu kişiler aynı şekilde kolayca işten çıkarılabilmektedir. Bu yüzden mağdur olmaktadırlar (Akbıyık, vd., 2015).

“5510 sayılı yasanın 60/I, a bendi uyarınca çalışma izni olan bir yabancı kanununun 4/I, a bendi uyarınca sigortalı sayıldığından genel sağlık sigortasının da kapsamında olacaktır.” (Toksöz, vd., 2012).

Dolayısıyla sigortalı olan yabancı kişiler, analık, iş kazası, malullük, meslek hastalığı gibi durumlarda korunmuş olacaklardır. Ayrıca sigortalı olan yabancılar da işten çıkarıldıklarında işsizlik sigortasından yararlanabileceklerdir (Toksöz, vd., 2012).

Fakat konu başlığında da ele alındığı gibi kaçak ve sigortasız şekilde çalışmaları tüm bu haklardan yararlanamamalarına sebep olmaktadır.

1.3.7. İşsizlik

Türkiye’de bulunan Suriyeli sayısı yaklaşık 4 milyon iken çalışma çağında olan nüfus toplamın %59’udur. Yaklaşık 2.2 milyon Suriyeliye denk gelmektedir. Bu oran tam olarak gerçek işgücünü yansıtmamış olsa da çalışma izni almış olan Suriyelilerin oranı, %1.4’e tekamül etmektedir. Çalışma izni alan Suriyelilerin oranın azlığı, kayıt dışı ekonomik faaliyette bulduklarını göstermektedir ve bu durumun dolaylı yoldan işsizlik oranını artırdığı ileri sürülmektedir (Neccar ve Erkut, 2018, s. 191).

“Suriyelilerin işgücü piyasalarında ucuz emek olarak faaliyette bulunmaları, yerli işçi kesiminin ya işsiz kalmasına ya da Suriyeliler ile aynı koşullar altında çalışmaya razı olmalarına yol açmaktadır. Bu durum da hem işsizlik oranlarını hem de kayıtdışı istihdam oranlarını artırmakta, yoksulluğun genişlemesine, toplumsal refah kaybının yayılmasına sebep olmaktadır.” (Kavas ve Develi, 2020).

Farklı akademik yayınların sonuçlarına göre Suriyelilerin işsizlik konusunda piyasaya etkisi belirtilmiştir. Tümen (2016)’in çalışma sonuçları daha fazla göç alan

bölgelerdeki işsizliğin oranı göç almayanlara göre %0,77 oranında daha yüksek olduğunu saptamıştır. Genel olarak %1,03 oranında ise, iş gücüne katılımın düştüğü görülmüştür. Esen ve Binatlı'nın (2017) çalışmasında ise sığınmacıların fazla olduğu yerlerde işsizliğin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (<https://www.dogrulukpayi.com> , erişim tarihi: 01.09.2021).

ÇSGB'nin 2019 yılı için yayınladığı uyuşuklara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı ile ilgili bir tabloda ise toplamda 145.232 yabancı kişiye bu izin verildiği ve 60'tan fazla uyuşuk bulunduğu belirtilmiştir (<https://www.csqb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişimtarihi: 01.09.2021).

1.3.8. İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar

Göçmenlerin fiziksel olarak daha zor sektörlerde daha fazla istihdam edilmeleri ve tehlikeli işlerde görevlendirilmeleri işçi güvenliği ve sağlığı açısından daha fazla olumsuz sonuçlara maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Belgelenmiş ya da belgelenmemiş şekilde çalışan göçmen işçiler yaşadıkları iş kazalarını resmi kurumlara bildirmeye çekinmeleri, işini kaybetme korkuları, sınır dışı edilmekten korkmaları, yetkililerden çekinmeleri gibi bir çok sebepten dolayı bildirmemektedirler. Ayrıca kayıtsız şekilde çalışan göçmenlerin yaşadığı kazalar ya da yaralanmalar işverenler tarafından da bildirilmemektedir.

Göçmen işçilerin işgücü mobilitesinin fazla olması yaşadıkları kazaları ve hastalıkları saptamayı zorlaştırmaktadır. En net bulabilen verilen ölüm ile sonuçlanan olaylardır (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2019).

“İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi raporuna göre 2018 yılında 110 mülteci ve göçmen işçi yaşamını yitirmiştir.” (<https://www.genel-is.org.tr>, 15.11.2021).

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN HUKUKİ ÇERÇEVE

2.1. Mevcut Hukuki Düzenlemeler ve Yasal Değişiklikler

Çalışma hakkı, kişiye tanınması gereken en temel haklardan biri olması sebebiyle kamu hakları içinde yer almaktadır.

1982 Anayasa'nın 48. Maddesinde “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.”

Aynı maddenin devamında ise “Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” denmektedir.

1982 Anayasa'sı Madde 16 ise “Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir.” denmiştir ve böylece milletlerarası hukukun belirlediği sınırlar çerçevesine çalışma hakkı da dahil olmuştur.

YİSHK'nin 15. maddesinin de ise, yabancıların çalışma hakları ile ilgili “Yabancılar Türkiye'de ancak kanunun kendilerine men'etmediği işleri tutabilirler.” Denmektedir (YİSHK, m.15).

Lozan Antlaşması imzalanmadan önce yabancılar istediği mesleği icra etme özgürlüğüne sahip olmuşlardır. Antlaşma müzakeresinde bazı meslek grupları için getirilen sınırlamaların daimi olması gerektiği belirtilerek belirli meslek kollarının sadece Türkiye Cumhuriyeti'nin vatandaşlarına mahsus olacağı vurgulanmıştır (Çelikel ve Gelgel, 2011, s.127).

Cumhuriyet kuruluşundan bu zamana kadar seksene yakın farklı kanunda bazen direkt bazen de dolaylı şekilde yabancıların istihdamı ile ilgili farklı hükümler yer almıştır. Fakat bu düzenlemelerin çok fazla oluşu ve karmaşık yapısı işleri zorlaştırmıştır. İlerleyen zamanlarda ortaya çıkan gerek sosyal gerek siyasi gerekse ekonomik koşullar çerçevesinde Orta doğudan Türkiye'ye doğru artarak devam eden göçler Türkiye'de ki yabancı sayısı bir hayli artırmıştır.

Gelen yabancıların geçimini sağlama kaygısı onları iş hayatına atılmaya itmiştir ve bu süreç içerisinde kayıt dışı çalışma oranları artmıştır. Yaşanan durumlar bu zamana kadar kararlaştırılmış olan kanunların yetersiz kalmasından dolayı yeni 2007 sayılı kanun çıkarılmıştır.

Türkiye’de bulunan yabancıların çalışması genel anlamda katı kurallara bağlanmıştır.

“2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile yabancıların birçok alanda çalışması ve o meslekleri icra etmesi yasaklanmıştır.” (Ergin,2018). Bu çıkarılan Kanun’un amacı ise Türk vatandaşlarının istihdamını artırabilmek ve yabancı kişilerin belli başlı bazı alanlarda Türk vatandaşlarının çalışma konusunda önüne geçmelerini engellemektir. Yasaklanan işler aşağıda sıralanmıştır:

-“Ayak satıcılığı; çalgıcılık; fotoğrafçılık; berberlik; müretteplik; simsarlık; elbise, kasket ve kundura imalciliği; borsalarda mubayaacılık; Devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı; seyyahlara tercümanlık ve rehberlik; inşaat, demir ve ahşap sanayi işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik; karada tahmil ve tahliye işleri; şoförlük ve muavinliği; alelümum amelelik her türlü müesseselerle ticarethane, apartman; han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık; otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dans ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servant); bar oyunculuğu ve şarkıcılığı, baytarlık ve kimyagerlik.”

2007 sayılı Kanun 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un yürürlüğe girmesi ile kaldırılmıştır. Bu şekilde yabancıların çalışabilecekleri alan bir miktar daha genişletilmiştir. Bazı iş kollarında çalışabilmeleri izne tabii olmuştur (Ergin, 2018).

Getirilen son kanun ise 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunudur.4817 sayılı Kanunun güncel olan ihtiyaçları tam olarak karşılamamasından dolayı çıkartılmıştır.

Yabancı istihdamı hususunda 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu resmen temel kanun olmuştur. Temel kurallar içermesi haricinde önemli değişikliklerde söz konusudur.

Çalışma iznini sadece ÇSGB'ye verme yetkisiyle beraber bu durum tel elde toplanmıştır. Nitelikli işgücü sağlayabilmek için nitelik sahibi yabancıların teşvik edilmesi ve farklı istihdam politikaları en göze çarpan değişiklikler olmuştur.

Yabancıların çalışmasıyla ilgili izlenecek olan sağlam politikalar ve oluşturulacak mevzuatların uygulanması, hem ülke güvenliği hem ekonominin gelişmesi hem de toplumsal uyumla alakalı sorunların en aza indirgenmesine yardımcı olacaktır.

Uluslararası Mülteci Hukuk'unun gelişim sürecine bakıldığında ise bu süreç Milletler Cemiyeti Dönemi ve Birleşmiş Milletler dönemi olarak incelenmektedir.

Milletler Cemiyeti Dönemindeki mülteci hukukunun gelişimi ilk çalışmalar 1920'li yıllarda başlamıştır. Milletler Cemiyeti (MC), mültecilerin hukuki statüsü için birkaç sözleşme yapmıştır fakat bazı devletlerin çekinceleri ile birlikte taraf olması sözleşmenin uygulanabilirliğini ve bu konunun önemini azaltmıştır. (Goodwin-Gill, 1996).

1938 yılında ise "Almanya'dan gayri iradi olarak göç eden kişilere yardımcı olmak amacıyla Hükümetler arası Mülteciler Komitesi'ni (Inter-governmental Committee on Refugees) kurmaya karar vermişler; ancak söz konusu Komite çerçevesinde yapılan mülteci tanımları, devletlerin tam desteğini alamamış, ortak bir tanım üzerinde fikir birliğine varılamamıştır." (Ergüven ve Özturanlı, 2013).

Sonunda 5 Aralık 1946'da Uluslararası Mülteci Örgütü Anayasası, 14 Aralık 1950 tarihinde Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği Tüzüğü kabul edilmiştir. Sonrasında ise Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme 28 Temmuz 1951 tarihinde imzalanmış ve 22 Nisan 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Goodwin ve Gill, 1996).

Birleşmiş Milletler Dönemi'ne gelindiğinde ise II. Dünya Savaşı ve devamında yaşanan insan haklarına dair ağır ihlaller, Birleşmiş Milletler Antlaşması ile mültecilere dair hukukun önemli bir başlık haline gelmesine neden olmuştur.

İlk olarak "1946 yılında, Hükümetler arası Mülteci Komitesi'nin görevleri, Uluslararası Mülteci Örgütü'ne (International Refugee Organization) devredilmiştir."

Daha sonra , İnsan Hakları Evrensel Beynamesi 1948 yılında kabul edilmiştir. Bu beyannamede sığınma hakkına yer verilmiştir (Ergüven ve Özturanlı, 2013).

“28 Temmuz 1951 tarihinde, Cenevre’de, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dışkin Sözleşme, yirmi altı devlet tarafından kabul edilmiş, 22 Nisan 1954’de ise yürürlüğe girmiştir.” Bu sözleşmede mülteci tanımında ciddi sınırlamalar bulunmaktadır. “Buna göre, “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar” ifadesi, öncelikle bir “tarih sınırlaması” oluşturmuş; ayrıca, “Avrupa’da meydana gelen olaylar” ve “Avrupa’da veya başka bir yerde meydana gelen olaylar” şeklinde bir “coğrafi sınırlama” düzenlenmiştir.19 Daha da önemlisi, 1951 Sözleşmesi’ne taraf olan devletlere, söz konusu coğrafi sınırlama doğrultusunda, beyanda bulunma yetkisi tanınmıştır.” (Ergüven ve Özturanlı, 2013).

Zaman içerisinde sığınmacı sayılarının hızlı şekilde artış göstermesi yukarıda belirtilen hükmün yeniden değerlendirilmesine sebep olmuştur ve 1967 Protokolü eklenmiştir. Böylece kişiler bir sınırlama olmaksızın mülteci statüsüne dahil edilmiştir (Odman, 1995).

Aşağıdaki tabloda 4817 sayılı Kanun ile 6735 sayılı Kanun arasındaki temel değişikliklere yer verilmiştir.

Tablo 1. 6735 sayılı Kanunun 4817 Sayılı Kanuna Göre Yaptığı Temel Değişiklikler

Konular	Değişiklik Durumu/Yapılan Değişiklikler
Çalışma izni kapsamı	Ayrıca serbest bölgelerde çalışacak yabancılar Ayrıca yabancı öğretim üveleri
Yabancı istihdam politikası	Yabancı istihdam politikasını Bakanlığın belirlemesi Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü
Çalışma izni başvurusu ve değerlendirilmesi	(Önemli) değişiklik yok
Ön izin	Milli Eğitim Bakanlığı - Eğitim hizmetleri çalışanları Sağlık Bakanlığı - Sağlık mensupları YÖK - Öğretim elemanları
Sürelili çalışma izni	(Önemli) değişiklik yok
Bağımsız çalışma izni	Şirket ortakları Beş yıl ikamet etme şartının kaldırılması
Süresiz çalışma izni	Altı yıllık çalışma şartının sekiz yıla çıkarılması Uzun dönem ikamet izni sahiplerine başvuru hakkı
İstisnalar	Tüm çalışma izni kuralları bakımından istisna
Çalışma izni muafiyeti	Muafiyetin başvuru, değerlendirme, harç ve belge düzenlenmesi bakımından çalışma izni ile aynı olması
Nitelikli yabancıların teşvik edilmesi	Turkuaz Kart Yabancı mübendis ve mimarların diploma denkliği almadan çalışabilmeleri Şirket ortakları ile sınırlı hizmet sunucusu yabancılarla çalışma izni muafiyeti
Öğrencilerin çalışması	6458 sayılı Kanun - Çalışma hakkı
Çalışma izninin iptali ve geçerliliğini yitirmesi	(Önemli) değişiklik yok
İdari itiraz ve yargı yolu	(Önemli) değişiklik yok
Denetim ve cezalar	(Önemli) değişiklik yok
Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin düzenlenmesi	Muafiyet belgesinin muaf tutulan her yabancıya düzenlenmesi Belgelerin değerli kağıt olması

(Kaynak: Erken, 2016, s.399, erişim tarihi 12.06.2021)

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun'un amacı gerekçesiyle beraber belirtilmiştir. Kanunu genel olarak katı yapıda olması ve kayıt dışı çalışma konusunda yetersiz kalması, daha iyi bir düzenlemenin yapılmasının uygun olduğu belirtilmiştir.

6735 sayılı Kanun, altı ayrı bölümde düzenlenmiştir. İlk olarak amacı, kapsamı ve tanımlarından bahsedilmiştir. İlk maddesi uyarınca, "Bu Kanun'un amacı; uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir."

2.madde de ise "Türkiye'de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye'de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.". Bu maddeden anlaşıldığı üzere kapsamı daha genişlemiştir.

