

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

**SURİYELİLERE AİT İŞLETMELERDE
ÇALIŞMA HAYATININ İNSANA YAKIŞIR İŞ ÇERÇEVESİNDE
İNCELENMESİ**

Sema SİLKİN ÜN

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY

MAYIS - 2025

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SURİYELİLERE AİT İŞLETMELERDE
ÇALIŞMA HAYATININ İNSANA YAKIŞIR İŞ
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Sema SİLKİN ÜN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**“Bu tez 23/05/2025 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY	Başarılı
Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet AYDIN	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖNER	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Şenol KURT	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

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

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

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

Sema SİLKİN ÜN
23/05/2025

ÖN SÖZ

Bu çalışmada Türkiye’de bulunan Suriyelilere ait işletmelerde, çalışma hayatı “insana yakışır iş” çerçevesinde incelenecektir. “İnsana yakışır iş”, çalışma hayatının çok sayıda bileşenini içine alan dinamik bir durumdur. Gerek genel işgücü piyasasının gerekse göçmen işgücü piyasasının düzenlenmesi gerekliliği “insana yakışır iş” üzerine çalışmaların yoğunlaşması ile mümkün olabilecektir. Çalışma ülkemizde gerek bölgesel gelişmelere gerekse nüfus parametrelerine bağlı olarak işgücü ihtiyacı nedeniyle gün geçtikçe artan göçmen nüfusunun çalışma hayatımız içerisinde “insana yakışır iş” göstergelerinde edindiği yere dikkat çekmek adına bir ilk niteliğindedir.

Çalışmanın ortaya çıkmasında bilgi ve tecrübesiyle titizlikle katkı sağlayarak bana rehberlik eden kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Abdülkadir Altınsoy’a sabrı ve emeği için gönülden teşekkür ederim. Tezin tamamlanma sürecinde ihtiyacım olan bilgiyi edinmemi sağlayarak ve gerekli yönlendirmeleri yaparak desteğini esirgemeyen hocam Dr. Öğr. Üyesi Mert Öner’e teşekkürü borç bilirim. Tez savunma sürecimde yapıcı eleştirilerini ve fikri katkılarını sunan hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Aydın’a, Doç. Dr. Ufuk Bingöl’e Dr. Öğr. Üyesi Şenol Kurt’a ayırdıkları zaman ve geri bildirimler için minnetlerimi sunarım.

Hayatımın son on yılında olduğu gibi bu çalışmamın da tüm zorlu süreçlerinde sabrı ve inancıyla her daim desteğini hissettiğim ve varlığından güç aldığım eşim Taha Ün’e en derin sevgilerimi sunarım. Eğitimimin tüm merhalelerinde yol açıcı vizyonuyla teşvik edici olan, yedirdiği helal lokmayla dünya yolculuğumu kolaylaştıran babam Müftü Ahmet Silkin’e ve bugünlere gelirken fedakârca emek veren, dualarıyla her an yanı başımda olan canım annem Ayşe Silkin’e en kalbi şükranlarımı sunarım.

Bu vesileyle sunduğu zengin kaynaklar ve çalışma imkanı ile tez sürecimi kolaylaştıran İSAM Kütüphanesi’ne, yönetimine ve çalışanlarına teşekkür ederim.

Sema SİLKİN ÜN

23/05/2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	viii
GRAFİK LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM: GÖÇ, GÖÇMEN GİRİŞİMCİLİĞİ VE TÜRKİYE’DEKİ SURIYELİLERE AİT İŞLETMELER	9
--	---

1.1. Kavramsal Boyutuyla Göç	9
1.1.1. Göç Türleri ve Göçmen Kategorileri.....	10
1.1.1.1. Zorunlu ve Gönüllü Göç	10
1.1.1.2. Düzenli ve Düzensiz Göç.....	11
1.1.1.3. Göçmen Kökenli Kişiler	12
1.1.1.4. Mülteciler ve Sığınmacılar.....	13
1.1.1.5. Göç Yönetimi ve Yönetişimi	14
1.1.2. Uluslararası Mevzuat Açısından Göç	15
1.1.2.1. Göçmen İşçiler Hakkında UÇÖ Sözleşmesi	16
1.1.2.2. Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi.....	16
1.1.2.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde Mülteciler.....	18
1.1.2.4. Geçici Koruma Uygulamalarının Uluslararası Hukuktaki Yeri.....	20
1.1.3. Ulusal Mevzuat Açısından Göç.....	21
1.1.3.1. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Göç Kavramı	21
1.1.3.2. İskan Kanunu’na Göre Göçmenler	22
1.1.4. Ulusal Mevzuatta Uluslararası Koruma	23
1.1.4.1. Mülteci Statüsü	24
1.1.4.2. Şartlı Mülteci Statüsü.....	25
1.1.4.3. Ulusal Mevzuatta “Şartlı Mülteci” Kapsamına Girmeyen Yabancılar İçin “İkincil Koruma” Statüsü.....	26
1.1.4.4. Vatansız Kişi.....	27

1.1.5. Anayasada Yabancılar ve Çalışma Hakkı	28
1.1.5.1. Uluslararası İşgücü Kanunu'nda Yabancı İşgücü.....	29
1.1.5.2. Türkiye'de Uluslararası İşgücü Politikasının Oluşumu ve Gelişimi	29
1.1.5.3. Uluslararası İşgücüne Mahsus Çalışma İzinleri.....	30
1.1.6. Türkiye'de Geçici Koruma Kapsamında Olan Yabancılar - Suriyeli	
Göçmenler	35
1.1.6.1. Türkiye'de Yabancılar, Suriyeli Göçmenlere Yönelik Geçici	
Koruma Uygulaması	35
1.1.6.2. Geçici Korunan Suriyelilerin Geri Gönderilmemeye Karşı Güvence	
Altına Alınmaları	37
1.1.6.3. Geçici Korunan Suriyelilerin Kalış ve İş Piyasasına Erişim Hakkı..	38
1.1.6.4. Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Genel Görünümü	40
1.2. Göçmen Girişimciliğinin Genel Çerçevesi.....	44
1.2.1. Genel Anlamda Göçmen Girişimciliği Kavramı	45
1.2.1.1. Etnik Girişimcilik, Azınlık Girişimciliği	46
1.2.1.2. Diaspora Girişimcilik.....	47
1.2.1.3. Mülteci Girişimcilik.....	48
1.2.2. Gelişim Merhaleleri Açısından Göçmen Girişimciliği.....	50
1.2.2.1. Etnik Pazarın Ortaya Çıkması.....	50
1.2.2.2. Etnik Nişlerin Yaygınlaşması	52
1.2.2.3. Yeni Pazarların Oluşumu	52
1.2.2.4. Ana Pazarın Merkeze Alınması	52
1.2.3. Göçmenlerin Girişimci Olma Sebepleri	53
1.2.3.1. Göçmen Girişimci Açısından Çekici Faktörler ve Fırsatçı Girişimcilik	
.....	54
1.2.3.2. Göçmen Girişimci Açısından İtici Faktörler ve Zorunlu Girişimcilik	
.....	55
1.2.3.3. Göç Edilen Ülkenin Göçmen Girişimciliğine Yönelik Politika	
Faktörü	57
1.2.3.4. Finans ve Personel Kaynak Temini Açısından Göçmen Girişimciliği	
.....	58
1.2.3.5. İstihlal Alanı Açısından Göçmen Girişimciliği.....	58

1.2.4. Göçmen Girişimciliği ile Göçmen Ekonomisi Arasındaki İlişki	59
1.2.4.1. Göçmen Girişimciler ve Etnik İşletmeler	60
1.2.4.2. Göçmen Girişimciler ve Yabancı Sermayeli İşletmeler	60
1.2.4.3. Göçmen Girişimciler ve “Ad Hoc” İşletmeler	61
1.2.4.4. Göçmen Girişimciliğinin Ekonomiye Katkıları	63
1.3. Türkiye’de Göçmen Girişimciliği	65
1.3.1. Balkan Menşeli Göçmen Girişimciliği	66
1.3.2. Türki Cumhuriyetler ve Orta Asya Menşeli Göçmen Girişimciliği	67
1.3.3. Afrika Menşeli Göçmen Girişimciliği	69
1.4. Türkiye’de Suriyeli Menşeli Göçmen Girişimciliği	70
1.4.1. Türkiye’de Suriyelilere Ait İşletmelerin Gelişimi	72
1.4.2. Suriyeli Göçmenlerin Türkiye’de Girişimci Olmalarının Nedenleri	75
1.4.3. Suriyelilere Ait İşletmelerde İstihdam	78
1.4.3.1. Suriyelilere Ait İşletmelerin Suriyeli Çalışanları Tercih Etme Nedenleri	79
1.4.3.2. Yerli İşverenlerin ve Yerli İşçilerin Suriyeli Göçmenlerin İstihdamına Yaklaşımları	80
1.4.3.3. Suriyeli Göçmenler ve Yerli İşverenler	81
1.4.4. Suriyelilere Ait İşletmelerin ve Yerli İşletmelerin Suriyeli Göçmenleri İstihdam Etmelerine Dair Bir Kıyaslama	82
2. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI BAĞLAMINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ VE GÖÇMEN İŞÇİLER	84
2.1. Kavramsal Boyutuyla İnsana Yakışır İş	84
2.1.1. İnsana Yakışır İş Kavramı	84
2.1.2. İnsana Yakışır İş Göstergeleri	87
2.1.2.1. İstihdam Fırsatları Göstergeleri	97
2.1.2.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri	98
2.1.2.3. Yeterli Çalışma Süresi Göstergeleri	101
2.1.2.4. İş Yaşam Dengesi Göstergeleri	103
2.1.2.5. Kaldırılması Gereken İş Göstergeleri	107
2.1.2.6. İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri	108
2.1.2.7. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri	109

2.1.2.8. İş Güvenliği Göstergeleri	112
2.1.2.9. Sosyal Güvenlik Göstergeleri	115
2.1.2.10. Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri	118
2.1.2.11. Yetenek Geliştirme Göstergesi	120
2.2. Uluslararası Kuruluşlar Açısından İnsana Yakışır İş	125
2.2.1. ILO'nun Çözüm Önerisi: Göçmen Dostu İnsana Yakışır İş Konsepti	126
2.2.1.1. ILO'nun Türkiye'de Göçmen Dostu 'İnsana Yakışır İş' Bağlamındaki Girişimleri	127
2.2.1.2. ILO'ya Göre Türkiye'de 'İnsana Yakışır İş' Fırsatlarının Önündeki Engeller	129
2.2.1.3. Türkiye'de ILO Destekli 'Güney-Güney Üçgen İşbirliği' Bağlamında Göçmen Dostu 'İnsana Yakışır İş' Girişimi	131
2.2.1.4. Türkiye'de ILO Destekli Göçmen Dostu 'İnsana Yakışır İş' Programı	132
2.2.1.5. Türkiye'de ILO Destekli Göçmen Dostu 'İşyeri Uyum Programı'	133
2.2.1.6. Türkiye'de ILO'nun Öncülüğünde Göçmen Dostu 'İnsana Yakışır İş' Temelli 'Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı' (KİGEP)	133
2.2.2. BM'nin Çözüm Önerisi: İnsana Yakışır İş Ekseninde 2030 Milenyum Kalkınma Gündemi	136
2.2.2.1. 2030 Milenyum Kalkınma Gündeminin Göçmen Dostu Ana Unsurları	137
2.2.2.2. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi Konseptinde İnsana Yakışır İş Bağlamındaki Hedefler	140
2.2.3. AB'nin 3D'li Eğreti İstihdama Karşı Göçmen Dostu Çözüm Stratejileri ...	142
2.2.4. İşçi Sendikalarının 3D'li Eğreti İstihdama Karşı Çözüm Stratejileri: İyi İş Konsepti	143
2.3. Göçmen İşgücü Piyasası ve İnsana Yakışır İş	144
2.3.1. Göçmen İşçiler Açısından İkincil İşgücü Piyasasında İstihdam Biçimleri .	147
2.3.2. Bir İstihdam Biçimi Olarak 3D'li İşler: Kavramsal Açılım	148
2.3.3. Bir İstihdam Biçimi Olarak Eğreti İşler: Kavramsal Açılım	149
2.3.4. ILO ve AB'nin Eğreti İstihdam Kavramına Bakışı	150
2.3.5. Akademinin Eğreti İstihdama Genel Bakışı	151

2.3.6. Dünyada ve Türkiye’de Göçmen İşçilerin 3D’li Eğreti İşlerde İstihdam Edilmeleri	152
3. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE SURİYELİLERE AİT İŞLETMELERDE ÇALIŞMA HAYATININ İNSANA YAKIŞIR ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	154
3.1. Çalışmanın Amacı	154
3.2. Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	156
3.3. Çalışmanın Özgün Değeri	156
3.4. Çalışmanın Yöntemi	167
3.5. Çalışmanın Bulgu ve Analizleri	172
3.5.1. Demografik, Mesleki ve İşletmeyi Tanımlayıcı Bulgular	172
3.5.2. Çalışma Hayatında Araştırma Sorularına Yönelik Elde Edilen Bulgular ...	187
3.5.3. Çalışmanın Hipotezleri	193
3.5.4. Demografik ve Nitel Değişkenler ile İnsana Yakışır İş İlişkisi.....	198
3.5.5. İşletme Özellikleri ve İnsana Yakışır İş İlişkisi	209
SONUÇ	216
KAYNAKÇA.....	224
EK	253
ÖZ GEÇMİŞ	259

KISALTMALAR

AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Yüksek Komiserliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEİK	: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
DGBI	: Deutscher Gewerkschaftsbund Good Work Index
DTİK	: Dünya Türk İş Konseyi
EC	: European Commission
EJQI	: European Job Quality Index
ESBİS	: Esnaf ve Sanatkarlar Bilgi Sistemi
EU	: European Union
EWCS	: European Working Conditions Surveys
GBJI	: Good Bad Job Index
GİB	: Göç İdaresi Başkanlığı
GİGM	: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
GJI	: Good Job Index
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HYD	: Helsinki Yurttaşlar Derneği
ICQE	: Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment
IGAM	: İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi
IJQ	: Indicators of Job Quality
ILO	: International Labour Organization
IMF	: International Monetary Fund
IOM	: International Organization for Migration
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İYD	: İş Yaşam Dengesi
İYİ	: İnsana Yakışır İş
IQL	: Indicators of Quality Labour
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
MERSİS	: Merkezi Sicil Kayıt Sistemi
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development

OSH	: Occupational Safety and Health
SGDD	: Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Si	: Suriyelilere Ait İşletme
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SQWLI	: Subjective Quality of Working Life Index
TDK	: Türk Dil Kurumu
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TİHV	: Türkiye İnsan Hakları Vakfı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKY	: Turkuaz Kart Yönetmeliği
TVK	: Türk Vatandaşlık Kanunu
UAÖ	: Uluslararası Af Örgütü
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UİK	: Uluslararası İşgücü Kanunu
UNDP	: United Nations Development Programme
UNECE	: United Nations Economic Commission for Europe
UNHRC	: United Nations High Commissioner for Refugees
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu
WCI	: Austrian Work Climate Index
QEI	: Quality of Employment Index

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Modern Hukukta Mültecilik ve Mülteciler	27
Tablo 2: Geçici Korunan Suriyelilere Yönelik Kanuni Düzenlemeler.....	39
Tablo 3: 2025 Yılı İtibariyle Türkiye’de Yasal Statülerine Göre Suriyeli Sayısı	40
Tablo 4: Yabancı Bir Ülkede Girişimciliğe Yol Açan İtme ve Çekme Faktörleri- Zorunlu/İsteksiz ve Fırsatçı Girişimcilerin Özellikleri	57
Tablo 5: 2025 Yılı İtibariyle Vergi Mükellefi Olan Suriyeli İşletme Sayısı	74
Tablo 6: Türkiye’ye Göç Eden Suriyelileri Girişimci Olmaya Yönlendiren Etkenler..	76
Tablo 7: Suriyeli ve Türk İşletmelerin Suriyeli Göçmen İstihdam Etme Nedenleri	83
Tablo 8: ILO Destekli Düzgün İş Endeksleri	88
Tablo 9: Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksleri.....	90
Tablo 10: Çalışma Hayatı Kalitesi Göstergeleri.....	92
Tablo 11: İnsana Yakışır İş Kavramına Yönelik Geliştirilen Modeller ve Göstergeler	95
Tablo 12: İstihdam Fırsatları Göstergeleri.....	98
Tablo 13: Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri	99
Tablo 14: Yeterli Çalışma Süresi Göstergeleri	102
Tablo 15: Kaldırılması Gereken İş Göstergeleri.....	107
Tablo 16: İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri	108
Tablo 17: İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri.....	110
Tablo 18: İş Güvenliği Göstergeleri	112
Tablo 19: Sosyal Güvenlik Göstergeleri.....	116
Tablo 20: Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri	120
Tablo 21: Yetenek Geliştirme Göstergesi.....	120
Tablo 22: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 8: “Sürdürülebilir, Kapsayıcı ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyümenin, Tam ve Üretken İstihdamın ve Herkes İçin ‘İnsana Yakışır İş’in Teşvik Edilmesi”	141
Tablo 23: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 4: “Kapsayıcı ve Eşitlikçi Eğitimin Sağlanması ve Herkes İçin Yaşam Boyu Öğrenme Fırsatlarının Teşvik Edilmesi”	141

Tablo 24: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ ndeki Hedef 5: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesi ve Tüm İnsanların ve Kız Çocuklarının Katılımının Güçlendirilmesi”	142
Tablo 25: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 16: “Adil, Barışçıl ve Kapsayıcı Toplamların Teşvik Edilmesi”	142
Tablo 26: Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışanların Milliyetleri	175
Tablo 27: Katılımcıların Anadilleri Dışında Bildikleri Diller	179
Tablo 28: SGK’lı Olma İş Güvencesi İlişkisi.....	193
Tablo 29: SGK’lı Olma Sosyal Güvenlik İlişkisi	194
Tablo 30: İş Kazası Geçirme Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi	194
Tablo 31: Uyumsuz Eşleşme ve Yetenek Geliştirme İlişkisi	195
Tablo 32: Çalışma Süresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi	195
Tablo 33: Medeni Durum ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi	196
Tablo 34: Çocuk Sahibi Olma ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi	196
Tablo 35: Milliyet ve Etnik Ayrımcılık İlişkisi	196
Tablo 36: Cinsiyet ve Cinsiyet Ayrımcılığı İlişkisi.....	197
Tablo 37: Cinsiyet ve Şiddet ve Tacize Maruz Kalma İlişkisi	197
Tablo 38: Haftalık Çalışma Saati ve Yasal Çalışma Süresi İlişkisi.....	198
Tablo 39: Cinsiyet ve İYİ İlişkisi	200
Tablo 40: Yasal Statü ve İYİ İlişkisi	202
Tablo 41: Eğitim ve İYİ İlişkisi.....	204
Tablo 42: Türkiye’de Eğitim Alma Durumu ve İYİ İlişkisi.....	206
Tablo 43: Kıdem ve İYİ İlişkisi.....	208
Tablo 44: İşletme Ölçeği ve İYİ İlişkisi	211
Tablo 45: Sektör ve İYİ İlişkisi	213
Tablo 46: Şehir ve İYİ İlişkisi	214

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İlk 20 ile Göre Dağılımı	41
Grafik 2: 2011-2024 Yılları Arası Çalışma İzni Verilen Suriyeliler.....	42
Grafik 3: Yıllar Bazında TOBB’a Kayıtlı Suriye Sermayeli İşletmelerin Sayısı	73
Grafik 4: İller Bazında Esnaf Sistemine Kayıtlı Suriyeli Esnaf İşletmelerinin Sayısı..	74
Grafik 5: Katılımcıların Çalıştığı Şehirler.....	174
Grafik 6: Katılımcıların Cinsiyetleri	174
Grafik 7: Katılımcıların Milliyetleri.....	175
Grafik 8: Katılımcıların Yasal Statüleri	176
Grafik 9: Katılımcıların Yaşları	177
Grafik 10: Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayıları	177
Grafik 11: Katılımcıların Eğitim Durumu.....	178
Grafik 12: Katılımcıların Türkiye’de Resmi Bir Kurumdan Eğitim Sertifikası ya da Diploma Alma Durumları.....	178
Grafik 13: Katılımcıların Meslek, Yapılan İş ve Uyumsuz Eşleşme Durumları	179
Grafik 14: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerin Sektörel Dağılımı	180
Grafik 15: Katılımcıların Mevcut İşletmelerindeki Kıdemleri	181
Grafik 16: Katılımcıların Mevcut İşletmelerinin Ölçeği.....	181
Grafik 17: Katılımcıların Mevcut İşletmelerinde Kadın Çalışan Sayısı	182
Grafik 18: Katılımcıların Haftalık Çalışma Süreleri	183
Grafik 19: Katılımcıların Dinlenme Molası Süreleri	183
Grafik 20: Katılımcıların Çalışma İzni Sahibi Olma ve Sosyal Güvenlik Kuruma Kayıtlı Olma Durumları	184
Grafik 21: Katılımcıların Ücret Seviyeleri.....	185
Grafik 22: Katılımcıların Ücretlerini Aldıkları Zaman Dilimi.....	186
Grafik 23: İş Kazası Yaşama Durumu	186
Grafik 24: Ücretler ve Çalışma Süreleri Boyutu Değerleri Ortalaması	187
Grafik 25: İzin Hakları Boyutu Değerleri Ortalaması.....	188
Grafik 26: İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu Değerleri Ortalaması.....	189
Grafik 27: İş Güvencesi Boyutu Değerleri Ortalaması	190
Grafik 28: Sosyal Güvenlik Boyutu Değerleri Ortalaması	190
Grafik 29: Eşit Muamele Boyutu Değerleri Ortalaması.....	191
Grafik 30: İş Yaşam Dengesi Boyutu Değerleri Ortalaması.....	192
Grafik 31: Yetenek Geliştirme Boyutu Değerleri Ortalaması.....	193

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Ülke ve Göçmen Gruplarına Göre Sığınma/İltica Süreci 37



ÖZET	
Başlık: Suriyelilere Ait İşletmelerde Çalışma Hayatının İnsana Yakışır İş Çerçevesinde İncelenmesi	
Yazar: Sema SİLKİN ÜN	
Danışman: Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY	
Kabul Tarihi: 23/05/2025	Sayfa Sayısı: xiii (ön kısım) + 253 (ana kısım) + 5 (ek)
2011 yılında Suriye’de başlayan iç savaşın ardından Türkiye’ye yönelen kitlesel göç sonucunda, geri dönüşler ve üçüncü ülkelere geçişlere rağmen, bugün Türkiye’de yaşayan Suriyeli nüfus yaklaşık üç milyon civarındadır. Göçün 15. yılına yaklaşılrken, Suriyeli göçmenler yerleştikleri şehirlerde işgücü piyasasına yalnızca emek gücü olarak değil, aynı zamanda girişimci kimlikleriyle de dâhil olmuşlardır. Sayıları 25 bine yaklaşan bu işletmeler, özellikle girişimcilik eksenli çalışmalarda ele alınmış; ancak bu işletmelerin oluşturduğu işgücü piyasası yapısı ve bu işletmelerde istihdam edilen çalışanların çalışma koşulları büyük ölçüde ihmal edilmiştir. Bu çerçevede, gerek genel işgücü piyasasında gerekse göçmen emeği literatüründe giderek daha fazla tartışılan “insana yakışır iş” kavramının, Türkiye’deki Suriyelilere ait işletmeler bağlamında ele alınması önemli bir ihtiyaçtır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu araştırma, Suriyeli girişimciliğinin yoğun olarak gözlemlendiği iki merkez şehir olan İstanbul ve Gaziantep’te faaliyet gösteren Suriyelilere ait işletmelerde çalışan 600 kişiyle yapılan anket verilerine dayanmaktadır. Araştırmada, çalışma hayatının temel bileşenleri olarak ücret ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, sosyal güvenlik, iş-yaşam dengesi, eşit muamele ve yetenek geliştirme olanakları dikkate alınarak, bu işletmelerde “insana yakışır iş” düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular, Suriyelilere ait işletmelerde çalışanların “insana yakışır iş” koşullarına ilişkin temel çalışma standartlarını kısmen sağladığını, ancak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önemli ihtiyaçların da devam ettiğini göstermektedir.	
Anahtar Kelimeler: Suriyelilere Ait İşletmeler, İnsana Yakışır İş, Göçmen İşgücü	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Examination of Working Life in Businesses Owned by Syrians within the Framework of Decent Work	
Author of Thesis: Sema SİLKİN ÜN	
Supervisor: Assoc. Prof. Abdulkadir ALTINSOY	
Accepted Date: 23/05/2025	Number of Pages: xiii (pre text) + 253 (main body) + 5 (add)
Following the outbreak of the civil war in Syria in 2011, a large-scale migration flow towards Turkey began. Despite return movements and resettlements to third countries, the number of Syrians currently residing in Turkey remains around three million. As the 15th year of this migration approaches, Syrian migrants have integrated into local labor markets not only as workers but also as entrepreneurs. Nearly 25,000 Syrian-owned enterprises have been established, which have often been examined in the context of entrepreneurship-focused academic studies. However, the labor market structures created by these enterprises and the working conditions of the employees within them have largely been neglected in the literature. In this context, it is of particular importance to address the concept of “decent work”—a notion increasingly discussed both in the general labor market discourse and in the growing body of research on migrant labor—in relation to Syrian-owned enterprises in Turkey. Accordingly, this study is based on survey data collected from 600 employees working in Syrian-owned businesses operating in Istanbul and Gaziantep, two of the primary hubs of Syrian entrepreneurship in the country. The research aims to assess the level of decent work in these enterprises by evaluating key components of working life, including wages and working hours, leave entitlements, occupational health and safety, job security, social security, work-life balance, equal treatment, and opportunities for skill development. Findings reveal; indicates that while basic labor standards are partially met in these enterprises, significant improvements are still needed to ensure more comprehensive and sustainable decent work conditions.	
Keywords: Syrian-Owned Enterprises, Decent Work, Migrant Workforce	

GİRİŞ

2010 yılında ilk olarak Tunus'ta başlayıp bölge ülkelerine yayılan toplumsal hareketler Mısır ve Libya gibi kimi ülkelerde yönetimlerin düşmesine neden olurken kimilerinde ayaklanmalar iç savaşa dönüşmüştür. Bu ülkelerden biri olan Suriye'de ise, 2011 Mart ayında başlayan çatışmaların sonucunda, modern tarihin en büyük insani krizlerinden biri yaşanırken, Türkiye de tarihinin en yoğun kitlesel göçünü yaşamıştır.

Yaşadıkları can güvenliği tehdidi nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalan 6.6 milyon Suriyeli'nin 4.7 milyonu, Türkiye (80 milyon nüfusta 3.2 milyon), Ürdün (6,3 milyon nüfusta 640.000 ya da Ayyoubi 2019'a göre 9 milyon nüfusta 1.3 milyon), Lübnan (4,3 milyon nüfusta 1,1 milyon), Irak (33,4 milyon nüfusta 250.000) ve Mısır (82 milyon nüfusta 118.000) gibi komşu ülkeler başta olmak üzere birçok dünya ülkesine sığınmak zorunda kalmıştır (ACT HUMAN 2017). Suriyelilerin dünya genelinde sığınmacı oldukları ülke sayısı 130'un üzerindedir (Uygur, 2020: 109; UNHRC, 2025).

Tarihi ve siyasi sorumluluğunun, uluslararası hukukun ve insani politikanın bir gereği olarak uygulamaya konulan açık kapı politikası ile ilk göç hareketi Mart 2011'de Hatay'ın Yayladağ ilçesi Cilvegözü sınır kapısından 252 kişilik bir kabile ile gerçekleşmiştir. Sınırdan geçişlere zaman zaman ara verilse de Mayıs 2025 itibarıyla Türkiye, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı elde edenler dahil 3.096.807 Suriyeli'ye yaptığı ev sahipliği ile dünyanın en yüksek mülteci¹ nüfusuna sahip ülkesi konumuna gelmiştir.

Kısa bir sürede bu sıfatı elde eden Türkiye için mülteci kabulü yeni bir olgu değildir. 1920'lerden 1990'lara kadar Türkiye Cumhuriyeti, Balkanlardan Arnavutlar ve Tatarlar gibi birçok mülteci grubunu almıştır (Kirişçi, 1991). 1989'da 300.000'den fazla Pomak ve Türk, Bulgaristan'daki Komünist rejimden kaçarak Türkiye'ye sığınmıştır. 1991'de yarım milyona yakın insan Irak Devlet Başkanı Saddam Hüseyin'in Kuzey Irak'taki Kürtlere ve diğer azınlıklara yönelik şiddetinden kaçarken, Türkiye bir başka kitlesel mülteci akınını görmüştür (Kaynak, 1992; Ihlamur-Öner, 2013).

Kuruluşundan itibaren kitlesel göç hareketlerine kapılarını aralayan Türkiye ilk kez bu ölçekte bir nüfus hareketiyle karşı karşıya kalmıştır. Yerinden edilmiş 3 milyon

¹ Mülteci statüsü Türkiye Cumhuriyeti yasaları açısından Avrupa menşeli bir sığınma statüsüne karşılık gelse de literatürde sıklıkla farklı kullanılmaktadır. Çalışmada faydalanan kaynakların kullandıkları terminolojiye müdahale edilmemiştir. Aslında Türkiye'deki Suriyelileri işaret eden mülteci ifadeleri Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ifadesine karşılık gelmektedir.

Suriyeli'nin göç sonrası uyum sorunlarına kalıcı çözümler üretmenin zorluğunu yaşayan Türkiye güvenlik, hukuk, eğitim sorunlarının yanında Suriyeli göçmenlerin işgücü piyasasına girmeleriyle birlikte çalışma hayatına yönelik ortaya çıkan yeni sorunlarla da karşı karşıya kalmıştır. Suriyelilerin Türkiye'de toplumsal algıda edindikleri 'savaş mağduru misafir' pozisyonları zamanla 'ekonomik göçmen' statüsüne doğru evrilmiştir (Pehlivan-Karatlı, 2020:24). Dolayısıyla göç olgusu, yalnızca göçmenleri etkilememekte, aynı zamanda göç alan ülkeyi sosyo-ekonomik açıdan da zor duruma düşürmektedir. En önemli zorluk ise işgücü piyasalarında yaşanmaktadır (Cesur, 2017:102). Bu zorlukların başında, ücretler üzerinde baskı yaratma, sosyal koruma kapsamını daraltma, kaçak işçilik, emek yoğun sektörlerin düşük vasıflı işgücünden istifade etmek suretiyle teknolojiye ödün vererek üretkenliği azaltma gibi unsurlar gelmektedir. Bununla birlikte göçmenler sadece işgücü olarak değil bazen doğrudan işveren kimliğiyle göç ettikleri ülkede istihdam sağlayabilmekte ve bu yolla milli gelire belirli derecede katkıda bulunabilmektedir (Lordoğlu, 2013: 10-11). Göçmen mülteciler ev sahibi ülkeler üzerinde çoğu zaman mali ve sosyal bir yük oluştursa da birikimi olan nitelikli mülteciler, alternatif bir istihdam biçimi olan girişimcilik yoluyla kendi inisiyatifini kullanabilmektedir (Bizri, 2017).

Göçmenler eliyle gerçekleşen ekonomi faaliyetlerin merkezinde, beraberinde getirdikleri emek ve sermaye göçünün oluşturduğu serbest girişimcilik faaliyetleri yer almaktadır. Göçmen gruplarının belirli bir kesimi her ne kadar kredi imkânlarından yoksun olma, bürokratik prosedürler hakkında bilgisiz olma gibi direkt olarak girişimcilik engelleri ile karşı karşıya kalmakta iseler de yüksek girişimcilik tecrübesine sahiptir (Collins, 2016). Nitekim yapılan çalışmalar da göçmenlerin girişimcilik eğilimlerinin yerli halka oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Etnik gruplar arasındaki serbest çalışma oranlarına dayalı performanslar ise birbirinden farklıdır. Göçmenlik ve girişimcilik arasındaki bu olumlu ilişki Suriyeli göçmenlerde tarihi ve kültürel girişimcilik eğilimleri nedeniyle diğer göçmen grupları arasında ön plana çıkmaktadır (Kallick, 2016).

Göçmen gruplarının bu girişimcilik eğilimlerinin desteklenmesi, toplumsal uyuma ve ekonomik entegrasyona katkı sağlarken bu entegrasyondan yoksun bırakılmaları, onları bağımlı ve yardıma muhtaç hale getirmektedir. Her ne kadar bu durum hayırseverlik anlamında sosyal dayanışmaya yol açsa da bu yaklaşım, uzun vadede sürdürülebilir değildir. Öğrencilerin okullara ve üniversitelere, doktorların hastanelere ve işgücünün

emek piyasasına entegrasyonu gibi sosyo-ekonomik politikalar, göçmenlerin toplumsal sisteme uyumunu kolaylaştırmaktadır (Smith, 2016: 13). Zira farklı etnik kökenden farklı kültürlerden gelen insanların farklı iş yapma biçimleri işletmeler için özellikle sınır ötesi ticaret için kritik önemdedir (Mcmillan ve Capehart, 2005:489).

İşgücü piyasası entegrasyonu konusunda verilecek siyasi kararlar, mültecilerin çalışma yasaklı olması, istihdamının desteklenmesi ya da serbest mesleğe teşvik edilmesi şeklinde olacaktır. Piyasa ekonomilerinin tercihi, ulusal ekonomiler üzerindeki kapsamlı olumlu etkisi olabilmesi nedeniyle mülteci girişimciliğinin başlatılması ve sürdürülmesinin desteklenmesi yönünde olacaktır (Heilbrunn ve Iannone, 2019:7). Yaşadıkları ülkelerindeki şartlar zorlaşmaya başladığında ve hayati tehlike baş gösterdiğinde yurt dışına göç kararını ilk verenler, yüksek eğitimliler ve sermaye sahipleri olmaktadır. Göç olgusuna bu açıdan bakıldığında göçü bir nüfus hareketi olmanın yanında bir sermaye, bir beyin göçü hareketi olarak tanımlamak da yanlış olmayacaktır (Arslan, 2019:379).

Nitekim Suriye iç savaşının başlangıç dönemlerinde Türkiye'ye pasaport ile turist statüsünde resmi giriş yapanlar da genelde vasıflı elemanlar, yüksek eğitimliler ve iş sahibi girişimcilerdir. Suriye'den işletme uzmanlığı ve sermayesiyle birlikte Türkiye'ye göç etmek zorunda olan ilk Suriyeli girişimciler, işgücü piyasasının şart ve imkânlarıyla tanışma fırsatı bulabilmiştir. Sınır ülkesi olmanın avantajı ile iki ülke arasındaki tarihten gelen ticaret ilişkisi bugün Türkiye tarafında da kurulan işletmelerin zeminini oluşturmuştur. Sermaye sahiplerinin özellikle sınır şehirlerinde geldikleri ilk andan itibaren işletmeler kurmaya başlaması ile Türkiye için yeni bir kavram olan etnik girişimcilik² konusu araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır.

Göç alan ülkelerin uzun yıllardır akademik çalışmalarına yer alan konuların başında, bu girişimcilerin sahip oldukları sosyal ağlar, girişimcilik oluşumu, süreci ve motivasyonu gelmektedir. Göçmen girişimciliğine ilişkin uluslararası çalışmalar da yine en yoğun şekilde göçmen girişimci iş ağlarına ve uluslararası girişimciliğe odaklanmıştır (Ma, Zhao, Wang ve Li'den aktaran Cruz ve Falcao, 2016:89).

Göç alan ve veren bir ülke olarak Türkiye'de göçmen girişimciliği üzerine yapılan bilimsel çalışmalar, Türkiye'ye göç ile gelen farklı etnik grupların girişimciliği ile diasporada (yurt dışında) faaliyet gösteren Türk girişimciliği üzerine yoğunlaşmıştır.

² Kavrama, çalışmanın birinci bölümünde Göçmen Girişimciliğinin Genel Çerçevesi başlığı altında yer verilmiştir.

Suriye göçüne kadar Türkiye'deki etnik girişimler daha çok Balkan ve Türkiye Cumhuriyetler menşeli göç ile gerçekleşmiştir. Türk işgücü göçünün en yoğun yaşandığı Almanya başta olmak üzere Avrupa'ya gerçekleşen işgücü göçü içerisinde girişimci hüviyeti kazananların sayısı her geçen gün artmaktadır. Avrupa Birliği sınırları içerisinde sayıları 150 bini bulan (TAVAK, 2016) Türkiye menşeli girişimcilere yönelik çalışmalar girişimcilerin yaşadıkları sorunlara, bulundukları ülkenin ekonomisine katkılarına ve kurdukları sosyal ağlara odaklanmıştır. Suriye'den yaşanan göçün kalıcılık emarelerinin güçlenmesi ile gerek resmi kuruluşların gerek sivil toplum kuruluşlarının gerekse akademinin konuya ilgisi artmıştır.

Türkiye'de Suriyeli girişimciliği bağlamında yapılan bilimsel çalışma ve araştırmalar ağırlıklı olarak girişimci profilleri, girişimci sosyal ağları ve girişimcilik teorileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Göçmenlerin iş piyasasındaki serbest girişimcilik merkezli varlıklarının yanında iş gören statüsündeki varlıkları da araştırmaların dikkat çeken bir diğer boyutudur. Göçmenlerin iş gören statüsüne odaklanan bu ikinci çalışma alanı, daha çok güvencesiz, kötü çalışma koşullarına vurgu yaparak işgücü piyasasında yaşanan ayrımcılıklara odaklanmaktadır. Bir başka deyişle çalışma çağındaki 1.7 milyonluk nüfusu ile Suriyelilerin Türkiye işgücü piyasasındaki varlıkları önem arz ettiği için gerek Suriyeli iş görenler gerekse girişimciler, sosyal bilimlerin dikkat çeken konuları arasında yer almaktadır.

Ancak şimdiye kadar yapılmış olan araştırmalar, etnik işletmeleri ve işgücü piyasasındaki göçmenleri birbirinden bağımsız şekilde ele almıştır. Bu iki evreni birleştirip Suriyeli girişimci göçmenlere ait işletmelerde çalışanlara yönelik araştırmalar ise ulusal literatürde az sayıdadır. Sınırlı sayıda³ da olsa Suriyeli girişimciler ile ilgili yapılan çalışmalar direkt olarak girişimcileri hedef almakta ve sağladıkları istihdama yönelik olarak sayısal tespitler yapmakla yetinmektedir. Kısacası Suriyelilere ait işletmelerde çalışanlara ilişkin özel bir çalışmaya ne ulusal ne de uluslararası literatürde rastlanmıştır. Türkiye'de Suriye girişimcilerin nasıl bir işgücü piyasası oluşturduğuna ve çalışanlarını hangi istihdam şartları altında çalıştırdığına dair araştırmalar gerek nicel gerek de içerik olarak kısıtlı olduğu için bu çalışma literatürdeki bu boşluğu azaltmayı hedeflemektedir. Suriyeli girişimciler tarafından kurulan işletmelerdeki çalışma koşullarının ortaya

³ Suriyeli girişimcilere ait çalışmalara tez çalışmasının üçüncü bölümünde özgün değer başlığı altında araştırmanın gerekliliğine dair yapılan literatür atfında yer verilmiştir.

konulması, oluşturdıkları işgücü piyasasının “insana yakışır iş” kavramı kapsamındaki konumu ile ilgili bilgi verilmesi, tezin önemini ve orijinal açılımını ortaya koymaktadır. Çalışmanın önemli bir sonucu, her geçen gün artan sayıları ile alternatif iş piyasası olarak literatür tartışmalarındaki yeri artan Suriyeli iş piyasası ve özellikle Suriyelilere ait işletme çalışanlarının çalışma koşullarını belirlemek, analiz etmek ve bu bağlamda ücretler ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, iş güvencesi, iş aile dengesinin sağlanması, eşit muamele-ayrımcılık, yetenek geliştirme gibi çalışma hayatının dinamiklerini oluşturan “insana yakışır iş” bileşenleri açısından çalışanların ne durumda olduğunu ortaya koymak ve “insana yakışır iş” çerçevesinde işgücü piyasasına yönelik önerilerde bulunmak olacaktır.

Özellikle 1970’ lerde genel olarak çalışanların çalışma şartlarını iyileştirmeyi hedefleyen ‘iyi iş’ veya ‘düzgün iş’ tartışmaları, ilerleyen yıllarda özel olarak göçmen işgücü piyasasına yönelik olarak da literatürde yaygınlık kazanmıştır. Çalışmada “insana yakışır iş” tartışmalarına katkı sağlayacağına inandığımız Suriyeli göçmen girişimciliğinin oluşturduğu işgücü piyasasına odaklanılmıştır. Dolayısıyla bu tezde Suriye sermayesi ile oluşturulan iş piyasasının çalışma hayatımızın dinamikleri açısından Türkiye’ye nasıl bir işgücü piyasası sunduğu sorusuna, “insana yakışır iş” kriterleri bağlamında cevap aranmaktadır.

Araştırmanın bileşenlerinin belirlenmesinde ILO’nun politika alanlarını oluşturan çalışma başlıklarından, özellikle çalışma koşullarına odaklanan ulusal ve uluslararası “insana yakışır iş” ölçüm çalışmalarından istifade edilmiştir. Çalışmada kullanılacak ölçeğin tespiti için düzgün iş, çalışma hayatı kalitesi, “insana yakışır iş” kavramları bağlamında geliştirilen endeksler incelenmiştir. “İnsana yakışır iş” kavramının Türkiye gibi istatistiksel veri sorunu yaşanan ülkelerde mikro yani çalışan odaklı verilerle ölçümü daha sağlıklı görünmektedir. Kullanılacak ölçeğin belirlenmesi sürecinde ortak temaları göstergelere yansıtan “İnsana Yakışır İş”, “Düzgün İş” ve “Çalışma Hayatı Kalitesi” çalışmaları incelenmiştir.

Bu çerçevede ILO’nun düzgün iş endekslerinden; Ghai D.’nin, Bonnet F., Figueiredo J. B. ve Standing G.’nin, Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. ve Ritter, J.’nin, Bescond D., Châtaignier A. ve Mehran F.’nin, Avirgan, Bivens ve Gammage’nin ‘İyi İş Endeks’ bağlantılı veriler değerlendirilmiştir. Çalışma hayatı kalitesi endekslerinden; Avrupa İş Kalitesi Endeksi (EJQI), İyi İş Endeksi (GJI), Sübjektif Çalışma Endeksi

(SQWLI), İyi Çalışma Endeksi (DGBI), Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI), Ritter ve Anker'in İyi İş Kötü İş Endeksi (GBJI), İstihdam Kalitesi Endeksi (ICQE) değerlendirilmiştir. Çalışma hayatı kalitesi göstergelerinden ayrıca Leaken İş Kalitesi Göstergeleri, Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS), İstihdam Kalitesi Göstergeleri (QEI), İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ), İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (IQL) değerlendirilmiştir. Araştırma evrenini en doğru tanımlamayı yapabilme adına geniş bir örneklem için araştırmada anket yönteminin uygulanması ihtiyacı ve çalışan odaklı bir ölçüm yapılması gerekliliği ölçek tercihimizi kısıtlandırmıştır. Araştırmada tüm bu endekslerden faydalanılarak geliştirilen Cihan Durmuşkaya'nın 'çalışma hayatı kalitesi' ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin "insana yakışır iş" bileşenlerini maksimum seviyede karşılaması ve çalışan odaklı olması çalışmada kullanılma tercihinde belirleyici olmuştur. Tez başlığındaki 'Suriyelilere Ait İşletme' tanımlaması TOBB'a kayıtlı 'Suriye Sermayeli İşletmeler' ve esnaf sistemine kayıtlı 'Suriyeli Esnaf İşletmeleri' ifadelerinin her ikisini de karşıladığı için tercih edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde göç konusunda hukuki çerçeveye, göçmen girişimciliğinin türlerine ve dinamiklerine, Cumhuriyet Dönemi itibariyle Türkiye'de oluşan göçmen girişimlerin tarihine, Suriye menşeli girişimciliğinin merhalelerine, Suriyelilere ve Suriyelilere ait işletmelere dair istatistiki verilere yer verilmektedir. İkinci bölümde "insana yakışır iş" kavramının teorik çerçevesine, "insana yakışır iş" göstergelerine ve bu bağlamda 3D işler olarak literatüre geçen ikincil işgücü piyasasının göçmen işçiler ile olan ilişkilerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümünde araştırmanın gerekliliği, yapılan çalışmaların incelenmesi ile ortaya konularak bulgular incelenmektedir. Demografik, mesleki ve işletme özelliklerinin yer aldığı değişkenlerin "insana yakışır iş" kriterleri ile olan ilişkisi ve ayrıca ölçek kapsamında yer alan çalışma hayatının her bir bileşeni ile bağlantısı önemli olan bağımsız değişkenlerin aralarındaki ilişki incelenmiştir.

Türkiye için ölçeği itibariyle 24.811⁴ kayıtlı işletme sayısı ile bir ilk olan Suriyeli girişimciler konusu alternatif bir iş piyasası olarak değerlendirilebilecek Sİ'lerdeki işgücünün nicel ve nitel yapısı ile söz konusu işgücü piyasasının "insana yakışır iş" bağlamında analiz edilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu çerçevede işgücünün nitel boyutunda; yaş, cinsiyet, etnik köken, yasal statü, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim,

⁴ Türkiye'de faaliyet gösteren Suriyelilere ait işletmelerin sayılarına ilişkin veriler çalışmanın birinci bölümünde Türkiye'de Suriyelilere Ait İşletmelerin Gelişimi başlığı altında detaylandırılmıştır.

yabancı dil bilgisi, kıdem, meslek değişkenleri incelenmektedir. Bunun yanında gerek işgücünün gerekse Suriyelilere ait işletmelerin durumunu ortaya koymak üzere ücret seviyeleri, çalışma saatleri, iş kazası oranı, kayıt dışı çalışma durumu, eğitim iş uyumsuzluğu durumu, Türkiye’de eğitim alma durumu, Sİ’lerde çalışanların cinsiyet ve etnik durumu, işletme çalışan büyüklükleri ve sektörü değişkenlerine de yer verilmektedir. Ölçek kapsamında ise çalışma hayatının bileşenlerinden ücretler ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, sosyal güvenlik, eşit muamele, iş-yaşam dengesi ve yetenek geliştirme tahlil edilmektedir.

Çalışmanın Konusu

Savaş sonrası yaşanan kitlesel göç ile nüfusu üç milyona ulaşan Suriyelilerin toplumsal etkileri yanında genel işgücü piyasasına etkileri de olmuştur. İşgücü piyasasında yaşanan etkinin bir parçasını da Suriyelilere ait işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın konusu, Türkiye’de 24.811 işletme ile alternatif bir iş piyasası olarak değerlendirilebilecek Suriyelilere ait işletmelerdeki işgücünün nicel ve nitel yapısı ile söz konusu iş piyasasının “insana yakışır iş” bağlamında betimsel olarak analiz edilmesidir. İşgücünün nitel boyutunda; yaş, cinsiyet, etnik köken, yasal statü, medeni durum, eğitim, Türkiye’de alınan eğitim, yabancı dil bilgisi, kıdem, meslek, işteki konum, iş kazası yaşama durumu, uyumsuz eşleşme değişkenleri incelenirken, “insana yakışır iş” boyutunda; ücretler, çalışma süreleri, izin hakları, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, iş-yaşam dengesi, etnik ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve yetenek geliştirme başlıkları incelenmektedir. Böylece çalışmaya konu işletmelerin Türkiye genel işgücü piyasasını etkileme potansiyeli olan Suriye sermayeli işgücü piyasasının nasıl bir işgücü piyasası oluşturduğu “insana yakışır iş” bağlamında ortaya konmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Türkiye'deki Suriyelilere ait işletmelerdeki işgücü piyasası koşullarını ve bu işletmelerde çalışanların çalışma koşullarını “insana yakışır iş” perspektifinden incelemektir.

Çalışmanın Önemi

Suriyelilere ait işletmelerdeki çalışma koşullarının ortaya konması işgücü piyasasının dinamiklerini daha iyi anlamak açısından kritik bir rol oynamaktadır. “İnsana yakışır iş”

kriterlerinin sağlanması gerek göçmen işgücü piyasasının gerekse de genel işgücü piyasasının sürdürülebilirliğini desteklemek açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışma, Suriyelilere ait işletmelerin mevcut durumunu değerlendirerek, politika geliştirme süreçlerine katkıda bulunmaktadır. Literatürde Suriyelilere ait işletmelerdeki işgücünün “insana yakışır iş” çerçevesinde incelenmesine yönelik herhangi bir çalışmanın olmaması tez çalışmasının özgünlüğünü ve önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Bu araştırmada, Suriyelilere ait işletmelerdeki çalışma hayatını “insana yakışır iş” bağlamında değerlendirmek amacıyla mikro düzeyde, çalışan odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir. Çalışma, nicel araştırma yöntemi ile yürütölmüş ve “insana yakışır iş” kriterleri çerçevesinde yapılandırılmış olan Çalışma Hayatı Kalitesi ölçeği kullanılarak İstanbul ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren Suriyelilere ait 211 işletmede çalışan 600 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

1. BÖLÜM: GÖÇ, GÖÇMEN GİRİŞİMCİLİĞİ VE TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİLERE AİT İŞLETMELER

1.1. Kavramsal Boyutuyla Göç

Göç ve göç grupları kavramsal ve hukuki açıdan incelendiğinde; göçmen, yabancı, mülteci, sığınmacı ve/veya geçici koruma altındaki kişiler gibi birbiriyle ilişkili fakat anlam ve kapsam bakımından farklı terimlerin varlığı dikkat çekmektedir. Bu kavramların her biri, hukuki içeriği, taşıdığı özellikler ve doğurduğu sonuçlar bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Bu nedenle, tezin ana konusuna odaklanabilmek ve kavramsal karmaşayı giderebilmek adına, öncelikle söz konusu terimlerin hem genel (uluslararası) hem de özel (ulusal) bağlamda tanımlanması gerekmektedir. Böylece bu kavramlar arasındaki farklar daha açık ve sistematik biçimde ortaya konulabilecektir.

Kaldı ki, uluslararası düzlemde göçmen kavramı etrafında halk arasında kullanılan ya da bazı ülkelere özgü hukuki çerçevelerde yer bulan çeşitli terimlerin detaylı biçimde açıklanması, çalışmanın temel amacından sapma riski taşıyacağından, bu kavramlara burada ayrıntılı olarak yer verilmeyecektir.

Örneğin, 1960'lı yıllardan itibaren, başta Türk işçileri olmak üzere yabancı işgücünü ülkesine davet eden Almanya, çalışmak amacıyla gelen bu kişileri “misafir işçi” (Gastarbeiter) olarak tanımlamıştır. Nitekim Türk işçileri de Almanya'da geçici bir süre çalışıp para kazanmak düşüncesiyle, Türkiye ve Almanya arasında 30 Ekim 1961 tarihinde imzalanan “Türk İşçilerinin Almanya Federal Cumhuriyeti'ne Gönderilmesine Dair Anlaşma” çerçevesinde bu statüyle Almanya'ya göç etmiştir. Ancak geçici olarak öngörülen bu süreç zamanla uzamış; aile birleşmeleriyle birlikte “misafir işçi” statüsündeki bireyler göçmen kimliği kazanmaya başlamıştır (Aksoy, 2010:8).

Almanya, ilerleyen yıllarda göçmen gruplarını “geç göç eden kişiler” (Spätaussiedler), “mülteci” (Refugee / Flüchtling), “AB göçmeni” (EU-Migrant) ve “AB Mavi Kart” (EU Blue Card) sahibi göçmenler gibi kategoriler altında sınıflandırmaya devam etmiştir (David, 2019/01:4). AB Mavi Kart uygulaması, ABD'deki Yeşil Kart (Green Card) sistemiyle benzerlik göstermekte olup, Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkelerden gelen yüksek eğitimli ve nitelikli uzmanlara AB ülkelerinde oturma ve çalışma hakkı tanımaktadır (Blue-Card-EU.de, 2019).

Almanya ayrıca Türk mevzuatında doğrudan karşılığı bulunmayan “göçmen kökenli kişiler” (persons with migrant background) kavramını da kullanmaktadır. Bu tanım, göçmen ailelerin ikinci ya da üçüncü kuşak bireylerini kapsamaktadır. Özellikle Almanya’da doğmuş Türk kökenli gençlerin bu kategoriye dâhil olması, göç olgusunun sadece bireysel değil, nesiller arası bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir. Göçmenlerin uzun vadeli olarak yabancı bir ülkede kalmasının doğal bir sonucu olarak, göç edilen ülkede dünyaya gelen çocukların statüsü Türkiye açısından da önem arz ettiğinden, “göçmen kökenli kişiler” kavramı ilerleyen bölümlerde ayrıca ele alınacaktır.

1.1.1. Göç Türleri ve Göçmen Kategorileri

Göç olgusu, yalnızca mekânsal bir yer değiştirme biçimi değil aynı zamanda ekonomik, siyasal, toplumsal ve hukuki boyutlarıyla çok katmanlı bir dönüşüm sürecidir. Bu çok yönlülük, göç hareketlerinin nedenleri, biçimleri ve sonuçları açısından farklı türlere ve statülere ayrılmasını zorunlu kılmaktadır. Göçün dinamik doğasını anlamlandırabilmek için, hem hareketin nasıl gerçekleştiği hem de göç eden bireylerin hukuki tanımlar içerisindeki konumları dikkatle ele alınmalı göç türleri ve göçmen kategorileri çeşitli açılardan sınıflandırılmalıdır.

1.1.1.1. Zorunlu ve Gönüllü Göç

Küresel boyutuyla 20. yüzyıl, art arda gelen iki (2) dünya savaşı ile sarsıntı geçirmenin bir sonucu olarak kitle halinde meydana gelen göç hareketlilikleri ile tanışmıştır. 21. yüzyılın başlarında ise özellikle Ortadoğu’da siyasi, iktisadi ve toplumsal çalkantılara bağlı olarak ortaya çıkan iç çatışmalar sebebiyle göç hareketleri ve biçimlerinin daha girift hale gelmesine bağlı olarak, göçün hem ülkelerarası hem de uluslararası bir alanda incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Castles ve Miller, 2008, 11).

Bu tezde ağırlıklı olarak Türkiye’ye göç eden Suriyeliler söz konusu olacağından sadece dış göçten bahsedilecektir. Bu bağlamda bir sosyal parametre olarak dış göç olgusu, insanların tek başına veya kitle halinde doğdukları ve yaşadıkları yeri değiştirmelerine yol açan bir harekettir. Dış göçün sebepleri arasında maddi beklentilere bağlı olarak ekonomik yönden gelecek vaat eden arayışlar, tabii afetler, ülke içinde meydana gelen etnik veya dinsel kaynaklı silahlı çatışmalar veya ülkelerarası savaşlar olabilmektedir. Buna bağlı olarak başka ülkelere göç etme gereği doğabilmektedir.

Yurt dışına çıkma gereği doğuracak yer değiştirme olgusunun sebebi, hayati şartların bir gereği olarak zorunlu olabileceği gibi bireysel refah arayışlarının bir sonucu olarak gönüllü (isteğe bağlı) de olabilmektedir. Ülkeyi terk etme gereği gönüllü olması halinde “göç”, başka bir ülkeye göç etme durumu zorunlu bir sebebe dayanması halinde ise “iltica” olarak adlandırılmaktadır (SDAM, 2015:2).

İç savaş sebebiyle kendi hayatlarını tehlikede gören ve buna bağlı olarak Türkiye’ye göç eden Suriyeliler gayri ihtiyari (istem dışı) yani zorunlu olarak kendi ülkelerini terk etmiştir.

1.1.1.2. Düzenli ve Düzensiz Göç

Göç olgusu, bir hedef ülkeye yasal veya yasadışı yollarla giriş yapmak, bir ülkede yasal ya da yasadışı biçimde ikamet etmek veya yasal olarak girilen bir ülkeden, izin verilen süre zarfında ayrılmamak gibi durumları içermektedir. Bu türden hareketlilikler, “düzenli” veya “düzensiz” göç kategorileri kapsamında değerlendirilmektedir (Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü, 2017:10-11).

Genel anlamda göçmen (immigrant), doğduğu ülkede zulme uğradığı veya uğrayacağı korkusuyla değil; esasen sosyal ve ekonomik yaşam koşullarını iyileştirme amacıyla, yani maddi gerekçelerle ülkesini terk eden bireydir. Bu kişiler, terk ettikleri ülkenin vatandaşı olmaya devam ederler ve ülkelerinin diplomatik koruması altındadırlar. Çoğu zaman ikili anlaşmalar çerçevesinde ve yasal yollarla, yaşam standardını artırmak amacıyla başka ülkelere göç etmektedirler. Bu bağlamda, söz konusu bireyler “yasal” ya da “düzenli göçmen” olarak tanımlanır. Göçmen, mülteciden farklı olarak; daha çok eğitim, istihdam ve sosyo-kültürel sebeplerle, kendi özgür iradesiyle ve gönüllü olarak ülkesini terk eden kişidir (Mültecilerle Dayanışma Derneği, 2010:21).

Buna karşın, “düzensiz göçmen” ya da yaygın tabirle “yasadışı göçmen”, maddi yetersizlikler ya da çeşitli hukuki engeller (örneğin sabıka kaydı) nedeniyle, vatandaşı olduğu ülkeden ayrılp başka bir ülkeye yasal olmayan yollarla ulaşmaya çalışan veya ulaşmış kişidir (Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü, 2017:3). Birleşmiş Milletler, bu durumu ifade ederken “düzensiz göç” veya “belgelenmemiş göç” terimlerini tercih etmektedir. Bu bağlamda, belgesizlik yalnızca ülkeye yasadışı girişle sınırlı olmayıp, yasal yollarla girilmiş olmasına rağmen vize süresinin sona ermesiyle birlikte kişinin hukuki statüsünü güncelleyememesi durumunu da kapsamaktadır.

Suriye ve Kuzey Afrika’da yaşanan silahlı çatışmalar sonucunda Akdeniz havzasında oluşan yoğun mülteci akışı, insan kaçakçılığını ciddi şekilde tetiklemiştir (Egle ve Kuralay, 2020). Bu gelişmelere bağlı olarak, Türkiye’de yakalanan düzensiz göçmen sayısı son yirmi yılda dikkat çekici biçimde artmıştır. İstanbul Planlama Ajansı’nın 01.08.2024 tarihli verilerine göre, 2005-2024 yılları arasında Türkiye’de yakalanan düzensiz göçmen sayısı yaklaşık 2 milyon 700 bine ulaşmıştır (İPA, 2024).

Düzensiz göçmenlerin Türkiye’de bulundukları süre zarfındaki harcamaları — geri gönderilme süreçleri dahil olmak üzere — büyük oranda kamu kaynaklarından karşılanmaktadır. Başta Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü olmak üzere, çeşitli sivil toplum kuruluşları ve belediyeler, kaçak göçmenler için ilave mali destekler sağlamaktadır. Bu durumun yarattığı ekonomik yük, Türkiye bütçesi üzerinde kayda değer bir etki yaratmaktadır (Ün ve Paydak, 2015:192).

1.1.1.3. Göçmen Kökenli Kişiler

Uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılan, ortak bir “göçmen” tanımı bulunmamakla birlikte, genel kabul gören yaklaşım; bireylerin baskı, zorlama veya tehdit altında olmaksızın, daha iyi yaşam koşulları elde etme amacıyla, kendi özgür iradeleriyle gerçekleştirdikleri yer değiştirme süreçlerini “göç” olarak tanımlar. Uluslararası Göç Örgütü’ne göre her mülteci aynı zamanda bir göçmen olarak değerlendirilebilir; ancak her göçmen mülteci statüsüne sahip değildir (Brain, 2008’den aktaran, Barışık, 2020:16). Bu değerlendirme, “göçmen” kavramının tüm göç kategorilerini kapsayan bir şemsiye kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Göçün nedeni veya bireyin hukuki statüsü ne olursa olsun, gidilen ülkede kalış süresinin uzamasıyla birlikte ortaya çıkan yeni nesilleri tanımlamak amacıyla, göç geçmişine atıfla “göçmen kökenli” ifadesi kullanılabilmektedir.

Her ne kadar Türk hukuk sisteminde bu kavrama yer verilmemiş olsa da “göçmen kökenli kişiler” terimi uluslararası bağlamda giderek önem kazanmaktadır. Örneğin Almanya, “göçmen” kavramının uluslararası karşılaştırmalarda ve sınıflandırmalarda yarattığı belirsizlikleri aşmak amacıyla 2005 yılında “göçmen kökenli kişi” kavramını geliştirmiştir. Bu çerçevede, göçmen nesli birinci kuşak (göçmen) ve ikinci/üçüncü kuşak (göçmen kökenli kişiler) şeklinde kategorize edilmiştir (İQ, 2017; Brücker vd., 2016).

Almanya’da “göçmen kökenli kişiler” kavramı, geçmişinde bir göç olgusu bulunan bireyleri kapsamakta; buna göre, Alman vatandaşı olarak dünyaya gelmemiş ya da ebeveynlerinden en az biri yabancı bir ülkenin vatandaşı olan bireyler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Türkiye’de bu kavram halihazırda kullanılmamakla birlikte, göç eden bireylerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına geçmeleri ve bu kimliği birden fazla nesil sürdürmeleri durumunda, gelecekte benzer bir terminolojinin Türk mevzuatına dâhil edilmesi mümkün görünmektedir.

1.1.1.4. Mülteciler ve Sığınmacılar

Köken itibarıyla Arapça “iltica” kelimesinin ism-i faili olan “mülteci” (refugee) terimi, genel anlamda zorunlu nedenlerle kendi ülkesini terk ederek başka bir ülkeye sığınan kişiyi, yani “sığınmacı”yı ifade etmektedir (TDK, 2021). Anlam bakımından “mülteci” ile örtüşen “sığınmacı” kavramı ise, mülteci statüsü için yaptığı başvurunun değerlendirilmesini bekleyen kişiyi tanımlar.

Mülteci göçü, bireyin bulunduğu ülkede siyasi otoriteyle yaşadığı anlaşmazlık veya çatışma nedeniyle can ve mal güvenliğinin tehdit altında olduğu durumlarda, genellikle yasadışı yollarla gerçekleştirdiği bir zorunlu göç biçimidir. Bu tür göçlerde, kişinin ciddi bir tehdit algısı taşıması, ülkesinde kötü muameleye maruz kalması, ırkı, dini, siyasi görüşü veya etnik kimliği nedeniyle belirli bir sosyal gruba mensup olması gibi unsurlar öne çıkmakta; ayrıca bu kişiler, geri dönme niyetinde değildir (Barışık, 2020:6).

20.yüzyıl, mülteci sorunlarının yalnızca gönüllü kuruluşlar tarafından ele alındığı bir dönem olmuştur. Ancak bu durum, mülteci göçünün göç türleri içerisindeki en dramatik ve hassas form olarak değerlendirilmesine engel teşkil etmemektedir (Kritz ve Keely, 1981:18).

Günümüzde ise hem uluslararası hem de ulusal hukuk terminolojisinde “mülteci” ve “sığınmacı” kavramları, farklı hukuki sonuçlar doğurmaları nedeniyle dar ve geniş anlamlarıyla ayrı ayrı değerlendirilmekte ve bu doğrultuda çeşitli içerimlere sahip olmaktadır. Bu başlık, ilerleyen bölümlerde uluslararası mevzuat bağlamında ayrıntılı şekilde ele alınacaktır.

1.1.1.5. Göç Yönetimi ve Yönetişimi

Göç, gerçekleştiği űlkenin belirli bölgelerinde ya da kentlerinde, göçe bağlı olarak çeşitli insani ve toplumsal sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Göçmenlerin, yerleştikleri űlkenin toplumsal, demografik ve ekonomik koşullarına uyum sağlayabilmeleri için hem merkezi hűkűmetin hem de yerel yönetimlerin bu göç hareketine hazırlıklı olması gerekmektedir. Bu bağlamda, göçün yol açtığı ulusal, bölgesel ve kentsel düzeydeki sorunlarla başa çıkabilmek amacıyla “göç yönetimi” (migration management) alışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle kentlere yerleşen göçmenler için planlama, uygulama ve izleme süreçlerini kapsayan yerel/kentsel sosyal politikaların yasal çerçevesinin oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), göç yönetimini en geniş anlamıyla; “bir devletin sınırları içerisindeki yabancıların giriş ve varlığını, ayrıca műteciler ile korunmaya ihtiyaç duyan diğer kişilere yönelik koruma mekanizmalarını düzenli ve insani bir şekilde yönetmek üzere, çeşitli kamu kurumlarından oluşan ulusal bir sistem aracılığıyla sınır ötesi göçleri yöneten yapı” olarak tanımlamaktadır (akı, 2018:55).

Hemen her űlke, mevcut veya olası göç hareketlerini insani gerekçelerle düzenlemek amacıyla ulusal düzeyde göç politikaları oluşturmakta ve bu doğrultuda yerel/kentsel odaklı bir göç yönetimi, diğer adıyla “göç yönetişimi” inřa etme ihtiyacı duymaktadır. Uluslararası göç, küresel boyutlarının yanı sıra, doğrudan göç alan űlkeleri etkilediğinden, ulusal bir sorun olmanın ötesinde süreç içerisinde kentsel bir meseleye de dönüşebilmektedir. Göç sürecinin bu çok katmanlı yapısı, “yönetişim” kavramını da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda göç yönetişimi; sivil toplum kuruluşları, merkezi yönetim, yerel yönetimler ve piyasa aktörlerinin eřit düzeyde katılım gösterdiği çok aktörlü bir yönetim anlayışını ifade etmektedir (akı, 2018:56).

Her ne kadar göç yönetiřiminin temel aktörü merkezi hűkűmet olsa da, bu sorunun üstesinden gelinmesi ve göçün ulusal, bölgesel ve kentsel düzeyde olumlu biçimde dönüřtürülebilmesi, űlkedeki diđer aktörlerin de sürece etkin řekilde dâhil olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle kamu kurumları, yerel yönetimler, ulusal ve yerel STK’lar ile bölgesel/toplumsal ađlar göç yönetiřiminin önemli bileřenleri arasında yer almaktadır (Aliu vd., 2017:103).

Tűrkiye’de göç yönetimi/yönetişimi çerçevesindeki ilk yasal düzenlemeler, 2013 tarihli Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) ile şekillenmeye başlamıştır. Bu

kanun; Göç Politikaları Kurulu, Göç Danışma Kurulu, Uluslararası Koruma ve Değerlendirme Komisyonu ile Düzensiz Göçle Mücadele Birimi gibi çalışma ve danışma organlarının kuruluşunu da öngörmektedir (m. 105, 113, 117). Aynı kanunun 96. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve uluslararası kuruluşların katkılarıyla uyum faaliyetlerinin planlanabileceği belirtilerek, göç yönetişiminin çok aktörlü yapısı açıkça vurgulanmaktadır.

Öte yandan, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 7/u ve 7/v maddeleri de yerel yönetimlerin vatandaşlara yönelik hizmetlerinin kapsamına göçmenleri de dâhil etmektedir. Bu doğrultuda yerel yönetimlerin, yabancı işgücüne yönelik istihdam politikaları geliştirme ve yabancı girişimciliği teşvik etme yetkisi bulunmaktadır.

Türkiye’de, başta Suriyeliler olmak üzere tüm göçmen gruplarının sorunlarına çözüm üretmeye çalışan ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları; yalnızca ayni ve nakdi yardımlarla sınırlı kalmayıp, hukuki destek, eğitim-öğretim, sağlık, barınma, danışmanlık, yönlendirme ve sosyal uyum alanlarında da önemli faaliyetler yürütmektedir. Bu kuruluşlar arasında Uluslararası Af Örgütü (UAÖ), İnsan Hak ve Hürriyetleri İnsani Yardım Derneği (İHH), Helsinki Yurttaşlar Derneği (HYD), Türk Kızılayı, Uluslararası Mavi Hilal İnsani Yardım ve Kalkınma Vakfı, Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (SGDD), İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği (MAZLUMDER), Mültecilerle Dayanışma Derneği (MÜLTECİ-DER), Yeryüzü Doktorları ve Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TİHV) gibi kurumlar öne çıkmaktadır (Kalaycı, 2016: 9-15).

1.1.2. Uluslararası Mevzuat Açısından Göç

Uluslararası mevzuat çerçevesinde göç kavramının değerlendirilmesi, bu çalışma kapsamında özellikle “mülteci” ve “geçici koruma” kavramlarının karşılıklarıyla birlikte ele alınacak; ayrıca hukuki durum, tezin ana temasını oluşturan işgücü bağlamı çerçevesinde yapılacaktır. Bir ülkeden başka bir ülkeye yasal ya da yasal olmayan yollarla göç eden yetişkin bir birey, çoğu zaman işgücü niteliği de taşımaktadır. Bu kişinin, yabancı bir ülkenin iş piyasasında ücretli bir çalışan olarak istihdam edilmek istemesi durumunda, kendisinden genellikle “göçmen işçi” olarak söz edilmektedir.

1.1.2.1. Göçmen İşçiler Hakkında UÇÖ Sözleşmesi

1975 tarihli ve 143 sayılı “Göçmen İşçiler Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi”, “göçmen işçi” terimine ilişkin olarak şu tanımı getirmektedir: “Bu sözleşmenin ilgili bölümü bağlamında ‘göçmen işçi’, bağımlı bir işe başlamak veya kendi adına çalışmak amacıyla bir ülkeden başka bir ülkeye göç eden ya da göç etmiş olan kişidir; düzenli olarak kabul edilen her göçmen işçi bu tanım kapsamına dahildir” (m. 11/1).

Ancak aynı maddenin ikinci fıkrasında, bazı yabancı işçilerin bu kapsamın dışında tutulduğu belirtilmektedir. Buna göre; sınır işçileri, kısa süreli ziyaret amacıyla ülkeye gelen sanatçılar ve bağımsız meslek sahipleri, denizciler, yalnızca eğitim veya mesleki öğrenim amacıyla gelen kişiler ile işveren tarafından görevlendirilen ve belirli bir süre için bir kuruluştaki ya da işletmede çalışacak olan kişiler sözleşme kapsamına dahil edilmemektedir (m. 11/2).

Türkiye, söz konusu sözleşmeyi hâlen onaylamamış olup, bu nedenle yasadışı göçmen işçi istihdamını engellemeye ve yasal göçmen işçilerin haklarını güvence altına almaya yönelik ilave yükümlülükleri yürürlüğe koymuş değildir. Bu itibarla, sözleşmede yer alan diğer hükümlere burada ayrıntılı olarak değinilmeyecektir.

1.1.2.2. Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi

Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin vatandaşı olan göçmen işçilerin hukuki statülerine ilişkin temel düzenlemeleri içeren 1977 tarihli “Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi”, göçmen işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının, ev sahibi ülkelerin vatandaşlarına uygulanan standartlardan daha düşük olmamasını güvence altına almayı ve bu işçilerin ile aile bireylerinin sosyal refah ve gelişimlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Sözleşmenin 1. bölümünde “göçmen işçi” kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

“Bu Sözleşme bakımından ‘göçmen işçi’ terimi, Akit Taraflardan biri tarafından ülkesinde ücretli bir işte çalışmak üzere ikamet etmesine izin verilmiş olan diğer bir Akit Taraf yurttaşını ifade eder” (m. 1/1).

Bu bağlamda, sözleşme kapsamında yer alan göçmen işçilerin transferi, devletlerarası ikili anlaşmalara dayanmakta olup yasal yollarla gerçekleştiğinden, bu kişiler “düzenli göçmen işçiler” olarak değerlendirilmektedir.

Öte yandan, sözleşme bazı göçmen işçi gruplarını kapsam dışı bırakmıştır. Bunlar; sınır işçileri, sanatçılar, kısa süreliğine çalışmak üzere ülkede bulunan gösteri elemanları ve sporcular, serbest meslek sahipleri, denizciler, stajyerler, mevsimlik işçiler ile mevsim özellikleri dolayısıyla belirli bir süre veya belli bir iş için sözleşmeli olarak çalışan akit taraf vatandaşlarıdır (m. 1/2).

Sözleşme, yalnızca göçmen işçilerin statülerini değil, işe alım süreçlerini de düzenlemektedir. Buna göre, işçi talepleri isme dayalı veya isimsiz olarak yapılabilir. İsim belirtilmeyen başvurular durumunda, gönderen ülkedeki resmi işçi bulma makamları aracılığıyla, alan ülkedeki yetkili merciler tarafından işlem yapılacaktır. Ayrıca işe alım ve yerleştirme resmi bir kurum tarafından yürütülüyorsa, bu süreçle ilgili idari giderler göçmen işçiye yüklenmeyecektir (m. 2/1-2).

Her Akit Taraf, mevzuatında öngörülen koşullar çerçevesinde, ücretli bir işte çalışmasına izin verdiği göçmen işçiye çalışma izni vermek veya mevcut iznini uzatmakla yükümlüdür. İlk kez verilecek çalışma izinleri, genellikle bir yılı aşmamak üzere ve belirli bir bölgede geçerli olacak şekilde düzenlenir. İzin süresinin uzatılması ise, mevcut istihdam koşullarına bağlı olarak en az bir yıl olacak şekilde gerçekleştirilmelidir (m. 8/1-2-3).

Çalışma izni verilen göçmen işçilere, aynı süreyi kapsayacak şekilde oturma izni verilmesi esastır. Eğer oturma izni, çalışma iznine bağlı değilse, genel kural olarak en az bir yıl süreyle düzenlenmekte ve gerektiğinde yenilenmektedir. Bu düzenlemeler, göçmen işçinin ailesiyle birlikte ikamet etmesini de kapsamaktadır (m. 9/1-2-3).

Oturma izninin geri alınması ancak belirli durumların ortaya çıkması hâlinde mümkündür. Sözleşmeye göre bu haller üç başlık altında toplanmaktadır (m. 9/4):

- a) Göçmen işçinin ulusal güvenlik, kamu düzeni veya genel ahlâk açısından sakıncalı görülmesi;
- b) Kamu sağlığının korunması amacıyla sağlık otoritelerince alınması gereken tedbirlere, açıkça bilgilendirilmiş olmasına rağmen uymaması;
- c) Oturma izninin verilmesi veya geçerliliği için gereken temel bir şartın yerine getirilmemesi.

Bu durumlarda, göçmen işçiye ilgili ülkenin hukuk düzeni çerçevesinde yargı organlarına veya idari mercilere başvuru hakkı tanınmaktadır.

Sözleşme, yalnızca istihdamı değil, istihdamın koşullarını ve bu koşulların denetlenmesini de düzenlemektedir. Buna göre, işe başlamasına izin verilmiş göçmen işçiler; yerli işçilere uygulanan yasa, yönetmelik, toplu iş sözleşmeleri ve teamüller kapsamında en az aynı düzeyde haklardan yararlanmak durumundadır (m. 16/1). Ayrıca Akit Taraf ülkeler, göçmen işçilerin çalışma koşullarının denetlenmesini, yetkili kamu kurumları veya atanmış makamlar aracılığıyla sağlamakla yükümlüdür (m. 21).

Göçmen işçiler, iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş sağlığı konularında da yerli işçilerle eşit düzeyde korunma hakkına sahiptir. Bu çerçevede, iş kazası sonucu sakatlanan veya meslek hastalığına yakalanan göçmen işçiler, üye ülke vatandaşlarının yararlandığı mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden eşit biçimde faydalanabilecektir (m. 20/1-2).

Sosyal güvenlik alanında da, üye ülkeler göçmen işçilere ve aile bireylerine, kendi vatandaşlarına uygulanan muamele esaslarına göre eşit haklar tanımayı taahhüt etmektedir. Ayrıca taraf devletler, ikili veya çok taraflı anlaşmalar yoluyla, göçmen işçilerin başka ülkelerde edinmiş oldukları hakların ve kazanımların korunması için çaba göstermekle yükümlüdür (m. 18/1-2). Bu yükümlülükler, sosyal ve tıbbi yardım alanları için de geçerlidir. Başka bir ifadeyle, göçmen işçiler ve aile bireyleri, söz konusu yardımlardan yerli vatandaşlarla aynı koşullarda yararlanmalıdır (m. 19).

1.1.2.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde Mülteciler

10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 14. maddesi, zulüm tehdidi altındaki bireylerin iltica hakkını tanımakta ve bu hakkı şu şekilde ifade etmektedir:

“Herkes, zulüm karşısında başka memleketlerden mülteci olarak kabul edilmeyi talep etme ve bu memleketler tarafından mülteci muamelesi görme hakkına sahiptir” (m. 14/1). Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, bu hakkın kötüye kullanılmasının önlenmesine yönelik sınırlayıcı bir hükme yer verilmiştir:

“Bu hak, gerçekten adi bir suça veya Birleşmiş Milletler'in prensip ve amaçlarına aykırı faaliyetlere dayanan kovuşturmalar hâlinde ileri sürülemez” (m. 14/2).

Başka bir ifadeyle, siyasi olmayan suçlar veya Birleşmiş Milletler'in temel amaç ve ilkelerine aykırı faaliyetler nedeniyle hakkında kovuşturma başlatılan kişilere bu hak tanınmamaktadır (Kılıç, 2016:5).

Mültecilere ilişkin uluslararası hukuk çerçevesinin temelini, 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi ve bu sözleşmeyi tarihi sınırlamalardan arındıran 1967 Protokolü oluşturmaktadır. 1951 Sözleşmesi'nin 1. maddesinin ikinci fıkrasında başlangıçta yalnızca "1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar" dikkate alınmışken, bu tarihsel sınırlama 1967 Protokolü ile kaldırılmış ve mülteci tanımı evrensel hale getirilmiştir.

Bu kapsamda mülteci, şu şekilde tanımlanmaktadır:

"İrkı, dini, tabiiyeti, belirli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi görüşleri nedeniyle zulme uğrayacağından haklı gerekçelerle korkan; vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan veya söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen; ya da vatansız ise, önceki olağan ikamet ettiği ülkenin dışında bulunan ve oraya geri dönemeyen veya dönmek istemeyen her birey mülteci sayılır" (m. 1/2).