6735 sayılı Kanun'un üçüncü bölümü ile yabancıların muafiyetleri ve çalışma izinleri ile ilgili yetkiler, yükümlülükler, başvuruların kapsamı, şartları, değerlendirmeleri ve sınırları ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Ve en büyük yeniliklerden biri olan Turkuaz Kart'a yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise istisna halleri kapsamaktadır. 6735 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde çalışma izin başvurularına karşın yapılabilecek idari itirazlar, yargıya hangi yollar ile taşınabileceği ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Yetki ve yükümlülükler belirtilmiştir.

"6735 sayılı Kanun'un son bölümünde ise çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin düzenlenmesi ve şekli, yabancıların çalışma hakkına yönelik yönetmeliğin kapsamı, atıf yapılan, yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler ile geçiş hükümleri düzenlenmektedir." (Kutlu, 2018).

2.2. Çalışma İzni ve Türleri

YÇİHK kapsamında dört farklı tür çalışma izni bulunmaktadır. Bunlar: Süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai çalışma iznidir.

2.2.1. Süreli Çalışma İzni

“Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni; belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak ve en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.” (YÇİHKUY, md. 25).

Bu izin başta bir yıllık olarak verilse de yabancı çalışanın aynı meslek ya da aynı işletmede çalışması şartıyla iki yıla kadar uzatılabilmektedir. Toplamda üç yıllık süreyi tamamlayan yabancı çalışanlar daha sonra aynı meslekte ve istediği işverenin yanında çalışabilecek şekilde izin süresinin üç yıl daha uzatabilmektedir (YÇİHKUY, md. 27).

Bakanlık, verilen süreli çalışma izinlerinin kapsamında il ya da coğrafi bölge olarak değişiklik yapma hakkına sahiptir. Verilen çalışma izin belgesinde sadece yazılı olan işyeri ve adreste çalışılabilme hakkı söz konusudur. Eğer bu adres veya işyerinin başka bir şubesinde çalışması gibi bir durum söz konusu ise ilgili mercilere bildirim yapılması zorunludur. Bildirimin sonucunda gerekli değerlendirmeler yapılarak şartlar uygun bulunur ise yabancı çalışanın çalışma izninde gerekli olan değişiklikler yapılır ve resmiyete kavuşturulur (YÇİHKUY, md. 26).

Türkiye’ye çalışmak için gelen yabancıların yanında getirmiş olduğu eşi veya bakmakla yükümlü oldukları çocukları var ise bu kişilere de Türkiye’de kesintisiz ve kanuna uygun şekilde en az beş sene ikamet etmiş olmaları şartı ile süreli çalışma izni verilebilmektedir (Töre, 2014).

Yönetmeliğin 28. Maddesine göre öğrenimde geçen sürelerde ikametden sayılmaktadır.

2.2.2. Süresiz Çalışma İzni

YÇİHK madde 6'ya göre uzun dönem ikamet izni olanlar, Türkiye'de en az sekiz sene kesintisiz ikamet edenler ya da kanuni çalışma süresi en az sekiz yıl olan yabancılara süresiz çalışma izni verilebilir. Bu kişilerin bilime katkıları, mesleki deneyimleri ve eğitim düzeyleri gibi ekonomiye, istihdama karşı etkilerinin önemli olması gerekmektedir.

Bu izne sahip olan yabancı kişiler, uzun dönem ikamet izninin tanıdığı bütün haklardan yararlanabilmektedir.

“Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır.” (YÇİHK , md. 10/4).

ÜİK madde 10/4'e göre bu kişilerin askerlik yapmak, kamu görevlerine girmek ya da seçme ve seçilme hakkı ile ilgili yükümlülükleri bulunmamaktadır (YÇİHK, md. 10/4).

YÇİHKUY madde 32 – Kanun 6'ya göre kanuni ve kesintisiz olacak şekilde en az sekiz sene ikamet etmiş olma şartının gerçekleşip gerçekleşmediği emniyet makamından alınan belge ile kanıtlanabilecektir. Diğer belgeler ile beraber bu belgede süresiz çalışma izni için yapılacak başvuru esnasında Bakanlığa iletilir.

- YÇİHKUY madde 33'e göre yabancının öğrenimde geçen süresi, en az sekiz senelik kesintisiz ve kanuni ikamet etme koşuluna sahip olmada değerlendirilmeyecektir. Fakat yabancıyla beraber Türkiye'ye gelen ve ikamet eden, öğrenim gören çocuk ya da eşin öğrenimde gördüğü süre ikamet süresinden sayılmaktadır.

Verilen çalışma izin belgesinde işyeri ve adreste değişiklik gibi bir durum söz konusu ise bu durumun en geç on beş gün içinde ilgili merci olan Bakanlığa bildirilmesi gerekmektedir. Bakanlık gerekli değişiklikleri yaparak bu durumu ilgili mercilere bildirir ve bu izne istinaden verilen ikamet süresinin uzatılmaması durumunda emniyet makamları Bakanlığa tekrardan bilgi verir (YÇİHKUY, md. 35).

2.2.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışacak yabancılara, Türkiye’de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla Bakanlıkça bağımsız çalışma izni verilebilir (YÇİHK, md. 7).

YÇİHKUY Madde 36’ya göre ise yabancı çalışanların ekonomiye değer katması ve istihdam açısından olumlu etkiye sahip olması bir koşuldur.

Madde 40’ göre ise iznin değerlendirilmesinde dikkate alınacak bazı unsurlara değinilmiştir. Yabancıнын yaptığı faaliyet, ulusal anlamda ekonomik katkısı ve yapacağı faaliyet için gerekli miktarda paraya sahip olup olmadığını kanıtlayacak belge sonuç izin önem arz etmektedir.

Başvurusu olumlu değerlendirilen yabancıya ise “Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi” verilir (md. 41).

“Bağımsız çalışma izni müracaat belgesi, verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerlidir. Yabancıya, işyerini kurmasının ardından, ticaret sicil kaydını Bakanlığa ibraz etmesi halinde bağımsız çalışma izni verilebilir.” (md. 42).

Uluslararası İşgücü Kanun’una (mad 3/a) göre bağımsız çalışma izni “Yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma iznini” ifade etmektedir.

Bağımsız çalışma izni, süreli olarak düzenlenmektedir (md. 10/8).

“... bağımsız çalışma izni, süresiz çalışma izni ya da Turkuaz Kart sahibi yabancıya 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir.” (UİK, md. 21 (1))

Bakanlığın verdiği kararlara itiraz için tebliğden itibaren otuz gün süreyle hak tanınır. İtiraz reddedilme durumunda ise idari yargı yolu açıktır (md. 21 (2)).

Bağımsız çalışma iznine sahip olan yabancılar, çalışmasının başlamasını da sonlandırılmasını da on beş gün içerisinde Bakanlığa bildirmek yükümlüdürler.

Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen bağımsız yabancı çalışanlara ise dört bin sekiz yüz Türk lirası ceza kesilmektedir (md. 23).

2.2.4. İstisnai Çalışma İzni

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 16 maddesinde belirtilen nitelikleri taşıyan yabancılara istisnai olarak çalışma izni verilebilmektedir.

Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak;

- a) “Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,
 - b) Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,”
 - c) İşvereninin sayesinde belirli süre için Türkiye’de gerçekleştirilecek olan bir proje için istihdam edilen,
 - ç) “İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,
 - d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,
 - e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,
 - f) 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,”
 - g) Eşi Türk vatandaşı olan ve eşiyle beraber Türkiye’de evlilik birliği koşulları içinde yaşayan,
 - ğ) “Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,
 - h) Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,
 - ı) Sınırötesi hizmet sunucusu,
- yabancılara Kanununun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir.”

İstisnai çalışma izni için yapılan başvuruda istenen belgeler diğer izinler için istenen belgeler ile aynıdır. Yabancı, yurtdışından başvuru yapıyorsa T.C. Dış Temsilciliğinden alınmış olan referans numarası istenmektedir. İşveren bu referans numarasıyla başvuru yapabilir. Eğer başvuru yurtiçinden yapıyorsa yabancı kişinin en az 6 ay süre ile ikamet izninin olması şarttır (<https://gocmenburo.com/istisnai-calisma-izni/> , erişim tarihi: 10.09.2021).

2.2.5. Ön İzin Düzenlemesi

4817 sayılı Kanun ile ön izin düzenlemesi oluşturulmuştur. Böylece mesleki hizmetler kapsamında çalışacak olan yabancılar mesleki yeterlilikle alakalı işlemleri tamamlanana kadar, gerekli mevzuat hükümlerinin saklı kalması koşulu ile bir yılı geçmemesi şartıyla ön izin verilebilmektedir (md.12).

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğine göre mesleki hizmetler kavramı, sahip olduğu mesleğin yeterliliklerini yerine getirebilen ve uzmanlık gerektiren tüm meslekleri kapsamaktadır. Örneğin muhasebecilik, mimarlık, mühendislik gibi lisans eğitimi ile kazanılan bu meslekler mesleki hizmet kapsamındadır. Fakat önemli bir nokta söz konusudur. Unutulmamalıdır ki Türk mevzuatına göre yabancılara yasaklanan bazı işler söz konusudur. Her ne koşulda olursa olsun bu yasaklı meslekler için ön izin verilmemektedir. Sadece mevzuatta izin verilen meslekler için ön izin başvurusu kabul edilmektedir.

Ön izin düzenlemesinin amacı çalışma iznini almanın zor olması ve prosedürlerin yavaş olmasından kaynaklı işverenin kaçak işçi çalıştırmaya yönlenmesini önlemek, diploma denkliğinin alınması koşullarının ağır işlemleri ve güç olması, zaman kavramının önemli olması, yabancıların işe girip başlama süreçlerinin daha da kısaltılması ve işlemlerin tamamlanacağı süreç içerisinde tüm aşamaları denetim altında tutmaktır (Er, 2014).

2.2.6. Turkuaz Kart

"Turkuaz Kart Yönetmeliği" 14 Mart 2017'de yürürlüğe girmiştir ve Turkuaz Kart" verilmesine ilişkin usul ve esaslar yer almaktadır.

“Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgeyi” ifade eder (UİK md. 3/ğ).

UİK’in 11. Maddesinde değinilen Turkuaz Kart eğitim düzeyi, bilime olan katkısı, faaliyetin istihdama olumlu seyri ve ekonomiye pozitif yönden etkisi gibi belirli kriterler doğrultusunda “...Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara...” verilmektedir.

Anlaşıldığı üzere Turkuaz Kart nitelikli işgücünün Türkiye’ye gelmesini sağlamak ve kolaylaştırmak için çıkartılmış bir uygulamadır.

Turkuaz Kart’ın ilk üç senesi geçiş süresi olarak verilir. Bu geçiş süresi boyunca Bakanlık yapılan faaliyetlere dair belge ve bilgi talep etme hakkına sahiptir. Üç yıllık geçiş süresi içerisinde Turkuaz Kart madde 15 uyarınca iptal edilmezse, yabancı kişinin yapacağı başvuru ile kaldırılır ve yerine süresiz Turkuaz Kart verilir. Başvuru her şekilde geçiş süresi dolmadan ve son 180 gün içerisinde yapılmalıdır. Belirlenen süre dolduktan sonra yapılan kaydın kaldırılması başvurusu reddedilmektedir ve Turkuaz Kart geçersiz sayılmaktadır (UİK md. 11-2).

“Turkuaz Kart sahibi yabancı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir.” (md. 11-3).

Turkuaz Kart Yönetmeliği Madde 6’ ya göre başvuru, yurt dışından yapılıyorsa bulunduğu yerdeki Türk dış temsilciliği aracılığı ile yurt içinden yapılıyorsa direkt sistem üzerinden yapılabilir. Yurt dışından yapılan başvurularda gerekli belgeler ve bilgiler Türk dış temsilciliği tarafından elektronik ortamda olmak suretiyle Bakanlığa iletilir. Eğer başvuruda bulunacak yabancı, yasal olarak Türkiye’de bulunuyorsa sistem üzerinden kendi yabancı kimlik numarası ile başvuru yapabilir. Farklı bir başvuru yöntemi ise gerek yurt içi gerekse yurt dışı olsun yabancı, adına yetkili olan aracı kurumlar tarafından yapılabilir. Başvuru esnasında yabancıya ve yabancı, adının yakınına dair bilgi ve belgeler Genel Müdürlük tarafından sisteme girilir ve başvuru tamamlanmış olur.

“Turkuaz Kart başvurusunun değerlendirilmesinde uluslararası işgücü politikası doğrultusunda Genel Müdürlükçe belirlenen kıstaslar kapsamında oluşturulan puanlama sistemi kullanılır.” Yeterli puana sahip olanların başvuruları olumlu olarak değerlendirilir. Gerekli görülmesi durumunda Lisans öğreniminin son yılında olan ya da örgün öğretim olarak lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin başvurularının değerlendirilmesi için potansiyelleri, akademik çalışmaları ve becerileri gibi konularda buldukları kurum ve oradaki öğretim üyelerinin görüşleri alınabilir (md. 9).

Turkuaz Kart başvurusunda bulunan yabancıların niteliklerinin uygun bulunması halinde Genel Müdürlük tarafından belirlenmiş olan ilgili kamu kurum ve kuruluşları yabancıya ‘uygunluk belgesi’ verir (md. 10).

Turkuaz kartın iptali için yabancı kişinin talebi dışında bazı durumlar söz konusu olmalıdır. Yönetmeliğin 22’nci maddesine göre:

-Turkuaz Karttaki geçerlilik tarihinden itibaren; mücbir sebep söz konusu olmadan iki seneden daha uzun süre aralıksız şekilde yurtdışında kalınması veya altı ay içerisinde Türkiye’ye gelmemesi,

-Pasaport ya da onun yerine geçen belgenin geçerlilik süresinin uzatılmaması (Bakanlığın uygun görüşünün olması hariç durumlar),

-Kayıt dışı çalışıldığının tespit edilmesi,

-Yabancı kişinin kesintisiz olmak şartıyla bir sene çalışmamış olmasının tespiti,

-Başvurusu esnasında verilen bilgi ve belgelerde sahte ya da yanıltıcı bir durum olmasının sonradan tespiti gibi durumlarda Turkuaz Kart iptal edilir.

Turkuaz Karta sahip yabancı kişiler süresiz çalışma iznine sahip olan kişilerle aynı haklara sahiptir (md. 11-4).

Son olarak ise UİK madde 11-6’ya göre Turkuaz Kart geçici koruma kapsamında bulunan yabancılara verilmemektedir.