Sözleşmenin 33. maddesi, mültecilerin geri gönderilmemesine ilişkin uluslararası hukukun temel ilkelerinden biri olan non-refoulement (geri göndermeme) ilkesini açıkça ortaya koymaktadır:

"Hiçbir Taraf Devlet, bir mülteciyi, ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri nedeniyle hayatı ya da özgürlüğü tehdit altında olacak bir ülkeye, hiçbir şekilde geri göndermeyecek veya iade etmeyecektir" (m. 33/1).

Uluslararası teamül hukukunun da bir parçası haline gelen bu ilke, mülteci hukukunun yapı taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Geri göndermeme ilkesi yalnızca sınır dışı etme yasağını değil, aynı zamanda mültecinin sınırdan içeri alınmasını da içermekte olup, devletler açısından hukuki bağlayıcılık arz etmektedir (Kılıç, 2016:10).

Ancak bu hak mutlak değildir. 1951 Sözleşmesi'nin aynı maddesinin ikinci fıkrası, istisnai durumlarda geri göndermeme ilkesine sınırlama getirilebileceğini öngörmektedir. Buna göre:

"Bununla birlikte, bulunduğu ülkenin güvenliği için tehdit oluşturduğuna dair ciddi sebepler bulunan veya özellikle ciddi bir adi suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm olmuş ve söz konusu ülkenin halkı açısından tehlike arz etmeye devam eden bir mülteci, bu haktan yararlanamaz" (m. 33/2).

Bu hüküm, mülteci statüsünün kamu düzeni ve ulusal güvenlik açısından bazı durumlarda sınırlandırılabilirliğini göstermekte; dolayısıyla iltica hakkı ile devletin egemenlik hakları arasında bir denge kurulmaktadır.

1.1.2.4. Geçici Koruma Uygulamalarının Uluslararası Hukuktaki Yeri

1990'lı yılların başında, eski Yugoslavya'daki iç çatışmalar nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalan göçmenlerin korunması amacıyla, bazı Avrupa devletleri kendi iç hukuklarına uygun şekilde geçici koruma mekanizmasına başvurmuştur (Hathaway, 1991:13). Bu uygulama, zorunlu kitlesel göç hareketlerine acil ve geçici çözümler üretme ihtiyacından doğmuştur.

Avrupa Birliği, mültecilerle ilgili hukuki düzenlemeler çerçevesinde geçici koruma statüsünü ilk kez 20 Temmuz 2001 tarihli ve 2001/55/EC sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi (Geçici Koruma Yönergesi) ile hukuki bir zemine oturtmuştur. Yönergenin 2. maddesinde “geçici koruma” (temporary protection) kavramı tanımlanmış ve bu kapsamda uygulanacak asgari standartlar belirlenmiştir.

Buna göre geçici koruma; üçüncü ülke vatandaşları olup kendi ülkelerine geri dönemeyen, kitlesel sığınma ya da yakın kitlesel sığınma riski bulunan bireylerin, sığınma sisteminin işleyişini olumsuz etkileyecek ölçüde yoğun başvuru tehdidi karşısında, hızlı ve geçici biçimde koruma altına alınmaları amacıyla oluşturulan bir mekanizmadır (m. 2/a).

Kitlesel sığınma (mass influx) ise yönergede, “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, belirli bir coğrafi bölgeden gelen çok sayıda kişinin, kendiliğinden veya tahliye programı gibi yöntemlerle Avrupa Birliği'ne ulaşması” şeklinde tanımlanmıştır (m. 2/d). Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) de bu kapsamda, kitlesel sığınma durumlarında başvuran kişi sayısının çok fazla olması nedeniyle, bireysel değerlendirme yapılmasının çoğu zaman mümkün olmadığını belirtmektedir (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2005:146-147).

Geçici Koruma Yönergesi'ne göre bu statü, ilk aşamada en fazla bir yıl süreyle tanınmakta olup, gerekli görülmesi halinde bu süre uzatılabilmektedir. Yönerge kapsamında, üye ülkeler geçici koruma sağlanan kişilere oturma izni, geçerli vizeler (örneğin transit vize) ve haklarını içeren resmi belgeler vermekle yükümlüdür. Ayrıca kişisel verilerin (isim, uyruk, doğum tarihi vb.) toplanması, geçici koruma süresiyle sınırlı

olmak üzere mesleki eğitim, staj ve ücretli ya da serbest çalışma imkânları sağlanması da yükümlülükler arasındadır (GİB, 2021).

Avrupa Birliği dışındaki bazı ülkeler ise geçici koruma uygulamalarını, kendi özgün koşullarına göre şekillendirmektedir. Örneğin Avustralya, göçmenlere ek olarak, iklim değişikliği ve doğal afetler gibi çevresel etkenlerle yerinden edilmiş kişilere de geçici koruma statüsü tanımaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ise menşe ülkede devam eden silahlı çatışmalar, doğal afetler veya benzeri olağanüstü geçici nedenlerle ülkesine döndüğünde güvenliği ciddi tehdit altına girecek yabancılara geçici koruma sağlamaktadır. Bu uygulama, ABD Göç ve Vatandaşlık Yasası'nın 244. bölümü uyarınca yürütülmekte olup, Haiti, Nikaragua, El Salvador, Honduras, Somali, Sudan ve Suriye gibi ülkelerden gelen kişilere geçici koruma hakkı tanınmaktadır (GİB, 2021).

1.1.3. Ulusal Mevzuat Açısından Göç

Türkiye’de göçe ilişkin hukuki çerçeve, farklı dönemlerin siyasal ve toplumsal ihtiyaçlarına göre şekillenen çeşitli yasal düzenlemelerle oluşturulmuştur. Bu bağlamda, özellikle İskân Kanunu ve Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, göçmenlerin statüsünü ve devletin göç politikalarını tanımlayan temel yasal metinler arasında yer almaktadır.

1.1.3.1. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Göç Kavramı

Türkiye’de “göç” ve “göçmen” kavramları, yasal mevzuatla tanımlanmış ve bu alanın kurumsallaşması, göç yönetimine ilişkin ilk kapsamlı düzenleme olan 11 Nisan 2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) ile sağlanmıştır. Kanun, 11 Nisan 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve Türkiye’de göç yönetimi çalışmalarının kurumsal temelleri açısından bir dönüm noktasıdır.

YUKK kapsamında düzenli göç, yabancıların Türkiye’ye yasal yollarla girişini, Türkiye’de kalışını ve Türkiye’den çıkışını ifade etmektedir. Buna karşılık düzensiz göç, yabancıların yasadışı yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de izinsiz kalışını, ülkeden yine yasadışı yollarla çıkışını veya Türkiye’de izinsiz çalışmasını kapsayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (m. 3/1).

Bu bağlamda, göç süreci, ister düzenli ister düzensiz yollarla gerçekleşmiş olsun, kişinin Türkiye’ye fiilen girişiyle başlamakta ve ülkeden ayrılmasıyla son bulmaktadır. Ancak

dikkat çekilmesi gereken bir husus, yasa dışı yollarla Türkiye’ye giriş yapanların yalnızca girişlerinin değil, çalışmalarının da açıkça “izinsiz” olarak nitelendirilmesidir. Bu durum, düzensiz göçmenlerin yalnızca statü açısından değil, ekonomik faaliyetler açısından da hukuk dışı bir konumda olduklarını ortaya koymaktadır.

Aynı kanunun ilgili maddesinde, uluslararası koruma ise üç ana statü altında tanımlanmıştır: mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü. Bu statüler, kişinin ülkesini terk etme sebebine ve korunma ihtiyacına göre farklılık göstermekte olup, Türkiye’nin uluslararası yükümlülükleri ile ulusal çıkarları arasında bir denge gözetilerek belirlenmiştir (m. 3/r).

1.1.3.2. İskan Kanunu’na Göre Göçmenler

Türkiye’de göçmen tanımı, yalnızca uluslararası hukuka veya evrensel normlara değil, aynı zamanda etno-kültürel bağlamda şekillenen ulusal mevzuata da dayanmaktadır. Bu çerçevede, 19.09.2006 tarih ve 5543 sayılı İskan Kanunu, göçmen kavramını oldukça dar bir çerçevede ve etnik/milli köken esaslı olarak tanımlamaktadır. Kanuna göre göçmen, “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunan” kişidir (m. 3/d).

Bu Kanun çerçevesinde, göçmenler kendi içinde serbest, iskanlı, münferit ve toplu olmak üzere dört alt kategoriye ayrılmaktadır:

- Serbest Göçmen: Türk soyundan gelen ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla Türkiye’ye gelen; ancak devlet eliyle iskan edilmek istemeyen kişiler (m. 3/e).
- İskanlı Göçmen: Türk soyundan gelen ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlar uyarınca yurt dışından getirilerek taşınmaz mal verilmek suretiyle Türkiye’ye yerleştirilen kişiler (m. 3/f).
- Münferit Göçmen: Bir aile olarak Türkiye’ye yerleşmek amacıyla gelen Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bireyler (m. 3/g).
- Toplu Göçmen: İki ülke arasında yapılan anlaşmalar çerçevesinde, toplu halde Türkiye’ye göç eden ve Türk soyundan gelen aileler (m. 3/ğ).

Bu dört kategorideki göçmenlerin ortak özelliği, hepsinin Türk soyundan gelmeleri, Türk kültürüne bağlı olmaları ve Türkiye’ye yasal yollarla giriş yapmalarıdır. Bu noktada, söz konusu göçmenler her ne kadar başka ülkelerden göç etmiş olsalar da, “yabancı”

statüsünde değerlendirilmeleri mümkün değildir. Çünkü kanun, bu kişileri Türk milletinin doğal bir parçası olarak kabul etmekte ve bu çerçevede kalıcı yerleşim hakkı ve vatandaşlık gibi imkanları kolaylaştırmaktadır.

Bu bağlamda, ister bireysel ister toplu, isterse iskanlı veya serbest olsun, Türk kökenli göçmenler, Türkiye'ye geldikten sonra “yerli” statüsüne yakın bir konuma yerleştirilmekte; onlara, diğer yabancı kökenli göçmenlerin tabi olduğu birçok prosedür uygulanmamaktadır.

Öte yandan, bu Kanun kapsamında Türk kökenli olmayan yabancılar göçmen olarak kabul edilmemektedir. Dolayısıyla, 5543 sayılı Kanun kapsamındaki göçmenler, bu çalışmanın odaklandığı uluslararası işgücü hareketliliği bağlamındaki yabancı uyruklu göçmen işçiler konusunun dışında kalmaktadır. Ancak bu Kanun'un analizi, göçmen kavramının ırkî, etnik ve kültürel temelli olarak da tanımlanabileceğini göstermesi açısından önem arz etmektedir. Böylelikle “göçmen” kavramının yalnızca coğrafi ya da ekonomik değil, aynı zamanda ideolojik ve kimlik temelli bir içerik taşıyabildiği de görülmektedir.

1.1.4. Ulusal Mevzuatta Uluslararası Koruma

Türkiye’de uluslararası korumanın temel yasal çerçevesi, 11 Nisan 2013 tarihli ve 6458 sayılı YUKK ile çizilmiştir. Bu kanun, mülteci hukuku alanında Türk iç hukukunun temel normatif dayanağıdır. Uluslararası koruma; mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerini kapsayan üçlü bir yapı içerisinde düzenlenmektedir (YUKK, m. 3, r).

Bu bağlamda, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM), Türkiye’de uluslararası koruma başvurusunda bulunan kişilerin durumlarını, YUKK’ta öngörülen tanım ve kriterler çerçevesinde değerlendirmektedir. GİGM’in değerlendirme süreci hem Türk mevzuatındaki kriterlere hem de Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere dayanmaktadır. En önemlisi, Türkiye 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi’ni coğrafi sınırlama ile kabul etmiştir. Bu coğrafi sınırlama doğrultusunda, yalnızca Avrupa ülkelerinden gelen kişilere mülteci statüsü verilmekte; Avrupa dışından gelen kişiler ise şartlı mülteci olarak tanımlanmaktadır. Bunun dışında kalan ve iade edilmeleri halinde ciddi zarar görme riski taşıyan kişiler ise ikincil koruma statüsü altında değerlendirilmektedir. Türkiye’deki temel uluslararası korumanın tanımı, ilkeleri ve kriterleri YUKK kapsamında sağlanmaktadır. YUKK ile kurulan GİGM de

ilticaya ilişkin talepleri Türk hukukunda ifade edilen kriterler bağlamında değerlendirmektedir. Bu uygunluk değerlendirmesinde, Türkiye'nin taraf olduğu 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'nde belirtilen coğrafi sınırlama kriteri baz alınmakta ve kişinin statüsü belirlenmektedir.

1.1.4.1. Mülteci Statüsü

Modern ulus-devlet yapılanmaları, bireylerin aidiyetini yalnızca vatandaşlık kavramı üzerinden tanımlarken, bu çerçevede yer almayan bireyleri kimi uygulamaları sonucu “yersiz yurtsuz” (stateless/displaced) hale getirme eğilimi gösterebilmektedir. Bu noktada, mülteciler, çoğunlukla devlet merkezli ulusalcı uygulamaların bir sonucu olarak, kendi ülkelerinde yaşam hakkı ve güvenliğinden mahrum kalan özel bir insan kategorisini temsil etmektedir (Benhabib, 2018: 64–66). Bu bağlamda “mülteci” kavramı, “sığınmacı” kavramıyla birlikte ele alınmalı ve kavramlar arasındaki hukuki farklılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Uluslararası hukukta mülteci (refugee); belirli tehdit unsurlarına dayanan ve hukuken tanınmış bir koruma statüsünü ifade ederken, sığınmacı (asylum-seeker); henüz uluslararası koruma başvurusu sonuçlanmamış kişiyi tanımlamaktadır. Ancak bu iki kavram, pratikte ve özellikle ulus-devletlerin uygulamaları bakımından, zaman zaman iç içe geçebilmektedir.

Türkiye, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'ni kabul etmiş; fakat 1967 tarihli Protokol'e taraf olmakla birlikte coğrafi sınırlama (geographical limitation) uygulamasını sürdürmüştür. Buna göre yalnızca Avrupa ülkelerinden gelen kişilere mülteci statüsü tanınmakta, diğer ülke vatandaşları ise “şartlı mülteci” ya da “sığınmacı” olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda Türkiye, 30.11.1994 tarihli ve 22127 sayılı Yönetmelik ile mülteci tanımını şu şekilde benimsemiştir:

“Mülteci; Avrupa’da meydana gelen olaylar sebebiyle ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancı”dır (m. 3).

Yine 6458 sayılı YUKK da bu coğrafi sınırlamayı sürdürmekte ve sadece Avrupa Konseyi üyesi ülkelerden gelenleri mülteci olarak kabul etmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre, bu sınırlı tanım çerçevesinde, Türkiye’de mülteci statüsü verilen kişi sayısı sadece 70 ile sınırlıdır (TBMM, 2018:11).

1.1.4.2. Şartlı Mülteci Statüsü

Türkiye, 6458 sayılı YUKK ile mülteci kavramının kullanımında coğrafi bir ayırım yaparak, Avrupa ülkeleri dışından gelen kişiler için “şartlı mülteci” terimini tercih etmiştir. Bu ayırım, Türkiye’nin 1951 Cenevre Sözleşmesi’ne koyduğu coğrafi sınırlama ilkesine dayanmaktadır.

YUKK’a göre:

“Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir. Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye’de kalmasına izin verilir.” (YUKK, m. 62/1).

Bu tanım, Avrupa dışı ülkelerden gelen ve uluslararası koruma talep eden kişilere, mülteci statüsü tanınmamakla birlikte belirli koruma haklarının geçici olarak sağlandığını göstermektedir. Şartlı mülteciler, başvurularının değerlendirilmesi sürecinde Türkiye’de kalabilmekte; ancak bu kişiler için kalıcı entegrasyon, vatandaşlığa geçiş, ya da aile birleşimi gibi haklar söz konusu olmamaktadır (Kaya vd., 2020:24).

Pratikte, şartlı mülteci terimi, genellikle başvuruları henüz sonuçlanmamış, yani hukuki statüsü netleşmemiş bireyleri ifade etmekte olup, bu yönüyle uluslararası hukukta kullanılan “sığınmacı (asylum-seeker)” kavramına oldukça yakındır (Mültecilerle Dayanışma Derneği, 2010: 20). Ancak YUKK bu ayrımı daha kurumsal bir zemine oturatarak, sığınmacılara geçici ve şartlı bir koruma statüsü sağlamaktadır.

Şartlı mülteci statüsüne sahip kişiler, hukuken tanınmış bir koruma altındadırlar ve geri gönderilmemeleri (non-refoulement) ilkesi çerçevesinde değerlendirilmektedirler. Ancak

bu kişilere uzun vadeli haklar tanınmadığından, Türkiye’de kalıcı olarak yerleşmeleri değil, üçüncü bir ülkeye yerleştirilmeleri esas alınmaktadır.

1.1.4.3. Ulusal Mevzuatta “Şartlı Mülteci” Kapsamına Girmeyen Yabancılar İçin “İkincil Koruma” Statüsü

6458 sayılı YUKK, mülteci ya da şartlı mülteci statüsü tanınamayan yabancılar yönelik olarak “ikincil koruma” statüsünü düzenlemiştir. Bu statü, temel olarak bireyin vatandaşı olduğu ülkeye (menşe ülke) veya son ikamet ettiği ülkeye geri gönderilmesi halinde hayatı, özgürlüğü veya insan onuru bakımından ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalacak olması durumunda tanınmaktadır.

YUKK’a göre ikincil koruma statüsünden yararlanabilecek kişilere ilişkin kriterler, mülteci ve şartlı mülteci statüsü için aranan koşullara büyük ölçüde benzerdir. Ancak bu kişilerin başvuru ve değerlendirme süreci sonunda mülteci tanımına girmedikleri tespit edilse dahi, uluslararası koruma bağlamında geri gönderilmeleri insan hakları açısından ciddi risk oluşturacağından, kendilerine bu statü tanınır.

Kanunun 63. maddesinde, ikincil koruma statüsü verilebilmesi için gereken koşullar şu şekilde sıralanmıştır:

“Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen yabancıya aşağıdaki durumlarda ikincil koruma statüsü verilir:

- a) Ölüm cezasına mahkûm olması ya da ölüm cezasının infaz edilmesi riski,
- b) İşkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalma ihtimali,
- c) Uluslararası veya ülke içindeki silahlı çatışmalar nedeniyle, ayrım gözetmeksizin yöneltilen şiddet hareketleri dolayısıyla şahsına yönelik ciddi tehdit altında olması sebebiyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamaması ya da söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istememesi.” (YUKK, m. 63/1).

Bu düzenleme, geri göndermeme (non-refoulement) ilkesine sadık kalınarak, uluslararası insan hakları normlarıyla uyumlu biçimde oluşturulmuştur. Ayrıca ikincil koruma, esas itibarıyla bir tür geçici statü olarak değerlendirilmekte, kişiye sınırlı ama hayati önemde haklar tanımaktadır. İkincil koruma sahibi kişiler, Türkiye’de yasal olarak ikamet edebilmekte ve belirli sosyal haklardan sınırlı ölçüde faydalanabilmektedir.

	Modern Hukukta Mültecilik ve Mülteciler
Göç sebebi	Baskı ve zulüm
Göç türü	Zorunlu dış göç (1951 Cenevre Sözleşmesi, m.1).
Sığınma statüsü için aranan dini şart	Bir ülkeye sığınmada dini aidiyet şartı aranmaz (1951 Cenevre Sözleşmesi, m. 7)
Sığınanlara vatandaşlık hakkının verilmesi	İltica edene vatandaşlık statüsü verilmez sadece vatandaşlığa kabulde kolaylık sağlanabilir (1951 Cenevre Sözleşmesi, m. 34)
Güvenlik garantisi altında ikamet hakkının verilmesi	Geçici ikamet hakkı
Ülkesine geri gönderilmesi	Başka ülkeye sığınmaya zorlayan sebepler ortadan kalkınca ülkesine geri gönderilebilir (1951 Cenevre Sözleşmesi, m. 33. YUKK, m. 85)
Çalışma hakkı durumu	Belirli şartlar altında ancak verilebilir (1990 BM Sözleşmesi, m. 2. 2016 UİK, m. 10. 2016 Yönetmelik, m. 5)

Tablo 1: Modern Hukukta Mültecilik ve Mülteciler

Kaynak: Baysa, 2017:42-45 ve yazarın değerlendirmesi.

1.1.4.4. Vatansız Kişi

Uluslararası hukukta “vatansız kişi” (stateless person), herhangi bir devletin kendi vatandaşlık hukukuna göre vatandaş olarak tanımadığı kişidir. Bir başka deyişle, hiçbir ülke ile hukuki bağı bulunmayan birey, vatansız (apatrid) olarak kabul edilmektedir. Bu kişiler hem yabancı hem de vatansız oldukları için uluslararası göç rejiminde oldukça kırılgan bir konumda yer alırlar. Mülteciler de belirli durumlarda vatansızlık statüsüne düşebilmektedir.

Türkiye’de “vatansız kişi” tanımı, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) kapsamında şu şekilde yapılmıştır:

“Hiçbir devlete vatandaşlık bağıyla bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişi.” (YUKK, m. 3/ş).

Bu tanım, 1954 tarihli Vatansız Kişilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme ile büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Türkiye, vatansız kişilere ilişkin düzenlemeleri YUKK kapsamında sistematize etmiş; bu kişilere, statü belirleme işlemleri tamamlandıktan sonra belirli haklar tanımıştır. Kanunun 61. maddesi, bu durumu şöyle hükme bağlamaktadır:

“Vatansız kişi statüsü tanınan yabancıya, bu statüyle Türkiye’de kalmasına izin verilir.” (YUKK, m. 61/1).

Vatansız kişi statüsü, ikamet izni yerine geçmekte ve bu kişiler Türkiye’de yasal olarak ikamet etme hakkına sahip olmaktadır (YUKK, m. 50/1-2). Bu statüdeki bireyler, Türkiye’de çalışma hakkından da faydalanabilmektedir. 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca, vatansız kişiler de çalışma iznine tabi yabancılar kapsamında değerlendirilirler.

Ayrıca 5682 sayılı Pasaport Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca vatansız kişilere özel pasaport belgesi düzenlenebilmekte ve bu kişiler, seyahat veya resmi işlemler açısından belirli kolaylıklardan yararlanabilmektedirler (YUKK, m. 51/1, ç-d).

Sonuç olarak, Türkiye’de vatansız kişiler hem yabancı hukuku hem de uluslararası koruma rejimi kapsamında değerlendirilen özel bir statüye sahiptir. Göçmen veya mülteci olarak değil, ayrı bir hukuki kimlik altında tanımlanmakta; ancak göç rejiminin temel aktörlerinden biri olarak göç yönetimi süreçlerinde dikkate alınmaktadırlar.

1.1.5. Anayasada Yabancılar ve Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı ile ilgili en temel ilke, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda yer almaktadır. Buna göre herkes, istediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir (m. 8). Diğer taraftan Anayasa’da “çalışma hakkı ve ödevi” başlığı altında şu ifadelere yer verilmektedir:

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (m. 49).

Kişi ve alan bağlamında çalışma hakkına dair genel bir sınırlama getirilmediğine göre bu temel esas bağlamında Türkiye’de yaşayan yabancılar da çalışma haklarından prensip olarak yararlanabilme hakkına sahip olmaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, yabancılara yönelik olarak çalışma hakkını da içine alan belirli bir sınırlama getirmektedir. Şöyle ki madde 16, "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir" denilmektedir. Buna bağlı olarak yabancıların temel hak ve hürriyetlerinin sınırlandırılabilirliği kapsamına şüphesiz göçmen işçiler de girmektedir. Ancak genelde yabancılara, özelde göçmen işçilere

yönelik hak ve hürriyetlerin sınırlandırılabilirliğinin, uluslararası hukuk normlarına göre düzenlenmesi gerekmektedir (Alpar, 2000:13). Nitekim Türkiye’de yabancıların çalışma hakları ile ilgili birçok kanun ve yönetmelik, uluslararası hukuk bağlamında hazırlanmıştır.

1.1.5.1. Uluslararası İşgücü Kanunu’nda Yabancı İşgücü

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmelerine yönelik hükümler, 06.09.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” ile düzenlenmişti. Kanunun tatbikatına yönelik alt düzenlemeler ise “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği” ile yapılmıştı. Ancak bu düzenlemeler, 13.08.2016 tarih ve 6735 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu” (UİK) ile hükmü geçerliliğini kaybetmiştir.

13.08.2016 tarih ve 6735 sayılı UİK kabul edilmeden önce yabancıların çalışma izni ile ilgili işlemler, birden fazla kurum tarafından yapılmaktaydı. Ancak UİK’nin geçerlilik kazanmasıyla birlikte çalışma izni verme yetkisi, o günkü adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı şimdiki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na tevdi edilmiştir. UİK ile birlikte “yabancı işgücü” kavramı yerine “uluslararası işgücü” kavramı tercih edilir olmuştur (Aslantürk ve Tunç, 2018:13-14).

1.1.5.2. Türkiye’de Uluslararası İşgücü Politikasının Oluşumu ve Gelişimi

Uluslararası işgücü politikası, sadece çalışma izni prosedürlerini düzenlemekle sınırlı kalmayan, aynı zamanda müracaat sürecinden yetkili kurumlarca izin verilmesine kadar tüm aşamaları içeren kapsamlı bir kamu politikası alanıdır. Bu politika, genel anlamda göç alan devletlerin uluslararası sosyal politikalarının; dar anlamda ise göç ve istihdam politikalarının bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Uluslararası işgücü politikalarının temel hedeflerinden biri, nitelikli yabancı işgücünün yasal çerçevede istihdamına olanak tanımak iken, bir diğer önemli hedef ise yerli işgücünün istihdam olanaklarının korunmasıdır.

Türkiye’de bu kavramın sistematik biçimde ele alınması ise oldukça yenidir. Uluslararası işgücü politikası terimi, ilk kez 28.07.2016 tarihli 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) kapsamında yasal zemine kavuşmuştur. Her ne kadar UİK’de bu politikanın açık

bir tanımı yapılmamışsa da kanunun 4. maddesinde politikanın nasıl şekillendirileceği ve hangi faktörlerin dikkate alınacağı açıkça belirtilmiştir. Buna göre:

“Uluslararası işgücü politikası; uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancının uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak belirlenir” (UİK, m. 4/2).

Uluslararası işgücü politikasını belirlemekle yetkili bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır (ÇSGB). Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu tarafından alınan kararlar ile diğer ilgili kamu ve özel kuruluşların görüşlerini dikkate alarak hem ulusal hem de uluslararası düzeyde politika belirleme ve uygulama yetkisine sahiptir (UİK, m. 4/1-3).

Kurulun oluşumu ve görev kapsamı ise, 06 Nisan 2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenmiştir. Kurul, çeşitli kamu kurumlarının temsilcileri ile sınırlı tutulmuştur. Ancak bu yapı, ILO normlarında önerilen üçlü yapı (tripartite structure) ilkesine uymadığı, dolayısıyla çalışan temsilcilerinin (sendikalar), işveren örgütlerinin ve devletin birlikte yer almadığı yönüyle eksik ve katılımcılık ilkesinden uzak olduğu için eleştirilmektedir. AB müktesebatında yer alan sosyal diyalog ve paydaş katılımı ilkeleriyle de bu durum tam olarak örtüşmemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’nin uluslararası işgücü politikası yeni ve gelişmekte olan bir alan olarak, yabancı işgücünün etkin yönetimi ve toplumsal entegrasyonu açısından stratejik önem taşımaktadır. Ancak bu politikanın oluşumunda, sadece bürokratik yapıların değil, aynı zamanda işgücü piyasasının asli unsurlarının da (işçi, işveren ve sivil toplum) kurumsal düzeyde temsili, şeffaflık ve etkililik açısından zaruridir.

1.1.5.3. Uluslararası İşgücüne Mahsus Çalışma İzinleri

Çalışma hakkı her ne kadar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 49. maddesi ile herkes için temel bir hak olarak tanımlanmış olsa da bu hakkın vatandaş olmayan yabancılar bakımından kullanımı, doğası gereği sınırlamalara tabidir. Yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi, yasal izin koşullarına bağlı olarak yürütülmekte ve bu alan, özellikle 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) ile düzenlenmektedir.

UİK'nin 2. maddesi uyarınca, kanun kapsamına giren kişiler ve kurumlar şu şekilde tanımlanmıştır:

“Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancılar ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişiler” (UİK, m. 2/1).

Bu bağlamda, yabancı uyruklu bireylerin Türkiye’de çalışmaları, sadece bireysel talepler bağlamında değil, aynı zamanda işverenlerin yükümlülükleri bakımından da kapsam altına alınmıştır. UİK ile getirilen temel düzenleme, yabancı işgücünün kontrollü, planlı ve ülke ihtiyaçlarına uygun biçimde yönlendirilmesi amacına dayanmaktadır.

UİK kapsamında yabancılara beş tür çalışma izni tanınmaktadır (UİK, m. 10):

Sürelili Çalışma İzni: Belirli bir işveren ve iş yeri ile sınırlı olmak üzere, en fazla bir yıl süreyle verilir. Süre sonunda uzatma talebiyle birlikte üç yıla kadar uzatılabilir.

Süresiz Çalışma İzni: Türkiye’de uzun süreli ikamet izni veya en az sekiz yıl yasal çalışma geçmişine sahip olan yabancılar için mümkündür. Bu izin, herhangi bir iş yeri veya sektörle sınırlı olmaksızın geçerlidir.

Bağımsız Çalışma İzni: Belirli meslek gruplarına yönelik olarak, kendi işini kurmak veya serbest meslek faaliyetinde bulunmak isteyen yabancılar tarafından talep edilebilir.

Turkuaz Kart: Yüksek nitelikli yabancılara yönelik olarak, ilk aşamada geçici (3 yıl süreli) verilen, ardından süresiz hâle gelen özel bir izindir. Bu karta sahip olan yabancılar, Türkiye’de süresiz çalışma ve ikamet hakkına sahip olur.

Geçici Koruma Sağlanan Yabancılara Verilen İzinler: 6458 sayılı YUKK kapsamında geçici koruma statüsüne sahip olan kişiler, İçişleri Bakanlığı’nın uygun görmesi hâlinde çalışma izni alabilir.

Bu izin türleri, Türkiye’nin ekonomik ihtiyaçları, nitelikli işgücü hedefleri, göç yönetimi stratejileri ve uluslararası yükümlülükleri dikkate alınarak belirlenmiş olup, her biri farklı statüdeki yabancıların ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır.

Ayrıca çalışma izninin verilmesinde veya uzatılmasında, UİK’nin 7. maddesi gereğince kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığına ilişkin hükümler de göz önünde bulundurulmaktadır. Bu hüküm, çalışma izninin sadece ekonomik değil, güvenlik ve sosyal bütünleşme kriterlerine bağlı olarak şekillendiğini ortaya koymaktadır.

1.1.5.3.1. Süreli Çalışma İzni

Türkiye’de ilk defa çalışma izni başvurusu olumlu değerlendirilen bir yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak kaydıyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde ya da aynı işkolu kapsamındaki işyerlerinde çalışmak üzere en fazla bir (1) yıl süreyle geçerli çalışma izni verilmektedir (UİK, m. 10/1).

İlk uzatma başvurusu halinde aynı işverene bağlı olarak en fazla iki (2) yıl, sonraki uzatma taleplerinde ise en fazla üç (3) yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir. Bu süreler, yabancıların Türkiye’de belirli bir işveren nezdinde çalışma iznini sürdürebilmesini sağlamaktadır.

1.1.5.3.2. Süresiz Çalışma İzni

Uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz (8) yıl süreyle yasal olarak çalışma izniyle Türkiye’de bulunmuş olan bir yabancıya, başvuru üzerine süresiz çalışma izni verilebilmektedir (UİK, m. 10/3).

Bu izne sahip yabancılar, özel kanunlarda aksi düzenleme bulunmadıkça, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanabilmekte; ancak sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış haklar, ilgili mevzuat hükümlerine tabi olarak korunmaktadır (UİK, m. 10/4). Süresiz çalışma izni, kişiye Türkiye’de serbestçe iş değiştirme ve çalışmaya devam etme hakkı sağlamaktadır.

1.1.5.3.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışma izni, Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışma arzusunda olan yabancılara tanınan bir hak olup, serbest meslek faaliyetleri kapsamında değerlendirilmektedir (AÇSHB, 2018:2). Bu izin türü özellikle şirket ortaklığı ve yönetimi konularında aktif faaliyet gösteren yabancılara yöneliktir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında kurulmuş şirketlerde aşağıda belirtilen pozisyonlardaki yabancılar, bağımsız çalışma izni alarak faaliyet gösterebilmektedir:

- Limited şirketlerin ortak ve müdürleri,
- Anonim şirketlerin ortak ve yönetim kurulu üyeleri,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortakları.

Bağımsız çalışma izni değerlendirilirken, başvuru sahibinin:

- Eğitim düzeyi,
- Mesleki tecrübesi,
- Bilimsel ve teknolojik katkı potansiyeli,
- Türkiye’deki faaliyet veya yatırımının ülke ekonomisi ve istihdama olan katkısı gibi kriterler esas alınmaktadır (UİK, m. 10/5–8).

Bu izin türü, diğer çalışma izinlerinden farklı olarak süre sınırlamasına tabi olmamakta ve daha çok nitelikli yabancı girişimcilere ve yatırımcılara yönelik bir istihdam modeli olarak değerlendirilmektedir.

1.1.5.3.4. Turkuaz Kartlı Çalışma İzni

Yabancı işgücünün Türkiye’de istihdamı genel olarak çalışma iznine bağlı tutulmakla birlikte, nitelikli yabancı işgücüne yönelik istisnai uygulamalar da öngörülmüştür. Bu uygulamalardan biri olan Turkuaz Kart, uluslararası işgücü politikası kapsamında, Türkiye’de yüksek vasıflı yabancıların istihdamını teşvik amacıyla hukuk sistemine kazandırılmıştır (Karagül, 2019:396). UİK’in 11. maddesinde düzenlenen bu kart, yabancılara hem çalışma hem de ikamet izni sağlayan, aynı zamanda uzun vadeli haklardan yararlanma imkânı sunan bir düzenlemedir.

Turkuaz Kart, genel anlamda bağımsız çalışma iznine benzerlik göstermekte; ancak bu kart sahipleri, ekstra vasıf ve yetenekleri nedeniyle daha avantajlı bir konuma sahip olmaktadır. Kart sahibi olabilecek kişiler şu kriterlerden en az birini taşımalıdır:

- Uluslararası kabul görmüş akademik çalışmaları bulunmak,
- Bilim, sanayi ve teknoloji alanında Türkiye açısından stratejik öneme sahip başarılar elde etmiş olmak,
- Yatırım, istihdam ve ihracat kapasitesi bakımından Türkiye ekonomisine kayda değer katkı sunmak (UİK, m. 11/1–5).

Bu kapsamda kart, özellikle bilim insanı, araştırmacı, girişimci, yatırımcı ve uzman profesyonelleri hedeflemektedir. Başvurunun uygun görülmesi halinde kişiye ilk üç yılı “geçiş süreci” olmak üzere Turkuaz Kart verilir. Bu süre zarfında faaliyetlerin izlenmesi amacıyla Bakanlık tarafından belge ve bilgi talep edilebilir. Geçiş süreci tamamlandıktan sonra kart, süresiz hale gelir (UİK, m. 11/4).

Turkuaz Kart sahipleri, Türk vatandaşlarına tanınan hakların neredeyse tamamından yararlanabilmektedir. Bu haklar arasında:

- Türkiye’de çalışma, ikamet, yatırım ve ticaret faaliyetlerinde bulunma,
- Taşınmaz edinme, miras, serbest dolaşım gibi mülkiyet hakları,
- Sosyal güvenliğe dair kazanılmış haklardan yararlanma (TKY, m. 19/1-c, ç) yer almaktadır. Ancak seçme-seçilme hakkı, kamu görevine girme ve askerlik yükümlülüğü gibi haklar, Türk vatandaşlarına özel olarak düzenlenmiştir. Turkuaz Kart sahiplerinin eş ve çocukları da ikamet izni yerine geçen belgeyle Türkiye’de yasal olarak kalabilmektedir (TKY, m. 18/1).

Turkuaz Kart, aynı zamanda Türk vatandaşlığına geçişte kolaylaştırıcı bir araç işlevi de görmektedir. 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun (TVK) 12. maddesi uyarınca, millî güvenlik ve kamu düzenine aykırı bir hali bulunmayan Turkuaz Kart sahipleri, geçiş süresi kaydı kaldırıldığı takdirde Bakanlık teklifi ile Türk vatandaşlığı kazanabilmektedir (TKY, m. 19/3; TVK, m. 12/1-b).

Ayrıca Türkiye’de yatırım yapan nitelikli yabancılar için çalışma şartı ve geçiş süresi uygulanmaksızın doğrudan Turkuaz Kart verilmesi mümkündür. Bu düzenleme, yatırımcıların teşvik edilmesi açısından büyük öneme sahiptir.

Anca geçici koruma altındaki kişiler — özellikle Suriyeli göçmenler — bu uygulamadan hariç tutulmaktadır. Dolayısıyla bu bireyler, Turkuaz Kart’a başvuramamakta, standart çalışma izni prosedürüne tabi olmaktadır. Bu durum, Türkiye üniversitelerinde eğitim almış Suriyeli mezunlar için de geçerlidir.

Örneğin, YÖK verilerine göre, 2022–2023 öğretim yılında Türkiye üniversitelerinde 58.213 Suriyeli öğrenci kayıtlıdır. Bu kişilerin Avrupa’ya göçünü engellemek ve Türkiye’de kalmalarını sağlamak amacıyla, Turkuaz Kart kapsamına alınmaları göç ve işgücü politikaları açısından yeniden değerlendirilmelidir.

1.1.5.3.5. İstisnai Çalışma İzni

İstisnai çalışma izni, Turkuaz Kart gibi, belirli niteliklere sahip yabancı işgücünün daha kolay ve hızlı çalışma izni almasını sağlar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın uluslararası işgücü politikası doğrultusunda, eğitim, mesleki deneyim, bilimsel katkı, yatırım veya ihracat düzeyi gibi kriterlere uygun yabancılara bu izin verilebilir (UİK, m. 16/1). Ayrıca Türk soyluluk, KKTC veya AB vatandaşı olma, uluslararası koruma başvurusu sahibi olma, Türk vatandaşı ile evlilik gibi durumlar da istisnai çalışma izni kapsamında değerlendirilmektedir.

Türkiye’de uluslararası işgücü politikası ağırlıklı olarak nitelikli işgücünün istihdamını teşvik etmeye yöneliktir. Turkuaz Kart uygulaması ise bu politikada özel ve dar kapsamlı bir tür olup, her istisnai çalışma izni sahibi Turkuaz Kart hakkına sahip değildir. Örneğin, uluslararası düzeyde başarılı bir sporcu istisnai çalışma izni alabilir ancak Turkuaz Kart verilmesi milli çıkarlar doğrultusunda değerlendirilir (Karagül, 2019).

1.1.6. Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamında Olan Yabancılar- Suriyeli Göçmenler

2011 yılında Suriye’de başlayan iç çatışmalardan kaçarak, nüfusunun %99’u Müslüman olan Türkiye’ye göç eden Suriyeli Müslümanların statüsü, tarihsel, kültürel ve dini bağlar nedeniyle söylemde farklılık göstermiştir. Özellikle Cumhurbaşkanı ve üst düzey yöneticilerin kullandığı “muhacir” kavramı, İslam hukukundaki hicret anlayışıyla ilişkilendirilerek, Suriyelilerin Türkiye’ye zorunlu göçünü ifade etmektedir. Ancak uluslararası hukuk açısından, Suriyeliler için “mülteci” statüsü yerine “geçici koruma” statüsü tercih edilmiştir. Bunun temel sebebi, Türkiye’nin Avrupa Konseyi üyesi olmaması ve dolayısıyla 1951 Cenevre Sözleşmesi’nin coğrafi sınırlama ilkesidir. Bu bölümde, Suriyelilerin sahip olduğu geçici koruma statüsü detaylı olarak açıklanacaktır.

1.1.6.1. Türkiye’de Yabancılar, Suriyeli Göçmenlere Yönelik Geçici Koruma Uygulaması

2012 yılında Suriye’den Türkiye’ye kitlesel göç akınına karşı İçişleri Bakanlığı “Türkiye’ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Vatandaşları ve Vatansız Kişilerin Kabulüne İlişkin Yönerge”yi yürürlüğe koymuştur. Bu yönergede, kitlesel sığınmalarda acil koruma sağlanması, insan haklarına saygı ve zulüm ihtimali olan ülkelere iade etmeme esasları yer almaktadır.

Türkiye, Suriyelileri “şartlı mülteci” yerine bürokratik zorluklar nedeniyle YUKK’nun 91/1 maddesine göre “geçici koruma” statüsü altında kabul etmiştir. Bu madde, iç savaş gibi olağanüstü durumlarda kitlesel olarak gelen yabancılar için geçici koruma imkânı tanımaktadır (6458 sayılı YUKK, m. 91/1).

Geçici Koruma Yönetmeliği (2014) “kitlesel akın”ı, bireysel uluslararası koruma başvurusunun mümkün olmadığı, kısa sürede çok sayıda kişinin gelmesi olarak tanımlamaktadır (m. 3/1/j) (Şen ve Şahin, 2019). Geçici koruma için ülkesinden zorla

ayrılma, geri dönememe, acil koruma ihtiyacı ve kitlesel göç koşulları aranır (Geçici Koruma Yönetmeliği, m. 7/1; Aydoğmuş, 2017).

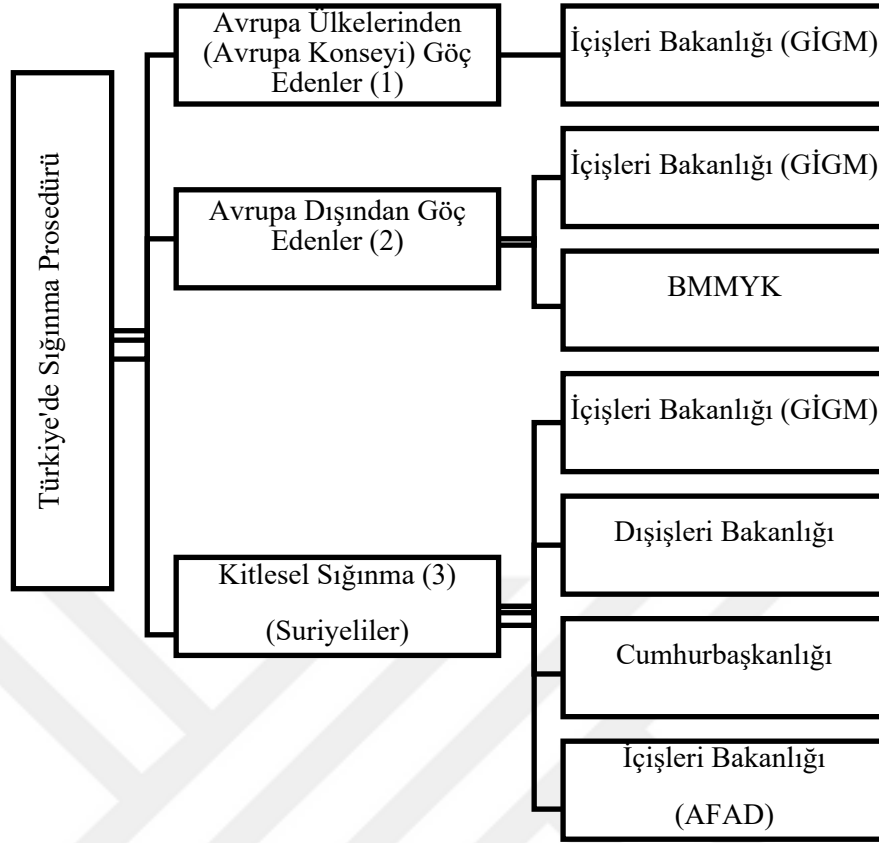
Göç bağlamında kaleme alınmış bilimsel çalışmalarda “kitlesel akın” olarak ifade edilen göç biçiminde (iç) savaş, silahlı çatışma veya buna benzer toplumsal şiddet içeren diğer olaylar sebebiyle bir ülkede veya coğrafi bölgede artan bir oranda insan hakları ihlalleri söz konusu olmalıdır. İnsan hayatını tehdit eden bu gibi olayların yoğun olarak gündeme gelmesi ile birlikte bu bölgelerden/ülkelerden başka diyarlara, ülkelere veya coğrafi bölgelere plan dışı, ani ve öngörülemez biçimde çok sayıda insanın sığınması, “kitlesel akın” olarak tanımlanmaktadır (Elçin, 2016:10).

Geçici koruma kararı Bakanlığın teklifi ile Cumhurbaşkanınca alınmakta, kapsam, süre ve uygulama alanı belirlenmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, m. 9-10). Suriyeliler bireysel uluslararası koruma başvurusu yapamamaktadır. Bu statü mülteci korumasından farklı olarak, kitlesel göç edenlere acil ve geçici koruma sağlamaya yöneliktir (Aydoğmuş, 2017; Şen ve Şahin, 2019). Türkiye, geçici koruma için süre sınırı getirmemiş, dönüşler Suriye’deki durum ve Cumhurbaşkanı kararıyla gerçekleşecektir (ASPB, 2015).

Cumhurbaşkanı, sonlandırma kararıyla birlikte (m. 11/2), “a) Geçici korumayı tamamen durdurarak geçici korunanların ülkelerine dönmesine, b) Geçici korunanlara, koşullarını taşıdıkları statünün toplu olarak verilmesine ya da uluslararası koruma başvurusunda bulunanların başvurularının bireysel olarak değerlendirilmesine, c) Geçici korunanların, Kanun kapsamında belirlenecek koşullarda Türkiye’de kalmalarına izin verilmesine” karar verebilmektedir.

Cumhurbaşkanının geçici korumanın sona erdirilmesi kararını müteakip, geçici korunan yabancıların (Suriyeli göçmenlerin) Türkiye’den çıkış yapması esastır. Geçici korunanların Türkiye’den ayrılmaları için gereken süre, geçici korunanların menşe ve Türkiye’ye gelmek üzere geçtikleri transit ülkelerin durumuna göre GİGM⁵ tarafından yapılacak değerlendirme sonucunda belirlenecektir (m. 14/1).

⁵ 29 Ekim 2021 tarili ve 31643 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Genel müdürlüğün statüsü Başkanlık olarak değiştirilmiştir.



Şekil 1: Türkiye’de Ülke ve Göçmen Gruplarına Göre Sığınma/İltica Süreci

(1) Mülteciler (YUKK; m. 61).

(2) Şartlı Mülteciler (YUKK; m. 62).

(3) Geçici Korunanlar/Suriyeliler: Ülkesinden ayrılmaya mecbur edilmiş, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak maksadıyla kitlemel olarak Türkiye’ye gelen ve/fakat uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirilmeye alınmadığı için geçici koruma altına alınan yabancılar (30.03.2012 tarihli Yönerge, YUKK; m. 91/1).

Kaynak: Kılıç, 2016:15 ve yazarın değerlendirmesi.

1.1.6.2. Geçici Korunan Suriyelilerin Geri Gönderilmemeye Karşı Güvence Altına Alınmaları

13.10.2014 tarih ve 6883 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliği”, hiçbir kişinin işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tâbi tutulamayacağını ve ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri nedeniyle hayatının ya da hürriyetinin tehdit altında bulunacağı bir yere gönderilemeyeceğini taahhüt etmektedir (m. 6/1).

Bu kapsamda, geçici koruma hakkından yararlanan yabancılar, yani “geçici korunanlar” (m. 3/1/g) olarak tanımlanan Suriyeliler, kanuna göre belirlenen uluslararası koruma statülerinden herhangi birini doğrudan elde etmiş olmasalar dahi (m. 7/1/3), geçici koruma uygulaması hükümetçe veya bireysel sebeplerle sona ermediği sürece (m. 11 ve

12) kendi ülkelerine geri gönderilmeleri mümkün değildir. Geçici korumanın bireysel olarak sonlandırılmasında yetki Göç İdaresi Başkanlığı'na aittir.

İçişleri Bakanlığı'nın teklifi ile geçici koruma rejiminin tamamen sonlandırılması Bakanlar Kurulu kararıyla alınabilir. Bu durumda geçici korunanların ülkeden ayrılması esastır (m. 14). Ancak 6458 sayılı YUKK (m. 11/2) kapsamında belirlenecek şartlarda, Türkiye'de kalmalarına izin verilmesi de alınacak kararlar arasında yer almaktadır. Yani Bakanlık teklifi ile toplu halde uygulanan geçici korumaya son verilmiş olsa dahi Bakanlar Kurulu, bu kimselerin uluslararası koruma türlerinin biri kapsamında ya da YUKK'ta öngörülen şartlar dahilinde Türkiye'de kalmasına izin verebilir. Geçici korumanın tamamen sona erdirilmesinde yetki Bakanlar Kurulundadır ve Cumhurbaşkanınca kullanılır.

Aralık 2024'te Suriye'de yaşanan yönetim değişikliğiyle birlikte Yönetmeliğin ilgili maddesi (m. 6/1) gerekçesi ortadan kalkmıştır. Geçici koruma statüsünün bu tarihten itibaren devam ettirilmesi hukuki bir zorunluluktan çok bir tercih olarak değerlendirilebilir. Bu tercihin altında, Suriye'nin savaş sonrası yeniden inşa sürecinin uzun zaman alması, Türkiye işgücü piyasasının Suriyeli işgücüne ihtiyaç duyması ve Suriyelilerin Türkiye'de geçirdikleri süreçte özellikle eğitim ve çalışma hayatlarında kurdukları düzen nedeniyle geri dönme konusunda isteksiz olmalarının etkisi bulunmaktadır.

1.1.6.3. Geçici Korunan Suriyelilerin Kalış ve İş Piyasasına Erişim Hakkı

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların ve özellikle Suriyelilerin kalış ve iş piyasasına erişim hakları, 13.10.2014 tarih ve 6883 sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Tarih	Hukuki Statü	Kanuni Düzenleme
Nisan 2011	Misafir	
30.03.2012	Geçici Koruma	62 No'lu "Türkiye'ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyeti'nde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve

		Barındırılmasına İlişkin Yönerge”
04.04.2013 (Yürürlük tarihi: 11.04.2014)	Geçici Koruma	6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” (YUKK)
13.10.2014	Geçici Koruma	6883 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliği”
15.01.2016	Geçici Koruma	29594 sayılı “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”
13.08.2016	Geçici Koruma	6735 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu” (UİK)
25.12.2019	Geçici Koruma	30989 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”
15.10.2024	Uluslararası İşgücü ve Geçici Koruma	Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Tablo 2: Geçici Korunan Suriyelilere Yönelik Kanuni Düzenlemeler

Kaynak: ASPB, 2015:23 ve yazarın değerlendirmesi.

Bu doğrultuda, kayıt işlemleri tamamlanan geçici korunan Suriyelilere, valilikler tarafından yabancı kimlik numarası da içeren geçici koruma kimlik belgesi verilmektedir (m. 22/1/2). Bu belge, geçici korunanlara Türkiye’de kalış hakkı sağlamakla birlikte, kanunda düzenlenen ikamet izni veya buna eşdeğer belgelerle kıyaslanmamakta ve sahibine Türk vatandaşlığı başvurusu hakkı tanımamaktadır (m. 25/1).

Geçici koruma kimlik belgesine sahip Suriyelilerin çalışma usul ve esasları, İçişleri Bakanlığı’nın görüşü alınarak ÇSGB teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmektedir. Bakanlar Kurulu’nca çalışma izni alınabilecek sektörler, iş kolları ve coğrafi alanlar (il, ilçe, köy) tespit edilmekte; geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler bu kapsamdaki çalışma izinleri için ÇSGB’ye başvurma hakkına sahiptir. Ancak çalışma izni, ikamet izni yerine geçmemekte ve geçici koruma sona erdiğinde çalışma izni de sona ermektedir (m. 29/1-5).

Ayrıca 15.01.2016 tarih ve 29594 sayılı “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” ile geçici koruma kapsamındaki yabancıların, özellikle Suriyeli işgücünün çalışma izinleri ile ilgili şartlar ve usuller ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bu konuya ilişkin detaylar ilerleyen bölümlerde ele alınacaktır.

1.1.6.4. Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Genel Görünümü

Türkiye’de yaşayan Suriye uyrukluların üç temel hukuki statüye sahip oldukları görülmektedir: geçici koruma statüsü, ikamet izni statüsü ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı statüsü. Geçici koruma ve vatandaşlık statüleri daha çok bilinirken, özellikle ikamet izni kapsamındaki bazı özel statüler yeterince tanınmamakta, hatta sıklıkla karıştırılmaktadır.

İkamet iznine dayalı statüler; öğrenci ikameti, aile ikameti, kısa dönem ikamet ve genel ikamet şeklinde sınıflandırılmaktadır. Özellikle genel ikamet izni, geçici koruma rejimi yürürlüğe girmeden önce Türkiye’ye pasaportla turistik vize aracılığıyla gelen Suriyeliler için geçerli olan bir ikamet türüdür.

Bunun yanında, daha az karşılaşılan ve sınırlı sayıda kişiye tanınan bir diğer statü ise insanî ikamet iznidir. Bu statü, olağan ikamet rejiminin sürdürülemediği istisnai durumlarda, geçici nitelikli bir çözüm olarak uygulanmaktadır. Ancak insanî ikamet izni, yalnızca tek seferliğine verilen, GİB onayını gerektiren, bu nedenle elde edilmesi oldukça güç bir ikamet türüdür.

Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sayısı	Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlığı Sahibi Suriyeli Sayısı	İkamet İzni Sahibi Suriyeli Sayısı
2.744.686	238.868	136.587 ⁶

Tablo 3: 2025 Yılı İtibariyle Türkiye’de Yasal Statülerine Göre Suriyeli Sayısı

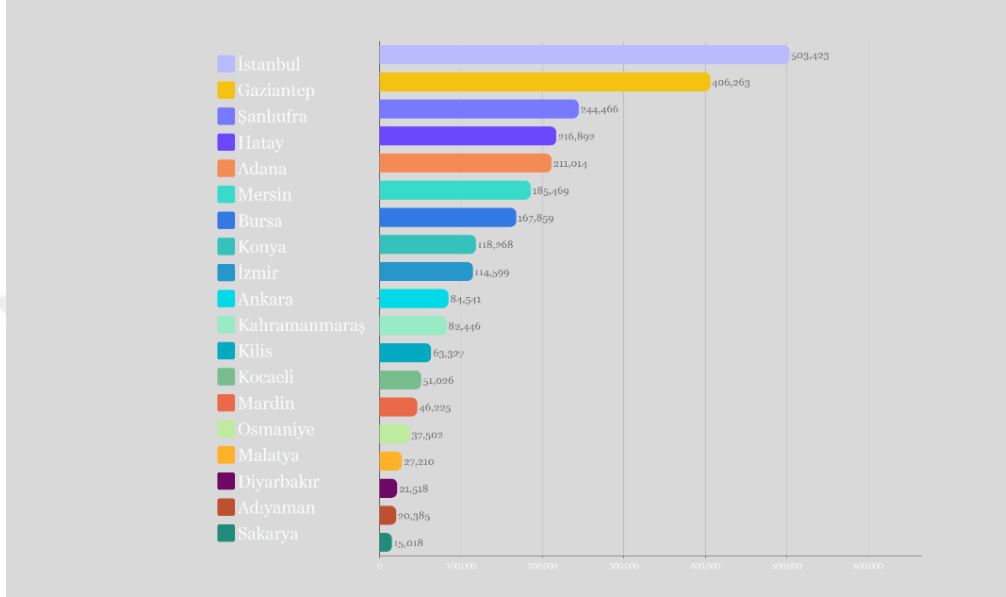
Kaynak: Göç İdaresi Başkanlığı, 2025

Geçici koruma kapsamında Türkiye’ye kabul edilen Suriyeli sayısı 2011–2012 yıllarında yaklaşık 14 bin civarındayken, bu rakam 2023 yılı itibarıyla 3 milyon 214 bin 780’e ulaşmıştır. Ancak Mayıs 2025 itibarıyla, Suriye’deki yönetim değişikliği, güvenli bölgelere dönüşler, Avrupa ülkeleri ve üçüncü ülkelere geçişler ile Türkiye Cumhuriyeti

⁶ Bu toplam ikamet sayısının ikamet çeşitlerine göre dağılımı 72.608 normal ikamet, 50.491 kısa dönemli ikamet, 6.775 öğrenci ikameti ve 6.713 aile ikameti şeklindedir (GİB, 2025).

vatandaşlığına geçişler gibi etkenler nedeniyle bu sayı 2 milyon 744 bin 686'ya gerilemiştir.

Bu süreçte Türkiye, 2016–2025 yılları arasında başta Almanya ve Kanada olmak üzere 28 üçüncü ülkeye toplam 71.994 Suriyelinin yeniden yerleştirilmesini sağlamıştır (GİB, 2025).

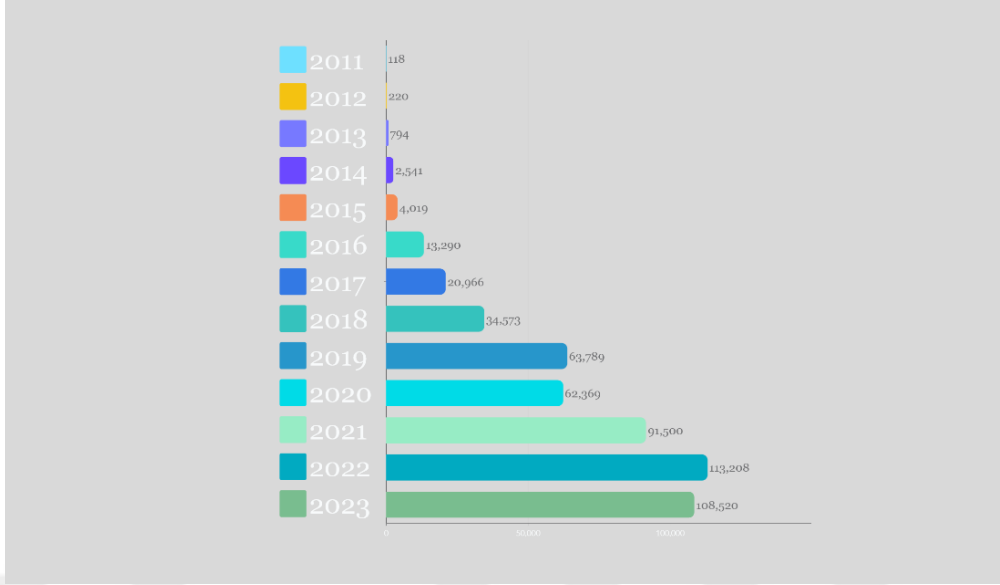


Grafik 1: Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İlk 20 ile Göre Dağılımı

Kaynak: Göç İdaresi Başkanlığı verilerinden elde edilmiştir.

Türkiye’de 192 farklı ülkeden gelen yabancı uyruklu bireyler ikamet etmektedir. 2024 yılı itibarıyla bunların 1 milyon 104 bin 353’ü ikamet izinli olmak üzere, toplam 4 milyon 425 bin 230 yabancı Türkiye’de yaşamaktadır (GİB, 2024). Bu nüfus içerisinde Suriyeli göçmenler, yaklaşık %70 oranıyla ilk sırada yer almakta ve Türkiye’deki en büyük yabancı nüfus grubunu oluşturmaktadır.

Türkiye’de yaşayan yaklaşık 3 milyon Suriyeli, ülkenin farklı illerine dağılmış durumda olup, resmi verilere göre en fazla Suriyeli nüfusu 503 bin 423 kişiyle İstanbul’da yaşamaktadır. İstanbul’u, 406 bin 263 kişilik Suriyeli nüfusuyla Gaziantep takip etmektedir.



Grafik 2: 2011-2024 Yılları Arası Çalışma İzni Verilen Suriyeliler

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden elde edilmiştir.

Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilere çalışma hakkı Ocak 2016’da tanınmış ve o tarihten itibaren çalışma izni verilen Suriyelilerin sayısı yıllar içinde artış göstermiştir. Bu izinler yıllık olarak yenilenmekte olup, son yılın rakamları güncel veriler olarak kabul edilmektedir. Mayıs 2025 itibarıyla 94.100’ü normal çalışma izni, 28.700’ü mevsimlik muafiyet kapsamında olmak üzere toplam 122.800 Suriyeliye çalışma izni verilmiştir. Ancak Türkiye’de 18-64 yaş aralığında 1.365.921 Suriyelinin bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sayı oldukça düşüktür. Bu da kayıt dışı istihdamın yaygınlığına işaret etmektedir.

Suriyelilerin büyük çoğunluğu, Nisan 2011’den itibaren pasaportsuz olarak ülkeye giriş yaptıkları ve geçici koruma altına alındıkları için başlangıçta çalışma izni alma hakkına sahip değildi. Buna karşılık, pasaportla giriş yaparak ikamet izni alan yaklaşık 80.000 Suriyeliye çalışma izni verilmesi hususunda kolaylık sağlanmıştır. 2013 ve 2014 yıllarında Suriyeli işgücüne yönelik olarak çalışma izni verilmesine ilişkin yönetmelik çalışmaları başlatılmış olsa da bu dönemde yeterli düzenleme sağlanamadığından, yasal çalışma sistemi oluşturulamamıştır (Erdoğan ve Ünver, 2015). Sonuç olarak, geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler uzun bir süre kaçak çalışmak zorunda kalmışlardır.

Yabancı işgücü çalışma izinleri, 13.08.2016 tarihli ve 6735 sayılı UİK’e göre beş türde verilmektedir. Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilere dair özel düzenlemeler ise, 04.04.2013 tarihli ve 6458 sayılı YUKK’a dayanılarak 15.01.2016 tarihli ve 29594 sayılı

“Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” ile yapılmıştır.

Bu yönetmelik, geçici koruma kapsamındaki tüm yabancıların (özellikle Suriyelilerin) çalışma izni almak zorunda olduğunu açıkça belirtmektedir (m. 4/1). Müracaatlar, geçici koruma kapsamındaki kişileri çalıştıracak işverenler tarafından e-Devlet sistemi üzerinden yapılmakta; bağımsız çalışmak isteyenler ise başvuruyu bizzat gerçekleştirmektedir (m. 5/2-3). Ancak mevsimlik tarım ve hayvancılık alanında çalışacak olanlar için çalışma izni muafiyeti sağlanmakta, bu başvurular İl Müdürlükleri aracılığıyla yürütülmektedir (m. 5/4-5).

Suriyeliler, Türk vatandaşlarına yasak olan mesleklerde çalışmamaktadır. Eğitim ve sağlık gibi alanlarda çalışmak isteyen Suriyeliler, ilgili bakanlıklardan ön izin almak zorundadır (m. 6). Ayrıca Suriyelilere asgari ücretin altında maaş ödenmesi yasaktır (m. 10/1).

Yönetmelik, geçici koruma kapsamındakilerin çalışma izni başvurularında bulundukları ilin belirleyici olduğunu ifade etmektedir (m. 7/1). Ancak kamu düzeni, güvenliği veya sağlığı gerekçesiyle belirli illerde bu izinler sınırlandırılabilir ya da iptal edilebilir (m. 7/2). Bu durum, Suriyelilerin ikamet ettikleri illerde çalışma imkânı bulamayıp başka illere göç etmelerine, ancak kayıtlı olmadıkları illerde kaçak çalışmak zorunda kalmalarına yol açmaktadır.

Çalışma izinleri için istihdam kotası da uygulanmaktadır. Genel kural olarak, bir iş yerinde çalışan yabancı sayısı, Türk çalışan sayısının %10’unu geçemez (m. 8/1). On kişiden az çalışanı olan iş yerlerinde ise en fazla bir yabancı çalıştırılabilir (m. 8/2). Ancak işverenin, dört haftalık süre zarfında aynı işi yapacak nitelikte Türk vatandaşı bulamadığını belgelendirmesi hâlinde bu kısıtlama esnetilebilmektedir (m. 8/3).

Ancak 15.10.2024 tarihinde UİK Uygulama Yönetmeliği’nde yapılan değişiklikle, yönetmeliğin 48. maddesi uyarınca, İşçileri Bakanlığı tarafından ÇSGB’ye yapılan bildirimler neticesinde, geçici koruma kapsamındakilere doğrudan sigortalı olarak çalışma hakkı sağlanmıştır. Bu düzenleme ile çalışma izni başvurusu yapılmadan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydı yapılabilen; bu da kayıt dışı çalışmanın önlenmesine katkı sağlamaktadır.

AFAD araştırmalarına göre, Suriyeli işgücünün önemli bir kısmı geçimlerini sağlayabilmek adına istihdam edilme arzusundadır. Ancak nitelikli Suriyeliler, diploma

denklik sorunları nedeniyle kendi alanlarında iş bulamamakta ve daha az nitelik gerektiren işlerde genellikle kayıtsız olarak çalışmaktadır (Ertekin, 2015).

Tahminlere göre Türkiye’de yaklaşık 1 milyon 645 bin Suriyeli işgücü bulunmaktadır. Bunların büyük bir bölümü kayıt dışı çalışmaktadır. Resmi veri eksikliğine rağmen yaklaşık 600.000 Suriyelinin kaçak çalıştığı öngörülmektedir (Oytun vd., 2014:16; Kaygısız, 2017:8). Kayıtdışı çalışma sorununun son yönetmelikle çözülmesi beklenmektedir. Ancak toplumsal tepki oluşacağı endişesi ile yönetmeliğin bir kampanyaya dönüştürülerek duyurulmaması beklenen etkinin sınırlı kalmasına sebep olmaktadır.

Düşük ücretle çalışmaya razı olan Suriyeliler, bazı bölgelerde yerli işçilerin de ücret seviyelerini düşürmüş ve bu durum yerli işgücü ile yabancı işgücü arasında zaman zaman gerginliklerin doğmasına neden olmuştur. Yerli işgücünün işlerini kaybettiği yönündeki algı, toplumun bazı kesimlerinde ırkçı eğilimlerin artmasına yol açmıştır (Kaygısız, 2017:9).

Bir diğer önemli sorun ise çocuk işçiliğidir. Türkiye’de kaçak çalışan Suriyeliler arasında çocuk yaşta olanların sayısı oldukça yüksektir. 3,5 milyon civarındaki Suriyeli nüfus içinde, 300.000’in üzerinde kaçak çalışan olduğu ve bunların önemli bir kısmının çocuk olduğu tahmin edilmektedir (Ertan ve Ertan, 2017:21).

Göçmenlerin kalış sürelerinin uzaması, iş gücüne katılımı da kaçınılmaz kılmaktadır. Suriyeli göçmenlerin bir kısmı, iş piyasasında ücretli çalışmak yerine girişimcilik faaliyetlerine yönelmiş ve kendi işyerlerini kurma yoluna gitmişlerdir. Bu da göçmen girişimciliği kavramının, göç alan ülkelerin ekonomilerine olan etkisini yeniden tartışmaya açmıştır.

1.2. Göçmen Girişimciliğinin Genel Çerçevesi

Göçmen girişimciliği, göçmenlerin ev sahibi ülkelerde ekonomik entegrasyon süreçlerinde üstlendikleri aktif rollerin başında gelmektedir. Girişimcilik pratiği, göç deneyimiyle iç içe geçmiş çok yönlü bir süreç olup hem bireysel hem de yapısal faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. Bu çerçevede, göçmen girişimciliğinin kavramsal temellerinin, tarihsel gelişiminin, motivasyon kaynaklarının ve faaliyet biçimlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi gerekmektedir.

1.2.1. Genel Anlamda Göçmen Girişimciliği Kavramı

Göçmen girişimciliği, bir ülkenin iktisadi kalkınmasında önemli bir rol oynayan olgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Göçmen girişimciliği (immigrant entrepreneurship), göç olgusunun olumsuz etkilerini azaltmak ve göçmenlerin ev sahibi toplumlarla entegrasyonunu sağlamak açısından son yıllarda sosyal bilimler literatüründe giderek daha fazla önem kazanan bir çalışma alanı hâline gelmiştir. Bu çerçevede, farklı din, dil ve etnik kökene mensup bireylerin göç ettikleri yeni ülkelerde kendi işlerini kurma gerekçelerini ve bu sürecin arka planını anlamaya yönelik araştırmalar, sosyal bilimcilerin ilgisini çekmektedir.

Göçmen girişimciler, göç ettikleri ülkelerde iktisadi hayatta kalma mücadelesi doğrultusunda kendi işlerini kurma kararı vermiş, hatta çoğu zaman bu kararı almak zorunda kalmış bireylerdir (Çolak, 2019:4). Bu bağlamda, göçmen girişimciliği yalnızca bireysel bir ekonomik faaliyet değil, aynı zamanda göçmenlerin toplumsal hayata katılımını sağlayan önemli bir araç olarak da değerlendirilmektedir.

Göçmenlik ve girişimcilik konularına yönelik akademik ilgi, özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika'da 1970'li yıllardan itibaren belirginleşmiştir. 1990'lı yıllardan itibaren bu alanın bilimsel değerinin artmaya başladığı, Cruz ve Falco tarafından yürütülen ve toplam 676 makaleyi kapsayan bibliyometrik analiz çalışmasının sonuçlarından açıkça anlaşılmaktadır. Söz konusu çalışma, 21. yüzyılın başından itibaren göçmen girişimciliği üzerine yapılan akademik yayınlarda hızlı bir artış olduğunu ortaya koymuştur (Cruz ve Falco, 2016:81).

Göçmenlerin ev sahibi ülke ile bütünleşmelerinin en önemli unsurlarından biri de girişimcilik faaliyetleridir. Bu bireyler, geldikleri ülkelerde ekonomik olarak varlıklarını sürdürebilmek amacıyla iş kuran ve bu işin getirdiği tüm riskleri üstlenen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz, 2021:6). Göçmen girişimcilik pratiği, yalnızca ekonomik kazanç sağlama amacı gütmeyip aynı zamanda toplumsal kabul, sosyo-kültürel aidiyet ve kimlik inşası gibi süreçleri de içermektedir.

Yabancı girişimciler kavramı, farklı göçmen gruplarını kapsamaktadır. Bunlar arasında kısa bir süre önce yabancı bir ülkeye göç etmiş kişiler, daha önceki tarihlerde göç ederek hâlen o ülkede yaşayan bireyler ve göçmen statüsünde olmamakla birlikte müşterek bir bağ veya köken üzerinden şahsi bağlantılar kurarak iş hayatına atılan yerel aktörler yer almaktadır. Göçmen girişimciliği ise genel anlamıyla kişilerin doğdukları ya da vatandaşı

oldukları ülkenin dışında, yani yabancı bir ülkede yerleştikten belirli bir süre (genellikle bir yıl) sonra serbest bir işe yönelmeleri olarak tanımlanmaktadır (Kayalar ve Yıldız, 2017:56).

Göçmen girişimciliği kavramı, göçmenlerin kendilerine özgü bazı sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini açığa çıkarması açısından önemlidir. Bu kapsamda, literatürde çoğu zaman göçmen girişimciliği kavramı ile iç içe geçen diaspora girişimciliği ve etnik girişimcilik (ya da azınlık girişimciliği) gibi benzer terimler de kullanılmaktadır. Ayrıca son yıllarda uluslararası göçün önemli bir parçasını oluşturan mültecilerin ekonomik faaliyetleri, “mülteci girişimciliği” kavramı altında incelenmeye başlanmıştır. Bu kavramsallaştırmalar, göçmen ve mülteci bireylerin ev sahibi toplumdaki ekonomik rollerine ve bu rollerin toplumsal yapıya etkilerine ilişkin derinlemesine analizler yapılmasını mümkün kılmaktadır.

1.2.1.1. Etnik Girişimcilik, Azınlık Girişimciliği

Bazı ülkelerde uzun yıllar yaşayan yabancı bireyler, zaman içerisinde o ülkenin vatandaşlığına geçme hakkını elde edebilmektedir. Her ne kadar bu kişiler artık bulundukları ülkenin vatandaşı olmuş olsalar da, nüfusun çoğunluğundan farklı olarak farklı bir ırkî, etnik, dinî ya da kültürel yapıya sahip olmaları mümkündür. Bu özellikleriyle söz konusu bireyler, sayıca daha küçük bir grup oluşturmaları nedeniyle toplumsal yapıda genellikle azınlık olarak tanımlanırlar. Bu tür azınlık gruplarının, aynı etnik kökene sahip olan göçmenlerle iletişim hâlinde olmaları her zaman mümkündür. Dahası, göçmenler söz konusu yerleşik azınlık bireylerinin bilgi, deneyim ve sosyal sermayelerinden yararlanarak kendi girişimcilik süreçlerini başlatabilmektedir.

Bu bağlamda göçmen girişimciliği ile çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılan, fakat aralarındaki sınırları belirlemek her zaman kolay olmasa da teorik düzlemde farklı kavramlar olan etnik girişimcilik (ya da azınlık girişimciliği), müşterek bir millî geçmiş veya ortak bir göç tecrübesini paylaşan bireyler arasındaki etkileşim sonucu oluşan sistematik ilişki ağları çerçevesinde gelişen, düzenli norm ve davranış kalıplarının bir bütünüdür (Waldinger vd., 1990:13-15).

Bu doğrultuda, etnik girişimciler; göç ettikleri yabancı ülkeye ulaştıktan sonra, o ülkede daha önce yerleşmiş göçmen bireyler ya da göçmen olmamakla birlikte kendileriyle aynı etnik kökenden gelen vatandaşlarla şahsi ilişkiler kurarak, onların desteğiyle kendi

işlerini kuran bireylerdir (Zhou ve Cho, 2010:84-85). Azınlık girişimciler ise, ticari bir işletmenin sahibi olmalarına karşın, içinde bulundukları toplumun çoğunluğunu oluşturan gruba mensup olmayan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Chaganti ve Greene, 2002:127-128).

1.2.1.2. Diaspora Girişimcilik

Türk Dil Kurumu, diaspora kavramının Türkçe karşılığını “kopuntu” olarak vermekte ve bu terimi “herhangi bir ulusun veya inanç mensuplarının ana yurtları dışında azınlık olarak yaşadıkları yer” ya da “herhangi bir ulusun yurdundan ayrılmış kolu” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2021). Bu çalışmada ise diaspora, coğrafi bir “yer” kavramından ziyade, “göç eden bir grup” bağlamında ele alınacaktır.

Etimolojik olarak diaspora kavramı, Yunanca “dia” (aracılığıyla/sonucunda) ve “speiro” (dağıtmak) kelimelerinin birleşiminden türemiştir. Günümüzde ise diaspora, “anavatanın sınırları dışına dağılmış bir veya birden fazla ülkede yaşayan topluluklar ile bu topluluklar ile anavatanları arasında var olan toplumsal bağ” şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle diaspora, yaşadıkları yabancı ülkelerde varlıklarını sürdüren; ancak terk ettikleri memleketle olan manevi ve sosyal bağlarını koruyan, hem “orada” hem de “burada” bulunan ulus-aşırı etnik topluluklar olarak değerlendirilmektedir. Bu gruplar, farklı ülkelerde çoğunlukla “kalıcı göçmenler”, “yurtdışında yaşayan (x) kökenli vatandaşlar”, “yerleşik olmayan (x) kökenli vatandaşlar” ya da “uluslararası vatandaşlar” şeklinde de adlandırılmaktadır (DEİK-DTİK, 2011:8).

Diaspora kavramının tanımlanması konusunda literatürde en çok referans verilen isimlerden biri William Safran’dır. Safran’a göre, belirli bir grubun diaspora olarak nitelendirilebilmesi için aşağıda sıralanan altı temel özelliğe sahip olması gerekmektedir (DEİK-DTİK, 2011:8):

- Göçmenlerin ortak bir merkezden, yani anavatandan, en az iki farklı yabancı ülkeye dağılmış olmaları,
- Anavatan ile tarihsel ve kolektif bir bağı sürdürmeleri ya da ortak bir vizyonu paylaşmaları,
- Ev sahibi ülkeye karşı tam anlamıyla aidiyet hissi geliştirememeleri ve belirli ölçüde yabancılık yaşamaları,

- Terk ettikleri anavatanına geri dönme düşüncesini sürdürmeleri veya anavatanlarını yaşanabilir ideal bir ülke olarak görmeleri,
- Anavatanın kalkınması için kendi aralarında koordinasyon ve iş birliği geliştirmeye inanmaları,
- Anavatan ile ticaret, akrabalık ya da siyaset gibi alanlarda ilişkilerini sürdürmeleri ve bu ilişkileri güçlendirmeye çalışmaları.

Bu özellikler dikkate alındığında diaspora olarak nitelenen göçmenlerin, diğer göçmen gruplarından ayırt edici yönü, anavatanları ile olan ilişkilerini yalnızca nostaljik bir düzlemde değil, çok boyutlu ve aktif bir biçimde sürdürmeleridir. Anavatanla olan bu çok yönlü ve süreklilik arz eden ilişki, onların girişimcilik faaliyetlerine de yansımaktadır.

Bu çerçevede diaspora girişimcilik, diaspora niteliği taşıyan göçmenlerin ya da diaspora topluluğunun bir parçası olarak kabul edilen bireylerin gerçekleştirdiği ve sürdürdüğü tüm girişimcilik faaliyetlerini ifade etmektedir (Kayalar ve Yıldız, 2017:57-58).

1.2.1.3. Mülteci Girişimcilik

Türkiye’deki Suriyeliler, 1951 Cenevre Sözleşmesi’ne Türkiye tarafından konulan coğrafi çekince nedeniyle mülteci statüsü kapsamında değerlendirilmemektedir. Ancak uygulamada bu bireyler, her ne kadar hukuki olarak “mülteci” sayılmasalar da, sahip oldukları fiilî statü ile yürüttükleri girişimcilik faaliyetleri de literatürde “mülteci girişimciliği” bağlamında ele alınabilmektedir.