2.2.7. Çalışma İzni Muafiyeti ve Süresi

Çalışma izni muafiyeti kapsamında kabul edilen yabancılar, bu muafiyet süresi boyunca çalışma izni ya da ikamet izni alması gerekmeden, bu iki hakka belirli bir süre sahip olmaktadır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'nin 55 ve 56. Maddesinde çalışma izni muafiyetleri ve sınırlamaları belirtilmektedir. Buna göre özel kanunlar ile belirlenen hükümlerin saklı kalmadı kaydıyla ve işveren ile yabancıların diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi şartıyla;

- a- Türkiye'nin de taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmeler ile çalışma izninden muaf tutulanların,
- b- Sürekli ikametgahları yurt dışında olması şartıyla kültürel, sanatsal veya bilimsel faaliyetler için Türkiye'ye gelecek olanlara bir aydan az, sportif faaliyetler gerçekleştirmek amacıyla Türkiye'ye gelecek olanlara dört aydan az süre ile belirtilen süreler için geçici olarak,
- c- Türkiye'ye ithal edilen makine ya da teçhizatın kullanılması için verilen eğitim, bakım ve onarımına dair işlemler, montaj veya bozulan parçaların tamir edilmesi amacı ile Türkiye'ye giriş yapıldıktan sonraki bir sene içerisinde en fazla üç ay olmak suretiyle ve gerekli belgeleri sunmak koşulu ile gelenlerin,
- d- Türkiye'ye ithal ya da ihraç edilen mal ve hizmetler ile ilgili eğitim vermek sebebiyle Türkiye'ye giriş yapıldıktan sonraki bir sene içerisinde en fazla üç ay olmak suretiyle ve gerekli belgeleri sunmak koşulu ile gelenlerin,
- e- "Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların",

- f- Eğitim süresinin sınırlı olması durumunu belgeleyen ve iki yılı geçirmeme şartı ile bilgi düzeylerini artırmak için üniversitelere ya da kamu kurum ve kuruluşlarına gelen yabancıların,
- g- Türkiye'ye teknolojik ve sosyo-kültürel alanlarla ilgili konularda önemli ölçüde katkı ya da hizmet sağlayabilecekleri yönünde ilgili olan merciler tarafından bildirilen yabancıların altı ayı aşmaması kaydıyla,
- h- Avrupa Birliği'nin üstlendiği farklı programlar için Türkiye'ye gelecek olan yabancılar, proje süresince,
- i- "Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj göreceк yabancıların",
- j- Tur operatörü temsilcisi olarak Türkiye'ye gelen yabancıların sekiz ayı geçmemesi şartıyla,
- k- Yabancı futbolcuların, antrenörlerin ve diğer sporcuların talepleri uygun bulunan yabancıların sözleşmeleri süresi boyunca,
- l- "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden "Uygunluk Onayı Belgesi" almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemiadamlarının",
- m- "Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları" dahilinde ki projelerde görevlendirilmiş olan yabancı uzmanların, projeyi yönetmek için verilmiş olan görev süresi boyunca, çalışma iznine ihtiyaçları yoktur.

Muafiyet süreleri uzatılamazdır. Bir sene içerisinde muafiyet izninden bir kez yararlanılabilmektedir.

Belirtilen muafiyet izin sürelerinden daha fazla süre çalışılacak olunursa Bakanlıktan çalışma izni alınması gerekmektedir.

Türkiye'ye geldikleri andan itibaren bir sene içerisinde toplam kalış süresi üç aydan fazla olmamak şartıyla, c ve d maddesindeki yabancılara çoklu giriş imkanı sağlanmaktadır.

Bu maddelerde belirtilen yabancılar, Türkiye'ye geldikten sonra en fazla otuz gün içinde ve faaliyetlerine başlamamış olma suretiyle ne amaçla geldiklerini, bulunacakları süreyi, konaklamalarını nerede yapacaklarına dair gerekli bilgileri buldukları yerdeki emniyet makamlarına bildirmek zorundadır. Gerekli bildiriden sonra ikamet tezkeresi almaları gerekmektedir.

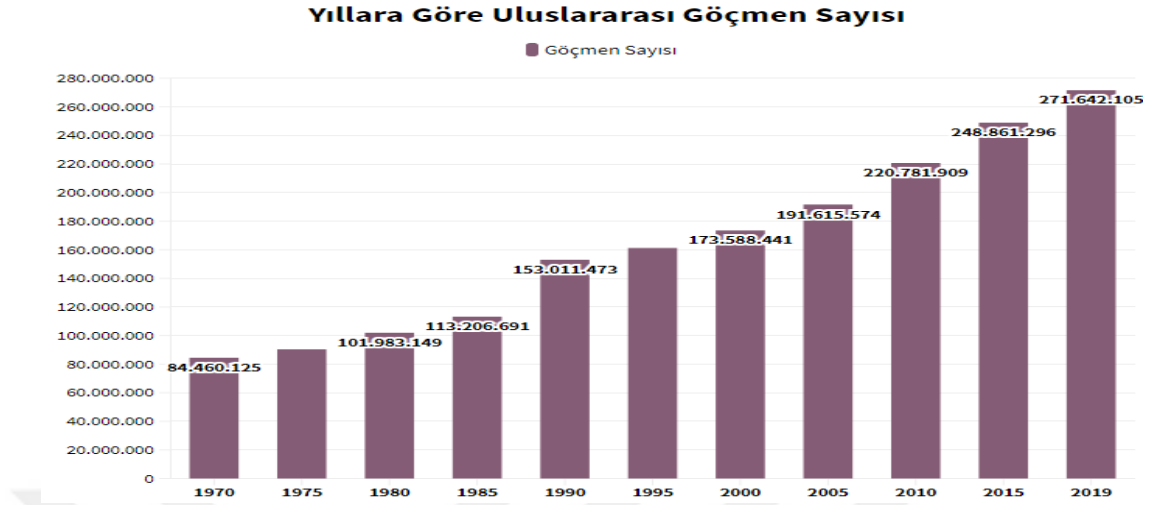
56. Maddeye göre: “Çalışma izninden muaf olan yabancılara istekleri halinde şekli ve içeriği Bakanlıkça belirlenecek ‘Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi’ düzenlenir.”

2.3. Dünyada Yabancı İstihdam Göstergeleri

En güncel olan küresel tahminlere bakıldığında 2019 yılında dünyada yaklaşık olarak 272 milyon uluslararası göçmen bulunduğu bilinmektedir. Bu rakam dünya nüfusunun %3.5'ine denk gelmektedir (Dünya Göç Raporu,2020).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin 2020 yılı sonu için yaptığı açıklamada ise yaklaşık 82,4 milyon yabancının zulüm, şiddet ve insan hakları ihlalleri gibi çeşitli sebeplerden dolayı zorla yerinden edildiği ortaya konulmuştur (<https://www.unhcr.org/tr/> erişim tarihi: 10.10.2021).

Şekil 1. Yıllara Göre Uluslararası Göçmen Sayısı



Kaynak: Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Organizasyonu DESA

<https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>, erişim tarihi : 10.09.2021

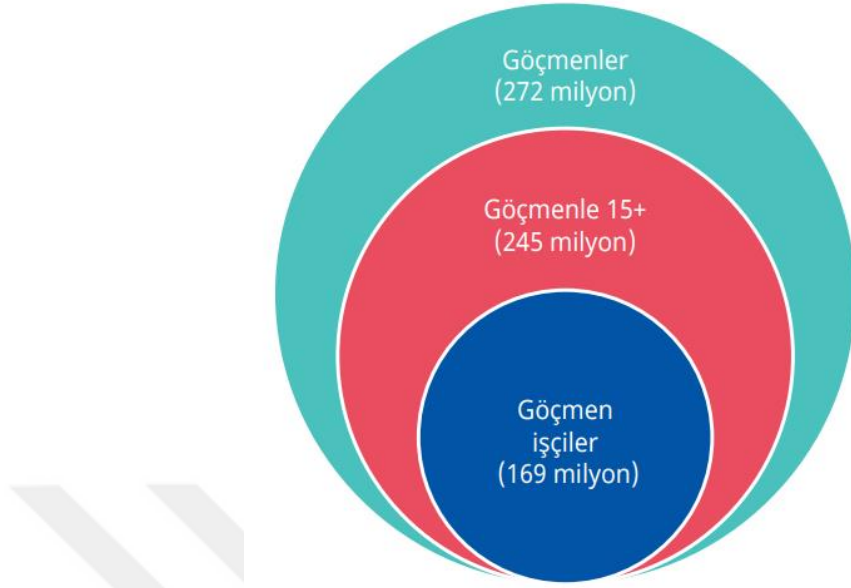
Şekil 1 ve tablo 2 incelendiğinde ise göçmenlerin dünya nüfusuna olan oranı 1970’lerde %2.3 iken, 2019 yılında %3.5’e yükseldiği görülmektedir. Bu oran 2019 yılında ki dünya nüfusuna (7.7 milyar) oranlandığında yaklaşık her 30 kişiden birinin göçmen olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Uluslararası Göçmenler, 1970-2019

Yıl	Göçmenlerin sayısı	Göçmenlerin dünya nüfusundaki %’si
1970	84.460.125	%2,3
1975	90.368.010	%2,2
1980	101.983.149	%2,3
1985	113.206.691	%2,3
1990	153.011.473	%2,9
1995	161.316.895	%2,8
2000	173.588.441	%2,8
2005	191.615.574	%2,9
2010	220.781.909	%3,2
2015	248.861.296	%3,4
2019	271.642.105	%3,5

(Kaynak: UN DESA, 2008, 2019a, 2019b. erişim tarihi 09.09.2021)

Şekil 2. Yabancı Göçmen ve Göçmen İşçi Küresel Tahminleri, 2019



(Kaynak:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf, erişim tarihi: 09.09.2021).

Dünyada yaklaşık olarak 272 milyon uluslararası göçmen bulunmaktadır. Yaklaşık olarak 245 milyon olan ‘Göçmenle +15’ kavramı çalışma çağındaki nüfustur. TÜİK’in tanımına göre toplam nüfus içerisinde 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfusa çalışma çağındaki nüfus denmektedir. Çalışma çağındaki göçmen nüfusu yaklaşık 245 milyon olsada, çalışan göçmen işçi nüfusu yaklaşık olarak 169 milyondur. Yani çalışabilecek yaşa sahip yabancıların yaklaşık olarak %70’i istihdam içerisinde yer almaktadır.

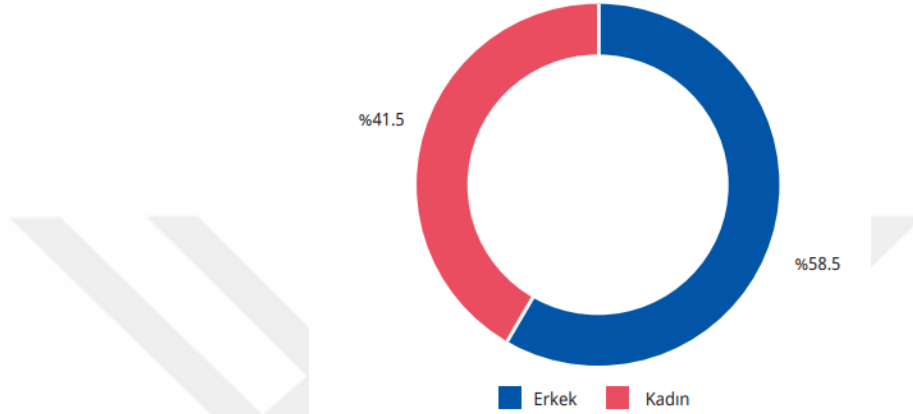
2017 senesinde yaklaşık 164 milyon olan göçmen işçilerin sayısı 5 milyon daha artarak toplamda %3’lük bir yükselme olduğu saptanmıştır.

“Uluslararası göçmen işçiler, belirlenmiş referans dönemde, olağan ikamet ülkelerinin işgücünde istihdam edilmiş veya işsiz olarak yer alan, çalışma çağındaki göçmenler olarak tanımlanmaktadır.” (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi:24.11.2021).

Uluslararası göçmen tabiri, yabancı ülkede doğmuş olan kişiler olarak kullanılmaktadır ve çalışma çağında göçmek ise bu tabloda gösterilen 15 yaş üzerini kapsayan alt kümedir.

Küresel işgücünün %4,9'unu uluslararası göçmen işçiler oluşturmaktadır.

Şekil 3. Uluslararası Göçmen İşçilerin Küresel Dağılımı, Cinsiyete Göre, 2019

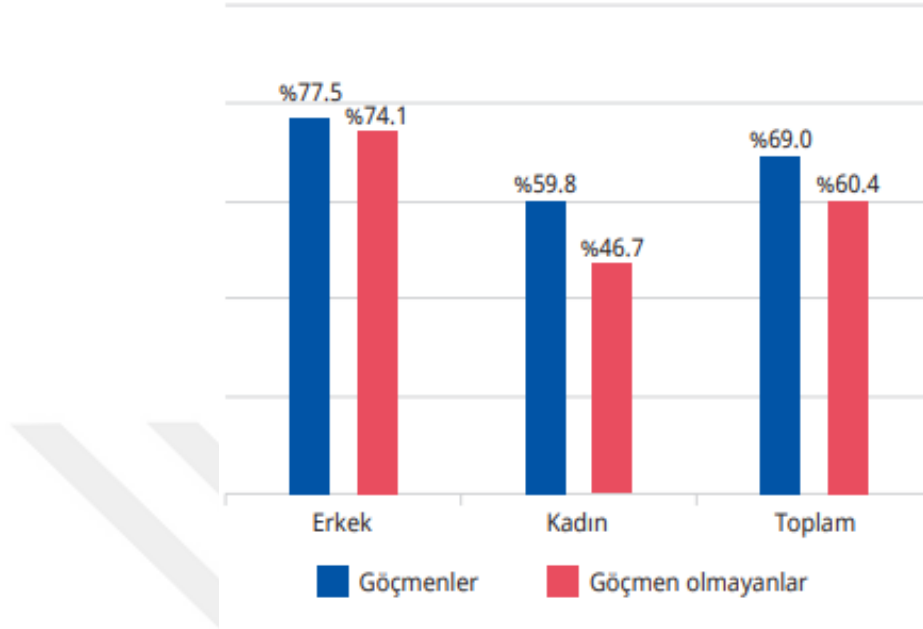


(Kaynak:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi: 10.09.2021)

Şekil 3'te görüldüğü üzere erkek göçmen işçiler %58.5'lik bir paya sahipken kadın göçmen işçiler ise %41.5'lik dilimi oluşturmaktadır. Sayı olarak tekamül edilecek olursa kadın göçmen işçiler 70 milyon, erkek göçmen işçiler 99 milyondur.

Kadın göçmen işçilerin payının düşük olması iki nedene dayanmaktadır. Bunlardan ilki erkeklere göre işgücü piyasasına katılımların daha düşük olmasıdır. İkincisi ise yabancı göçmenler arasında kadın sayısının daha az olmasıdır. Kadınlar maalesef ki göçmen işçi olmak konusunda hem ekonomik hem de ekonomik olmayan birçok engelle karşılaşmaktadırlar. Kadın göçmen işçilerin çoğu bireysel olarak göç etmiş şekilde değil de ailedeki üyelerden birine eşlik etmek zorunda kalmak gibi nedenlerden dolayı göç etmişlerdir. İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı, daha düşük maaş gibi zorluklar yaşamaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı göçmen kadın işçilerin payı tabloda daha az oranda olmaktadır.