Mülteci kavramını diğer göçmen türlerinden ayıran en temel fark, mülteciliğin bireysel tercihten değil, zorunluluk kaynaklı bir hareket biçimi olmasıdır. Bu noktada, Heilbrunn ve Iannone (2010), mültecileri sınıflandırmak amacıyla geliştirdikleri sistemde 12 farklı mülteci kategorisine atıfta bulunur. Bu sınıflandırma; yeni (new) ve geleneksel (traditional) mülteci türlerini, akut (acute) ve beklenen (anticipatory) mülteci alt gruplarıyla birleştirmektedir. Ayrıca çoğunlukla belirlenen (majority-related), olayla ilgili (event-related) ve kendine yabancılaşmış (self-alienated) mülteci türleri de tanımlanmaktadır (Heilbrunn ve Iannone, 2019:8-10).

Yeni ve geleneksel mülteci kategorileri, kültürel ve etnik benzerlik temelinde ayrılmaktadır. Yeni mülteci kategorisi, kültürel, etnik ve ırksal açıdan ev sahibi toplumdan farklı bireylerin, çoğunlukla gelişmemiş ülkelere gelişmiş ülkelere, aile veya topluluk ağları olmaksızın göç ettikleri durumu ifade eder. Buna karşın geleneksel

mülteci kategorisi, benzer gelişmişlik düzeyindeki ülkeler arasında, kültürel yakınlık gösteren ve mültecilerin mevcut diaspora ağlarına güvenebildikleri göç biçimini temsil eder.

Akut mülteciler, yüksek risklere maruz kalmış, travmatik deneyimler yaşamış ve kaçışlarını planlayamamış bireyleri kapsarken; beklenen mülteciler, göç süreçlerini belirli bir plan dahilinde gerçekleştirebilen bireyleri ifade eder. Öte yandan majority-related mülteciler, iktidardaki rejimlere veya siyasal olaylara karşı savaşımları; event-related mülteciler, içinde bulundukları gruba yönelik aktif ayrımcılığa maruz kalanları; self-alienated mülteciler ise, kişisel sebeplerle memleketlerinden ayrılmak zorunda kalan bireyleri ifade etmektedir (Heilbrunn ve Iannone, 2019:9-10).

Mülteci girişimcilerin karşılaştıkları yapısal engeller üç temel başlık altında toplanabilir: (1) pazar fırsatlarına ve girişimcilik faaliyetlerine erişim kısıtlılığı, (2) insan sermayesi eksiklikleri ve (3) sosyal ağlara, kurumsal yapılara ve toplumsal çevrelere entegrasyon güçlüğü (Wauters ve Lambrecht, 2008:902-910'dan aktaran Pehlivan-Karatlı, 2020:27). Mültecilerin statüleri ile karşılaştıkları olumsuz koşullar arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Ani ve beklenmedik biçimde ülkelerini terk etmek zorunda kalan mülteciler, sahip oldukları diplomaların denkliğini kanıtlamada güçlük yaşamakta; maddi sermayelerini yanlarında getirememekte ve gittikleri ülkelerdeki sosyal veya etnik ağlara entegre olmakta zorlanmaktadır. Bu nedenlerle mülteci girişimciler, çoğunlukla nitelik gerektirmeyen ve pazar girişinin daha kolay olduğu, telefonculuk, fast food işletmeleri, büfeler gibi sektörlerle yönelmektedir (Wauters ve Lambrecht, 2008:911-913'ten aktaran Pehlivan-Karatlı, 2020:27).

Mültecilerin ayrımcılık, diploma denkliği sorunları, yeterli beceri ve dil eksiklikleri gibi nedenlerle yerel iş piyasasına erişimde yaşadığı güçlükler, onları kendi iş yerlerini kurmaya sevk etmektedir. Literatürde bu duruma “pazar dezavantajı teorisi” (market disadvantage theory) adı verilmektedir. Bu teoriye göre, girişimcilik faaliyeti pazarın fırsatlarından yararlanma amacıyla değil, temel olarak hayatta kalma stratejisi olarak gelişmektedir (Light, 1979:32).

Mülteci girişimciler, geleneksel göçmen girişimcilere kıyasla daha karmaşık duygusal, bilişsel ve sosyal süreçler deneyimlemeleri nedeniyle özgün bir inceleme konusu olarak ele alınmalıdır (Bizri, 2017). Bu bağlamda mülteci girişimciliğinin motivasyonlarını açıklamaya yönelik çeşitli teorik yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlar arasında kültür

teorisi (cultural theory), ayrımcılık teorisi (discrimination theory), aracı azınlık teorisi (middleman minorities theory), dışa kapalı ekonomi teorisi (enclave economy theory) ve karma gömülülük teorisi (mixed embeddedness theory) öne çıkmaktadır.

Kültür teorisi, bazı göçmen gruplarının köken aldıkları toplumların değer sistemlerinin girişimciliği teşvik edici nitelikte olduğu varsayımına dayanır. Buna göre, bu gruplar diğer milletlere kıyasla daha yüksek bir girişimcilik eğilimi göstermektedir (Vinogradov, 2008:40). Ayrımcılık teorisi ise, mültecilerin ekonomik faaliyetlerin dışına itilmesine neden olan yapısal ayrımcılıkların, bireyleri kendi işlerini kurmaya yönelttiğini savunmaktadır (Deniz ve Reyhanlıoğlu, 2018:37).

Aracı azınlık teorisi, mültecilerin ya da göçmenlerin geçici süreyle bulundukları ülkede yoğun çalışma saatlerine dayalı olarak ticaret yaptıkları, birikim sağladıkları ve mümkün olan en kısa sürede anavatanlarına dönmeyi hedefledikleri bir süreci tanımlar (Bonacich'ten aktaran Eryılmaz, 2021:7).

Dışa kapalı ekonomi teorisi, göçmenlerin aynı etnik gruba mensup bireylerin sahip olduğu işletmelerde çalıştıkları ve bu işletmelerin de istihdamda kendi etnik gruplarına öncelik verdiği bir yapıdan söz eder. Bu durum, yerli işletmelerde karşılaşılabilecek ayrımcılıkları azaltırken, aynı zamanda kültürel ve dilsel uyumsuzluktan kaynaklı maliyetleri düşürmektedir. Dayanışma ve karşılıklı sorumluluk kavramları bu teorinin merkezinde yer almakta olup özellikle toplulukçu kültürel yapıya sahip Suriye ve Lübnan gibi ülkelerin vatandaşlarının girişimcilik biçimlerinin anlaşılmasında önem taşımaktadır (Bizri, 2017:3).

Son olarak karma gömülülük teorisi, göçmen ve mülteci girişimcilerin ticari faaliyetlerini büyük ölçüde kendi etnik ağlarına dayandırdıklarını ve bu ağları hem tedarik hem de pazarlama kanallarında aktif biçimde kullandıklarını vurgular.

1.2.2. Gelişim Merhaleleri Açısından Göçmen Girişimciliği

Literatürde göçmen girişimciliği, gelişim ve büyüme süreçleri açısından genelde birbirini takip eden veya birbirine bağlı dört aşamada ele alınmaktadır.

1.2.2.1. Etnik Pazarın Ortaya Çıkması

Etnik ekonomi üzerine yapılan çalışmaların başlangıcı 1970'li yıllara dayanmaktadır. Bu dönemde, göçmenler tarafından kurulan işletmelere ilişkin araştırmalarda ilk

kavramsallaştırmalar genellikle “etnik işletme” (ethnic business, ethnic enterprise) veya “etnik girişimcilik” (ethnic entrepreneurship) terimleri etrafında şekillenmiştir (Kütük, 2017:175-176). Zamanla “etnik ekonomi” kavramı, bu iki alt kavramı da kapsayan daha geniş bir üst çerçeve olarak literatürde yerini almıştır (Yavuzcan, 2007:674).

Etnik ekonomilerin oluşumuna ilişkin çalışmalarda üç temel yaklaşım öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki, Aldrich ve Waldinger tarafından geliştirilen ve etnik ekonomilerin doğuşunu göçmenlerin yaşadığı ekonomik zorluklara bağlayan yaklaşımdır. Bu görüşe göre, göçmen girişimciliği çoğu zaman bir tercih değil, ekonomik mecburiyetin sonucudur (Aldrich ve Waldinger, 1990:114; Waldinger vd., 1990:19-24).

İkinci yaklaşım ise göçmenlerin sahip oldukları kültürel birikimleri ve sosyal sermayeyi bir “fırsat” olarak değerlendirir. Bu görüş, etnik kökenin sağladığı kültürel donanım ve sosyal ağların, göçmenlerin girişimcilik faaliyetlerine elverişli bir zemin sunduğunu ileri sürmektedir. Üçüncü yaklaşım ise söz konusu iki görüşün bir arada değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Buna göre, göçmenlerin ev sahibi ülkede temel ihtiyaçlarını karşılayacak mekanizmaları bulamaması girişimciliği zorunlu kılar; aynı zamanda bu ihtiyaçları karşılamada kendi toplulukları içindeki dayanışma kültürüne yaslanmaları, hem zorunluluğun hem de kültürel faktörlerin birlikte etnik ekonomik yapının oluşumuna katkı sağladığını göstermektedir (Kütük, 2017:177).

Göçmen girişimciler, pazara ilk girdiklerinde müşteri kitlesi olarak çoğunlukla kendi etnik topluluklarını hedef almaktadır. Bu bağlamda “etnik pazar” olarak adlandırılan bu pazarda, göçmen girişimciler tarafından sunulan ürün ve hizmetler, genellikle aynı etnik kimliğe sahip göçmenlere yöneliktir. Girişimcilik faaliyetlerinin ilk aşamasında sektörel uzmanlaşmanın henüz gelişmediği görülmektedir (Strüder, 2003:7).

Bu duruma örnek olarak, 1960’lı yıllarda Almanya’ya gerçekleşen Türk göçü sürecinde, Türk girişimciler tarafından kurulan ithalat/ihracat işletmeleri verilebilir. Bu işletmelerde sıklıkla Anadolu’ya özgü gıda ürünleri ve kültürel nitelikli gündelik tüketim malları satılmıştır. Göçmen müşterilerin aşına oldukları ve ihtiyaç duydukları bu ürünler üzerinden girişimcilik faaliyetinde bulunmak, göçmen girişimcinin ilk yöneldiği pazar alanlarından biri olmuştur.

Göçmen grupları arasında girişimciliğin yaygınlık kazanmasında çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Bu faktörlerden biri beşerî sermayeye erişim imkânlarıdır. Ancak Evans’ın geliştirdiği hipoteze göre, göçmen girişimciliğinde iki temel değişkenin özel bir etkisi

bulunmaktadır. Birincisi, nüfusça kalabalık göçmen grupları, azınlıkta kalan göçmen gruplarına kıyasla kendi işletmelerini kurmaya daha yatkındır. İkincisi ise, ev sahibi ülkenin dilini bilmeyen göçmen gruplarının, dil bilen gruplara oranla daha yüksek oranda girişimcilik faaliyeti yürüttüğüdür (Evans, 1989).

1.2.2.2. Etnik Nişlerin Yaygınlaşması

Göçmen girişimcilerin, yerli girişimcilerin rekabet etmediği ve ana pazarın dışında kalan özel alanlara odaklanmaları neticesinde “etnik niş” olarak adlandırılan özel pazar yapıları oluşmaktadır. Bu tür nişlerde faaliyet gösteren göçmen girişimciler, yerel pazardaki rekabet baskısından büyük ölçüde uzak kalmakta, kendi etnik topluluklarına özgü mal ve hizmetleri, özel taleplere hitap eden bir yapıda sunabilmektedir (Strüder, 2003:7-8).

1.2.2.3. Yeni Pazarların Oluşumu

Etnik nişlerin oluşumuyla birlikte ana pazardan ayrışan, ancak zamanla bu pazara entegre olma potansiyeli taşıyan yeni pazarlar da ortaya çıkmaktadır. Bu pazarlar başlangıçta yalnızca etnik tüketicilere yönelik ürün ve hizmetler sunmakta iken, sürecin ilerleyen aşamalarında yerli tüketici kitlesinin de ilgisini çekmeye başlamaktadır. Bu bağlamda, etnik nişlerin ana pazarla bütünleşmesinde, aracı girişimcilerin rolü önem kazanmaktadır. Aracı girişimciler, etnik ürünlerin yaygın pazarlara ulaştırılmasında köprü işlevi görmekte ve böylece ürünlerin ana pazarın farklı segmentlerine taşınmasını sağlamaktadır. Bu durum literatürde, “yenilikçi pazar ve dağıtım stratejisi” olarak tanımlanmaktadır (Waldinger vd., 1990:124-125).

1.2.2.4. Ana Pazarın Merkeze Alınması

Göçmen girişimciliğinin olgunlaşma evresinde, etnik nişlerin ötesine geçilerek ana pazarın merkezine yönelim söz konusu olmaktadır. Bu aşamada, yabancı girişimcilerin sundukları ürün ve hizmetler, yalnızca kendi etnik topluluklarıyla sınırlı kalmamakta; etnik bağları bulunmayan geniş müşteri kitlelerinin de ilgisini çekmektedir. Göçmen girişimcilerin, kendi topluluğuna özgü mal ve hizmetlerin ötesine geçerek ev sahibi toplumun genel tüketici taleplerine hitap etmeleri, girişimcilik stratejilerinde önemli bir kırılma noktasıdır.

Bu sürece literatürde “çemberi yarma” (breaking out of the ethnic circle) adı verilmektedir. Bu strateji, göçmen girişimcinin yerli girişimcilerle doğrudan rekabeti göze alarak, ana pazarın dinamiklerine dahil olma çabasını ifade etmektedir (Strüder, 2003:9-10). Göçmen girişimciler, bu noktada yalnızca etnik ürünler değil, etnik olmayan ürün veya hizmetlerle de rekabet edebilmekte ve girişimcilik kapasitelerini daha geniş ölçekte kullanma fırsatı yakalamaktadır.

Zamanla bu süreci başarıyla yürütebilen göçmen girişimciler, sınırlı ve dar kapsamlı bir etnik pazardan çıkıp, daha büyük ve heterojen pazarlarda tutunmayı başarmakta; müşteri portföyünü genişleterek ekonomik güçlerini artırmaktadır. Böylece göçmen girişimciliği, yalnızca bir geçim aracı olmaktan çıkarak, ekonomik alanda kalıcı ve etkili bir aktör haline dönüşmektedir.

1.2.3. Göçmenlerin Girişimci Olma Sebepleri

Göçmen girişimciliğinin açıklanmasında literatürde iki temel yaklaşım öne çıkmaktadır. Bu yaklaşımlar, göçmenlerin girişimci olmalarının arkasında yatan nedenleri “çekici” (pull) ve “itici” (push) faktörler çerçevesinde ele almaktadır. Söz konusu yaklaşımlardan ilki, göçmen girişimciliğini gönüllü bir tercih ve bireysel potansiyel doğrultusunda şekillenen bir süreç olarak değerlendirmekte; bu çerçevede girişimciliği destekleyen “çekici faktörleri” merkeze almaktadır. Diğer yaklaşım ise, göçmenlerin karşı karşıya kaldığı yapısal zorluklar nedeniyle girişimciliği bir zorunluluk olarak seçtiklerini savunmakta ve “itici faktörleri” ön plana çıkarmaktadır (Çolak, 2019:2; Block vd., 2015:39).

Çekici faktörler bağlamında değerlendirilen fırsatçı girişimciler, sahip oldukları bilgi ve beceri düzeyi, yenilikçilik, risk alma eğilimi, başarıya ulaşma arzusu ve bağımsız çalışmaya yönelik istek gibi bireysel motivasyon unsurlarına sahiptir. Bu bireyler, genellikle daha önce sahip oldukları iş deneyimleri ve sermaye birikimleri doğrultusunda, girişimciliği bilinçli bir tercih olarak görmektedirler.

Buna karşılık, itici faktörlerle açıklanan zorunlu girişimcilik durumu ise, göçmenlerin yaşadığı işsizlik, işgücü piyasasına erişimdeki engeller, ayrımcılık, vasıfların tanınmaması gibi dışsal ve olumsuz sosyo-ekonomik koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, zorunlu girişimciler iş piyasasındaki yapısal eşitsizlikler

nedeniyle, kendi işlerini kurmak dışında bir alternatif bulamamakta ve hayatta kalabilmek adına girişimciliğe yönelmektedirler.

Türkiye’de yaşayan Suriyeli girişimcilerin (Sİ’lerin) ortaya çıkışını daha iyi anlayabilmek için yukarıda belirtilen bu iki yaklaşımın detaylı olarak değerlendirilmesi, hem kuramsal çerçevenin hem de saha bulgularının yorumlanması açısından önem arz etmektedir.

1.2.3.1. Göçmen Girişimci Açısından Çekici Faktörler ve Fırsatçı Girişimcilik

Ekonomik yaklaşımlar, girişimciliği beceri, sermaye ve güdülerin bir fonksiyonu olarak değerlendirmektedir (Fregetto, 2004:260). Bu teoriler, girişimcilik kararlarının arkasında yatan motivasyonları anlamak için riskten kaçınma eğilimi, servet oluşturma arzusu, fayda maksimizasyonu, piyasa koşulları ve pazar boşlukları gibi unsurların etkisini sorgulamaktadır.

Bu bağlamda aracı azınlık teorisi (middleman minority theory), göçmen girişimcilerin sosyal statü kazanmak ve refah düzeylerini artırmak gibi uzun vadeli hedeflerle hareket ettiklerini, bu hedeflere ulaşmak adına geçici fedakârlıklara ve yüksek risklere katlanmaya istekli olduklarını ileri sürmektedir. Bu teoriye göre göçmenler, genellikle berberlik, ayakkabıcılık, terzilik, kuyumculuk gibi yüksek sermaye gerektirmeyen ve erişimi kolay meslek gruplarına yönelme eğilimindedir (Bizri, 2017).

Diğer taraftan etnik kaynak teorisi, sosyal sermayeyi etkili biçimde kullanabilen göçmenlerin, mensup oldukları etnik yapıyı girişimcilik için bir avantaja dönüştürebileceğini savunmaktadır (Fairlie, 1996). Özellikle aynı etnik topluluk içinde kurulan güvene dayalı ilişkiler, bilgi paylaşımı ve karşılıklı destek mekanizmaları, bu girişimcilerin piyasada tutunmalarını kolaylaştırmaktadır.

Girişimciliği cazip kılan “çekici faktörler” arasında, bireylerin iş hayatında bağımsız olma arzusu, kendi işletmelerinin sahibi olma isteği, daha yüksek gelir elde etme beklentisi ve toplumda saygınlık kazanma düşüncesi yer almaktadır. Bu tür unsurlar, bireylerin gönüllü olarak ve motive biçimde girişimcilik kararları almalarını kolaylaştırmaktadır.

Göçmenlerin bir kısmı, sahip oldukları özgüven sayesinde tatmin edici bir iş kurma, kimsenin emri altında çalışmama ve bireysel başarı elde etme amacıyla girişimci olmayı tercih etmektedir. Bu durum, söz konusu bireylerin yüksek beşerî sermaye düzeyine sahip olduklarının da bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Gibb, 1987:11-12).

Nitelikli işgücüne sahip bir göçmenin, ev sahibi ülkenin iş piyasasına entegre olması görece daha kolay olmakta ve bu durum girişimciliğe yönelme ihtimalini artırmaktadır. Ev sahibi ülkenin nitelikli göçmenleri hedef alan girişimcilik teşvik politikaları uygulaması halinde, halihazırda girişimcilik niyetine sahip olan bireyler için bu politikalar büyük fırsatlar sunmaktadır. Özellikle geçmişe dayanan iş deneyimi, güçlü sosyal ağlara sahip olma ve bu ağları etkili biçimde kullanabilme becerisi, göçmenleri gönüllü olarak girişimciliğe yönelten başlıca nedenler arasında yer almaktadır (Subanova, 2013:41).

Göçmen girişimciler, sıklıkla etnik pazarlar içinde faaliyet göstermektedir. Ortak bir etnik, dini veya kültürel kökene sahip olan, aynı dili konuşan göçmen toplulukların özel ihtiyaç ve taleplerini daha iyi bildikleri için yerli girişimcilere kıyasla bu pazarlarda rekabet avantajı elde etmektedirler (Hall, 1999:27-28).

Ayrıca göçmenler, iş kurma sürecinde karşılaştıkları mali kaynak eksikliği, dil yetersizliği, yerel iş tecrübesi eksikliği gibi engelleri aşmak için çoğu zaman etnik sosyal ağlara başvurmaktadır. Bu sosyal ağlar sayesinde bazı göçmenler, ayrımcılık gibi yapısal sorunların etkisini azaltmakta ve bu durum girişimcilik için bir fırsat haline gelebilmektedir. Göçmenler, bu ağlar aracılığıyla hem toplumsal güven ve meşruiyet kazanmaktadır, hem de karar alma süreçlerinde daha cesur davranabilmektedir (Bagwell, 2018:104-106).

Bu çerçevede, Nişancı (2015) tarafından ABD'nin Pittsburgh şehrinde gerçekleştirilen bir alan araştırması dikkat çekicidir. Araştırmada, göçmen Türk girişimcilerin “esnaf girişimci” mi yoksa “fırsat girişimci” mi olduğu 11 boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Bu boyutlar arasında işçilik deneyimi, eğitim düzeyi, yönetim becerisi, finansal kaynaklara erişim, esneklik, yenilik ve değişime açıklık, yaratıcılık, risk alma eğilimi, öngörü yeteneği, karar verme kapasitesi ve gelecek planları yer almıştır. Araştırma bulguları, incelenen Türk girişimcilerin çoğunlukla fırsat girişimciliği özelliklerine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

1.2.3.2. Göçmen Girişimci Açısından İtici Faktörler ve Zorunlu Girişimcilik

Göçmen girişimciliğini açıklamada kullanılan yaklaşımlardan biri de göçmenlerin girişimciliğe yönelmesinde etkili olan “itici faktörler”dir. Bu bağlamda en öne çıkan teorilerden biri ayrımcılık teorisidir. Bu teoriye göre göçmenler, işgücü piyasalarında

istihdam edilme sürecinde, sermaye piyasalarına erişimde ve tüketici pazarlarında sistematik ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Bunun yanı sıra, dil ve kültürel farklılıklar, yasal düzenlemelerden kaynaklı kısıtlamalar, toplumsal uyum sorunları ve iş kurmak için gerekli sermayeye ulaşmadaki zorluklar da göçmenlerin girişimcilik yoluna yönelmesinde etkili olmaktadır (Bizri, 2017:848).

Bu çerçevede geliştirilen bir diğer yaklaşım ise yerinden/yurdundan olma teorisi (Displacement Theory). Bu teori, işsizlik, yoksulluk ve etnik ayrımcılık gibi zorlayıcı koşulların göçmenleri zorunlu olarak kendi işlerini kurmaya yönelttiğini savunmaktadır. Yerinden edilen göçmenler, birden fazla sosyal ve ekonomik alanın etkisi altında kaldıkları için literatürde sıklıkla “uluslar üstü girişimciler” (transnational entrepreneurs) olarak tanımlanmaktadır (Bagwell, 2018:106-107).

Bu teorik yaklaşımlar ışığında değerlendirildiğinde, zorunlu girişimcilik olgusu, genellikle bir dezavantajlı konumun sonucudur. Örneğin, göçmen bireyin iş piyasasında niteliklerine uygun bir iş bulamaması, ya da bulduğu işin düşük ücretli, güvencesiz veya ağır koşullarda olması gibi durumlar, bireyi alternatif bir yol olarak girişimciliğe sevk etmektedir. Bu anlamda söz konusu girişimcilik türü, çoğu zaman bireysel tercihten ziyade mecburiyetin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Basit bir ifadeyle, zorunlu girişimcilik; işsizlik, ekonomik dışlanma ve göçmenlerin ev sahibi ülkelerdeki yapısal engellerle karşılaşmaları gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkan ve hayatta kalma amacı güden bir girişimcilik türüdür (Zamantılı Nayır, 2015:28-29). Bu durum, göçmenlerin piyasa koşulları karşısında maruz kaldıkları sınırlı seçenekler doğrultusunda, kendi işlerinin sahibi olma yolunu seçmeleriyle neticelenmektedir.

Girişimciliğe İten Ana Unsurlar (Zorunlu/İsteksiz Girişimcilerin Özellikleri)	Girişimciliğe Çeken Ana Unsurlar (Fırsatçı Girişimcilerin Özellikleri)
Toplumda ve çalışılan ortamda ayrımcılığın/dışlanmanın olması	Ailenin ve(ya) kişinin deneyimli olması
Çalışılan ortamda düşük ücretin olması	Kendi işinin patronu yani bağımsız olma isteği
Çalışılan ortamda ağır çalışma şartlarının olması	Toplumda itibar ve saygınlık kazanma isteği
Daha düşük statüde çalışmış olmak	Daha fazla gelir elde etme arzusu
İşsizlik/Yoksulluk	Risk alarak başarılı olma ve büyüme isteği

Ev sahibi ülkenin dilini bilmeme ve dil yetersizliği	Kültürel farklılıkları iş piyasasında fırsata çevirme şansının görülmesi
Kişinin bir mesleki vasfa sahip olmaması (eğitim eksikliği)	Ortak etnik sosyal ağların kullanılması

Tablo 4: Yabancı Bir Ülkede Girişimciliğe Yol Açan İtme ve Çekme Faktörleri-

Zorunlu/İsteksiz ve Fırsatçı Girişimcilerin Özellikleri

Kaynak: Wang, 2010:43; Baranik vd., 2017:116–130; İlhan, 2003:62-79; Deniz ve Reyhanoğlu, 2018:42–52; Çolak, 2019:2; Block vd., 2015:39; Williams, 2009:205 ve yazarın değerlendirmesi.

Bunun dışında itme faktörlerin içinde göçmenlere has birçok unsur sayılabilir. Örneğin göçmen işgücünün sosyal hayatta ve iş piyasasında ayrımcılığa maruz kalması, iş piyasasının beklentilerine uygun bir yeteneğe veya vasfa sahip olmaması (eğitim eksikliği) veya tam tersine bunun üzerinde bir mesleki nitelik taşıması, yerli dile hakim olmaması, itici faktörler arasına girmektedir (Subanova, 2013:26; Wang, 2010:432).

Normal şartlarda girişimci olmayı ve bir iş kurmayı hiç düşünmeyen göçmenler, bu itici faktörler sebebiyle gayri ihtiyari yani zorunlu olarak girişimciliği, hayatta kalabilmenin tek çıkış yolu olarak görmektedir. Bu şekilde girişimciliğe karar veren yabancılar, genelde “isteksiz girişimciler” (reluctant entrepreneurship) olarak adlandırılmaktadır (Williams, 2009:205). Hayatı idame ettirebilmek için zorunlu ve isteksiz olarak girişimci olan göçmenler, fırsatçı girişimcilere kıyasla hem daha küçük işletmeler kurmakta hem de maliyet liderliğini tercih etmektedir (Block vd., 2015:40-45).

Özetle mülkiyet hakları, iş yapma özgürlüğü, mali özgürlük, istihdam özgürlüğü, finansal ve eğitim sermayesi gibi alanlardaki kurumsal engeller ve zorluklar devam ettiği sürece göçmenler ağırlıklı zorunlu girişimciliği tercih edecektir.

1.2.3.3. Göç Edilen Ülkenin Göçmen Girişimciliğine Yönelik Politika Faktörü

Göçmenlerin, özellikle de geçici koruma altındaki Suriyelilerin, sığındıkları ülkelerde ikincil emek piyasasının getirdiği olumsuz koşullar altında çalışma zorunluluğu, onları çoğu zaman alternatif bir geçim yolu olarak girişimciliğe yöneltmektedir. Bu bağlamda, göçmenlerin kendi işlerini kurma motivasyonlarından biri de, ev sahibi ülkedeki girişimcilik sürecinin karşılaştığı bürokratik engellerin düzeyi ile doğrudan ilişkilidir.

Ev sahibi ülkelerde bürokratik engellerin azaltılması ya da tamamen kaldırılması, girişimci potansiyeli taşıyan göçmenler açısından önemli fırsatlar yaratmaktadır. Bu tür düzenlemeler, piyasa koşullarını iyi analiz edebilen, rekabet ortamını değerlendirebilen

ve belirli bir beşerî sermayeye sahip olan nitelikli göçmenlerin girişimcilik faaliyetlerine katılımını kolaylaştırmaktadır.

Dolayısıyla, göçmenlerin bir ülkede girişimcilik faaliyetlerine olumlu ya da olumsuz yaklaşımları, önemli ölçüde ev sahibi ülkenin girişimcilik politikalarıyla ilişkilidir. Özellikle bu politikaların, göçmenlerin belirli sektörlerde iş kurmalarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiş olması, göçmen girişimciliğini destekleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Fregetto, 2004:261).

1.2.3.4. Finans ve Personel Kaynak Temini Açısından Göçmen Girişimciliği

Bir girişimin kurulması ve sürdürülebilirliği açısından en temel ihtiyaçlardan biri finansal kaynaktır. Bu kaynak, girişimcinin sahip olduğu öz sermaye ile dış kaynaklardan borçlanma yoluyla sağlanan finansal desteklerin toplamını ifade etmektedir. Girişimcinin sahip olduğu nakdi varlıklar yeterli olmadığında, kuruluş sermayesini desteklemek amacıyla dışsal finansman yollarına başvurması kaçınılmaz hâle gelmektedir (Rettab, 2001:14-15).

Göçmen girişimciler açısından değerlendirildiğinde, finansal kaynaklara erişim daha da güç bir hâl almaktadır. Parasal imkânları sınırlı olan göçmenler, yatırım sermayesini oluşturmak için öncelikli olarak aile bireylerine ve yakın akrabalara, ardından ise mensubu oldukları etnik toplulukların üyelerine yönelme eğilimindedir. Bu eğilimde belirleyici olan başlıca faktör, göçmenlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde, genellikle etnik kredi kurumlarının olmayışı ve konvansiyonel bankalardan kredi alma sürecinde karşılaştıkları bürokratik engellerdir.

Benzer bir durum, göçmen girişimcilerin işletmelerinde istihdam ettikleri işgücü açısından da geçerliliğini korumaktadır. Gerek mali kaynak gerekse işgücü temininde aynı etnik gruba mensup kişilere yönelen göçmen girişimciler, bu strateji sayesinde hem güven ilişkisine dayalı bir organizasyon yapısı kurmakta hem de işletme maliyetlerini düşürerek pazarda rekabet avantajı elde edebilmektedirler (Chand ve Ghorbani, 2011:506).

1.2.3.5. İstihdam Alanı Açısından Göçmen Girişimciliği

Göçmen girişimciler, özellikle başlangıç aşamasında, genellikle kendileriyle aynı etnik kökene sahip bireylerin ihtiyaçlarına hitap eden pazarlara yönelmektedir. Bu eğilim

doğrultusunda, ilk etapta sıklıkla küçük çaplı dükkânlar açarak perakendecilik ya da toptancılık alanlarında ticari faaliyet göstermektedirler. Mesleki birikime sahip olan girişimciler ise, kuaför salonu ya da terzi dükkânı gibi kendi becerilerine uygun küçük işletmeler kurmayı tercih etmektedir. Diğer yandan, daha nitelikli ve sermaye sahibi olan göçmen girişimciler, sanayi sektörüne yönelmekte; özellikle tekstil ile ithalat ve ihracat gibi alanlarda faaliyet göstererek ekonomide daha aktif bir rol üstlenmektedirler (Zhou ve Cho, 2010:85).

1.2.4. Göçmen Girişimciliği ile Göçmen Ekonomisi Arasındaki İlişki

Göçmen ekonomisi kavramı, genel olarak göçmenler tarafından kurulan ve işletilen kuruluşların, bulundukları ülkenin ekonomisine sunduğu katkıyı ifade etmektedir. Almanya’da yürütülen bir araştırmada, göçmen ekonomisi; göçle doğrudan ilişkisi bulunan her bireyin kişisel inisiyatifiyle kurduğu ve işlettiği işletmeleri kapsayacak şekilde tanımlanmaktadır. Bu tanım, göç etmiş bireylerin yanı sıra, yıllardır ev sahibi ülkede yaşayan kişiler, onların yetişkin çocukları (göçmen kökenli bireyler) ve yeni göçmenleri de kapsamaktadır (IQ, 2017:1). Bu bağlamda, makro düzeyde ele alınan göçmen ekonomisi kavramı ile mikro ölçekteki göçmen işletmelerinin birbirine oldukça yakın anlamlar taşıdığı ifade edilebilir.

Göçmen ekonomisi kapsamında faaliyet gösteren bireylerin; göç etme nedenleri, yasal statüleri, etnik, dini ve kültürel geçmişleri ile maddi imkânları ve ekonomik güçleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu çeşitlilik, göçmen ekonomisine dair ortaya çıkan yeni kavramların henüz ortak ve evrensel bir tanıma kavuşamamasına da neden olmaktadır. Nitekim göç olgusu ve bunun ekonomik yansımaları, özellikle uluslararası düzeyde yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda tanımsal ve yöntemsel açıdan araştırmaları daha da karmaşık bir hale getirmektedir (David ve Terstriep, 2018:59).

Göç ve göçmen ekonomisi bağlamında kullanılan kavramların içerikleri, çalışmanın yürütüldüğü ülkeye, bağlama ve araştırma sorularına göre değişiklik arz edebilmektedir. Ayrıca “göç ekonomisi” kavramının oldukça geniş bir kapsamı bulunması nedeniyle, hangi göçmen gruplarının hangi iktisadi faaliyetleri yürüttüğünün açık ve spesifik biçimde tanımlanması gerekmektedir.

1.2.4.1. Göçmen Girişimciler ve Etnik İşletmeler

Yerli ya da yabancı yatırımcılar tarafından kurulan ve işletilen etnik işletmeler, esasen belirli bir etnik grubun veya cemaatin özel ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan ürün ve hizmetlerin sunulduğu ticari yapılardır. Bu tür işletmeler, genellikle ev sahibi ülkenin piyasasında nadiren bulunan veya hiç bulunmayan ürün ve hizmetleri sağladıkları için müşteri profilleri de çoğunlukla göçmenlerden oluşmaktadır. Her ne kadar tüm etnik işletmelerin doğrudan göçmen girişimciler tarafından kurulduğu kesin olarak ifade edilemese de, bu işletmelerin önemli bir kısmının göçmenler tarafından kurulduğu açıktır (David vd., 2019b; David ve Terstriep, 2018).

Göçmen girişimcilerin büyük çoğunluğu sosyal hayatlarını yüksek oranda kendi etnik toplulukları içinde sürdürdüklerinden, girişim faaliyetlerinde de bu sosyal ağlardan faydalanmaktadırlar. Bu bağlamda, etnik işletmelerin kuruluş ve gelişim süreçlerinde göçmenlerin sahip olduğu etnik bağlantılar ve dayanışma ağları belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde artan göçmen nüfusu dikkate alındığında, görece daha az rekabetin bulunduğu etnik piyasalarda etnik işletmelerin büyüme potansiyeli taşıdığı görülmektedir. Dolayısıyla, ekonominin bir parçası olan etnik ekonominin inşasında ve güçlenmesinde belirli bir etnik gruba mensup göçmenlerin ağırlıklı rol oynadıkları söylenebilir (Haberfellner, 2011).

Etnik işletmeler, mensubu oldukları etnik, kültürel ve dini çevrenin ihtiyaçlarını doğrudan bildikleri için özellikle helal gıda, geleneksel giyim ve dini araç gereçler gibi sektörlerde etkin ve başarılı hizmet sunabilmektedirler (David vd., 2019b). Aynı zamanda dijitalleşmenin yaygınlaşması, göçmenlerin girişimcilik tecrübelerinin artması ve pazar dinamiklerinin değişmesi ile birlikte, pek çok etnik işletme ürün ve hizmet çeşitliliğini genişletmekte, müşteri portföyünü artırmakta ve bu yönüyle “göçmen işletme” vasfını kazanmaktadır.

1.2.4.2. Göçmen Girişimciler ve Yabancı Sermayeli İşletmeler

Göçmen işletmeler (yabancı sermayeli işletmeler), göçmen bireyler tarafından kurulan ve işletilen ticari yapılardır. Bu işletmeler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde farklı hedef gruplara yönelik ürün ve hizmet sunmaktadır (Haberfellner, 2011). Dolayısıyla, her göçmen işletmenin doğrudan bir etnik işletme olduğu söylenemez. Zira göçmen işletmeler, yalnızca etnik topluluklara değil hem ulusal hem de uluslararası müşteri

kitlelerine hitap edebilmektedir. Bu yönüyle, her göçmen işletmenin etnik bir pazara odaklandığı varsayımı doğru değildir.

Göçmen işletme sahiplerinin bir diğer önemli özelliği, özellikle çok kültürlü toplumlarda ortaya çıkan yeni sorun ve ihtiyaçlara karşı yenilikçi (inovatif) çözümler üretebilme potansiyeline sahip olmalarıdır. Bu bağlamda göçmen işletmeler, yalnızca ekonomik birer yapı olarak değil; aynı zamanda “sosyal içerme” işlevi üstlenen yapılar olarak da değerlendirilmektedir. Nitekim bu işletmeler, toplumsal bütünleşmeyi desteklemeleri bakımından “sosyal yatırımcılık” kapsamında ele alınmaktadır. Göçmen girişimciler, küresel dijital ağlar üzerinden elde ettikleri bilgi ve fikirleri, yaşadıkları bölgedeki özgün sorunları çözmek amacıyla kullanabilmektedir.

Göçmen işletmeler ve yabancı sermayeli girişimciler üzerine yapılan karşılaştırmalı uluslararası araştırmalarda genellikle iki temel kavrama yer verilmektedir: “Yabancı sermayeli yatırımcılar” (göçmen işletmeciler) ve “yabancı sermayeli işletme oranı” (göçmen işletmelerin oranı) (Kleverbeck vd., 2017:48-75). Bu kavramlara göre, yabancı sermayeli yatırımcılar, belirli bir dönemde bir ülkedeki toplam yatırımcılar içinde yer alan göçmen veya yabancı uyruklu yatırımcıların sayısal büyüklüğünü ifade etmektedir. Yabancı sermayeli işletme oranı ise aynı dönemde bir ülkedeki tüm işletmeler arasında göçmenler tarafından kurulan ve işletilen işletmelerin oranını tanımlar.

Bu kapsamda Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) de benzer bir yaklaşımı benimsemekte ve Türkiye’de kurulan yabancı sermayeli şirketleri, “Türkiye genelinde Yabancı Sermaye Kanunu esas alınmak suretiyle, ortağının uyruğu veya ikametgah ülkesine göre yabancı sermayeli kabul edilen şirketlerin sayısı” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bu şirketlerin toplam sermayesi ise, “ülke genelinde kurulan yabancı sermayeli şirketlerin TL bazında toplam sermayesi” şeklinde açıklanmaktadır (TOBB, 2025).

1.2.4.3. Göçmen Girişimciler ve “Ad Hoc” İşletmeler

Bir göçmenin yabancı bir ülkede yatırım yapabilmesi için öncelikle o ülkenin piyasa koşulları, çalışma şartları ve kurumsal yapısı hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip olması gerekir. Bu bağlamda girişimciliğe geçiş için belirli bir sürenin geçmesi çoğunlukla kaçınılmazdır. Göçmenler, bulundukları ülkede yaşam süreleri uzadıkça işletme kurmaya yönelik bilgi edinmekte ve girişimcilik kararları daha olası hale

gelmektedir. Örneğin Almanya’da yabancı sermayeli işletme sahiplerinin yaklaşık yarısı, ülkede ortalama 20 yıldır ikamet etmektedir (BMWİ, 2017:7).

Ancak bu profilden farklı olarak, bazı göçmenler iş kurma amacıyla bilinçli bir tercih yaparak memleketlerinden ayrılmakta ve göç ettikleri ülkede bağımsız bir girişim başlatmaktadır. Bu kişilerin büyük çoğunluğu, kendi ülkelerinde de girişimcilik tecrübesi olan ve yatırım yapma eğiliminde bulunan müteşebbislerdir. Almanya’da göçmenler tarafından kurulan işletmelerin yaklaşık %25’i bu tür yatırımcı göçmenlere aittir (BMWİ, 2017:8).

Bu bağlamda “ad hoc yatırımcı” olarak tanımlanan göçmen girişimciler, genellikle göç ettikten sonraki ilk yıl içinde kendi işlerini kurmakta ve serbest meslek faaliyetine başlamaktadır. Almanya’da bu tür girişimcilerin kurduğu işletmelerin, göçmenlerin toplam kurduğu işletmeler içerisindeki payı yıllara göre %9 ile %16 arasında değişmektedir. Bu gruptaki bireylerin bir kısmı, göç öncesinde de serbest meslek sahibi olup Almanya’daki girişimcilik sürecine hızlıca uyum sağlamaktadır. 2011–2018 yılları arasında, bu profildeki yatırımcıların ad hoc yatırımcılar içerisindeki oranı %12’den %18’e yükselmiştir (BMWİ, 2017:8).

Almanya’da göçmenler tarafından kurulan işletmelerin yaklaşık 2,5 milyon kişiye istihdam sağladığı bildirilmektedir. Bu işletmelerde, sahipleri dahil olmak üzere büyük ölçüde yine göçmen işgücü istihdam edilmektedir. Bu tercihin ardında, göçmenlerin yerel işgücü piyasasında dil engeli veya yasal statü nedeniyle yaşadıkları zorluklar yer almaktadır. Göçmen işletmelerinin önemli katkılarından biri de, yerli mesleki eğitim sistemine entegre olamayan genç göçmenlere iş ve staj olanakları sunmalarıdır (Dierks, 2017).

Bununla beraber, bu işletmelerin çoğu, yatırım yapmaya yönelik özgün projelere dayalı olarak değil, zaruri koşulların etkisiyle (itici faktörler) kurulmaktadır. Çoğu zaman göçmen işçilerin de kendi vatandaşları tarafından kurulan bu işletmelerde çalışma nedeni, sınırlı iş alternatifleri ve ayrımcılıkla karşılaşmalarıdır.

Uluslararası göç ve yabancı sermayeli işletmelere ilişkin çalışmalar, göçmenlerin ilk kuşağı içerisinde daha çok yüksek eğitilmiş, girişimci ruh taşıyan, inovasyon kapasitesine sahip bireylerin yer aldığını göstermektedir. Bu bireyler, beraberlerinde getirdikleri bilgi, beceri ve sermayeyi bürokratik engellere takılmadan değerlendirme eğilimi

göstermektedir. Avrupa ülkeleri de bu potansiyeli ekonomik hayata kazandırmak amacıyla yabancı yatırımcı göçmenleri destekleyen yeni politikalar geliştirmektedir.

Göç sonrasında kısa süre içinde yatırım yapma cesareti gösteren ve “ad hoc” olarak tanımlanan bu göçmen grubunun ulusal ekonomilere sunduğu katkının artırılması için danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine erişimlerinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle hükümetler, özellikle serbest meslek sahibi göçmenlere yönelik girişimcilik dostu göç politikaları geliştirme gerekliliği duymaktadır.

1.2.4.4. Göçmen Girişimciliğinin Ekonomiye Katkıları

Küresel göç, yalnızca nüfus hareketi değil, aynı zamanda farklı kültürlerin, dillerin ve yaşam tarzlarının karşılaşması anlamına gelmektedir. Bu durum, göç edilen ülkelerde sosyal uyum, kültürel çatışma ve entegrasyon gibi bir dizi sosyal sorunu beraberinde getirmektedir. Ancak kültürel karşılaşmalar her zaman çatışma ile sonuçlanmaz; aksine, farklı değer sistemleri, normlar ve davranış biçimlerinden doğan etkileşim, inovatif fikirlerin ortaya çıkmasına ve bilgi üretiminin artmasına da neden olabilmektedir (Harari, 2017; Krastev, 2017).

Günümüzde, sanayi dışındaki birçok alanda görülen dijitalleşme, bilgi, mal ve sermaye akışının küresel ölçekte hız kazanmasına yol açmıştır. Özellikle göçmen hareketleri bu bilgi akışını daha da hızlandırmış, farklı toplumsal bilgi birikimlerinin bulunduğu yenilikçi platformlar oluşturmuştur. Bu çerçevede, mevcut bilgiyi farklı bir konsepte dönüştürebilen, ya da birbirine zıt gibi görünen deneyimleri yeni çözüm stratejilerine dönüştürebilen organizasyonlar, 1990’lı yıllardan itibaren literatürde “vizyoner yapılar” olarak tanımlanmakta ve üzerinde akademik araştırmalar yapılmaktadır. Göçmenlerin inovasyon ve bilgi üretimindeki bu potansiyelleri, ulusal ve bölgesel ekonomilerdeki katkılarını anlamaya yönelik çalışmalarla daha görünür hale gelmiştir (David, 2015; David ve Coenen, 2017).

Bunun yanı sıra göçmen grupları arasındaki çeşitlilik, hangi göçmenlerin, hangi ülke ve statüde, hangi finansal kaynaklarla, ne tür işletmeler kurduklarını ve bu işletmelerin ekonomi üzerindeki etkisini ölçmeyi güçleştirmektedir (David vd., 2019b).

Uzun yıllar boyunca göç alan ülkeler, kendilerini “göç ülkesi” olarak tanımlamaktan kaçınmış, göçmenlerin kurdukları işletmeleri geçici ve zaruri çözümler olarak

görmüşlerdir. Bu nedenle göçmen işletmelerin ekonomiye katkısı, uzun süre hem kamu politikalarında hem de akademik alanda yeterince ilgi görmemiştir.

Ancak özellikle Avrupa’da son yıllarda artan göç hareketleriyle birlikte, farklı dinî, etnik ve kültürel geçmişe sahip bireyler tarafından kurulan ve genel olarak “yabancı sermayeli işletmeler” olarak adlandırılan girişimler, giderek daha fazla akademik araştırmanın konusu haline gelmiştir. Almanya bu açıdan dikkat çeken ülkelerden biridir. Ülkede göçmen işletmeleri üzerine, sektörel yapıdan bölgesel katkıya kadar birçok farklı boyutta çalışmalar yürütülmektedir (David ve Coenen, 2017; David vd., 2019a; David vd., 2019b; Metzger, 2016; Yıldız, 2017).

Bu çalışmalarda öne çıkan üç temel kavram “Göçmen Ekonomisi”, “Yabancı Sermayeli İşletmeler” ve “Etnik İşletmeler”dir (David vd., 2019b). Göçmen girişimciler, genellikle “işgücü piyasası nişi” olarak adlandırılan alanlarda yoğunlaşmakta; belirli meslek gruplarında veya bu mesleklerin alt alanlarında temsil edilmektedir. Örneğin Amerika’ya Suriye’den göç eden Ermeniler ve İranlı Yahudiler, belirli perakende sektörlerinde yoğunlaşmıştır (Eckstein ve Peri, 2018:3).

Türkiye’deki Suriyeli İşletmeler (Sİ’ler) de benzer biçimde sektörel nişlerde faaliyet göstermektedir. Ancak pazar sınırlamaları ve büyüme zorlukları nedeniyle Sİ’ler çoğunlukla küçük ölçekli işletmeler olarak kalmıştır. Building Markets verilerine göre Türkiye’deki 2.138 işletmenin %83’ü mikro (10 ve altı çalışan), %16’sı küçük (10–50 çalışan), sadece %1’i orta ölçeklidir (50–250 çalışan). Bu işletmeler genellikle asgari altyapı gereksinimleriyle kurulmakta ve insan kaynağını aile çevresinden temin etmektedir. Ayrıca ActHuman (2017) raporuna göre, Sİ’ler ortalama 9,4 kişiye istihdam sağlamaktadır ve çalışanların %75’i daha önce kayıt dışı çalışmaktadır. Kadın istihdamı oranı ise %11 gibi oldukça düşük bir seviyededir; buna karşın kadın çalıştıran işletme oranı %36’dır.

Arslan’ın (2019) Türkçe, İngilizce ve Arapça kaynaklardan elde ettiği bulgulara göre, göçmenlerin tamamı nitelsiz işgücünden oluşmamaktadır. Aksine, bu kitle içerisinde hem nitelikli hem de girişimci bireyler yer almaktadır. Ancak bu potansiyelin, hedef ülke ekonomisine olumlu katkı sunabilmesi, büyük ölçüde söz konusu göçmenlerin doğru yönlendirilmesi ve desteklenmesiyle mümkündür (Arslan, 2019:376).

1.3. Türkiye’de Göçmen Girişimciliği

Türkiye, mirasını devraldığı Osmanlı Devleti döneminden itibaren göç hareketlerine sahne olmuş; bu tarihsel süreç boyunca hem göç alan hem de göç veren bir ülke olarak göçmenlerin ekonomik faaliyetlerine zemin hazırlamıştır. Bu göç hareketleri kapsamında ekonomik faaliyetlerin önemli bir parçası olan girişimcilik, bu bölümde özellikle bölgesel göçler bağlamında ele alınacaktır. Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren Türkiye’ye yönelen göçler ve beraberinde gelişen göçmen girişimciliği, göçmenlerin menşei coğrafyalarına göre sınıflandırılmakta ve geldikleri ülkelerin isimleriyle anılmaktadır (Kazgan, 1983). Bu bağlamda Bulgar göçmenleri için “Bulgar girişimciliği”, Kırgız göçmenleri için “Kırgız girişimciliği”, Suriyeli göçmenler için ise “Suriyeli girişimciliği” gibi ifadeler kullanılmaktadır. Ancak Suriyeli göçmen girişimciliği dışında, bölge ve ülke temelli göçmen girişimciliği tarihine ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır ve mevcut literatür, tüm göçmen gruplarını kapsayacak düzeyde değildir.

Türkiye’ye yönelen göçlerin ilki, mübadele yoluyla gerçekleşen göçlerle başlamıştır. Osmanlı-Rus Savaşı ve Balkan Savaşları’nın ardından, Balkanlar ve Kafkaslar üzerinden yoğun bir göç dalgası yaşanmıştır. Bu bağlamda Yunanistan’dan yaklaşık 550.000 kişi, Bulgaristan’dan 717.122 kişi, Yugoslavya’dan 350.000 kişi ve Romanya’dan 121.341 kişi Türkiye’ye göç etmiştir. Osmanlı’nın son döneminde başlayan bu göçler, Cumhuriyetin ilk yıllarında hız kazanmış ve mübadele dışında, serbest göç, iskânlı göç ve iltica gibi çeşitli biçimlerde devam etmiştir (Sarınay, 2011).

Sovyetler Birliği’nin işgali ve rejim değişikliklerinin itici etkisiyle Afganistan’dan; İran İslam Devrimi sonrasında oluşan baskıcı rejimin etkisiyle İran’dan; Körfez Savaşı’nda sivillere yönelik silahlı müdahalelerin etkisiyle Irak’tan; iç çatışmalar ve sosyo-ekonomik endişeler sebebiyle ise çeşitli Afrika ülkelerinden Türkiye’ye yönelik göç hareketleri yaşanmıştır (Vardar Tutan, 2024:23-24).

Türkiye’ye yönelen en büyük ölçekli göç hareketi, Suriyeli göçmenler üzerinden gerçekleşmiştir. Nüfusun büyüklüğüyle doğru orantılı olarak, göçmen girişimciliği bağlamında da en yüksek oran Suriyeli girişimcilere aittir. Suriyeli girişimciler, özellikle 2013 ile 2018 yılları arasında yabancı ortaklı kurulan işletmeler arasında birinci sırada yer almış; 2019 ile 2021 yılları arasında ise ikinci sıraya gerilemiştir (Paçacı, 2024).

Bu bölümde, Türkiye Cumhuriyeti tarihi boyunca öne çıkan göçmen girişimciliği örneklerine bölgesel düzeyde yer verilecektir.

1.3.1. Balkan Menşeli Göçmen Girişimciliği

Balkan göçmenler Türkiye'ye ilk geldiklerinde, Türkiye'deki mevcut pazarlara ilişkin çeşitli mesleki bilgi ve becerileri de beraberinde getirmiştir (Taş ve Çitçi, 2009:375). Balkan göçmen girişimcilerin ayırt edici bir özelliği, güçlü iş ağıları oluşturan ve zor zamanlarda önemli ekonomik ve sosyal destek sağlayan yüksek sosyal uyumları olmuştur. Yerel nüfusa kıyasla kentlilik düzeylerinin daha yüksek oluşu, onlara iş kurmada önemli avantajlar sağlamıştır (Taş ve Çitçi, 2009:382). Bu girişimciler, genellikle aynı anda birden fazla alanda faaliyet göstermiştir. Faaliyetleri; yiyecek hizmetleri, imalat (süt kabı üretimi, yün işleme) ve gümüşçülük gibi geleneksel el sanatlarını kapsayan çeşitli sektörleri içermektedir. Türkiye'nin gelişen ekonomisi de bu göçmenlerin ustalıklarla doldurduğu yerel pazarlarda boşluklar sunmuştur. Mesleki bilgilerinin, iş disiplinlerinin, kentsel yaşam tarzı anlayışlarının ve ticari deneyimlerinin başarılarına katkıda bulunduğu söylenebilir (Taş ve Çitçi, 2009:382-384-385).

Balkan coğrafyasından gerçekleşen göçlerin bir diğer önemli kaynak ülkesi Bulgaristan'dır. Türkiye'deki Bulgaristan kökenli göçmenler arasındaki girişimciliğin tarihi, çeşitli göç dalgaları ve gelişen sosyo-ekonomik koşullarla iç içe geçmiştir (Kahraman, 2010:1). Bulgaristan'daki Osmanlı egemenliğinin 1878'de sona ermesiyle Türklerin bölgeden kademeli olarak göç etmesi başlamış; bu eğilim Balkan Savaşları ve İkinci Dünya Savaşı boyunca devam etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra, Bulgaristan'dan Anadolu'ya 1925-1949, 1950-1952 ve 1968-1979 yılları arasında önemli göç dalgaları meydana gelmiştir (Kahraman, 2010:39).

Bulgaristan kökenli göçmenlerin son büyük göç dalgası, yaklaşık 350.000 kişinin Cumhurbaşkanı Todor Jivkov'un politikaları nedeniyle 1989 yılında Türkiye'ye göç etmesiyle yaşanmıştır. O dönemde göçenlerin yaklaşık 100.000'i geri dönmüş, kalanlar ise özellikle Bursa ve İstanbul'da yerleşmiştir. Bu göçmenlerin Türkçe konuşabilmesi ve yerel halkla ortak kültürel geçmişe sahip olmaları entegrasyonlarını kolaylaştırmıştır (Kahraman, 2010:39).

Başlangıçta ücretli işçilik yapan Bulgaristan kökenli göçmenler arasında girişimcilik, göçün ilk yıllarında yavaş gelişmiştir (Kahraman, 2010:42-53). 1985 yılı verileri, bu grubun girişimcilikte yüksek sıralarda yer almadığını, ancak 1989'daki göç dalgası sonrası bu durumun değiştiğini ortaya koymaktadır. 2000'li yıllarda ise Bulgaristan kökenli göçmenler hâlâ girişimcilikte varlık gösterse de Almanya'dan dönen Türk

göçmenler ve Alman kökenli girişimciler ön plana çıkmıştır. Buna rağmen, Bulgaristan kökenli göçmenler arasında girişimcilik oranı nispeten düşük kalmıştır (Kahraman, 2010:43-44).

Düşük girişimcilik oranlarına rağmen, ekonomik koşullar ve iki ülke arasındaki ücret farkları bazı bireyleri ulus ötesi girişimcilik faaliyetlerine yönlendirmiştir (Kahraman, 2010:53). Bu faaliyetler çoğunlukla sınır ötesi ticaret ve hareketliliği içermektedir. Bulgaristan kökenli göçmen girişimciler, iş faaliyetleri ile aile ziyaretlerini birleştirerek Türkiye ve Bulgaristan arasında sık seyahat etmektedir (Kahraman, 2010:77).

1.3.2. Türki Cumhuriyetler ve Orta Asya Menşeli Göçmen Girişimciliği

Soğuk Savaş'ın kırılma noktalarında savaş ve istikrarsızlık faktörleri, 2010'lu yıllarda ise iç çatışmalar ve rejim değişikliği dinamikleri, Afganistan'dan Türkiye'ye gerçekleşen göçte etkili olmuştur. Her iki dönemde toplam 304.163 kişinin Türkiye'ye göç ettiği belirtilmektedir (Tutan, 2024:23-24). Bu göçler sonucunda Türkiye'ye yerleşen Afganistan kökenli göçmenlerin girişimcilik faaliyetleri de başlamıştır.

Türkiye'deki Afganistan kökenli göçmen girişimciliğinin tarihi, Sovyet işgalinin Afganları Türkiye'ye sığınmaya yönelttiği 1979 yılına dayanan göç dalgalarıyla iç içedir. 1981 yılında Sovyet işgali nedeniyle yaklaşık 1.200 Afgan göçmeni Türkiye'ye gelmiş, bu sayı daha sonraki anlaşmalarla 4.500'e ulaşmıştır. Afganistan kökenli göçmenlerin çoğu komşu ülkeler olan İran ve Pakistan'da yaşamışken, Türkiye 2009'dan itibaren daha cazip bir göç destinasyonu haline gelmiş ve yaklaşık 9.000 ila 10.000 Afganistan kökenli göçmene ev sahipliği yapmaya başlamıştır (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:22-23).

Afganistan'dan gelen ilk göçmenler, tarım, inşaat ve turizm gibi sektörlerde işçi olarak çalışmaya başlamış; ancak iş güvencesizliği ve düşük ücretler nedeniyle birçoğu zamanla girişimciliğe yönelmiştir (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:35). Bu göçmenlerin bir kısmı, resmi ya da gayriresmî yollarla kendi ülkelerinden mal ticareti yapmış, restoranlar, küçük mağazalar ve para transfer ofisleri gibi işletmeler kurmuştur (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:23).

Afganistan kökenli girişimcilerin çoğu ihtiyaç odaklı girişimcilik sergilemekte, iş kararlarını alırken sosyal çevrelerinden ve topluluklarından destek almaktadır. Sosyal ağlara duyulan bu güven, onların hem Afgan hem de Türk toplumları tarafından kabul

görmelerini kolaylaştırmaktadır (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:17). Türkiye’deki birçok Afganistan kökenli girişimcinin, daha önce Afganistan’da aile işletmelerinde yer almış olması, girişimcilik kararlarını doğrudan etkilemiştir (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:37). Bu girişimler, kültürel mirası yansıtırken aynı zamanda sosyal sermaye ve topluluk dayanışması gibi değerleri de güçlendirmektedir. Afgan girişimciler, hem bağlayıcı hem de köprüleyici sosyal sermayeden yararlanmakta; Türk bireylerle kurdukları ilişkiler sayesinde bürokratik engelleri daha kolay aşabilmektedir (Arıcıoğlu ve Afkari, 2023:38). Türki Cumhuriyetler menşeli göç bağlamında ise iki ülke öne çıkmaktadır: Kırgızistan ve Kazakistan. Bu ülkelerden Türkiye’ye yönelen göç, özellikle 1990’lı yıllarda belirginleşmiştir. Türkiye’deki Kırgızistan ve Kazakistan kökenli göçmen girişimciliğinin tarihinde iki önemli kırılma noktası mevcuttur (Subanova, 2013:61). İlk göç dalgası, 1950’li yıllarda Çin ve Afganistan’dan kaçan Kazak ve Kırgızların, İstanbul’un Zeytinburnu ilçesi başta olmak üzere büyük şehirlerde yerleşmesiyle başlamıştır. Bu erken dönemde, Kazaklar arasında girişimcilik, özellikle deri ve plastik üretim sanayilerine odaklanmıştır (Subanova, 2013:100-102).

Orta Asya ülkelerinin bağımsızlıklarını kazandığı 1990 sonrasında göç dinamikleri değişmiş, Türkiye’ye gelen yeni göçmen kitlesi daha yüksek sosyokültürel düzeye ve eğitim altyapısına sahip olmuştur. Bu yeni kuşak göçmenler; lojistik, turizm, uluslararası ticaret ve çeviri hizmetleri gibi sektörlerde eğitim geçmişleri ve dil becerilerine uygun işletmeler kurmuştur (Subanova, 2013:61). 2012 yılı verilerine göre Türkiye’de resmi olarak 109 Kırgızistan ve 388 Kazakistan kökenli göçmen işletmesi bulunmaktadır. Ancak bu rakamlar Türk vatandaşlığına geçen kişileri kapsamamaktadır (Subanova, 2013:100).

Kırgız ve Kazak göçmenlerin girişimcilik faaliyetleri, 2003 yılından itibaren Türkiye’de işletme kurma prosedürlerinin kolaylaştırılmasıyla ivme kazanmıştır. Her iki göç dalgasında da Kazak girişimciler, perakende, inşaat ve turizm sektörlerinde Kırgız akranlarına göre daha yüksek oranda faaliyet göstermiştir. Kültürel miraslarına olan güçlü bağlılıklarını korurken modern piyasa koşullarına da uyum sağlamayı başarmışlardır (Subanova, 2013:97).

1.3.3. Afrika Menşeli Göçmen Girişimciliği

Afrika ülkelerinden gerçekleşen göçler iki kategoride değerlendirilebilir. İlk kategoriye kölelik, ikinci kategoriye ise eğitim ve ticaret maksatlı göçler oluşturmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllarda Türkiye'ye yönelen Afrika menşeli göçlerde geliştirilen eğitim ve diplomasi ilişkileri etkili olmuştur. Afrikalı göçmenlerin ticareti, atölye sanayii içinde ayakkabıdan aksesuarlara kadar çeşitli imalatları kapsayan küçük ölçekli dış satım ticaretine dayanmaktadır (Şaul, 2015:37). Batı ve Orta Afrika'dan yaşanan göçler bu şekildeyken, Doğu Afrika menşeli göçler çatışma ve istikrarsızlık gerekçesiyle gerçekleşmiştir. Tüm bu maksatlarla 1990'lı yılların sonundan itibaren gerçekleşen göçlerle Türkiye'ye yaklaşık 1.500.000 Afrikalının göç ettiği varsayılmaktadır (Aydın, 2017).

Afrika ülkelerinden Nijerya menşeli göçün beraberindeki girişimcilik faaliyeti çalışma konusu olmuştur. Türkiye'de Nijerya kökenli göçmenlerin girişimcilik faaliyetleri, özellikle Türkiye'nin 1998'de Afrika Eylem Planı'nı kabul etmesiyle 1990'ların sonlarında başlamıştır. İki ülke arasındaki ekonomik ilişkiler 2003'ten sonra önemli ölçüde yoğunlaşmış ve Türk-Nijerya ticareti kayda değer bir büyüme yaşamıştır. Nijerya'nın Türkiye'ye ithalatı 2012'de 1,1 milyar dolara ulaşırken, Türkiye'nin Nijerya'ya ihracatı 438 milyon dolara çıkmıştır (Baird, 2015:6-7).

Nijerya'dan Türkiye'ye göç, bu ekonomik gelişmelerle paralel ilerlemektedir. 2000'de göçmen sayısı 4.238 iken, 2013'te 22.869'a yükselmiştir. Erken dönemdeki Nijerya kökenli girişimciler, yüksek vize masrafları, sınırlı başlangıç sermayesi ve etnik ayrımcılık gibi zorluklarla karşılaşmıştır (Baird, 2015:2-7). Çoğu, girişimcilik yolculuğuna düşük ücretli ve "çabuk çabuk" diye ifade ettikleri işlerde başlamış, ardından yavaş yavaş işletme sahibi olma yolunda ilerlemiştir.

İstanbul'da Nijerya menşeli girişimciliğin gelişimi belirgin bir örüntü izlemektedir. Öncü göçmenler ilk olarak tekstil ticaretinde kendilerini kurmuş ve yeni ticari alanlar ile fırsatlar yaratmıştır. Bu erken girişimciler daha sonra yeni gelenlere yardım ederek kendi kendini idame ettiren bir iş büyüme döngüsü oluşturmuştur (Baird, 2015:11-15).

Zamanla Nijerya kökenli girişimciler, özellikle İstanbul'un tekstil sektöründe nişler oluşturarak showroom'lar, kargo hizmetleri ve toptan satış operasyonları kurmuş ve başarılı bir şekilde yer edinmiştir. İstanbul'un Türkiye'deki depoların %28'ini ve kayıtlı dış ticaretin %56'sını oluşturan büyük bir ticaret merkezi olması, işlerini kolaylaştırmıştır

(Baird, 2015:11). Sınırlı kurumsal desteğe sahip bir ortamda faaliyet göstermelerine rağmen İstanbul'da başarılı örgütler kurmuş ve ticari fırsatları yeniden şekillendirmişlerdir (Baird, 2015:2).

1.4. Türkiye’de Suriyeli Menşeli Göçmen Girişimciliği

Suriyeli göçmen girişimcilerin Türkiye’deki ekonomik faaliyetlerini ve buna bağlı olarak gelişen çalışma hayatını kapsamlı şekilde değerlendirmek için Suriye’nin savaş öncesi dönemdeki girişimcilik yapısının ve istihdam düzeninin genel çerçevesinin sunulması önem taşımaktadır.

Suriye’de 1940’lardan itibaren uygulanan devletçi ekonomik model, 2000’li yıllarda kademeli olarak yarı-liberal bir yapıya evrilmiştir. Bu dönüşüm süreci, girişimcilik açısından önemli bir dönüm noktasıdır. 2005 sonrası dönemde gerçekleştirilen mikroekonomik reformlar çerçevesinde, özel sektörün gelişimini teşvik eden düzenlemelere ağırlık verilmiş; bankacılık sektörünün liberalleşmesi, serbest ticaret bölgelerinin kurulması, KOBİ’lere sağlanan destekler ile bazı kamu işletmelerinin özelleştirilmesi gibi adımlar atılmıştır (Hinnebusch, 2001). Bu reformlar girişimcilik faaliyetlerini nicel olarak artırırken, Suriye’nin büyük kentlerinde girişimcilik faaliyetlerinin sektörel ve coğrafi yoğunluğu dikkat çekmiştir. Halep, ticaret ve tekstil odaklı sanayisiyle, Şam ise hizmet sektörü, turizm ve küçük ölçekli teknoloji girişimleriyle ön plana çıkmış; Hama ve Humus gibi tarımsal üretime dayalı kentlerde ise tarım ve tarıma dayalı sanayiye yönelik girişimcilik faaliyetleri gelişmiştir (UNCTAD, 2010). Savaş öncesi dönemde Suriye’deki özel sektör, özellikle KOBİ’ler üzerinden şekillenmiş ve girişimcilik faaliyetleri büyük oranda aile işletmeleri biçiminde gelişmiştir (Daher, 2020). Girişimcilik alanında özellikle gençler ve kadınlar için düzenlenen teşvik programları da bu dönemin ayırt edici unsurlarındandır. Gençlere yönelik girişimcilik eğitimleri ve iş planı yarışmaları ile kadınların küçük ölçekli işletmeler kurmalarına yönelik destekleyici politikalar, girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına katkı sunmuştur (UNDP Syria, 2010). Ancak bu gelişmelere rağmen, girişimcilik ekosistemi bürokratik karmaşa, yolsuzluk, finansmana erişimde yaşanan güçlükler, hukuki belirsizlikler ve özellikle politik bağlantılara dayalı sermaye dağılımı gibi girişimcilik ortamını sınırlayan ciddi yapısal engellerle karşı karşıya kalmıştır (World Bank, 2010). Savaş öncesi dönemde Suriye’de devletin kısmi liberalizasyon politikaları aracılığıyla girişimciliği

destekleme çabası gözlemlense de, mevcut sistemin merkeziyetçiliği ve kurumsal zafiyetleri, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir girişimcilik altyapısının oluşumunu engellemiştir.

Bununla birlikte Suriye’deki bu işletmelerde çalışma hayatının genel görünümüne dair savaş öncesi döneme ait World Bank tarafından Enterprise Survey veri tabanı temel alınarak hazırlanan işçi-işveren eşleştirme veri setiyle gerçekleştirilen çalışmada, 2010 yılında Suriye’de 116 firmadaki 961 özel sektör çalışanını içeren veriyle çalışma koşulları, sosyal güvenlik kaydı, ücret, iş tatmini ve formal-informal ayırımına dair karşılaştırmalı analizler sunmaktadır. Bu çalışmaya göre Suriye’de çalışanların yaklaşık %72’sinin sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadığı, informal çalışanların daha uzun çalışma saatleri, düşük ücret ve iş güvencesi eksikliği gibi zorluklarla karşı karşıya olduğu ortaya konmuştur (Alloush vd., 2013). Ayrıca World Bank’ın 2009 Enterprise Survey raporu, işletmeler düzeyinde erişim finansmanı, yolsuzluk (rüşvet verme), lisanslama ve altyapı sorunlarının girişim ve faaliyet koşullarını nasıl kısıtladığını kapsamlı biçimde değerlendirmiştir (Gobat ve Kostial, 2016). Bu iki kaynak, öncelikle savaş öncesi dönemde Suriye’de faaliyet gösteren özel sektör işletmelerine yönelik güvenilir ampirik veri sunarak, işgücü piyasasının yapısını, çalışma hayatının kayıtlı-kayıt dışı ayırımını ve firma-düzeyinde karşılaşılan kurumsal engelleri akademik düzeyde ortaya koyan önemli referanslar olmuştur.

Türkiye, Suriye’deki insanlık dramını önlemeye yönelik olarak benimsediği “açık kapı politikası” neticesinde, yalnızca en fazla Suriyeli göçmene değil, aynı zamanda dünya genelinde en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülke konumuna gelmiştir. Geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların kabulüyle birlikte, Türkiye’nin hem merkezi hem de yerel düzeydeki kurumsal yapıları ile sosyal politika alanı köklü bir dönüşüm geçirmiştir. Zamanla uzayan misafirlik süreci, Suriyelilerin Türkiye’de kalıcılık eğilimi göstermelerine ve bu bağlamda sosyal hayata ve ekonomik düzene farklı biçimlerde dahil olmalarına neden olmuştur (Tunca ve Karadağ, 2018:56-59).

Bu dönüşümün önemli boyutlarından biri, Suriyelilerin bir kısmının girişimcilik faaliyetleri aracılığıyla ekonomik hayata katılım göstermesidir. Girişimcilik yoluyla serbest meslek erbabı hâline gelen bu bireyler, sahip oldukları yerli olmayan sermaye ile çeşitli sektörlerde işletmeler kurarak işgücü piyasasında etkin aktörler hâline gelmiştir (İçduygu ve Diker, 2017:21-24). Suriye’de savaş öncesi dönemde yerleşik olan

girişimcilik kültürü, zorunlu göçle birlikte Türkiye’ye taşınmış; Suriyeli girişimciler, hem beraberlerinde getirdikleri sosyal ve ekonomik sermayeyi hem de Türkiye’de karşılaştıkları yeni koşullar çerçevesinde edindikleri deneyimleri harmanlayarak kendilerine özgü bir girişimcilik pratiği geliştirmiştir (Kirişçi vd., 2018:12-15).

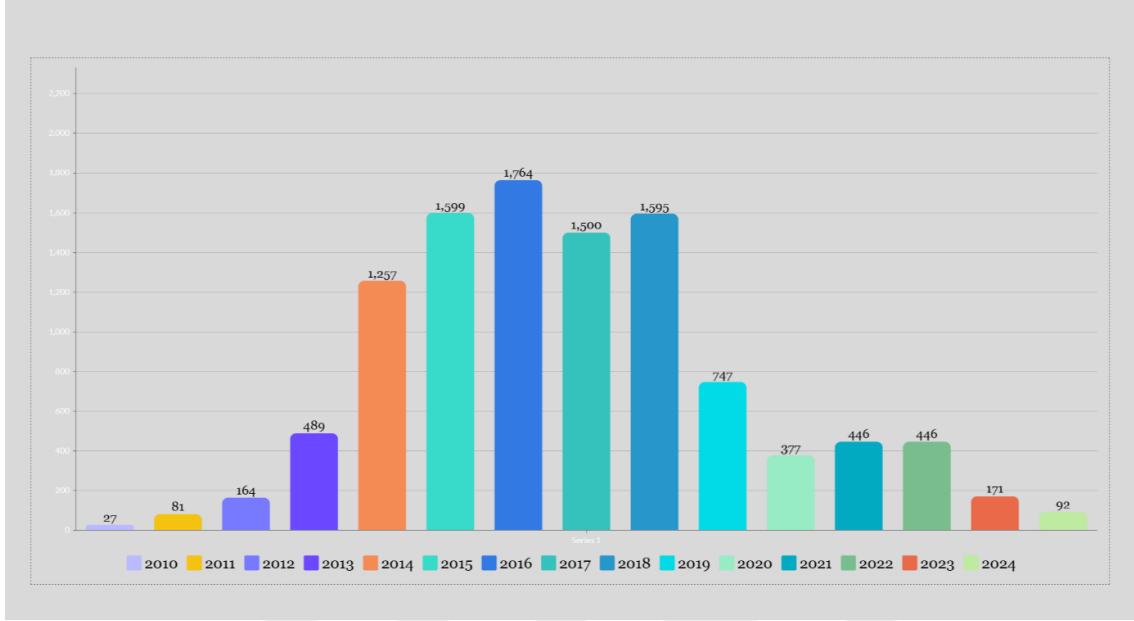
Bu çerçevede, birçok Suriyeli göçmen, başta gıda, tekstil, hizmet ve küçük ölçekli imalat sektörleri olmak üzere çeşitli alanlarda yoğunlaşan işletmeler aracılığıyla hem kendi geçimlerini temin etmekte hem de diğer Suriyeli bireylere istihdam sağlamaktadır. Literatürde “göçmen girişimciliği” kavramıyla ele alınan bu olgu, Türkiye’nin yerel ekonomilerinde yeni iş alanlarının doğmasına katkı sunarken, aynı zamanda kayıt dışılık, işgücü sömürüsü ve toplumsal entegrasyon gibi çk katmanlı yapısal sorunları da beraberinde getirmektedir (Kaya ve Kıracı, 2016:67-70; Erdoğan, 2017:85-88).

1.4.1. Türkiye’de Suriyelilere Ait İşletmelerin Gelişimi

Türkiye’de işletmeler, MERSİS ve ESBİS sistemleri üzerinden kayıt altına alınmaktadır. MERSİS kaydı ticari işletmeleri, ESBİS kaydı ise esnaf işletmelerini kapsamaktadır. Ticari işletmeler, sermaye şirketi, şahıs şirketi ve kooperatif olarak üç ana başlık altında toplanmakta; sermaye şirketleri ise anonim şirket (A.ř.) ve limited şirket olarak ayrılmaktadır. Yabancı sermaye olarak kabul edilen kriterler kapsamında; yurt dışında ikamet eden Türklerin Türkiye’deki yatırımları, yurt dışında ikamet eden yabancıların Türkiye’deki yatırımları ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların yatırımları yer almaktadır. Türkiye’de ikamet eden Suriyelilerin ortaklık payından bağımsız olarak resmi statüleri “Suriye Sermayeli İşletmeler” şeklinde-dir. Araştırmada başlangıçta bu işletmelerde çalışanlar da kapsanmak istenmişse de saha çalışmasında, çalışanların işletmelerinin resmi olarak esnaf mı yoksa ticari işletme mi olduklarına ilişkin bilgi sahibi olmamaları nedeniyle “Suriye Sermayeli İşletme” ifadesi yerine, sermaye işletmesi ve esnaf işletmesi statülerini birlikte karşılayan “Suriyelilere Ait İşletme” ifadesinin kullanılması daha uygun bulunmuştur.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından sağlanan kurulan ve kapanan şirket istatistiklerine dayalı hesaplamalar, bugüne kadar kurulan işletme sayısının 10.756 olduğunu göstermektedir. Ancak bu rakam, yalnızca ticaret siciline kayıtlı sermaye şirketlerini kapsamaktadır; esnaf ve sanatkâr işletmelerine dair kayıtlar bu sayıya dahil değildir. 2019 yılında dönemin Ticaret Bakanı tarafından açıklanan 15.169 Suriye

sermayeli işletme sayısı, esnaf işletmelerini de içerecek şekilde derlenmiş olabilir. Bu çalışmada ise güncel verilere dayanarak, sermaye ve esnaf işletmelerinin tamamı ticari işletmeler olarak değerlendirilmiştir.

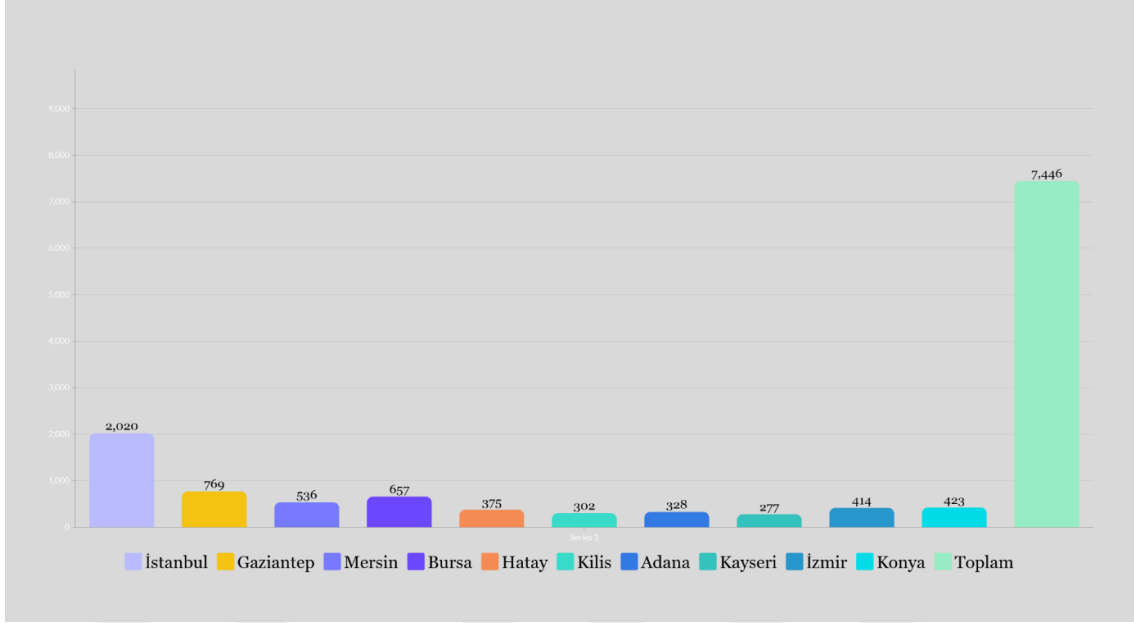


Grafik 3: Yıllar Bazında TOBB’a Kayıtlı Suriye Sermayeli İşletmelerin Sayısı

Kaynak: TOBB Kurulan/Kapanan Şirket İstatistiklerinden ve yazar tarafından Kurumdan temin edilmiş bilgilerden derlenmiştir.