Şekil 4. Göçmenler ve Göçmen Olmayanların Küresel İşgücü Katılım Oranları, Cinsiyete Göre, 2019



(Kaynak:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi: 10.09.2021)

Kadın göçmenlerin vardıkları ülkelerdeki kadınların işgücüne göre katılım oranı katkısı %5,2'dir. Aynı hususta erkeklerin katılım oranı katkısı ise %4,6'dır. Yani kadınların katılım oranına katkısı erkeklerden %0,6 daha fazladır. Bu durumun sebebi göçmen olan ve olmayan kadınların arasındaki işgücü katılım oranıyla alakalıdır. Tabloda görüldüğü üzere iki grup kadınlar arasındaki fark %13,1 iken göçmen olan ve olmayan erkekler arasındaki fark ise %3,4'tür.

Ayrıca kadın göçmen işçilerin coğrafi bölgelere göre küresel payları büyük değişiklikler göstermektedir. Mesela Arap Ülkeleri'nde kadın göçmenlerin işgücüne katılım oranı %20'nin altında kalırken, Avrupa'da ise %50'nin üzerinde seyir etmektedir.

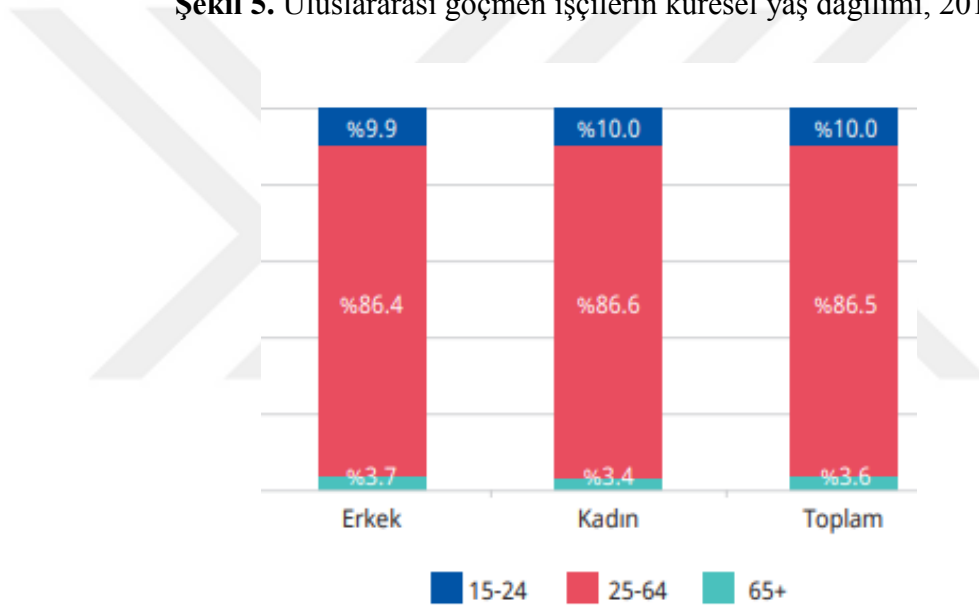
Gerek erkek gerek kadın göçmenlere bakıldığında iki tarafında işgücü katılım oranları göçmen olmayanlardan daha yüksektir. Fakat aradaki fark zamanla azalmaktadır.

“2013 yılında göçmen işçiler, çalışma çağındaki göçmenlerin %72,7’sini oluştururken, 2017 yılında %70’e ve %2019 yılında %69’a gerilemiştir.” (ILO,2021).

ILO’nun tahminine göre, katılım oranlarında gerçekleşen bu düşüş 1990 yılın bu zamana kadar yaşanmıştır ve en az 2030’a kadar devam edecektir. Bu durumu etkileyen göç politikaları, teknolojik değişim ve demografik değişimler (yüksek gelirli ülkelerdeki nüfusun yaşlanması) gibi birçok faktör bulunmaktadır.

Uluslararası göçmenlerde ise bu sorunlara ek olarak yaşadıkları ayrımcılık, dil bilgilerinin yetersiz olmasından kaynaklı anlaşılabilirlik, iş edinme engelleri gibi farklı faktörler söz konusudur.

Şekil 5. Uluslararası göçmen işçilerin küresel yaş dağılımı, 2019



(Kaynak:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi: 10.09.2021)

Esas çalışma çağındaki yetişkinler, uluslararası göçmen işçilerin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Fakat genç çalışanların oranı da artış göstermektedir. 25-64 yaş aralığında olan işçiler (esas çalışma çağındaki yetişkinler), toplamda göçmen işçilerin %86,5’ini oluşturmaktadır.

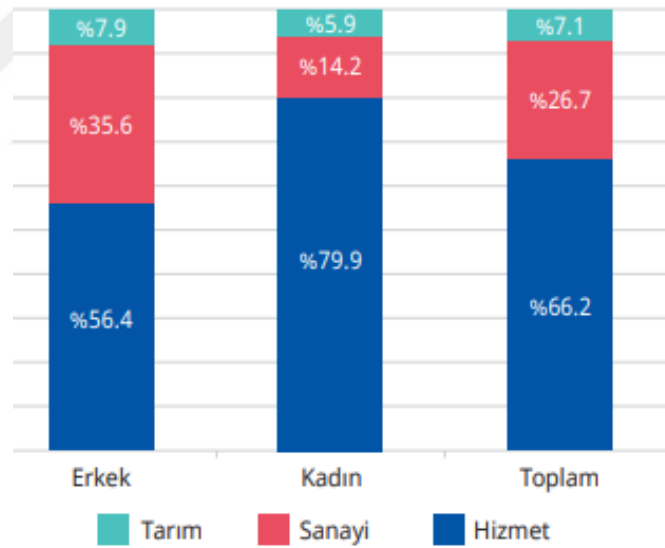
Göçmen işçiler arasında 65 ve üstü yaşa sahip olan yaşlıların ve 15-24 yaş aralığında olan genç çalışanların payı düşüktür. Sırasıyla %3,6 ve %10’dur.

“Uluslararası göçmen işçiler içinde gençlerin oranı 2017 yılında %8,3’ten 2019 yılında %10’a yükselmiştir. Aynı dönemde yaşlı işçilerin (65+ yaş) oranı %5,2’den 3,6’ya düşmüştür”. Fakat esas çalışma çağındaki yetişkinlerde bu oran neredeyse sabit kalmıştır.

Esas çalışma çağındaki yetişkinlerin oranının bu kadar fazla oranda olmasının nedeni, göç etme olanaklarının yüksek olması, gençlere göre tecrübelerinden kaynaklı kazançlarının daha fazla olması, yaşlıların aktif yıllarının daha az olmasıyla ilgilidir.

“Gençlerin göç etmesindeki artışın nedeni muhtemelen, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda genç işsizlik oranlarının yüksek olması ve “genç nüfus şişkinliği” olgusudur.” (ILO, 2021).

Şekil 6. Uluslararası Göçmen İşçilerin Genel Ekonomik Faaliyet Kategorisine Göre Küresel Dağılımı, 2019



(Kaynak:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi: 10.09.2021)

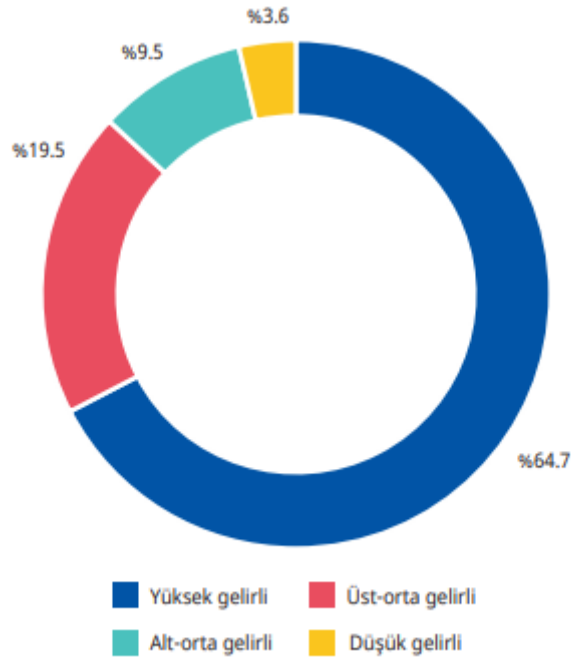
Tablodan görüldüğü üzere uluslararası göçmen işçiler açık ara fark ile hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. Toplam rakamlara bakılacak olursa en az oranda %7,1’i de tarım daha sonra %26,7’si sanayi ve en yüksek paya sahip olan hizmet sektörü ise göçmen işçilerin %66,2’sinden oluşmaktadır. Fakat kadınlar göçmen işçiler

açısından bakılacak olursa sektörlere göre dağılımında büyük farklar mevcuttur. Kadın göçmen işçilerin en az bulunduğu sektör %5,9 ile tarım, %14,2 ile sanayi ve %79,9 ile hizmet sektörüdür.

Göçmen erkeklerde ise bu oranlar daha dengelidir. Yine en düşük oran olan tarım sektöründe erkek göçmen işçilerin %7,9'u tarımda, %35,6'sı sanayide ve %56,4'ü hizmet sektöründedir.

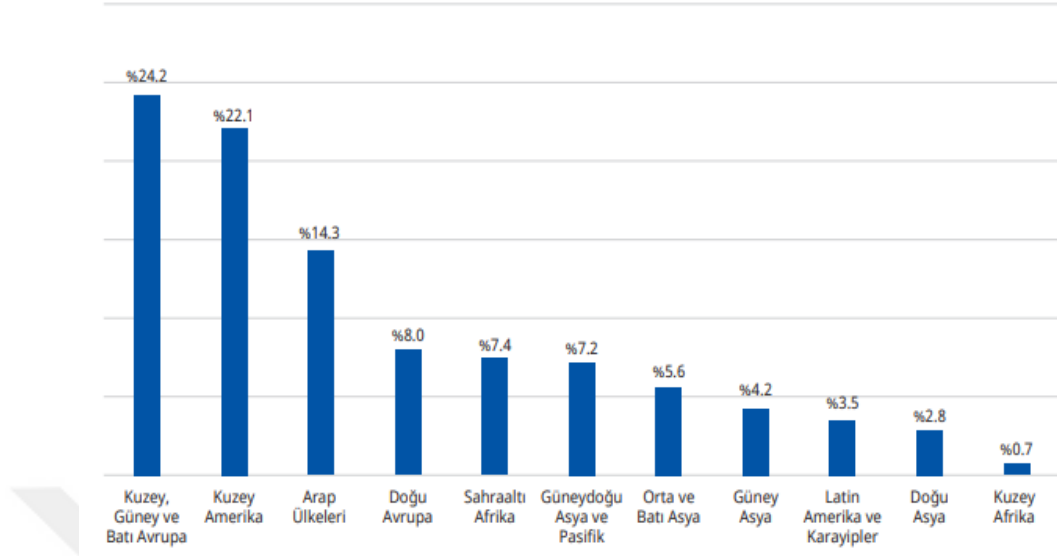
“Kadın göçmen işçilerin hizmet sektöründe daha yüksek oranda yer almasının nedeni kısmen sağlık sektörü ve ev işçiliği dahil bakım ekonomisinde işgücü talebinin artıyor olmasıdır. Erkek göçmen işçilerin oranı ise sanayide nispeten yüksektir, imalat ve inşaat alt sektörlerinde iş bulmaktadırlar.” (ILO, 2021).

Şekil 7. Uluslararası Göçmen İşçilerin Ülkelerin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı, 2019



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf, erişim tarihi: 11.09.2021)

Şekil 8. Uluslararası Göçmen İşçilerin Alt Bölgelere Göre Dağılımı, 2019

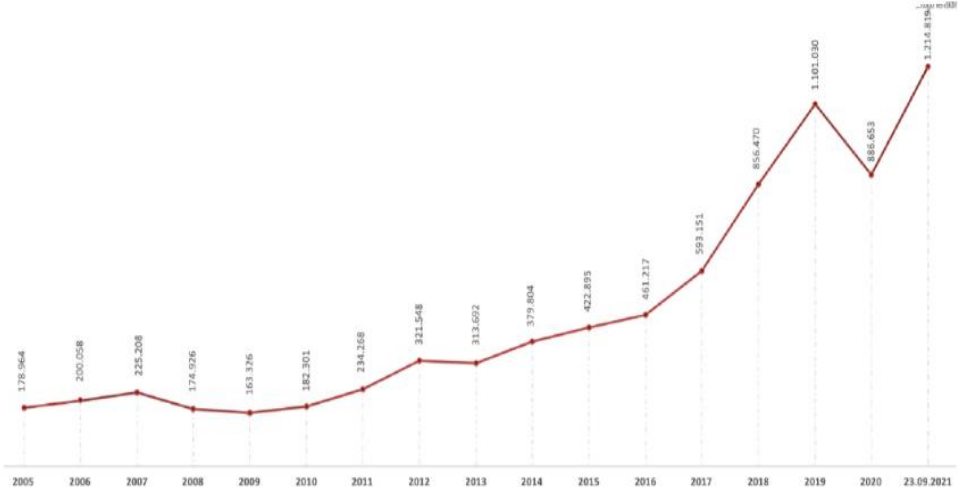


https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , erişim tarihi 11.09.2021)

Şekil 7 ve 8'e bakıldığında uluslararası göçmen işçiler çoğunlukla üç alt bölgede yoğunlaşmıştır. Bunlardan ilki %24.2 ile Kuzey, Güney ve Batı Avrupadır. İkincisi ise %22.1 ile Kuzey Amerika ve sonuncusu ise %14.3 ile Arap Ülkeleridir. En fazla yoğunluğa sahip bu üç bölgede bulunan uluslararası göçmen işçilerin, tüm göçmen işçilere göre oranı %60,6'ya denk gelmektedir

2.4. Türkiye’de Yabancı İstihdam Göstergeleri

Şekil 9. İkamet İzni ile Türkiye’de Bulunan Yabancıların Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri> , erişim tarihi: 12.09.2021)

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 23.09.2021 tarihli son güncellemesine göre ikamet izni ile Türkiye’de bulunan yabancıların yıllara göre dağılımı tabloda verilmiştir. Buna göre 2005 yılında 178 bin 964 yabancıya ikamet izni verilmiştir. Buna göre 2005 yılında 178 bin 964 yabancıya ikamet izni verilmiştir. 2016 yılına yavaş artış gösteren bu seyrde 2016 yılından sonra daha hızlı bir artış sergilemektedir. Sırasıyla 2017 yılında 593 bin 151, 2018 yılında 856 bin 470, 2019 yılında 1 milyon 101 bin 30, 2020 yılında 886 bin 653 ve son güncelleme tarihi 23.09.2021 olan 2021 yılında ise toplamda 1 milyon 214 bin 819 kişi tespit edilmiştir.