Suriyeliler, Türkiye’deki yabancı sermayeli işletmelerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. 2013–2017 yılları arasında her yıl en çok şirket kuran yabancı uyruklular arasında birinci sırada yer alan Suriyeliler, 2016 yılı itibarıyla tüm yabancı sermayeli şirketlerin yüzde 39’unu kurmuştur (Building Markets, 2017:4). 2019 yılından itibaren ise birinciliği İran sermayeli işletmeler devralmıştır.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından TOBB verileri ve saha araştırmalarına dayanılarak elde edilen bulgulara göre, 2011 yılından itibaren sayıları artan yaklaşık 10.000 Suriye sermayeli işletme, Türkiye’de yaşayan 3,5 milyon Suriyelinin en az yüzde 7’sinin geçimini sağlamaktadır. Bu işletmelerin yarattığı ortalama istihdam yedi kişi olarak hesaplanmış ve yaklaşık 250.000 Suriyelinin bu işletmeler aracılığıyla istihdam edildiği tespit edilmiştir (TEPAV, 2021:8).



Grafik 4: İller Bazında Esnaf Sistemine Kayıtlı Suriyeli Esnaf İşletmelerinin Sayısı

Kaynak: Yazar tarafından Ticaret Bakanlığı'ndan temin edilmiş bilgilerden derlenmiştir.

TOBB'un MERSİS sistemine kayıtlı sermaye şirketlerinin yanı sıra, esnaf ve sanatkâr işletmelerine dair kayıtlar ESBİS sistemi üzerinden yürütülmektedir. 2025 yılı itibarıyla, İstanbul ve Gaziantep başta olmak üzere Türkiye genelinde Suriye menşeli esnaf işletmelerinin sayısı 7.446'dır.

Basit Usul Mükellefiyet	Ticari Kazanç Mükellefiyeti	GMSİ ⁷
8.210	16.601	1.691

Tablo 5: 2025 Yılı İtibarıyla Vergi Mükellefi Olan Suriyeli İşletme Sayısı

Kaynak: Yazar tarafından Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan temin edilmiş bilgilerden derlenmiştir.

Bunun yanında, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından vergi mükellefiyeti temelinde tespit edilen Suriye sermayeli işletme sayısı bu rakamların üzerindedir. Yazara özel olarak sunulan verilere göre, toplam 26.501 Suriyeli mükellef bulunmaktadır. Bu rakamın 1.691'i yalnızca gayrimenkul sermaye iradı (GMSİ) niteliğinde olup ticari faaliyete karşılık gelmemektedir. Basit usulde faaliyet gösteren 8.210 işletme, esnaf işletmeleri olarak değerlendirilebilir. Ticari kazanç kapsamında faaliyet gösteren 16.601 işletme ise hem ticaret siciline hem de esnaf siciline kayıtlı olabilir. Sonuç olarak, vergi mükellefiyeti bulunan Suriyelilere ait işletmelerin toplam sayısı 20.811'dir.

⁷ GSMİ yani Gayrimenkul Sermaye İradı Mükellefiyetini ifade edip ticari bir faaliyete karşılık gelmemektedir.

Suriyeli girişimciler, Suriye’den ayrılmadan önce Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) bölgesini önemli bir pazar olarak değerlendirmekteydi ve bu ticari perspektiflerini Türkiye’de de sürdürmüşlerdir. Ancak gayrimenkul ediniminin yalnızca şirketler üzerinden mümkün olması, seyahat özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar, yıllık yenilenen oturma izinleri ve işverene bağlı çalışma izinleri gibi uygulamalar, yatırım ortamını zorlaştırmış ve Suriyeli girişimcileri Türkiye dışındaki alternatif pazarlara yönlendirmiştir. Nitekim 2018 yılına kadar Türkiye’de kişi başına 290–330 dolar yatırım yapan Suriyeli yatırımcıların, daha teşvik edici koşullar sunan Mısır’da kişi başına 6.500 dolarlık yatırım gerçekleştirdiği tespit edilmiştir (Building Markets, 2018:5).

Türkiye’ye geçerli bir pasaportla giriş yapan Suriyeliler, “yabancı” statüsünde değerlendirilmekte ve gerekli koşulları sağlamaları hâlinde oturma ve çalışma izni olarak şirket kurabilmekte ve seyahat edebilmektedir. İç savaşın başlangıç yıllarında, pasaport ile Türkiye’ye giriş yapan Suriyelilerin sayısı 80.000 civarındaydı (Building Markets, 2017:3). Ocak 2016’da geçici koruma kapsamındaki Suriyelilere çalışma izni başvuru hakkı tanınana kadar kurulan şirketler, bu pasaportlu giriş yapan kişiler tarafından kurulmuştur.

Suriye sermayeli işletmelerin Türkiye’deki varlığı, işgücü piyasasını canlandıran önemli bir faktördür. Bu işletmeler, diğer ticari yapılar gibi işgücü talebi oluşturmaktadır. Özellikle göçmen işçilerin yoğun olduğu emek piyasasında, hem Türk vatandaşları hem de Suriyeli işçiler, gerek yerli girişimciler gerekse Suriyeli girişimciler tarafından kurulan işletmelerde istihdam arayışındadır. Ancak uygulamada, Suriyeli işçilerin ağırlıklı olarak Suriyeli girişimciler tarafından kurulan firmalarda çalıştığı görülmektedir. Bu durumun ardında yatan nedenlerin analiz edilmesi, sağlıklı ve kapsayıcı bir işgücü piyasasının oluşturulması açısından önemlidir. Zira bu durum, emek piyasasında yapısal bir bölünmeyi ve ikili bir yapılaşmayı işaret etmektedir. Birincil ve ikincil emek piyasalarının varlığı, özellikle denetim eksiklikleri nedeniyle işgücü istismarına yol açan yeni sorunları da beraberinde getirmektedir.

1.4.2. Suriyeli Göçmenlerin Türkiye’de Girişimci Olmalarının Nedenleri

Türkiye’ye sığınan Suriyeli göçmenleri, geçici olarak bulundukları bölgelerde girişimci olmaya sevk eden birçok etkili faktör bulunmaktadır. Uzun (2019:85), “Türkiye’deki Suriyeli Göçmenlerin Girişimcilik Deneyimleri: Gaziantep Örneği” başlıklı doktora

tezinde, Suriyeli göçmenlerin girişimciliğe yönelmesini bireysel, ekonomik ve kültürel (ailevi) olmak üzere üç temel kategoride ele almıştır. Bu çerçevede, Gaziantep kentinde gıda sektöründe faaliyet gösteren otuz erkek Suriyeli girişimci ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre bireysel nedenler kategorisinde, katılımcılar en çok “kendi işinin patronu olma arzusu” ve “risk alma ile başarıya ulaşma isteği” yönünde görüş bildirmiştir. Ekonomik nedenler arasında “birikimlerin tükenmesi”, “gelir elde etme zorunluluğu” ve “artan yaşam maliyetleri” öne çıkmaktadır. Kültürel gerekçelerin başında ise, geleneksel aile yapısında baba figürüne yüklenen geçim sorumluluğu dikkat çekmektedir (Uzun, 2019:89).

Bireysel Nedenler	Ekonomik Nedenler	Kültürel Nedenler
Kendi işinin patronu olma arzusu	Birikimlerin azalması	Kültürel özellikler
Risk alma becerisi	Para kazanma ihtiyacı	Geleneksel aile içi roller
Başarılı olma isteği	Artan fiyatlar ve hayat pahalılığı	Ailelerin bireyler üzerine etkileri /aile reisi olarak baba sorumluluğu
Hayatına istikrar kazandırma arzusu	Zorunluluk/Borçlu olmak	
Türkiye’de kalıcı olma duygusu	İşçi olarak hak ettikleri ücreti alamamak	
Hayata yeni bir başlangıç yapma/sıfırdan başlama arzusu		

Tablo 6: Türkiye’ye Göç Eden Suriyelileri Girişimci Olmaya Yönlendiren Etkenler

Kaynak: Uzun, 2019:161-168.

Göçmenlerin yabancı bir ülkede yaşadıkları ayrımcılık, dışlanma, işsizlik, yoksulluk, düşük ücretle çalışma ve dil yetersizliği gibi genel zorluklar, onları hayatlarını sürdürebilmek amacıyla zorunlu olarak girişimciliğe yönlendirmektedir (Wang, 2010:432). Türkiye’ye sığınan Suriyeli göçmenler açısından da benzer bir durum söz konusudur. Nitekim Yardımcı’nın (2018:85) yüksek lisans tezinde, Suriyeli göçmenlerin girişimciliğe yönelmesinde başlıca etkenin, daha önce Türk emek piyasasında karşılaştıkları ağır çalışma koşulları, düşük ücretler ve hak kayıpları olduğu ifade edilmektedir.

Suriyeli göçmenler, kültürel ve dini açıdan Türk toplumu ile bazı ortak değerlere sahip olsalar da, Türkçeyi öğrenme ve kullanma konusunda ciddi güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu durum hem dil yapısındaki farklardan hem de farklı alfabeler kullanılmasından kaynaklanmakta ve iş piyasasına entegrasyon önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Ayrımcılık, sosyal dışlanma, kötü muamele, sigortasız ve düşük ücretle çalışma gibi sorunlarla birlikte değerlendirildiğinde, göçmenlerin büyük bir kısmının kendi toplumuna dönük girişimcilik faaliyetlerine yöneldiği görülmektedir.

Bu bağlamda yapılan kapsamlı bir araştırmada, otuz Suriyeli girişimci ile Gaziantep, Hatay, Mersin ve İstanbul gibi kentlerde görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu kişilerin iş kurma motivasyonları, “itici” ve “çekici” nedenler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, göçmenlerin çoğunun daha önce işçi olarak çalıştığını, ancak ikincil emek piyasasındaki ağır şartlar nedeniyle bu süreci terk edip kendi işini kurduğunu ortaya koymaktadır. Uzun çalışma saatleri, düşük ücret, kötü muamele, ücretlerin geç ödenmesi ya da hiç ödenmemesi gibi nedenlerle girişimciliğe yönelme, yaygın bir eğilim olarak belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmı, kendi işini kurmanın onur ve saygınlık kazandırdığına inandığını belirtmiş; sadece küçük bir grup daha fazla kazanç elde etme motivasyonunu öne çıkarmıştır. İşlerini büyütmek isteyenlerin çoğu ise yeterli mali kaynak bulamama, güven sorunu ve yasal engeller nedeniyle bu arzularını gerçekleştirememektedir.

Araştırmaya göre Suriyeli girişimciler, daha önce Suriye’de sahip oldukları ticaret tecrübesinden ve ailelerinin girişimcilik geçmişinden önemli ölçüde faydalanmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı, daha önce baba veya diğer yakın akrabalarının işyerlerinde çalıştıklarını, bazıları ise aynı mesleği Türkiye’de sürdürdüklerini belirtmiştir. Ayrıca göçten kısa süre sonra iş kuranlar gönüllü girişimci olarak değerlendirilirken, daha geç sürede girişimciliğe yönelenlerin çoğunun ise bu kararı zorunluluk nedeniyle aldığı anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra, Suriyeli girişimciler yalnızca kendi topluluklarına değil, Türk tüketicilere de hitap eden özgün ürünlerle niş pazarlar oluşturabilmektedir. Özellikle Şam tatlıları ve özel kahve gibi ürünler, iki toplumu birleştiren tüketim alanları yaratmaktadır. Sosyal ağların ve hemşeri dayanışmasının da girişimcilik sürecinde belirleyici bir rol oynadığı, Suriyeli girişimcilerin önemli bir kısmının akrabaları veya arkadaşları aracılığıyla Türk girişimcilerle temas kurarak iş hayatına dahil olduğu ifade edilmiştir.

Bu noktada etnik ve sosyal ağların sunduğu destek, girişimcilik sürecinde hem maddi hem de manevi bir kaynak işlevi görmektedir (Deniz ve Reyhanoğlu, 2018:42–52).

Benzer şekilde Türker'in (2020:3) İstanbul'da yaptığı çalışmada da, Suriyeli girişimcilerin ayrımcılık, dil yetersizliği ve hemşeri ağlarına duyulan ihtiyaç gibi faktörlerle yönlendirildiği, ailevi ve etnik dayanışma ile bu sürecin desteklendiği tespit edilmiştir. Suriyeli girişimcilerin iş kurma sürecinde geçmiş ticaret tecrübelerinin ve sosyal sermayelerinin büyük bir etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki Suriyeli girişimciler, hem zorunlu göçün hem de barınma ve geçim mücadelesinin etkisiyle girişimciliğe yönelmekte; ancak bu süreci geçmiş deneyimleri, toplumsal ağları ve mevcut fırsatları değerlendirme becerileriyle şekillendirmektedir.

1.4.3. Suriyelilere Ait İşletmelerde İstihdam

Suriyeli girişimcilerin, işgücü temininde genellikle kadınlar yerine erkekleri ve Türk işçiler yerine Suriyeli göçmen işçileri tercih ettikleri düşünülmektedir. Türker'in (2020:109) İstanbul'da 20 Suriyeli girişimci ile gerçekleştirdiği araştırma, bu varsayımı doğrular niteliktedir. Söz konusu işletmelerde çalışanların göçmenlik/vatandaşlık durumları ve cinsiyet dağılımlarına göre yapılan incelemede, toplam 132 personelin 106'sının (%80,3) Suriyeli göçmen, yalnızca 26'sının (%16,69) ise Türk olduğu görülmüştür. Cinsiyet dağılımı açısından ise çalışanların 116'sı erkek (%87,87), 16'sı kadın (%12,12) olarak tespit edilmiştir.

Building Markets tarafından İstanbul ve Gaziantep'te faaliyet gösteren 230 Suriyeli İşletme üzerinde yürütülen çalışmaya göre, işletmelerin %74'ü mikro (10'dan az çalışan), %24'ü küçük (10-50 çalışan) ve yalnızca %2'si orta ölçekli (50-250 çalışan) kategorisindedir. Araştırmada işletmelerde yaratılan ortalama istihdamın 9,4 kişi düzeyinde olduğu belirtilmiştir (Building Markets, 2018:7).

İNGEV ile İstanbul Politikalar Merkezi'nin ortak yürüttüğü "ActHuman Sosyal Kapsama İnisiyatifi" araştırmasına göre, Suriyeli İşletmelerde çalışan personelin %75'i daha önce kayıt dışı (kaçak) olarak çalışmıştır. Ayrıca işletmelerin %36'sında kadın işgücü istihdam edilmekte olup, toplam kadın çalışan oranı %11 düzeyindedir (İNGEV, 2017b:16).

Uzun'un 2019 tarihli "Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin Girişimcilik Deneyimleri: Gaziantep Örneği" başlıklı doktora tezinde, Gaziantep'te gıda sektöründe faaliyet

gösteren 30 Suriyeli İşletme üzerinde yapılan saha araştırmasında büyük oranda erkek çalışanların tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların sayıca az olduğu bu işletmelerde, kadınlar genellikle restoran ve fast food işletmelerinde temizlik ve bulaşık işlerinde; kafe ve tatlı işletmelerinde ise servis görevlisi olarak çalıştırılmaktadır. Araştırmaya konu olan 30 işletmeden biri hariç tamamında 2 ila 10 personel istihdam edilmektedir. Bu bulgular, çalışanların uyruklarına göre oluşan personel profili bakımından Türker'in (2020) araştırmasıyla örtüşmektedir. Gaziantep'te incelenen 30 işletmeden sadece 3'ünde Suriyeli çalışanların yanı sıra en az bir Türk çalışan da bulunmakta; geri kalan 27 işletmede ise yalnızca Suriyeli göçmenlerin çalıştığı görülmektedir. Türk çalışan istihdam eden işletmelerin tercih sebepleri arasında "Türk müşterileri işletmeye çekmek" ve "hukuki ile mali zorunluluklara uyum sağlamak" gibi gerekçeler yer almaktadır (Uzun, 2019:201).

Suriyeli İşletmelerde istihdam edilen personelin profiline dair genel bir değerlendirme yapıldığında, az sayıda da olsa bazı işletmelerin hem Suriyeli göçmenleri hem de Türkleri istihdam ettiği söylenebilir. Bunun yanı sıra, işletmelerin çoğunlukla Suriyeli göçmen işçileri tercih etmelerinin temel nedeninin, Türk işçilerin daha yüksek ücret talep etmeleri ve sosyal güvenlik primlerinin işveren tarafından ödenmesi zorunluluğu olduğu anlaşılmaktadır. Bazı işletmeler buna rağmen Türk çalışan istihdam ediyorsa, bu durumun temelinde işyeriyle ilgili karşılaşılabilecek hukuki ve mali sorunların çözümünde Türkçeye hâkim kişilere olan ihtiyaç yatmaktadır. Diğer yandan, işletmelerin önemli bir bölümü işgücü maliyetlerini kontrol altında tutmak amacıyla ya Suriyeli işçileri kayıt dışı çalıştırmakta ya da istihdamı kendi yakın akrabalarıyla sınırlı tutmaktadır. Bu durum, göç literatüründe sıkça rastlanan, göçmen girişimcilerin istihdamda kendi etnik gruplarına yönelme eğilimi ile paralellik göstermektedir ve Türkiye'deki Suriyeli girişimciler için de geçerlilik arz etmektedir.

1.4.3.1. Suriyelilere Ait İşletmelerin Suriyeli Çalışanları Tercih Etme Nedenleri

Suriyeli girişimcilerin işgücü istihdamı noktasında, belirli bir düzeye kadar Türkiye işgücü piyasasını rahatlatıcı bir işlev üstlendikleri söylenebilir. Her ne kadar bu işletmelerdeki işgücü ihtiyacı büyük ölçüde Suriyeli göçmen işçilerle karşılanıyor olsa da, zaman zaman Türk işçilerin de istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Suriyeli İşletmelerde ağırlıklı olarak Suriyeli çalışanların tercih edilmesi, bu girişimcilerin

Türkiye'ye göç ettiklerinde yalnızca aile bireylerini değil, aynı zamanda geçmişte birlikte çalıştıkları ustalarını da beraberlerinde getirmiş olmalarıyla yakından ilişkilidir. Bu tür çalışanlar, ortak dili konuşmanın getirdiği iletişim kolaylığının yanı sıra, sahip oldukları mesleki yeterlilikler nedeniyle daha yüksek ücretlerle çalışabilmektedir.

Genel olarak Suriyeli İşletmelerde 5 ile 40 arasında işçi çalıştırılmakta olup, bu çalışanların büyük çoğunluğu Suriyeli göçmenlerden oluşmaktadır. Çatalkaya'nın, İstanbul'daki Suriyeli sığınmacı 40 girişimci ile gerçekleştirdiği yarı yapılandırılmış mülakatlara dayanan araştırmasında da, bu işletmelerde istihdam edilen Suriyeli işçilerin, içinde bulundukları koşullardan ve çalışma ortamından memnun oldukları tespit edilmiştir (Çatalkaya, 2018:90-91).

1.4.3.2. Yerli İşverenlerin ve Yerli İşçilerin Suriyeli Göçmenlerin İstihdamına Yaklaşımları

ILO Türkiye Ofisi, 2016 yılında Suriyeli göçmenlerin yoğun olarak yaşadığı Şanlıurfa'da, Türklere ait işletmelerin sahiplerinin Suriyeli göçmen işçi istihdamına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla bir saha araştırması gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda 579 işletme sahibi ile anket yöntemiyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre işverenlerin %24'ü, Suriyeli göçmen işçilerin istihdamının önündeki en büyük engel olarak, çalışma izni alma işlemlerinin zorluğunu göstermiştir. İşverenlerin %64'ü, devletin istihdama teşvik edici bir destek sunması durumunda Suriyeli göçmen işçi çalıştırabileceklerini belirtmiştir. Bunun yanında işverenlerin %60'ı, ihtiyaç duyduklarında Suriyeli göçmen işçi istihdam edebileceklerini ifade etmiştir. Öte yandan, işverenlerin %32'si ise hiçbir koşulda Suriyeli göçmen işçi çalıştırmayacaklarını açıkça ifade etmiştir (Pinar vd., 2016:21).

Araştırma sonuçları, yerli işverenlerin önemli bir bölümünün (%60'ının), Suriyeli göçmen işçileri istihdam etme konusundaki en büyük sorun olarak yasal prosedürlerin karmaşıklığını gördüklerini ortaya koymaktadır. Yabancı işgücüne yönelik devlet desteğinin yetersizliği de işverenlerin Suriyeli işçilere karşı mesafeli yaklaşımlarına neden olmaktadır. Bir başka ifadeyle, mevcut destek mekanizmalarının yetersizliği, Suriyeli göçmen işçi istihdamı konusunda önemli bir caydırıcı faktördür. Ayrıca işverenlerin %60'ından fazlası, Suriyeli işçi çalıştırmama gerekçeleri arasında şu unsurları öne çıkarmıştır (Pinar vd., 2016:22):

- Suriyeli çalıştırmak güvenlik sorunlarına yol açmaktadır.
- Suriyeli çalıştırmak, dil nedeniyle iletişim sorunları doğurmaktadır.
- Suriyeli çalıştırmak, işyerinde düzenin bozulmasına neden olmaktadır.
- Suriyeliler yeterli bilgi ve beceriye sahip değildir.

“Suriyeli çalıştırmak maliyetlidir” diyen işverenlerin oranı yalnızca %5’tir. Bu bulgu, Suriyeli göçmen işçilerin maliyet açısından avantajlı olmalarına rağmen, yukarıda belirtilen sosyo-kültürel ve güvenlik temelli önyargıların, istihdamlarının önünde önemli engeller oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum, Suriyeli göçmen işgücünün daha çok Suriyeli girişimciler tarafından kurulan işletmelerde, yani Suriyeli İşletmelerde istihdam edildiğini düşündürmektedir.

Aynı çalışmada yer alan “Şanlıurfa’da İşçilerin Suriyeli İstihdamına Bakışı” başlıklı araştırma bulguları da, Suriyeli göçmen işçilerin lehine olmayan bir tablo çizmektedir. Türk işçilerin yaklaşık dörtte üçü, Suriyeli işçilerin iş piyasasında yer almasına karşı olduğunu belirtmiştir. Türk işçilerin bu karşıt tutumlarının gerekçeleri arasında, Suriyelilerin istihdam edildikleri işyerlerinde verimliliği düşürdükleri (özellikle dil sorunu nedeniyle), sosyo-kültürel uyumsuzluk yaşadıkları, çalışma disiplinini bozdukları ve güvenlik konusunda ihmalkâr oldukları gibi sebepler yer almaktadır. Ayrıca Türk işçilerin %90’ı, Suriyeli göçmen işçilerin yaygın olarak kayıt dışı istihdam edildiğini, bu durumun Türk işçilerin gelir düzeyini düşürdüğünü ve işsizlik oranını artırdığını ifade etmiştir (Pınar vd., 2016:23).

Bu veriler, Türk işçilerin Suriyeli göçmen işçilerin istihdamına dair tutumlarının, Türkiyeli işverenlere kıyasla daha olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır. Bu şartlar altında, Suriyeli göçmenlerin Türkler tarafından işletilen, özellikle de yoğun biçimde Türk işçilerin çalıştığı işletmelerde iş bulmaları oldukça güç görünmektedir. Hem işverenlerin hem de Türk işçilerin dile getirdiği bu olumsuzluklar, Suriyeli göçmen işgücünün daha çok Suriyeli İşletmelerde istihdam edildiğini ve bu alanlarda iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

1.4.3.3. Suriyeli Göçmenler ve Yerli İşverenler

Suriyeli göçmen işçilerin önemli bir kesimi, çalıştıkları Türk işletmelerinde, özellikle yerli işverenlerin tutum ve davranışları sebebiyle olumsuz deneyimler yaşadıklarını ifade etmektedir. Özellikle ucuz işgücü olarak istihdam edilen göçmen çocukların verdiği

ifadeler, Türk işgücü piyasasında çalışma koşullarının ne denli zorlu olduğunu ortaya koymaktadır. Şanlıurfa’da işgücü piyasasına katılan 20 Suriyeli göçmen çocukla 2018 yılında yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilere göre, en yaygın olumsuz çalışma koşulları arasında “uzun çalışma saatlerine karşılık düşük ücret”, “işverenlerin koşulsuz itaat beklentisi ve bu beklentinin yarattığı psikolojik baskı”, “bir çocuk olarak emek piyasasına olan yabancılığın getirdiği mağduriyet” ve “emeğin karşılığının alınamaması ya da emeğin yok sayılması” yer almaktadır. Buna karşılık, Suriyeli İşletmelerde çalışmış olan Suriyeli çocuk ve gençler, ortak etnik kökenin getirdiği avantajla dil sorunu yaşamamalarından ötürü Suriyeli işverenlerle daha kolay iletişim kurabildiklerini ve bu sayede iletişim kaynaklı sorunların yaşanmadığını belirtmişlerdir (Türkmen, 2018:171).

1.4.4. Suriyelilere Ait İşletmelerin ve Yerli İşletmelerin Suriyeli Göçmenleri İstihdam Etmelerine Dair Bir Kıyaslama

Suriyeli göçmenlerin istihdam edilme gerekçeleri arasında mesleki tecrübe, vicdani yönden destek olma, müşteri çekme potansiyeli, Suriyeli göçmenlerin yabancı dil bilgisine sahip olmaları ve yerli iş piyasasında karşılaşılan sorunlar sayılmaktadır. Buna ek olarak, özellikle ağır ve zor (3D’li) işlerde Suriyeli işgücünün ucuz işgücü olarak istihdam edilmesi önemli bir faktördür.

Suriyelilere ait işletmelerde de benzer gerekçelerle Suriyeli işgücü istihdam edilmektedir. Özellikle nitelikli Suriyeli göçmenler, hem Türk işletmeleri hem de Sİ’ler açısından önemli bir istihdam kaynağıdır. Bazı Türk işletmeleri, yardım ve destek amaçlı Suriyeli göçmenleri dışarıdan istihdam ederken, Sİ’ler daha çok milli dayanışma ruhu ve dahili bir içgüdüyle kendi yurttaşlarını istihdam etmektedir. Ucuz işgücü olarak değerlendirilen Suriyeli göçmenler, hem Türk işletmeleri hem de Sİ’ler tarafından genellikle kayıt dışı biçimde çalıştırılmaktadır.

Oransal olarak Suriyeli göçmenlerin daha çok hangi tür işletmelerde ucuz işgücü ya da kayıt dışı çalıştırıldığı konusu literatürde yeterince ele alınmamıştır. Ancak, Sİ’lerde ağırlıklı olarak Suriyeli göçmenlerin istihdam edildiği tahmin edilmektedir. Türker’in yüksek lisans tezinde, bu durum Sİ’lerin daha çok yabancılara hizmet vermesi ve yabancı dile hakim Suriyeli göçmenlerin varlığına bağlanmaktadır. Sİ’lerde Türk personel istihdamı mevcutsa, bunun temel nedeni devletin yabancı personel çalıştırılması

koşuluyla Türk personel istihdamını şart koşmasıdır. Ayrıca Sİ sahipleri, Türk personelin Suriyeli girişimci/işverenlerden emir almayı bir gurur meselesi haline getirmesi nedeniyle Türk personelle çalışmakta güçlük çektiklerini belirtmiştir (Türker, 2020:109-110).

Suriyeli İşletmeler	Türk İşletmeler
Birlikte gelen ustalar (nitelikli olmak)	Mesleki tecrübe (Nitelikli olmak)
Milli dayanışma (Dahili)	Yardımcı ve destek olma duygusu (Harici)
Kendi yurttaşlarını müşteri olarak çekme duygusu	Yabancı (Suriyeli) müşteri çekme avantajı
Aynı dili ve kültürü paylaşmaları	Birden fazla dil bilmek
Yerli iş piyasasında zorluklar çeken Suriyeli (kadın) göçmenlerin kendilerini tercih etmesi	Yerli iş piyasasındaki zorluklar (3'D'li İşlerde çalışma kolaylığı)
Ucuz işgücü (düşük ücretli) olarak kaçak ve uzun süre çalıştırma fırsatı	Ucuz işgücü ve kaçak çalıştırma

Tablo 7: Suriyeli ve Türk İşletmelerin Suriyeli Göçmen İstihdam Etme Nedenleri

Kaynak: Yardımcı, 2018:79-84; İNGEV, 2017b:16; Türker, 2020:109; Uzun, 2019:203 ve yazarın değerlendirmesi.

Uzun'un "Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin Girişimcilik Deneyimleri: Gaziantep Örneği" başlıklı doktora tezinde ise incelenen 30 Sİ'den 26'sında sadece Suriyeli göçmenlerin istihdam edildiği ortaya konmuştur. Suriyeli girişimcilerin, Suriyeli işgücünü tercih etmelerinde şu gerekçeleri sıralamıştır: 1) Aynı dili konuşmak, 2) Düşük ücret vermek (ucuz işgücü), 3) Uzun süre çalıştırmak, 4) Sektörel beceri ve deneyim, 5) Sigorta ödeme zorunluluğunun bulunmaması (kaçak çalıştırmak). Ayrıca Sİ sahipleri işgücü istihdamında daha çok Suriye'den tanıdıkları ve güvendikleri Suriyeli göçmenleri tercih etmektedir. İş başvurusundaki adaylar tanınmadığında, referans kullanımı (arkadaş çevresi) yaygın bir yöntemdir. Bu durum Türk çalışanlar için de geçerlidir; işverenler, mevcut çalışanlar veya arkadaşlar aracılığıyla yeni işgücü sağlamaktadır. Böylece, referanslara dayalı güvenilir işgücü istihdamı, Sİ'lerin tercihlerini etkileyen önemli bir faktördür. Ayrıca bazı Sİ'ler işe alımlarda Facebook gibi sosyal medya uygulamaları üzerinden iş ilanları vermektedir (Uzun, 2019:203-205).

2. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI BAĞLAMINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ VE GÖÇMEN İŞÇİLER

2.1. Kavramsal Boyutuyla İnsana Yakışır İş

“İnsana yakışır iş” yalnızca istihdamın varlığına değil, aynı zamanda çalışmanın niteliğine odaklanan çok boyutlu bir kavramdır. Bu yaklaşım, ekonomik büyümenin ötesinde, bireylerin çalışma yaşamında güvenlik, hak, adalet ve saygınlık içinde var olabildiğini esas alır. Kavramın içerdiği normatif çerçeve, ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenen göstergeler aracılığıyla somutlaştırılmakta ve işgücü piyasalarının değerlendirilmesinde temel bir referans noktası oluşturmaktadır.

2.1.1. İnsana Yakışır İş Kavramı

“İnsana yakışır iş” veya “düzgün iş” (decent work) kavramı, ILO’nun kuruluşundan 80 yıl sonra, 1999 yılında gerçekleştirilen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda gündeme getirilmiş ve “tüm kadın ve erkeklere daha düzgün ve verimli çalışma şartları sağlamak için eşitlik, güvenlik, özgürlük ve saygınlık ilkelerinin benimsenmesi” olarak tanımlanarak dünya kamuoyuna duyurulmuştur. Bu kavram, günümüzde örgütün evrensel temel hedefi haline gelmiştir.

“İnsana yakışır iş”, dört stratejik hedefe odaklanmaktadır (Anker vd., 2002:3):

- **İstihdam (Employment):** ILO’ya göre “insana yakışır iş”in merkezinde istihdam yer almaktadır. Ancak istihdam yalnızca iş yaratmakla sınırlı olmayıp, bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını da içermektedir (ILO, 1999:4). Kabul edilebilirlik, tüm bireyler için insan onuruna yakışır iş olanaklarının sunulması, istihdamın bireylerin özgür iradesiyle gerçekleşmesi, çocuk emeğinden kaçınmak amacıyla asgari yaş uygulamasına riayet edilmesi, kısmi ya da tam zamanlı çalışmanın çalışanın isteğiyle belirlenmesi gibi unsurları kapsamaktadır.
- **Sosyal Koruma (Social Protection):** “İnsana yakışır iş”in ikinci temel unsuru olan sosyal güvenlik, sosyal devlet ilkesi gereğince ekonomik yönden zayıf bireyleri koruma altına almakta ve gelir dağılımında adalet sağlamayı amaçlamaktadır.
- **İşyeri Haklarının Teşviki (Rights at Work):** Çalışmaya ilişkin temel haklar, zorla çalıştırmaya karşı korunmayı ve toplu pazarlık yolu ile ayrımcılıktan kaçınmayı içermektedir.

- Sosyal Diyalog (Social Dialogue): Sosyal diyalog, “insana yakışır iş”lerin oluşturulmasında en etkili araçlardan biridir. ILO’ya göre sosyal bütünlüğü geliştiren bu araç, toplumsal düzeyde karşılaşılan güç sorunların çözümüne katkı sunmaktadır (Işığışık, 2009:317-323).

Bu hedefler, altı boyut altında somutlaşmaktadır: istihdam fırsatları, iş seçme özgürlüğü, verimli iş, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışan çalışma koşulları. Bu çerçevede, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insan onurunun korunması için temel bir yaklaşım sunmaktadır.

ILO, yoksulluk, düşük gelir, tehlikeli çalışma koşulları ve sağlık sigortasından yoksunluğu, küresel işgücü piyasalarında sıkça karşılaşılan temel riskler arasında değerlendirmiştir. Bu riskler, iş güvencesizliği, iş-aile çatışması, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütlenme ve temsile yönelik engellerin yaygınlığı bağlamında, “insana yakışır iş”e olan ihtiyacın aciliyetini vurgulamaktadır.

“İnsana yakışır iş” kavramının ortaya çıkışı, kuruluşundan itibaren emeği korumayı, çalışma koşullarını insanileştirmeyi ve işçilerin çalışma yaşamındaki konumlarını iyileştirmeyi amaçlayan ILO’nun tarihsel misyonunun bir sonucudur (Işığışık, 2009:314). Düzgün iş, insan onuruna yaraşır çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik imkanları, sendikalar aracılığıyla temsiliyet, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin bulunmaması ile adil ücret gibi temel unsurlar üzerinden tanımlanmaktadır (Palaz, 2005:481).

ILO’nun düzgün iş ajandası; istihdam, çalışma haklarının güvence altına alınması, gelişmiş sosyal koruma ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi gibi temel ilkeler etrafında şekillenmektedir. Avrupa Komisyonu’nun Uluslararası Ortaklıklar sayfasında (Erişim: 01.08.2024) düzgün işin taşınması gereken şartlar aşağıdaki biçimde sıralanmıştır:

- Çalışana adil bir gelir sağlaması,
- Güvenli istihdam ve güvenli çalışma koşullarını garanti etmesi,
- Herkes için eşit fırsatlar ve eşit muamele hakkı sunması,
- İşçilerin ve ailelerinin sosyal güvenliğini içermesi,
- Kişisel gelişim olanakları sağlaması ve sosyal entegrasyonu teşvik etmesi,
- Çalışanlara işyerlerinde görüşlerini özgürce ifade edebilme ve örgütlenme hakkı tanınması.

Kavram ilk kez ILO tarafından 1999 yılında, “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş” biçiminde tanımlanmıştır (ILO, 1999:13). Aynı kavram, farklı paydaşlarca çeşitli şekillerde adlandırılmıştır: ILO tarafından “insana yakışır iş”, işverenler tarafından “düzgün iş”, işçiler tarafından “insan onuruna yakışır iş”, hükümetler tarafından ise “saygın iş” (Erdut, 2003; TİSK, 2003; Işığışok, 2009; Çetinkaya ve Yıldırım, 2012). Kavramın karşılığı olarak ise; istihdam olanaklarının yetersiz olduğu, sosyal korumanın bulunmadığı, temel hakların tanınmadığı ve sosyal diyalogun ihmal edildiği “insana yakışır iş açığı” terimi kullanılmaktadır (ILO, 2001).

ILO’nun mevcut kavramsallaştırmasına yönelik bazı eleştiriler de mevcuttur. Bu eleştiriler, kavramın ekonomik büyüme ve tam istihdam hedefleri doğrultusunda en düşük düzeyde çalışma şartlarına razı gelinmesini teşvik ettiği, dolayısıyla sosyal yönünün zayıflatıldığı yönündedir. Bu bağlamda, “İnsana yakışır iş”in çalışanın hakkı, refahı ve menfaatlerine olan etkisinin geri planda bırakılması, kavramın sosyal boyutundan sapma olarak değerlendirilmiş; çalışanın kendi yaklaşımının da bu kavramsallaştırmaya dahil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Blustein, 2016; Deranty ve MacMillan, 2012; Burchell, 2013’ten aktaran Aca ve Akdamar, 2022:274).

Dünya genelinde işgücü piyasalarında yaşanan yapısal dönüşümler, “insana yakışır iş”lere erişimin zorlaştığını, buna karşın güvencesiz işlerin hızla arttığını ortaya koymuştur (ILO, 2016; Duffy vd., 2016; Ferreira vd., 2019). Bu gelişmeler, “insana yakışır iş”in ölçümünü daha da önemli hale getirmiştir. Devletler düzeyinde genellikle ücret, sosyal yardım ve yasal koruma gibi makro verilere dayalı ölçüm biçimleri benimsenmiş olsa da bu yaklaşıma eleştirel bakan araştırmacılar, mikro ölçekte bireylerin işyerindeki deneyimlerini dikkate alan alternatif ölçüm yöntemleri geliştirmiştir (Burchell vd., 2013; Blustein vd., 2016; Duffy vd., 2016).

2015 yılında Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine dahil edilen “insana yakışır iş” gündeminde, “İnsana yakışır iş”in yaygınlaştırılması gerekliliği vurgulanmış ve hedef kitle olarak kadınlar, yoksullar, etnik köken, ırk, din gibi nedenlerle marjinalize edilen gruplar öncelikli olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede sosyal adalet ve çevresel sürdürülebilirlik de ön plana çıkarılmıştır (Blustein vd., 2018).

2.1.2. İnsana Yakışır İş Göstergeleri

“İnsana yakışır iş” kavramı, 1990’lı yıllarda küreselleşme süreçleriyle uluslararası düzeyde tartışılmaya başlanmadan önce, 1960’lı yıllarda Sosyal Göstergeler hareketi çerçevesinde ortaya çıkmıştı. Bu hareket kapsamında, hayat kalitesinin yalnızca ekonomik büyüme, işsizlik oranı ya da enflasyon gibi göstergelerle ölçülmesinin yetersizliği eleştirilmiş; toplumsal refahın çok boyutlu bir anlayışla değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur (Kaya, 2020:79).

“İnsana yakışır iş”in temel bileşenlerinden biri olan istihdam olanakları, işgücü piyasasında arz ve talep ilişkilerini, kayıt dışı istihdamın düzeyini ve işsizlik oranı gibi yapısal göstergeleri kapsayarak, istihdam kalitesinin analizine olanak tanımaktadır. Ayrıca işgücünden yetersiz yararlanma ya da işgücü bolluğu gibi olgular da işsizlik verileri üzerinden değerlendirilmektedir (ILO, 2013).

Ghai D.’nin Düzgün İş Endeksi	Bonnet F., Figueiredo J. B. ve Standing G.’nin Düzgün İş Endeksi	Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J.’nin Düzgün İş Değişkenleri	Bescond, D., Châtaignier, A. ve Mehran, F.’nin Düzgün İş Endeksi	Avirgan, Bivens ve Gammage’nin İyi İş Endeksi (Good Job Index)
İstihdam	Çalışan Temsili	İstihdam Olanakları	Kayıt dışı Çocuk Çalışması	Eşit Fırsatlar
Sosyal Güvenlik	Gelir Güvenliği	Yetenek Geliştirme	Aşırı Çalışma Saatleri	Ücret
Çalışma Hakkı	Yetenek Geliştirme	Kariyer-İstihdam Güvenliği	Düşük Ücretli Çalışanların Oranı	İstihdam, İş Güvencesi
Sosyal Diyalog	Çalışma Güvenliği	Düzgün Çalışma Saatleri	İşsizlik	Sosyal Güvenlik
	İş Güvencesi	İş Güvencesi	Genç İşsizliği	İşçi Haklarına Saygı
	İşgücü Piyasası Güvenliği	İş Aile Dengesi	İşgücüne Katılımda Kadın Erkek Boşluğu	

		İstihdamda Eşit Muamele	Emekli Maaşı Olmayan Yaşlıların Oranı	
		Güvenli İş		
		Sosyal Güvenlik		
		Sosyal Diyalog		
		Sosyo Ekonomik İçerik		

Tablo 8: ILO Destekli Düzgün İş Endeksleri

Kaynak: Bescond, D., Châtaignier, A. ve Mehran, F. (2003), Bonnet, F., Figueiredo, J. B. ve Standing, G. (2003), Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J. (2003), Ghai, D. (2003).

Ghai'nin farklı ülkelerin farklı temalarla ortalamasını alarak hesapladığı düzgün iş endeksi, ILO'nun temel göstergeleriyle paralel olarak istihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog ana temalarında sekiz alt bileşenden oluşmaktadır (Ghai, 2006:136). Bonet ve diğerlerinin (Figueiredo, Standing ile birlikte) geliştirdiği düzgün iş endeksi ise bireysel, ulusal ve işyeri düzeyinde ölçümünü yaptığı yedi ana temadan oluşmaktadır. Bu temalar; işgücü piyasası güvenliği endeksi, istihdam güvenliği endeksi, iş güvencesi endeksi, çalışma güvenliği endeksi, yetenek geliştirme endeksi, gelir güvenliği endeksi ve çalışanların temsili endeksidir (Bonnet vd., 2003:214-224).

Anker vd. (Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter) düzgün iş için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü bir yapının yanı sıra üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasına dair ILO veri tabanında yer alan değişkenlere bağlı olarak on bir tema önermiştir. Bu endeks önerisi; istihdam olanakları, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, düzgün çalışma saatleri, iş güvencesi, iş ve aile yaşamını dengeleme, istihdamda eşit muamele, güvenli iş, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ile sosyo-ekonomik bağlam temalarına dayanmaktadır (Anker vd., 2003:153).

Bescond vd (Châtaignier, Mehran ile birlikte), düzgün işin ölçümüne ilişkin ILO'nun desteklediği bir endeks geliştirmiştir. Bu endeks, yedi temel temaya dayanmaktadır: çocukların kayıt dışı kalma oranı, düşük ücretli çalışanların oranı (kazançların ortanca değerinin %50'sinden az olması), aşırı çalışma saatlerine maruz kalanların oranı (haftada 48 saatin üzeri), genel işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, kadın-erkek arasındaki işgücüne

katılım oranı farkı ve emekli maaşı olmayan yaşlıların oranı (Bescond vd., 2003:180-181).

Avirgan vd., (2005) (Bivens, Gammage ile birlikte), ILO’nun düzgün iş kavramından esinlenerek Mısır, Hindistan, Rusya, El Salvador ve Güney Afrika gibi ülkelerin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdama odaklanarak “İyi İş Endeksi” (Good Jobs Index - GJI) adını verdikleri bir ölçüm geliştirmişlerdir. Bu endeks beş alt bileşenden oluşmaktadır. Eşit fırsatlar, yaşanabilir bir ücret, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve temel iş kanunlarına saygı (Durmuşkaya, 2020:76).

Avrupa İş Kalitesi Endeksi (EJQI)	İyi İş Endeksi (GJI)	Sübjektif Çalışma Endeksi (SQWLI)	İyi Çalışma Endeksi (DGBI)	Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI)	Ritter ve Anker’in İyi İş Kötü İş Endeksi (GBJI)	İstihdam Kalitesi Endeksi (ICQE)
Ücret	Eşit Fırsatlar	Ödemeler	Kaynaklar; Yetenek ve Personel Geliştirme	Toplum	Gelir	Gelir
Atipik İstihdam	Ücret	Toplumsal Gerçekleşme	Kaynaklar; Yaratıcılık	İşletme	Ücret Dışı Faydalar	Sosyal Güvenlik
Çalışma Süreleri ve İş Aile Dengesi	İstihdam	İlişkiler	Kaynaklar; Otonomi	İş	İşin Doğası	Sözleşme Durumu
Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi	Sosyal Güvenlik	Zaman	Kaynaklar; Bilgi Akışı ve İletişim	Beklentiler	Otonomi	İstihdamın İstikrarı
Kolektif Çıkarların Temsili	İşçi Haklarına Saygı	Koşullar	Kaynaklar; Yönetim Kalitesi		Yükselme İmkanları	Staj
		Güvence	Kaynaklar; Kurum Kültürü		Yetenek Geliştirme	
			Kaynaklar; İşbirliği ve Sosyal Ortam			
			Kaynaklar; Toplum Yararına Çalışma			
			Kaynaklar; Çalışma Süreleri			
			İş Yükü ve Stres; İş Yoğunluğu			

			İş Yüğü ve Stres; Duygusal Gereklikler-Talepler			
			İş Yüğü ve Stres; Fiziksel Gereklikler- Talepler			
			İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri			
			İş Güvencesi ve Gelir			

Tablo 9: Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksleri

Kaynak: Leschke vd. ; 2008: 13-14, Global Policy Network; 2019, Vinopal; 2009, Mussman; 2009, Bustillo; 2009:105, Ritter ve Anker; 2002:333, Sehnbruch; 2004: 25-43.

Çalışanların işyerlerindeki refah, memnuniyet ve güvenlik gibi genel yaşam kalitelerine odaklanan ve çok boyutlu yapıya sahip olan çalışma hayatı kalitesinin ölçümüne yönelik geliştirilen endeksler, farklı göstergelere dayanmaktadır.

Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü tarafından geliştirilen Avrupa İş Kalitesi Endeksi; ücretler, atipik istihdam biçimleri, çalışma süreleri ve iş-aile dengesi, çalışma koşulları ve iş güvencesi ile kolektif çıkarların temsili olmak üzere altı bileşenden oluşmaktadır (Leschke vd., 2008:7-8).

Çekya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çekya İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü, Çekya Bilimler Akademisi Sosyoloji Enstitüsü ve Prag Ekonomi Üniversitesi tarafından geliştirilen sübjektif çalışma hayatı kalitesi endeksi (SQWLI), iş kalitesini çalışanların algıları üzerinden değerlendirmiştir. Endeks; ödemeler, toplumsal gerçekleşme, ilişkiler, zaman, koşullar ve güvence olmak üzere altı ana temaya dayanmaktadır (Vinopal, 2009). Alman Sendikalar Konfederasyonu tarafından oluşturulan İyi Çalışma Endeksi (DGBI), çalışan perspektifinden hareketle çalışma hayatı kalitesini ölçmektedir (Mussmann, 2009). Bu endeks üç ana tema çerçevesinde inşa edilmiştir: kaynaklar, iş yükü ve stres ile iş güvencesi ve gelir. Kaynaklar bileşeni içerisinde; yetenek ve personel geliştirme, yaratıcılık, kariyer olanakları, özerklik, bilgi akışı ve iletişim, yönetim kalitesi, kurum kültürü, iş birliği ve sosyal ortam, toplum yararına çalışma ve çalışma süreleri yer almaktadır. İş yükü ve stres teması; iş yoğunluğu, duygusal talepler ve fiziksel taleplerden oluşurken, iş güvencesi ve gelir teması ise iş güvencesi ve gelecek beklentileri ile gelir göstergelerini içermektedir (Mussmann, 2009).

Avusturya Çalışma Bakanlığı tarafından onaylanan ve IFES (Institute for Empirical Social Research) ile SORA (Institute for Social Research and Analysis) iş birliğinde

geliştirilen Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI), ülkenin kuzey bölgesinde uygulanmış ve literatürde “çalışma atmosferi endeksi” olarak da anılmıştır. Bu endeks; işletme, iş ve beklentiler olmak üzere üç temel temaya dayanmaktadır (Bustillo vd., 2009:104; SORA, 2018).

Ritter ve Anker tarafından, Arjantin, Brezilya, Şili, Macaristan ve Ukrayna’da 2000-2001 yıllarında ILO tarafından gerçekleştirilen İnsanlığın Güvenliği Anketleri (IPSS) verilerinden yola çıkılarak geliştirilen İyi İş ve Kötü İş Endeksi (GBJI), gelir, ücret dışı faydalar, işin doğası, özerklik, yükselme olanakları ve yetenek geliştirme imkanları bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu ölçeğin temel odak noktası iş memnuniyetidir (Ritter ve Anker, 2002:333).

Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü tarafından 27 Avrupa Birliği ülkesi için geliştirilen Avrupa İş Kalitesi Endeksi (EJQI), iş kalitesini altı ana tema çerçevesinde ele almaktadır. Bu temalar; ücretler, atipik istihdam biçimleri, çalışma süreleri ve iş-aile dengesi, çalışma koşulları ve iş güvencesi, yetenek ve kariyer geliştirme ile kolektif çıkarların temsili biçiminde belirlenmiştir (Leschke vd., 2008:13-14).

Berkeley Üniversitesi Latin Amerika Araştırmaları Merkezi’nden Kirsten Sehnbruch tarafından geliştirilen İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (ICQE), özellikle 1990-1997 yılları arasında yüzde 7,8 oranında büyüme kaydeden Şili ekonomisi bağlamında test edilmiştir (Sehnbruch, 2004:2-3). Endeks; gelir, sosyal güvenlik kapsamı, sözleşme durumu, istihdamın istikrarı ve staj olmak üzere beş ana tema ve bunların her birine ait üç alt bileşenden oluşmaktadır (Sehnbruch, 2004:24-34).

Birleşik Krallık’ta Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) tarafından 2018 yılında geliştirilen İyi Çalışma Endeksi, çalışma hayatı kalitesini hem sübjektif hem de objektif boyutlarıyla değerlendirmektedir. Sekiz ana temaya dayanan endeks; ücretler ve faydalar, iş sözleşmeleri, iş-yaşam dengesi, iş tasarımı ve işin doğası, işyerinde ilişkiler, çalışanların söz hakkı, sağlık ve esenlik bileşenlerinden oluşmaktadır (CIPD, 2020:3-4).

Leaken İş Kalitesi Göstergeleri	Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS)	İstihdam Kalitesi (QEI)	İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ)	İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (IQL)
İş Kalitesinin Özü	Kariyer ve İstihdam Güvencesi	Sağlık ve Refah	Kazançlar	İstihdama Erişim
Yaşam Boyu Öğrenme ve Kariyer Geliştirme	Sağlık ve Refah	Yetenek Geliştirme	Beklentiler	Ücret ve Gelir
Cinsiyet Eşitliği	Yetenek Geliştirme	Kariyer ve İstihdam Güvenliği	İçsel İş Kalitesi	İş Güvencesi
İş Sağlığı ve Güvenliği	Çalışma ve Boş Zaman Uyumlaştırması	Çalışma ve Boş Zamanın Uyumlaştırılması	Çalışma Süreleri Kalitesi	İş Sağlığı ve Güvenliği
Esneklik ve Güvence		Çalışma Koşullarıyla İlgili Tatmin		İş Aile Dengesi
İşgücü Piyasasına Katılım				Problemli Grupları Bir araya Getirme
İş Aile Dengesi-İş Organizasyonu				Sosyal Güvenlik
Sosyal Diyalog ve Çalışanların Katılımı				
Ayrımcılık ve Çeşitlilik				
Ekonomik Performans ve Verimlilik				

Tablo 10: Çalışma Hayatı Kalitesi Göstergeleri

Kaynak: EC; 2001:10-14, Eurofound; 2002:6, Brisbois; 2003:7, Jackson ve Kumar; 1998:4-5, Caprile ve Potrony; 2006:5-7.

Leaken iş kalitesi göstergeleri, Avrupa Birliği'nin iş kalitesine yönelik Stockholm Avrupa Konseyi'ndeki ilk girişimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Konseyin iş kalitesine dair oluşturduğu değişkenlerin Leaken Zirvesi'nde sunulmasıyla birlikte, kararlaştırılan iş kalitesi performans ölçümü; işin karakteristiği ile çalışma ve işgücü bağlamında iki ana

temaya dayandırılmıştır (EC, 2001:8). İşin karakteristiği temasını, iş kalitesinin özü ile yaşam boyu öğrenme ve kariyer geliştirme bağlamı oluşturmaktadır. Çalışma ve işgücü piyasası temasını ise cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, esneklik ve güvence, işgücü piyasasına katılım ve giriş, iş organizasyonu ile iş-aile dengesi, sosyal diyalog ve çalışanların katılımı, çeşitlilik ve ayrımcılık, ekonomik performans ve verimlilik bileşenleri meydana getirmektedir (EC, 2001:10-14).

Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli (European Community Household Panel), Avrupa İşgücü Anketi (European Labour Force Survey) ve Eurostat veri tabanları kullanılarak elde edilen Leaken değişkenlerine dair 2008 Avrupa İstihdam Raporu'nda tespit edilen ölçüm eksikliklerini gidermek amacıyla on iki yeni değişken önerilmiştir. Bu önerilen değişkenler arasında ücret, yapılan işe göre ücretin yeterliliği, yoksulluk riski altındaki çalışanlar, işteki kariyer geliştirme imkânları, uzun çalışma süreleri, gece çalışması, yüksek hızda çalışma, iş kaynaklı sağlık riski, işteki yoruculuğu artıran çalışma biçimleri, görevlerin tekrarlanması ve sosyal organizasyonlara ilişkin değişimlerde danışmanlık verilmesi gibi unsurlar yer almaktadır (EC, 2008:151-152).

Eurofound tarafından yürütülen Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS) aracılığıyla Avrupa ülkelerindeki çalışma koşulları; istihdamın durumu, iş organizasyonu, öğrenim ve staj, çalışma süresi ve düzenlenmesi, fiziksel ve psikolojik risk faktörleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş-aile dengesi, işçi katılımı ile gelir ve finansal güvenlik başlıklarında sorulan sorulara verilen cevaplar temelinde ölçülmekte ve iş kalitesinin iyileştirilmesine yönelik politika önerileri geliştirilmektedir (Eurofound, 2016:8-12). EWCS göstergesi, iş ve istihdam kalitesini dört temel tema üzerinden tanımlamaktadır. Bu temalar; kariyer ve istihdam güvencesi, sağlık ve refah, yetenek geliştirme ile çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılmasıdır (Eurofound, 2002:6). İstihdam kalitesi göstergesi (QEI) ölçeği, çalışan odaklı olup objektif ve sübjektif on bir alt değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenlerin temel aldığı ana temalar; sağlık ve refah, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması ile çalışma koşulları ile ilgili tatmindir (Brisbois, 2003:7).

İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ), Kanada Emek Konfederasyonu baş ekonomisti Andrew Jackson ve Queen Üniversitesi Endüstri İlişkileri Profesörü Pradeep Kumar tarafından çalışan odaklı olarak geliştirilmiş, statik değişkenlerden oluşan bir ölçektir. Kadın ve erkekler için ayrı ayrı hesaplanan bu iş kalitesi göstergesi, yirmi yedi bileşene dayalı yedi

alt ölçekten meydana gelmektedir. Amprik çalışmalara dayanan bu ölçeğin temaları; ödemeler, sosyal faydalar, çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet, çalışma programı, iş güvencesi, fiziksel refah ve insani/sosyal/çalışma ortamıdır (Jackson ve Kumar, 1998:4-5).

Akdeniz Bölgesi'nde Avrupa Araştırma ve Geliştirme Merkezi ile İspanyol Genel İşçi Sendikası (UGT) tarafından geliştirilen İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergesi (IQL), Katalonya ve diğer İspanya bölgeleri ile birlikte on iki Avrupa bölgesinin işgücü piyasası verilerini karşılaştırarak işgücü piyasasına yönelik kapsamlı bir ölçüm sunmaktadır. Endeks; istihdama erişim, ücret ve gelir, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, iş-aile dengesi, dezavantajlı grupları kapsayıcılık, iş memnuniyeti ve sosyal güvenlik olmak üzere sekiz ana tema ve otuz dört bileşenden oluşmakta; kadın-erkek eşitliği ise bu yapıya ek tema olarak dâhil edilmektedir (Caprile ve Potrony, 2006:3-7).

Göstergeler	Ghai	Bonnet	Bescond	Anker	ILO
İstihdam					
Sosyal Koruma					
Çalışan Hakları					
Sosyal Diyalog					
Emek Piyasası					
Meslek					
Çalışma					
Yetenek Geliştirme					
Gelir					
Temsil Edilebilirlik					
Kayıt Dışı İstihdam					

Düşük ücretlerle Çalışanlar			●		
Çalışma Saatleri			●	●	●
Yetenek Geliştirme				●	
İşsizlik Oranı			●		
Genç İşsizlik Oranı			●		
Emekli Olmayan Yaşlı Çalışanlar			●		
İstihdamdaki Erkek Kadın Oran Farkı			●		
Kariyer ve İstihdam Güvencesi				●	
İstikrar ve İş Güvencesi				●	●
İş ve Aile Hayatı Dengesi				●	●
İstihdamda Adil Davranışlar				●	●
İş Güvenliği				●	●
Hükümsüz İşler					●
Sosyal Güvenlik					●

Tablo 11: İnsana Yakışır İş Kavramına Yönelik Geliştirilen Modeller ve Göstergeler

Kaynak: Tüzüncan, 2015

“İnsana yakışır iş” ölçümüne dair ilk modeli geliştiren Ghai, bağlı kaldığı “insana yakışır iş” hedefleri doğrultusunda istihdam yaratma hedefine yönelik ölçümde işgücü katılım oranı, işsizlik oranı ile Gini katsayısını kullanmıştır. Çalışanların haklarına ilişkin

ölçümde kadın işgücü katılım oranı, beyaz- ve mavi yaka çalışan kadın sayısı ile kadın işsizlik oranını dikkate alırken, sosyal diyalog hedefine yönelik ölçümde sendikalaşma oranını esas almıştır (Ghai, 2003:136).

Bonnet, Figueiredo ve Standing tarafından geliştirilen bir diğer insana yakışır iş ölçümünde, Birleşmiş Milletler'in İnsani Gelişim Göstergeleri'nden yararlanılarak emek piyasası, istihdam, meslek, çalışma, yetenek geliştirme, gelir ve temsil edilebilirlik olmak üzere yedi ana gösterge oluşturulmuştur (Tüzünkan, 2015:21).

Bescond, Chataignier ve Mehran tarafından geliştirilen başka bir “insana yakışır iş” ölçüm modeli ise ülkelerin genel istatistiklerinden faydalanarak kayıt dışı istihdam, çalışma saatleri, işsizlik oranları, genç işsizlik oranları, istihdamda kadın-erkek oran farkları, emekli olmayan yaşlı çalışan oranları ve düşük ücretlerle çalışanların oranlarına ilişkin veriler üzerinden yapılandırılmıştır (Bescond, 2003:203-207).

Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter tarafından geliştirilen ölçüm modelinde kullanılan on bir göstergedan istihdam, çalışma saatleri, sosyal koruma ve sosyal diyalog, diğer araştırmacıların modelleriyle ortak göstergeler niteliğindedir. Buna karşın, kariyer ve istihdam güvencesi, istikrar ve iş güvencesi, iş-aile yaşamı dengesi, istihdamda adil davranışlar, iş güvenliği ve yetkinlik geliştirme göstergeleri bu çalışmada ilk kez kullanılan özgün bileşenler arasında yer almıştır (Anker, 2003:154).

Uluslararası Çalışma Örgütü, ulusal ve uluslararası istatistikî verilerin yanı sıra ILO sözleşmeleri ile tavsiye kararlarını da dikkate alarak geliştirdiği ölçüm modelinde, diğer ölçüm yaklaşımlarından farklı olarak, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın kaldırılması gereken işler (hükümsüz işler) başlığı altında özel bir göstergeye yer vermiştir. Ayrıca ücret konusunu uygun kazanç ve verimli çalışma başlıklarında; istikrarsız işlerde istihdam ile fesih şartlarını ise istikrar ve iş güvenliği göstergesi altında değerlendirmiştir (Tüzünkan, 2015:25).

Yetenek geliştirme kriteri ise bütün model içeriklerinden ayrı olarak yalnızca Bonnet ve diğerlerinin geliştirdiği modelde yer almıştır. Bu kriter, ilk kez 16 yıllık bir sürecin ardından çalışmanın geleceğine ilişkin değerlendirmeler kapsamında ele alınmıştır (ILO, 2019a).

2.1.2.1. İstihdam Fırsatları Göstergeleri

“İnsana yakışır iş”in ilk unsuru olan istihdam fırsatları göstergeleri, bir ekonomideki işgücü talebi ve arz miktarına ilişkin öngörüler sunan verilerden oluşmaktadır. Bu göstergeler, işçilerin ve potansiyel işçilerin yanı sıra işverenlerin de karşı karşıya kaldığı işgücü piyasası koşullarının önemli bir yönünü yansıtmaktadır. Kayıt dışı istihdam ve toplam istihdamın diğer temel bileşenleri açısından ölçülen istihdam kalitesinin analizine imkân veren verileri içermektedir.

Aynı zamanda, iş döngüsündeki değişiklikleri izlemek amacıyla sıklıkla ana gösterge olarak kullanılan işsizlik oranı, bu kapsamda işgücü bolluğu ve işgücünden yetersiz yararlanma gibi durumlara ilişkin verilerle birlikte değerlendirilmektedir. İstihdam fırsatlarına ilişkin göstergeler, nüfusa dayalı olarak ve daha geniş bir referans değişkenine göre ölçülen, istihdam, işsizlik ve işgücü gibi temel kavramlara dayalı olarak işgücü ölçüm çerçevesi temelinde türetilmektedir.

Bu göstergelerin büyük bölümü, işgücü kavramlarının ayrıştırılmasıyla tanımlanmakta ve bu sayede verileri kullananların, farklı bileşen gruplarının (örneğin yaş grubu, eğitim düzeyi ya da istihdam durumu gibi) istihdam fırsatları açısından deneyimledikleri temel farklılıkları anlamalarına olanak tanımaktadır.

İstihdam fırsatları, dördü temel (M), altısı ek (A), biri gelecek projeksiyonuna dayalı (F) olmak üzere toplamda on bir istatistiksel gösterge ile iki yasal çerçeve (L) göstergesini içeren, “insana yakışır iş” ölçüm çerçevesi içindeki en geniş gösterge kümesini oluşturmaktadır (ILO, 2013:27).

İstatistiksel İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
EMP-1. İstihdam-nüfus oranı (M)	Çalışma yaşı, nüfus, istihdam	Çalışan Kişiler	İşgücü piyasası araştırmaları (İPA), nüfus sayımı, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-2. İşsizlik oranı (M)	İşsizlik, işgücü	İşsiz kişiler	İPA, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-3. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler – NEET (M)	Gençlik, istihdam, işsizlik, NEET	15-24 yaş arası genç nüfus	İPA, nüfus sayımı, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-4. Kayıt dışı istihdam (M)	Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı sektör	Çalışan kişiler	İPA, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-5. İşgücüne katılım oranı (A)	İstihdam, işsizlik	İşgücü	İPA, nüfus sayımı, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-6. Genç işsizlik oranı (A)	İşsizlik, işgücü, gençlik	Genç işgücü	İPA, nüfus sayımı, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-7. Eğitim durumuna göre işsizlik (A)	İşsizlik, eğitim	İşsiz kişiler	İPA, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-8. Çalışma şekline göre istihdam (A)	İstihdam	Çalışan kişiler	İPA, diğer hane halkı araştırmaları

EMP-9. Kendi hesabına çalışan ve aile işçilerinin toplam istihdam içindeki oranı (A)	İstihdam, kendi hesabına çalışan ve aile işçileri	Çalışan kişiler	İPA, nüfus sayımı, diğer hane halkı araştırmaları
EMP-10. Tarım dışı istihdamda ücretli istihdamın payı (A)	İstihdam, ekonomik faaliyet sınıflandırması	Ücretli çalışanlar	İPA, diğer hane halkı araştırmaları, kuruluş araştırmaları, idari veriler
EMP-11. İşgücünün yetersiz kullanımı (F)	Yok	Yok	Yok
Hukuki Göstergeler			
L1- Hükümetin tam istihdam taahhüdü			
L2- İşsizlik sigortası			

Tablo 12: İstihdam Fırsatları Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:27-28

2.1.2.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri

“İnsana yakışır iş” kavramıyla tutarlılık sağlanabilmesi için işin üretken olması ve işçilere yeterli kazanç sağlaması gerekmektedir. ILO’nun Philadelphia Bildirgesi’nde belirttiği temel hedeflerden biri, “ilerlemenin meyvelerinin herkese adil bir şekilde paylaştırılması ve çalışan ya da bu tür korumaya ihtiyaç duyan herkese asgari geçim ücreti sağlanmasıdır.” Bu bağlamda, yeterli kazancın ve üretken çalışmanın teşvik edilmesi, “insana yakışır iş” kavramının merkezinde yer almaktadır.

Ülkelerin bu hedefe ulaşmada kaydettikleri ilerlemeyi izleyebilmelerine yardımcı olmak amacıyla, bu başlık altında sekiz istatistiksel gösterge tanımlanmıştır. Bu göstergelerden biri, aynı zamanda Binyıl Kalkınma Hedefleri göstergeleri arasında yer alan çalışan yoksulluğu oranıdır. Binyıl Kalkınma Hedefleri, 2000-2015 döneminde gelişmekte olan ülkeleri hedef alan geniş kapsamlı bir kalkınma gündeminin parçası olarak tasarlanmış; çalışan yoksulluğu oranının da “insana yakışır iş” göstergeleri arasında yer almasıyla birlikte, tüm kalkınma düzeylerindeki ülkelerin bu alandaki düzeyleri ve eğilimlerinin izlenmesi amaçlanmıştır. Bu başlık altında yer alan ikisi temel, beşi ek olmak üzere toplam yedi istatistiksel göstergeye karşılık gelen yasal çerçeve göstergesi ise yasal asgari ücret uygulamasıdır. Aşağıdaki tabloda, yeterli kazanç ve üretken iş göstergelerine ilişkin veriler yer almaktadır (ILO, 2013:65).

İstatistiksel İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Merkezi eğilim ölçüsü	Tercih Edilen Veri Kaynağı
EARN-1 Çalışma yoksulluğu oranı, iki gösterge: (1) Çalışan yoksulluğu Çalışan kişi oranı (M);	Toplam hane geliri / tüketimi	(1) Toplam istihdam edilen nüfus (2) Toplam ekonomik aktif	Kişi başı ortalama hane geliri	(1) Hane halkı gelir ve harcama anketi veya yaşam standardı ölçüm anketi

(2) İşgücünün çalışan yoksulluğu oranı (M)		nüfus veya işgücü		(2) Hane geliri modüllü işgücü anketi
EARN-2 Düşük ücretli çalışanlar (M)	Brüt kazanç	Tüm çalışanlar	Ortalama saatlik kazanca dayalı düşük ücret eşiği	(1) İPA (2) İstihdam ve kazançlara ilişkin kuruluş araştırması
EARN-3. Seçilmiş mesleklerde ortalama saatlik kazanç (A)	Brüt kazanç	Tüm çalışanlar	Saat başına ortalama gelir	(1) İPA (2) Mesleki kazançlara ilişkin kuruluş araştırması
EARN-4. Ortalama gerçek kazançlar (A)	Brüt kazanç	Tüm çalışanlar	Aylık ortalama gelir	(1) İPA (2) İstihdam ve kazançlara ilişkin kuruluş araştırmaları
EARN-5. Medyan ücretin yüzdesi olarak asgari ücret (A)	Brüt kazanç	Tüm çalışanlar	Payda olarak medyan aylık ücret	(1) İPA (2) İstihdam ve kazançlara ilişkin kuruluş araştırmaları (3) Asgari ücret oranlarına ilişkin ücret talimatları
EARN-6. İmalat ücret endeksi (A)	Yok (Ücret oranları endeksi)	Üretimdeki tüm çalışanlar	Yok(Ücret oranları endeksi)	Ekonomik faaliyete (imalat) göre ücret oranlarına ilişkin kuruluş araştırması
EARN-7. Yakın Zamanda İş Eğitimi Almış Çalışanlar – (A)	Yok	Tüm çalışanlar	Yok	İPA
Hukuki Gösterge: L3- Yasal asgari ücret				

Tablo 13: Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:65-66.

Ücret, “insana yakışır iş” göstergelerinin en temel bileşenlerinden biri olduğundan, hemen tüm endekslerde yer almaktadır. Ücretin ana tema olarak değerlendirildiği düzgün iş endekslerinde; çalışan başına nominal tazminat, işyerinde yoksulluk (Leschke vd., 2008:13), ortalama, asgari ve reel ücretler, asgari düzeyde bir mal sepeti maliyeti, tüketim fiyatları endeksi (Global Policy Network, 2019’dan aktaran Durmuşkaya, 2020:76), ücret, adil ödeme, nakdi olmayan edimler (Vinopal, 2009), gelir ve performansın adil şekilde eşleştirilmesi, yeterli gelir, yeterli emeklilik maaşı (Mussmann, 2009), asgari ücretten az veya fazla gelir elde edenler, ortalama asgari ücret (Sehnbruch, 2004:26), haftalık reel kazanç ortalaması, düşük ücret, ücretlerin dağılımında kutuplaşma (Jackson ve Kumar, 1998:4), senelik ücret, saatlik reel ücretin değişim oranı, uzlaşılan ücret

artışları, ortalama ücretin %60'ının altında ücret alan çalışan oranı, ücret dağılım endeksi ve kişi başı gelir değişkenlerine yer verilmiştir.

Bonet ve diğerlerinin düzgün işi ölçmek amacıyla geliştirdikleri yedi temel endeksten biri olan gelir güvenliği endeksi, sosyal güvenlik ve asgari ücrete ilişkin üç ILO sözleşmesinin onayını temel kaynak olarak alır. Bu kapsamda; asgari ücret yasası, işsizlik yardımı ve emekli maaşının varlığı, sosyal güvenlik kamu harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) içindeki oranı, sosyal güvenliğin nüfus açısından kapsamı, ulusal yoksulluk oranı, kişi başı milli gelir, Gini katsayısı, doğuşta beklenen yaşam süresi, işsizlik sigortası primi alan işsizlerin oranı, ücretlerin GSYİH içindeki payı, ILO sosyal güvenlik veri tabanından üretilen yaşlılık gelir endeksi ile dış borcun GSYİH'ya oranı gibi değişkenler yer almaktadır (Bonet vd., 2003:224).

Ülke raporları, göçmenlerin ülkedeki genel kazancın altında bir ücret ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, işgücü piyasasında yerel ve göçmen işçilerin farklı iş pozisyonlarında yer alma durumlarına işaret ettiği gibi, istihdamda göçmen işçilere karşı yapılan ayrımcılığı da ortaya koymaktadır. Göçmenlerin ücretleri, ülkede geçirdikleri 30-35 yılın sonunda bile yerli işçilerin ücretlerinden daha düşük kalmaktadır. Özellikle göçmenlerden ayrıran sığınmacılar ile yerli işçiler arasında ciddi ücret ve istihdam farklılıkları mevcuttur (Platonova'dan aktaran Tüzükan, 2015:7). Göçmenler sadece düşük nitelikli oldukları için ücret ayrımcılığına maruz kalmamakta; tecrübe ve bilgi birikimlerini beraberinde getiren nitelikli göçmenler de emeklerinin ücretlendirilmesinde ayrımcılıkla karşılaşmaktadır (Castles ve Miller, 2008:243).

Önemli bir ayrımcılık biçimi olarak, kayıt dışı göçmenlerin emeklerinin karşılığı olan ücretleri geç alma, eksik alma ya da hiç alamama durumlarında, ücretlerin telafisine yönelik pratikte bir koruma mekanizması işlemediği görülmektedir (İGAM). Özellikle sayıları diğer yabancı göçmenlere göre daha fazla olan Suriyeli göçmen işgücü, bazı yerlerde ağır çalışma koşullarına rağmen ya zamanında ücretlerini alamamakta ya da almakta güçlük çekmektedir (Paksoy ve Özgüven, 2017:24). Ödenmeyen veya gecikmeli ödenen ücretler konusunda Suriyeli işçiler, genellikle hangi makama şikayette bulunacaklarını ve haklarını nerede arayacaklarını tam olarak bilmemektedir. İşverenlerin ücret ödemedeki umursamaz tutumlarının başlıca sebebi, Suriyeli işgücünün çoğunlukla kayıt dışı olarak çalışmasıdır.

Emek arzının artmasıyla işsizliğin yaşandığı ekonomilerde, ücret düzeylerinde düşüşün yanı sıra sosyal güvenlikten yoksun çalışma artmakta ve iş sağlığı ve güvenliği koşullarında gerilemeler gözlenmektedir. Göçmenlerin işgücü piyasasına katılımıyla, yerli işçilerle göçmenler arasında “tamamlayıcılık” ve “ikame” ilişkileri ortaya çıkmaktadır (Özgüler, 2018:91). Ayrıca göçmenlerin varlığı, yerliler adına daha yüksek ücretli istihdam olanaklarının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Carpio ve Wagner, 2015:18).

Kayıt dışı çalışmaları nedeniyle Suriyeli göçmen işçiler, ücretlerini genellikle işveren tarafından elden ödeme şeklinde almaktadır. Bu durum, ücretlerin eksik ya da gecikmeli ödenmesine yol açmaktadır. Bazı durumlarda ise ücretlerin hiçbir şekilde ödenmediği görülmektedir. Bu tür durumlarda Suriyeli göçmenler, haklarını alamadan işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır (Şahankaya Adar, A., 2020:150).

Genel olarak göçmenlerin, özelde ise Suriyelilerin işgücü piyasasında oluşturduğu en önemli etkilerden biri ücretlerin düşürülmesi olmuştur. Ücretlerin aşağı çekilmesinde önemli bir faktör, iş talebinin yoğunlaştığı sektörlerin (inşaat, tarım, küçük sanayi imalatı) kayıt dışı ve geçici yapısıdır. Ayrıca bu ücret seviyelerini kabul edecek çok sayıda göçmenin bulunması da ücretlerin baskılanmasına neden olmaktadır (Lordoğlu, 2015:109).

2.1.2.3. Yeterli Çalışma Süresi Göstergeleri

Yeterli çalışma süresi düzenlemeleri, “İnsana yakışır iş”in önemli bir bileşenidir. İnsana yakışır çalışma süresi kavramı, istihdam ve çalışma süresine; yani milli hesaplar sistemi üretim sınırları dahilindeki faaliyetlerle ilgili süreye ve bu sürenin düzenlenmesine ilişkin göstergeleri kapsamaktadır. İnsana yakışır çalışma süresi, tabloda görüldüğü üzere, bir temel, üç ek ve bir geleceğe yönelik projeksiyon olmak üzere toplam beş istatistiksel gösterge ile iki yasal çerçeve göstergesinden oluşmaktadır (ILO, 2013:91).

Bu göstergeler iki türe ayrılmaktadır. Birinci tür, çalışma süresi aralıklarına veya çalışma süresi eşiklerine göre iş eksikliğine bağlı olarak istihdama ilişkin bilgi sağlar. İkinci tür ise çalışan kişilerin fiilen çalıştığı zamanın ölçümlerine, yani çalışılan saatlere odaklanır. Bu tür göstergeler birbirini tamamlayarak, uzun veya kısa çalışma saatlerine sahip çalışanların sayısını ve kişi başına fiilen çalışılan saatleri göstermektedir. İstatistiksel ve yasal çerçeve göstergeleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır (ILO, 2013:91).

İstatistiksel İnsana Yakınsır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
TIME-1. Aşırı çalışma süresinde istihdam (Haftalık 48 saatten fazla) (M)	İstihdam Çalışma Süresi	Çalışan kişiler	İstihdam modüllü hane halkı anketi, işyeri anketi
TIME-2. Haftalık çalışma saatlerine göre istihdam (A)	İstihdam Çalışma Süresi	Çalışan kişiler	İstihdam modüllü hane halkı anketi, İPA
TIME-3. Çalışan kişi başına ortalama yıllık çalışma süresi (A)	İstihdam Çalışma Süresi	Çalışan kişiler	İstihdam modüllü hane halkı anketi, İPA
TIME-4. Zamana bağlı eksik istihdam oranı (A)	İstihdam Çalışma zamanı Zamana bağlı eksik çalışan kişiler	Çalışan kişiler	İstihdam modüllü hane halkı anketi, idari kayıtlar
TIME-5. Yıllık ücretli izin (F)	Geliştirme aşamasında	Çalışan kişiler	İstihdam modüllü hane halkı anketi, idari kayıtlar
Hukuki Göstergeler			
L5- Azami çalışma saati L6- Yıllık ücretli izin			

Tablo 14: Yeterli Çalışma Süresi Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:91.

Çalışma sürelerinin ana tema düzeyinde ele alındığı düzgün iş endekslerinde, haftalık 48 saatten fazla çalışanların oranı, vardiyalı işlerde çalışan oranı, gönüllü ve part-time çalışan oranı (Leschke vd., 2008:13), çalışma sürelerinin esnekliği, zaman talepleri ve uyum (Vinopal, 2009), istenildiğinde daha fazla çalışabilme imkânı, çalışma sürelerinin güvenilir şekilde düzenlenmesi ve kişisel taleplerin planlamada dikkate alınması (Mussmann, 2009), çalışma süresi ve zamanı, çalışma süresinde kısa dönemli esneklikler (Eurofound, 2012:20), yıllık çalışma süresi, uzun çalışma günleri oranı (Brisbois, 2003:7), standart çalışma haftası ve gönüllü-part-time çalışanların oranı (Jackson ve Kumar, 1998:4) değişkenleri yer almaktadır.

Çalışma süresi, Suriyeli işgücünün aleyhine en çok istismar edilen sorunların başında gelmektedir. Bu durum, doğrudan Suriyeli göçmenlerin şikayetlerinden anlaşılmaktadır. Birçok araştırmanın vardığı sonuç, özellikle şoförlük, kuaförlük ve terzilik gibi özel işlerde veya sektörlerde çalışan Suriyeli göçmenlerin daha uzun süreler çalıştığı yönündedir (Kocadaş, 2018:10).

Yapılan saha araştırmaları, yetişkin Suriyeli göçmen işçilerin günlük 11 ile 16 saat arasında çalışmak zorunda kaldığını göstermektedir. Hesaplamalara göre Suriyeli işçiler

günde ortalama 12,4 saat çalışmaktadır. Çalışma süreleri, işin özelliğine ve işverenin inisiyatifine bağlı olarak belirlenmektedir. Tarım sektöründe çalışan bazı Suriyeli işçiler, genellikle günlük 8 saat çalıştıklarını ifade etmiş olmakla birlikte, bazıları çalışma sürelerinin 12 saati aştığını belirtmiştir (Karayel, 2016:112).

Türkmen'in Şanlıurfa'da eğitim hayatından uzak kalan ve emek piyasasında çalışan, yaşları 15-17 arasında değişen 20 Suriyeli mülteci çocukla gerçekleştirdiği derinlemesine görüşmelere göre, çocuklar genellikle günde 12-13 saat, kız çocukları ise 8-9,5 saat arasında çalışmaktadır (Türkmen, 2018:131). Bu çalışma saatleri, Türkiye'de 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde azami 8 saat çalışma sınırını aşmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, m. 71).

OECD'nin Daha İyi Yaşam Endeksi referans alındığında, Türkiye haftalık ortalama 45,7 saat ile OECD ülkeleri arasında en uzun çalışma saatlerine sahip ikinci ülke konumundadır. OECD ülkeleri ortalaması 37,7 saattir. Ayrıca OECD üyesi ülkelerde işçilerin %13,5'i haftalık 50 saatten fazla çalışırken, Türkiye'de bu oran %28,8 olup, çalışanların yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır (OECD, 2022). Türkiye işgücü piyasasının önemli sorunlarından biri olan uzun çalışma saatleri sorununun, göçmenlerin yoğun olduğu Suriye sermayeli iş piyasasında da ciddi bir sorun alanı olduğu düşünülmektedir.

2.1.2.4. İş Yaşam Dengesi Göstergeleri

Çalışma süresi ve iş-yaşam dengesi, çalışma hayatının kalitesini artırmada birbirini tamamlayan önemli iki temadır. İş-yaşam dengesi, çalışma sürelerinin çalışana aile ve kişisel yaşam için yeterli zaman ayırma imkânı verip vermediğini göstermektedir. İş-yaşam dengesinin son yirmi beş yılda sosyal araştırmaların önemli bir konusu haline gelmesi, 1970'lerden itibaren kadınların işgücüne katılımlarıyla ilişkilidir (Gallie, 2007:5).

İş, aile ve kişisel hayat dengesi göstergeleri, çalışma hayatındaki standartlar, temel ilkeler ve haklar ile sosyal korumaya ilişkin “insana yakışır iş” göstergelerini kapsamaktadır. Bu gruplandırmada, ILO tarafından gelişimsel çalışmanın yapılacağı geleceğe yönelik göstergeler olarak belirlenen “Asosyal/Olağandışı Saatler” ve “Anneliğin Korunması” olmak üzere iki istatistiksel gösterge yer almaktadır. İstatistiksel göstergelere karşılık gelen hukuki göstergeler ise “Doğum İzni” ve “Ebeveynlik İzni”dir (ILO, 2013:106).

İş-aile yaşam dengesini ana tema olarak değerlendiren düzgün iş endekslerinde, çalışma sürelerinin aile ve sosyal bağlarla uyumu (Leschke vd., 2008:13), bir önceki yıl aile görevleri nedeniyle işinden ayrılan ve işe dönmeyi düşündüğü halde mevcut iş için kullanamayan çalışanlar, ailesi tarafından bakımı yapılmayan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklara oranı, 0-6 yaş aralığında çocuğu olan veya çocuğu olmayan hanelerdeki 20-50 yaş aralığındaki bireylerin istihdam oranları arasındaki fark (EC, 2001:12), haftalık çalışma saati, molasız çalışma günleri, sosyal olunmayan saatler, fazla çalışma, işe gelme süresi, gönülsüz part-time istihdam edilenler ve ebeveynliğin istihdam üzerindeki etkisi (Caprile ve Potrony, 2006:6) değişkenleri yer almaktadır.

İş-yaşam dengesi, çalışanın kişisel zaman, aile bakımı ve iş gibi çoklu alanları minimum rol çatışmasıyla sürdürebildiği ve entegre ettiği algısı olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000; Ungerson ve Yeandle, 2005; Dundas, 2008). Ayrıca iş/yaşam dengesi, kişinin hem işinin hem de özel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir durum olarak da ifade edilmektedir. Çalışanlar iş hayatından gelir elde etmek, ekonomik bağımsızlık kazanmak, çalışma ortamı nedeniyle sosyal ilişkiler kurmak ve saygınlık kazanmak gibi beklentilere sahiptir. Bu beklentilerin gerçekleşmesi, çalışanın iş hayatı ile özel yaşamını dengede tutmasıyla mümkün olmaktadır. Yoğun iş yaşamı özel yaşamı olumsuz etkileyebilir veya özel yaşamın karmaşık halleri iş hayatına yansiyabilir, böylece denge bozulur (Thomas ve Ganster, 1995). Bu bağlamda iş-yaşam dengesi, sadece aile ve bakım sorumlulukları ya da ücret için çalışma kararı alınmasıyla ilgilenmez; aynı zamanda çalışırken geçirilen zaman ile özel yaşamda geçirilen zaman tahsisini de ölçmeye çalışır (UNECE, 2015:32-35).

Hill ve diğerlerine (2001) göre iş-yaşam dengesi, kişinin ücretli iş ile kişisel ve aile sorumluluklarının duygusal, davranışsal ve zaman taleplerini aynı anda dengeleme derecesidir. Göçmen işçilerin iş-yaşam dengesini etkileyen iş ile ilgili faktörler iş talebi (work demands), iş kısıtlamaları (work constraints), iş kaynakları (work resources) ve denetleyici destek (supervisory support) iken; iş dışı faktörler kişisel talepler (personal demands), aile sorumlulukları (family responsibilities), aile kaynakları (family resources) ve aile desteği (family support) olarak sınıflandırılmıştır.

Aydın (2019), göçmen kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin oluşturulmasında makro, meso ve mikro düzeylerin rolünü incelediği çalışmasında, göçmen kadınların iş-yaşam dengelerine şekil veren mekanizmaları tespit etmiştir. Makro düzeyde ataerkillik, politika

ve ekonomi kurumları; meso düzeyde etnik köken, toplumsal cinsiyet ve dini azınlık göstergeleri; mikro düzeyde ise göçmen kadın çalışanlar için kariyer, sosyal ve sembolik sermaye bir güç kaynağı olarak değerlendirilmiş ve iş-yaşam dengesi sağlamadaki zorluklara dikkat çekilmiştir. Aydın ayrıca göçmen kadınların iş-yaşam dengesini kendi ülkelerindeki cinsiyet ve ataerkillik yapıyla ilişkili olarak algılamaları nedeniyle bu alanda yapılacak çalışmaların önemini vurgulamıştır.

İş-yaşam dengesi ve çatışması ile ilgili yapılan araştırmalar, göçmen kadınların maruz kaldıkları ayrımcılığa yeterince dikkat çekememektedir. Bunun temel nedeni, birçok araştırmanın (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Ulutaş, 2015; Özkan, 2019) kadınların kendi ülke ve kültür bağlamlarındaki iş-yaşam dengelerine odaklanmasıdır. Bu durum, göçmen kadın çalışanların farklı ülkelerde ve farklı ataerkillik düzeylerinde karşılaştıkları iş-yaşam dengesi sorunlarını yeterince ortaya koyamamaktadır.

Azınlık temsilinin artmasıyla bilgi teknolojileri işgücündeki çeşitlilik yönetim kaygılarını gündeme getirmiştir. Amerika’da bilgi teknolojileri sektöründe Güney Asyalı kadınların kariyer deneyimleri ve algıları, Amerikalı kadın profesyonellerinkiyle sosyal, kültürel ve bireysel faktörler açısından karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada Güney Asyalı kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ile iş yaşamına katılma konusunda sorun algılamadıkları; buna karşılık Amerikan meslektaşlarının önyargı ve ayrımcılığa maruz kaldıkları ortaya konmuştur (Adya, 2008).

Chandra, (2012) nın, hem doğu hem batı kökenli 25 büyük firmanın iş-yaşam dengesi politikaları ve uygulamalarını değerlendirdiği ve ayrıca 50 çokuluslu ile 50 Hintli şirketin insan kaynakları yöneticileriyle yaptığı mülakatlarda tespit ettiği sonuç, Asya ülkelerinde cinsiyet sosyalleşmesinin iş-yaşam dengesi algısında önemli bir rol oynadığıdır.

Bu çalışmaların ortaya koyduğu temel nokta, doğu ve batı toplumları arasındaki toplumsal rollerin benimsenme biçimidir. Azınlık ya da dezavantajlı konumda olan göçmen kadınlar, toplumsal roller ile iş yaşamı arasındaki sıkışmışlığı deneyimleme farklılıklarında, menşei ülke kültürü ile mevcut ülke kültürü arasındaki farklılık veya benzeşme durumu etkili olmaktadır. İnançlar, değerler ve ekonomik kalkınma düzeyi tarafından belirlenen bu durum, farklı toplumsal mekanizmalara tabi olmayı işaret etmektedir. Benzer gelişmişlik düzeyine sahip iki ülke arasında göç eden bir kadın çalışan, iş-yaşam dengesini sağlama konusunda menşei ülkesindeki zorlukları benzer şekilde tecrübe ederken; gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye göç eden kadın,

yeni ülke toplumundan gördüğü baskı nedeniyle bu zorlukları farklı boyutlarda yaşamaktadır. İşlerini kaybetme ve ayrımcılıkla karşılaşma anlamına gelen toplumsal baskılar, göçmen kadınların iş-yaşam dengesini sağlama süreçlerini olumsuz etkilemektedir (Aydın, 2019:178).

Göçmen kadınların iş-yaşam dengesini sağlama zorluğunun bir diğer nedeni, gittikleri ülkelerde belirli iş kollarına yönlendirilmeleri; bunun ise kötü çalışma şartları, kayıt dışı çalışma, düşük vasıflı işler ve uzun çalışma saatlerini beraberinde getirmesidir. Yasalara uygun iş yaşamına sahip olmak ve sosyal, kültürel, entelektüel, kariyer ile eğitim seviyesi gibi sembolik sermayeye sahip olmak, bu durumun aşılmasında belirleyici olmaktadır (Aydın, 2019:181).

Çalışma yaşamında üretkenlik, verimlilik ve refahı artırmaya yönelik düzenlemeler, çalışanların özel yaşamlarını da etkilemektedir. Çalışılan mekân, iş yerinde yaşanan ayrımcılık, maddi destekler ve özellikle çalışma süreleri, çalışanların aile fertleriyle geçireceği zamanı belirlemektedir. Göçmenler, gittikleri ülkelerde hem sosyal yaşamın hem iş yaşamının kaldırılması güç yükleri altında kalmakta ve “yerinden oynatılamayan hayat”ların yükünü taşımaktadır (Kahya, 2014:222).

İş-yaşam dengesi bileşeni, daha çok kadınların kendi ülke ve kültür bağlamlarındaki iş-yaşam dengelerine ve bu dengeyi sağlarken yaşadıkları zorluklara odaklandığı için literatürde göçmen kadınların iş-yaşam dengesi yeterince ele alınmamıştır. Çalışma evreni açısından değerlendirildiğinde, işletme sahipleri ile çalışanların büyük bölümünün aynı etnik kökenden olması kültürel bağlam farklılığından çok, geldikleri ülke kültürünün farklılığını yansıtacaktır. Farklı gelişmişlik düzeylerine sahip ülkeler arasında gerçekleşen göçte farklı toplumsal mekanizmaların etkisi olacaktır. Kariyer fırsatları ve daha yüksek standartlar, iş-yaşam dengesi açısından olumlu etki yaparken; güvencesiz çalışma gibi durumlar olumsuz etki yaratacaktır.

Göçmenler arasında iş-yaşam çatışmasını belirgin hale getiren en önemli etkenlerden biri, kendi ülkesindeki sosyal ağlardan ayrılmaktır (Krys vd., 2018).

İş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanıp sağlanmadığına dair en belirgin gösterge, çalışanın işte geçirdiği süredir. Türkiye, haftalık ortalama 45,6 saatlik çalışma süresiyle OECD ülkeleri arasında en uzun çalışma saatlerine sahip ikinci ülkedir (OECD, 2022). Türkiye işgücü piyasasının önemli dinamiklerinden biri olan haftalık 45 saatlik fiili iş süresi talebi, göçmenler için de geçerlidir.

2.1.2.5. Kaldırılması Gereken İş Göstergeleri

Uluslararası Sözleşmeler ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, çocuk çalıştırma ve zorla çalıştırma gibi belirli çalışma türlerinin kaldırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu hedef doğrultusunda, ortadan kaldırılması gereken iş türlerinin ölçülmesi; görülme sıklığı, dağılımı ve özelliklerinin belirlenmesi; dolayısıyla eyleme yönelik bilgi sağlanması ve ortadan kaldırmaya yönelik ilerlemenin izlenmesi esastır. İstatistiksel ölçüm amacıyla, varsa ulusal mevzuat, uluslararası çalışma standartları, uluslararası istatistik standartları ve diğer uluslararası araçlar tarafından sunulan kılavuzlar, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya ilişkin istatistiksel kavramların ve tanımların geliştirilmesinde temel alınmalıdır. Bu nedenle, ilgili uluslararası standartlara uygun olarak çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma kavramları, tanımları ve istatistiksel ölçümleri sunulmaktadır. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya ilişkin bir temel ve dört ek olmak üzere toplam beş istatistiksel gösterge ile iki hukuki çerçeve göstergesi bulunmaktadır (ILO, 2013:112).

İstatistiksel İnsana Yakınsır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
ABOL-1. Çocuk işçiliği oranı (M)	Çocuk işçiliği	5-17 yaş arası çocuklar	Hane halkı bazlı çocuk işçiliği anketi İPA
ABOL-2. Tehlikeli çocuk işçiliği oranı (A)	Çocuk işçiliği Tehlikeli işlerdeki çocuk işçiliği	5-17 yaş arası çocuklar	Çocuk işçi çalıştıran işyerinde uygulanan kuruluş araştırmaları Nüfus sayımı İstihdam modüllü diğer hane halkı anketi
ABOL-3. Tehlikeli işler dışındaki en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği oranı (A)	Çocuk işçiliği Tehlikeli işlerdeki çocuk işçiliği	5-17 yaş arası çocuklar	Sektöre özel araştırmalar
ABOL-4 Zorla çalıştırma oranı (A)	Zorla çalıştırma	Çalışan kişiler	Özel anketler Hane halkı gelir ve harcama araştırmalarında, işgücü araştırmalarında ve çocuk işçiliği araştırmalarında zorla çalıştırma modülleri Kuruluş araştırmaları
ABOL-5. Geri dönen göçmenler arasında zorla çalıştırma oranı (A)	Zorla çalıştırma İnsan ticareti	Çalışan kişiler	Zorunlu çalıştırma modülü içeren hane halkı anketi (göç, işgücü veya hane geliri ve harcama anketleri) İdari kayıtlar
Hukuki Göstergeler			
L9. Çocuk işçiliği L10. Zorla çalıştırma			

Tablo 15: Kaldırılması Gereken İş Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:112-113.

2.1.2.6. İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri

İşin istikrarı ve güvencesi, çalışanların geçimlik çalışma koşulları ve sürekli istihdam açısından korunmasını sağlayan önemli göstergelerdir. Bu göstergeler, istikrarsız veya güvencesiz işçi kategorisine giren istihdamın payı esas alınarak belirlenmektedir. “İnsana yakışır iş” kapsamında işin istikrarı ve güvencesi, bir temel ve üç ek olmak üzere toplam dört istatistiksel gösterge ile bir hukuki çerçeve göstergesini içermektedir (ILO, 2013:127).

İstihdam güvencesi ve sosyal koruma, işin istikrarı ve güvencesinin iki temel alt temasını oluşturur. Birinci alt tema olan istihdam güvencesi, işin sürekliliği, görevin süresi, istihdamın durumu ve kayıt dışı istihdamı kapsamaktadır. Bu tema, bireyin işini kaybetme olasılığıyla yakından ilişkilidir. İkinci alt tema ise sosyal koruma olup, işini kaybetme durumunda ortaya çıkan risklere karşı işsizlik sigortası, emekli maaşı ve sağlık sigortası gibi destekleri ifade eder. Sosyal koruma, işsizliğin, işgücü dışına çıkmanın, sağlık sorunlarının ve emeklilik kaynaklı risklerin istihdam güvencesi üzerinde oluşturduğu tehditleri kapsar (UNECE, 2015:37-40).

İstatistiksel İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
STAB-1. Güvencesiz istihdam oranı (M)	Çalışan kişiler Güvencesiz işlerde çalışanlar	Çalışan kişiler	İPA, diğer hane halkı anketler
STAB-2. İş süresi (A)	Çalışan kişiler İş süresi	Çalışan kişiler	İPA, diğer hane halkı anketler
STAB-3. Geçici işçi oranı (A)	Çalışan kişiler Serbest meslek Geçici işçiler	Çalışan kişiler	İPA, istihdam modüllü diğer hane halkı anketler
STAB-4. Geçici işçilerin gerçek kazancı (A)	İstihdam Kazanç Gerçek çalışma süresi TÜFE	Çalışan kişiler	İPA (iş sözleşmesi süresi bilgileriyle) Diğer hane halkı anketleri (istihdam, kazanç ve çalışma saati verileriyle birlikte)
Hukuki Gösterge: L11. İşe son verilmesi			

Tablo 16: İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:127.

Düzgün iş endekslerinde iş güvencesi ana tema olarak ele alındığında, aşağıdaki bileşenler yer almaktadır: gelecek altı ay içinde işini kaybetme olasılığı (Leschke vd.; 2008:13), genel okur-yazarlık oranı, engellilere yönelik ayrımcılık yasağı, kadınların istihdamda ayrımcılığa karşı korunması için yasal düzenlemeler, analık izni ve analık yardımları, ortaöğretim sonrası eğitimlerini tamamlayan kadınların oranları, kadın/erkek okur-yazarlık oranları, beyaz yakalı mesleklerde kadın ve erkek çalışan oranları, ebeveyn izinlerinin paylaşılabirliğiyle ilgili yasal düzenlemeler (Bonnet vd., 2003:219), bir yıldan kısa süreli çalışanlar ve geçici işlerde çalışanların oranı (Anker vd., 2003:158), mesleki gelecek endişeleri (Mussmann; 2009), işten kalıcı veya geçici çıkarılma oranları, uzun süre iş bulma olasılığı, kalıcı işlerin geçici işlere oranı, işten çıkarılma tehdidinde bağlı stres (Jackson ve Kumar, 1998:4) ve işgücü devri oranları (Caprile ve Potrony, 2006:6; ILO, 2013).

2.1.2.7. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri

İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamelenin sağlanması, “insana yakışır iş” gündeminin temel unsurlarından biridir. 2008 yılında kabul edilen ILO Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yapmamanın “insana yakışır iş” stratejisinin kesişen ve vazgeçilmez hedefleri olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu hedef aynı zamanda Binyıl Kalkınma Hedefleri arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşviki ve kadınların güçlendirilmesi hedefleriyle de uyum içindedir.

İstihdamda fırsat eşitliği göstergeleri sadece cinsiyet temelinde değil; ırk, etnik köken, yerli gruplar, kırsal işçiler, göçmen işçiler ve engelli bireyler gibi ayrımcılığa maruz kalabilecek diğer nüfus gruplarını da kapsamaktadır. Bu göstergeler aracılığıyla ülkelerin istihdamda fırsat eşitliği ve adil muameleyi teşvik etme doğrultusundaki ilerlemeleri izlenmektedir.

ILO tarafından geliştirilen bu kapsamda dört istatistiksel gösterge ile geleceğe yönelik dört projeksiyon yer almaktadır. Bu göstergelerden biri, Binyıl Kalkınma Hedefleri göstergeleri arasında bulunan “tarım dışı sektörlerde ücretli istihdamda kadınların payı”dır. Binyıl Kalkınma Hedefleri, 2000-2015 yılları arasında gelişmekte olan ülkeleri hedef alan geniş kapsamlı bir kalkınma gündeminin parçası olarak tasarlanmış olsa da bu göstergenin “insana yakışır iş” göstergeleri arasına dahil edilmesi, kalkınmanın her

düzeyindeki ülkelerin çalışma yoksulluğu düzeylerini ve eğilimlerini izleyebilmesini amaçlamaktadır (ILO, 2013:141).

İstatistiksel İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
Geliştirilen Göstergeler			
EQUA-1. Cinsiyete göre meslek ayrımcılığı (M)	İstihdam	Çalışan kişiler	İPA, İstihdam modülü içeren diğer hane halkı araştırmaları, Kuruluş araştırmaları, İdari kayıtlar
EQUA-2. Üst ve orta düzey yönetimde kadınların istihdamdaki payı (M)	İstihdam Uluslararası standart sanayi sınıflaması	Çalışan kişiler	
EQUA-3. Cinsiyete göre ücret farkı (A)	Çalışanlar Kazanç	Çalışanlar	
EQUA-4. Tarım dışı sektörde ücretli istihdamda kadınların payı (A)	Çalışanlar Uluslararası standart sanayi sınıflaması	Çalışanlar	
Geliştirilecek Göstergeler			
EQUA-5 (A) Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Göstergesi (İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması)			
EQUA -6 (A) Irk/etnik köken/yerli halk/(yeni) göçmen işçiler/kırsal işçilere göre ilgili ve ulusal düzeyde mevcut olan ayrımcılık ölçüsü *			
EQUA -7 (F) (Yeni) göçmen işçilerin sektörel/mesleki dağılımına ilişkin dağılım ölçüsü			
EQUA -8 (F) Engelli istihdamına yönelik tedbir *			
Hukuki Gösterge: L12. Fırsat eşitliği ve eşit muamele			

Tablo 17: İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri

* Bu göstergeler, ülkedeki ayrımcılık profilini vermek amacıyla etnik kökene göre ayrıştırılmış istihdam-nüfus oranı, işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı, ortalama gerçek ücretler vb. bir dizi göstergeyi içerebilir. Etnik köken, temel göstergeler için önerilen bir ayrıştırma düzeyidir.

Kaynak: ILO, 2013:141-142.

İşgücü piyasasında ayrımcılık, bireylerin istedikleri mesleği elde etme özgürlüklerinin kısıtlanması olarak tanımlanmakta ve bu konu ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Sözleşmeye göre, iş ve meslek edinmede renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal sınıf gibi özelliklere dayalı eşitliği yok eden veya bozucu ayrıcalık ve üstün tutma uygulamaları ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Anthony Giddens ise sosyal düzen içerisinde siyasi ve ekonomik açıdan güçlü olmayan ve eşitliksiz koşullarda yaşayan grupları dezavantajlı gruplar olarak tanımlamaktadır (Giddens, 2008:537).

Düzgün iş endekslerinde eşit muamele, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık ana temaları kapsamında; cinsiyete göre meslek ayrımı, yönetsel ve idari mesleklerde kadın istihdam oranı (Anker vd., 2003:156), istihdam ve işsiz statüde kadın ve erkek sayıları, çalışma çağındaki nüfus, kadın-erkek ortalama ücret farkları (Global Policy Network,

2019'dan aktaran Durmuşkaya, 2020:76), sektör ve mesleklerde cinsiyet ayrımı, istihdam boşluğu, kadınların saatlik brüt kazançlarının erkeklere oranı, 55-64 yaş arası istihdam oranları, etnik azınlıklar ve göçmenlerin istihdam ve işsizlik oranlarındaki boşluklar gibi değişkenler yer almaktadır (EC, 2001:12).

Bu tezin çalışma evreni bağlamında ise, yerel işgücü piyasasında hemşehrilik, ortak kültür ve aynı mezhepten olma gibi faktörlerin yol açtığı pozitif ayrımcılığın (Demir, 2011:764) Suriyeli işyerlerinde karşılık bulup bulmadığı araştırılacaktır. Ayrıca işverenlerle ortak kimliğe sahip olmayan yerli çalışanların yasal konumlarının gücü, pozitif ayrımcılık argümanı olarak kendini gösterip göstermeyeceği incelenecektir. Lordoğlu ve Özkaplan'a göre ayrımcılık, işgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kalmasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018:162).

Yabancı bir işverenin, kendi etnik grubundan olan dezavantajlı çalışanlara mı yoksa toplumun egemen etnik grubundan olan çalışanlara mı eşitsiz muamele uyguladığı ayrımcılığın yönü açısından önem taşımaktadır. Egemen etnik grubun karşılaştığı ayrımcılık ise ters yönlü ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır.

İşgücü piyasasında ayrımcılığın belirgin bileşenleri arasında formal ve mesleki eğitimde eşitsizlik, işe alım ve yükselmede eşitsizlik, ücretlendirmede farklılıklar, sosyal haklardan yararlanma eksikliği ve özellikle kadın çalışanların maruz kaldığı cinsel taciz yer almaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206). Ayrımcılık türleri işe alma, mülakat süreçleri, işsizlik durumu, kurumlara erişim, ücretler, değerlendirme, iş çevresi, terfi, işten çıkarma ve tekrar işe alma gibi aşamalarda ortaya çıkmaktadır (Blank ve Dabady, 2004'ten aktaran Yıldırım, 2015:20).

Warner'ın keşisimsellik yaklaşımı, ırk, cinsiyet ve sınıfsal kimliklerin kesişiminde çoklu marjinal kimliklere sahip bireylerin tekli kimliklere göre daha fazla ayrımcılık ve önyargıya maruz kaldığını açıklamaktadır (Warner, 2008; Purdie-Vaughns ve Eibach'tan aktaran Aydın, 2019:179).

Göçmenlerin yaşadığı ayrımcılık ise işe alınmama, mola sürelerinin kısaltılması, çalışma sürelerinin uzatılması, mobbing, ücretlerin geç veya eksik ödenmesi, düşük ücret alma, gayri resmi hiyerarşide "pis işlere" atanma, terfi edememe ve işten çıkarılma gibi uygulamalarla kendini göstermektedir (Uysal vd., 2018:2).

2.1.2.8. İş Güvenliği Göstergeleri

ILO, iş güvenliği ve işçi sağlığının sağlanmasına yönelik bir temel üç ek olmak üzere dört istatistiksel gösterge ve bunların sağlanması için üç hukuki gösterge geliştirmiştir.

İstatistiksel İnsana Yakısr İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
Geliştirilen Göstergeler			
SAFE-1. Ölümcül mesleki yaralanma sıklık oranı (M)	Mesleki yaralanma İş kazası	Referans grubundaki çalışanlar	Mesleki yaralanmaların bildirimine ilişkin ulusal sistemler
SAFE-2. Ölümcül olmayan mesleki yaralanma sıklık oranı (A)	Ölümcül ve ölümcül olmayan iş kazası		İdari veriler
SAFE-3. İş kazası başına kaybedilen zaman (A)	Geçici iş göremezlik nedeniyle kaybedilen günler		Hane halkı anketleri
SAFE-4. İş teftişi (10.000 çalışan başına müfettiş sayısı) (A)	İstihdam İş teftişleri	Çalışan kişiler	Kuruluş araştırmaları
Hukuki Göstergeler			
L 14- İş kazası tazminatları			
L 15- İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) iş denetimi			

Tablo 18: İş Güvenliği Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:154.

İş sağlığı ve güvenliğinin ana tema olarak yer aldığı düzgün iş endekslerinde; yüz bin işçi arasında ölümcül iş kazası, ciddi iş kazası ve standardize edilmiş iş kazası oranları (Caprile ve Potrony, 2006:5), iş kazalarının tekrarlanma oranı (EC, 2001:12), her yüz bin çalışan başına düşen ölümcül iş kazası oranı, müfettiş sayısı, iş kazası sigortası kapsamı (Anker vd., 2003:159), sekiz ana ILO sözleşmesinin onaylanması, iş sağlığı ve güvenliği, engellilerin korunması, doğum izni ve ücretli izne yönelik ulusal kanunların varlığı, işçi tazminatları ve işçilerin yönetimi için yapılan harcamaların GSMH'ye oranı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurul ve komitelerin varlığı, iş kazalarında yaralanan işçilere verilen engellilik ya da malullük desteklerinin ortalama kazanca oranı, yıllık iş kazası sayısı, ücretli istihdamda yıllık ücretli izin günü sayısı ve haftalık çalışma süresi (Bonnet vd., 2003:221) değişkenlerine yer verilmiştir.

Literatürde halk sağlığı araştırmacıları, göç süreçlerinin sağlık sonuçlarıyla ilgilenmenin gerekliliğine dikkat çekmektedir. Göçmen işçilerin tehlikeli endüstrilerde, mesleklerde ve görevlerde daha fazla temsil edildikleri, çoğunlukla güvencesiz işlerde, yoksulluk sınırındaki ücretlerle, istismara açık koşullarda çalıştıkları, sosyal dışlanma, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi eksikliği, daha iyi koşullar talep ettiklerinde misilleme korkusu, dilsel ve kültürel engeller, yetersiz denetim ve bakıma erişimde zorluk gibi birçok sorun

yaşadıkları bilinmektedir. Bu bağlamda, göçmenlik statüsü, iş sağlığı eşitsizliklerinin belirleyici kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Benach, vd., 2010).

Akyıldız, Ekmekçi ve Başlıgil (2020), göçmen, mülteci ve sığınmacı statüsündeki işçilerin İSG ile ilgili faktörlerini inceledikleri çalışmalarında; göçmenlerin yerlilere kıyasla daha düşük nitelikli işlerde çalıştıklarını, ayrımcılığa maruz kaldıklarını, daha uzun sürelerle ve kötü çevresel koşullarda istihdam edildiklerini, daha fazla mesleki riskle karşılaştıklarını ve daha kötü genel ve ruhsal sağlık durumuna sahip olduklarını, sağlık hizmetlerine erişimlerinin kısıtlı olduğunu ortaya koymuşlardır.

Moyce vd. (2015), göçmen işçilerin göçmen olmayanlara kıyasla daha az ücretle, daha uzun saatlerde, sağlık açısından daha tehlikeli işlerde çalıştıklarını ve sıklıkla insan hakları ihlalleri, istismar, insan kaçakçılığı ve şiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir. Çevresel ve mesleki maruziyet, dil ve kültürel engeller, sağlık hizmetlerine erişim zorlukları ve siyasi atmosfer gibi faktörler göçmen işçilerin sağlık eşitsizliklerini derinleştirmektedir. Çözüm önerileri arasında güvenlik eğitiminin güçlendirilmesi, adil işe alım politikaları ve yasal düzenlemeler yer almaktadır.

Warwick Üniversitesi'nde gerçekleştirilen araştırmada, Britanya'daki etnik azınlıkların iş sağlığı ve güvenliği açısından içinde bulundukları koşullar değerlendirilmiştir. İş kaynaklı hastalıklar (kas-iskelet bozuklukları, stres, solunum hastalıkları, kanser, işitme ve görme sorunları, enfeksiyonlar, nöropsikiyatrik bozukluklar) bağlamında kaybedilen iş günleri ve yaralanma oranları incelenmiş; artan azınlık işgücü karşısında, iş ortamının iyileştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Hargreaves ve diğerleri (2019) tarafından hazırlanan sistematik incelemede, 2008-2018 yılları arasında 13 ülke ve bölgedeki 12.168 uluslararası göçmen işçiye ait veriler değerlendirilmiş; göçmen işçiler arasında psikiyatrik ve fiziksel rahatsızlıkların, iş kazası ve yaralanmaların yaygın olduğu tespit edilmiştir. En sık karşılaşılan sorunlar yüksekten düşme, göz yaralanmaları, kesikler gibi fiziksel yaralanmalar ile ruhsal bozukluklardır.

Güler (2015), göçmen işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma nedenlerini; tecrübe eksikliği, dil ve kültürel engeller, uzun çalışma süreleri, psikolojik etkenler, olumsuz fiziksel koşullar ve sağlık sorunları olarak sıralamıştır.

Çelgin (2014), dil bariyerinin göçmen işçilerin iş hayatındaki sorunlarının temelinde yer aldığını; işe alım, talimat anlama, işyeri hekimiyle iletişim kuramama ve denetimlerde sağlıklı iletişim eksikliğinin İSG uygulamalarını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. İkili emek piyasası yaklaşımı, düşük vasıflı, güvencesiz, düşük ücretli ve genellikle etnik gruplara dayalı ayrışmanın yaşandığı emek piyasasını tanımlar. Bu yapı içerisinde göçmenler genellikle yerel halkın kabul etmediği tarım, inşaat, hizmet ve sanayi gibi zorlu sektörlerde istihdam edilmektedir (Üstündağ, 2020:16; Arslan, 2019:386).

Türk-İş'in 2019 yılı genel kurul raporunda göçmen işçilerin İSG sorunları; ayrımcılık, kayıt dışı istihdam, işsizlik, sosyal güvenlikten yoksunluk, örgütlenememe, kötü yaşam koşulları ve hizmetlere erişim kısıtlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Söz konusu raporda, göçmenlerin yerli işçilere kıyasla daha fazla iş kazası geçirdikleri ve özellikle tarım, temizlik, hazır giyim gibi sektörlerde bu farkın belirgin olduğu belirtilmiştir. Düşük beceri düzeyi, genç yaş, erkek cinsiyet, yetersiz eğitim, dil yetersizliği ve düzensiz statü kazaya uğrama riskini artıran bireysel etkenlerdir (OHS, 2011; Belin vd., 2011:84).

Göçmenler genellikle 3D (dangerous, dirty, demeaning) olarak nitelendirilen tehlikeli, kirli ve itibarsız işlerde çalışmaktadır. ABD'de göçmenlerin ölümcül iş kazasına uğrama oranı yerli işçilere göre %15, Avrupa'da ise iki kat daha yüksektir (Türk-İş, 2019:41-38). Türkiye'de Suriyeli göçmenlerin büyük çoğunluğu kayıt dışı çalıştıklarından, iş kazası geçirmeleri veya meslek hastalığı yaşamaları durumunda hak talep edememektedir (Dedeoğlu, 2011:54).

Göçmen işçiler, işlerini kaybetme korkusuyla iş kazalarını bildirmeme eğilimindedir. Ayrıca dil engeli, uyarı levhaları ya da eğitimlerdeki anlaşılabilirlik gibi nedenlerle iş kazalarına açık hale gelmektedirler (Güler, 2015:131-132). Bu durum, yaşam mücadelesinin hayatta kalma mücadelesine dönüştüğünün göstergesidir.

İşverenlere kendilerini kanıtlamak isteyen göçmen işçiler, çoğu zaman riskli işleri üstlenmekte, uzun saatler, gece ve hafta sonu vardiyalarında çalışmaktadır (Güler, 2015:131). İşyerlerindeki yetersiz İSG politikaları ve çalışanların bilinç eksiklikleri de bu tabloyu ağırlaştırmaktadır (Türk-İş, 2019:81).

Suriyeli göçmen işçiler işyerlerinde daha fazla iş kazasına maruz kalmaktadır. Bunun en önemli nedeni, çalıştıkları tehlikeli işler hakkında yeterli tecrübeye sahip olmamaları ve dil engeli sebebiyle işe uyum süreçlerinin uzamasıdır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

verilerine göre, yalnızca 2018 yılında 110, 2013-2022 arasında ise toplamda 828 göçmen işçi iş kazasında hayatını kaybetmiştir (DİSK/Genel-İş Sendikası, 2019).

2.1.2.9. Sosyal Güvenlik Göstergeleri

Sosyal güvenlik; hastalık, sakatlık, analık, iş kazası, işsizlik, yaşlılık veya bir aile üyesinin ölümü nedeniyle işle bağlantılı gelir eksikliği, sağlık hizmetlerine erişim eksikliği ya da erişimin yüksek maliyeti, çocuklar başta olmak üzere bireylerin bakmakla yükümlü oldukları yetişkinler için yetersiz aile desteği, genel yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi durumlara karşı bireylerin korunmasını sağlamak amacıyla sunulan nakdi ya da aynı yardım tedbirlerini kapsamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen sosyal güvenlik göstergeleri; iki temel, iki tamamlayıcı ve altı gelişim aşamasında olmak üzere toplamda on istatistiksel göstergedan oluşmaktadır. Buna ek olarak, yaşlılıkta sosyal güvenlik ya da emeklilik yardımları (kamu veya özel), hastalık nedeniyle çalışamama ya da hastalık izni (bu durumda gelir kaybının telafisi) ile iş göremezlik veya mesleki olmayan malullük durumlarında gelirin karşılanmasına yönelik üç hukuki gösterge de bu kapsamda değerlendirilmiştir (ILO, 2013:169).

İstatistiksel İnsana Yakısr İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
Geliştirilen Göstergeler			
SECU-1. Yasal emeklilik yaşının üzerinde (veya 65 yaş ve üzeri) yaşlılık aylığından yararlanan nüfusun payı (M)	Emekli aylığı Yararlanıcı	Yasal emeklilik yaşının üzerinde veya 65 yaş üstü nüfus	İdari kayıtlar Hane halkı anketleri Nüfus sayımı
SECU-2. Kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYH'nin yüzdesi) (M)	Yıllık kamu sosyal güvenlik harcamaları	Yok	Ulusal hesaplar Sosyal güvenlik planı
SECU-3. Hane halkı tarafından cepten finanse edilmeyen sağlık harcamaları (A)	Sağlık masrafları Özel hanelerin cepten yaptığı harcamalar	Tüm haneler	Ulusal sağlık hesabı Demografik sağlık araştırması
SECU-4. Emeklilik planına katkıda bulunan ekonomik olarak aktif nüfusun payı (A)	Korunan kişiler veya bağlı kişiler Aktif katkıda bulunanlar Katkıda bulunan programlar Temel şemalar İşgücü	Çalışan ve işsiz kişiler	İdari veriler Hane halkı anketleri
Geliştirilecek Göstergeler			

SECU-5 (F) (Temel) sağlık hizmeti kapsamındaki uygun nufusun payı
SECU-6 (F) İhtiyaç temelli nakit gelir desteğine yönelik kamu harcamaları (GSYH'nin yüzdesi)
SECU-7 (F) Nakdi gelir desteğinden yararlananlar (yoksulların yüzdesi)
SECU-8 (F) Hastalık izni
SECU-9 (F) Düzenli periyodik sosyal güvenlik işsizlik yardımı alan işsizlerin payı
SECU-10 (F) Alınan ortalama yaşlılık aylığının asgari ücrete oranı
Hukuki Göstergeler:
L16- Yaşlılık sosyal güvenliği veya emeklilik yardımları (kamu/özel)
L17- Hastalık/hastalık izni nedeniyle iş göremezlik (Hastalık/hastalık izni durumunda gelirin karşılanması)
L18- Malullük nedeniyle iş göremezlik (Mesleki olmayan malullük durumunda gelirin karşılanması)

Tablo 19: Sosyal Güvenlik Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:169-170.

Düzgün iş endekslerinin sosyal güvenlik ana teması; kamu sosyal güvenlik harcamalarının gayrisafi milli hasılaya oranı, ihtiyaca dayalı nakit gelir desteklerinin gayrisafi milli hasılaya oranı, nakit gelir desteği alan yoksulların oranı, emekli maaşı alan 65 yaş üzeri nüfusun oranı, emeklilik fonuna katkıda bulunan aktif nüfus oranı, ortalama aylık emeklilik (Anker, 2003:161), sosyal güvenlik kapsamında çalışanların oranı (Global Policy Network, 2019'dan aktaran Durmuşkaya, 2020:76), kamusal ve özel sağlık sigortasının varlığı (Sehnbruch, 2004:27), asgari ücret, işsizlik ödeneği, işsizlikle ilgili edimler, bu edimlerden faydalanan işsizlerin oranı, staj imkanından yararlanan işsizler ve yoksulluk riski oranı (Caprile ve Potrony, 2006:6) göstergelerine dayanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 23. maddesi, herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ancak uluslararası ve ulusal sözleşmelerle güvence altına alınan bu hakka rağmen, uygulamada, gelişmiş demokrasilerde dahi etnik olarak egemen grubun dışındaki alt statülü gruplarda istihdam edilebilirliğin daha düşük olduğu görölmektedir. Türkiye'nin kitlesel göç tarihinde, soydaşlık temelli olmayan bir gruba ilk kez açık kapı politikası uygulanmıştır. Ancak bu politikanın ve statünün geçici niteliği, 2 Temmuz 2016 tarihinde Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın Kilis'te yaptığı konuşmada Suriyelilere vatandaşlık verilme ihtimalinden söz etmesiyle kalıcılığın en üst düzeyde kabulünü ortaya koymuştur. Aynı yıl yasalaşan çalışma izni düzenlemesi öncesinde, yalnızca 7.351 Suriyeli bürokratik zorluklarla çalışma iznine sahip olabilmşti. Bu dönemde, göçmenlerin kayıt dışı çalışma sayıları yüz

binleri bulmuş ve Suriyeliler işgücü piyasasının en kırılgan grubu olarak öne çıkmıştır (Kaya vd., 2021).

Göçmenlerin sosyal güvenlik kurumlarına dahil olmada yaşadıkları temel sorunlardan biri, geldikleri ülke ile sosyal güvenlik anlaşmasının bulunmamasıdır. Sosyal güvenliğin taşınabilir olmaması, göçmenlerin hak ettikleri yaşlılık ve emeklilik ödeneklerini alamamalarına neden olmakta ve sosyal güvenliğı teşvik etmeyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Kenedy vd., 2022:2431).

Türkiye’de genel ve genç işsizlik oranlarının yüksek olmasına rağmen, göçmenlerin iş bulabilmeleri büyük ölçüde kayıt dışı istihdam sayesinde mümkün olmaktadır (Lordoğlu, 2015). Araştırmacılar, inşaat, turizm ve ev içi hizmetlerde yerli işgücünün yetersiz olduğunu vurgulamaktadır (Ciğerci Ulukan, 2008:41). Türk KOBİ’ler için %10’luk yasal kota, göçmen istihdamını cazip hale getirirse de Suriyelilere dair bürokratik yüklerin varlığı kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir. Bu nedenle Suriyeliler, kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörlerde daha kolay iş bulmaktadır (İGAM, 2019:3).

2013 yılında yürürlüğe giren YUKK ile geçici koruma rejimi oluşturulmuş, Ocak 2016’da ise geçici koruma altındaki yabancıların çalışma izinlerine dair yönetmelik yürürlüğe konmuştur. Ancak bu düzenlemenin geç bir tarihte yapılmış olması, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Sunata, 2018:183).

Geçici koruma altındaki Suriyeliler, kanuni olarak kayıtlı oldukları illerde ikamet etmek zorundadır. Ancak iş bulma amacıyla başka illere taşınmaları hem mevzuata aykırı bir istihdama hem de kayıt dışı çalışmaya neden olmaktadır. Türkiye genelinde, Suriyeli işgücü kayıt dışı istihdam bakımından hemen her ilde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kentsel alanlarda her üç çalışandan biri, kırsal alanlarda ise her dört çalışandan üçü kayıt dışı çalışmaktadır (İGAM, 2019:2). İkamet sınırlamaları, kota uygulamaları ve başvuru inisiyatifinin işverende olması, kayıt dışılığı besleyen temel unsurlardır (Sunata, 2018:183).

Çeşitli kaynaklarda, istihdamda olan Suriyeli sayısının kayıtlı çalışan sayısının çok üzerinde olduğu belirtilmektedir. International Crisis Group’un 2018 tarihli raporunda bu sayı 750 bin ile 950 bin arasında tahmin edilirken (International Crisis Group, 2018:5), Erdoğan (2017:33), bu rakamı 1.2 ile 1.3 milyon arasında ifade etmektedir.

Türkiye’de sendikaların Suriyeli çalışanlara dair teşvik edici politikalar geliştirmedeği ve yalnızca eşit rekabet gerekçesiyle çalışma izninin verilmesi gerektiğini ifade etmekle yetindikleri belirtilmiştir (Danış, 2016:579).

Kavas ve Develi’nin (2020) on işverenle yaptığı mülakatlarda, işverenlerin kayıt dışı çalıştırmayı tercih nedenleri arasında Suriyelilerin Türk kanunlarını bilmemesi, haklarının farkında olmamaları, talepsizlikleri ve düşük maliyet unsurları öne çıkmaktadır. Görüşülen işverenlerin tamamı, Suriyeli işçilerin işçilik maliyetlerini düşürdüğünü belirtmiştir.

TEPAV tarafından yürütölen Mahir Eller Projesi kapsamında 12 ilde 15.617 yetişkin Suriyeli ile yapılan çalışmada, katılımcıların %30’unun kayıtlı oldukları ili terk ettikleri, ancak çoğunlukla kaçak çalışmak zorunda kaldıkları belirtilmiştir. Anket sonuçlarına göre Suriyelilerin %93’ü bir meslek sahibi olduğunu beyan etmiş, ancak yalnızca %55,8’i bir işte çalıştığını belirtmiş ve bu çalışanların hemen tamamı kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir (TEPAV, 2021:7).

Çalışmakta olan Suriyelilerin yalnızca %2,7’si çalışma iznine sahiptir. Kayıt dışı çalışanların %28,3’ü ise düzensiz ve gündelik işlerde çalışmaktadır (TEPAV, 2021:21). Kayıt dışı istihdamın temel sebeplerinden biri, Suriyelilerin büyük kısmının çalışma izni alamamış olmasıdır. Örneğin İstanbul’da ikamet kaydı olmayan Suriyeliler, yasal olarak çalışma izni başvurusu yapamamaktadır. Ayrıca düşük nitelikli sektörlerde faaliyet gösteren işverenler, düşük ücret ödedikleri Suriyeliler için çalışma izni başvurusu yapmayı gerekli görmemektedir (Şahankaya Adar, 2020:149-150). Kayıt dışı çalışanların denetimlerde sessiz kalmaları, işveren baskısını içselleştirmeleri ve koşulsuz teslimiyeti yansıtmaktadır (Kahya, 2014:227).

Göç ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişki, işgücü piyasasında yerli işçilerle haksız rekabet ve devletin gelir kaybı gibi endişelere de zemin hazırlamaktadır (Triandafyllidou ve Bartolini, 2016:139).

2.1.2.10. Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri

Düztün iş kavramının dört temel bileşeninden biri olan sosyal diyalog; hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında ortak çıkarları ilgilendiren konularda yürütölen müzakere, istişare ve bilgi alışverişı süreçlerini kapsamaktadır. Bu kapsam, hem üçlü yapıları hem de sosyal ve ekonomik konseyler gibi kurumsal mekanizmaları; ayrıca sendikalar, işveren

örgütleri ve toplu pazarlık gibi süreçleri içermektedir. Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma hayatının aktörleri arasında fikir birliği sağlamaktır. Etkin işleyen sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne katkı sunmanın yanı sıra iyi yönetişimi teşvik edebilme, sosyal ve endüstriyel barış ile istikrarı güçlendirme ve ekonomik kalkınmayı destekleme potansiyeline sahiptir. Bu çerçevede sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın ve erkeklere özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru çerçevesinde üretken ve "insana yakışır iş" fırsatları sağlama hedefinde kilit bir rol oynamaktadır. Sosyal diyalog göstergeleri, düzgün işin ilerleyişini izlemekte önemli bir unsurdur. Sosyal diyalog haklarının ne ölçüde etkili biçimde kullanıldığı, biri ek olmak üzere dört istatistiksel gösterge ve üç hukuki çerçeve ile değerlendirilmektedir (ILO, 2013:190).

Düzgün iş endeksleri bağlamında sosyal diyalog; sendikalaşma oranı, toplu pazarlık kapsam oranı ve her yüz bin çalışana düşen grev ve lokavt oranı gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü veri tabanında yer alan göstergeler üzerinden izlenmektedir (Anker vd., 2003:153-155). Sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliği, sağlıklı çalışma ilişkilerinin tesisi açısından kritik öneme sahiptir ve düzgün işin diğer temalarına da doğrudan katkı sunmaktadır (UNECE, 2015:42).

İstatistiksel İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Gelir Konsepti	Kapsama	Tercih Edilen Veri Kaynağı
Geliştirilen Göstergeler			
DIAL-1. Sendika yoğunluk oranı (M)	Sendika Çalışanlar Kendi hesabına çalışanlar İstihdam	Çalışan kişiler (Toplam istihdam)	İPA (sendika üyeliği bilgileriyle), İdari veriler Kuruluş araştırmaları
DIAL-2. İşverenlerin örgütlenme yoğunluk oranı (M)	İşveren örgütü	İşverenler	İşletme kayıtları, Kuruluş araştırmaları
DIAL-3. Toplu pazarlık kapsam oranı (M)	Toplu pazarlık Toplu iş sözleşmesi Kendi hesabına çalışanlar Çalışanlar İstihdam	Çalışan kişiler (Toplam istihdam)	İPA, İdari veriler Kuruluş araştırmaları
DIAL-4. Grev ve lokavt nedeniyle çalışılmayan günler (A)	Grevler Lokavtlar	Çalışan kişiler	
Hukuki Göstergeler:			
L 19- Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı			

L 20- Toplu sözleşme hakkı
L 21- Üçlü istişareler

Tablo 20: Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2013:190-191.

Sosyal diyalogu ana tema düzeyinde ele alan düzgün iş endekslerinde, sendikalaşma oranı (Ghai, 2003:136), her yüz bin çalışan için grev ve lokavt oranı, toplu pazarlık kapsamı oranı ve sendikalaşma oranı (Anker vd., 2003:158) gibi değişkenlere yer verilmiştir.

Bonnet ve diğerlerinin düzgün işin ölçümüne yönelik geliştirdiği yedi endeksten biri olan “çalışanların temsili endeksi” ise şu bileşenlerden oluşmaktadır: Sendikalaşma ve toplu pazarlık konularına ilişkin ILO sözleşmelerinin onaylanması, sendikal faaliyetlere dair yasal kısıtlamaların bulunmaması, çalışanlar ve sosyal politikalara ilişkin ulusal düzeyde üçlü yönetim kurulu veya konseyin varlığı, sivil toplum kuruluşlarının işçi çıkarlarını savunmalarına olanak tanınması, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranı, sendikalılık oranı, 1990’lı yıllarda sendikalaşma oranında yaşanan değişim, toplam istihdam içerisinde ücretli çalışanların oranı, Freedom House tarafından geliştirilen Sivil Özgürlük Endeksi ve bu endekste 1990’lı yıllara ilişkin değişim (Bonnet vd., 2003:224).

Bu tez çalışmasından sosyal diyalog bileşenine yer verilmemesinin nedeni, çalışma evreninde sendikal örgütlenmenin bulunmaması nedeniyledir. Bu durum, göçmenlerin sendikal örgütlenmesini teşvik etmeye yönelik faaliyetler yürüten Göçmen Sendikası Girişimi temsilcileri tarafından da teyit edilmiştir.

2.1.2.11. Yetenek Geliştirme Göstergesi

Değişken	Gösterge
Girdi Değişkenler	4 temel ILO sözleşmesinin onaylanması
	Zorunlu eğitim yılı sayısı
Süreç Değişkenleri	Eğitimle ilgili kamu harcamaları oranı
	Kişi başına düşen eğitim harcamaları
Çıktı değişkenleri	Okur yazarlık oranı
	Ortalama eğitim süresi
	Üst düzey eğitimini tamamlayamayanların oranı (25-64 yaş arasında)

Tablo 21: Yetenek Geliştirme Göstergesi

Kaynak: Bonnet vd.; 2003:222-223

“İnsana yakışır iş”e ilişkin modellerin içerikleri incelendiğinde, ele alınan temaların büyük ölçüde benzerlik gösterdiği görülmektedir. 2019 yılında gerçekleştirilen 108. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı, çalışmanın geleceğinde insan odaklı bir

yaklaşımına duyulan ihtiyaca dikkat çekmiş ve bu bağlamda yetenek geliştirme bileşenine özel vurgu yapmıştır. Bonnet vd. tarafından geliştirilen “insana yakışır iş” ölçüm modelinde bu bileşene özellikle yer verilmiştir (Tüzünkan, 2020).

Yetenek geliştirme göstergesi, Avrupa İş Kalitesi Endeksi’nin altı, Avrupa Çalışma Koşulları Anketi’nin dört, İstihdam Kalitesi Endeksi’nin beş ve Ritter ile Anker’in İyi İş Kötü İş Endeksi’nin altı ana bileşeninden biri olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, yetenek geliştirme bileşenini ana tema düzeyinde ele alan düzgün iş endeksleri; yeteneklerin işle uyumu, staj, bilgisayarlı çalışma (Brisbois, 2003:7), vasıf düzeyi, organizasyonu öğrenme olanakları, kariyer geliştirme imkanları (Eurofound, 2002:6), öğrenmeye uygun çalışma ortamı (Mussmann, 2009), çalışma çağına olup okula gitmeyenler ile kendi adına veya ücretli olarak çalışan çocukların durumu (Anker vd., 2003:164), son dört hafta içinde 25-64 yaş aralığındakilerin eğitim ya da staja katılma oranı ve işin kariyer gelişimine katkısı gibi değişkenlerle ifade edilmiştir (Leschke vd., 2008:14).

Bonnet, Figueiredo ve Standing’in düzgün iş kavramını ölçmek için geliştirdiği yedi temel endeksten biri de yetenek geliştirme endeksidir. Bu endeks, dört temel ILO sözleşmesini (29, 87, 111 ve 182 sayılı sözleşmeler) temel alarak, ulusal düzeydeki değişkenler üzerinden ölçüm yapmaktadır. Endekste kullanılan değişkenler arasında; eğitimle ilgili kamu harcamalarının gayrisafi yurt içi hasıla içindeki yüzdesi, kişi başına düşen eğitim harcaması, 25-64 yaş aralığında toplam ve cinsiyete göre okuryazarlık oranı, aynı yaş grubunda ortalama eğitim süresi ve üst düzey eğitimi tamamlayanların oranı yer almaktadır (Bonnet vd., 2003:222).

Bonnet bu bileşeni açıklarken, istihdam güvencesi ile iş güvencesi arasındaki farka dikkat çekmektedir. Aynı işletmede çalışan bireylerin, yeteneklerine uygun olmayan alt ya da üst pozisyonlarda istihdam edilmelerinin veya böyle bir duruma zorlanmalarının mümkün olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, “insana yakışır iş” bağlamında güvenliğin yalnızca istihdamla sınırlı kalmayıp, yetenek alanında da sağlanması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Bonnet vd., 2003:214).

Göçmenlerin yerli işçilerle eşit şartlarda, eğitim düzeylerine ve niteliklerine uygun düzgün işlerde istihdam edilmeleri, hem ev sahibi topluma hem de göçmenlerin kendilerine uzun vadeli faydalar sağlayacaktır. Ancak birçok ülke raporu, göçmenlerin

eğitim düzeylerine bakılmaksızın genellikle düşük vasıf gerektiren işlerde çalıştırıldıklarını ortaya koymaktadır.

Task Force toplantıları, yeteneklerin ve bu yeteneklerin geliştirilmesinin önemine iki temel nedenden dolayı vurgu yapmaktadır. Birincisi, çalışanların sahip oldukları bilgi ve yeteneklerle yürüttükleri işin gerektirdiği bilgi ve yetenekler arasındaki dengenin kurulması, çalışanlara kendilerini geliştirme ve kendilerine saygı duyma imkânı sağlar. İkincisi, çalışan ile işveren arasındaki nitelik arz ve talebi uyumsuzluğu, çalışmanın niteliğini yani “insana yakışır iş”in kalitesini olumsuz etkiler. Çalışanların bilgi ve yeteneklerine dair ihtiyaçların hızla değişmesi, bireylerin bilgilerini güncel tutmalarını zorunlu kılmaktadır. Mevcut yeteneklerini geliştiremeyen bir çalışan, hem mesleki ve kişisel gelişiminden mahrum kalmakta hem de işsiz kalma durumunda yeni bir iş bulmada güçlük yaşamaktadır (Koerner ve Schönfeld, 2008:1-2).

İstihdam kalitesine dair yönleri farklı açılardan değerlendiren sosyal bilimler, geleneksel sosyolojik yaklaşımlarda istihdam kalitesini hem objektif hem de sübjektif yönleriyle ele almaktadır. Bu bağlamda yetenekler ve özyönetim, objektif boyut kapsamında değerlendirilmektedir. Kurumsal yaklaşım ise, sözleşme durumu ve istihdamın istikrarı ile yetenek geliştirme fırsatları ve kariyerin devamlılığına odaklanmaktadır. Sosyolojik yaklaşımlar için yetenek, çalışma hayatı kalitesinin merkezinde yer almakta ve ayrıcalıklı bir öneme sahip bulunmaktadır (Bustillo vd., 2009:13).

Yetenek geliştirme bileşeni ile göçmen işçilerin çalışma hayatındaki durumları arasındaki ilişkiyi ele alan literatür, özellikle eğitim-iş uyumsuzluğuna odaklanmaktadır. Bu araştırmada da eğitim ve iş arasındaki uyumsuz eşleşme, yetenek geliştirme boyutu ile ilişkili olarak ölçülmüş ve ilave bir alt başlık olarak ele alınmıştır.

Eğitim İş Uyumsuzluğu

Literatüre ilk olarak W.H. Hutt’un “Atıl Kaynaklar Teorisi” ile giren işgücünün yanlış işlerde çalışması (Hutt, 2011:102) anlamına gelen uyumsuz eşleşme olgusu, son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında dikkat çeken önemli bir endişe kaynağı haline gelmiştir. İşgücü piyasasındaki mevcut işlerin gerektirdiği niteliklerin üzerinde eğitime sahip olup bu niteliklerin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan bireylerin sayısında artış gözlemlenmektedir. Yapılan ampirik araştırmalar, uyumsuz eşleşme ile aşırı eğitimsizlik olgusu arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koyarken,

göçmenlerin ülke vatandaşlarına kıyasla daha fazla uyumsuz eşleşmeye maruz kaldığını vurgulamaktadır (Kurnaz, 2022:84-85).

Göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumlarına dair yapılan çalışmalar, daha çok işgücü piyasalarına etkilerine, istihdam durumlarına ve uyumlarına odaklanmakta, bu bağlamda emek yoğun sektörler öne çıkmaktadır. Buna karşılık, nitelikli göçmenlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları uyumsuzluk sorununa ilişkin literatür oldukça sınırlıdır (Castles, 2000:270). Bu durum, beyin göçü kapsamına girmeyen göçlerin, sosyo-ekonomik olarak daha alt sınıflara mensup ve düşük nitelik düzeyine sahip gruplardan oluşmasıyla ilişkilidir.

Üniversite mezunu olan göçmenlerin eğitim düzeyleri, becerileri, birikimleri ve deneyimleri gibi niteliklerinin altında, düşük ücretli ve çoğunlukla zor koşullarda çalışmak zorunda bırakılmaları onları niteliksizleştiren (deskilling/dequalification) bir sürece maruz bırakmaktadır. Bu niteliksizleştirme riski, göçmenlerin diplomalarının göç ettikleri ülkelerde tanınmamasıyla daha da artmaktadır. Sonuç olarak, nitelikli olmalarına rağmen göçmenlerin birincil emek piyasasına girememeleri, hem statü kaybı hem de ev sahibi ülke ekonomisi açısından kayıp anlamına gelmektedir. Nitelikli göçmenlerin, ikincil emek piyasasında genellikle ya eğitim düzeylerinin altında (overeducated) ya da becerileriyle uyuşmayan (skill mismatch) işlerde çalışmak zorunda kalmaları sık karşılaşılan bir durumdur (Siar, 2013:2-8). Öte yandan, genel işsizlik oranlarındaki yükseliş, üniversite mezunu olmanın değerini düşürmekte ve bu da yalnızca nitelikli olmanın yeterli olmadığını göstermektedir.

Eğitimli ya da üniversite mezunu olan göçmenler genel olarak “nitelikli/vasıflı göçmen” (qualified migrant) olarak tanımlanmaktadır. Bu grupta yer alan bireyler, belirli düzeyde becerilere (skills/credentials) sahip işgücünü oluşturmaktadır. Göçmen becerisi, geriye dönük olarak edinilen beşeri sermaye aracılığıyla ölçülmektedir. Yüksek becerili göçmenler (highly skilled migrants) ise çoğunlukla üniversite eğitimi almış bireylerden oluşmaktadır (Huber vd., 2010:21-22).

İşgücü piyasasında genel işgücünü avantajlı konuma getiren diploma etkisinin (sheepskin effect), göçmen işgücü açısından aynı düzeyde etkili olmadığı yönündeki araştırmalar, göçmenlerin göç ettikleri ülkelerde edindikleri diploma ve sertifikaların, iş piyasasında daha fazla kabul gördüğünü ve bu durumun göçmen ile yerli çalışanlar arasında eşitlik sağlayabildiğini göstermektedir (Ferrer ve Riddell, 2008:213-214). Göç edilen ülkenin

dilini bilmek de göçmenlerin işgücü piyasasında avantajlı konuma geçmelerini sağlayan bir başka faktördür. Ancak bazı durumlarda, göç edilen ülkenin değil, göç edilen ülke ile ticari ilişkileri olan ülkelerin dillerinin bilinmesi de avantaj sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, Suriyelilere ait işletmelerde çalışan göçmenlerin sahip oldukları dil yeterliliklerinin yönü merak konusu olmaktadır.

Beceri-iş uyumu, işgücü piyasalarının verimliliği açısından önemli bir bileşen olup, göçmenlerin diploma denkliği, dil yeterliliği ve niteliklerinin tanınmaması gibi yapısal bariyerler nedeniyle sıklıkla karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır. Göçmenler, niteliklerinin tanınmadığı işgücü piyasasına giriş sürecinde, özellikle göçün ilk yıllarında ikincil emek piyasasında çalışmayı kabul etmektedirler. Bu tercih, yeterli istihdam sağlayana dek işsiz kalmanın mı yoksa eğitim düzeyinin altında bir işte çalışmanın mı daha iyi olacağına dair bireysel karar sürecine dayanmaktadır (Vossemer ve Schuck, 2015'ten aktaran Üstündağ, 2019:73). Ancak bu süreçte yaşanan deneyim kaybı, niteliksizleştirme sonucunu doğurmaktadır. Nitelikli göçmenlerin daha iyi işlere erişimi ve yeni göçmen gruplarının piyasayı doldurmasıyla bu döngü devam etmektedir (Üstündağ, 2020:36). Ancak bu grupların kariyer gelişimi ve ekonomik ilerlemeleri genellikle oldukça sınırlı kalmaktadır (Eckstein ve Peri, 2018:14).

Özellikle zorunlu göç durumlarında, hukuki statü belirsizliği, sosyal haklara erişim ve işgücü piyasasına giriş konularında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Suriye ile sınırların kapanmasından önce genellikle havayoluyla ve yasal yollarla Türkiye'ye gelen Suriyeli göçmenlere ikamet izni verilmişken, kitlesel sınır geçişleriyle gelenler geçici koruma statüsüne alınmıştır. Bu geçici koruma statüsü kapsamında yaşamının, ikamet iznine sahip olmaya göre daha az avantaj sağladığı, çalışma izni hakkının ancak 2016 yılında tanınmasıyla ortaya çıkmıştır. Eğitimli göçmenlerin Avrupa'ya yönelmesinin temelinde, Türkiye'de nitelikli emeğin yeterince değerlendirilememesi yatmaktadır. Statülerin belirsizliğine ilişkin bu sorun, Arap Akademisyenler Derneği tarafından da dile getirilmiş; YÖK denkliği nedeniyle Türkiye'de karşılaşılan engeller sonrasında birçok akademisyenin Avrupa'ya göç ettiği belirtilmiştir (Palacioğlu ve Arca, 2019:14). Almanya'daki Suriyelilerin %70'i üniversite mezunu iken, Türkiye'deki Suriyeliler arasında bu oran yalnızca %2'dir (İGAM, 2022).

Üstündağ (2020:36), İstanbul'da yaşayan 27 üniversite mezunu nitelikli Suriyeli göçmenin emek piyasasına katılımını etkileyen faktörleri yarı yapılandırılmış mülakat

yöntemiyle analiz etmiştir. Bu çalışma, nitelikli Suriyeli göçmenlerin istihdam şartlarını değerlendirerek, Sİ'lerde çalışan nitelikli Suriyeli göçmen işgücü ile karşılaştırma imkânı sunmaktadır. Araştırma bulgularına göre, Suriyeli göçmenler çoğunlukla eğitim düzeylerine uygun işlerden ziyade geçimlerini sağlayabilmek amacıyla vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. İstihdam edildikleri sektörler genellikle enformel alanlardır. Özellikle göç ettikleri ülkenin dilini bilmeyen nitelikli göçmenler, sahip oldukları becerilere rağmen emek piyasasında dezavantajlı konumda bulunmaktadır.

Görüşme yapılan nitelikli Suriyeli göçmenler arasında geçici koruma statüsüne sahip olanlar, niteliklerine uygun iş bulmakta büyük zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu zorluğun temelinde hukuki statü eksikliği yer almaktadır. Örneklemede, asgari ücretin altında gelir elde eden hiçbir göçmenin sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Geçici koruma altındaki Suriyeliler, çalışma izni alamadıkları için genellikle kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Oysa vatandaşlık hakkı elde eden nitelikli Suriyeliler, birincil emek piyasasında daha kolay iş bulmakta ve sosyal güvenceli olarak istihdam edilmektedir (Üstündağ, 2020:45). Sonuç olarak, vatandaşlık hakkına sahip olan nitelikli Suriyeli göçmenlerin, ikamet izni olanlara göre daha avantajlı, ikamet izni olanların ise geçici koruma statüsündekilere göre daha iyi koşullarda çalıştıkları tespit edilmiştir.

2.2. Uluslararası Kuruluşlar Açısından İnsana Yakışır İş

Demokratik siyasi rejime, sosyal siyaset anlayışına, sosyal hukuk ve iş hukuku sistemine sahip olan sosyal hukuk devletlerinde yabancı (ikincil) emek piyasasının oluşmasına izin verilmemektedir. Bunun için gerçekçi bir kurumsal emek piyasasına ihtiyaç vardır. Kurumsal emek piyasasından söz edebilmek için örneğin göçmen işçilerin çalışma şartlarının belirlenmesi, sadece piyasa faktörlerinin inisiyatifine bırakılmamaktadır. Göçmen işçilerin haklarının ihlaline imkân tanımayacak şekilde devletin denge sağlayan en etkili bir unsur olarak müdahalede bulunması kaçınılmazdır. Devlet, gerektiğinde işgücü piyasasına ve çalışma hayatına, düzenleyici bir rol almak üzere yasaklayıcı, destekleyici ve(ya) yardımcı faaliyetleri ile müdahale etmekte ve göçmen işçilerin lehine olabilecek istihdam politikalarını geliştirmekte ve uygulamaktadır. Bu yöndeki tutumlu kararı, genelde uluslararası kuruluşların kararlarına bağlılık ile yakından ilgilidir.

Eğreti istihdam, toplumsal boyutuyla da sosyal hayatı eğretileştirme potansiyeline sahip olduğu için geniş anlamda devletlerin sosyal siyaset alanına giren bir sorundur. Her geçen

gün yaygınlaşan eğreti istihdamın başta çalışanlarını olmak üzere tüm toplum kesimlerini daha fazla etkilememesi için bunun önüne geçmek gerekmektedir. Dünyada 3D’li işler barındıran eğreti istihdamın oluşturduğu gayri insanı çalışma şartlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak küresel çapta birçok girişim bulunmaktadır.

2.2.1. ILO’nun Çözüm Önerisi: Göçmen Dostu İnsana Yaraşır İş Konsepti

ILO, eğreti istihdamın yol açtığı sosyoekonomik sorunların giderilmesi için “İnsana Yaraşır İş” (Decent Work) konseptinin geliştirilmesini tavsiye etmektedir. ILO, “insana yaraşır iş” kavramını, “kadınlar ve erkekler için özgürlük, adalet, güvenlik ve insan onuru koşullarında verimli çalışma” olarak tanımlamaktadır (ILO, 1999:3). “İnsana yaraşır iş” kavramının dört temel hedefi, istihdam şartları, çalışma hakları, sosyal haklar ve sosyal diyalogdur.

BM Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE)’nin “insana yaraşır iş” kavramına dair belirlediği gelir ve işverenin çalışanlara sağladığı ekstra faydalar, çalışma süresi ve özel hayat güvencesi, iş güvenliği ve iş etiği, istihdam güvenliği ve sosyal koruma, çalışma ilişkileri, yeterlilik-kendini geliştirme ve eğitim, çalışma ortamında işbirliği ve motivasyondan oluşan yedi boyut, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çalışma özgürlüğü, iş güvenliği, iş fırsatlarının sağlanması, üretken olunabilecek bir iş tasarımı, saygınlık, işte adil ve eşit muamele olmak üzere altı boyut ile ifade edilmiştir (UNECE, 2015:59-301; ILO, 1999). Yapılan işin, insan haysiyetine, onuruna ve şerefine uygun olabilmesi için aşağıdaki faktörlerin yerine getirilmesi şarttır:

- İş, adil ve tatmin edici bir gelir sağlamalıdır.
- İş, güvenceli bir istihdam biçimi sağlamalı ve güvenli çalışma koşullarını yerine getirmelidir.
- İş, kadın ve erkek ayrımı olmaksızın herkese eşit fırsatlar, kişisel gelişim ve kariyer olanakları sunmalıdır.
- İş, çalışanlar ve aile bireyleri için sosyal koruma olanakları sunmalıdır.
- İş, çalışanın çalışma ve toplum hayatına sosyal uyumunu kolaylaştırmalıdır.
- İş, çalışanlarına sendikal haklar sağlamalıdır ve kendilerini ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına katılıma olanağı vermelidir.

“Dünya Geneline Standart Dışı İstihdam” (Non-standard employment around the World) raporunda ILO (2016), atipik/eğreti işlerin iyileştirilmesine yönelik olarak

“insana yakışır iş” (decent work) ilkesi doğrultusunda geniş bir açılımla dört strateji belirlemiştir:

1) İş Hukuku Yenilenmelidir: Atipik/eğreti istihdamın yol açtığı sorunları gidermek adına iş hukukundaki eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iş sözleşmesi biçimlerinden bağımsız olarak çalışanlara eşit muamele yapılmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Bunun için de asgari çalışma saatlerinin garanti altına alınmasına ve çalışma saatlerinin değişkenliğinin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışanların istismarını önlemek için gerekirse bazı atipik işler yasaklanmalıdır.

2) Sendikal Haklar Sağlanmalıdır: Toplu iş sözleşmeleri, bir sektör veya meslek grubundaki tüm işçileri kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Bunun için atipik çalışanlar için de güçlü bir sendikalaşma olanağı sağlanmalıdır. Böylece tüm çalışanlara örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına erişim sağlanmış olmaktadır.

3) Sosyal Güvence Hakkı Güçlendirilmelidir: Sosyal güvenlik hakları bağlamında asgari çalışma saatleri veya asgari kazançlar kaldırılmalı veya azaltılmalıdır.

4) Çalışma İlişkilerinde “İnsana Yaraşır İş” İlkesi Uygulanmalıdır: Çalışanların sadece çalışma şartları ve mesleki eğitim açısından değil aile sorumluluklarını da eş zamanlı olarak yerine getirmelerini sağlayan sosyal politikaların uygulanmalıdır.

Aile dostu sosyal politikalar temelinde istihdamın artırılması, sürdürülebilir kalkınmanın da temel unsurlarından biridir. İnsana yaraşır çalışma koşulları, sosyal eşitsizliklerin azaltılmasına yardımcı olmakta ve insanların kendi kaderini tayin hakkını güçlendirmektedir.

“İnsana yakışır iş” kavramı, yalnızca ülkelerin kendi halkını değil, tüm nüfusu kapsamakta ve dolayısıyla bu kapsama göçmenler de dâhil olmaktadır. Uluslararası göç hareketine katılan göçmenlerin bu hedeflere ulaşabilmesi, ücret, sosyal güvenlik, sosyal koruma, çalışma haklarının korunması, istihdam şekilleri konularında hak ihlaline uğramalarının önüne geçilmesi, ancak “insana yakışır iş” ile uyumlu işlere sahip olmalarıyla mümkün olabilmektedir.

2.2.1.1. ILO’nun Türkiye’de Göçmen Dostu ‘İnsana Yakışır İş’ Bağlamındaki Girişimleri

ILO, 2015 yılından bu yana Türkiye’deki mültecilere “insana yakışır iş” fırsatları bulma konusunda destek vermektedir. Üçlü yapısı, normatif çerçevesi ve “insana yakışır iş”

gündemi ile ILO, mültecilerin “insana yakışır iş”lere erişimini desteklemek için zorlukları ele almak ve kapsayıcı stratejiler geliştirmek için benzersiz bir konumdadır. Üçlü yapıya sahip tek BM kuruluşu olan ILO, hükümet, işveren ve işçi örgütleriyle işbirliği içinde sosyal adaleti ilerletmek ve “insana yakışır iş”i teşvik etmek için son yıllarda çaba göstermektedir. ILO (2019b), ‘Mülteciler için Küresel Mutabakat’ (Global Compact for Refugees) ve BM (2015) ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Gündemi (The 2030 Agenda For Sustainable Development)’ni dikkate alarak, insani yardım ve kalkınma süreçlerini sentezlemeye çalışmaktadır. ILO, bu doğrultuda ilk kez 2016 yılında mülteciler, göçmenler ve ev sahibi topluluklar için işgücü piyasası koşullarının iyileştirilmesine yönelik tedbirlerin uygulanması konusunda teknik rehberlik sağlamak üzere üçlü bir toplantı düzenlemiştir.

Toplantı sonucunda ‘Mültecilerin ve zorla yerinden edilmiş diğer kişilerin işgücü piyasasına erişimine ilişkin yol gösterici ilkeler’ kabul edilmiştir (ILO, 2016). Bu yol gösterici ilkeler, 2017 yılında kabul edilen ‘Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı’na (no. 205) dahil edilmiştir (ILO, 2017b).

İç çatışmaları ve afetleri de kapsayacak şekilde kapsamını genişletmiş olan 205 sayılı Tavsiye Kararı içinde yer alan politikalar, üç temel esasa dayanmaktadır:

- 1.) ILO programları, beceri geliştirme ve işyeri adaptasyonu yoluyla mülteci ve göçmenlerin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlamaktadır.
- 2.) ILO müdahaleleri, işletmeler için yeni teşviklerle ekonomik büyümeyi artırmayı amaçlamaktadır, bu da daha sonra istihdamın korunmasına ve yaratılmasına yol açacaktır.
- 3.) ILO üçlü koordinasyonunda, mülteciler, göçmenler ve ev sahibi toplum üyeleri için çalışma haklarını güvence altına alan iyileştirilmiş iş kanunları ile adil ve etkili bir işgücü piyasası yönetişimi elde etmeye çalışmaktadır.

ILO, mültecilerin ve ev sahibi toplulukların insana yakışır çalışma koşullarında yaşamlarını sürdürmelerine destek olmak amacıyla göç alan birçok ülkede ‘Mülteci Müdahale Programları’ uygulamaktadır. Bunların başında Türkiye ve Kolombiya gelmektedir. Türkiye’yi esas alacak olursak ILO, çeşitli eğitim faaliyetleri yoluyla ilgili devlet kurumlarının kapasitesini bu amaç doğrultusunda güçlendirmiştir. Örneğin, 2018 yılında başta SGK, İŞKUR ve AFAD olmak üzere kamu kurumlarının personeline yönelik ‘Türkiye’de İşgücü Göçünün Adil ve Etkili Yönetişiminin Kurulması’ (Establishing a Fair and Effective Governance of Labour Migration in Turkey) konulu ilk

eğitim düzenlenmiştir. Bu eğitimin üzerine 2019 yılında 'Mültecilerin Sosyal ve Ekonomik Entegrasyonu ve Politika Uyumu' (Social and Economic Integration of Refugees and Policy Coherence) konulu daha odaklı bir eğitim düzenlemiştir (ILO, 2019c).

ILO, bunun ötesinde ana aktörlerin kapasitesini güçlendirmek amacıyla hakimler, sosyal güvenlik denetçileri ve iş müfettişleri için özel eğitim kursları düzenlemiştir. Mayıs 2019 itibarıyla Adalet Bakanlığı-Adalet Akademisi ile işbirliği içinde 180 iş ve hukuk hakimine eğitim verilmiş ve bu eğitimler, hakimlere ILO standartları da dâhil olmak üzere uluslararası hukuku daha iyi anlama ve diğer ülkelerdeki iyi uygulamaları öğrenme fırsatı verdiği için takdirle karşılanmıştır. Bu deneyime dayanarak, iş müfettişleri ve sosyal güvenlik denetçileri için özel eğitim programları geliştirilmiştir. Mayıs 2019 itibarıyla 280 iş müfettişi ve 300 sosyal güvenlik denetçisi eğitilmiştir (ILO, 2019c).

ILO, 2017'den bu yana odalar bünyesinde hem Türkçe hem de Arapça dillerinde entegre istihdam ve rehberlik hizmetleri sunan 'tek durak ofisler'in (one-stop shops) kurulmasını desteklemektedir. 'Tek durak ofisler', çalışma izinleri de dahil olmak üzere Türkiye'de kayıtlı çalışma hakkında bilgi sağlamakta ve ayrıca danışmanlık hizmetleri aracılığıyla işletmelerin kayıt altına alınmasına yönelik fırsatlar hakkında bilgi vererek odalara kaydolmalarını sağlamaktadır. Şu ana kadar Gaziantep, Şanlıurfa ve Adana'da dört 'tek durak ofis' desteklenmiştir. Bu sayede örneğin Suriyeli KOBİ'lerin yaklaşık yüzde 25'i, kurulduğu Nisan 2018'den bu yana 'tek durak ofis' aracılığıyla Gaziantep Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği'ne (GESOB) kaydolmuştur (ILO, 2019c).