Tablo 3. İkamet İzni ile Türkiye’de Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı, 2021

İL SIRA	İLLER	TOPLAM*	İL SIRA	İLLER	TOPLAM*
GENEL TOPLAM		1.214.819	GENEL TOPLAM		1.214.819
1	Adana	7.019	42	Kahramanmaraş	1.924
2	Adıyaman	320	43	Karabük	6.329
3	Afyonkarahisar	2.327	44	Karaman	636
4	Ağrı	359	45	Kars	1.058
5	Aksaray	2.284	46	Kastamonu	1.949
6	Amasya	687	47	Kayseri	7.463
7	Ankara	103.588	48	Kırıkkale	752
8	Antalya	123.975	49	Kırklareli	2.444
9	Ardahan	144	50	Kırşehir	1.872
10	Artvin	519	51	Kilis	1.689
11	Aydın	8.240	52	Kocaeli	13.288
12	Balıkesir	4.499	53	Konya	10.243
13	Bartın	1.564	54	Kütahya	3.526
14	Batman	770	55	Malatya	1.387
15	Bayburt	118	56	Manisa	2.946
16	Bilecik	587	57	Mardin	852
17	Bingöl	124	58	Mersin	30.065
18	Bitlis	136	59	Muğla	20.256
19	Bolu	4.387	60	Muş	65
20	Burdur	1.138	61	Nevşehir	1.080
21	Bursa	42.801	62	Niğde	1.847
22	Çanakkale	3.850	63	Ordu	2.567
23	Çankırı	1.426	64	Osmaniye	543
24	Çorum	2.320	65	Rize	1.130
25	Denizli	5.063	66	Sakarya	13.943
26	Diyarbakır	1.291	67	Samsun	19.309
27	Düzce	1.630	68	Sıirt	404
28	Edirne	4.804	69	Sinop	424
29	Elazığ	795	70	Sivas	1.316
30	Erzincan	636	71	Şanlıurfa	5.482
31	Erzurum	1.605	72	Şırnak	430
32	Eskişehir	7.524	73	Tekirdağ	6.062
33	Gaziantep	14.403	74	Tokat	2.429
34	Giresun	1.319	75	Trabzon	5.870
35	Gümüşhane	192	76	Tunceli	47
36	Hakkari	1.010	77	Uşak	1.975
37	Hatay	2.450	78	Van	2.025
38	Iğdır	513	79	Yalova	20.497
39	Isparta	3.800	80	Yozgat	1.394
40	İstanbul	632.063	81	Zonguldak	1.723
41	İzmir	23.298			

(<https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri> , erişim tarihi: 12.09.2021)

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 23.08.2021 tarihli verilerinden derlenen bilgilere göre, 2021 yılı itibarıyla Türkiye’de ikamet izni bulunan yabancı sayısı toplamda 1 milyon 214 bin 819 kişi olurken, en çok yabancıya sahip olan 632 bin 63 kişiyle İstanbul’da olduğu saptanmaktadır. İstanbul’u 123 bin 975 kişiyle Antalya, 103 bin 588 kişiyle de Ankara takip etmektedir.

Türkiye’deki en çok yabancı sayısına sahip olan 6 şehre bakılacak olursa ilk sırada İstanbul, ikinci sırada Antalya, üçüncü sırada Ankara, dördüncü sırada Bursa,

beşinci sırada Mersin ve son olarak altıncı sırada ise İzmir gelmektedir. Ağırlıklı olarak tercih edilen illere bakıldığında ortak özelliklerinin çalışma imkanı fazla olan ve turistik yapıya sahip olan iller olduğu saptanmaktadır.

Şekil 10. 2021 Yılında Çeşitlerine Göre İkamet İzni Bulunan Yabancılar



(<https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri> , erişim tarihi: 12.09.2021)

2021 yılında çeşitlerine göre ikamet izni olarak Türkiye’de bulunan yabancıların verilerine bakıldığında, kısa dönem izni ile 890 bin 361 kişinin, aile ikamet izni ile 87 bin 969 kişinin, öğrenci ikamet izni ile 88 bin 868 kişinin, diğer nedenlerden dolayı 147 bin 621 kişinin Türkiye’ye geldiği saptanmaktadır. Türkiye’de olan yabancı uyruklu kişiler en çok Irak, Türkmenistan ve Suriye’den olduğu saptanmıştır.

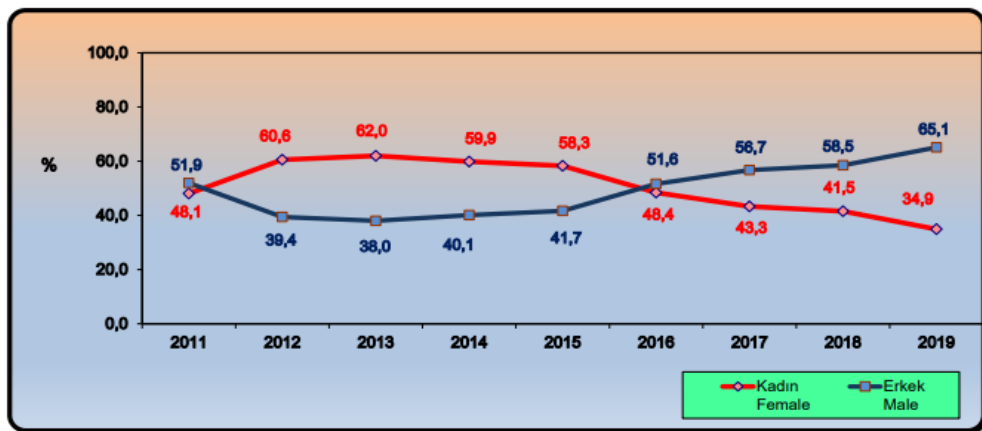
Şekil 11. Yıllara Göre Çalışma İzni Alan Yabancıların Sayısı, 2019



(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi 12.09.2021)

Çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmektedir. Tabloya bakılacak olursa 2005 yılından bu yana neredeyse sürekli bir artış gözlenmektedir. Son olarak yayınlanan verilere göre 2019 yılında 145 bin 232 yabancıya çalışma izni verilmiştir.

Şekil 12. Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzinlerinin Oransal Dağılımı



(<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1497/41%20yabanciizin2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, erişim tarihi: 12.09.2021)

2011 yılında erkeklere verilen çalışma izinlerin oransal hali %51.9 iken sonraki dört yıl süresince daha düşük düzeylerde seyir etmiştir. Görüldüğü gibi bu dört yıllık süre boyunca yabancı kadınlara verilen çalışma izni oranı daha fazladır. Son veriler olarak 2019' gelindiğinde ise kadınların oranı %34.9 iken erkelerin oranı %65.1 olmuştur.

Tablo 4. Yabancılara Verilen Süreli Çalışma İzinleri (2019)

Yıl Year	İzin Türü Type of permission			Toplam Total
	Süreli Definite	Süresiz Indefinite	Bağımsız Independent	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232

Not: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 yılı bilgileri geriye dönük olarak revize edilmiştir.

(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi:12.09.2021)

2019 yılı verilerine göre Tabloda görüldüğü gibi süreli çalışma izni toplamda 145 bin 232 yabancıya verilmiştir. 2011 yılından bu yana 2019 verilene kadar durmaksızın bir artış söz konusudur. Yaklaşık 9 katına denk gelmektedir.

Tablo 5. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2019

Uyruk Nationality	İzin Türü Type of permission			Toplam Total
	Sürelil Definite	Süresiz Indefinite	Bağımsız Independent	
Amerika Birleşik Devletleri United States of America	857	0	0	857
Afganistan Afghanistan	1.466	0	0	1.466
Almanya Germany	977	0	0	977
Arnavutluk Albania	197	0	0	197
Avustralya Australia	103	0	0	103
Avusturya Austria	143	0	0	143
Azerbaycan Azerbaijan	2.977	0	0	2.977
Belarus Belarus	393	0	0	393
Belçika Belgium	128	0	0	128
Brezilya Brazil	217	0	0	217
Bulgaristan Bulgaria	384	0	0	384
Cezayir Algeria	331	0	0	331
Çek Cumhuriyeti Czech Republic	90	0	0	90
Çin China	2.357	0	0	2.357
Endonezya Indonesia	2.704	0	0	2.704
Ermenistan Armenia	189	0	0	189
Etiyopya Ethiopia	262	0	0	262
Fas Morocco	899	0	0	899
Filipinler Philippines	1.917	0	0	1.917
Filistin State of Palestine	547	0	0	547
Fransa France	518	0	0	518
Gana Ghana	406	0	0	406
Güney Afrika South Africa	171	0	0	171
Güney Kore (Kore Cumhuriyeti) South Korea (Republic of Korea)	557	0	0	557
Gürcistan Georgia	5.220	0	0	5.220

Uyruk Nationality	İzin Türü Type of permission			Toplam Total
	Sürelî Definite	Süresiz Indefinite	Bağımsız Independent	
Hindistan India	897	0	0	897
Hollanda Netherlands	294	0	0	294
Irak Iraq	1.947	0	0	1.947
İngiltere England	1.096	0	0	1.096
İran İslam Cumhuriyeti Islamic Republic of Iran	3.935	0	0	3.935
İspanya Spain	256	0	0	256
İtalya Italy	421	0	0	421
Japonya Japan	360	0	0	360
Kanada Canada	194	0	0	194
Kazakistan Kazakhstan	2.860	0	0	2.860
Kırgızistan Kyrgyzstan	11.003	0	0	11.003
Kolombiya Colombia	663	0	0	663
Kosova Kosovo	200	0	0	200
Küba Cuba	705	0	0	705
Libya Libya	211	0	0	211
Lübnan Lebanon	206	0	0	206
Makedonya Macedonia	146	0	0	146
Mısır Egypt	867	0	0	867
Moğolistan Mongolia	215	0	0	215
Moldova Moldova	1.386	0	0	1.386
Nepal Nepal	2.404	0	0	2.404
Nijerya Nigeria	246	0	0	246
Ozbekistan Uzbekistan	4.480	0	0	4.480
Pakistan Pakistan	369	0	0	369

Tablo 6. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2019

Uyruk Nationality	İzin Türü Type of permission			Toplam Total
	Sürekli Definite	Süresiz Indefinite	Bağımsız Independent	
Polonya Poland	169	0	0	169
Romanya Romania	249	0	0	249
Rusya Federasyonu Russian Federation	3.922	0	0	3.922
Sırbistan Serbia	136	0	0	136
Suriye (Suriye Arab Cumhuriyeti)	63.789	0	0	63.789
Tacikistan Cumhuriyeti Republic of Tajikistan	726	0	0	726
Tayland Thailand	375	0	0	375
Tunus Tunisian	526	0	0	526
Türkmenistan Turkmenistan	6.128	0	0	6.128
Ukrayna Ukrainian	6.197	0	0	6.197
Urdün Krallığı The Hashemite Kingdom of	388	0	0	388
Vietnam Vietnam	20	0	0	20
Yemen Republic of Yemen	241	0	0	241
Yunanistan Greece	425	0	0	425
Diğer (*) Other	2.570	0	0	2.570
Toplam- Total	145.232	0	0	145.232

(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi: 15.09.2021)

Tablo 5'te de görüldüğü gibi yabancılara verilen çalışma izinlerinin %50'sinden fazlası Suriye kökenlidir. Ardından en çok çalışma iznine sahip yabancılar Kırgızistan, Ukrayna ve Türkmenistan olarak devam etmektedir.

Diğer(*) diye gösterilen ifade izin sayısı 100 den az sayısı olan uyruklar için yapılmıştır.

En az çalışma izni verilen uyruk ise 20 kişi ile Vietnam olmuştur.

Tablo 7. Başvuru Türüne ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019

Cinsiyet Sex	Başvuru türü Type of application		Toplam Total
	İlk Başvuru First application	Uzatma başvurusu Extension application	
Kadın Female	35.898	14.792	50.690
Erkek Male	81.038	13.504	94.542
Toplam-Total	116.936	28.296	145.232

(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi: 12.09.2021)

Tablo 8. Eğitim Düzeyine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019

Eğitim Düzeyi Education Status	İzin Türü Type of permission			Toplam Total
	Sürelî Definite	Süresiz Indefinite	Bağımsız Independent	
Okuryazar Literacy	24.625	0	0	24.625
İlkokul Primary education	9.286	0	0	9.286
Ortaokul Secondary education	15.478	0	0	15.478
Lise High school	49.095	0	0	49.095
Önlisans Tertiary education (short cycle)	4.857	0	0	4.857
Üniversite Tertiary education (bachelor level or equivalent)	29.530	0	0	29.530
Yüksek Lisans ve üstü Tertiary education (master, doctoral level or equivalent)	3.670	0	0	3.670
Bilinmeyen Unknown	8.691	0	0	8.691
Toplam-Total	145.232	0	0	145.232

(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi: 12.09.2021)

Tablo 7 ve 8 beraber incelediğinde ise çalışma izni alan 145 bin 232 yabancının 49 bin 95 kişinin lise mezunu olduğu görülmektedir. Yani lise mezunu yabancılar toplam sayının yaklaşık %34'üne denk gelmektedir. Takiben ikinci sırada ise 29bin 530 kişi ile üniversite mezunları bulunmaktadır ve bütüne oranı yaklaşık %20'dir.Üçüncü sırada ise okuryazarlar bulunmaktadır. 24 bin 625 izin alan yabancı olarak yaklaşık %17'lik bir orana tekabül etmektedir. En az orana sahip alt grup ise 3 bin 670 yabancı ile 'yüksek lisans ve üstü' grubudur ve yaklaşık %2,5'lik bir paya sahiptir.

145 bin 232 yabancının cinsiyetlerine göre dağılımı ise toplamda 50 bin 690 kişisini çalışan yabancı kadınlar oluşturmaktadır.94 bin 542 kişisi ise yabancı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yani yaklaşık %35'i kadınlardan, %65' ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 9. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı, 2019

Yaş Grupları Age Groups	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
15-19	3.934	1.663	5.597
20-24	19.415	8.984	28.399
25-29	20.965	9.819	30.784
30-34	18.148	8.829	26.977
35-39	11.940	6.794	18.734
40-44	7.420	5.296	12.716
45-49	5.353	3.903	9.256
50-54	3.650	2.606	6.256
55-59	2.167	1.758	3.925
60-64	1.036	777	1.813
65+	514	261	775
Bilinmeyen Unknown	0	0	0
Toplam-Total	94.542	50.690	145.232

(<https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>, erişim tarihi 12.09.2021)

Yaş gruplarına bakıldığında toplamda en faz çalışma izni verilmiş olan yaş grubunun 30bin 784 ile 25-29 olduğu görülmektedir ve yaklaşık %21'ini kapsamaktadır.20-24 yaş arası grup 28 bin 399 izin ile yaklaşık %19.5'ini oluşturmaktadır. Takiben 30-34 yaş arası olan grup 26 bin 977 izin ile %18,5'lik bir paya sahiptir ve en az paya sahip olan grup ise 65 yaş ve üstüdür.775 izin ile yaklaşık %5,5'lik bir dilimi kapsamaktadır.

Erkek çalışanların en fazla olduğu yaş grubu 20-24 yaş arasındır. Kadın çalışanların en fazla olduğu yaş grubu ise 9 bin 819 kişi ile 25-29'dur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI ÇALIŞANLARIN MEMNUNİYET DÜZEYLERİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Tekirdağ İlinin Sosyo-Ekonomik yapısı

Yaklaşık olarak 6.000 yıllık bir yerleşim geçmişine sahip olan Tekirdağ ili verimli toprakları ve Balkanlar ile Anadolu arasındaki önemli konumu sebebiyle tarih boyunca birçok kültürün ve medeniyetin egemenliğinde kalmıştır.

İlin sahil kesiminde yapılan incelemelere göre Tunç Çağı zamanında yoğun bir yerleşim yeri olduğu saptanmıştır. Uzun yıllar boyunca Roma İmparatorluğunun hakimiyetinde kalan Tekirdağ ili daha sonradan Bulgar işgaline (1912) ve Yunan işgaline uğramıştır. 13 Kasım 1922’de tekrar ve son kez Türk yönetimine geçmiştir (<http://www.tekirdag.gov.tr/tekirdag-tarihi>, erişim tarihi: 16.10.2021).

2000 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre, Tekirdağ’ın nüfusu 623.591 kişidir. Zamanla hızlı bir nüfus artışına ev sahipliği yapan Tekirdağ, TÜİK’in 31 Aralık 2021 ADNKS (Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi) sonuçlarına göre nüfusta gerçekleşen artış ile beraber şu anki nüfusu 1.107.491 olmuştur. Son iki yılda nüfus artışı en çok olan birinci il olmuştur. Bunun sebebi ise ticari ve sanayi gelişiminin artmış olması ve yabancı göçü almış olmasından kaynaklıdır (<https://tekirdag.ktb.gov.tr/TR-75726/genel-bilgiler.html>, erişim tarihi: 26.03.2022).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 21.10.2021 tarihli son güncellemesine göre Tekirdağ ilinde ikamet izni ile bulunan yabancı sayısı 6 bin 379 kişidir (<https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri> erişim tarihi: 18.10.2021). Geçici koruma statüsünde olan kişi sayısı 12 bin 512’dir. Uluslararası koruma statüsünde olan yabancı sayısı ise 165’tir (<https://www.habertrak.com.tr> , erişim tarihi: 28.11.2021).

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı Tekirdağ ilinde ikamet eden yabancıların istihdamını, çalışmaya başladıktan sonra yaşadıkları sorunları ve memnuniyet düzeylerini araştırmaktır.

Türkiye’de yabancıların işgücü piyasasında resmi anlamda aktif olabilmeleri için gerekli olan şartları sağlamaları yani mevzuata uygun şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Fakat sık sık ve kısa sürede değişen mevzuatlar yabancıların bu konuda işini, takip etmelerini zorlaştırmaktadır. Değişen mevzuatları ve yapılan uygulamaların içeriği hakkında gerekli bilgileri bilmemeleri, kayıt dışı şekilde çalışmak zorunda kalmaları, sigorta ve temel haklardan tam olarak yararlanamamaları, dışlanmaları gibi yaşadıkları birçok soruna değinilmiştir. Nitekim bu tür zorlu konulara yer verilmiş olması araştırmanın önemini gözler önüne sermektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Tekirdağ ilinde ikamet eden geçici koruma statüsündeki ve uluslararası koruma statüsündeki yabancılardır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Yarı biçimlendirilmiş görüşme(mülakat) yapılmıştır. Ana konuyu sabit tutmaya çalışarak memnuniyet düzeyleri hakkında bazı açık uçlu sorular sorulmuştur.10 farklı mülakat sorusu sorulmuştur. Bu sorular ile eğitim durumları, çalıştıkları şartlar ve iş için memnuniyet düzeyleri, varsa yaşadıkları sorunlar, kendilerine karşı sergilenen olumlu ya da olumsuz tutumlar, sigortalılık durumu gibi birçok farklı durumların değerlendirilmesine yardımcı olmuştur. Mülakat süreleri 20-40 dakika arası değişmektedir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Tekirdağ ilinin sınırları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu sınırlar içerisinde bulunan ve istidama katılan yabancı uyruklu işçilere yönelik olarak yapılmıştır. Covid-19 pandemisi nedeniyle mülakatların bazıları telefon üzerinden bazıları ise internet üzerinden çevrimiçi görüşme şeklinde yapılmıştır. Bazı işçilerin Türkçe konuşmakta zorlanması ve akıcı bir şekilde kendilerini ifade edememeleri, çekingen olmaları araştırmada öne çıkan sınırlılıkların bir parçasını oluşturmaktadır. Başka bir sınırlama ise 19 erkek ve 6 kadın işçi ile yapılmış olmasıdır.

3.6. Bulgular

3.6.1. Çalışanlara Ait Demografik Yapı

Bu bölümde katılımcıların öncelikle yaş ve cinsiyeti daha sonra ise medeni hali ve eğitim durumları ile ilgili ayrıntılar yer almaktadır.

Tablo 10. Çalışanların Yaş Dağılımları

Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde %
18 yaş altı	-	%0
18-25	8	%32
25-55	16	%64
55-65	1	%4
Toplam	25	%100

Tablo 10’da görüldüğü üzere 18-25 arası çalışan yabancıların oranı %32’dir. En fazla yoğunluk %64 ile 25-55 yaş arasında görülmektedir. 55 yaş ve üstüne gelindiğinde ise sadece %4’lük bir dilime ulaşılmıştır.

Tablo 11. Çalışanların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde %
Erkek	19	%76
Kadın	6	%24
Toplam	25	%100

Tablo 11’ e göre mülakata katılanların 19’u erkektir. Sadece 6’sı kadındır.

Tablo 12. Çalışanların Medeni Durumları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde %
Evli	10	%40
Bekar	19	%60
Toplam	25	%100

Tablo 12’de görüldüğü üzere çalışanların %40’ı bekadır. Toplamda 4 kadın evlidir.

4’ü evli olması sebebiyle eşlerini yanında buldukları için Türkiye’de işe başlamışlardır.1’i öğrencidir ve bu sebeple okul zamanı dışında part- time çalışmaktadır. Diğer kadın ise bekadır, kendi isteği ile tanıdıklarının olması sebebiyle Türkiye’de bulunmaktadır. Görüldüğü üzere kadınların Türkiye’de bulunma sebepleri %60’dan fazlası evlilik bağı ile ilişkilidir. Erkeklerde ise durum daha farklıdır. 6’sı evli 13’ü bekadır. Bekar erkeklerin çoğu daha iyi şartlar için ve ülkesindeki karışıklıklardan dolayı Türkiye’ye gelmiştir.

Tablo 13. Çalışanların Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde %
İlkokul mezunu	6	%24
Ortaokul mezunu	5	%20
Lise mezunu	9	%36
Önlisans mezunu	3	%12
Lisans mezunu	2	%8
Toplam	25	%100

Tablo 13’te görüldüğü gibi çalışanların %24’ü ilkokul mezunudur. %20’si ortaokul mezunudur. Lise mezunu olanlar %36’lık bir orana denk gelmektedir. Vasıfsız olarak nitelendirilebilecek olanların genele göre oranı %80’dir. Bu yüksek ve çarpıcı bir orandır. Önlisans mezunu üç kişi bulunmaktadır. Bunlardan biri Türkmen, biri Fransız diğeri ise İranlı’dır. Lisans mezunu olan iki kişi vardır. İlki Yunan diğeri ise Fransızdır.

Lise ve altında eğitim almış bulunan %80'lik dilimin uyrukları şu şekildedir: Suriye, Irak, Cezayir, Türkmenistan, Afganistan, Bulgaristan ve İran.

3.6.2 Çalışanların Ayrımcılık ile İlgili Farkındalıkları ve Tutumları

Çalışanların 16'si ayrımcılığa sık sık maruz kaldıklarını belirtmiştir.5'i ara sıra ayrımcılık ile ilgili problemler yaşadığını belirtirmiştir.1'i nadiren problem yaşadığını söylerken kalan 2'si ise ayrımcılık ile alakalı sorun yaşamadıklarını beyan etmişlerdir.



Tablo 14. Ayrımcılığa Uğrama İle İlgili Farkındalık Düzeyleri

	Sık sık	Yüzde %	Ara sıra	Yüzde %	Nadiren	Yüzde %	Asla	Yüzde %
Ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?	16	%64	5	%20	1	%4	2	%8

Tablo 15. İşveren ve Çalışma Arkadaşları Tarafından Ayrımcılığa Uğrama ile İlgili Farkındalık Düzeyleri

	Evet Diyen Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Çalışma arkadaşlarınız tarafından ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?	7	%24
İşvereniniz tarafından ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?	19	%76

Tablo 14 ve 15 incelendiğinde çalışma arkadaşları tarafından ayrımcılığa uğradığını söyleyen çalışanların sayısı 7, yüzdesi ise 28'tir

%76'sı ise işvereni tarafından ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir.

Görüşmeciler:

“... patronumuz ne zaman kontrol etmek için başımıza geliyorsa o zaman ya dalga geçtiği bir kelime kullanıyor ya da sallana sallana çalışıyorsunuz...” diyor. (1)

“...çalışma arkadaşlarımı idare etmek zorunda kalıyorum. Şikayet ederim bak, atarlarsa bize ne diyenler oluyor...” (4)

“...pek bir sorun yaşamıyorum. Başlarda sataşıyorlardı bazen Arap diye seslenip ama zamanla tanıştıkça sorun yaratmadılar...” (25)

“...çalıştığım şirkete girdiğim günden beri işverenim ile mesafeli ve iyi bir ilişkimiz oldu. Dış ilişkilerle alakalı müşteri bağlantısı sağladığım için yani pozisyonumdan dolayı olabilir.3 dil bilmem onlar için yararlı oldu. Zorlandığım söylenemez...” (12)

3.6.3. Çalışanların Ücret Düzeyi ile İlgili Farkındalıkları ve Tutumları

Tablo 16. Çalışanların Ücret Düzeyi ile İlgili Farkındalık Düzeyleri

	Evet	Yüzde %	Hayır	Yüzde %
Aldığınız maaş sizce yeterli mi?	8	%32	17	%68

Tablo 16’ da görüldüğü üzere çalışanların %32’si aldığı ücreti yeterli bulmaktadır. Kalan %68 ise ücret konusunda yetersiz kaldığını söylemektedir.

“... çok uzun saatler ayaktayız. Yorgunluğum çok oluyor fakat karşılığı hiç iyi değil...” (10)

“... ben Türkmenistan’dan gelmeyim. İki haftada bir, tek gün izin yapıyorum. Herkes böyle değil. Aldığım maaş diğerleri ile aynı, yoruluyorum.” (6)

“... Mesaim günde 12 saat. Bunun 1 saati mola gerisi hep ayakta. Ekstra ücrette almıyorum ama işsiz kalmaktan iyidir...” (2)

“...hakkımız yarım bence. Maaşlar düşük, ev geçindirmek zor. Hep yetmeye çalışıyoruz...” (21)

“...maaşım vaktinde yatıyor. Yıllık iznimi 14 gün kullanabiliyorum. Ramazan ve Kurban Bayramlarında şirket kumanya veriyor. Aylık yemek kartım var 550 TL yatıyor. Oradan da yararlanıyorum...” (17)

“...çok şükür. Bizden çok daha kötülerini var...” (8)

“...evde üç kişi çalışıyoruz. Yetiyor ama tek olsam olmazdı...” (3)

“...önceden çalışanlar ev alabilirdi. Bir birikim yapabilirlerdi. Şimdi her şey zorlaştı. Karnımız doysun tamam diyoruz...” (13)

Görüldüğü üzere işçiler düşük maaş alsalar da geçim konusunda ayakta kalabilmek için çalışmaya devam etmişlerdir. İşten çıkarılsa yeni iş bulmanın zor olması ve bu işsiz kaldıkları sürede temel ihtiyaçlarını nasıl karşılayacaklarını bilememeleri, onların buldukları konumda devam etmelerine neden olmaktadır.

3.6.4 Çalışanların Hak İhlalleri

Tablo 17. Çalışanların Hak İhlalleri ve Farkındalık Düzeyleri

	Evet	Yüzde %	Hayır	Yüzde %
İşvereniniz yıllık izninizi hakkınız olduğu kadar kullanıyor mu?	6	%24	19	%76
Mesai ücretlerinizi alıyor musunuz?	7	%28	18	%72
İşvereniniz oryantasyon eğitimi verdi mi?	4	%16	21	%84
İşvereniniz sosyal yardım veriyor mu? (evlenme, doğum, gıda vb.)	8	%32	17	%68

Çalışanlara tablo 17’de görüldüğü gibi 4 farklı soru sorulmuştur.

İlk soru işverenin çalışanlara yıllık iznini yasal hakkı kadar kullanıp kullandırmadığı sorulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bir yıldan beş yıla kadar çalışmış olan işçiler 14 gün, beş yıl ile on beş yıldan az çalışmış olan işçiler için 20 gün, on beş yıl ve üstü çalışan kişiler ise en az 26 gün yıllık izin kullanma hakkına sahiptir. (Özdemir, 2010)

Çalışanların %24 yıllık izinlerini gerektiği şekilde kullanabildiğini kalan %76’sı ise yıllık izin hakkını gerekli şekilde kullanamadığını söylemiştir.

Görüşmeciler:

“... iki yıldır burada çalışıyorum fakat anca zor zaman ya da hastalıkta kullanabiliyorum. Bazen haftalık iznim ile birleştiriyorlar. Öyle olunca birkaç gün dinlemeye fırsat oluyor. En fazla kaç gün izin verdiler dersen, aralıksız 5 gün kullandım...” (15)

“... üç yıldır bu firmadayım çok şükür bir sıkıntı yaşamıyorum. Yılda iki kere birer hafta olarak kullanıyorum. Aksama yaşamadım daha...” (14)

“... haftada bir gün dinlemem bitti de bir de yıllık izine mi kaldık. Arada diyorum memlekete gideceğim diye o zaman denk getirirlerse gidiyorum. Çoğu zamanda olmuyor zaten. Bazen bir ay izinsiz çalışıyorum memlekete gitmeden önce. Öyle olunca üç dört gün vaktim olur belki diye...” (4)

İkinci soruda ise mesai ücreti alıp almadıkları sorulmuştur.

Görüşmeciler:

“Esnek çalışma saati dedik size diyorlar. Yeri gelince molayı fazla yapıyorsunuz. Zaten yorucu bir iş değil. Arada böyle olacak. Her yerde böyle filan diyorlar. Ne yapalım eve geç dönüyoruz işte bazen...” (20)

“Geçenlerde tam çıkış saati. Giydim ceketimi, aldım poşetimi elime. Kapıya birkaç adım kala patron seslendi. Oğlum iş uzadı imalata devam, yarına paketlenecek çok şey çıktı. Sıkın dışınızı bu gece yetiştirene kadar buradayız dedi. Mesaiyi yazdı ama günlük saatimiz ne kadarsa o şekilde. İnsan bazen mesai yazsa da istemiyor çalışmak. Bütün gün yorulmuşum , gidip yatayım dedim olmadı...” (11)

“Bizim patron hak yemez o konuda. Arada fazla para kazanmak için bilerek kalıyorum. Cebimize üç beş kuruş fazladan bir şey giriyor. İki işte birden çalışmak yerine daha mantıklı...” (23)

Üçüncü soru da ise çalışanlara ilk işe girdiklerinde oryantasyon eğitiminin verilip verilmediği sorulmuştur. %16’sı evet derken %84’ü bu eğitimin verilmediğini söylemiştir.