2.2.1.2. ILO'ya Göre Türkiye'de 'İnsana Yakışır İş' Fırsatlarının Önündeki Engeller

Türkiye'de göçmenlerin ve mültecilerin "insana yakışır iş" fırsatlarına erişim noktasında karşılaştıkları en önemli zorluklar bu alt başlıkta belirlenecektir. Bunun yanında "insana yakışır iş" doğrultusunda oluşturulmak istenen politikalar sürecinde yaşanan zorluklar da özetlenecektir. "İnsana yakışır iş" bağlamında göçmenlerin ve mültecilerin (Suriyeli işgücünün) karşılaştıkları en büyük zorluklar başlıca şunlardır (ILO, 2021: 25).

a) Göçmelerin İşgücü Piyasasına Erişimde Karşılaştıkları Zorluklar: Göçmenler ve mülteciler, genelde tutarlı ve doğru bilgiye ve kamu hizmetlerine erişimde zorluklarla karşılaşmaktadır. Suriyeli mültecilerin dil engeli, yalnızca resmi işlere erişimde değil,

daha genel anlamda sosyo-ekonomik entegrasyonda da önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Akıcı bir şekilde iletişim kuramamak, iltica başvuru sürecinde bile büyük bir zorluk teşkil etmektedir. Bu durumda göçmen ve mültecilerin bilgi ve hizmetlere erişimlerini ve resmi işgücü piyasasına entegrasyonlarını artırmak için “insana yakışır iş” hedefi doğrultusunda destek ve oryantasyon programlarına ihtiyaçları bulunmaktadır.

b) Göçmenlerin Yeteneklerine Uygun Olmayan Alanlarda İstihdam Edilmeleri: Türkiye’de mültecilerin çoğu (yaklaşık olarak % 86’sı) ticaret, restoran, oteller, tarım, inşaat ve imalat gibi düşük vasıflı sektörlerde çalışmaktadır. Göçmenler ve mülteciler, genelde orta veya yüksek vasıflı mesleklere erişimde büyük engellerle karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, diplomaların ve edinilen becerilerin dikkate alınmamasının yanında göçmenlere özel beceri geliştirme olanaklarının sunulmaması, “insana yakışır iş” açısından bir sorun teşkil etmektedir. Göçmenlerin bilgi ve becerileri doğrultusunda istihdam edilmelerini sağlayan işe alım ve yeni becerilerin edinilmesini sağlayan mesleki eğitim ve gelişim programları, bu sorunun çözümüne yardımcı olacaktır. Etkili olması açısından yerel işgücü ile birlikte düzenlenmesi gereken mesleki eğitim ve gelişim programları, “insana yakışır iş” fırsatlarına erişim yoluyla aktif işgücüne katılım için bir araç olmalıdır. Bunun yanında mesleki eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamak için işveren temsilcileriyle yakın işbirliği elzemdir. Nitekim bu tavsiye, ILO’nun İşin Geleceği Küresel Komisyonu (Global Commission on the Future of Work)’nun “Daha İyi Bir Geleceğe Doğru Çalışmak” (Working Towards a Better Future) raporunda da açıkça yer almaktadır. Buna göre “hükümetler, işçiler ve işverenlerin yanı sıra eğitim kurumları da etkili ve yeterli finansmana sahip bir hayat boyu öğrenme ekosistemi oluşturmada tamamlayıcı sorumluluklara sahiptir” (ILO, 2019a).

c) Göçmenlerin “İnsana yakışır iş”e Uygun Olmayan Alanlarda İstihdam Edilmeleri: Özellikle kayıt dışı çalışma, mültecileri ve göçmenleri savunmasız bir konuma sokmaktadır. Bu anlamda düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, işyerinde temsil eksikliği, iş güvenliği tedbirlerinin olmaması ve sağlık riskleri, sosyal koruma eksiklikleri ve işyerinde ayrımcılık gibi etmenlerin hepsi, “İnsana yakışır iş” ilkesine aykırıdır. Türkiye’de kayıt dışı çalışan Suriyeli göçmenler, ortalama olarak asgari ücretin altında bir gelir elde etmektedir, çalışan göçmen kadınların durumu ise daha da kötüdür. ILO tahminlerine göre, Suriyeli erkekler asgari ücretin yüzde 5 altında kazanırken, bu fark

Suriyeli kadınlar için yüzde 25'e kadar çıkmaktadır. Ayrıca göçmenler ve mülteciler, yerli işgücüne kıyasla daha uzun çalışmaktadır. Örneğin ILO, Suriyelilerin yüzde 75'inden fazlasının yasal olarak izin verilen haftalık 45 saatten daha fazla çalıştığını tahmin etmektedir (ILO, 2017a).

2.2.1.3. Türkiye’de ILO Destekli ‘Güney-Güney Üçgen İşbirliği’ Bağlamında Göçmen Dostu ‘İnsana Yakışır İş’ Girişimi

ILO (2021)’ya göre Türkiye ve Kolombiya, göçmen dostu “insana yakışır iş” geliştirme ve uygulama açısından ‘Güney-Güney Üçgen İşbirliği’ (South-South and Triangular Cooperation: SSTC) için uygun ortaklardır. ‘Güney-Güney Üçgen İşbirliği’, “iki veya daha fazla gelişmekte olan ülkenin bilgi, beceri, kaynak ve teknik uzmanlık alışverişi, bölgesel ve bölgeler arası ortak eylem yoluyla ulusal kapasite geliştirme hedeflerini takip ettiği bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (BM, 2012).

Türkiye ve Kolombiya son zamanlarda özellikle komşu ülkelerinden büyük mülteci ve göçmen akınları aldığı için her iki ülkenin sosyal ortakları birbirlerinden öğrenebilmek ve bunun yanında göçmenler ve mülteciler için “insana yakışır iş” fırsatlarına erişimi teşvik etmek için öğrenilen dersleri, zorlukları ve en iyi uygulamaları paylaşabilme olanağına sahiptir. ILO (2021)’nin bununla ilgili olarak hazırladığı rapor, mülteci ve göçmenler ile ev sahibi toplulukların hassas durumdaki üyelerinin “insana yakışır iş”lere erişimini teşvik etmek için en iyi uygulamaları ve elde edilen tecrübeleri sunarak, Türkiye ve Kolombiya arasındaki ‘Güney-Güney Üçgen İşbirliği’ (SSTC) için zemin hazırlamayı amaçlamaktadır.

Bir başka daha somut ifadeyle mezkûr rapor, Kolombiya ve Türkiye’de sosyo-ekonomik iyileşme, iş desteği ve istihdamın korunması/yaratılması ile kayıt altına alma ve sosyal korumaya erişim desteği de dahil olmak üzere göçmenlerin ve mültecilerin çalışma haklarının korunması ile ilgili olarak uygulanan faaliyetlerin analizinden elde edilen iyi uygulamaları ve bu bağlamdaki çıkarımları tanımlamaktadır. Konumuz itibarıyla burada ağırlıklı olarak Türkiye bağlamında göçmen ve mültecilere dönük “insana yakışır iş” girişimleri doğrultusunda yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar tahlil edilecektir.

2.2.1.4. Türkiye’de ILO Destekli Göçmen Dostu ‘İnsana Yakışır İş’ Programı

ILO tarafından desteklenmiş ve yürütülmüş olan göçmen dostu “insana yakışır iş” programı, 2017-2021 yıllarını kapsamıştır. Uygulanmaya konulmuş olan bu program, üç ana alana hitap etmiştir (ILO, 2021: 38-40):

1.) Beceri geliştirme yoluyla istihdam edilebilirliği destekleyerek, göçmenlere ve işgücü becerilerine yatırım yapmak: Bu, mültecilerin beceri ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesini, eğitim yoluyla becerilerin geliştirilmesini, işyeri uyumunun artırılmasını ve örneğin iş hukuku ve sosyal güvenlik konularında tamamlayıcı beceri eğitimlerinin verilmesini içermektedir. Bu programlarının sayesinde mesleki, dil ve temel beceri eğitimleri aracılığıyla 20.000'den fazla yabancı ve yerli işgücünün istihdamı “insana yakışır iş” ilkelerine ve özellikle işyerine uyum sağlama gayesine uygun bir şekilde sağlanabilmiştir. Eğitime katılanların %60'ından fazlası kadın olduğu için toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim sağlanabilmiştir. İş temelli eğitim ve iş başında çıraklı sayesinde işyerine uyum daha kolay sağlanabilmiştir.

2.) Kayıt altında olan işlerin yaratılmasını ve korunmasını destekleyerek, ekonomik büyümenin önünü açmak: Bu program kapsamında kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni ve mevcut işletmelerin desteklenmesi ve kayıt dışı işletmelerin kayıt altına alınması gibi çalışmalar yer almıştır. Bu program sayesinde mültecilerin katma değer sağlayan sektörlerle entegre edilebilmiştir. Örneğin, Konya'daki ayakkabıcılık sektörü ve Hatay'daki mobilyacılık sektörü, Suriyeli mülteciler sayesinde artı değer gösterebilmiştir. Bu bağlamda 900 işletmeye/girişimciye eğitim verilmiş ve bunlar arasından yenilikçi iş fikrine sahip olan 150 işletmeye/girişimciye mikro hibe sağlanmıştır. Suriyeli, Türk ve Afgan kadınlardan oluşan ilk kadın kooperatifi Mart 2019'da Gaziantep'te kurulmuştur. 600'den fazla KOBİ, iş danışmanlığı hizmetleri sayesinde kayıt altına alınabilmiştir. İşverenlere, 3.300 yabancı ve yerli işgücünü sosyal sigortalı olarak istihdam etmeleri için çalışma izni ücretlerini ve sosyal güvenlik primlerini kapsayan mali destekler sağlanmıştır.

3.) Adil ve etkili işgücü piyasası yönetişimini güçlendirerek, herkes için “insana yakışır iş” ilkesi bağlamında istihdam sağlamak: Bu program, kurumlar arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesini ve hizmet sunumunun iyileştirilmesini, iş kanununa uyumun ve uygulamanın güçlendirilmesini, mültecilerin çalışma hakları konusundaki bilgilerinin artırılmasını ve işverenlerin çalışanları için çalışma izni almalarının

desteklenmesini içermektedir. Böylece kamu görevlilerinin, işçi ve işveren örgütlerinin işgücü piyasasındaki yeni zorluklara daha iyi adapte olmaları sağlanabilmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik denetçilerinin %15'i, iş müfettişlerinin %20'si ve sosyal güvenlik hakimlerinin % 20'si, işgücü piyasasında mültecileri koruyan yasal çerçeve konusunda eğitilmiştir. Böylece kayıtlı çalışma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması olmak üzere “insana yakışır iş” ilkesinin önemi konusunda farkındalık artırılmıştır.

2.2.1.5. Türkiye’de ILO Destekli Göçmen Dostu ‘İşyeri Uyum Programı’

‘İşyeri Uyum Programı’ (Workplace Adaptation Programme), verimli, etkili ve huzurlu bir çalışma ortamının ve atmosferinin tesis edilmesi için aynı işyerinde çalışan Suriyeli ve Türkiyeli işçiler arasında iş arkadaşlığı uyumuna katkıda bulunurken, işyeri uyumunu ve çalışma kültürüne adaptasyonu desteklemeyi amaçlamaktadır. Uluslararası en iyi uygulama örnekleri temel alınarak, Türkiye için özel olarak tasarlanmış olan bu program, ILO tarafından “insana yakışır iş” ve ‘rekabetçi ve sorumlu işletmeler’ (competitive and responsible enterprises) ilkeler doğrultusunda geliştirilmiştir. ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen ‘İşyeri Uyum Programı’, Türkiye’de yaşayan genelde mültecilerin, özelde Suriyeli işgücünün geçim kaynaklarını ve dayanıklılıklarını geliştirmeyi amaçlayan bütüncül bir yaklaşıma sahiptir. ‘İşyeri Uyum Programı’nın iki temel amacı vardır (ILO, 2021: 39):

1. Mültecilere (Suriyeli işçilere) ve mülteci olmayan topluluk üyelerine (yerli işçilere), çalışma standartları, kuralları ve kurumları hakkında bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yönelik olarak çalışma hakkı ihlalleri ve işyerindeki potansiyel suiistimaller konusunda rehberlik etmek.
2. Hem işyerinde hem de iş ilişkileri dışında mülteci ve mülteci olmayan topluluk üyeleri arasındaki sosyal etkileşimi ve kültürel iletişimi güçlendirerek, işyerinde çalışan ulusal ve uluslararası işgücü arasındaki uyum süreçlerini desteklemek.

2.2.1.6. Türkiye’de ILO’nun Öncülüğünde Göçmen Dostu ‘İnsana Yakışır İş’ Temelli ‘Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı’ (KİGEP)

Genelde mülteciler özelde Suriyeli işgücü, sosyal koruma programlarından yalnızca kayıtlı bir işe sahip olmaları halinde yararlanabilmektedir. Ne var ki çok sayıda mülteci kayıt dışı çalışmakta, dolayısıyla bu sosyal güvenceden ve destekten

yararlanamamaktadır. Buna ek olarak dil engelleri, bürokratik engeller, ayrımcılık, değişen devlet politikaları onları sosyal güvence sistemine entegre olmalarını engellemektedir. Dolayısıyla “insana yakışır iş” açısından kayıtlı çalışmak önemli ve kayıtlı istihdam bağlamında geliştirilen programlar elzemdir. ILO, kayıt dışı Suriyeli çalışanlara çalışma izni verilmesi için Türkiye’ye destek vermektedir. Çünkü resmi çalışma izni, sadece sağlık hizmetlerine erişimi değil, aynı zamanda başta “insana yakışır iş” olmak üzere yaşlılık halinde emeklilik maaşı ve kanunla sağlanan diğer çalışma haklarını da içermektedir.

‘Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı’ (KİGEP), Türkiye’de yaşayan ‘geçici koruma altındaki Suriyeliler’ ve Türk vatandaşları için “insana yakışır iş” lerin teşviki projesi bağlamında birçok uluslar üstü kurumun desteğiyle uygulanmakta olan kapsamlı bir destek programıdır. Türkiye’de hem yabancı hem de yerli işgücünün “insana yakışır iş” imkânlarına kavuşmalarına destek olmak maksadıyla başlatılan bu program, başta ILO Türkiye Ofisi olmak üzere ABD Dışişleri Bakanlığı, Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (USBPRM) Bankası ve Federal Almanya Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir. Bu program, Türkiye’den katılan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM) işbirliği bağlamında 2018 yılından beri yürütülmektedir. KİGEP’in asıl amacı, yerli işverenlere sağlanan teşviklerle ‘geçici koruma altındaki Suriyeliler’in yanında yerli işgücünün kayıtlı istihdam düzeylerini artırmaktır. Genellikle altı ay süren program süresince katılımcılar, çalışma sürelerinin %90’ını işletmede geçirerek iş başında yeni beceriler edinmektedir. Çalışma sürelerinin yüzde 10’u ise çalışma standartları, işyerinde güvenlik ve sağlığın önemi, işyerine uyum ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konuları kapsayan iş dışı eğitime ayrılmaktadır (ILO, 2021: 33-34).

İşverenlere teşvik kapsamında kayıt dışı istihdam sebebiyle meydana gelebilecek belirli hak kayıplarının önlenmesi, Suriyeli ve yerli işçilerin daha iyi şartlar altında çalışmasının sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi gibi dışsal destekler yer almaktadır. Bu doğrultuda yerli ve Suriyeli işgücü çalıştıran işverenlerin çalışma izni masrafları ile süresi altı ay olmak üzere çalışanların sosyal güvenlik primleri program tarafından karşılanmıştır. KİGEP’in genel ve stratejik amacı, ulusal ve uluslararası kurumlar eliyle yürütülen istihdam destek yöntemi vasıtasıyla çalışma hayatında “kayıtlı istihdam kültürü” geliştirmektir. Program, ilk kez Nisan 2019’da başta beş il (Adana, Bursa, Hatay,

İstanbul ve Konya) olmak üzere başlamış ve daha sonra 16 ile yükselmiştir. Mart 2023 itibarıyla program kapsamında olan 3.052 işveren ve 21.094 işçi destek görmüştür. Bunlardan 10.219'ü Türk ve 10.875'i Suriyeli işgücüdür (Oğuz ve Topraka, 2023: 5).

ILO Türkiye Ofisi'nin himayeleri altında Prof. Dr. Fuat Oğuz ve Prof. Dr. Metin Toprak, Şubat 2020 ile Temmuz 2021 dönemi arasında programdan yararlanan 352 işletme ve bu işletmelerde istihdam edilen 766 Türk ve 767 Suriyeli işgücü ile araştırma (anket çalışması) yapmıştır. İşletmelerin %60'ı tekstil ve giyim sektöründe yer almıştır. Araştırma kapsamında olan işletmelerin %44'ü küçük, % 31'i orta ve % 22'si mikro ölçekli işletmelerden oluşmuştur. Büyük ölçekli olan işletmelerin oranı ise sadece %3 civarındadır (Oğuz ve Topraka, 2023: 6).

Araştırma sonuçlarına göre program kapsamında olan işletmelerin %56'sı çalışmak isteyen Suriyeli işgücü bulmakta hiç zorlanmamış. Ancak işletmeler, vasıflı Suriyeli işgücü bulmakta ciddi sorunlar yaşamıştır. Genelde işverenler (%49) (Covid-19 dönemi hariç), çalışma izni almakta zorlanmamıştır. İşletmelerin önemli bir kesimi (%87), Suriyeli işgücünün en fazla altı aylık bir süre içerisinde çalışma hayatına uyum sağlayabileceğine inanmaktadır. İşletmelerin %80'i işe aldıkları Suriyeli işçilerin tamamını istihdam etmeye devam ettiklerini beyan etmiştir. İşletmelerin %18'i ise Suriyeli işçilerin ancak bir kısmını çalıştırmaya devam ettiğini ifade etmiştir. Programın bitişinden sonra hiçbir Suriyeli işgücünü istihdam etmeyen işletmelerin oranı sadece %2'dir. Ankete katılan Suriyeli işçilerin %72'si istihdamla birlikte ilk kez sosyal güvenlik kapsamında çalışmaya başladıklarını beyan etmiştir. Suriyeli işçilerin hemen hepsi (%98'i) sosyal güvence ile istihdam edilmenin faydalarından yararlandıklarını beyan etmiştir. Dolayısıyla "insana yakışır iş" bilincinin Suriyeli işçiler tarafından da idrak edildiği kanaatine varılmıştır. Kayıtlı olan Suriyeli işçilerin % 85'i daha önce iş odaklı bir eğitim almadıklarını, iş öncesi aldıkları dil ve meslek eğitiminden memnun kaldıklarını beyan etmiştir. Buradan yola çıkarak Suriyeli işçilerin bundan sonra da daha fazla eğitim alma eğiliminde oldukları anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu yönde mesleki yeterlilik ve sertifikasyon eğitim programlarının devam etmesinde fayda görülmüştür (Oğuz ve Topraka, 2023:6-7).

2.2.2. BM'nin Çözüm Önerisi: İnsana Yakışır İş Ekseninde 2030 Milenyum Kalkınma Gündemi

Göçmen işçiler için “insana yakışır iş” bağlamında uluslararası ilk güvence, “BM Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme” ile getirilmiştir. Sözleşme, göçmen işçi tanımını “vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette, ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılan kişi” olarak yapmıştır (TBMM, 2023). İş gerekçesi ne olursa olsun göç sonrası hayat, göçmen işçiler için merkezi bir rol oynamaktadır. Dezavantajlı grupların başında gelen göçmenler için iyi ve güvenilir bir iş sahibi olmak, yaşam kalitesini sağlamanın ön şartıdır (AB Temel Haklar Ajansı, 2019).

1990 yılında kabul edilen BM anlaşması, hiçbir ayırım göz etmeden tüm göçmen işçilerin haklarını koruyan yasal bir anlaşmadır. Anlaşmanın 2. Bölümünün 25. maddesi, göçmen işçilerin çalıştıkları iş yerinde diğer yerel çalışanlarla aynı haklara sahip olmalarını, ücretlerde eşitlik olması gerektiğini, çalışma saatlerinde, haftalık tatillerinde, ücretsiz izinlerinde, sağlık, güvenlik ve sosyal koruma yardımlarında eşitlik ilkesinin hakim olması gerektiğini vurgulamıştır. Sözleşmeyi onaylayan devletler çalışma koşulları ve saatleri, fazla mesai, sendikal örgütlere katılma özgürlüğü, toplu iş sözleşmelerinden yararlanma, konut hakkı, sosyal güvenlik, vergi, harç ve işçilerden alınan katılmalar, kadınların çalışmaları, minimum çalışma yaşı konularında göçmen işçilere de kendi ülke vatandaşları gibi eşit muamelede bulunmalarını salık verir (Tüzüncan, 2015: 11).

Göç edilen ülkede çalışma saatleri, çalışma ortamı, sosyal güvenlik sistemi açısından iyi şartlarda iş bulma, daha yüksek kazanç elde etme talebi, “insana yakışır iş”e erişme talebidir. Ülkelerin birbirinden farklı istihdam politikaları olsa da işgücü piyasaları düzenlemelerinde “İnsana yakışır iş”in gereği olarak yerel işçiler için olduğu gibi göçmen işçiler için de ücret, çalışma şartları ve ayrımcılık karşıtı politikaları uygulamaları gerekli olmaktadır (Tüzüncan, 2015: 6).

İnsanlar, genellikle güvenli bir gelir arayışıyla ve daha fazla refah ve sosyal güvenlik umuduyla sosyo-ekonomik açıdan pek gelişmemiş olan kendi ülkelerini terk etmektedir. Yurt dışında iş arayanların neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Örneğin her yıl 1 milyondan fazla göçmen işçi, Nepal, Bangladeş ve Sri Lanka'dan Körfez Ülkelerine ve Orta Doğu'ya göç etmektedir. Bu anlamda iş bulma kurumları önemli bir rol oynamaktadır. Ancak kendi ülkelerinin dışında iş arayanların çoğu, gidecekleri ülkede

kendilerini bekleyen yaşam ve çalışma koşulları hakkında doğru ve gerçekçi bir bilgi ve fikre sahip değildir. Bu bilgiler, genellikle ya yeterince mevcut değildir ya da iş arayanlardan kasıtlı olarak saklanmaktadır. Bu durum göçmen işçilerin istismar edilmesine ya da kendilerini insanlık dışı bağımlılık koşullarında bulmalarına yol açabilmektedir (Die DEZA, 2025).

İşgücü göçü, menşe (göç veren) ve (göç alan) hedef ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunabilmektedir. Göçmenlerin emeği, sadece kendilerine, ailelerine ve menşe ülkelerine değil aynı zamanda hedef ülkelere de fayda sağlamaktadır. Para, mal, bilgi ve fikirler göç yoluyla transfer edilmektedir. Ancak göç, çoğu zaman menşe ülkeden sadece ayrılmak değil aynı zamanda o ülkeye yeniden geri dönmek anlamına da gelmektedir. İdeal şartlar oluştuğunda bilgi, sermaye ve uluslararası deneyim, menşe ülkelerin kalkınmasına yardımcı olmaktadır. Ne var ki gelişmekte olan ülkelerdeki küresel ekonomik dengesizlikler, genellikle çok sayıda nitelikli çalışanın ülkelerini terk etmesinden sonra geri dönmedikleri de bilinmektedir. "Beyin göçü" (brain drain) olarak adlandırılan bu durum, menşe ülkenin kalkınmasını yavaşlatabilmekte ve özellikle sağlık sektöründe büyük bir sorunlara yol açmaktadır.

Bu doğrultuda bir dizi politika brifinginin (policy briefings) on ikincisi olan ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ raporu, göç ve uluslararası işgücü göçünü “insana yakışır iş” perspektifinden ele almakta ve bu bağlamda istihdamın (kalitesi, koşulları ve düzenlemeleri açısından) göç (göç kararı, entegrasyon, geri dönüş ve işçi dövizleri dâhil) ile nasıl bağlantılı olduğunu incelemektedir. Daha somut bir ifadeyle ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’, sürdürülebilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam ve üretken istihdam ve herkes için “insana yakışır iş”in teşvik edilmesine ilişkin ‘Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi’ (Sustainable Development Goal/SDG)‘nde “insana yakışır iş” ve göç arasında güçlü bir bağlantı kurmaktadır: Burada en önemli unsur, başta kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz istihdam edilenler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için işçi haklarının korunması ve güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarının teşvik edilmesidir (UN, 2015).

2.2.2.1. 2030 Milenyum Kalkınma Gündeminin Göçmen Dostu Ana Unsurları

‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’nin göçmen işçi bağlamındaki ana tespitlerini birkaç madde halinde sıralamak mümkündür (BM, 2015):

- Düşük vasıflı veya yarı vasıflı işgücü göçmenlerinin ev sahibi ülkelerde “insana yakışır iş” bulmaları, diğer yerli işgücüne göre çok zordur.
- Yerel emek piyasalarındaki düşük kaliteli işler, göçün potansiyel ekonomik faydalarını sınırlamakta ve göçmenlerin ev sahibi toplumlara entegrasyonunu zorlaştırabilmektedir.
- Göç veren ülkelerde sadece istihdam yaratmak, göçün durdurulmasını etkili bir şekilde sağlayamamaktadır. Birçok işgücü, kendi ülkesinde çalışma fırsatları bulsa bile sosyal güvencesiz ve zor çalışma şartları gibi olumsuz unsurlar nedeniyle yine de yurtdışına göç etmektedir.
- Küresel boyutuyla dünyada çalışanların ortalama olarak yüzde 40'ı güvencesiz veya kırılgan işlerde çalışmaktadır. Göçmenler ise orantısız bir şekilde bu oranın üstünde yer almaktadır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde istihdam edilen göçmenlerin % 16'sı, yerli işçilerin % 7'sine kıyasla düşük vasıflı işlerde çalışmaktadır. Bu durum, daha düşük mesleki eğitim seviyeleri ile açıklanamamaktadır, zira birçok göçmenin oldukça yüksek vasıflı olduğuna dair kanıtlar da mevcuttur (ILO, 2014). Göçmenlerin kırılgan/güvencesiz işlerde çalıştırılmasının başlıca nedenlerden birisi işgücü piyasasındaki esneklik ve özgür olmayan işlerdir. İşgücü piyasalarının serbestleşmesi, mobil işçiler için yeni istihdam fırsatları yaratırken, aynı zamanda istihdam standartlarının aşınmasına ve kayıtlı firmaların üretimlerini kayıt dışı işçilere yaptırması nedeniyle yevmiyeli işçiliğin artmasına da yol açmıştır (Mosley ve Singer, 2015). Bu da işgücü piyasasının en dezavantajlı kesimlerinden olan göçmenlerin sömürülmesine yol açmıştır. Özellikle gündelikçiler ve ev işçileri olmak üzere bazı göçmen işçiler, özgür olmayan işlerde çalışmak mecburiyetinde kalmaktadır. Bu gibi bağımlı işlerde işverenler, göçmenleri borç altında tutabilmekte, kendilerini tehdit edebilmekte ve hatta kendilerine şiddet uygulayabilmektedir (Yea, 2017).

Daha iyi iş ve ücret arayışındaki göçmenler, kendilerini genellikle işgücü piyasasının en alt basamaklarındaki yani ikincil emek piyasasındaki işlerde bulmaktadır. Bu işler, genellikle güvencesiz, tehlikeli, keyfi olarak ücretlendirilen ve çok az düzenlemeye tâbi olan işler olup, birçoğunun 'memleketlerinde' karşılaştıkları koşulların bir devamı niteliğindedir. Menşe ülkelerdeki yerel istihdamın genellikle kayıt dışı istihdam, kötü çalışma koşulları ve sürdürülemez geçim kaynakları ile karakterize olması nedeniyle

göçmen işçiler hem yurt içinde hem de yurt dışında çalışma yaşamını kapsayan uzun süreli bir güvencesizliğe yakalanmaktadır (Piper vd., 2017: 1089).

Her ülkenin ekonomisi, mobil işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Küreselleşme, dünyanın tüm bölgelerinde bu ihtiyacı aslında yoğunlaştırmaktadır. Ancak göç yoluyla yabancı ülkelere gelen işgücünün istihdamı, yasal ve sosyal açıdan güvenli koşullar altında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla öncelikli hedef, göçmen işgücünün korunmasını sağlamak ve çalışma şartlarını iyileştirmektir. Ayrıca göçmenler ve aileleri için işgücü göçünün faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve böylece menşe ülkelerdeki kalkınmaya da katkıda bulunmak gerekmektedir. Bunun için göç alan ülkeler, genel anlamda göçmen dostu sosyal politikalarını ve dar anlamda istihdam uygulamalarını şu şekilde belirlemek durumundadır:

- Göçmen işgücü ve menşe ülkelerindeki yakınları için adalet ve hizmetlere daha iyi erişim sağlamak.
- Geçici bir süre için tasarlanan göçe iyi bir hazırlık yapmak ve dönüş söz konusu olduğunda menşe ülkede yeniden entegrasyona yardım etmek.
- İşe alım sürecinde göçmen işçiler için daha iyi koruma yöntemleri geliştirmek.
- ‘İnsana Yakışır İş Gündemi’nin çalışma koşullarına ilişkin standartlarına riayet etmek ve bu doğrultuda yasal zeminin uygulanmasında titiz olmak.
- Göç veren ve alan ülkeler arasındaki siyasi diyalogu güçlendirmek. Bu sayede göçmen işçilerin ve ülke dışında iş arayanların uluslararası hareketliliği, her iki ülkenin gelişimi için bir fırsat da olabilmektedir. Bu potansiyelin hayata geçirilmesi için daha iyi bir uluslararası işbirliği, menşe ve hedef ülkelerde işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi açısından düzenleyici tedbirlerin hayata geçirilmesi elzemdir.

Göçmen girişimciliği dostu sosyal politikalar sayesinde ekonomik talepler ve çatışmalar nedeniyle yerinden edilen göçmenler ve mülteciler için “insana yakışır iş” fırsatlarının sağlanması mümkün olacaktır. “İnsana yakışır iş” ve adil yöntemlerle işe alım konularındaki uzmanlığı ve deneyimi sayesinde gelişmiş sosyal devletler, göçmen işçilerin daha iyi korunmasına, refahının artırılmasına ve mültecilerin kendi kendilerine yetebilmelerine katkıda bulunmaktadır. Göç politikalarını sosyal uyum şartlarına göre dizayn eden sosyal devletler, göçün üretken potansiyelini en üst düzeye çıkarabilmekte, düzensiz ve güvenli olmayan göçle daha kolay mücadele edebilmektedir.

2.2.2.2. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi Konseptinde İnsana Yakışır İş Bağlamındaki Hedefler

“İnsana yakışır iş” kavramı, ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ konseptinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram sayesinde istihdam yaratmanın niceliksel yönlerinin ötesinde yeni ve mevcut iş fırsatlarının kalitesinin nasıl iyileştirileceği sorusuna cevap aranmasına yol açılmaktadır. Özellikle bu kavram, Gündemin 8. Hedefinde yer aldığı için önem arz etmektedir. Buna göre Gündemin hedefi, sürekli, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için “insana yakışır iş”i teşvik etmektir. Hedef 8 içerisinde mevcut ekonomik fırsatların niteliği, kalitesi ve düzenlenmesine odaklanan beş özel hedef (8.1, 8.2, 8.5, 8.6 ve 8.8) daha bulunmaktadır.

Hedef 4’te “kapsayıcı ve eşitlikçi eğitimin sağlanması ve herkes için yaşam boyu öğrenme fırsatlarının teşvik edilmesi” Hedef 5’te “toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi ve tüm insanların ve kız çocuklarının katılımının güçlendirilmesi” (Bkz. Tablo 27) ve Hedef 16’ta “adil, barışçıl ve kapsayıcı toplumların teşvik edilmesi” (Bkz. Tablo 28) gibi tavsiyelerde de yine “insana yakışır iş” ile ilgili hususlar bulunmaktadır (BM, 2015).

Göç, bu amaç ve hedeflerde birçok açıdan rol oynamaktadır. Tablo 24 ve Tablo 28, politika yapıcılarının dikkate alması gereken ilgili noktaları vurgulamakta ve göçün herkes için “insana yakışır iş”e potansiyel katkısını vurgulamaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (Sustainable Development Goal/SDG)	Göç İle İlgili Bağlantısı
8.1: Ulusal koşullara uygun olarak kişi başına düşen ekonomik büyümenin sürdürülmesi ve özellikle en az gelişmiş ülkelerde yılda en az %7 gayri safi yurtiçi hâsıla büyümesi.	Göç, farklı göç alanlarında ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir. Varış noktasında - ve daha az ölçüde transit geçişte - yerli işçilerin nispeten daha yüksek vasıflı işlere geçişini destekleyerek ve girişim yoluyla iş fırsatları yaratarak bunu yapabilir. Birçok menşe ülkede işçi dövizleri, ekonominin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Ancak kanıtlar, her iki durumda da rollerinin sınırlı olduğunu ve muhtemelen yıllık %7’lik büyüme oranlarını sürdüremeyeceklerini göstermektedir (OECD/ ILO, 2018).
8.2: Yüksek katma değerli ve emek yoğun sektörlerle odaklanmak da dâhil olmak üzere çeşitlendirme, teknolojik iyileştirme ve yenilik yoluyla daha yüksek ekonomik üretkenlik seviyelerine ulaşmak.	Varış noktasında, göçün ihracat portföylerindeki çeşitliliği desteklediği (bu aşamalı bir süreç olsa da) ve ekonomik yenilikle ilişkisinin genellikle olumlu olduğu gösterilmiştir. Yeni fikirler ve bilgiler aktarıldığından ve bireyler göç eyleminden önce kendi beşeri sermayelerine yatırım yaptıklarından göç, menşe ülke ekonomisini de olumlu yönde etkilemektedir. Bu etkiler, diğer kategorilere kıyasla daha çok yüksek vasıflı göç süreçleriyle bağlantılı olma eğilimindedir.
8.5. 2030'a kadar, gençler ve engelliler de dahil olmak üzere tüm kadınlar ve erkekler için tam ve üretken istihdam ve ‘insana yakışır iş’ ve eşit değerde iş için eşit ücret sağlanması.	Göç, alıcı hanelerin işgücü çalıştırma için kullanabileceği işçi dövizleri yoluyla ‘kalanlar’ için yeni istihdam fırsatları yaratılmasına yardımcı olabilir. Ancak bu tür işler, kayıt dışı, düşük vasıflı ve güvensiz olma eğilimindedir. İşçi dövizleri, aynı zamanda alıcı hanelerin ekonomik hareketliliğini destekleyerek, daha fazla iş fırsatı vaat eden yerlere (özellikle tarımla ilgili olmayan) iç göçü teşvik

	edebilir. Varış noktasında, yüksek vasıflı göç, girişim ve iş kurma yoluyla yerliler için yeni işler yaratabilir. İşgücü piyasasının daha düşük vasıflı işlerde göç bazen bir 'dışlama' etkisi yaratır. Bu durum mesleki eğitim/gelişim yoluyla ya 'iş niteliğini yükseltme' ile sonuçlanabilir, ya da güvencesiz ve aşırı esnek işlere bağımlı olanları işgücü piyasasının tamamen dışına itebilir.
--	--

Tablo 22: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 8:

“Sürdürülebilir, Kapsayıcı ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyümenin, Tam ve Üretken İstihdamın ve Herkes İçin ‘İnsana Yakışır İş’in Teşvik Edilmesi”

Kaynak: BM, 2015.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (Sustainable Development Goal/SDG)	Göç İle İlgili Bağlantısı
4.1: Tüm kız ve erkek çocuklarının ücretsiz, eşit ve kaliteli ilk ve ortaöğretimi tamamlamasını sağlayarak, etkili öğrenme çıktılarına ulaşmalarını sağlamak.	‘İnsana yakışır iş’ e erişimin genelde ön koşulu (diğer şeylerin yanı sıra), kaliteli eğitim yoluyla elde edilen iyi bir insan sermayesi standardıdır. Bunda ilk ve orta öğrenim başarısı merkezi bir öneme sahiptir. Ayrıca emek göçü, genellikle bu amaçla kullanılan para transferleri yoluyla memleketteki çocukların ilk ve orta öğrenimlerini tamamlamalarına yardımcı olabilir.
4.3: Üniversite dahil olmak üzere tüm kadınların ve erkeklerin uygun fiyatlı kaliteli teknik, mesleki ve üçüncül eğitime eşit erişimini sağlamak.	Yüksek öğrenim, özellikle yüksek vasıflı bireyler gerektiren, yaşamın ilerleyen dönemlerinde 'insana yakışır iş' elde etmek için de önemlidir. Hedef 4.1'e göre, işgücü göçü yoluyla elde edilen para transferleri, aile üyelerinin yüksek öğrenim yoluyla memleketlerine geri dönmesi için kullanılabilir.
4.4: İstihdam, iyi işler ve girişimcilik için teknik ve mesleki beceriler de dahil olmak üzere ilgili becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısını artırmak.	Teknik ve mesleki beceriler, genellikle 'insana yakışır iş' elde etmenin ön koşullarıdır. İşgücü göçü, yeni becerilerin edinilmesine katkıda bulunabilir, çünkü yurtdışındaki işler, daha zayıf ekonomilere sahip ülkelerdeki işlere kıyasla daha fazla öğrenme ve beceri geliştirme için daha iyi fırsatlar sağlayabilir.

Tablo 23: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 4: “Kapsayıcı ve Eşitlikçi Eğitimin Sağlanması ve Herkes İçin Yaşam Boyu Öğrenme Fırsatlarının Teşvik Edilmesi”

Kaynak: BM, 2015.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (Sustainable Development Goal/SDG)	Göç İle İlgili Bağlantısı
5.2: Kamusal ve özel alanda tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddeti, insan ticareti ve cinsel ve diğer istismar türlerini ortadan kaldırmak.	Yabancı ev işçiliği, kadın işçi göçmenler için önemli bir istihdam alanıdır, ancak aynı zamanda sömürü ve hak ihlali açısından en az korunan alanlardan biridir. Uygun şekilde tasarlanıp düzgün bir şekilde yönetilirse, ulusal mevzuatın bu sorunu ele almada bir rolü vardır. Dünyadaki ev işçilerinin yaklaşık %30'u şu anda ulusal iş yasalarından hariç tutulmaktadır (ILO, 2013).
5.4: Ulusal düzeyde uygun olduğu şekilde kamusal hizmetlerin,	Göç, memleketlerinde kalmış olan kadınları, potansiyel olarak işgücü piyasasının daha önce kısıtlanmış alanlarına girmelerini

altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane halkı ve aile içinde paylaşılan sorumluluğun teşvik edilmesi yoluyla ücretsiz bakım ve ev işlerini tanımak ve değer vermek.	kolaylaştırarak güçlendirebilir. Ancak birçok durumda, emek ilişkilerini ve sorumluluklarını değiştirmeden kadın hane halkı üyelerine ek iş külfeti yüklemektedir.
--	--

Tablo 24: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ ndeki Hedef 5: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesi ve Tüm İnsanların ve Kız Çocuklarının Katılımının Güçlendirilmesi”

Kaynak: BM, 2015.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (Sustainable Development Goal/SDG)	Göç İle İlgili Bağlantısı
16.1. Her türlü şiddeti ve buna bağlı ölümleri her yerde önemli ölçüde azaltmak.	Birçok göçmen için iş dünyası, göç deneyimlerinin birincil belirleyicisidir. Düşük vasıflı göçmenler, kendilerini sıklıkla şiddete ve hak ihlallerine maruz kaldıkları güvencesiz iş pozisyonlarında bulunmaktadır. Buna karşılık, sosyal güvenlik ve iş güvenliği sunan kaliteli işler, göçmenlerin yeni çevrelerine entegre olmalarına yardımcı olabilmekte ve böylece yerel düzeyde de olsa toplumlara katkıda bulunabilmektedir (Long vd, 2017).

Tablo 25: Göç ve ‘2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki Hedef 16: “Adil, Barışçıl ve Kapsayıcı Toplamların Teşvik Edilmesi”

Kaynak: BM, 2015.

2.2.3. AB’nin 3D’li Eğreti İstihdama Karşı Göçmen Dostu Çözüm Stratejileri

AB’ye bağlı Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC), 3D’li eğreti istihdamı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ruh sağlığı sorunlarının görülme sıklığını azaltmak amacıyla, iyi, sağlıklı ve insana yakışır çalışma ve istihdam koşullarını belirleyen Avrupa mevzuatının ve ulusal mevzuatın uygulanmasını talep etmektedir. Bu bağlamda uygulanmaların geçerliliğini korumak maksadıyla denetimlerden sorumlu kurumların mali yönden desteklenmesi gerekmektedir. Bunun dışında Komite, bu mevzuata uygunluğu garanti etmeyen işletmelerin, yürürlükteki kamu ihale direktifleri uyarınca kamu sözleşmeleri ve sübvansiyonlarından hariç tutulmasını önermektedir. Ayrıca Komite, Avrupa düzeyinde ve ulusal düzeyde iş sağlığını dikkate alan, sağlıklı çalışma koşulları sağlayan, yüksek kaliteli istihdam yaratan ve rekabet gücünü artıran bir sanayi politikası geliştirilmesini önermektedir (EESC, 2023).

Bununla beraber Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen kriterler temelinde bir AB araştırma vakfı olan Eurofound (2002), iş ve istihdam kalitesinin arttırılmasına yönelik olarak dört strateji geliştirmiştir:

1. İstihdam güvencesi sağlanmalıdır. İstihdam koşulları, sosyal koruma içerikli olmalıdır ve çalışanların haklarını ve fırsat eşitliğini sağlamalıdır.
2. Çalışanların sağlık durumları iyileştirilmeli, iş memnuniyeti ve sosyal refahları artırılmalıdır.
3. Çalışanlar, beceri ve yetkinliklerini geliştirebilecek bir ortamda istihdam edilmelidir.
4. İş ile aile arasında denge korunmalıdır.

2.2.4. İşçi Sendikalarının 3D’li Eğreti İstihdama Karşı Çözüm Stratejileri: İyi İş Konsepti

İşçi sendikaları, küresel boyutuyla 3D’li eğreti istihdam ile mücadele etmektedir. Sendikalar, eğreti çalışmaya karşı mücadeleyi, örgütlenme, pazarlık ve lobi faaliyetleri açısından en önemli önceliği olarak ilan etmektedir. Sendikalar, işgücü piyasasının ve iş dünyasının eğretileşme sürecine alternatif sunma girişiminde bulunmaktadır. “İyi İş” (good work) kavramı ile işyerindeki değişikliklere ilişkin gündem oluşturmak için çaba göstermekte ve işin insanileştirilmesine yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Örneğin 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü (Decent Work Day), dünya genelindeki işçi sendikaları tarafından 2008’den beri desteklenmektedir. Sendika üyeleri, 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü etkinliklerine katılarak, insanı merkeze koyan yeni bir küresel ekonomi inşa etmek için çağrıda bulunmaktadır (ITUC, 2023).

Çalışma şartlarının ve iş kalitesinin eğreti olması, çalışanlara hiçbir gelişim fırsatı sunmayan, yüksek düzeyde stres ve düşük gelir sunan çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Onun için 3D’li eğreti istihdamın yaygınlaşmasına karşı mücadele eden küresel işçi sendikaları, çözüm stratejisi olarak “eğreti olmayan iş” yani “iyi iş” standartlarının oluşturulması için mücadele etmektedir. “İyi iş”, iş sağlığı ve güvenliğinin olduğu, stres ortamından uzak, çalışanlara mesleki gelişimlerine ve kariyerlerine olanak tanıyan bir çalışma biçimidir. Bu tanımın kapsamında aynı zamanda performansla orantılı tatmin edici bir geliri de içermektedir (DGB, 2007).

“İyi İş” konseptinin genel amacı, iyi iş şartlarının oluşmasının yolunu açarak, çalışanların kendilerini ve aile bireylerini geçindirebilmelerini ve sosyal refah içinde yaşamalarını sağlamaktır. “İyi İş” konseptinin 3D’li eğreti işlerden ayıran özellikleri şunlardır (INIFES, 2013):

- “İyi İş”, performansa dayalı makul ücret sayesinde çalışanlar ve aile bireyleri için güvenli bir yaşam standardı ve topluma tam katılım sağlamaktadır.
- Çalışma saatleri, yıl boyunca düzenli ve öngörülebilirdir. Aşırı boyutta fazla mesaiye izin verilmemektedir.
- İsteyen, tam zamanlı çalışma imkânını elde edebilmelidir.
- Yarı zamanlı çalışanlar dâhil, herkes için sosyal sigorta (hastalık ve emeklilik güvencesi) hizmetleri verilmektedir.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve mesleki eğitim olanakları sağlanmaktadır.
- İş güvencesi (haksız feshe karşı korunma) ve sendikal temsilcilik hakkı temin edilmektedir.
- Yapılan işler, anlamlı ve üretken olmanın ötesinde kişisel gelişime de olanak tanımaktadır.
- İşyerinde çalışanların eşit ve adil muamele görme hakkına sahiptir.
- Çalışanlara ailevi veya kişisel ihtiyaçlar için veya yaşam boyu eğitim ve öğretim için ücretli tatil ve izin hakkı verilmektedir.

3D’li eğreti çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması, tüm çalışanların pazarlık gücünü ve çalışma koşullarını zayıflatmaktadır. Türkiye’de de başta işçi sendikaları olmak üzere çalışma hayatına dönük sosyal siyasetten sorumlu olan bütün kurum ve kişiler, 3’ü eğreti istihdamın yaygınlaşması karşısında karşılıklı müzakere ve ortak akılla alternatif (göçmen dostu) sosyal politikalar üretmeli ve “iyi iş” idealinin gerçekleşmesi için kısa ve orta vade için kalıcı plan ve projeler geliştirip uygulamalıdır.

2.3. Göçmen İşgücü Piyasası ve İnsana Yakışır İş

Demokratik siyasi rejime, sosyal siyaset anlayışına, sosyal hukuk ve iş hukuku sistemine sahip olan sosyal hukuk devletlerinde yabancı (ikincil) emek piyasasının oluşmasına izin verilmemektedir. Bunun için gerçekçi bir kurumsal emek piyasasına ihtiyaç vardır. Kurumsal emek piyasasından söz edebilmek için örneğin göçmen işçilerin çalışma şartlarının belirlenmesi, sadece piyasa faktörlerinin inisiyatifine bırakılmamaktadır. Göçmen işçilerin haklarının ihlaline imkân tanımayacak şekilde devletin denge sağlayan önemli etkide bir unsur olarak müdahalede bulunması kaçınılmazdır. Devlet, gerektiğinde gecikmeksizin emek piyasasına ve çalışma hayatına, düzenleyici bir rol almak üzere

yasaklayıcı, destekleyici ve(ya) yardımcı faaliyetleri ile müdahale etmekte ve göçmen işçilerin lehine olabilecek istihdam politikalarını geliştirmekte ve uygulamaktadır.

“İnsana yakışır iş” hedefi bu düzenlemelerde anahtar konumdadır.

“İnsana yakışır iş” kavramının dört temel hedefi, istihdam şartları, çalışma hakları, sosyal haklar ve sosyal diyalogdur. “İnsana yakışır iş” kavramı yalnızca ülkelerin kendi halkını değil tüm nüfusu kapsar ve bu kapsama göçmenler de dahildir. Uluslararası göç hareketine katılan göçmenlerin bu hedeflere ulaşabilmesi, ücret, sosyal güvenlik, sosyal koruma, çalışma haklarının korunması, istihdam şekilleri konularında hak ihlaline uğramalarının önüne geçilmesi ancak “insana yakışır iş” ile uyumlu işlere sahip olmalarıyla mümkün olabilir.

Göçmen işçiler için “insana yakışır iş” bağlamında uluslararası ilk güvence ‘Birleşmiş Milletler Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme’ ile getirilmiştir. Sözleşme göçmen işçi tanımını ‘vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette, ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılan kişi’ olarak yapmıştır. (TBMM, 2023)

İş gerekçesi ne olursa olsun göç sonrası hayatlarında merkezi bir rol oynar. Dezavantajlı grupların başında gelen göçmenler için iyi ve güvenilir bir iş sahibi olmak yaşam kalitesini sağlamanın ön şartıdır (AB Temel Haklar Ajansı, 2019).

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE)’nin “insana yakışır iş” kavramına dair belirlediği gelir ve işverenin çalışanlara sağladığı ekstra faydalar, çalışma süresi ve özel hayat güvencesi, iş güvenliği ve iş etiği, istihdam güvenliği ve sosyal koruma, çalışma ilişkileri, yeterlilik-kendini geliştirme ve eğitim, çalışma ortamında işbirliği ve motivasyondan oluşan yedi boyut, ILO tarafından çalışma özgürlüğü, iş güvenliği, iş fırsatlarının sağlanması, üretken olunabilecek bir iş tasarımı, saygınlık, işte adil ve eşit muamele olmak üzere altı boyut ile ifade edilmiştir (UNECE, 2015:59-301; ILO, 1999).

1990 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler anlaşması, hiçbir ayırım göz etmeden tüm göçmen işçilerin haklarını koruyan yasal bir anlaşmadır. Anlaşmanın 2. Bölümünün 25. Maddesi, göçmen işçilerin çalıştıkları iş yerinde diğer yerel çalışanlarla aynı haklara sahip olmalarını, ücretlerde eşitlik olması gerektiğini, çalışma saatlerinde, haftalık tatillerinde, ücretsiz izinlerinde, sağlık, güvenlik ve sosyal koruma yardımlarında eşitlik ilkesinin hakim olması gerektiğini vurgulamıştır. Sözleşmeyi onaylayan devletler çalışma koşulları

ve saatleri, fazla mesai, sendikal örgütlere katılma özgürlüğü, toplu iş sözleşmelerinden yararlanma, konut hakkı, sosyal güvenlik, vergi, harç ve işçilerden alınan katılmalar, kadınların çalışmaları, minimum çalışma yaşı konularında göçmen işçilere de kendi ülke vatandaşları gibi eşit muamelede bulunmalarını salık verir (Tüzünkan, 2015:11).

Göç edilen ülkede çalışma saatleri, çalışma ortamı, sosyal güvenlik sistemi açısından iyi şartlarda iş bulma, daha yüksek kazanç elde etme talebi, “insana yakışır iş”e erişme talebidir. Ülkelerin birbirinden farklı istihdam politikaları olsa da işgücü piyasaları düzenlemelerinde “insana yakışır iş”in gereği olarak yerel işçiler için olduğu gibi göçmen işçiler için de ücret, çalışma şartları ve ayrımcılık karşıtı politikaları uygulamaları gereklidir (Tüzünkan, 2015: 6).

Göçmen işçilerin gittikleri ülkelerin ekonomik büyümesi ve gelişmesine katkı sağladıkları bilinmesine karşın kendilerini ve ailelerini sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından güvende hissettirecek işleri bulmaları güçtür. Bulundukları dezavantajlı konum yerli halkın çalışmak istemediği 3D dirty (pis veya kirli), dangerous (tehlikeli) ve demeaning/demanding/difficult (nitelik aranmayan, zahmetli, ağır veya zor) işlerdeki istihdama yönelmelerine neden olmaktadır (Nhengu; 2022:2). Emeğe ve düşük ücretli sektörlere dayalı bu 3D işlerin kavramsallaşması Japonca’daki 3K kavramından türetilerek olmuştur. -Kitanai- kiken- kitsui jobs, kirli-tehlikeli-alçaltıcı iş anlamına gelmektedir. 3K işler’in ortaya çıkışı el emeği ile görülen yani mavi yakalılarının çalıştıkları işleri ifade etmek için olsa da bugün göçmen işçilerin çalıştıkları işleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır (Irawati ve Iskandar, 2022:278’den aktaran Gültaş 2023:410). Bu nedenledir ki 3D işlerin başında gelen ve eğitim ve donanım gerektirmeyen hizmet sektörü %66,2 ile dünya üzerinde göçmenlerin en fazla istihdam edildiği alandır (ILO, 2021:11). Türkiye’de de dünyada olduğu gibi göçmen işçiler yerli halkın aldığı ücretlerin çok altında, kayıt dışı, geçici ve güvencesiz 3D işlerde çalışmaktadır (Kenedy vd., 2022:2432).

Türkiye’de de göçmen işçilerin yaşadıkları düşük kazanç, kültürel farklılık, güvenlik eğitimi eksikliği, kötü fiziksel çalışma koşulları, sağlık desteği eksikliği, işgücü piyasasında ayrımcılık, niteliklerinin tanınmasında zorluk, sosyal güvenlik sorunları iyi bir işe, “insana yakışır iş”e erişimlerinin sağlanmasını zorlu kılmaktadır (Gültaş, 2023:417).

OECD verilerine göre Türkiye’ye göç edenlerin istihdama katılım oranı diğer ülkelere oranla az olmasına rağmen kayıt dışı çalıştırılan göçmen sayısı oldukça fazladır (OECD, 2020; Akyıldız vd., 2020:146).

2.3.1. Göçmen İşçiler Açısından İkincil İşgücü Piyasasında İstihdam Biçimleri

İşçilerle işverenlerin karşı karşıya geldikleri piyasa olarak tanımlanan emek (iş) piyasası, birçok içsel ve dışsal unsurların etkisi altında kalabilmektedir. İşçi sınıfının bilinçlenmesi, toplu iş sözleşmesi yapma hakkını elde eden işçi sendikalarının güçlenmesi, sosyal devletlerin şekillenmesi ve iş kanunlarının yürürlüğe girmesinin bir sonucu olarak sanayi devrimiyle birlikte doğmuştur. Günümüze kadar gelişmiş olan modern emek piyasasında genelde istihdam, çalışma ve ücret şartları işçilerin güven içinde çalışabileceği şekilde belirlenmiştir.

Ne var ki emek piyasasını göçmen işçiler açısından tahlil ettiğimizde, arzu edilen normatif tablo her zaman ortaya çıkmamaktadır. Genelde uluslararası göç dalgaları sebebiyle göç alan bazı ülkelerin emek piyasaları ikiye bölünmektedir. İkili emek piyasası, “birincil emek piyasası” ve “ikincil emek piyasası” ndan oluşmaktadır. Birincil emek piyasasında çalışan işçilere, genelde yüksek ücret, iyi çalışma şartları ve yükselme fırsatları sağlayan işler sunulmaktadır.

Göçmen işçi kabul eden ülkelerdeki emek piyasasının ikiye bölünmesi sonucunda, birincil emek piyasasındaki vasıf gerektiren yüksek ücretli, güvenceli ve istikrarlı işler, daha fazla yerli işçilere verilirken, yabancı (ikincil) emek piyasasındaki düşük ücretli ve ağır işler, ağırlıklı olarak yabancı göçmen işçilere verilmektedir. Göç alan ülkelerdeki emek piyasasının ikiye bölünmesi, aslında bir ayrımcılık belirtisidir. Çünkü burada göçmen işçilerin gelişleriyle birlikte, eskiden yerli işçilerin yaptıkları ağır, yorucu ve düşük ücretli işler, yabancı işçilere verilirken, yerli işçiler daha vasıflı ve yüksek ücretli işlere geçerek, dikey bir sosyal kariyer şansını yakalayabilmektedir. Böylece ikili emek piyasasında seçkin yerli işçilere mahsus olmak üzere bir “üst” ve bütün haklardan mahrum edilmiş göçmen işçilere layık görülen bir de “alt” işçi sınıfı oluşmaktadır (Seyyar, 2008, 115).

İkili emek piyasasının bu kadar kolayca oluşması, klasik iktisadi doktrinin temel ilkelerinden olan tam rekabet esasları içinde işleyen ideal bir emek piyasasının da gerçekleştirilmesinin zor veya imkansız olduğunun bir göstergesidir. Dengeleri bozulmuş

ikili emek piyasasında çalışmak mecburiyetinde olan göçmen işçiler, kabiliyetlerine göre istedikleri işleri bulmakta haliyle zorlanacaktır. Devlet, çalışma hayatına müdahalede bulunmaz ve emek piyasasında hukuki, iktisadi, sosyal ve kurumsal anlamda düzenleyici tedbirler almaz veya mevcut düzenleyici yasaları uygulamaz ise göçmen işçilerin istihdamı ancak ikincil emek piyasasında mümkün olabilecektir (Seyyar, 2008, 115).

2.3.2. Bir İstihdam Biçimi Olarak 3D'li İşler: Kavramsal Açılım

3D; istihdam ilişkisinin niteliğine atıfta bulunarak, istihdamın “dirty” (pis veya kirli), “dangerous” (tehlikeli) ve “demeaning/demanding/difficult” (nitelik aranmayan, zahmetli, ağır veya zor) olduğu anlamında kullanılmaktadır (Nhengu; 2022: 2). Dolayısıyla 3D'li işler, yerli işgücünün pek itibar etmediği genelde kirli, tehlikeli ve bunun yanında herhangi bir mesleki/teknik nitelik gerektirmeyen, itibarsız ve hakir görülen işlerdir. Neticede göçmen işçiler tarafından kerhen de olsa kabul edilen bu gibi işlerin niteliğine dair bilgi verilirken, bazen niteliksiz (Demeaning) yerine işlerin zahmetli, ağır ve zor (Demanding/Difficult) olduğunun da altı da çizilmektedir.

Emeğe ve düşük ücretli sektörlerle dayalı bu 3D'li işlerin kavramsallaşması, Japoncadaki 3K kavramından türetilerek oluşmuştur: “Kitanai- Kiken- Kitsui jobs”, yani “kirli-tehlikeli-alçaltıcı iş”. 3K'li işlerin ortaya çıkışı, el emeği ile görülen yani mavi yakalıların çalıştıkları işleri ifade etmek için olsa da bugün göçmen işçilerin çalıştıkları işleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır (Irawati ve Iskandar, 2022: 278'den aktaran Gültaş 2023:410).

Görüldüğü üzere aslında Japonlara ait olan “3D İçeren İş” kavramı (3K: Kitanai, Kiken, Kitsui), Amerikalı bilim insanları tarafından neolojizm (yabancı bir dilde var olan kelimelere benzetilerek, örnekseme) yoluyla yapılmış yeni bir söz veya kavram türetme işlemidir. “3D İçeren İş” kavramı, her ne kadar ilk başta sadece sendikalı mavi yakalı işçiler (blue-collar workers) bağlamında kullanılmış ise de artan küresel göç olgusu ile birlikte bugün daha çok göçmen işçilerin yaptıkları işler için kullanılmaktadır.

3D İçeren İşlerde çalışan göçmen işçiler, iş sağlığı ve güvenliği açısından değişik risklerle karşı karşıya gelebilmektedir. Bunların başında ağır yükleri kaldırmak ve taşımak, ağır şartlar altında fazla çalışma, akşam ve gece çalışmaları, hafta tatillerinde çalışma ve vardiyalı çalışma gelmektedir. Ayrıca göçmen işçilerin soğuğa, sıcağa, neme, kire, radyoaktif veya diğer tehlikeli maddelere ve dolayısıyla diğer işlerden daha fazla iş

stresine, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalması söz konusudur. Bunun yanında özellikle kadın göçmen işçiler, çoğu zaman işverenleri, meslektaşları veya müşterileri tarafından cinsel tacize veya fiziksel şiddete de uğramaktadır. Beden ve ruh sağlığını bozan bütün bu olumsuzluklar, netice itibariyle göçmen işçiler üzerinde post travmatik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 246-247).

2.3.3. Bir İstihdam Biçimi Olarak Eğreti İşler: Kavramsal Açılım

Aslen Latince (prex = dua) ve Hint-Avrupa (prek = dua etmek, yalvarmak) kökenli bir sıfat olan “eğreti” (Latince: Precarious. İngilizce: Precarious), geri alınabilir, belirsiz, kararsız, güvencesiz anlamına gelmektedir (Dörre, 2013: 29).

TDK de Latince anlamından yola çıkarak, eğreti kelimesini “belli belirsiz olan”, “ileride geri alınmak üzere verilen şey”, “belirli bir süre sonra kaldırılacak olan bir şey”, “iyi yerleşmemiş, yerini bulmamış olan” ve “uyumsuz, yakışmamış” olarak tanımlamaktadır. Tarihsel boyutuyla bir sosyal sitem olarak “eğretilik” (prekaryum), Roma hukukunda çalışma hayatı açısından önemli bir yer almıştır. Eğretilik, kanuni bir talep oluşturmeyen arazi veya tarla gibi bir hakkın talep etme veya yalvarma üzerine bir köleye belirli bir süre için verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle mülk sahibi, toprak parçasını (prekaryum) belirli bir süre için bir köleye (prekaryum kiracısı), kiraya verebiliyordu. Ancak toprak sahibi, toprağı işleten köleden her zaman geri isteme hakkına sahipti. Dolayısıyla işçi köleler, kiraladıkları araziye her an kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilmekteydi ve her an gelir kaynaklarını kaybetme korkusu ile yaşamaktaydı (SOZ-BLOG, 2005).

Eğretilik (prekaryum) kavramı ile hemen hemen aynı manada kullanılan “prekarizasyon” (İngilizce: Precarisation) veya “eğretileşme”; genel anlamda sosyal hayat, dar anlamda çalışma hayatı bağlamında istikrarsızlık, koruma eksikliği, güvencesizlik, sosyoekonomik kırılganlık anlamında kullanılmaktadır (Rodgers, 1989: 5).

Modern çalışma hayatında da “eğreti/lik/leşme” kavramının geçerlilik kazanması ile birlikte eğreti/güvencesiz işlerde çalışanlar, Latince “precarious” (eğreti) ve “proletariat” (proletarya) kelimelerinden oluşmuş yeni bir kavram olan “prekarya” (precariat) ile tanımlanır hale gelmiştir. Dolayısıyla prekarya, modern çağda genelde ikincil işgücü piyasasında kötü şartlar altında çalışmak zorunda olan ve buna binaen maddi yetersizliklerden ötürü gelecek güvencesine sahip olmayan sosyoekonomik yönden zayıf

bir sosyal sınıftır. “Prekarya” kavramını ilk kez Britanyalı çalışma ekonomist Standing (2011), “Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf” (The Precariat: The New Dangerous Class. Standing) kitabında küreselleşmenin ve esnekleşmenin bir sonucu olarak düşük ücretlerden ve iş güvencesinden mahrum olan eğreti çalışanlar için kullanmıştır.

“Eğreti” kelimesi, toplum yaşamının yanında çalışma hayatının ve koşullarının olumsuz özelliklerini tanımlamak ve açıklamak için sık sık kullanılmaktadır. Bunların başında “eğreti çalışma” (precarious work), “eğreti iş” (precarious job) ve(ya) “eğreti istihdam” (precarious employment) kavramı gelmektedir.

Bu noktada yabancı literatürün genellikle eğreti (güvencesiz) ve atipik istihdam ilişkilerini eşitlediğini yani aynı anlamda kullandığını görmekteyiz. Bazen de atipik istihdam biçimlerine daha yüksek bir eğretilik riski atfedilmektedir. Ancak bu durum çoğu zaman düşük gelir düzeyi ve kısıtlı sosyal güvenlik söz konusu olduğunda geçerli olmaktadır. Ancak yine de eğreti ve atipik istihdam ile ilgili böyle bir genelleme yapmak sorunludur, çünkü atipik istihdam biçimleri, eğretilik riskleri açısından büyük farklılıklar göstermekte ve dolayısıyla bir atipik istihdam ilişkisi, mutlak anlamda eğreti (kötü) olmak zorunda değildir (Motakef, 2015: 50-51).

2.3.4. ILO ve AB’nin Eğreti İstihdam Kavramına Bakışı

Literatürde “eğreti istihdam” kavramı ile ilgili yasal ve kabul görmüş standart bir tanım henüz bulunmamaktadır. Ancak bu kavram doğrultusunda başta uluslararası kurumlar olmak üzere birçok araştırma merkezi bilimsel çalışmalar yapmaktadır. Örneğin ILO, “eğreti istihdam” biçimini, kısaca “standart dışı istihdam” veya “standart olmayan istihdam” (non-standard employment) kavramı ile izah etmektedir. Standart veya normal istihdam ilişkisi, ikili istihdam ilişkisi bağlamındaki tam zamanlı veya süresiz çalışma olduğuna göre standart dışı istihdamda atipik istihdam ilişkileri söz konusudur. Standart/normal istihdam ilişkisi, geniş kapsamda sosyal güvenlik ve iş hukuku koruması sağlayan bir işverenle sürekli ve tam zamanlı istihdam olarak tanımlanmaktadır. Atipik iş ise standart/normal istihdam ilişkisinden sapan istihdam ilişkilerini ifade etmektedir (Mückenberger, 2010:403-420).

ILO, standart dışı istihdamı normal istihdam ilişkisi dışında kalan işler olarak tanımlar. Uzaktan çalışma da bu kapsamda değerlendirilmektedir (ILO, 2016). Atipik işlerin yaygınlaşmasının nedeni neoliberal kapitalizm olup, eğreti istihdam genellikle düşük

gelir ile ilişkilendirilir. Eğreti çalışanlar, istihdamda kalma konusunda kaygılar taşır (ILO, 2016: 18-20).

AB, eğreti istihdamı “insana yakışır bir yaşam için yeterli gelir sağlamayan” bir çalışma biçimi olarak tanımlamakta ve göçmen işçiler, kadınlar ve gençler gibi grupları hedef almaktadır (EU, 2017). Eğreti istihdam, genelde süresiz tam zamanlı normal istihdam ile karşılaştırılarak, düşük iş güvencesi ve sınırlı sosyal güvenlik erişimi ile tanımlanmaktadır (Rodgers, 1989: 16).

AB, sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesiyle uyumlu olmayan bir çalışma biçimi olarak gördüğü eğreti istihdamı, “uluslararası ve ulusal standartlara ... veya AB standartlarına ...uygun olmayan ve insana yakışır bir yaşam için gerekli bir gelir veya yeterli sosyal koruma sağlamayan istihdam” olarak tanımlamaktadır. AB’ye göre, eğreti istihdamın muhatapları başta göçmen işçiler olmak üzere imalat sektöründe çalışanlar, kadınlar ve gençlerdir (EU, 2017).

Buna göre eğreti istihdam, genelde süresiz tam zamanlı normal/standart istihdam biçimi referans kategori olarak kabul edilmekte ve bunun dışında kalan diğer istihdam biçimleri (örneğin atipik işler) bununla ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla eğreti istihdam, düşük iş güvencesinin yanında kanun veya toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girmediği için sosyal güvenlik sistemlerine sınırlı erişimin olduğu standart dışı istihdam veya düzensiz çalışma olarak tanımlanmaktadır (Rodgers, 1989: 16).

2.3.5. Akademinin Eğreti İstihdama Genel Bakışı

Bilim insanları, eğreti istihdamı farklı açılardan ele almaktadır. Keller ve Seifert (2007: 12), eğreti istihdamı atipik bir çalışma biçimi olarak tanımlarken, Kraemer (2009: 242) sosyolojik bir yaklaşımla yoksulluk ve normallik arasında bir durum olarak görmektedir. Bartelheimer (2011: 387) ise, eğreti istihdamı normal çalışma standartlarının altında, mesleki yeterlilikleri göz ardı eden ve sendikal hakların olmadığı bir biçim olarak değerlendirebilir.

Bu tanımlar bir araya geldiğinde eğreti istihdamın temel unsurları şunlardır (Brinkmann vd., 2006: 17):

Düşük gelir

- Yetersiz sosyal koruma
- Sınırlı uyum olanağı

- Çalışma motivasyonunun kaybı
- İşyerine bağlılığın olmaması
- Gelecek planlamasında zorluk

Eğreti istihdam, işgücü piyasasında güvencesiz çalışma koşullarını yaygınlaştırarak sosyal hayata da etki eder. Bu durum, eğreti çalışanların gelecek planlarını ve aile kurma niyetlerini engeller. Eğreti koşullar altında çalışanlar, yoğun stres ve yalnızlık hissi yaşayarak ruh sağlıklarını kaybedebilir; bu da depresyon ve anksiyete riskini artırır (EESC, 2023).

Bourdieu (1998: 99), eğreti istihdamda çalışanları marjinalleşmiş bir sosyal kategori olarak görür. Hem özel hem de kamu sektöründe yaygınlaşan bu durum, esnekliğin yol açtığı atipik çalışma koşulları ve neoliberal küreselleşme ile kalıcı hale gelmiştir. Standing (2011), eğreti istihdamın sosyal dezavantaj ve dışlanma yarattığını, bu kesimin ekonomik güvensizlikten kurtulma şansı olmadığını belirtir. Standing, bu sorunlara çözüm olarak sosyal adalet ekseninde yeni bir gelir dağılım sistemi önerir (Standing, 2016).

2.3.6. Dünyada ve Türkiye’de Göçmen İşçilerin 3D’li Eğreti İşlerde İstihdam Edilmeleri

Genel bir ifadeyle göçmenler, çoğu zaman onurlarının istismar edilmesinden ve insan haklarının göz ardı edilmesinden mustarip olan çok kırılgan bir gruptur. Vatandaşlık haklarını elde edemedikleri için genellikle yerel nüfustan daha az hakka sahiptirler. Bu durum işgücü piyasası için de geçerli olmaktadır. Özellikle düzensiz göçmenlerin düzenli göçmenlere kıyasla genellikle çok daha kötü çalışma koşulları altında çalıştıkları bilinmektedir. Ayrıca düzensiz göçmenlerin yaşadığı göç alan ülkelerde daha ciddi insan hakları ihlalleri gözlemlenmektedir (Bosniak, 1991: 740).

Göçmen işçilerin gittikleri ülkelerin ekonomik büyümesi ve gelişmesine katkı sağladıkları bilinmesine karşın kendilerini ve ailelerini sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından güvende hissettirecek işleri, yerli işgücü piyasasında bulmaları çoğu zaman güç olmaktadır.

Göçmen işçiler, yabancı (ikincil) emek piyasasında ağırlıklı olarak yerli işgücünün tercih etmediği zor ve(ya) bedeni güç gerektiren bir işlerde ancak çalışma imkânı

bulabilmektedir. Bu işler, bilimsel kaynaklarda genelde 3D’li işler olarak tanımlanmaktadır.

Dünya üzerinde göçmenlerin en fazla istihdam edildiği 3D’li işlerin başında %66,2 ile eğitim ve donanım gerektirmeyen hizmet sektörü gelmektedir. Sanayileşmiş ülkelerin çoğu, ekonomik olarak bu alanlarda çalışmaya hazır olan göçmenlere ihtiyaç duymaktadır. Örneğin 2000’li yılların başında İsviçre gibi ülkelerde göçmenler toplam işgücünün neredeyse %20’sini oluşturmuşken, bu oran Lüksemburg’da %61’e yükselmiştir (UNESCO, 2003: 4-6).

Türkiye’de de dünyada olduğu gibi göçmen işçiler, yerli halkın aldığı ücretlerin çok altında, kayıt dışı, geçici ve güvencesiz 3D’li işlerde çalışmaktadır (Kenedy vd., 2022: 2432). Türkiye’de de göçmen işçilerin yaşadıkları düşük kazanç, kültürel farklılık, eğitim eksikliği, kötü fiziksel çalışma koşulları, sağlık desteği eksikliği, işgücü piyasasında ayrımcılık, niteliklerinin tanınmasında zorluk, sosyal güvenlik sorunları iyi bir işe, “insana yakışır iş”e erişimlerinin sağlanmasını zorlu kılmaktadır (Gültaş, 2023:417). OECD verilerine göre Türkiye’ye göç edenlerin istihdama katılım oranı diğer ülkelere oranla az olmasına rağmen kayıt dışı çalıştırılan göçmen sayısı oldukça fazladır (OECD, 2020; Akyıldız vd., 2020:146).

3. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE SURİYELİLERE AİT İŞLETMELERDE ÇALIŞMA HAYATININ İNSANA YAKIŞIR ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Çalışmanın Amacı

Türkiye’de gerek en yüksek göçmen grubu olan gerekse 25 bine ulaşan sayısı ile en yoğun göçmen işletme grubunu oluşturan Suriyelilere ait işletmelerin, genel işgücü piyasası koşullarını etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Bu potansiyelin olumlu yönde gerçekleşmesi, çalışma koşulları bakımından hâlihazırda çeşitli sorunların yaşandığı Türkiye işgücü piyasası açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışma saatleri, ücret düzeyleri, iş kazaları, kayıt dışılık, uyumsuz eşleşme, sosyal güvenlik, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, iş-yaşam dengesi, ayrımcılık ve yetenek geliştirme gibi temel bileşenler bakımından Suriyelilere ait işletmelerin mevcut durumlarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu çerçevede araştırmanın temel amacı, Sİ’lerde çalışan odaklı bir yaklaşımla çalışma hayatının dinamiklerini “insana yakışır iş” perspektifiyle incelemektir.

Bu temel amaca yönelik olarak araştırmanın soruları şu şekildedir:

1. Suriyelilere ait işletmelerde ücretler zamanında ve ek ödemeler dikkate alınarak ödenmekte midir?
2. Suriyelilere ait işletmelerde yasal çalışma sürelerine uyulmakta mıdır?
3. Suriyelilere ait işletmelerde izin hakları etkin biçimde kullanılmakta mıdır?
4. Suriyelilere ait işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmakta mıdır?
5. Suriyelilere ait işletmelerde iş güvencesi sağlanmakta mıdır?
6. Suriyelilere ait işletmelerde sosyal güvenlik kanunlarına uygun şekilde çalışılmakta mıdır?
7. Suriyelilere ait işletmelerde cinsiyet temelli ve etnik temelli ayrımcılık yaşanmakta mıdır?
8. Suriyelilere ait işletmelerde iş-yaşam dengesi sağlanmakta mıdır?
9. Suriyelilere ait işletmelerde çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine imkân tanınmakta mıdır?

Araştırmanın bir diğer amacı ise, ölçeğin sekiz alt boyutunun cinsiyet, milliyet, yasal statü, eğitim düzeyi, Türkiye’de alınan eğitim durumu, ikamet edilen şehir, kıdem süresi,

işletme ölçeği ve sektör gibi bağımsız değişkenlerle ilişkilerini korelasyon düzeyinde analiz etmektir.

Bu temel amaç ve araştırma sorularına bağlı olarak, “insana yakışır iş” göstergeleri ile anlamlı ilişkiler gösteren değişkenler, Suriyelilere ait işletmeler bağlamında incelenmiş ve aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı olma durumu ile iş güvencesi arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı olma durumu ile sosyal güvenlik arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İş kazası yaşama durumu ile iş sağlığı ve güvenliği arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Uyumsuz eşleşme durumu ile yetenek geliştirme olanakları arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Haftalık çalışma süresi ile iş-yaşam dengesi arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Medeni durum ile iş-yaşam dengesi arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Çocuk sahibi olma durumu ile iş-yaşam dengesi arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Milliyet ile etnik ayrımcılık yaşama durumu arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Cinsiyet ile cinsiyet temelli ayrımcılık yaşama durumu arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Cinsiyet ile şiddet ve tacize maruz kalma durumu arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: Haftalık çalışma süresi ile çalışma süresine ilişkin algı arasında gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.2. Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışma kapsamında yalnızca Suriyeli sermayedarlara ait işletmelerde istihdam edilen işgücü grubu incelenmekte olup, diğer ülke vatandaşlarının sahip olduğu göçmen işletmelerdeki işgücü yapısına ilişkin herhangi bir analiz gerçekleştirilmemektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de faaliyet gösteren diğer uyruklara ait göçmen işletmeleri ile bu işletmelerde çalışan göçmen işçiler araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Aynı şekilde, Türkiye’de faaliyet gösteren yerli işletmelerde istihdam edilen Suriyeli işçiler ile herhangi bir işletmeye bağlı olmadan işsiz durumda bulunan Suriyeli göçmenler de bu çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu durum, çalışmanın yalnızca belirli bir kesimi hedeflemesi nedeniyle analiz edilen bulguların genelleştirilebilirliğini belirli sınırlar içerisine çekmektedir.

Araştırmaya konu olan çalışanlar, İstanbul ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren ve Suriyeli girişimcilere ait olan işletmelerde istihdam edilen kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla Türkiye genelinde farklı şehirlerde faaliyet gösteren Suriyeli işletmeler ve bu işletmelerde çalışan işçiler çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır. İstanbul ve Gaziantep’in seçilmesinin temel nedeni, bu iki ilin hem Suriyeli nüfus yoğunluğu açısından hem de Suriyeli göçmen girişimciliği bağlamında dikkat çekici birikime sahip olmasıdır. Bu coğrafi sınırlama nedeniyle, çalışmada elde edilen bulgular yalnızca İstanbul ve Gaziantep bağlamında değerlendirilmelidir.

3.3. Çalışmanın Özgün Değeri

Nüfus büyüklükleri itibarıyla Türkiye’deki en büyük göçmen topluluğunu oluşturan Suriyelilerin, Suriye’de yaşanan yönetim değişikliğine rağmen geri dönüşlerinin sınırlı kalması, Türkiye’de ekonomik faaliyetlerin kalıcı bir parçası olmalarını kaçınılmaz kılmaktadır. Göçmenlerin yerleşik hayata geçişleriyle beraber yalnızca ücretli emek gücü olarak değil, aynı zamanda üretici ve girişimci aktörler olarak da ekonomik yaşama dâhil olmaları söz konusudur. Bu bağlamda, Suriyeli göçmenlerin girişimcilik faaliyetleri Türkiye’nin ekonomik ve sosyal yapısını doğrudan etkileyen önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda artan sayıda Suriyeliye ait işletmenin kurulmasıyla birlikte, Türkiye için görece yeni bir kavram olan etnik girişimcilik konusu, hem politika yapıcılarının hem de akademik çevrelerin dikkatini çekmeye başlamıştır.