Son soru da ise işverenin çalışanlara sosyal yardım (evlenme, doğum, gıda) verip vermediği sorulmuştur. Sosyal yardım aldığını söyleyen çalışanların oranı %32, hiç yardım almadığını söyleyen çalışanların oranı ise %68’dir.

Gönüllü ya da sosyal yardım, çalışanlara sağlık ile ilgili yardımlar, çalışanlara sağlanan konut yardımları ya da yiyecek yardımı, doğum, evlilik, askerlik yardımı, taşıt yardımı gibi ödemelere denir. Ayrıca çalışanların küçük çocuklarına iş süresi için bakılmasını sağlamak amacıyla kreş, sosyal etkinlik yapabilmeleri için spor tesisleri ya da yapılan işe göre ek prim verilmesini de kapsamaktadır (Dilik, 1980).

Görüşmeciler:

“...yemek servis elemanıyım. Kepçeci derler. Gelen tabldotları dolduruyorum. Sabah gelince iş öncesi çorbamı burada içiyorum. Öğlen arkada yemek zaten bizim için. Akşam mesaiden sonra yine çorba salata burada yiyorum. Buranın otel kısmı var. Girişte aşağıda kalıyor.6 erkek bir odada kalıyoruz, ranzalı. Şartlar pek iyi değil. Evet konaklamam buradan, yemem içmem buradan ama hayat yok böyle de. Karımla çocuğuma para gönderiyorum. Onlar rahat buna seviniyorum...” (5)

“...evet altı adam kalıyoruz. Oda da priz yok. Özellikle koymadılar. Gereksiz elektrik kullanmayalım diye. Birileri işe gelemeyecek olursa gece saat üç bile olsa gelip kaldırıyorlar bizi. Yerlerine bakalım diye. İşimizin içinde konaklayınca hayır da diyemiyoruz...” (4)

“...hanım doğum yapınca babalık izni aldım. Sadece bir gün. Patron cebime beş yüz lira para koydu. İhtiyaç olur dedi gönderdi. Bir günde ne yapayım, düzen değişti ama diyemedim bir şey. Üzüldüm hakkınca hanımın yanında olamadım diye...” (21)

“...Ramazan Bayramında koca koli kumanya hazırlatıp veriliyor çalışanlara. İçinde şeker, bulgur, yağ, çay, tüm temel ihtiyaçlardan biraz biraz. Hepimiz mutlu oluyoruz tabiki. İnsanı motive ediyor...” (12)

“...asgari ücret alıyorum. Yemek için ayrı bir kart veriyorlar. Yol parası ödemiyorum servis var. Cadde üstünden alıyor, aynı yere geri bırakıyor. Bizim işte prim filan yok ama bunlar olunca zaten yetiyor...” (20)

3.6.5 Çalışanların Sigortalılık Olma Durumu ve Tutumları

Tablo 18. Çalışanların Sigortalılık Hali

	Evet	Yüzde %	Hayır	Yüzde %
Sigortalı olarak mı çalışıyorsunuz?	9	%36	16	%64

Tablo 18’de görüldüğü üzere çalışanların %64’ü sigortasız çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Kalan %36’sı ise sigortalı olarak çalıştıklarını beyan etmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unun 4. Maddesine göre hizmet akdi bulunan herkes sigortalı olmak zorundadır.

Görüşmeciler:

“...sigortasız çalışırsam maaşıma ek para vereceklerini söylediler. Öyle anlaştık. 200 lira fazla alıyorum...” (18)

“... elden para alıyoruz. Kart çıkartamayız bankadan. Sigortayı sormadım. Beklemedim...” (19)

“...ilk ay sigorta yapmadılar. Deneme süresiymiş. Sonra başlattılar...” (16)

“...kaçak olunca nasıl sigorta olsun, olmuyor. Doktora gittiğimde yok zaten...” (9)

“...başlangıçta iki hafta eğitim aldım. Eğitim başarılı sonuçlanınca sigortam başladı. Girişte de böyle konuşmuştuk zaten...” (12)

3.6.6 Çalışanların İş Hayatındaki Problemleri, Memnuniyet Düzeyleri ve Tutumları

Tablo 19. Çalışanların İş Hayatından Memnuniyet Düzeyleri

	Evet	Yüzde %	Hayır	Yüzde %
İş hayatınızdan memnun musunuz?	7	%28	18	%72

Tablo 19’da görüldüğü üzere çalışanların %72’si iş hayatında problemler yaşamaktadır ve memnun değildir. Kalan %28’i ise ara sıra problem yaşasalar da iş hayatından memnundur.

Görüşmeciler:

“...Cezayir’den geldim. Burada evlendim. Kendi ülkemde lise mezunuyum. Resmi dil olarak Fransızca ve Arapçayı biliyorum. Ayrıca İngilizce de biliyorum. Cezayir’de öğretmenlik yapıyordum. Burada bir işe yaramıyor. Şuan bebek bakıcılığı yapıyorum. Bu yüzden zorlanıyorum. Daha önce bulaşıkçılık yapıyordum bir yerde. Bakıcılık şartları daha iyi ama zoruma gidiyor...” (3)

“...burada üniversitede gıda mühendisliği okuyorum. Gece vardiyasına da işe geliyorum. Saatler uzun sabah çıkıyorum iki üç saat uyuyup okula gittiğim zaman oluyor. Bazen yorgunluktan işe geç kalıyorum, baya kızıyorlar. Saatiime göre kesinti yapıyorlar. Tamam sigortalıyım, bu güzel ama asgari ücretin altında alıyorum. Bir de muhasebe departmanı kaba davranıyor hepimize. Bu da canımı sıkıyor. Sıkışık hissediyorum...” (2)

“...Bulgaristan vatandaşıyım ailemden dolayı. Beraber Tekirdağ’da yaşıyoruz. Onlar gitmek istemiyorlar. Yıllardır düzenini burada kurmuşlar. Eş dost edinmişler. Ben gitmek istiyorum. Ailemi bırakmak istemiyorum. Bu yüzden gidemiyorum. Orada ki arkadaşlarımla konuşuyorum. Benden daha rahatlar. Hayatı daha iyi, şartları daha iyi. Kimse istemez bu kadar yorgunluğu, harcamaya vakit bulamıyorum ama ikna olmuyorlar. Belki ileride giderim diye para biriktiriyorum. Şimdilik buradayım...” (11)

3.6.7. Çalışanların Türkiye’de Çalışma Hayatı ile İlgili Hakları ile İlgili Tutumu

Tablo 20. Çalışanların Çalışma Hayatı Hakları ile İlgili Farkındalık Düzeyi

	Evet	Yüzde %	Hayır	Yüzde %
Çalışma hayatınız ilgili haklardan haberdar mısınız?	4	%16	21	%84

Tablo 20’de görüldüğü üzere çalışanların büyük çoğunluğu haklarına dair araştırma yapmadıklarını ya da haklarını bilmediklerini söylemektedir ve bu çalışanların toplama göre oranı %84’tür Kalan 4 kişi ise yani çalışanların %16’sı haklarının hepsinden haberdar olmamış olabileceklerini fakat konuya dair bir takım bilgileri olduklarını söylemişlerdir.

Görüşmeciler:

“...Evet biliyorum. Hepsi değildir belki ama kıdem tazminatı, grev hakkı, yıllık izin hakkı ve sigortalı olma zorunluluğundan haberdarım. Burada da olduğu gibi tamamı uygulanmıyor ama biliyorum...” (12)

“...Araştırmadım. Sağdan soldan duyduklarım var. İş arkadaşlarımla konuşurken öğrendiğim şeyler var. Örneğin bildirim süresine göre işten çıkmak, çıkarılmak. Diğeri yıllık izin. Bir de sendikaya üye arkadaşlar var ama ben değilim...” (6)

“...Hak sormadım. Bana da bir şey demediler. Şartları konuştuk. Kendi aramızda anlaştık. Öyle kağıda filan da imza atmadık. Sözlü anlaşma oldu. Başımı sokacak yerim var Kuzenle beraber binada kalıyoruz. Haktır, hukuktur bilmem...” (23)

“...bir fikrim yok...” (19)

“...hak çoktur, ona bir şey demem. İlgilenmiyorum. Para kazanıyoruz...” (20)

“...hangi haklar? Bilmiyorum...” (22)

SONUÇ

Bir devlet vatandaşlarına istihdam sağlamak zorundadır ancak aynı zamanda ülkesindeki yabancılara da istihdam sağlamakla yükümlüdür. İstihdam sağlanırken kendi vatandaşlarının çıkarları gözetilerek, ayırım yapılmadan, insan hakları göz ardı edilmeden ve koşullar mümkün olan en iyi şekilde sağlanmalıdır.

Türkiye’de yabancılara çalışma hakkı verilmesi çalkantılı bir süreçle gerçekleşmiştir. İlk çıkan mevzuat ve kanunlar oldukça yüzeysel hazırlanmıştır, yabancılardan tam olarak neye hakları olup olmadığı yabancılardan anlaşılamamaktadır. Yıllar boyunca farklı kanunlar oluşturulmuştur, her çıkan kanun bir öncekinden daha ayrıntılıdır ve daha iyi şartlar sunmuştur. Ancak yıllar içinde biriken bu kanunlar kafa karışıklığına yol açmaktadır.

2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile bazı meslek gruplarında yabancılardan çalışamayacağına dair ayrıntılı maddelere değinilmiştir ve bu şekilde Türk vatandaşlarına bazı mesleklerde çalışma konusunda önüne geçilmesine fırsat verilmiştir. Aynı zamanda Türk vatandaşlarının istihdamını artırmaya yönelik bir adım atılmıştır.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un yürürlüğe girmesi 2007 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. 4817 sayılı kanun ile yabancılardan çalışabilecekleri alanlar bir miktar daha genişletilmiştir. En son olarak 4817 sayılı kanunun yetersizliğinden dolayı yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur ve yabancı istihdamı hususunda 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu resmen temel kanun olmuştur.

6735 sayılı kanun ile hem genel hem de özel çerçevede birçok temel değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bunların arasında en önemlilerinden biride yabancılara çalışma izninin sadece ÇSGB’nin verme yetkisiyle beraber tel elde toplanması olmuştur. Diğer bir temel değişiklik ise yabancılardan başvurularının uluslararası işgücü politikasına uygun şekilde değerlendirilecek olmasıdır. Bunun dışında yabancılara çalışma izni hususunda ön izin şartı konulmasıdır.

6735 sayılı kanun ile beraber çoğu kafa karışıklığı ortadan kalkmıştır. Bu kanun ile yabancıların hakları en temelden en özele daha ayrıntılı bir şekilde verilmiştir ayrıca yabancılara şirket ortakları olabilmeleri gibi yeni haklar da tanınmıştır. En güncel fark ise 14 Mart 2017'de Turkuaz Kart Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesi olmuştur.

Turkuaz kart ile Türkiye'de eğitime, bilime, ekonomiye katkısı olan yabancıların süresiz çalışma izni ile istihdama dâhil olma imkânı tanınmıştır. Ayrıca Turkuaz Kartına sahip olan yabancının aile içinde farklı bir düzenleme yapılmıştır. Ailesine çalışma hakkı verilmese de ikamet hakkı tanınmıştır.

Başvurudan sonra gerekli şartlar kabul görürse yabancıya 3 yıllık bir süre verilerek bir geçiş süreci şartı konulmuştur. Daha sonrasında süresiz çalışma izni imkânı sağlanmıştır. Bu şekilde nitelikli iş gücüne sahip yabancıların Türkiye'ye gelmesine kolaylık sağlanmıştır.

19'u erkek 6'sı kadın toplam 25 kişiyle yapılan ayrıntılı mülakatlar sonucu, yabancıların halen daha ayrımcılığa maruz kaldığı ve bu yüzden aidiyet hissetmekte zorlandıkları gözlemlenmiştir.

Yabancılardan bazıları sigortasız ve düşük ücretli işlerde çalıştığını belirtmiştir.

Yabancı çalışanların çoğu çalıştıkları işin kalitesinden ve buldukları pozisyonlardan memnun olmadıkları dile getirilmiştir.

İşyerinin sağladığı sağlıksız ve kötü koşullarda konakladıklarını, ötekileştirilmeye maruz kaldıklarını belirtenler olmuştur.

Öte yandan kendi ülkesinden daha iyi koşullarda çalıştığını belirten kişiler de olmuştur.

Nitelikli işgücüne sahip ve iyi pozisyonlarda istihdam eden yabancılar ise Türkiye'de kendi ülkesinden daha iyi karşılandığını, daha iyi şartlarda çalıştığını ve daha iyi ücret aldığını belirtmiştir.

Uyum sorunu yaşamayan, ayrımcılığa ve ötekileştirmeye neredeyse hiç maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Yapılan mülakatlar sonucunda kişilerin deneyimlerinin buldukları çevre bazlı olumlu ve olumsuz olarak değişiklik gösterebildiği fakat nitelikli işgücüne sahip olmayan yabancıların memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Mültecilerin yaşam tarzları, dilleri ve kültürleri doğal olarak göç ile gittikleri toplumlardan farklıdır. Türkiye'ye gelen mülteciler ağırlıklı olarak eğitim seviyesi düşük kişilerdir. Çok sayıda göç alan Türkiye'de halkın bazı önemli kaygıları mevcuttur. Gelir konusunda kayıpların yaşanması, fiyatların yükselmesi toplumsal anlamda kaygı duyulmasına sebep olmuştur. Mülteciler için yapılan düzenlemeler ve kamu hizmetlerinden yararlanma konusunda Türkiye ekonomisine yüklenilmesi bunlardan biridir. Ayrıca suç oranlarının artmasına karşın güvensizlik vardır (Tunç, 2015, s.38).

“YUKK ile Türkiye'de kayıt olan Suriyeliler geçici koruma statüsünde alınmışlardır. Geçici koruma statüsü ile zorla geri gönderilmeye karşı koruma sağlanmıştır.” (Dost,2014, s.59).

Suriyeli sığınmacıların ihtiyaçları için yapılan harcamalar AFAD açıklamasına göre 12 milyar doları aşmıştır. Bu da doğal olarak ekonomiyi negatif yönde etkilemektedir (Nurdoğan, vd., 2016).

Görüldüğü üzere iki taraflı oluşan olumsuz durumlar söz konusudur. Gelen yabancılar için uyum sorunları ve geçim sorunları ön plandayken Türkiye açısından ise ekonomik, sosyal ve toplumsal sorunlar söz konusu olmaktadır.

Çözüm olarak en başta düşünülmesi gereken faktör alınan bu göçlerin ilerleyen zamanda artan etkilerinin nasıl olacağını düşünülerek adım atılmasıdır. 31 Mart 2022 tarihi itibarı ile 113 bin 654 Suriyeliye vatandaşlık verildiği bildirilmiştir (<https://multeciler.org.tr/>, erişim tarihi: 02.03.2022). Bu durumda gelen yabancıların bir kısmına Türk vatandaşlığı hakkı verilmesi nedeniyle artık Türk halkının yararlandığı bütün haklardan yararlanması söz konusudur. Bu sebeple vatandaşlık alan kişiler de ayrımcılığa maruz kalmamalıdır çünkü toplumun bir parçası olmuşlardır.