Etnik girişimcilik olgusu, Batı Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, göç alan ülkelerde onlarca yıldır akademik çalışmaların konusu olmuş; göçmen grupların ekonomik faaliyetlere katılım biçimleri, girişimcilik stratejileri, sermaye kaynakları ve istihdam yarattıkları yapılar derinlemesine analiz edilmiştir. Türkiye’de ise bu kavrama yönelik ilgi, özellikle 2011 yılında başlayan ve büyük ölçüde zorunlu karakter taşıyan Suriye menşeli kitlesel göç hareketinin ardından görünürlük kazanmıştır. Söz konusu göç hareketiyle birlikte Türkiye’ye gelen Suriyeliler, zaman içerisinde sadece yardım alan konumdan üretken birer aktör konumuna geçmiş; bu durum, girişimcilik faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin sosyal, ekonomik ve hukuki etkilerinin araştırılmasını kaçınılmaz kılmıştır. Paçacı’nın (2024:149) da vurguladığı üzere, bu süreçle beraber Türkiye’de etnik girişimcilik literatürüne yönelik ilgi artmış, özellikle Suriyelilerin kurduğu işletmeler bu alanda yapılan çalışmalara yön vermeye başlamıştır.

Bu doğrultuda, Suriyelilere ait işletmelerdeki çalışma koşullarının ve bu işletmelerde istihdam edilen işgücünün yapısının incelenmesi, yalnızca belirli bir göçmen grubunun istihdam deneyimlerini anlamaya değil, aynı zamanda bu işletmelerin Türkiye’deki genel çalışma koşullarını ve işgücü piyasasını ne şekilde etkilediğini analiz etmeye de imkân tanımaktadır. Araştırmanın bulguları, bu etkilerin olumlu ya da olumsuz yönde olup olmadığını ortaya koyarak, özellikle olumsuzlukların bertaraf edilmesine yönelik sosyal politika ve çalışma hukuku temelli önerilerin geliştirilmesine zemin hazırlayabilir. Bu yönüyle çalışmanın, Türkiye işgücü piyasasının yapısal dönüşüm sürecine katkı sağlayabilecek veri üretme potansiyeli bulunmaktadır.

Mevcut literatür incelendiğinde, Suriyelilere ait işletmelerde çalışan işgücünün yapısına, bu işletmelerin çalışma hayatının dinamikleri içerisindeki yerine ve özellikle “İnsana yakışır iş” bağlamındaki değerlendirmelerine odaklanan kapsamlı bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Bu durum, tez çalışmasının bilimsel anlamda taşıdığı özgünlüğü ortaya koymakta; araştırmanın hem kuramsal literatüre katkı sağlayacağını hem de uygulama alanında önemli bir boşluğu dolduracağını göstermektedir.

Türkiye’de göç ve girişimcilik temalı akademik çalışmalar, büyük ölçüde Türkiye’nin kaynak veya hedef ülke olarak göç hareketlerindeki konumuna odaklanmaktadır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü, Türkiye’ye göç eden farklı etnik grupların girişimcilik pratiklerini ya da diaspora bağlamında farklı ülkelerde faaliyet gösteren Türk girişimcilerin deneyimlerini incelemektedir. Suriyelilerin göçü öncesinde de Türkiye’de

göçmen girişimciliği üzerine sınırlı sayıda akademik çalışma yapılmış olmakla beraber, bu alan esas itibarıyla son on ila on beş yıl içerisinde gelişim göstermiştir. Bu durum, Suriye kaynaklı zorunlu göçün etkisiyle birlikte göçmen girişimciliği alanındaki teorik ve ampirik boşlukları daha görünür kılmıştır.

Çalışmanın gerekliliğini ortaya koymak amacıyla yürütülen literatür taramasında, özellikle Türkiye’de hâlihazırda faaliyet gösteren Suriyelilere ait işletmelerde istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarına odaklanan bilimsel araştırmaların yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, göçmen girişimciliği ve Suriyeli işçilerin Türkiye işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin yürütülen araştırmalar kapsamlı biçimde incelenmiş, çalışmanın gerekliliği bu eksiklik üzerinden temellendirilmiştir.

Literatür incelemesi kapsamında, Suriyeli göçmenleri işçi ya da girişimci statüsünde Türkiye çalışma hayatının bir parçası olarak ele alan yüksek lisans ve doktora düzeyindeki akademik tezler taranmıştır. Ancak tez sayısının fazla olması nedeniyle, çalışmanın özgünlüğüne ilişkin gerekçelendirme yalnızca tamamlanmış doktora tezlerine dayandırılmıştır. İlgili tezlerin odaklandığı temalar, kullandıkları yöntemler ve sınırlılıkları belirtilerek mevcut çalışmanın literatürdeki konumu belirlenmiştir. Bu yöntemle, hem var olan çalışmaların sınırları hem de bu tez çalışmasının katkı potansiyeli bilimsel temelde ortaya konulmuştur.

Türkiye’ye yönelen Türki Cumhuriyetler menşeli göç ve Bulgaristan menşeli göç ile gelenlerin kurdukları işletmeler konuya dair ilk çalışmaların yapıldığı gruplar olmuştur. Ulukan’ın (2008) ‘Göçmenler ve İşgücü Piyasası: Bursa’da Bulgaristan Göçmenleri Örneği’ başlıklı çalışması Türkiye’deki göçmen işgücü piyasasına dair ilk çalışmalardan biri niteliğindedir. Araştırma, Bulgaristan göçmenlerinin etnik, dinsel ve kültürel bağlar nedeniyle yerli toplumla arasındaki yakınlık duygusunun göçmenlerin işgücü piyasasında ayrımcılık ile karşılaşmalarını engellediğini ortaya çıkarmıştır. Kitlemel göçün işgücü piyasasında bir anda işgücü arzını yükseltmesinin, göçmenler ve yerli halk arasında rekabet ortamının doğmasına neden olduğunu iddia etmiştir. Göçmenlerin Bulgaristan’da edindikleri hüner ve deneyimlerini, Türkiye’deki işgücü piyasasına aktarmalarının, özellikle tekniker ve ara kademe eleman açığı bulunan Türkiye için önemli bir işgücü kaynağı oluşturmalarının beşeri sermaye modeliyle uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durumun oluşmasında göç politikalarının önemli etkisi olduğunu belirten Ulukan, özellikle göçmenlerin Türk vatandaşlığını elde etmesiyle beraber yerli işgücü ile aynı

konuma erişerek beşeri sermayelerini rahatça kullanabilme ortamı yarattığını iddia etmiştir. Göçmenlerin Türkiye’de daha çok kayıtlı işlerde çalışmayı tercih ettiğini, bu nedenle ücreti düşük olsa bile sigortalı olabilecekleri işleri tercih ettiklerini, bazı göçmenlerin kendi niteliklerinin dışında düşük konumlu ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kaldığını gözlemlemiştir.

Yavuzcan’ın (2003), ‘Etnische Ökonomie: Zur Ausformung Etnischen Unternehmertums von Turken und Iranern in Personalen Beziehungen’ (Etnik Ekonomi: Türk ve İranlıların Etnik işletmeciliğinin Kişisel İlişkileri Üzerinden Yansıması) başlıklı çalışması batıya göç eden göçmenlerin kendi içlerinde oluşturdukları ekonomik örgütlenmeleri kurdukları serbest girişimler üzerinden açıklamıştır. Türk ve İranlı göçmen girişimcilerin kurdukları etnik ekonomilerin benzerlik ve farklılıklarını etnik boşluklar ve sosyal ağlar üzerinden açıklamıştır.

Göçmen girişimciliğini konu edinen çalışmalarda özellikle üç temaya odaklanılmaktadır. 1-etnik ekonomi kapsamında değerlendirilen bu girişimcileri girişimciliğe yöneltten faktörleri teorik düzeyde modellendirme, 2-girişimcilerin sahip oldukları sosyal ağların düzeyini belirleme, 3-sayıları her geçen gün artış gösteren bu girişimlerin ülke ekonomisine etkileri ve yarattıkları istihdam. Sayıları çok sınırlı da olsa son yıllarda içeriğini bu başlıkların oluşturduğu Sİ’ lerin konumu hakkında durum analizleri içeren akademik çalışmalar bulunmaktadır.

Yıldız, (2017) ‘Diaspora Girişimcilik: Türkiye'deki Suriyeli Girişimcilerin Profilleri’ başlıklı çalışmasında, girişimcilerin hayatlarını devam ettirme güdüsüyle, beraberlerinde getirdikleri sermayeleri ile Suriyeli nüfusun yoğun olduğu bölgelerde, kurdukları mikro ölçekli girişimlerle, hem Türk hem de Suriyeli müşterilerin taleplerini karşılamaya yönelik bir girişimcilik modeli sergiledikleri sonucuna varmıştır.

Uzun, (2019) ‘Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin Girişimcilik Deneyimleri’ başlıklı çalışmasında, Gaziantep'te gıda sektöründe çalışan 30 erkek Suriyeli göçmen girişimcinin girişimcilik deneyimlerine odaklanmıştır. Suriyeli göçmenleri girişimciliğe yöneltten faktörleri, sektör tercihlerini, sermayelerinin kaynaklarını, işletmelerin ortaklık ilişkilerini, sosyal ağlarını ortaya koyan çalışan ve müşteri profillerini incelemiştir. Ayrıca Suriyeli girişimcilerin kurdukları işletmelerle kendilerine özgü bir etnik Pazar inşa ettiklerine ve bu pazarı anlamaya yönelik bilgilerin yetersizliğine vurgu yapmıştır.

Gölal, (2023) 'Turizm Sektöründe Girişimcilik Motivasyonu: Yerleşik ve Göçmen Girişimciler Üzerine Karşılaştırmalı Analiz' başlıklı çalışmasında, turizm ve bağıli sektörlerde gerek yerleşiklerin gerekse göçmenlerin girişimcilik faaliyetlerine başlarken hangi girişimcilik motivasyonunu taşıdıklarını 478 girişimci ile yüz yüze gerçekleştirdiğı görüşmeler ile araştırmıştır. Araştırma neticesinde ortaya çıkan sonuçlarda girişimcilik motivasyon kaynakları olarak bağımsız odaklı, maddiyat odaklı, lüks hayat odaklı boyutlar ön plana çıkmıştır. Her iki girişimci tipinde belirgin şekilde fark gözlemlenen boyut ise bağımsız odaklı motivasyon olmuştur.

Göçmen girişimcilik faaliyetlerinin oluşum ve devam süreçlerinde sahip oldukları sosyal ağları kullanma düzeylerini ortaya koyan çalışmalar uluslararası literatürde son yılların popüler ve yoğun çalışılan bir konusu olmasına karşın ülkemizde yeni bir konu olduğundan daha sınırlı sayıda çalışma söz konusudur.

Baki, (2021) 'Suriyeli Girişimcilerin Etnik Ekonomi Oluşturmalarında Sosyal Sermayenin Rolü' çalışmasında sosyal sermayenin Suriyeli girişimciler üzerindeki etkisi nedir sorusuna cevap aramış ve Suriyeli girişimcilerin sahip oldukları sosyal ağ ve bağlantılarını girişimcilik yolunda kullanarak etnik girişimcilik modeli sunduklarını belirtmiştir. Etnik girişimciliğın gelişme evresini en fazla etkileyen, girişimcinin ayakta kalabilmesine en fazla pozitif katkıyı sağlayan unsur girişimcinin sahip olduğu öznel sosyal sermaye ağıdır.

Pehlivan, (2021) 'Mülteci Girişimciler: Suriyeli Mültecilerin İş Piyasasına Etkileri ve İş Ağları başlıklı çalışmasında mültecilerin girişimcilik süreçlerinde iş ağlarının rolünü ortaya koymayı hedeflemiştir. Türkiye'deki Suriyeli Mültecilerden ücret karşılığı çalışanlar, girişimci davranışta bulunarak şirket kuranlar, Suriye'ye geri dönenler, kriz sürecinde Suriye'yi terk etmeyip kalanlar, Türk işverenler ve çalışanlar olmak üzere altı farklı gruptan toplam 168 kişi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Çalışmasında Suriyeli mülteci girişimcilerin yerel ağ ve iş piyasasına entegre olmadan kendi etnik ağları ile sınırlı kalmalarının kapalı ve etnik bir pazar oluşturmalarına yol açtığı sonucuna varmıştır. Yine Suriyeli mülteci girişimcilerin yerel ağ aktörleriyle %49, kendi etnik ağlarıyla %47, diğer etnik ağlarla %3 oranında ilişki ağı geliştirerek piyasaya tutundukları bulgusuna ulaşmıştır. Müşteri ve işgücü çoğunluğunu (%85) Suriye etnik ağlarından karşılarken, işletmelerinin ürün teçhizatlarının dörtte üçünün yerel ağlardan temin edildiğı tespit etmiştir.

Deveciyan, (2021) 'Etnik (Azınlık) Girişimciliğinde Sosyal Ağın (Network) Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Rolü' başlıklı çalışmada, azınlık girişimlerin yaygın olarak tercih ettiği kuyumculuk sektöründe azınlık kuyumcularının sahip oldukları sosyal ağların girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, girişimcilerin başlangıç motivasyonlarında kişisel-ailevi faktörlerin etkili olduğu, biçimsel ağlardan fazla yararlanmadığı, biçimsel olmayan ağlardan mutlaka yararlandığı, finansal kaynaklara erişimde ve iş başarılarında sosyal ağların etkisinin fazla olduğu ortaya konmuştur.

Yetkin, (2022) 'Refugee Entrepreneurship and The Limits of Inclusion: A Study of Syrian Refugee Entrepreneurs' Embeddedness in Turkey' (Mülteci Girişimciler ve İçermenin Sınırları: Türkiye'deki Suriyeli Girişimcilerin Gömülülükleri Üzerine Bir Çalışma), başlıklı çalışmada Suriyeli girişimler özelinde Türkiye'deki mülteci girişimcilerin mülteci girişimciliğini çözümlemede çok zengin ve anlamlı bir veri seti sunduğunu iddia ederek mültecilerin girişimcilik deneyimlerini en iyi şekilde anlayabilmek için girişimcilerin sığınılan ülkenin bağlamına gömülü olma seviyelerini incelemiştir. Çalışmada, mülteci girişimciler heterojen bir grup olarak değerlendirilmiş ve "hayatta kalma", "etnik-pazar odaklı" ve "entegre olan" girişimciler olarak üç farklı grupta sınıflandırma yapmıştır. Eleştirel gerçekçilik yaklaşımını esas alarak yapılan araştırma kapsamında 14 farklı sektör ve 7 farklı şehirde ikamet eden 39 Suriyeli mülteci girişimci ve dört sektör uzmanı ile yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği ile veri toplanmıştır. Ortaya hayatta kalma, etnik-pazar odaklı ve entegre olma olan üç farklı tipoloji ile sosyal, kurumsal, politik ve alansal olmak üzere dört farklı gömülülük çeşidi çıkmıştır.

Abdullatif, (2023) 'Suriyeli Mülteci Kadın Girişimcilerin Türkiye Ekonomisine Uyum Süreci' başlıklı çalışmada, İstanbul'da faaliyet yürüten 20 Suriyeli kadın girişimci ile derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Elde ettiği bulgulara, işletmelerin, dış baskılara karşı dış çevre uyum sürecini başarılı şekilde yönettiklerini, firmaların iç yapıları ile uyum ve değişikliklere izin verdiğini, uyarlanabilir organizasyon yapıları ile dış baskıyı absorbe edebildiklerini saptamıştır. Bu şekilde Türkiye ekonomisine uyum sağlamada çok fazla zorluk yaşamadıklarını gözlemlemiştir.

Arabo, (2023) 'Suriyeli Göçmen Girişimcilerin Sosyal Sermaye ve Girişimcilik Eğilimlerinin Yenilikçi Davranışlara ve Firma Performansına Etkisi' başlıklı çalışmada 462 Suriyeli girişimciye çevrimiçi yöntem ile anket uygulamıştır. Araştırma ile

girişimcilerin sosyal sermaye ve girişimcilik eğilimlerinin yenilikçi davranışları üzerinde ve sosyal sermaye düzeylerinin firmalarının performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu, girişimcilik eğilimlerinin ise firmaların performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, Suriyeli girişimcilerin sosyal sermaye düzeylerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde ve yenilikçi davranışlarının firmalarının performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu da saptanmıştır.

Göç alan ve girişimcilik faaliyetleri yüksek olan ülkelerde çalışılan göçmen işletmelerinin istihdam ya da ekonomiye katkısı konusu Türkiye’de gerek göçmen girişimcilerin sayısı henüz çok yüksek olmadığından gerekse işletmelere yönelik veri elde etme problematiğinden gerekse de şehirler bazında baz alınan makro verilerin kayıt dışı sorunsalından kaynaklı olarak özel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak istihdam konusunu da içeren ekonomik etki başlığı altında çalışmalar yapılmıştır.

İlgazi, (2019) ‘Uluslararası Göç Bağlamında, Suriyeli Sığınmacıların Emek ve Yabancı Sermaye Yatırımları Açısından Türkiye Ekonomisine Etkileri’ başlıklı çalışmasında Gaziantep ve Şanlıurfa’da yaşayan (15-64) yaş grubunda 418 Suriyeli yatırımcı ve 453 Suriyeli iş gücü ile anket ve yüz yüze görüşme tekniği ile gözlem yapmıştır. Çalışmasında, sığınmacıların kayıtlı istihdam üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olmadıklarını, ancak kayıt dışı istihdam oranları ve ücretler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu gözlemlemiş, sığınmacı yoğunluğunun yüksek olduğu bölgelerde, artan toplam talep ve düşen işgücü maliyetlerinin kayıtlı sektörde istihdam artışına yol açtığını görmüştür. Yine sığınmacıların kamu maliyesi ve enflasyon üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, işsizlik oranlarında ve kayıtlı istihdamda düşük oranda bir artışa yol açtıklarını ve işgücüne katılım, kayıt dışı istihdam ve iş bulma oranlarının bir miktar gerilemesine neden olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca Suriyeli sığınmacıların göç yoluyla getirdikleri sermayeleri ile Türkiye’de farklı sektörlerde işletmeler kurarak ekonomiye önemli katkılar sağladıklarını bulgusuna varmıştır.

Akbulut, (2021) ‘Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Türkiye Ekonomisine Katılımı ve Entegrasyon Süreci Üzerine Bir Analiz’ başlıklı çalışmasında, İzmir’e göç eden Suriyelilerin ekonomik alanda yaşadıkları problemlerin tespit edilebilmesini, özlük haklarının durumunu ve emek sömürüsüne maruz kalıp kalmadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmanın verilerini idari makamlar, yerel aktörler, sivil toplum

kuruluşları, Suriyeli girişimciler, Suriyeli işgücü ile yaptığı mülakatlar neticesinde ulaşmıştır.

Alhamdanalhajtn, (2023) 'A Comparative Study Between Countries Hosting Syrian Refugees'Entrepreneurs: Turkey, Germany and Egypt Case (Suriyeli Girişimciler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma: Türkiye, Almanya ve Mısır Örneği), başlıklı çalışmada mülteci girişimcilerin ev sahibi ülkelerin ekonomik sektörleri üzerindeki ve yerel iş sektörleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada kartopu örneklem tekniği kullanılmış, üç ülkeden 120 girişimci ile yapılan anketler, Suriyeli ve yerel 6 uzmanın yardımıyla 6 derinlemesine mülakat ile desteklenmiştir. Çalışma Suriyeli mültecilerin girişimci olarak yaptıkları yatırımlar, yeni şirketler kurmak, yeni işgücü yaratmak, kaynaklara erişimi genişletmek ve gelirleri genişletmek bakımından olumlu olduğu saptanmıştır. Bu durum, Suriyeli mültecilerin girişimcilik çabalarının ev sahibi toplulukların ekonomik sektörleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu girişimler ayrıca girişimcilik ruhunu teşvik etmiş ve işgücü piyasasının sosyal kültürünü etkilemiştir.

Bunun yanında akademik çalışmalarda Türkiye işgücü piyasasında çalışan veya çalışmak isteyen Suriyeli göçmen işgücünün karşılaştığı sorunlar ile ilgili çok sayıda çalışmanın yapıldığı gözlemlenmektedir. Çalışmaların en yoğun olduğu konuyu gerek uluslararası literatürde gerekse yerli yazında göçmen işgücü oluşturmaktadır.

Adar, (2020) 'Türkiye'de Göçmenlerin Refahında Ücret ve Ücret Dışı Gelirlerin Etkisi' başlıklı çalışmada İstanbul'daki Suriyeli göçmenler örneğinden hareketle ücret ve ücret dışı gelirleri baz alarak Suriyelilerin refahının göç sürecinden nasıl etkilendiğini ortaya koymuştur. Türk işletmelerinde çalışan Suriyeli Göçmenlerin ücret durumlarının ve çalışma şartlarının ele alındığı çalışmanın özel amacı, ücretli çalışma ve refah rejimi arasındaki ilişkiyi, çalışan Suriyeli göçmenler üzerinden ortaya koymaktır.

Tutar, (2021) 'Çalışma İznine Sahip Geçici Koruma Sağlanan Suriyeli İşçilerin İşgücü Piyasasındaki Mevcut Durum, Sorun ve Beklentileri' başlıklı çalışmada, Ankara'da çalışma izni elde etmiş 434 Suriyeli çalışana uyguladığı anketlerde çalışma izni sahipliğinin gündelik hayat, sosyal refah ve geleceğe ilişkin görüşler başta olmak üzere toplumsal uyum süreçlerine nasıl etki ettiğini araştırmış ve pozitif etkiyi tespit etmiştir.

Yalın, (2023) 'Uluslararası Emek Göçü ve Kadın Emegi: Türkiye'de Geçici Koruma Altında Bulunan Suriyeli Kadınlar' başlıklı çalışmada, Türkiye'deki en büyük göçmen

grubuna karşılık gelen Suriyeli Kadınların işgücüne katılma ve çalışma izni alma oranlarındaki düşüklüğe bağlı olarak işgücüne katılmama nedenlerini betimsel ve ampirik olarak iki yöntemle araştırmıştır. Betimsel analizinde Türkiye’de yerleşik bulunan kadınlar ve istihdam amacıyla göç eden diğer yabancı uyruklu kadınlar ile karşılaştırarak ele almaktadır. Ampirik analizinde ise Suriyeli kadınların diğer göçmen kadınlardan farklı olarak (nakdi) yardım almalarının ve doğurganlık eğilimlerinin çalışma izni almalarına etkisini Arellano-Bond Dinamik Panel Veri analizi ile test etmektedir.

Şahin, (2023) ‘Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İmalat Sektöründe Yaşadığı Sorunlar’ başlıklı çalışmasında Bursa’da, İnegöl organize sanayi, oto sanayi ve ağaç işleri sanayinde çalışan 407 Suriyeli ile yüz yüze anket gerçekleştirmiştir. Suriyelilerin çalışma koşullarına, mesleki durumlarına, ücret düzeylerine yönelik araştırmalar yaparak Suriyelilerin istihdamdaki durumlarını ve yaşadıkları sorunların tespit edilmesi amaçlamıştır.

Çakır, (2024) ‘Suriyeli Göçmenlerin Emek Piyasası Entegrasyonuna Yönelik Politikalar: Türkiye Almanya Karşılaştırması’ başlıklı çalışmasında göçmenlerin ev sahibi toplumla bütünleşmelerinin entegrasyon politikaları ile mümkün olabildiğinden hareketle emek piyasası entegrasyonuna odaklanmıştır. Suriyeli göçmenlerin yoğun olarak yaşadığı Almanya ve Türkiye’nin göçmenlerin emek piyasasındaki varlıklarına yönelik yürüttükleri entegrasyon politikaları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Türkiye’de yapısal sorunların etkisiyle göçmenlerin kayıt dışı istihdam edilmeleri oldukça yüksek iken, Almanya’da kayıt dışılık oranları sistemsal düzenlemeler nedeniyle daha düşüktür.

Karabulut, (2024) ‘Suriyeli Göçmenlerin İstihdama Dahil Olma ve İstihdam Hareketliliği Sürecinin İncelenmesi’ başlıklı çalışmasında, 40 adet yarı yapılandırılmış mülakat ile Suriyeli göçmenlerin İstanbul’da emek piyasasına dahil olma sürecinde etkili olan faktörleri ortaya koymak, heterojen grup olduğu gerçeğine katkı sunmak ve farklılaşmaları göz önüne alarak istihdam hareketliliğini süreç odaklı bir perspektifle araştırmayı amaçlamıştır. Göçmenlerin makro düzeyde karşılaştığı istihdam sorunlarıyla mikro ve mezo düzeyde nasıl başa çıktıkları, hangi sermaye türlerini harekete geçirdikleri, bireysel olarak hangi ayırt edici özelliklerinin öne çıktığı sorularına cevap aramıştır.

Yapılan çalışmalar, Sİ’lerin Türkiye işgücü piyasasındaki konumuna ve özellikle çalıştırdıkları ulusal ve uluslararası işgücünün çalışma şartları bağlamındaki durumuna

ilişkin yeterince malumat vermekten uzaktır. Bunun başlıca sebebi, Türkiye’de kurulmuş olan Sİ’lerdeki istihdamın yapısına ve çalışma koşullarına yönelik açılımlarına dair kapsamlı bir akademik çalışmanın yapılmamış olmasıdır.

Türkiye’de faaliyet gösteren Sİ’lerin istihdam potansiyeli ekseninde bünyelerinde çalıştırdıkları gerek ulusal gerekse uluslararası işgücü hakkında yeterince bilgiye sahip olunmadığı görülmektedir. Böylece bu tezin başlıca amacı olan Sİ’lerdeki çalışma koşullarını ortaya koymanın ötesinde bu sorunlara bir çözüm olarak göçmen işletmelerinde çalıştırılan işgücüne yönelik insan onuruna yakışır istihdam politikalarını ortaya çıkarmanın önemi de ortaya çıkmış olacaktır.

Çalışmanın ana teması olan “düzgün iş”, “insana yakışır iş”, “çalışma hayatı kalitesi” kavramları bağlamındaki çalışmalar, tez çalışmasında kullanılacak ölçeğin belirlenmesi amacıyla değerlendirilmiştir.

Şahin, (2014) ‘Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması: Çorum İmalat Sanayi Örneği’ başlıklı doktora çalışmasında, çalışma koşullarının düzgün iş açısından performansını değerlendirmek amacıyla mikro düzeyde düzgün iş ölçümü yapmıştır. Betimsel analiz yönteminin kullanıldığı araştırmada 210 işveren ile anket yapılmış ve düzgün işin dört ana bileşeni olan istihdam, çalışma hakları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog verileri değerlendirilmiştir.

Çolakoğlu, (2022) ‘Türkiye’de Uluslararası İşgücü Hareketliliği Bağlamında Düzgün İş Olgusu: Artvin Hopa’da Gürcistan Uyruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma’ başlıklı doktora çalışmasının uygulama safhasında 36 işçi ve 8 işveren ile yapılan mülakat yöntemi ile gerçekleştirmiştir. Düzgün iş değerlendirmesini dört temel boyut altında istihdam, sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve temel haklar ve ilkeler boyutları altında yapmıştır.

Kuşlu, (2022) ‘İnsana Yakışır İşler: Türkiye’de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme’ başlıklı doktora çalışmasını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlarda çalışan 40 katılımcı ile derinlemesine mülakat yöntemi ile gerçekleştirmiştir. Sosyal tarafların görüşlerinin derlendiği çalışmada, Türkiye’de “insana yakışır iş” unsurlarının uygulanabilmesi için örgütlenme ve kayıt dışılık sorununun çözümüne vurgu yapılmıştır.

Durmuşkaya, (2020) 'Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi' başlıklı doktora çalışmasında uluslararası geçerliliği olan düzgün iş ölçekleri ve çalışma hayatı kalitesi ölçeklerini uyarlayarak Türkiye için bir çalışma hayatı kalitesi ölçeği geliştirmiştir. Sakarya'da metal sektöründe sendikalı 402 çalışana uyguladığı anket yöntemi ile geliştirdiği ölçeğinde çalışma hayatı kalitesinin sosyal güvenlik, ücretler ve çalışma süreleri, iş güvencesi, yetenek geliştirme, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, eşit muamele, iş güvenliği, izin hakları sosyal diyalog boyutlarına yer vermiştir.

İpşirli, (2023) 'Yazılım Sektöründe Serbest (Freelance) Çalışan Yazılımcıların Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Bir Araştırma' başlıklı doktora çalışmasında, 400 çalışan ile anket gerçekleştirmiştir. Çalışma hayatı kalitesi ölçeklendirmesi ücret boyutu, çalışma boyutu ve zaman boyutu olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiştir.

Yapılan akademik çalışmaların içeriklerinden anlaşılabileceği üzere, bugüne kadar Suriyeli girişimciler birçok araştırmada doğrudan ele alınmış, ayrıca Suriyelilerin Türkiye genel işgücü piyasasındaki konumları çeşitli yönleriyle incelenmiştir. Bu çalışmalar, genellikle Suriyeli göçmenlerin Türkiye'de karşılaştıkları istihdam engelleri, kayıt dışı çalıştırılmaları, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaları gibi yapısal sorunlara odaklanmakta; bunun yanında, Suriyelilere ait işletmelerin bizzat oluşturduğu özgün işgücü piyasasına, bu piyasada istihdam edilen çalışanların maruz kaldığı çalışma koşullarına ve özellikle "insana yakışır iş" ilkeleri bağlamındaki durumlarına ilişkin özgün ve derinlemesine bir araştırmaya literatürde rastlanmamaktadır. Bu eksiklik, çalışmanın gerekçesini ve literatüre sunacağı katkıyı açık biçimde ortaya koymaktadır.

Söz konusu çalışma, göç ve ekonomi literatüründe ayrı ayrı ele alınan iki temel alan olan göçmen girişimciliği ve göçmen işgücü temalarının kesişim noktasında yer almaktadır. Araştırmanın odak noktası, göçmenler tarafından kurulan işletmelerde çalışan göçmenlerin istihdam koşullarıdır. Bu yönüyle çalışma, etnik ekonomi alanının temel bileşenleri olan girişimci ve işçi aktörlerin aynı yapıda, yani Suriyelilere ait işletmelerde bir araya gelmesi üzerinden şekillenmektedir. Bu kesişimsel yapı sayesinde, hem göçmen girişimciliği hem de göçmen emeği literatürüne eşzamanlı olarak katkı sunulması amaçlanmakta; alandaki önemli bir boşluğun doldurulmasına yönelik özgün ve ampirik temelli bir veri seti ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın merkezinde, Türkiye'de giderek görünür hâle gelen ve sayıları her geçen gün artan Suriye sermayeli işletmelerin oluşturduğu işgücü piyasasının niteliği

bulunmaktadır. Bu işletmeler, sadece girişimcilik potansiyeliyle değil, aynı zamanda istihdam sağlama kapasiteleriyle de Türkiye'nin yerel ve bölgesel işgücü piyasalarında etkili olmaya başlamıştır. Dolayısıyla, bu piyasaların çalışma hayatının temel dinamikleri açısından, özellikle de ILO'nun geliştirdiği çerçevede “insana yakışır iş” göstergeleri doğrultusunda analiz edilmesi gerekmektedir. Bu göstergeler arasında iş güvencesi, sosyal güvenlik, ücret, kayıtlı istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıktan arındırılmış çalışma ortamı, iş-yaşam dengesi ve yetenek geliştirme olanakları yer almaktadır.

Söz konusu göstergeler üzerinden yürütülecek analiz, Suriye sermayeli işgücü piyasasının, Türkiye'ye sunduğu yapısal katkıların veya risklerin belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırma, bu işletmelerin Türkiye işgücü piyasası üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratma potansiyelini ortaya koymayı hedeflemektedir. Özellikle geri dönüşlerin sınırlı kaldığı, Suriyelilerin Türkiye'deki kalıcılık pozisyonlarının gün geçtikçe daha belirgin hâle geldiği bir sosyo-politik bağlamda, bu tür işletmelerin sayısının artması sadece bir ekonomik olgu değil, aynı zamanda toplumsal entegrasyon, sosyal uyum ve istihdam politikaları açısından da çok boyutlu sonuçlar doğurmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın temel hedeflerinden biri, Suriyelilere ait işletmelerin oluşturduğu işgücü piyasasında yaşanan mevcut durumu detaylı biçimde analiz ederek, gerek mikro düzeydeki sorunları gerekse makro düzeydeki eğilimleri göz önüne alarak politika yapıcılara önerilerde bulunmaktır. Bu öneriler, hem Türkiye işgücü piyasasının yapısal sürdürülebilirliğine katkı sunacak hem de göçmen emeğinin daha adil, kapsayıcı ve insana yakışır biçimde düzenlenmesine yönelik müdahale alanlarını belirleyecektir.

3.4. Çalışmanın Yöntemi

Suriyelilere ait işletmelerin çalışma hayatının dinamikleri bağlamında değerlendirilmesinde, çalışan odaklı bir yaklaşım benimsenmiş ve bu çerçevede “insana yakışır iş” ilkeleri temel alınarak en kapsamlı veri setine ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın mikro (işletme) düzeyde, çalışan temelli ve nicel araştırma yöntemiyle yürütülmesi planlandığından, bu kriterlerle uyumlu ölçme aracı seçimi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, Cihan Durmuşkaya tarafından doktora tezi kapsamında geliştirilen ve “çalışma hayatı kalitesi”, “düzgün iş” ve “insana yakışır iş” kavramlarını esas alan uluslararası endekslerden uyarlanan “Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi”

başlıklı çalışma, bu araştırmanın amaç ve kapsamına en uygun ölçek olarak değerlendirilmiştir.

Söz konusu ölçeğin yapılandırılması sürecinde kullanılan boyutlardan, bu çalışmada ücretler ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, sosyal güvenlik, eşit muamele, iş-yaşam dengesi ve yetenek geliştirme bileşenleri esas alınmıştır. “İnsana yakışır iş”in dört temel bileşeninden biri olan sosyal diyalog boyutu ise, Suriyelilere ait işletmelerde sendika üyeliği veya toplu iş sözleşmesi uygulamasının bulunmaması nedeniyle araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir.

Ölçeğin, araştırma evreni bağlamında güvenilirliğini ve geçerliliğini sınamak amacıyla İstanbul ilinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, ölçekte yer alan her bir boyut için benzeşim (uyuşum) geçerliliği analiz edilmiş ve doğrulayıcı faktör analizleriyle desteklenmiştir.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasındaki analizlerinde, her bir boyut için AVE (Average Variance Extracted - Açıklanan Varyansın Ortalaması) değerinin 0.50’nin üzerinde, CR (Composite Reliability - Birleşik Güvenirlilik) değerinin ise 0.70’in üzerinde olması kriterleri dikkate alınmıştır. Ayrıca CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması beklenmiş ve bu şart büyük oranda sağlanmıştır. Güvenirlilik analizleri kapsamında ise hem Cronbach Alpha katsayısı hem de birleşik güvenirlilik değerleri hesaplanmıştır. Ölçek güvenilirliğinde Cronbach Alpha katsayısı 0.00–0.40 arası “güvenilir değil”, 0.40–0.60 arası “düşük güvenirlilik”, 0.60–0.80 arası “güvenilir” ve 0.80–1.00 arası “yüksek güvenirlilik” düzeyi olarak kabul edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre ölçeğin en düşük Cronbach Alpha değeri 0.62, en yüksek değeri ise 0.85 olarak bulunmuş; bu veriler ışığında ölçeğin genel anlamda güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca tüm boyutlar için CR değerlerinin 0.70’in üzerinde olması ölçeğin birleşik güvenirlilik açısından da yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bazı boyutlarda AVE değeri 0.50’nin altında kalmakla birlikte, bu değerlerin kabul edilebilir sınırlara yakın olması ölçeğin genel yapısal geçerliliğini etkilememiştir.

Söz konusu ölçek, Durmuşkaya’nın doktora tezinin yanı sıra Daldal (2024) tarafından yürütülen “Çalışma Hayatı Kalitesinin Sosyolojik Bakımdan İncelenmesi” başlıklı doktora tezinde ve Tufan (2024) tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Kalitesi” başlıklı yüksek lisans tezinde de uygulanmış; böylelikle farklı alanlarda geçerliliği test edilmiş bir araç olma özelliği taşımaktadır.

Bu araştırmada, Suriyelilere ait şletmelerde çalışan işgücünün “insana yakışır iş” göstergeleri çerçevesinde nicel yöntemle değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmacı tarafından önceden yapılandırılmış anket formu ile demografik değişkenler ve ölçek soruları birlikte kullanılarak kapsamlı bir veri seti oluşturulmuştur. Suriyelilere ait şletmelerde çalışanlara dair resmi ve doğrudan ulaşılabilir bir istatistikî veri bulunmadığından, evrenin belirlenmesinde Hazine ve Maliye Bakanlığı sistemine kayıtlı basit usul ve ticari usulde vergilendirilen toplam 24.811⁸ Suriyeli mükellef sayısı esas alınmıştır. Farklı alışmalarda Suriyelilere ait şletmelerin leği 5 ile 10 çalışan arasında değişmekle birlikte, evrenin net sayısı bilinmediğinden örneklem dayalı bir veri toplama süreci benimsenmiştir.

Örneklem büyüklüğü belirlenirken, %95 güven düzeyi ve $\pm\%5$ hata payı esas alınarak yapılan hesaplamada 385 kişilik rneklemen istatistiksel olarak yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, veri setinin güvenilirliğini ve genellenebilirliğini artırmak amacıyla örneklem büyüklüğü 600 kişiye çıkarılmıştır. Hedef kitle, İstanbul ve Gaziantep illerinde faaliyet yürüten Suriyelilere ait şletmelerde çalışan işçilerdir. Bu çerçevede, toplam 211 şletmede çalışan 600 kişi ile yüz yüze anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Anket formları, katılımcıların dil yeterlilik düzeylerine uygun olacak şekilde Türkçe ve Arapça olarak iki dilde hazırlanmıştır.

Ölçeğin Arapçaya uyarlanma süreci üç aşamada yrtlmştir. İlk aşamada, araştırmacılar tarafından ölçek maddeleri Arapçaya çevrilmiş; bu eviri sürecinde, hem dilsel eşdeğerlik hem de kavramsal bütünlüğün sağlanması amacıyla Türkçe ve Arapça dillerinde uzmanlaşmış  akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. İkinci aşamada, çevirisi yapılan maddeler yeniden Türkçeye çevrilerek geri eviri yöntemi ile içerik tutarlılığı test edilmiş ve elde edilen versiyonlar uzman görüşleri doğrultusunda karşılaştırılmıştır. Son aşamada ise, pilot uygulama gerçekleştirilmiş ve katılımcılardan gelen geri bildirimlere göre nihai Arapça form oluşturulmuştur. Bu süreçte herhangi bir sorunla karşılaşılmamış ve ölçeğin Arapça versiyonu araştırma için uygulanabilir hâle getirilmiştir.

Anketin birinci bölümü, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini ile şletmelere dair tanımlayıcı bilgileri kapsayan toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Bunların 10’u demografik bilgiler, 11’i mesleki bilgiler ve 5’i şletme yapısına dair sorulardır.

⁸ Sayı şubat 2025’te Hazine ve Maliye Bakanlığı’ndan talep üzerine alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise “insana yakışır iş” ölçeğinin sekiz boyutunu temsil eden toplam 31 madde yer almaktadır. Bu bölümdeki ifadelerden 37., 43., 44., 45. ve 46. sorular ters kodlanacak şekilde yapılandırılmıştır.

Ölçekte yer alan maddeler, 1’den 5’e kadar puanlanan 5’li Likert tipi skalayla değerlendirilmiştir. Likert derecelendirmesi sırasıyla “kesinlikle hayır”, “kısmen hayır”, “ne evet ne hayır”, “kısmen evet” ve “kesinlikle evet” şeklindedir. Elde edilen puanlar yorumlanırken 1 puan “çok kötü”, 2 puan “kötü”, 3 puan “orta”, 4 puan “iyi” ve 5 puan “çok iyi” düzeyini ifade etmektedir. Ölçekteki orta değer, 2.5 puan düzeyine karşılık gelmekte olup, bu değer eşik olarak değerlendirilmiştir.

Uygulanan ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.84 olarak çıkmıştır. Ölçek ifadelerinde olumsuz anlamlı ifadeler ters kodlama yapılmadan elde edilen puan, genel ölçek puan ortalaması olan 125 üzerinden 91.53’tür.

Toplanan veriler istatistiksel analiz için frekans dağılımları ve bağımsız örneklemeler için T testi ile değerlendirilmiştir. Böylece hem betimsel hem de karşılaştırmalı analizler yapılması mümkün hâle gelmiştir.

Suriyelilere ait işletmelere ilişkin veri setinin değerlendirme sürecinde gerçekleştirilen istatistiksel analiz türleri özetle aşağıdaki şekilde kategorize edilmiştir. Analiz türleri, testlerin amaçlarına göre sınıflandırılmıştır.

Her bir Likert ölçekli soru ve bu sorulardan oluşturulan tematik “boyutlar” için aşağıdaki değerler hesaplanmıştır:

- Ortalama ($\bar{X}$): Grup bazında ya da genel ortalama puan.
- Standart Sapma (σ): Yanıtlar arasındaki dağılımı ve çeşitliliği yansıtır.

Çoklu Likert ölçekli sorular, belirli temalara göre gruplanarak boyutlar oluşturulmuştur. Aşağıda her bir boyutun içerdiği soru aralıkları verilmiştir:

- Ücretler ve Çalışma Süreleri Boyutu: S.25–S.28
- İzin Hakları Boyutu: S.29–S.32
- İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu: S.33–S.36
- İş Güvencesi Boyutu: S.37–S.39
- Sosyal Güvenlik Boyutu: S.40–S.43

- Eşit Muamele Boyutu: S.44–S.47
- İş Yaşam Dengesi Boyutu: S.48–S.50
- Yetenek Geliştirme Boyutu: S.51–S.55

Her bir boyut için o boyutu oluşturan soruların ortalaması alınarak katılımcı başına tek bir boyut puanı oluşturulmuştur. Oluşturulan her bir boyutun iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Kullanılan formül aşağıdaki gibidir:

$$\alpha = [N / (N - 1)] * [1 - (\Sigma \sigma^2_{\text{öge}} / \sigma^2_{\text{toplam}})]$$

Burada:

- N: İlgili boyuttaki soru sayısı,
- $\sigma^2_{\text{öge}}$: Her bir ögenin varyansı,
- σ^2_{toplam} : Tüm ögelerin toplam puanlarının varyansı olarak kullanılmıştır.

Cinsiyet, vatandaşlık, eğitim gibi kategorik değişkenlere göre her boyut için grup bazında ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bu karşılaştırmalar, istatistiksel test uygulanmaksızın, yalnızca görsel analiz ve yorumsal değerlendirme amacıyla yapılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile, kategorik bir değişkenin iki ya da daha fazla grubu arasında boyut puanlarının ortalamalarının anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Cinsiyet, yasal statü, eğitim düzeyi, Türkiye'de eğitim alma durumu, kıdem, işletme ölçeği, sektör, şehirden oluşan değişken grupları için tüm İYİ boyutlarında ANOVA uygulanmıştır.

P değeri, anlamlılık düzeyi ise $p < 0.05$ olarak formüle edilmiştir.

Bu istatistikler, katılımcı yanıtlarının genel eğilimlerini ve değişkenlik düzeyini betimlemek amacıyla kullanılmıştır

Hipotez testleri aşağıdaki eşleştirmelere göre yürütülmüştür.

- Çalışma saati, medeni durum, çocuk sayısı ile İş Yaşam Dengesi Boyutu
- Uyumsuz eşleşme ile Yetenek Geliştirme Boyutu
- İş kazası geçirme durumu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu

- Sosyal Güvenlik Kurumu kaydı ile Sosyal Güvenlik Boyutu
- Sosyal Güvenlik Kurumu kaydı ile İş Güvencesi Boyutu
- Cinsiyet ile bireysel Likert maddeleri
- Milliyet ile bireysel Likert maddeleri

Bu karşılaştırmalarda varyans analizi için kullanılan temel formül aşağıdaki gibidir.

$$F = F = (\text{Gruplar arası değişkenlik}) / (\text{Grup içi değişkenlik})$$

Bazı kategorik değişkenler (örneğin işyeri büyüklüğü, haftalık çalışma saati) yeniden kodlanarak, küçük gruplar birleştirilmiş ve istatistiksel anlamlılık artırılmaya çalışılmıştır. Örneğin, haftalık çalışma saatleri “<45,1” ve “>45,1” şeklinde iki gruba ayrılmış; ardından ANOVA bu yeni gruplara uygulanmıştır.

“Anadil dışında bilinen diller” sorusuna ilişkin üç ayrı sütun, tek bir liste hâlinde birleştirilmiştir. Yanıtlar, “vatandaşlık” değişkenine göre filtrelenerek Türk, Suriyeli ve Diğer olmak üzere üç kategoriye indirgenmiştir.

3.5. Çalışmanın Bulgu ve Analizleri

Yapılan araştırmanın demografik bölümündeki sorulara göre dağılımı aşağıdaki şekildedir.

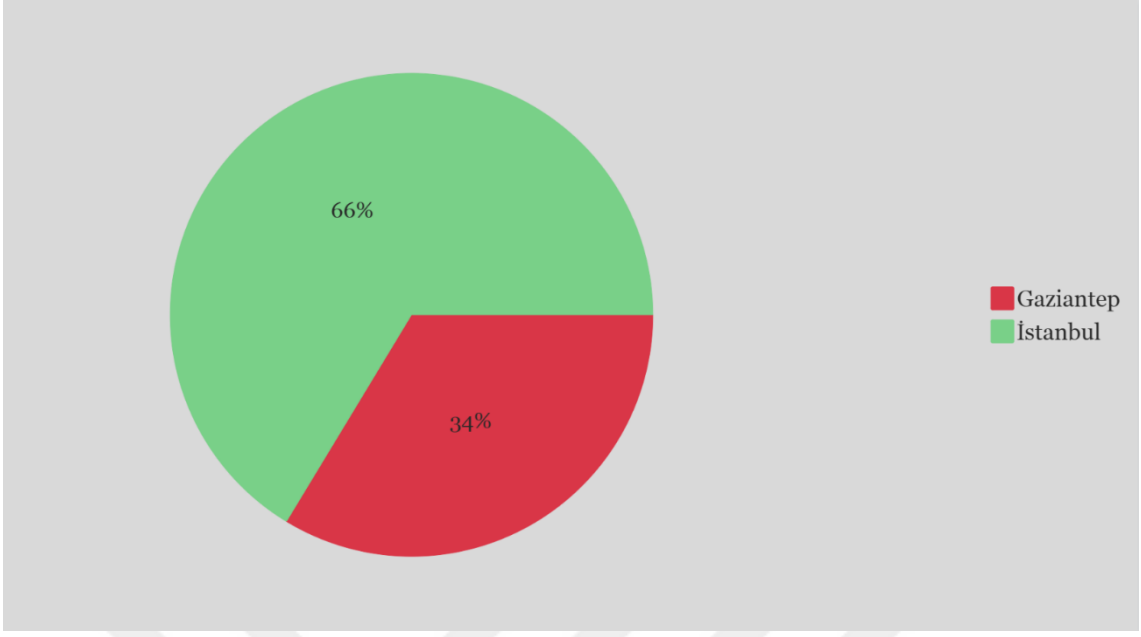
3.5.1. Demografik, Mesleki ve İşletmeyi Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında veri toplanan katılımcıların bireysel, mesleki ve işletmeye ilişkin tanımlayıcı özellikleri detaylı biçimde sunulmaktadır. Elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizler, katılımcıların sosyo-demografik profillerinin yanı sıra, mesleki geçmişleri, mevcut çalışma koşulları ve istihdam yapıları hakkında kapsamlı bilgi sağlamaktadır. Ayrıca katılımcıların çalışmakta oldukları işletmelerin yapısal özelliklerine ilişkin veriler de bu bölümde değerlendirilerek, araştırmanın genel çerçevesi içinde Suriyelilere ait işletmelerdeki işgücünün yapısı ve çalışma yaşamı dinamikleri daha somut bir zemine oturtulmaktadır.

Demografik Bulgular kapsamında, katılımcıların cinsiyet, milliyet, yasal statü, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, ikamet edilen şehir, yabancı dil bilgisi, eğitim düzeyi ile Türkiye’de eğitim alıp almadıkları gibi temel bireysel değişkenlere yer

verilmiştir. Bu değişkenler, hem örneklem grubunun çeşitliliğini ortaya koymakta hem de çalışma hayatı içerisindeki farklılıkların daha sağlıklı analiz edilmesine imkân tanımaktadır. Özellikle cinsiyet, milliyet ve yasal statü gibi değişkenler, işgücü piyasasında karşılaşılan ayrımcılık biçimlerinin anlaşılması açısından önemli bir bağlam sunmaktadır.

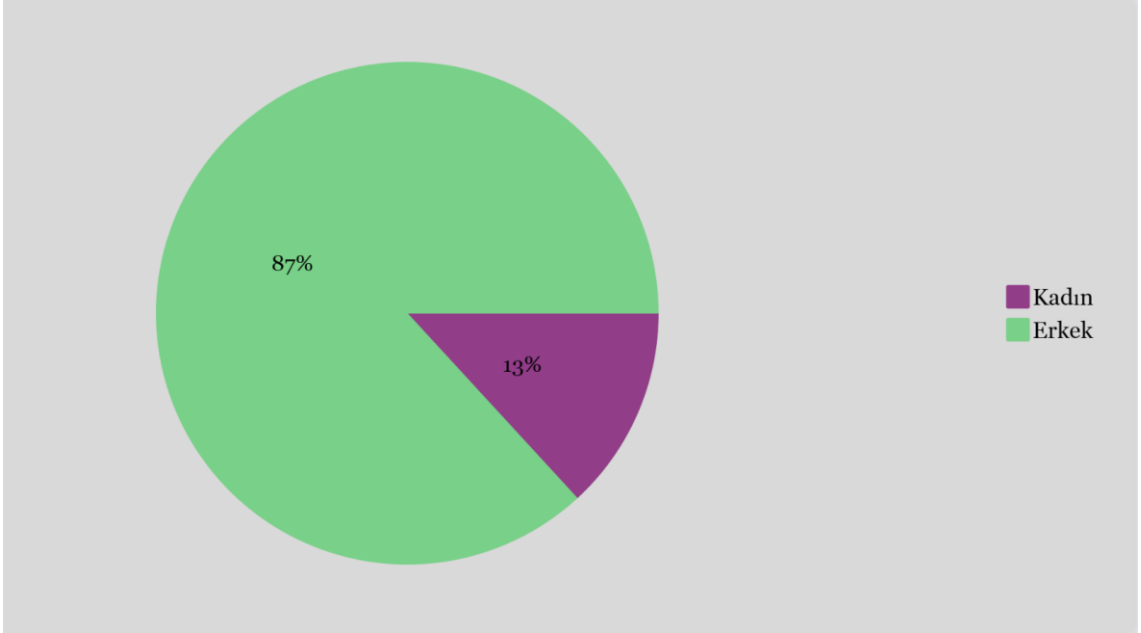
Mesleki Bulgular başlığı altında ise katılımcıların meslekleri, mevcutta yürüttükleri işler ile bu işler arasındaki uyumsuz eşleşme durumları analiz edilmektedir. Aynı zamanda kıdem süresi, haftalık toplam çalışma süresi, günlük dinlenme süresi, çalışma izni sahipliği, sosyal güvenlik (sigortalılık) durumu, ücret düzeyi ve iş kazası geçirme deneyimi gibi mesleki değişkenler değerlendirilerek, Suriyelilere ait işletmelerde çalışanların çalışma hayatı niteliği çok boyutlu biçimde ortaya konmaktadır. Bu veriler, “insana yakışır iş” çerçevesinde analiz edilecek boyutlara doğrudan katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışmada yer alan işletmelerin özelliklerine ilişkin işletmeyi tanımlayıcı bilgiler de kapsamlı biçimde incelenmiştir. Bu çerçevede, işletmenin ölçeği (mikro, küçük veya orta büyüklükte olup olmadığı), faaliyet gösterdiği sektör (imalat, hizmet, ticaret vb.), işletmede çalışan işçilerin milliyet dağılımı ve kadın çalışan varlığı gibi unsurlar analiz edilmiştir. Bu tür yapısal veriler, işletmelerin etnik kompozisyonunu ve toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlama açısından önemli veriler sunmaktadır. Aynı zamanda işletme ölçeği ve sektör gibi unsurlar, işgücü üzerindeki iş yükü, ücret düzeyleri ve sosyal koruma gibi göstergelerin farklılaşmasına neden olabileceğinden, çalışmanın bulgularını yorumlama sürecinde belirleyici rol oynamaktadır.



Grafik 5: Katılımcıların Çalıştığı Şehirler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların yüzde 34'ü Gaziantep ilinde %66'sı İstanbul ilinde faaliyet yürüten Suriyelilere ait işletmelerde çalışmaktadır. Türkiye genelinde Suriyelilere ait işletmelerin yoğunlaştığı ilk iki şehir İstanbul ve Gaziantep'tir.



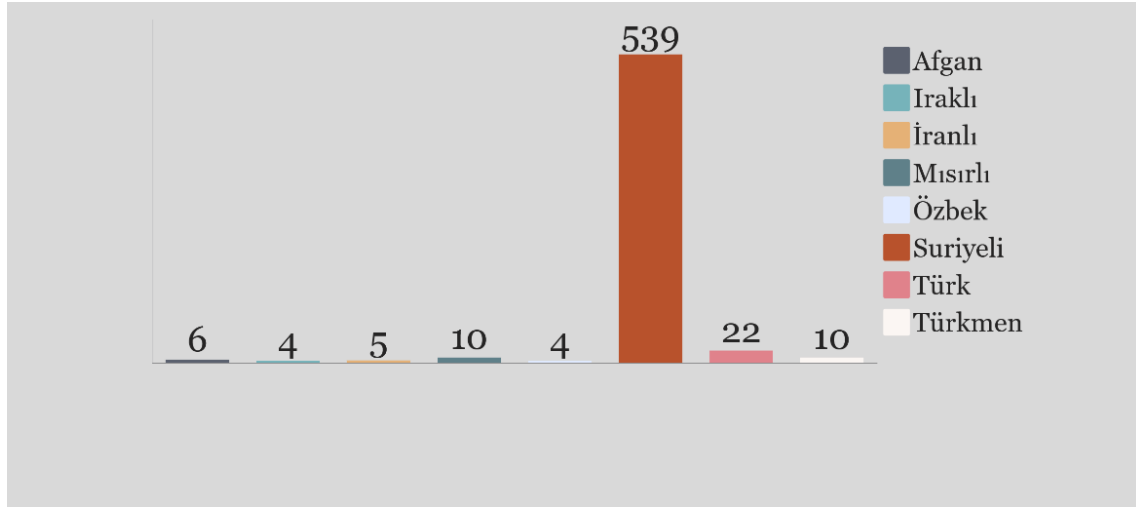
Grafik 6: Katılımcıların Cinsiyetleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %87'sinin erkek, %14'ünün kadın olduğu görülmektedir. Türkiye genel işgücü piyasasında istihdamda yer alan kadın oranı

ise %32,5 düzeyindedir (TÜİK, 2024). Bu karşılaştırma, Suriyelilere ait işletmelerde kadın istihdamının Türkiye ortalamasının oldukça gerisinde kaldığını ortaya koymaktadır.

Kadın istihdam oranının düşüklüğü, bu işletmelerin işgücü yapısının cinsiyet bağlamında sınırlı çeşitlilik gösterdiğini ve emek arzının önemli bir bölümünü yeterince değerlendiremediğini düşündürmektedir. Bu durum, işgücü potansiyelinin tam anlamıyla kullanılmadığına ve işletmelerin üretkenliğini artırabilecek önemli bir kaynağın atıl kaldığına işaret etmektedir.



Grafik 7: Katılımcıların Milliyetleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

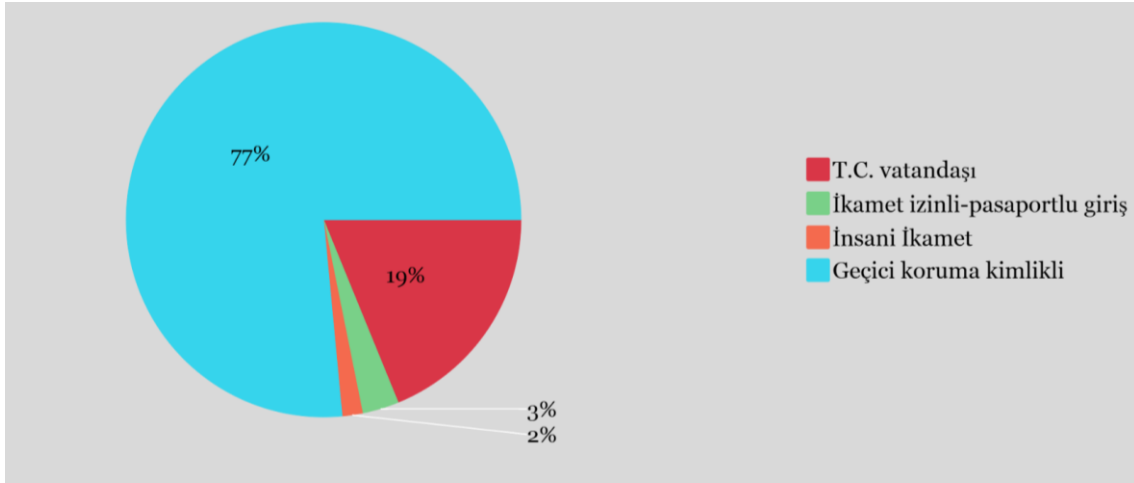
Katılımcıların milliyetlerine göre dağılımları %91,5 Suriyeli, %3,7 Türk ve %6,5 farklı milliyetler şeklindedir. Suriyeli girişimcilerin farklı ülke menşelerinden çalışanları tercih etseler de yoğunlukla kendi milliyetlerinden çalışanlara istihdam sağladıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Mevcut İşyerlerindeki Milliyetler	Katılımcı Sayısı
İşyerimde Suriyeli Çalışan Vardır	595
İşyerimde Türk Çalışan Vardır	349
İşyerimde Iraklı Çalışan Vardır	24
İşyerimde Mısırlı Çalışan Vardır	18
İşyerimde Afgan Çalışan Vardır	12
İşyerimde Türkmen Çalışan Vardır	10
İşyerimde Cezayirli/Sudanlı/Özbek/Filistinli/Faslı/İranlı Çalışan Vardır	32

Tablo 26: Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışanların Milliyetleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların mevcut işletmelerindeki çalışanların milliyetleri değerlendirildiğinde, Suriyeli girişimcilerin ağırlıklı olarak kendi milliyetlerinden kişileri istihdam ettikleri, bununla beraber daha az sayıda da olsa Mısırlı, Iraklı, İranlı, Cezayirli, Faslı, Filistinli, Sudanlı, Afgan ve Özbek uyruklu çalışanlara da yer verdikleri görülmektedir. Bu durum, Suriyelilere ait işletmelerde çalışan profiline ilişkin etnik bir çeşitliliğin varlığına işaret etmektedir. Söz konusu çeşitlilik, bu işletmelerin yalnızca Suriyeli topluluğa değil, daha geniş bir göçmen işgücü havuzuna da istihdam olanağı sunduğunu göstermesi bakımından dikkate değerdir. Ancak bu durum aynı zamanda göçmen emeğinin yoğunlaştığı düşük ücretli ve güvencesiz sektörlerde etnik ağlar üzerinden şekillenen bir istihdam yapısının varlığına da işaret etmektedir.



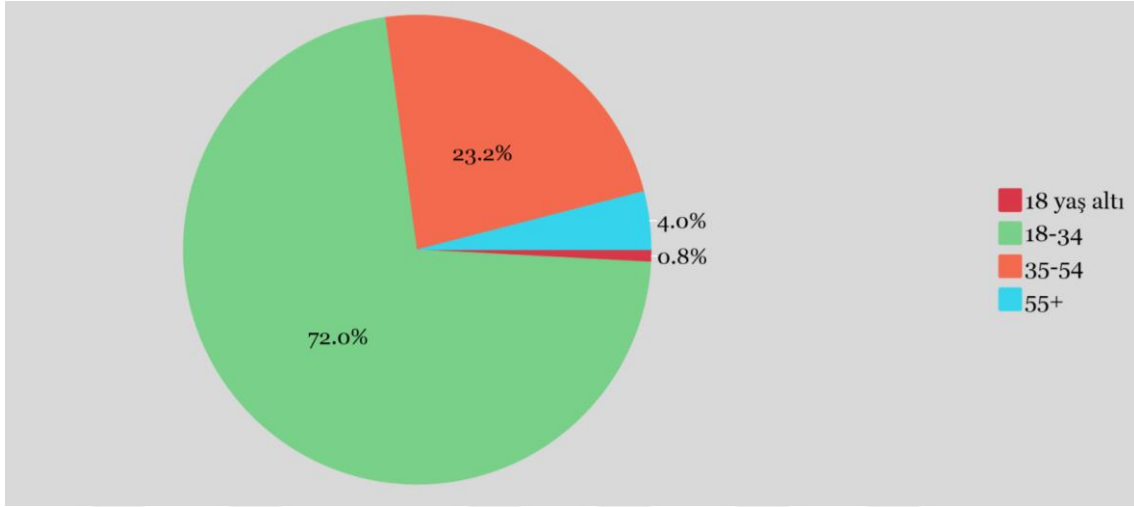
Grafik 8: Katılımcıların Yasal Statüleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların yasal statüleri incelendiğinde, Türk vatandaşı olan 22 katılımcı dışında, 6'sının diğer milliyetlerden, 85'inin ise Suriyeli olduğu ve bu kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı elde ettikleri görülmektedir. Bu doğrultuda, vatandaşlık edinmiş katılımcı sayısı 91'dir. Türkiye genelinde geçici koruma altındaki Suriyeliler'in⁹ arasında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına geçenlerin oranı yaklaşık %8 düzeyindeyken, bu oran araştırma katılımcıları arasında %14'e ulaşmaktadır. Bu veri, araştırma örnekleminde Türkiye vatandaşlığı elde eden Suriyelilerin genel nüfus ortalamasına kıyasla daha yüksek bir oranda temsil edildiğini ve işgücünde olmanın

⁹ 134.624'ü reşit, 104.144'ü ise çocuk olmak üzere toplam 238.768 Suriyeli Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı elde etmiştir.

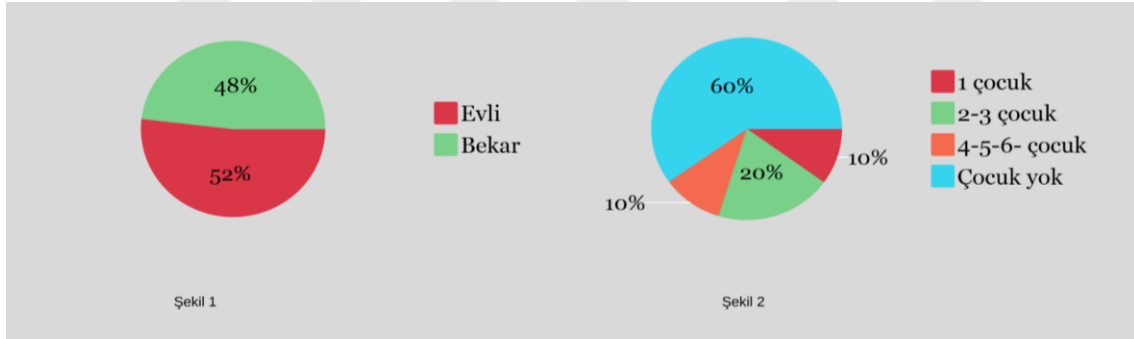
vatandaşlık statüsü elde etmede pozitif katkısı olduğunu göstermektedir. Katılımcılar arasında en fazla karşılaşılan yasal statü ise %76,5 oranı ile geçici koruma statüsüdür.



Grafik 9: Katılımcıların Yaşları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

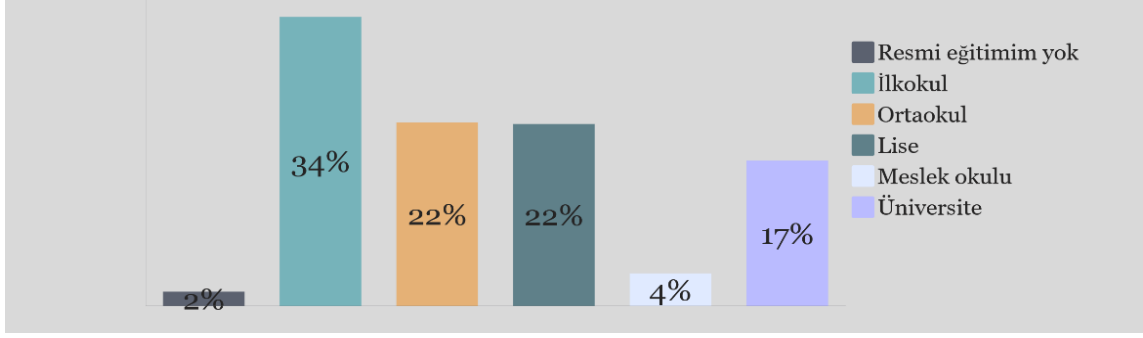
Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında %72'sinin 18-34 aralığında olduğu görülmektedir. Bu oran Sİ'lerin genç bir işgücü piyasasına sahip olduğunu göstermektedir.



Grafik 10: Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

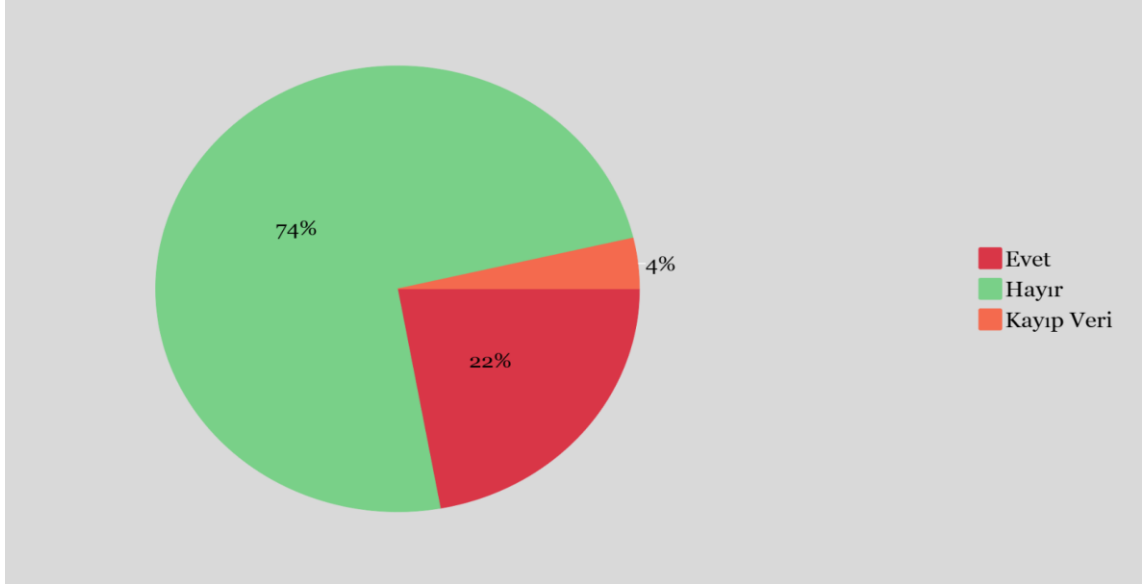
Katılımcıların medeni durumları %51,8'i evli %48,2'si bekardır. Katılımcıların çocuk sayılarında bekar olanlar da dahil olmak üzere %59,8'i çocuk sahibi değildir. Burada evli olup çocuk sahibi olmayan kişi sayısının 70 olması görece yüksek görünmektedir. Ve bu durum Suriyelilerin çocuk sayıları konusundaki genel algıların aksine Türkiye'ye uyum sağlama eğiliminde olduklarını göstermektedir.



Grafik 11: Katılımcıların Eğitim Durumu

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %34,2'sinin ilkokul, %48'inin ortaokul, lise veya meslek okulu mezunu olduğu; %17'sinin ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Üniversite mezunlarının %85'i eğitimlerini Suriye'de tamamlamıştır.



Grafik 12: Katılımcıların Türkiye'de Resmi Bir Kurumdan Eğitim Sertifikası ya da Diploma Alma Durumları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

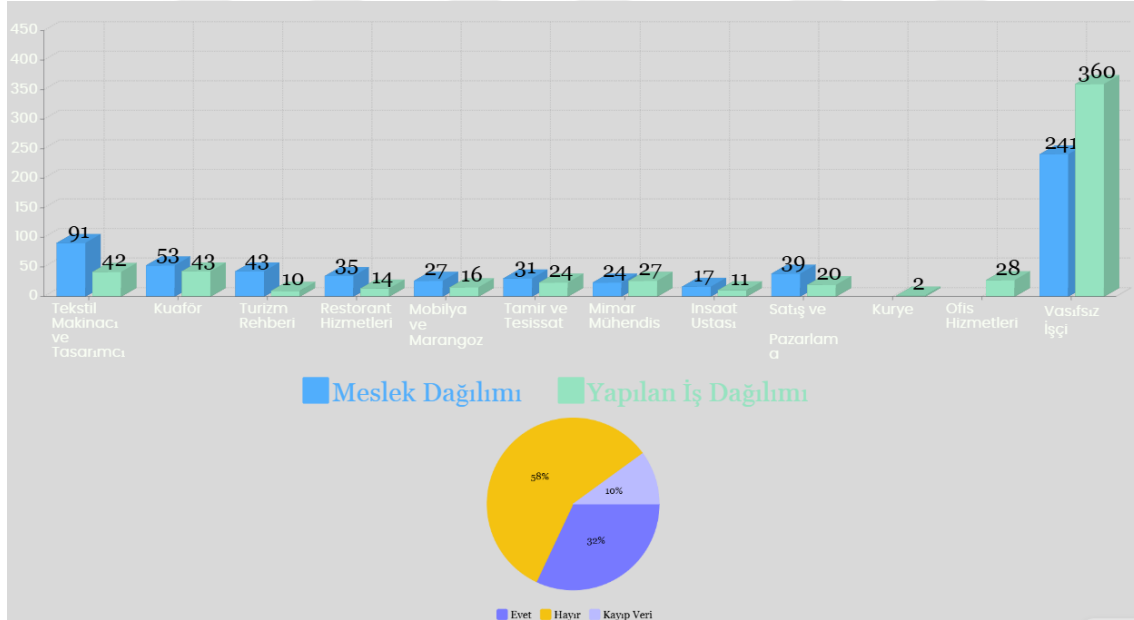
Soru, kayıp veri olarak ifade ettiğimiz 22 Türk katılımcıya yöneltilmemiştir. Buna karşılık, Suriye ve diğer uyruklu çalışanların %22,2'sinin Türkiye'de resmi bir kurum tarafından sunulan eğitim veya sertifika programlarına katıldığı belirlenmiştir. Göçmen kökenli bireyler için, göç ettikleri ülkenin resmi kurumlarından edinilen mesleki formasyonlar işgücü piyasasında önemli bir yere sahiptir. Çalışmanın analiz aşamalarında, bu durumun İYİ kriterleri ile ilişkisi değerlendirilecektir.

Çalışanın Milliyeti	Türkçe	Arapça	İngilizce	Fransızca	Anadili Dışında Dil Bilmemekte
Suriyeli Çalışanlar (539)	456	-	46	2	77
Türk Çalışanlar (22)	-	11	-	-	11
Diğer Çalışanlar (39)	30	-	4	-	8

Tablo 27: Katılımcıların Anadilleri Dışında Bildikleri Diller

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların anadilleri dışında bildikleri dillere bakıldığında, Suriyelilerin %85'inin Türkçe bildiği, buna karşılık %14'ünün Türkçe bilmediği görülmektedir. İşgücünün aktif bir parçası olarak Türkiye'de çalışma hayatına katılmalarına rağmen belirli bir kesimin hâlen Türkçe öğrenmemiş olması dikkat çekicidir. Bu durum, hem işyerinde iletişim hem de iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda ciddi sorunlara neden olabileceğinden, çalışma yaşamına katılan göçmen işgücü için dil yeterliliğine dayalı özel politika ve programların geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.



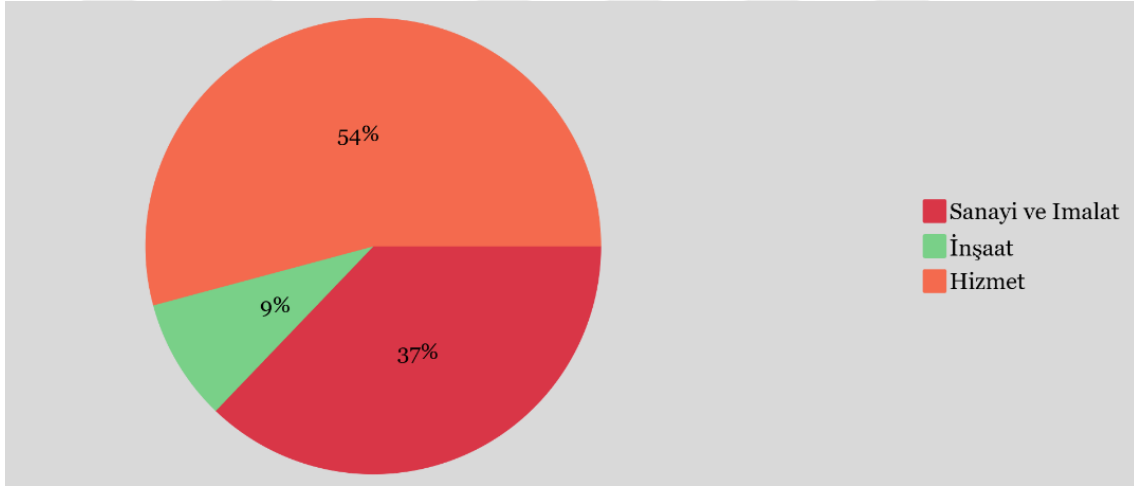
Grafik 13: Katılımcıların Meslek, Yapılan İş ve Uyumsuz Eşleşme Durumları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılara “Yaptığınız işin eğitim ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltildiğinde, %58'i yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasında

uyumsuzluk olduğunu, %32’si ise uyum olduğunu belirtmiştir. %10’luk kayıp verinin¹⁰ ise bu soruda yanıtı alınmamıştır. Bu değerlendirme öznel bir yargı gibi görünse de, sahip olunan meslek ve mevcutta yapılan iş bilgilerine ilişkin verilen cevaplar, bu algının nesnel bir temele dayandığını ortaya koymaktadır. Nitekim katılımcıların %40’ı kendilerini meslekî geçmişleri itibarıyla “vasıfsız işçi” olarak tanımlarken, hâlihazırda yaptıkları işi “vasıfsız iş” olarak tanımlayanların oranı %60’a çıkmaktadır.

Bu bulgular, genelde göçmen işgücünün özelde Sİ’lerdeki işgücünün nitelik uyuşmalığı sorununa dikkat çekmektedir. Nitelik ve iş uyumsuzluğu (mismatch) sorunu, yalnızca bireysel iş tatmini ve motivasyonunu değil, aynı zamanda emek piyasasının etkinliği ve verimliliğini de etkileyen önemli bir sorundur; bu nedenle söz konusu işgücü piyasası, bu yönüyle de “insana yakışır iş” kriterleri bağlamında düzenlemeye ihtiyaç duymaktadır.

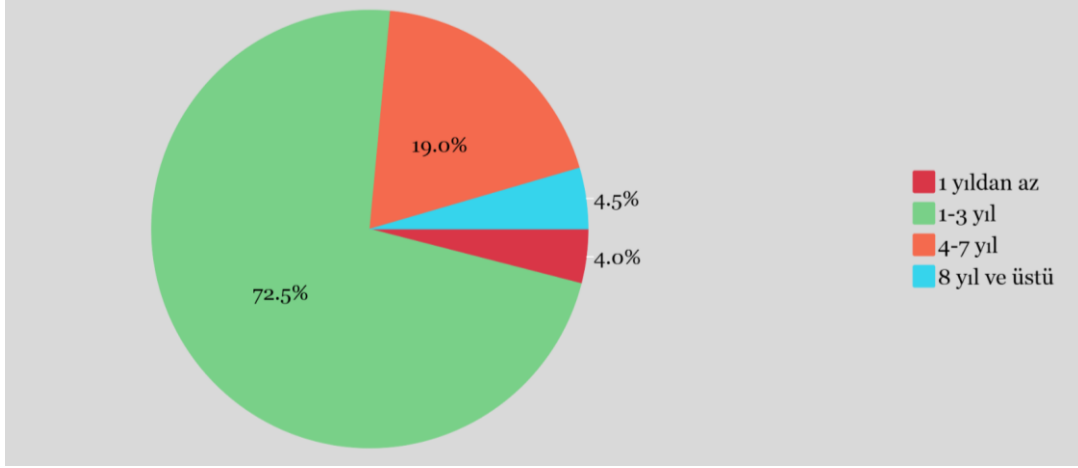


Grafik 14: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerin Sektörel Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin sektörel dağılımı incelendiğinde, ilk sırada %54 oranıyla hizmet sektörü yer almaktadır. Bunu %37 ile imalat ve sanayi sektörü, %9 ile inşaat sektörü takip etmektedir. Suriyelilerin Türkiye’de inşaat sektöründe yoğun biçimde istihdam edildiklerine dair kamuoyunda yerleşik bir algı bulunmasına karşın, bu çalışmada elde edilen %9’luk oran bu algıyla örtüşmemektedir. Bu durum, Suriyelilerin inşaat sektöründeki yoğun istihdamının daha çok yerli işletmeler bağlamında geçerli olduğunu; Sİ’lerde ise inşaat sektörünün sınırlı bir istihdam alanı oluşturduğunu göstermektedir.

¹⁰ Çalışmanın bu sorusu pilot çalışmanın yapılmasından sonra eklendiğinden pilot çalışmanın yapıldığı 60 kişiye sorulmamıştır.