Bu sorunlar nezninde Türkiye'de bulunan yabancılar ile ilgili ileride daha fazla sorun yaşanmaması adına kayıt dışı istihdamın önlenmesi için her düzeyde

daha fazla denetime tabi tutulmalıdır. Türkiye’de ki yabancılara haklarını öğrenebilmeleri için bilgilendirici eğitimler verilmelidir.

Çalışma izni almak için gereken prosedürlerin çok uzun soluklu olması işvereni kaçak işçi çalıştırmaya, yabancıyı da kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir. Süreç gerekli çalışmalar ile kısaltılmalıdır.

Bundan sonraki süreçte ise öncelik gelecek olan yabancı sayısının azaltılması ve bu konuda daha ciddi önlemler alınmasıdır. Sonrasında ise Türkiye’de bulunan yabancılar ile ilgili yaşanan sorunların azaltılması için daha radikal kararların uygulanabilirliği tartışılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Aras, B., Yasun, The Educational Opportunities And Challenges Of Syrian Refugee Students İn Turkey: Temporary Education Centers And Beyond, İstanbul Policy Center, Sabanci University, 2016.
- Arslan, M. Haymatlos Kavramının Türkçedeki Serüveni, 2014, ss. 124.
- Aybay, R., Yabancılar Hukuku, İstanbul; İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2007.
- Ayrımcılığın Başlıca Türleri ve Nedenleri Başlıklı Raporu, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği, 1949.
- Bilim Eğitim Kültür Araştırmaları Merkezi, Suriyeli Misafirlere Yönelik Sosyal Uyum Ve Eğitim Müfredatları Çalışmaları Raporu, 2015.
- Bozok, N., Bozok, M., Moment Journal, 2018.
- Council Directive 2001/55/EC Of 20 July,2001.
- Çiçekli, B., Yabancılar ve Mülteciler Hukuku, Ankara Seçkin Yayınevi, 2013.
- Çifçi, C., Türk Çalışma Hayatında Yabancı Uruklu Kadınlar: Çalışma İzni Verileri Işığında Mevcut Durum ve Sektörel Değerlendirmeler, 2014.
- Çoban, B., Türkiye’de İşsizlik Profili Bağlamında Suriyeli Gençlerin İstanbul İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları, Çalışma ve Toplum: Ekonomi Ve Hukuk Dergisi, 2018.
- Demir, S., vd., Kayıt Dışı İstihdam. Sosyal Güvenlik Dergisi, 2009.
- Dış Göç Politikası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, On Birinci Kalkınma Planı, Ankara, 2018.
- Dikici, M., Uyum Yasaları (Yabancıların Mülk Edinmeleri Ve Azınlık Vakıfları). İstanbul Çatı Kitapları Yayınevi, 2005.

- Dilik, S., Sosyal Yardımlar: İki Anlamlı Bir Terim, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1980
- Dinler Z., İktisada Giriş, 2016..
- Dinler, Z.; İktisada Giriş, Ekin Kitabevi, Bursa, 2013.
- Dost, S., Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Ülkemizdeki Suriyeli Sığınmacıların Hukuki Durumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014.
- Dölek, R., Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Sürecinde Yaşanan Problemler, Journal Of International Management, Educational And Economics Perspectives, 2017, ss. 20–33.
- Dönmez, K., Canan, Ö., Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2016.
- Ducroquetz, AL., L’expulsion Des Étrangers En Droit International Et Européen, Thèse, Université Lille II, 2007.
- Dünya Göç Raporu, Göç ve Göçmenler: Küresel Bakış, 2020.
- Efe, S., Ulusoy, O., 117 Soruda Mülteci Hakları, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, 2013.
- Ekin, N., Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik, İstanbul, 1971.
- Ekşi, N., Mültecilere ve Sığınmacılara İlişkin Mevzuat, İstanbul, 2010.
- Ekşi, R., Yabancılar Ve Uluslararası Koruma Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Yabancılar Ve Uluslararası Koruma, 2014.
- Er, S., Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Nisan 2014.
- Ergül, E., Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı Ve Türleri. *Türk İdare Dergisi*, 2012 , ss. 841-849.
- Erken, B., Uluslararası İşgücü Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Yabancıların Çalışması, TİSK Akademi, 2016.
- etimolojiturkce.com, erişim Tarihi: 12.08.2021.
- Eyüboğlu, D., 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik Ve Çözüm Yolları, MPM Yayınları, Ankara, 2003.

Ganiyeva, S., Türk ve Rusya Federasyonu Hukukunda Mülteci Ve Sığınmacı Kavramları Arasındaki Ayrım, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 16, Sayı: 2, 2014.

Gençler A., Avrupa Birliği'nin Göç Politikası, 2005..

Gül, İ., Karan, U., Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.

Güloğlu, T., Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, 2005.

Güngör, G., Vatansızlığın Azaltılmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin Bazı Hükümlerinin 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu Üzerindeki Etkisi, 2014.

[Http://Www.Eatonak.Org/EC102/ Styled-5/Index.Html](http://Www.Eatonak.Org/EC102/Styled-5/Index.Html) Pdf. Erişim Tarihi: 18.10.2021.

<http://Www.İbrahimbayraktar.Net/2013/11/İstihdam-İssizlik-Ucretler-Ve-Calsma.Html>, Erişim tarihi: 13.10.2021.

http://Www.Sgk.Gov.Tr/Wps/Portal/Sgk/Tr/Calisan/Kayitdisi_Istihdam/Genel_Bilgi/Genel_Bilgi, Erişim tarihi: 16.10.2021.

<http://www.tekirdag.gov.tr/tekirdag-tarihi>, Erişim tarihi: 16.10.2021.

<https://gocmenburo.com/istisnai-calisma-izni/>, Erişim tarihi: 10.09.2021.

<https://ingev.org/wp-content/uploads/2017/07/Multeci-Hayatlar-Monitor%C3%BC.pdf>, Erişim tarihi: 13.08.2021.

https://Multeciler.Org.Tr/Turkiyedeki-SuriyeliSayisi/?Gclid=Cjwkcajw3_K1bha2eiwaaalixrth3174abkg86bx66shnrxb8t5ez0zqk0jfex2xvdhzcnozblnbocthmqavd_Bwe, Erişim Tarihi: 23.07.2021.

https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/?gclid=CjwKCAjw_ISWBhBkEiwAdqxb9gZa8xU_ssgAwCXoGTIwlhC2389FJ_k9W07NzHgYFhrA8IN676g8ChoCqi4QAvD_BwE, Erişim tarihi: 02.07.2022.

<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10.06.2021.

<https://tekirdag.ktb.gov.tr/TR-75726/genel-bilgiler.html>, Erişim Tarihi : 18.10.2021.

<https://www.dogrulukpayi.com/bulten/suriyeli-siginmacilarin-turkiye-ekonomisine-etkileri>, Erişim Tarihi:01.09.2021.

<https://www.genel-is.org.tr/multeciler-ve-calisma-hayati,2,19627#.YTZN344zbIU> ,
Mülteciler ve Çalışma Hayatı, 2019 Erişim Tarihi : 01.09.2021.

<https://www.habertrak.com.tr/iste-tekirdagdaki-yabanci-uyruklu-sayisi-h87372.html> ,
Erişim Tarihi: 18.10.2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_811865.pdf , ILO Küresel
Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Sonuçlar ve Metodoloj, 2019.

<https://www.muhasebeturk.org/nedir/asiri-istihdam-nedir-ne-demek>, Erişim
Tarihi: 10.09.2021.

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-05-15-08-49-47#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir>. Erişim tarihi:12.06.2021.

<https://www.tekgida.org.tr/turkiyede-yabanci-isciler-54626/>, Erişim tarihi:
17.08.2021.

<https://www.unhcr.org/tr/> , Erişim Tarihi: 10.09.2021.

<https://www.unhcr.org/tr/18007-unhcr-tarafindan-yayimlanan-rapor-dunya-capinda-vatansiz-azinliklerin-yasamina-hakim-olan-ayrimciligi-ortaya-koyuyor.html> ,
Erişim Tarihi: 10.06.2021.

<https://www.unhcr.org/tr/vatansiz-kisiler> , Erişim tarihi: 10.06.2021..

International Organization For Migration , Glossary On Migration, Cenevre, 2004..

International Crisis Group, Turkey's Syrian Refugees: Defusing Metropolitan Tensions, Report No. 241, 2018.

Işığışık, Ö., Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorun, 2007

İltica-Sığınma Yönetmeliği, 1994/6961, md.3.

İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 88, Sayı 6, 2014.

Kara, P., Korkut, R., Türkiye'de Göç, İltica ve Mülteciler, Türk İdare Dergisi, 2010.

Kaşka, S., vd. Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları, 2012.

- Kavas, Ç., Develi, A., Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıtdışı İstihdam Üzerindeki Etkisi, Uluslararası Anadolusosyal Bilimler Dergisi, 2020.
- Koç, M., Görücü İbrahim, Suriyeli Sığınmacılar Ve İstihdam Problemleri, Bahar 2015.
- Kutlu, M., Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri, 2018.
- Kutlu, Z., From The Ante-Chamber To The Living Room: A Brief Assessment On NGO’s Doing Work For Syrian Refugees, Açık Toplum Vakfı, 2015.
- Mülteciler Derneği, Suriyelilerle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar, II. Baskı ,2020.
- Neccar, M., Erkut, T., Ulusal ve Uluslararası Örgütler Tarafından Desteklenen Suriyeli Göçmenler. Journal Of Institute Of Economic Development And Social Researches, 2018
- Odman, T., Mülteci Hukuku, Ankara, AÜSBF,1995
- Olçay, Z., Mülteci-Göçmen Belirsizliğinde İklim Mültecileri, TBB Dergisi, 2012..
- Özay, M.- Kılıç, C., Çalışma Ekonomisi Teorisi, Gazi Kitabevi, Ankara, 2009.
- Özdemir, C., İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması Ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırımı, Eylül-Ekim, ss.276, 2010.
- Özsabuncuoğlu, İ., Direkçi, T., Türkiye Ekonomi Kurumu, Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi, Ekim 2012.
- Öztürk, M. vd. Geçici Koruma Statüsü İle Türkiye’de Bulunan Suriyelilerin Vatandaşlık Hakkı, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.23, S.3, s.1163-1172, 2018.
- Öztürk, Mustafa vd. Türkiye’nin Mülteci Sorunu ve Suriye Krizinin Mülteci Sorununa Etkileri, 2016.
- Parasız, İ., İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:14 Güz Sayı:28, 2015.
- Rygiel, K., Baban, F., Ilcan, S., Syrian Refugees İn Turkey: Pathways To Precarity, Differential Inclusion, And Negotiated Citizenship Rights, Journal Of Ethnic And Migration Studies, 2016.

- Saraçlı, M., Uluslararası Hukukta Yerinden Edilmiş Kişiler, Ankara, 2011.
- Sığınma ve Mülteci Konularındaki Uluslararası Belgeler ve Hukuki Metinler, Ankara: BMMYK Türkiye Temsilciği, 1998, ss:68.
- Sözer, M. A., Işiker, Y., Suriyeli Öğrencilerin Eğitiminde Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2021.
- Şahin, E., Türkiye’de Yabancıların İstihdamı: Yalova İli Örneği, 2019.
- Şentürk, E., İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, 2017.
- T.C Resmi Gazete, Türkiye’ye İltica Eden Veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar İle Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılara Ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 30.11.1994,Sayı:22127, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C Resmi Gazete. Yabancılar Ve Uluslararası Koruma Kanunu, 11.4.2013.
- T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2004,ss. 38-39.
- This Is Our Home- Stateless Minorities And Their Search For Citizenship, 2017.
- Topal, A., Geçici Koruma Yönetmeliği Ve Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Bahar 2015.
- Töre, N., Türkiye’de Yabancıların Çalışma Şartları, Tisk Akademi ,2014, ss.178-181.
- Tunç, A., Mülteci Davranışı ve Toplumsal Etkileri: Türkiye’deki Suriyelilere İlişkin Bir Değerlendirme, Tesam Akademi Dergisi, ss.29-63, 2015.
- Turgut, E., Yakut, Y., Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Uluslararası Göç Hukukunda Tamamlayıcı Koruma, 2020, ss.2-5.
- TÜİK, TÜİK İstihdam ve İşsizlik ,2009 .
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9/11/1982 , Madde 16.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9/11/1982 , Madde 48.
- Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2020, ss.10.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Göçmenlerin İş sağlığı ve Güvenliği Konuları,13. Olağan Genel Kurul , Aralık 2019, ss. 84-86.

Uluslararası İşgücü Kanunu, 6735 sy, Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 13/8/2016
Sayı: 29800, Kabul Tarihi: 28/7/2016.

UNHRC, [Http://Data.Unhrc.Org/Syrianrefugees/Regional.Php](http://Data.Unhrc.Org/Syrianrefugees/Regional.Php), Haziran 2013.

Urhanoglu, İ., Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti, 2008.

Yabancılara Yönelik Eğitim-Öğretim Hizmetleri, 2014.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 4817 sy, Kabul Tarihi: 27/2/2003
Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 6/3/2003.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, Resmi
Gazete Tarihi: 29.08.2003.

Yanici, E., İrem, Ö., Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl:8
Sayı:16, 2019.

Yereli, A., Karadeniz, O., Kayıt Dışı İstihdam, Odak Yayınevi, Ankara, 2004.

Yükseköğretim Kurulu, Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları, Tanıma Ve Denklik El
Kitabı, Ankara, 2018.

EKLER

Görüşme Soru Formu

- 1.Kaç yaşındasınız?
- 2.Mesleğiniz nedir?
- 3.Medeni durumunuz nedir?
- 4.Eğitim seviyeniz nedir?
- 5.Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- 6.Sigortalı olarak mı çalışıyorsunuz?
- 7.Çalışma saatleriniz nasıl?
- 8.İş hayatınızdan memnun musunuz?
- 9.İş yerinde yaşadığınız problemler neler?
- 10.Türkiye de çalışma hayatı ile ilgili haklarınız hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 11.İşvereniniz yıllık izninizi hakkınız olduğu kadar kullanıyor mu?
- 12.Mesai ücretlerinizi alıyor musunuz?
- 13.İşvereniniz oryantasyon eğitimi verdi mi?
- 14.İşvereniniz sosyal yardım veriyor mu? (evlenme, doğum, gıda vb.)
- 15.Aldığınız maaşı yeterli buluyor musunuz?
- 16.Ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?
- 17.Çalışma arkadaşlarınız tarafından ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?
- 18.İşvereniniz tarafından ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : İrem Ülküseven

Eğitim Durumu

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yüksek Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yabancı Diller

İngilizce – B1 Seviye

İş Denevimi

Te-mas Mühendislik – İnsan Kaynakları Elemanı

T-Fix Satış ve Pazarlama – Muhasebe Sorumlusu