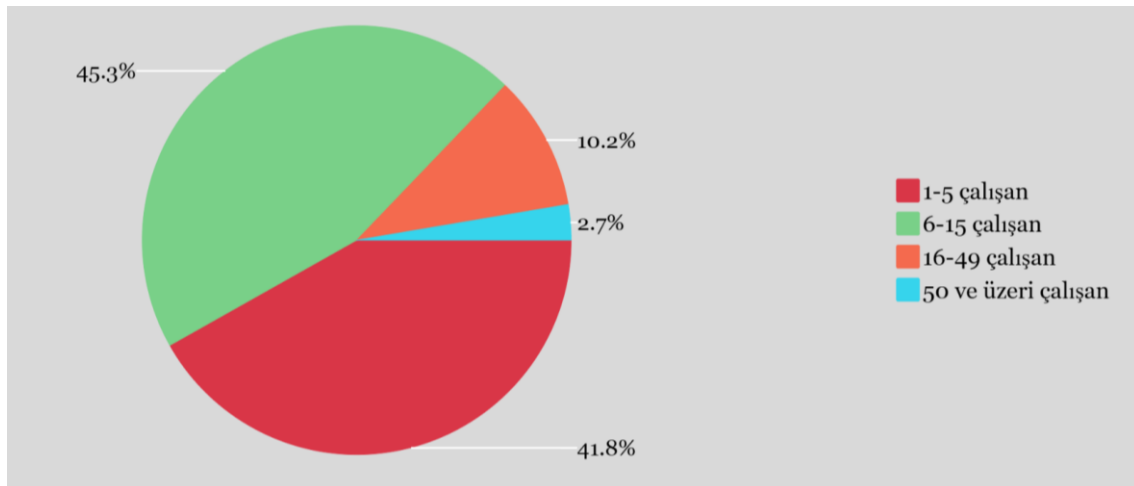


Grafik 15: Katılımcıların Mevcut İşletmelerindeki Kıdemleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların %72,5'inin mevcut işletmelerindeki kıdem süresi 1 ila 3 yıl arasındadır. Buna karşılık, yalnızca %23,5'i mevcut işletmelerinde 4 yıl ve üzeri bir çalışma deneyimine sahiptir. Bu dağılım, Sİ'erde çalışanların büyük çoğunluğunun görece kısa süreli iş deneyimlerine sahip olduğunu göstermektedir.

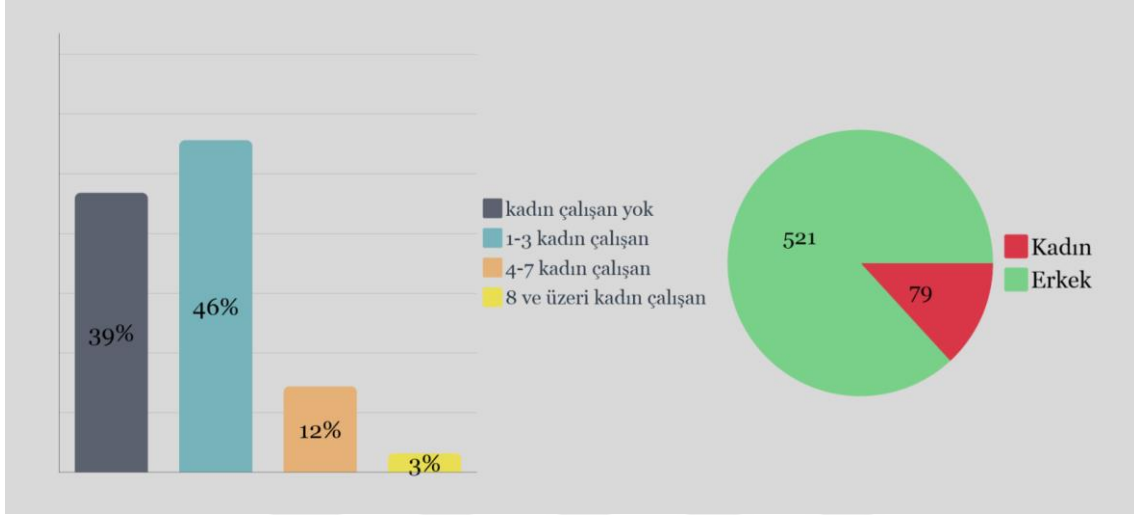
Bu durum, söz konusu işletmelerde işgücü devrinin yüksek, çalışan bağlılığının ise düşük olabileceğine işaret etmektedir. Kıdemin düşüklüğü, aynı zamanda kurumsallaşma eksikliklerini, istikrarlı istihdam yapılarının sınırlılığını ve uzun vadeli kariyer olanaklarının zayıf olduğunu da ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, sürdürülebilir ve “insana yakışır iş” ilişkilerinin geliştirilebilmesi için işyerlerinde çalışan bağlılığını ve sürekliliği teşvik edici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.



Grafik 16: Katılımcıların Mevcut İşletmelerinin Ölçeği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerin ortalama çalışan büyüklükleri incelendiğinde, işletmelerin %41,8'inin küçük ölçekli olduğu görülmektedir. Buna karşılık, 50 ve üzeri çalışanı bulunan ve büyük ölçekli işletme kategorisinde değerlendirilebilecek işletmelerin oranı yalnızca %2,7'dir. Bu veriler, Sİ'lerin büyük çoğunluğunun mikro ve küçük ölçekli yapılar olarak faaliyet gösterdiğini ortaya koymaktadır.

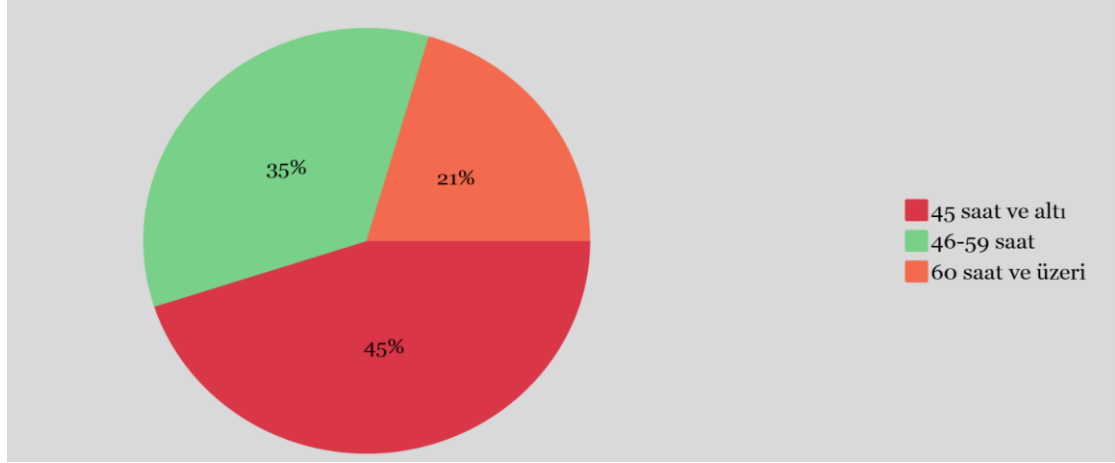


Grafik 17: Katılımcıların Mevcut İşletmelerinde Kadın Çalışan Sayısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde kadın çalışan oranının düşüklüğü dikkat çekici bir bulgudur. Araştırmaya katılan kadınların toplam katılımcılar içerisindeki oranı yalnızca %13'tür. Ayrıca tüm katılımcıların %39'u, çalıştıkları işletmelerde hiç kadın çalışan bulunmadığını belirtmiştir.

Bu veriler, Sİ'lerde kadın istihdamının oldukça sınırlı seyrettiğini ve kadınların işgücüne katılımındaki bu zayıflığın, bu işletmelerin “insana yakışır iş” çerçevesindeki kapsayıcılık düzeyini sorgulanabilir hale getirdiğini göstermektedir.

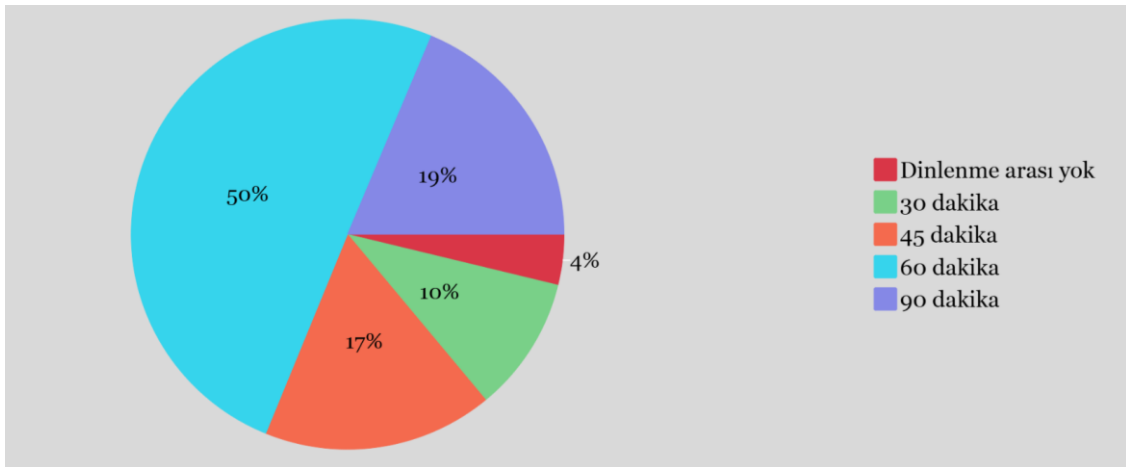


Grafik 18: Katılımcıların Haftalık Çalışma Süreleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların %55'inin haftalık 45 saatlik yasal çalışma süresini aşan sürelerde çalıştığı belirlenmiştir. Türkiye genelinde haftalık ortalama çalışma süresi 45,7 saat olup, bu oran Türkiye'yi OECD ülkeleri arasında uzun çalışma saatleri bakımından ikinci sıraya yerleştirmektedir. Ayrıca Türkiye'de çalışanların %15,1'i haftalık 60 saatin üzerinde çalışmaktadır. Sİ'lerde bu oran %21 olarak tespit edilmiş olup, Türkiye ortalamasının belirgin biçimde üzerindedir.

Bu veriler, Sİ'lerde uzun çalışma sürelerinin oldukça yaygın olduğunu göstermekte ve çalışma saatlerinin insana yakışır çalışma süresi çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle haftalık 60 saatin üzerindeki çalışma oranının ulusal ortalamayı aşması, bu işletmelerde iş ve yaşam dengesinin zayıf, iş gücü sömürsüne açık koşulların ise güçlü biçimde varlık gösterdiğini ortaya koymaktadır.



Grafik 19: Katılımcıların Dinlenme Molası Süreleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların günlük dinlenme süreleri %50 oranında 60 dakikadır.



Grafik 20: Katılımcıların Çalışma İzni Sahibi Olma ve Sosyal Güvenlik Kuruma Kayıtlı Olma Durumları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

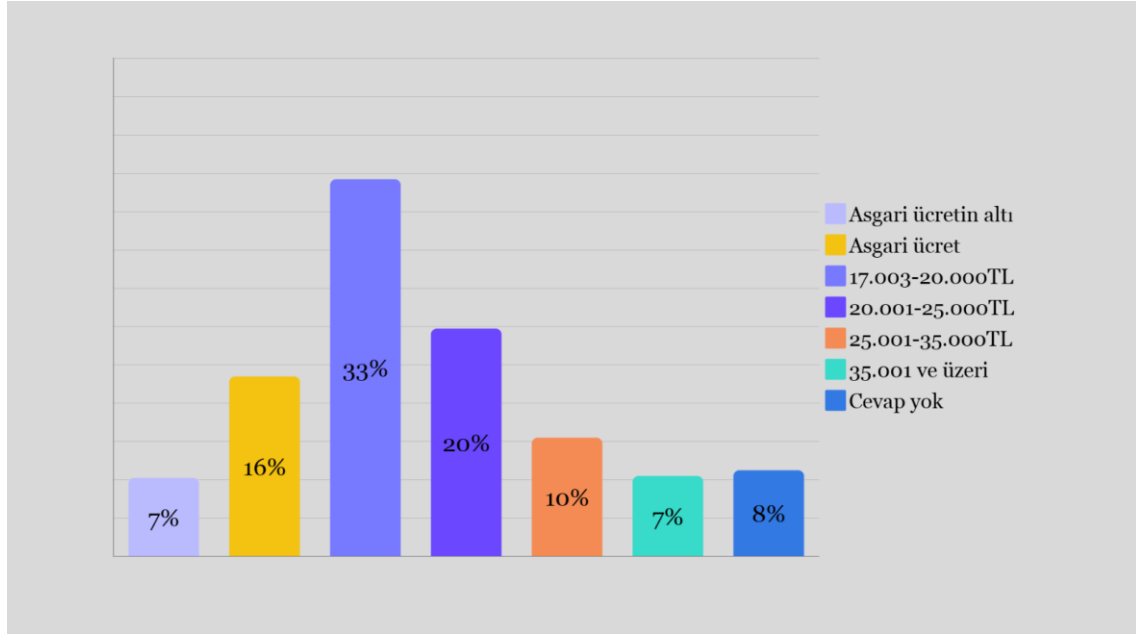
Katılımcıların %62'si sosyal güvenlik sistemine dahil olmadığını, %38'i ise sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalıştığını ifade etmiştir. Ayrıca, kayıp veri¹¹ çıkarıldığında, çalışma iznine tabi olan 487 katılımcının %48'inin geçerli bir çalışma iznine sahip olduğu, %52'sinin ise çalışma izni olmaksızın istihdam edildiği görülmektedir. Bu noktada dikkat çeken önemli bir husus, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı statüsüne sahip çalışanların durumudur. Veriler incelendiğinde, kayıp veri grubunda yer alan 22 Türk vatandaşının 9'u (%40) ve sonradan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı kazanmış 91 çalışanın 54'ü (%59) sosyal güvenlik kapsamında yer almadan çalışmaktadır. Bu bulgu, Sİ'lerde, güçlü yasal statülere rağmen kayıt dışı çalışmanın varlığını ortaya koymaktadır.

Bir diğer dikkat çeken durum ise, çalışma iznine sahip olduğunu belirten bazı çalışanların sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadıklarını beyan etmeleridir. Mevzuata göre, çalışma izinleri işverenin talebiyle bir yıllık süreyle verilmekte olup, bu iznin alınmasıyla birlikte ilgili çalışanın SGK kaydının yapılması zorunludur. Ancak, sistematik bir denetim mekanizmasının bulunmaması nedeniyle, izin alındıktan sonra SGK kaydının sürdürülüp sürdürülmediği takip edilmemektedir. Öte yandan, bir sonraki yıl çalışma izni yenileme sürecinde SGK primleri yatırılmamış çalışanlar için yeni izin başvuruları olumsuz sonuçlanmaktadır. Bu nedenle, çalışma izni olduğunu fakat sosyal güvencesi bulunmadığını ifade eden katılımcıların mevcut işletmelerindeki kıdem farklılıkları

¹¹ Kayıp veri olarak adlandırılan 113 kişi çalışma izninin muhatabı olmayan, Türk olan 22 kişiyi ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı edinmiş 91 Suriyeli ya da diğer uyruktan çalışanı ifade etmektedir.

dikkate alındığında, bazı katılımcıların soruyu geçmiş yıllardaki deneyimlerini de kapsayacak biçimde yorumlamış olmaları olasıdır.

Tüm bu bulgular, Sİ'lerde kayıt dışı istihdamın yalnızca yasal statü eksikliğinden kaynaklanmadığını; sistemsel denetim boşlukları, işveren uygulamaları ve çalışanların statü geçiş süreçlerinden doğan karmaşık bir yapının söz konusu olduğunu ortaya koymaktadır.

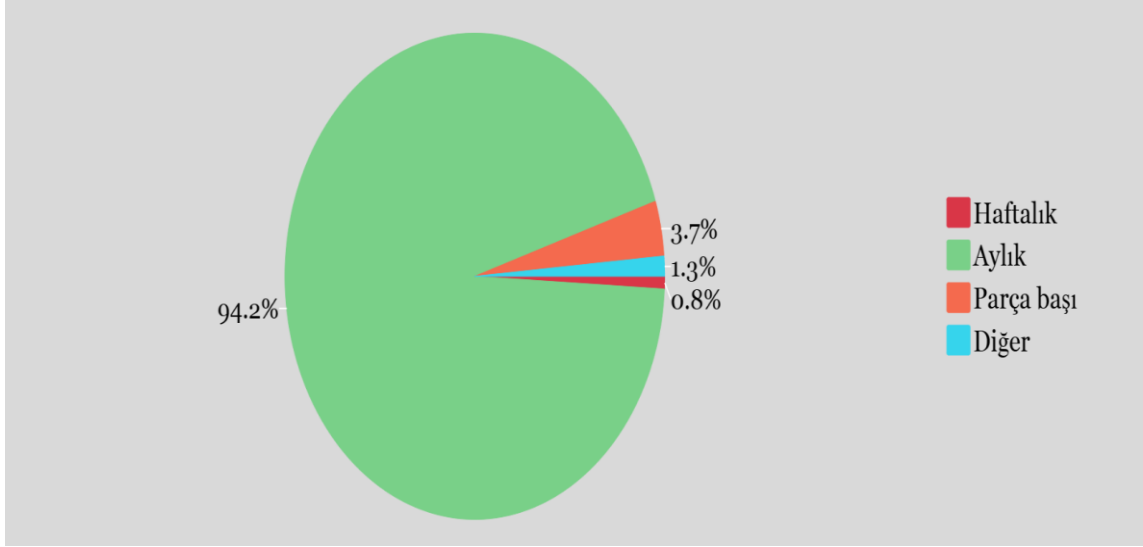


Grafik 21: Katılımcıların Ücret Seviyeleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma asgari ücretin¹² 17.002 Türk Lirası olduğu 2024 yılı Eylül–Aralık döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde katılımcıların %49'u asgari ücret ya da asgari ücrete yakın düzeyde ücret aldığını belirtirken, %6,8'i asgari ücretin altında bir gelir elde ettiğini ifade etmiştir. Ücretlerin genel ortalaması ise 3,70 ile üçüncü kategoriye denk düşmekle birlikte, dördüncü kategoriye yakın bir düzeyde konumlanmıştır. Ücretlerin ortalama seviyesi ve asgari ücretin altında ücretlendirme uygulamasının varlığı göstermektedir ki, kayıt dışılığın yaygın olduğu bu işletmelerde, ücretlendirme politikalarının hem “insana yakışır iş” normları hem de yasal çerçeveler açısından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

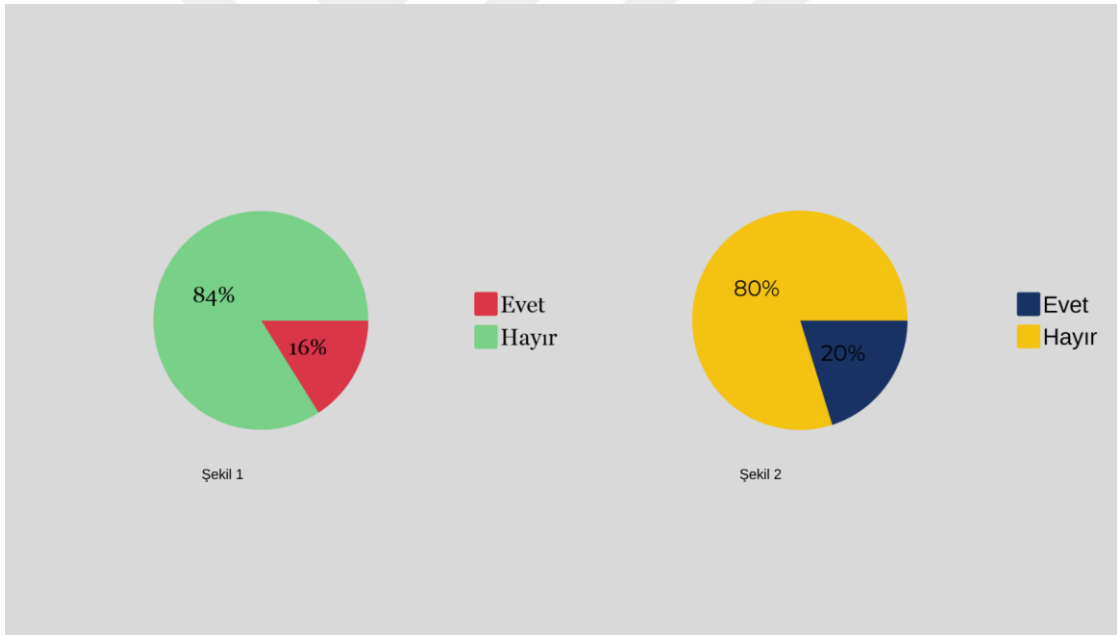
¹² Asgari ücret 2024 yılı Ocak-Aralık döneminde 17.002 Türk Lirası olarak uygulanmıştır. Araştırma bu dönemde yapılmıştır.



Grafik 22: Katılımcıların Ücretlerini Aldıkları Zaman Dilimi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların ücretlerini aldıkları zaman dilimi %94,2 aylık ödeme şeklindedir.



Grafik 23: İş Kazası Yaşama Durumu

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların, mevcut işyerlerinde en az bir gün işe gitmemelerine neden olan bir iş kazası yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, %16'sının bu tür bir iş kazası geçirdiği görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %20'si, çalıştıkları işletmelerde kendileri dışında iş kazası geçiren başka çalışanların da bulunduğunu belirtmiştir. Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sonuçlara dair verilerin sınırlı olduğunu vurgulayan Hargreaves ve diğerleri (2019), 13 ülkede 25 farklı

ülke kökenli 12.168 göçmen çalışanla gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında, göçmen işçilerin %22'sinin iş kazası yaşadığını bildirmiştir. Türkiye'de ise özellikle Suriyeli çalışanların ve genel olarak göçmen işçilerin kayıt dışı çalışmaları nedeniyle iş kazalarına ilişkin resmi istatistikler bulunmamaktadır. Ancak, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) tarafından paylaşılan veriler, göçmen işçilerin iş kazası kaynaklı ölümlerinin tüm işçi ölümlerinin %4,41'ini oluşturduğunu ve bu oranın %51'inin Suriyeli işçilere ait olduğunu göstermektedir (İSİG Meclisi, 2022). Suriyelilere ait işletmelerde iş kazalarına ilişkin genel durumu belirlemek amacıyla yöneltilen iki soru birlikte değerlendirildiğinde, elde edilen %16'lık oranın yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2013 yılında yürüttüğü çalışmanın verilerine göre, son 12 ay içerisinde iş kazası geçiren çalışanların oranı %2,3'tür. Bu karşılaştırma, Sİ'lerde yaşanan iş kazası oranlarının ulusal ortalamanın çok üzerinde olduğunu ve ciddi bir İSG açığına işaret ettiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, uluslararası literatürde göçmen işçilere ilişkin bildirilen yüksek iş kazası oranlarıyla da örtüşmekte olup, bu alanda önleyici ve koruyucu önlemlerin aciliyetini göstermektedir.

3.5.2. Çalışma Hayatında Araştırma Sorularına Yönelik Elde Edilen Bulgular

	$\bar{x}$	α
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ BOYUTU	3,36	0.76
Ücretimi zamanında alabilirim	4,11	
İşyerimde mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim	3,35	
İşyerimde prim ve ikramiye alabilirim	2,92	
İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur	3,06	

Grafik 24: Ücretler ve Çalışma Süreleri Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde ücretler zamanında ve ek ücretler dikkate alınarak ödenmekte midir? ile Yasal çalışma sürelerine uyulmakta mıdır? sorularımız, her ikisi de orta değer üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. “İnsana yakışır iş”in önemli

bileşenlerinden biri olan ücret boyutu, Sİ’lerde 3,36 ortalama değeri ile orta değerin üzerinde yer almaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler, ücretlerin zamanında ödenmesi ve fazla mesai gibi ek ödemelerin dikkate alınıp alınmadığına odaklanmakta; ücretin mutlak düzeyine ilişkin bir değerlendirme içermemektedir. Bu nedenle, ücret düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 21. soru aracılığıyla ek veri toplanmış ve araştırma döneminde ücretlerin ortalama seviyesi 17.000 ile 20.000 Türk Lirası arasında belirlenmiştir. Bu veriler, Sİ’lerde çalışanlara yönelik ücret uygulamalarının belirli bir düzende işlediğini, ancak ücret düzeyinin yeterliliği konusunda niceliksel değerlendirmelerin daha farklı bir çerçevede ele alınması gerektiğini göstermektedir. Ücretin düzenli ödenmesi olumlu bir gösterge olmakla birlikte, bu durum ücretlerin yeterliliğini ve yaşam maliyetleriyle uyumlu olduğunu göstermemektedir.

	$\bar{x}$	α
İZİN HAKLARI BOYUTU	3,53	0.81
Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim	3,15	
İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim	3,63	
Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim	3,79	
İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim	3,54	

Grafik 25: İzin Hakları Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde izin hakları kullanılmakta mıdır? araştırma sorumuz, orta değerin üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. Katılımcıların izin hakları boyutuna verdikleri yanıtların ortalaması 3,53 olup, bu değer orta değerin üzerindedir. Boyutun en yüksek ortalama sahip ifadesi, 3,79 ile “Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim” olurken; en düşük ortalama ise 3,15 ile “Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim” ifadesine aittir. Boyutun kurumsallıkla ilişkilendirilebilecek 1, 2 ve 4 numaralı ifadelerinde görece düşük değerlerin elde edilmesi, izin hakları bağlamında yapısal uygulamaların sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. İzin kullanımı konusunda

günlük pratiklerde esneklik bulunmakla birlikte hak temelli izin uygulamalarının kurumsallaşma düzeyi zayıf görünmektedir.

	$\bar{x}$	α
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BOYUTU	3,87	0.92
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır (işimin gerektirdiği ekipmanlar, uyarı levhaları)	3,85	
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur	3,88	
İşyerimde çalışanlara ana dilinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir	3,84	
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir	3,89	

Grafik 26: İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmakta mıdır? araştırma sorumuz, orta değer üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. Katılımcıların, “İnsana yakışır iş”in önemli bileşenlerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği boyutuna verdikleri yanıtların ortalaması 3,87 olup, bu değer orta değer oldukça üzerindedir. Boyut kapsamında yer alan ifadeler İSG tedbirlerine ilişkin olup, iş kazalarının varlığına dair veri 23. sorudadır. Katılımcıların %16’sının iş kazası geçirdiğini belirtmesi dikkate değer bir oran olmakla birlikte, buna rağmen boyutun genel ortalamasının görece yüksek çıkması, özellikle Suriyeli çalışanların İSG kültürüne ve haklarına ilişkin farkındalık düzeylerinin düşük olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, çalışanların mevcut İSG koşullarını nesnel riskler üzerinden değil, alışkanlıklar ve sınırlı bilgi düzeyi üzerinden değerlendirmelerinden kaynaklanabilir.

	$\bar{x}$	α
İŞ GÜVENCESİ BOYUTU	3,06	0.23
*Gelecek altı ayda işimi kaybedeceğimi düşünüyorum	3,37	
İşverenim gerekçe göstermeden beni işten çıkaramaz	2,80	
İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı azdır	3,01	

Grafik 27: İş Güvencesi Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde iş güvencesi bulunmakta mıdır? araştırma sorumuz, orta değer üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. Katılımcıların iş güvencesi boyutuna ilişkin genel ortalamaları 3,06 olup, bu değer orta değer üzerindedir. Ayrıca, “İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı azdır” ifadesine verilen ortalama yanıt 3,01 olup, bu durum Sİ’lerde çalışan devir hızının orta seviyede olduğunu göstermektedir. Boyut içerisindeki en düşük değer ise 2,87 ile “İş güvencem vardır” ifadesine aittir. Bu bulgu, çalışanların kendi işlerini uzun vadede sürdürebileceklerine dair algılarının zayıf olduğunu ve iş güvencesinin yapısal olarak kurumsallaşmadığını ortaya koymaktadır.

	$\bar{x}$	α
SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU	2,66	0.37
İşyerimde herkes sigortalı çalışır	2,91	
İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır	1,63	
İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır	1,87	
İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır	4,23	

Grafik 28: Sosyal Güvenlik Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışılmakta mıdır? araştırma sorumuz, orta değerin üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. “İnsana yakışır iş”in en temel bileşenlerinden biri olan sosyal güvenlik, 2,66 ortalama değeri ile orta değerin üzerinde yer almakla birlikte, ölçek kriterleri arasında en düşük ortalamaya sahip boyut olmuştur. Bu durum, Sİ’lerde sosyal güvenlik uygulamalarının daha zayıf kaldığını göstermektedir. Boyut içindeki en yüksek ortalama değere sahip ifade, 4,23 ile “İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır” ifadesidir. Bu yüksek oran, söz konusu ifadenin ters kodlanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak yine de bu ifadeye “kesinlikle hayır” dışında yanıt veren 275 kişinin (%45) bulunması, çocuk işçiliği olgusunun göz ardı edilemeyecek bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Sİ’lerde sosyal güvenliğe ilişkin kurumsal mekanizmaların yetersizliği yanında, çocuk işçiliği gibi ciddi ihlallerin de varlığını gündeme getirmekte; bu yönüyle, “İnsana yakışır iş” standartlarının özellikle bu boyutta önemli eksiklikler taşıdığını göstermektedir.

	$\bar{x}$	α
EŞİT MUAMELE BOYUTU	3,55	0.64
*İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır	3,70	
*İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır	3,87	
*İşyerimde fiziksel-psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine maruz kalabilirim	3,78	
İş güvencem vardır	2,87	

Grafik 29: Eşit Muamele Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde ayrımcılık yaşanmakta mıdır? araştırma sorumuz orta değerin üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. “İnsana yakışır iş”in önemli bir bileşeni olan eşit muamele Sİ’lerde 3,55 ile ortalamanın üzerinde bir değere sahiptir. Boyutun ilk üç ifadesinde ters kodlama yapılmıştır ve değerlerin yüksekliği çalışanların ayrımcılığı daha az yaşadıklarını göstermektedir. Ancak ifadeler cinsiyet ve milliyet değişkenleriyle değerlendirildiğinde ayrımcılık yaşama düzeyleri belirgin şekilde farklılaşmaktadır. Bu

durum hipotezler başlığında aktarılmıştır. Ayrımcılık algısının bazı demografik gruplarda daha yüksek olması, işletme içi uygulamaların kapsayıcılık düzeyinin her çalışan için eşit deneyimler sunmadığını ortaya koymaktadır.

	$\bar{x}$	α
İŞ YAŞAM DENGESİ BOYUTU	3,00	0.86
Haftalık çalışma sürelerim günlere göre dengeli dağılır	3,23	
İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir	2,87	
İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb) ilgilenmek için yeterlidir	2,89	

Grafik 30: İş Yaşam Dengesi Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde iş yaşam dengesi sağlanmakta mıdır? araştırma sorumuz orta değer üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. İş yaşam dengesi Sİ'lerde 3.00 ile ortalamanın üzerinde bir değere sahiptir. İfadelerde en yüksek değer 3,23 ortalama ile 'haftalık çalışma sürelerim günlere göre dengeli dağılır' ifadesine aittir. Boyutun iki ve üç numaralı ifadeleri çalışanların iş yaşam dengesini sağlamadaki öznel yargılarına ilişkindir ve daha düşük değerdedir. Bu durum, Sİ'lerde çalışanların kişisel ve sosyal yaşamlarına yeterli zamanı ayırmakta zorlandıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, iş yaşam dengesi boyutunda çalışma süreleri açısından nicel bir denge söz konusu olsa da, niteliksel tatmin düzeyi görece sınırlı kalmaktadır.

	$\bar{x}$	σ
YETENEK GELİŞTİRME BOYUTU	3,45	0.93
İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum	3,48	
İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur	3,39	
Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir	3,39	
Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir	3,47	
İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim	3,50	

Grafik 31: Yetenek Geliştirme Boyutu Değerleri Ortalaması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Suriyelilere ait işletmelerde yetenek geliştirme imkânları bulunmakta mıdır? araştırma sorumuz, orta değer üzerinde bir ifade ortalamasıyla doğrulanmıştır. Sİ'lerde çalışanların yetenek geliştirme boyutuna dair genel ortalaması 3,45 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, söz konusu işletmelerin çalışanların mesleki gelişimlerine belirli ölçüde katkı sunduğunu ve bu bağlamda öğrenme, beceri edinimi ve kariyer gelişimi gibi süreçlerin desteklendiğini göstermektedir.

3.5.3. Çalışmanın Hipotezleri

Bu bölümde ölçek kapsamındaki ücretler ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, sosyal güvenlik, iş yaşam dengesi, eşit muamele-ayrımcılık, yetenek geliştirme bileşenleri ile literatürde ilişkisi bilinen bağımsız değişkenlerin ilişkileri araştırma hipotezleri üzerinden değerlendirilmektedir.

H1: Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olma durumu ile 'iş güvencesi' arasında ilişki vardır.

İş Güvencesi	Kategori -SGK'lı Çalışma Durumu-	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	Evet	3.14 \ 0.63	0.000
	Hayır	2.61 \ 0.75	

Tablo 28: SGK'lı Olma İş Güvencesi İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş güvencesinin ilişkide olduğu değişkenlerin başında SGK'lı olmak gelmektedir. 'Sosyal sigortanız var mı?' sorusuna evet yanıtı veren çalışanların iş güvencesi boyut ortalaması 3.14 (σ 0.63) iken, hayır yanıtı veren çalışanların boyut ortalaması 2.61 (σ 0.75)'dir. İlişkinin P değeri 0.000'dır. Bu sonuç Sİ'lerde SGK'lı olmanın iş güvencesi ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H2: Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmak ile sosyal güvenlik arasında ilişki vardır.

Sosyal Güvenlik	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	-SGK'lı Çalışma Durumu-		
	Evet		
	Evet	2.49 \ 0.58	0.000
	Hayır	1.77 \ 0.48	

Tablo 29: SGK'lı Olma Sosyal Güvenlik İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sosyal güvenlik boyutunun ilişkide olduğu değişkenlerin başında SGK'lı olmak gelmektedir. 'Sosyal sigortanız var mı?' sorusuna evet yanıtı veren çalışanların sosyal güvenlik boyut ortalaması 2.49 (σ 0.58) iken, hayır yanıtı veren çalışanların boyut ortalaması 1.77 (σ 0.48)'dir. İlişkinin P değeri 0.000'dır. Bu sonuçlar Sİ'lerde SGK'lı olmanın sosyal güvenlik ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

3: İş kazası yaşama durumu ile iş sağlığı ve güvenliği arasında ilişki vardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	-İş Kazası Yaşama Durumu-		
	Evet		
	Evet	3.61 \ 1.00	0.001
	Hayır	3.92 \ 0.83	

Tablo 30: İş Kazası Geçirme Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İSG boyutu ile ilişkili değişkenlerden biri iş kazası geçirme durumudur. 'İş yerinde en az 1 gün işe gitmemenize sebep olan bir iş kazası geçirdiniz mi?' sorusuna evet yanıtını veren çalışanların boyut ortalaması 3.61(σ 1.00) iken, hayır yanıtı veren çalışanların boyut ortalaması 3.92 (σ 0.83) 'dir. İlişkinin P değeri 0.001'dir. Bu sonuç iş kazası geçirme durumu ile İSG arasındaki ilişkide gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu

göstermektedir. İş kazası geçirmiş olanların mevcut işyerlerindeki İSG tedbirleri konusundaki farkındalıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

H4: Uyumsuz eşleşme durumu ile yetenek geliştirme arasında ilişki vardır.

Yetenek Geliştirme	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	-Uyumsuz Eşleşme Yaşama Durumu-		
	Evet	2.49 \ 0.58	0.000
	Hayır	1.77 \ 0.48	

Tablo 31: Uyumsuz Eşleşme ve Yetenek Geliştirme İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yetenek geliştirme boyutuyla ilişkisi olan değişkenlerin başında eğitim iş uyuşmazlığı gelmektedir. 'Yaptığınız işlerin eğitim ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz' sorusuna evet cevabı veren çalışanların boyut ortalaması 3.54 (σ 1.02) iken, hayır cevabı verenlerin boyut ortalaması 3.42 (σ 0.93)'dir. İlişkinin P değeri 0.194 çıkmakla birlikte ifade ortalamalarındaki farklılık Sİ'lerde eğitim iş uyuşmazlığının yetenek geliştirme boyutu ile ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

H5: Haftalık çalışma süresi ile iş yaşam dengesi arasında ilişki vardır.

İş Yaşam Dengesi	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	-Haftalık Çalışma Saati-		
	45 saat ve altı	3.21 \ 1.06	0.000
	45 saat üzeri	2.82 \ 0.97	

Tablo 32: Çalışma Süresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesi boyutunun ilişkide olduğu değişkenlerin başında çalışma saati gelmektedir. Haftalık çalışma süresinin 45 saat ve altında olduğunu ifade eden çalışanların İYD ortalaması 3.21 (σ 1.06) iken, haftalık çalışma süresi 45 saatin üzerinde olan çalışanların İYD ortalaması 2.82 (σ 0.97)'dir. İlişkinin P değeri 0.000'dır. Bu sonuç, Sİ'lerde çalışma saatlerinin İYD boyutu ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H6: Medeni durum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki vardır.

İş Yaşam Dengesi	Kategori -Medeni Durum-	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	Bekar	3.11 \ 1.04	0.735
	Evli	2.89 \ 1.01	

Tablo 33: Medeni Durum ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesi boyutunun ilişkide olduğu bir diğer değişken medeni durumdur. Bekar olan çalışanların İYD ortalaması 3.11 (σ 1.04) iken, evli olan çalışanların İYD ortalaması 2.89 (σ 1.01)'dir. İlişkinin P değeri 0.735 çıkmakla birlikte gruplar arasındaki farklılık Sİ'lerde medeni durumun İYD ile ilişkisi olduğunu göstermektedir.

H7: Çocuk sahibi olma durumu ile iş yaşam dengesi arasında ilişki vardır.

İş Yaşam Dengesi	Kategori -Çocuk Sahibi olma Durumu-	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	Evet	2.84 \ 0.99	0.001
	Hayır	3.10 \ 1.05	

Tablo 34: Çocuk Sahibi Olma ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesi boyutunun ilişkide olduğu bir değişken çocuk sahibi olma durumudur. Çocuk sahibi olan çalışanların İYD ortalaması 2.84 (σ 0.99) iken, çocuk sahibi olmayan çalışanların İYD ortalaması 3.10 (σ 1.05) dur. İlişkinin P değeri 0.001'dir. Bu sonuç, Sİ'lerde çocuk sahibi olma durumunun İYD ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H8: Milliyet ile etnik ayrımcılık yaşama arasında ilişki vardır.

Etnik Ayrımcılık	Kategori -Milliyet-	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	Türk	3.41 \ 1.5	0.007
	Suriyeli	3.76 \ 1.27	
	Diğer	3.13 \ 1.47	

Tablo 35: Milliyet ve Etnik Ayrımcılık İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

‘İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır’ ifadesi milliyet değişkeni ile değerlendirildiğinde ters kodlanmış¹³ şekliyle Türklerin ifade ortalaması 3.41 (σ 1.5), Suriyelilerin ifade ortalaması 3.76 (σ 1.27), diğer milliyetlerden olan çalışanların ifade ortalaması 3.13 (σ 1.47)’tür. İfade ortalamasının düşük olması etnik ayrımcılık değerini yükseltmektedir. İlişkinin P değeri 0.007’dir. Bu sonuç, Sİ’lerde milliyetin etnik ayrımcılık ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H9: Cinsiyet ile cinsiyet ayrımcılığı yaşama arasında ilişki vardır.

Cinsiyet	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
Ayrımcılığı	-Cinsiyet-		
	Kadın	3.59 \ 1.37	0.027
	Erkek	3.91 \ 1.21	

Tablo 36: Cinsiyet ve Cinsiyet Ayrımcılığı İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Cinsiyet ayrımcılığı yaşama durumu cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde ters kodlanmış¹⁴ şekliyle kadınların ifade ortalaması 3.59 (σ 1.37) erkeklerin ifade ortalaması 3.91 (σ 1.21)’dir. Bu sonuca göre kadınlar işyerlerinde cinsiyete göre ayrımcılık yapıldığı ifadesine erkeklerden daha fazla katılmaktadır. İlişkinin P değeri 0.027’dir. Bu sonuç Sİ’lerde cinsiyetin cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H10: Cinsiyet ile şiddet ve tacize maruz kalma durumu arasında ilişki vardır.

Şiddet ve Tacize	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
Maruz Kalma	-Cinsiyet-		
	Kadın	3.37 \ 1.41	0.001
	Erkek	3.84 \ 1.18	

Tablo 37: Cinsiyet ve Şiddet ve Tacize Maruz Kalma İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşyerinde fiziksel-psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine maruz kalma ifadesine kadınların değer ortalaması 3.37 (σ 1.41) erkeklerin değer ortalaması 3.84 (σ

¹³ İfadelerdeki olumsuzluk nedeniyle ters kodlama yapılmıştır. 44.ifadede Türklerin 3.41 ortalaması düz kodlamada 2.59, Suriyelilerin 3.76 ortalaması düz kodlamada 2.24, diğer milletlerden çalışanların 3.13 ifade ortalaması düz kodlamada 2.87’dir.

¹⁴ İfadelerdeki olumsuzluk nedeniyle ters kodlama yapılmıştır. 45.ifadede kadınların 3,59 ortalaması düz kodlamada 2.41, erkeklerin 3.91 ortalaması düz kodlamada 2.09’dur. 46.ifadede kadınların 3.37 ortalaması düz kodlamada 2.63, erkeklerin 3.84 ortalaması düz kodlamada 2.16’dır.

1.18)'tür. İlişkinin P değeri 0.001'dir. Bu sonuç Sİ'lerde cinsiyetin şiddet ve tacize maruz kalma ile ilişkisinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

H11: Haftalık çalışma saati ile çalışma süreleri arasında ilişki vardır.

Çalışma Süreleri	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	P Değeri
	-Haftalık Çalışma Saati-		
	45 saat ve altı	3.19 \ 1.31	0.023
	45 saat üzeri	2.95 \ 1.26	

Tablo 38: Haftalık Çalışma Saati ve Yasal Çalışma Süresi İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

'İş yerimde yasal çalışma sürelerine uyulur' ifadesi ile haftalık çalışma saatleri değişkeni ilişkisi değerlendirilmiştir. Haftalık çalışma saati 45 saat ve altında olan çalışanların ifade ortalaması 3.19 (σ 1.31), haftalık çalışma saati 45 saat üzerinde olan çalışanların ifade ortalaması 2.95 (σ 1.26)'tir. İlişkinin P değeri 0.023'tür. Bu sonuç Sİ'lerde haftalık çalışma saatinin yasal çalışma süreleri ile arasında ilişkide gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

3.5.4. Demografik ve Nitel Değişkenler ile İnsana Yakışır İş İlişkisi

Bu bölümde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin "insana yakışır iş" bileşenleri ile ilişkisi ortaya konmuştur. Bağımsız değişkenler kapsamında cinsiyet, yasal statü, eğitim, Türkiye'de eğitim alma durumu ve kıdemin İYİ'nin 8 temel göstergesi ile arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Milliyet değişkeni göçmen işgücü piyasasının dolayısıyla Sİ'lerin de önemli bir değişkenidir. Çalışmada bağımsız değişkenlere dahil edilmemesi, katılımcılar içinde Türk milliyetindeki çalışanlarının sayısının 22 ile %3.7 seviyesinde kalması nedeniyledir. Bu temsiliyet oranı ile bir kıyaslama yapılması sağlıklı olmayacaktır. Saha araştırması sürecinde katılımcı kategorilerine müdahale edilmemesi, araştırma evreninde Türk çalışan sayısının düşük olacağı beklentisiyle, evren ve katılımcı dengesini bozmamanın daha doğru olduğu düşüncesi iledir. Ancak çalışanlara işyerlerindeki çalışanların milliyetleri sorulduğunda Türk çalışanların varlığı beklenenden yüksek çıkmıştır.

Yine de Türk milliyetindeki çalışanlara ait verilerin özetle de olsa paylaşılması faydalı olacaktır.

Ücretler ve Çalışma Süreleri boyutu Türk çalışanlar için 3.84 ile genel ortalama olan 3.36'nın üzerindedir.

İzin Hakları boyutu Türk çalışanlar için 3.65 ile genel ortalama olan 3.53'ün üzerindedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği boyutu Türk çalışanlar için 4.18 ile genel ortalama olan 3.87'nin üzerindedir.

İş Güvencesi boyutu Türk çalışanlar için 3.38 ile genel ortalama olan 3.06'nın üzerindedir.

Sosyal Güvenlik boyutu Türk çalışanlar için 3.08 ile genel ortalama olan 2.66'nın üzerindedir.

Eşit Muamele boyutu Türk çalışanlar için 3.41 ile genel ortalama olan 3.55'in altındadır. Ters kodlama nedeniyle ortalamanın düşüklüğü ayrımcılığın daha düşük olduğunu göstermektedir.

İş Yaşam Dengesi boyutu Türk çalışanlar için 3.40 ile genel ortalama olan 3.00'ün üzerindedir.

Yetenek Geliştirme boyutu Türk çalışanlar için 3.63 ile genel ortalama olan 3.45'in üzerindedir.

Özetle yenileştirme yapıldığında, Sİ'lerde Türk çalışanların “insana yakışır iş” kriterleri bağlamında Suriyeli çalışanlardan daha iyi konumda oldukları görülmektedir. Bu sonuç milliyetin İYİ ile ilişkisini teyit etmektedir.

Çalışmanın bu aşamasında sırasıyla cinsiyet, yasal statü, eğitim, Türkiye’de alınan eğitim ve kıdemden oluşan bağımsız değişkenlerin İYİ bileşenleriyle ilişkisi değerlendirilecektir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ	Kadın	3.41\0.96	0.559
	Erkek	3.35\0.91	
İZİN HAKLARI	Kadın	3.47\0.97	0.522
	Erkek	3.54\0.89	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	Kadın	3.87\0.88	0.940
	Erkek	3.87\0.87	
İŞ GÜVENCESİ	Kadın	3.08\0.77	0.761
	Erkek	3.05\0.75	

SOSYAL GÜVENLİK	Kadın	2.72\0.68	0.553
	Erkek	2.65\0.62	
EŞİT MUAMELE	Kadın	3.26\0.97	0.003
	Erkek	3.60\0.84	
İŞ YAŞAM DENGESİ	Kadın	3.03\1.04	0.735
	Erkek	2.99\1.03	
YETENEK GELİŞTİRME	Kadın	3.44\0.98	0.638
	Erkek	3.45\0.98	

Tablo 39: Cinsiyet ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.559 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile izin hakları arasında P değeri 0.522 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.940 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile iş güvencesi arasında P değeri 0.761 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.553 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile eşit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile eşit muamele arasında P değeri 0.003 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadınların eşit muamele boyut ortalaması (3.26) erkeklerin eşit muamele boyut ortalamasından (3.60) düşüktür.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.735 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda cinsiyet ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.638 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIşMA SÜRELERİ	T.C. vatandaşı	3.39\1.00	0.9613
	İkamet izinli	3.38\0.89	
	İnsani ikamet	3.25\0.88	
	Geçici koruma kimlikli	3.35\0.89	
İZİN HAKLARI	T.C. vatandaşı	3.44\0.93	0.2406
	İkamet izinli	3.88\0.63	
	İnsani ikamet	3.35\1.23	
	Geçici koruma kimlikli	3.54\0.90	
İş SAğLIğI VE GÜVENLİğİ	T.C. vatandaşı	3.81\1.01	0.6529
	İkamet izinli	4.01\0.70	
	İnsani ikamet	3.68\0.96	
	Geçici koruma kimlikli	3.88\0.83	
İş GÜVENCESİ	T.C. vatandaşı	3.02\0.74	0.8149
	İkamet izinli	2.99\0.59	
	İnsani ikamet	2.80\0.72	
	Geçici koruma kimlikli	3.08\0.76	
SOSYAL GÜVENLİK	T.C. vatandaşı	2.77\0.63	0.4056
	İkamet izinli	2.79\0.57	
	İnsani ikamet	2.47\0.59	
	Geçici koruma kimlikli	2.63\0.63	
EşİT MUAMELE	T.C. vatandaşı	3.44\0.93	0.0776
	İkamet izinli	3.74\0.71	

	İnsani ikamet	3.23\0.79	
	Geçici koruma kimlikli	3.59\0.85	
İŞ YAŞAM DENGESİ	T.C. vatandaşı	3.02\1.06	0.5494
	İkamet izinli	3.13\0.99	
	İnsani ikamet	2.57\1.12	
	Geçici koruma kimlikli	2.99\1.02	
YETENEK GELİŞTİRME	T.C. vatandaşı	3.30\1.09	0.1687
	İkamet izinli	3.77\1.02	
	İnsani ikamet	3.60\1.21	
	Geçici koruma kimlikli	3.47\0.94	

Tablo 40: Yasal Statü ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin ücretler ve çalışma süreleri boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.961 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin izin hakları boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile izin hakları arasında P değeri 0.240 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.652 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin iş güvencesi boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile iş güvencesi arasında P değeri 0.814 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin sosyal güvenlik boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.4056 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin eşit muamele boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile eşit muamele arasında P değeri 0.077 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin iş yaşam dengesi boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.549 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, yasal statü değişkeninin yetenek geliştirme boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda yasal statü ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.168 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ	Resmi eğitimi yok	3.20\1.00	0.68
	İlkokul	3.32\0.96	
	Ortaokul	3.36\0.81	
	Lise	3.31\0.92	
	Meslek okulu	3.45\0.83	
	Üniversite	3.48\0.94	
İZİN HAKLARI	Resmi eğitimi yok	3.55\0.83	0.3731
	İlkokul	3.46\0.93	
	Ortaokul	3.65\0.85	
	Lise	3.53\0.85	
	Meslek okulu	3.73\0.72	
	Üniversite	3.45\1.02	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	Resmi eğitimi yok	3.60\1.13	0.3321
	İlkokul	3.78\0.89	
	Ortaokul	3.86\0.80	
	Lise	3.91\0.84	
	Meslek okulu	4.05\0.67	
	Üniversite	3.97\0.94	
İŞ GÜVENCESİ	Resmi eğitimi yok	2.70\0.57	0.4708
	İlkokul	3.04\0.73	
	Ortaokul	3.05\0.76	
	Lise	3.14\0.80	

	Meslek okulu	3.13\0.62	
	Üniversite	3.02\0.74	
SOSYAL GÜVENLİK	Resmi eğitimi yok	2.60\0.50	0.0063
	İlkokul	2.60\0.61	
	Ortaokul	2.54\0.59	
	Lise	2.63\0.61	
	Meslek okulu	2.54\0.51	
	Üniversite	2.99\0.72	
EŞİT MUAMELE	Resmi eğitimi yok	3.55\0.85	0.6219
	İlkokul	3.55\0.88	
	Ortaokul	3.55\0.88	
	Lise	3.66\0.85	
	Meslek okulu	3.66\0.76	
	Üniversite	3.45\0.90	
İŞ YAŞAM DENGESİ	Resmi eğitimi yok	2.97\1.00	0.9445
	İlkokul	2.97\1.00	
	Ortaokul	2.97\1.03	
	Lise	3.07\1.09	
	Meslek okulu	3.12\0.93	
	Üniversite	2.98\1.08	
YETENEK GELİŞTİRME	Resmi eğitimi yok	3.22\1.20	0.5045
	İlkokul	3.35\1.01	
	Ortaokul	3.47\0.91	
	Lise	3.54\0.94	
	Meslek okulu	3.50\0.92	
	Üniversite	3.53\1.06	

Tablo 41: Eğitim ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.068 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak ücretler ve çalışma süreleri ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim durumu ile izin hakları arasında P değeri 0.373 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.332 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyleri artışına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim durumu ile iş güvencesi arasında P değeri 0.470 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyleri artışına bağlı olarak iş güvencesi ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.006 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Üniversite mezunu çalışanlar en yüksek sosyal güvenlik ortalamasına sahiptir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile eşit muamele-ayrımcılık boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim ile eşit muamele arasında P değeri 0.621 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyleri artışına bağlı olarak eşit muamele boyutu ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim durumu ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.9445 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, eğitim durumu değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.504 ile

anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyinin artışına bağlı olarak yetenek geliştirme boyutu ortalamalarının da arttığı görülmektedir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ	Evet	3.19\0.88	0.029
	Hayır	3.38\0.90	
İZİN HAKLARI	Evet	3.58\0.90	0.434
	Hayır	3.49\0.91	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	Evet	3.91\0.80	0.417
	Hayır	3.84\0.88	
İŞ GÜVENCESİ	Evet	3.01\0.83	0.021
	Hayır	3.06\0.72	
SOSYAL GÜVENLİK	Evet	2.55\0.61	0.1625
	Hayır	2.67\0.63	
EŞİT MUAMELE	Evet	3.52\0.88	0.793
	Hayır	3.57\0.84	
İŞ YAŞAM DENGESİ	Evet	2.78\1.06	0.010
	Hayır	3.04\1.01	
YETENEK GELİŞTİRME	Evet	3.57\0.97	0.100
	Hayır	3.41\0.97	

Tablo 42: Türkiye’de Eğitim Alma Durumu ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eğitim alma durumu değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de eğitim alma durumu ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.029 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eğitim alma durumu değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de eğitim alma ile izin hakları arasında P değeri 0.434 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile iş saēlıēı ve gvenliēi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile iş saēlıēı ve gvenliēi arasında P deēeri 0.417 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile iş güvencesi arasında P deēeri 0.021 ile anlamlı bir farklılık olduēu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile sosyal güvenlik arasında P deēeri 0.162 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile eēit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile eēit muamele arasında P deēeri 0.793 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile iş yaşam dengesi arasında P deēeri 0.01 ile anlamlı bir farklılık olduēu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, Türkiye’de eēitim alma durumu deēiřkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu baēlamda Türkiye’de eēitim alma ile yetenek geliştirme arasında P deēeri 0.1006 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Ancak boyut ortalamaları dikkate alındıēında Türkiye’de eēitim alanların yetenek geliştirme boyut ortalamasının (3.56) Türkiye’de eēitim almayanların yetenek geliştirme boyut ortalamasından (3.40) yüksek olduēu grlmektedir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Deēeri
ÜCRETLER VE ALIşMA SÜRELERİ	1 yıldan az	3.17\1.03	0.585
	1-3 yıl	3.35\0.92	
	4-7 yıl	3.39\0.87	
	8 yıl ve zeri	3.51\0.83	
İZİN HAKLARI	1 yıldan az	3.25\1.08	0.437
	1-3 yıl	3.52\0.90	
	4-7 yıl	3.58\0.88	
	8 yıl ve zeri	3.56\0.84	
İş SAēLIēI VE GVENLİēİ	1 yıldan az	3.61\1.06	0.463

	1-3 yıl	3.89\1.86	
	4-7 yıl	3.87\1.86	
	8 yıl ve üzeri	3.77\0.87	
İŞ GÜVENCESİ	1 yıldan az	2.90\0.83	0.018
	1-3 yıl	3.15\0.75	
	4-7 yıl	3.02\0.70	
	8 yıl ve üzeri	2.90\0.68	
SOSYAL GÜVENLİK	1 yıldan az	2.66\0.68	0.382
	1-3 yıl	2.68\0.64	
	4-7 yıl	2.61\0.59	
	8 yıl ve üzeri	2.46\0.55	
EŞİT MUAMELE	1 yıldan az	3.52\0.85	0.296
	1-3 yıl	3.63\0.82	
	4-7 yıl	3.23\0.79	
	8 yıl ve üzeri	3.43\0.70	
İŞ YAŞAM DENGESİ	1 yıldan az	2.43\1.07	0.014
	1-3 yıl	3.00\1.03	
	4-7 yıl	3.15\1.00	
	8 yıl ve üzeri	2.83\0.97	
YETENEK GELİŞTİRME	1 yıldan az	3.55\1.14	0.425
	1-3 yıl	3.42\0.99	
	4-7 yıl	3.58\0.91	
	8 yıl ve üzeri	3.37\1.00	

Tablo 43: Kıdem ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.585 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında kıdem artışına bağlı olarak ücretler ve çalışma süreleri boyut ortalamalarının da arttığı görülmektedir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile izin hakları arasında P değeri 0.437 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında kıdem artışına bağlı olarak izin hakları boyut ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.463 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile iş güvencesi arasında P değeri 0.018 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.382 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, kıdem değişkeni ile eşit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile eşit muamele arasında P değeri 0.296 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.014 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada kıdem değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda kıdem ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.425 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

3.5.5. İşletme Özellikleri ve İnsana Yakışır İş İlişkisi

Bu bölümde işletmeyi tanımlayan bağımsız değişkenlerden işletmenin ölçeği, işletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve işletmenin bulunduğu şehir ile İYİ bileşenlerinin ilişkisi değerlendirilecektir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIşMA SÜRELERİ	1-5 kişi	3.27\0.92	0.000
	6-15 kişi	3.29\0.91	
	16-25 kişi	4.03\0.60	

	26-49 kişi	3.80\0.70	
	50 ve üzeri	3.73\0.76	
İZİN HAKLARI	1-5 kişi	3.57\0.90	0.299
	6-15 kişi	3.47\0.95	
	16-25 kişi	3.69\0.81	
	26-49 kişi	3.31\0.72	
	50 ve üzeri	3.70\0.63	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	1-5 kişi	3.84\0.87	0.875
	6-15 kişi	3.88\0.88	
	16-25 kişi	3.97\0.82	
	26-49 kişi	3.75\0.90	
	50 ve üzeri	3.89\0.73	
İŞ GÜVENCESİ	1-5 kişi	3.15\0.72	0.932
	6-15 kişi	2.66\0.57	
	16-25 kişi	3.24\0.98	
	26-49 kişi	2.87\0.87	
	50 ve üzeri	3.03\0.88	
SOSYAL GÜVENLİK	1-5 kişi	2.55\0.50	0.000
	6-15 kişi	2.66\0.57	
	16-25 kişi	3.24\0.98	
	26-49 kişi	2.87\0.87	
	50 ve üzeri	3.03\0.88	
EŞİT MUAMELE	1-5 kişi	3.86\0.63	0.000
	6-15 kişi	3.25\0.93	
	16-25 kişi	3.11\1.01	
	26-49 kişi	2.90\0.99	
	50 ve üzeri	3.36\0.93	
İŞ YAŞAM DENGESİ	1-5 kişi	3.01\1.02	0.614

	6-15 kişi	3.01\1.03	
	16-25 kişi	3.06\1.16	
	26-49 kişi	2.65\1.02	
	50 ve üzeri	2.98\1.03	
YETENEK GELİşTİRME	1-5 kişi	3.41\1.01	0.369
	6-15 kişi	3.53\0.95	
	16-25 kişi	3.38\1.11	
	26-49 kişi	3.27\0.91	
	50 ve üzeri	3.19\0.89	

Tablo 44: İşletme Ölçeği ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.000 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme çalışan büyüklüğü değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme çalışan büyüklüğü ile izin hakları arasında P değeri 0.299 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında işletme ölçeği artışına bağlı olarak izin hakları ortalamalarının da arttığı görölmektedir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.875 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile iş güvencesi arasında P değeri 0.932 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.000 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile eşit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile eşit muamele arasında P değeri 0.000 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.614 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada işletme ölçeği değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda işletme ölçeği ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.369 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ	İmalat ve Sanayi	3.51\0.88	0.002
	İnşaat	3.10\0.93	
	Hizmet	3.30\0.91	
İZİN HAKLARI	İmalat ve Sanayi	3.51\0.85	0.902
	İnşaat	3.50\0.91	
	Hizmet	3.54\0.94	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	İmalat ve Sanayi	3.83\0.87	0.769
	İnşaat	3.90\0.74	
	Hizmet	3.88\0.88	
İŞ GÜVENCESİ	İmalat ve Sanayi	3.09\0.75	0.732
	İnşaat	2.88\0.66	
	Hizmet	3.07\0.76	
SOSYAL GÜVENLİK	İmalat ve Sanayi	2.75\0.74	0.003
	İnşaat	2.56\0.57	
	Hizmet	2.62\0.53	
EŞİT MUAMELE	İmalat ve Sanayi	3.29\0.95	0.000
	İnşaat	3.47\0.63	
	Hizmet	3.72\0.79	
İŞ YAŞAM DENGESİ	İmalat ve Sanayi	2.94\1.05	0.475
	İnşaat	3.13\1.04	
	Hizmet	3.01\1.02	
YETENEK GELİŞTİRME	İmalat ve Sanayi	3.46\0.94	0.662

	İnşaat	3.33\1.01	
	Hizmet	3.47\1.01	

Tablo 45: Sektör ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada sektör değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile ücretler ve çalışma süreleri arasında P değeri 0.002 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada sektör değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile izin hakları arasında P değeri 0.902 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada sektör değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.769 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada sektör değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile iş güvencesi arasında P değeri 0.732 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada sektör değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.003 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, sektör değişkeni ile eşit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile eşit muamele arasında P değeri 0.000 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, sektör değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.875 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, sektör değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.475 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, sektör değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda sektör ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.662 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

	Kategori	$\bar{X} + \sigma$	p Değeri
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ	Gaziantep	3.46\0.90	0.042
	İstanbul	3.30\0.91	
İZİN HAKLARI	Gaziantep	3.53\0.84	0.885
	İstanbul	3.52\0.93	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	Gaziantep	3.88\0.89	0.572
	İstanbul	3.88\0.86	
İŞ GÜVENCESİ	Gaziantep	3.12\0.76	0.626
	İstanbul	3.03\0.74	
SOSYAL GÜVENLİK	Gaziantep	2.74\0.71	0.002
	İstanbul	2.63\0.57	
EŞİT MUAMELE	Gaziantep	3.35\0.94	0.000
	İstanbul	3.66\0.80	
İŞ YAŞAM DENGESİ	Gaziantep	2.96\1.05	0.480
	İstanbul	3.02\1.02	
YETENEK GELİŞTİRME	Gaziantep	3.52\0.93	0.242
	İstanbul	3.42\1.01	

Tablo 46: Şehir ve İYİ İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile ücretler ve çalışma süresi arasında P değeri 0.042 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep şehrinde çalışanların ücretler ve çalışma süreleri boyut ortalaması (3.46) İstanbul şehrinde çalışanların ücretler ve çalışma süreleri boyut ortalamasından (3.30) yüksektir.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile izin hakları boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile izin hakları arasında P değeri 0.885 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile iş sağlığı ve güvenliği arasında P değeri 0.572 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile iş güvencesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile iş güvencesi arasında P değeri 0.625 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile sosyal güvenlik arasında P değeri 0.002 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep şehrinde çalışanların sosyal güvenlik boyut ortalaması (2.74) İstanbul şehrinde çalışanların sosyal güvenlik boyut ortalamasından (2.63) yüksektir.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile eřit muamele boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile eřit muamele arasında P değeri 0.000 ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep şehrinde çalışanların eřit muamele boyut ortalaması (3.35) İstanbul şehrinde çalışanların eřit muamele boyutu ortalamasından (3.66) dūřüktür.

Yapılan araştırmada şehir değişkeni ile iş yaşam dengesi boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile iş yaşam dengesi arasında P değeri 0.480 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, şehir değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda şehir ile yetenek geliştirme arasında P değeri 0.242 ile anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak boyut ortalamaları dikkate alındığında, Gaziantep şehrinde çalışanların yetenek geliştirme boyut ortalamasının (3.52) İstanbul şehrinde çalışanların yetenek geliştirme boyut ortalamasından (3.42) daha yüksek olduğu görölmektedir.

SONUÇ

Küreselleşme ve göç, aktif ve akıllı göçmen politikaları, dünyanın tüm bölgelerinde nitelikli bir işgücü ihtiyacını azaltabilmekte ya da güçlendirebilmektedir. İnsanlar, iç savaş nedenlerinin dışında bazen zorunlu bazen de güvenli bir gelir arayışıyla ve daha fazla refah ve güvenlik umuduyla gönüllü olarak kendi ülkelerini terk etmektedir. Bu iş arayanların neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır.

Göç alan birçok ülkede göçmenler, en kırılgan insan grupları arasında yer almaktadır. Genellikle haklarının olmamasından ve kötü çalışma ve yaşam koşullarından etkilenmektedirler. Onları korumak için uluslararası standartlar mevcut olsa da bunlar genellikle göz ardı edilmektedir. Bunun yanında iş arayanların veya iş kurmak isteyenlerin çoğu, gidecekleri ülkede kendilerini bekleyen yaşam ve çalışma koşulları hakkında doğru ve gerçekçi bir bilgi ve fikre sahip değildir.

Göçmenlerin sosyo-ekonomik uyumunu kolaylaştırabilecek bu bilgiler, genellikle ya mevcut değildir ya da iş arayan veya iş kurmak isteyen göçmenlerden kasıtlı olarak saklanmaktadır. Bu durum, göçmen girişimcilerin potansiyellerinden yararlanmama yolunu açtığı gibi işçilerin istismar edilmelerine veya kendilerini insanlık dışı bağımlılık koşullarında bulmalarına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla göçmen işçilerin çoğunun, “İnsana Yakışır İş” olanağı sunmayan işletmelerde çalışmaları söz konusu olmaktadır.

“İnsana Yakışır İş” kavramı, hangi statüde ve hangi işyerinde çalışırsa çalışsın, işgücünü hasta etmeyecek ve onu aşağılamayacak şekilde işin nasıl organize edilmesi gerektiği sorusuyla ilgilidir. Tezimizin bir amacı da ırkına, dinine, diline, cinsiyetine ve hangi ülkeden Türkiye’ye hangi nedenlerle göç ettiğine bakmaksızın çalışma hayatında ve işgücü piyasasında insan onuruna yakışan iyi işlerin hayata geçirilmesi adına bu kilit kavramın daha iyi anlaşılmasına ve Suriyelilere ait işletmeler dâhil bütün işyerlerinde uygulanmasına yardımcı olmaktır. “İnsana Yakışır İş” yaklaşımının kimin tarafından işletildiğine bakmaksızın bütün işyerlerinde uygulanması, çalışma hayatının insanileştirilmesi hedefi açısından önemlidir. Bu bağlamda Suriyelilere ait işletmelerde de bu yaklaşımın ne derece hayata geçirildiği, ücretli işin kalitesini, koşullarını ve içeriğini tespit etmek ve değerlendirmek açısından elzemdir.

Suriyelilere ait işletmelere dair literatürde, bu işletmelerin içinde şekillenen çalışma hayatına dair ayrıntılı çözümlemelerin son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar da bu işletmelerdeki emek süreçleri, iş güvencesi, sosyal güvenlik, ücret, iş

sağlığı ve güvenliği gibi temel çalışma standartlarını içeren “insana yakışır iş” göstergelerine sistematik olarak odaklanmamaktadır. Oysa ki ILO’nun ortaya koyduğu göstergeler, sadece işin varlığına değil, işin niteliğine de odaklanarak, emeğin onuru, güvenliği ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir çerçeve sunmaktadır. Suriyeli işletmelerde istihdam edilen işçilerin büyük ölçüde kayıt dışı, güvencesiz ve sosyal korumadan yoksun biçimde çalıştıkları öngörülmekle birlikte, bu koşulların sahaya dayalı ampirik verilerle değerlendirilmesi neredeyse hiç gerçekleşmemiştir. Bu bağlamda söz konusu tez çalışması, Türkiye’deki Suriyeli işletmelerdeki çalışma hayatını “insana yakışır iş” göstergeleri temelinde inceleyen ilk sistematik akademik girişim olma niteliği taşımaktadır. Böylece göçmen girişimciliğine yönelik tartışmalara yeni bir boyut kazandırmakta; aynı zamanda Türkiye’de göçmen emeğinin geleceği açısından normatif ve politik düzeyde önemli katkılar sunmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmada Türkiye’de makro düzeyde yaşanan veri yetersizliği nedeniyle mikro yaklaşımla çalışan odaklı bir ölçek kullanılması Sİ’ler için de uygun görülmüş ve ölçekte “İnsana Yakışır İş” kavramının önemli bileşenleri olan ücretler ve çalışma süreleri, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, sosyal güvenlik, eşit muamele, iş yaşam dengesi, yetenek geliştirme ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Çalışma evreni açısından karşılığı olmaması nedeniyle sosyal diyalog bileşenine yer verilmemiştir.

Çalışmanın uygulandığı örneklem; %87’si erkek, %91.5’i Suriyeli, %76.5’i geçici koruma kimlikli, %72’si 18-34 yaş aralığında, %46,8’i ortaokul-lise-meslek okulu mezunu, %72.5’i mevcut işyerinde 1-3 yıllık kıdemde, %56’sı haftalık 46 saatten fazla çalışan, %49’u asgari ücret ve komşu ücretleri elde eden, %62’si SGK’sı olmayan, %16’sı mevcut işyerinde iş kazası geçirmiş olan çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışanların %41.8’inin işyeri 1-5 çalışandan oluşmakta, %39’unun işyerinde kadın çalışan bulunmamakta, %54’ünün işyeri hizmet sektöründe faaliyet göstermekte, %20’sinin işyerinde iş kazası yaşanmaktadır. Örneklemenin demografik özellikleri Sİ’lerde çalışanların genç, Suriyeli, erkek, ortaöğretim seviyesinde olduğu, kadın çalışan sayısının düşük olduğu, çocuk işçiliğinin var olduğu, kayıtsız çalışmanın yüksek olduğu, iş kazası oranlarının yüksek olduğu, ücretlerin asgari ücret çevresinde yoğunlaştığı bir iş piyasası olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmada ölçek boyutlarının frekans analizleri “insana yakışır iş” seviyesini ortaya koymuştur. Boyutlar bağlamında yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; “Ücretler ve

Çalışma Süreleri Boyutu” 3,36 değeri ile, “İzin Hakları Boyutu” 3,53 değeri ile, “İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu” 3,87 değeri ile, “İş Güvencesi Boyutu” 3,06 değeri ile, “Sosyal Güvenlik Boyutu” 2,66 değeri ile, “Eşit Muamele Boyutu” 3,55 değeri ile, “İş Yaşam Dengesi Boyutu” 3,00 değeri ile, “Yetenek Geliştirme Boyutu” 3,45 değeri ile sonuçlanmıştır. “İnsana yakışır iş” in genel ortalaması 3.30 ile ortalamanın üzerinde seviyededir. Genel seviye ortalamanın üzerinde olmakla birlikte boyutlar özelinde özellikle sosyal güvenlik ve iş güvencesi gibi kritik bileşenlerde ortalamanın altında seviyelerde ifadelerin olması ayrıca ‘çok iyi’ sonucuna ulaşılan bir boyutun olmaması araştırma evreninde “İnsana yakışır iş” için özel politikalar geliştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Çalışmanın ölçeği kapsamında Sİ’lerde “İnsana yakışır iş” kriterlerinin alt boyutları ile literatür açısından ilgili olan bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Bu bağlamda SGK’lı olma değişkeni ile sosyal güvenlik ve iş güvencesi boyutları, haftalık çalışma süresi, medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenleri ile iş yaşam dengesi boyutu, eğitim iş uyuşmazlığı değişkeni ile yetenek geliştirme boyutu, iş kazası geçirme değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu, incelenmiştir. Cinsiyet ve milliyet değişkenlerinin eşit muamele boyutunun alt ifadeleri ile haftalık çalışma saatinin çalışma süreleri ifadesi olan ilişkisi de ayrıca incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sİ’lerde SGK’lı olmanın sosyal güvenlik ve iş güvencesi boyutları üzerinde, eğitim iş uyuşmazlığı durumunun yetenek geliştirme boyutu üzerinde, çalışma saatlerinin, medeni durumun ve çocuk sahibi olmanın iş yaşam dengesi boyutu üzerinde, iş kazası geçirmiş olma durumunun iş sağlığı ve güvenliği boyutu üzerinde, cinsiyetin cinsiyet ayrımcılığı ve şiddete, tacize maruz kalma durumu üzerinde, milliyetin etnik ayrımcılık yaşama durumu üzerinde, haftalık çalışma saatinin çalışma süreleri durumu üzerinde etkisinin var olduğu görülmektedir.

- Haftalık çalışma süresi 45 saat ve altında olan çalışanların İYD boyutu ortalaması, haftalık çalışma süresi 45 saatin üzerinde olan çalışanların boyut ortalamasından yüksek çıkarak Sİ’lerde çalışma saatlerinin İYD boyutu ile ilişkisinin önemini teyit etmiştir.
- Bekar çalışanların İYD boyutu ortalaması, evli çalışanların boyut ortalamasından yüksek çıkarak Sİ’lerde medeni durumun İYD boyutu ile ilişkisinin önemini ortaya koymuştur.

- Çocuk sahibi olan çalışanların İYD boyutu ortalamasının, çocuk sahibi olmayan çalışanların boyut ortalamasından yüksek çıkması Sİ'lerde çocuk sahibi olma durumunun İYD boyutu ile ilişkisinin önemi vurgulamaktadır.
 - Uyumsuz eşleşme yaşayan çalışanların boyut ortalamasının, yaşamayanların boyut ortalamasından yüksek çıkması, Sİ'lerde eğitim iş uyumsuzluğunun yetenek geliştirme boyutu üzerindeki etkisini ortaya koymuştur.
 - Mevcut işyerinde iş kazası geçirmiş çalışanların boyut ortalamasının, iş kazası geçirmemiş çalışanların boyut ortalamasından düşük çıkmasıyla, iş kazası geçirme durumu ile İSG boyutu arasındaki ilişkinin önemi anlaşılmıştır.
 - SGK'lı çalışanların sosyal güvenlik boyut ortalamasının, SGK'sız çalışanların boyut ortalamasından yüksek çıkması, Sİ'lerde SGK'lı olmanın iş güvencesi boyutu ile ilişkisinin önemini göstermektedir.
 - SGK'lı çalışanların iş güvencesi boyut ortalamasının, SGK'sız çalışanların boyut ortalamasından yüksek çıkması, Sİ'lerde SGK'lı olmanın iş güvencesi boyutu ile ilişkisinin önemini teyit etmiştir.
 - Haftalık çalışma süresi 45 saat ve altında olan çalışanların 'çalışma süreleri' ifade ortalaması, haftalık çalışma süresi 45 saatin üzerinde olan çalışanların ifade ortalamasından yüksek çıkması, Sİ'lerde çalışma saatlerinin yasal çalışma süreleri ifadesi ile ilişkisini göstermiştir.
 - Cinsiyet değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı yaşama ve şiddete tacize maruz kalma durumları üzerindeki etkisi, ifadelere kadınların erkeklerden daha yüksek oranda katılması ile anlaşılmıştır.
 - Milliyetin etnik ayrımcılık yaşama durumu üzerindeki etkisi, ifadelere Suriyeli çalışanların Türk çalışanlardan daha yüksek oranda katılması ile ortaya konmuştur.
- Çalışmada ayrıca cinsiyet, yasal statü, çalışılan şehir, eğitim durumu, Türkiye'de eğitim ya da sertifika alma durumu, çalışanın kıdemi, işletme ölçeği değişkenleri ile ölçeğin 8 boyutunun tamamı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu incelemede, cinsiyet değişkeni ile eşit muamele boyutu, çalışılan şehir değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu ve eşit muamele boyutu, işletme ölçeği değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri boyutu, sosyal güvenlik boyutu ve eşit muamele boyutu, çalışanın kıdemi değişkeni ile iş güvencesi boyutu ve iş yaşam dengesi boyutu, Türkiye'de eğitim ya da sertifika alma durumu değişkeni ile ücretler ve çalışma süreleri

boyutu, iş güvencesi boyutu ve iş yaşam dengesi boyutu, eğitim değişkeni ile sosyal güvenlik boyutu, yasal statü değişkeni ile eşit muamele boyutu arasındaki ilişkiler P değerleri açısından anlamlı çıkmıştır. P değerleri 0.05'in üzerinde kalıp boyut ortalamaları farklılık arz eden değişkenler ile boyutlar arasındaki ilişki ayrıca belirtilmiştir.

Çalışmada son olarak ölçek boyutlarının kendi arasındaki korelasyon analizleri yapılmıştır.

Bu analize göre, ücretler ve çalışma süreleri boyutu ile eşit muamele boyutu; izin hakları boyutu ile iş sağlığı ve güvenliği boyutu, iş güvencesi boyutu, sosyal güvenlik boyutu ve eşit muamele boyutu; iş sağlığı ve güvenliği boyutu ile iş güvencesi boyutu ve iş yaşam dengesi boyutu; iş güvencesi boyutu ile eşit muamele boyutu ve iş yaşam dengesi boyutu; sosyal güvenlik boyutu ile eşit muamele boyutu; eşit muamele boyutu ile iş yaşam dengesi boyutu; iş yaşam dengesi boyutu ile yetenek geliştirme boyutu arasındaki ilişkide P değerleri ile anlamlı çıkmış, korelasyon değerleri ise 0.4'ün altında kalmıştır.

Bununla birlikte aynı analizde iş sağlığı ve güvenliği boyutu ile sosyal güvenlik boyutu ve eşit muamele boyutu; iş güvencesi boyutu ile sosyal güvenlik boyutu arasındaki ilişkide P değerleri anlamlı çıkmış ve korelasyon değerleri de 0.4'ün üzerine çıkmıştır.

Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar Suriyelilere ait işletmelerin, “insana yakışır iş” kriterleri çerçevesinde iyi bir seviyede olmadığını ve bu işletmelerdeki çalışma koşullarının alternatif bir iş piyasası olarak Türkiye genel iş piyasasını olumsuz etkileme potansiyelinin olduğunu ortaya koymaktadır. Göçle eş zamanlı olarak yapılmayan işgücü piyasası düzenlemelerinin gecikmesinin neden olduğu başta kayıt dışı çalışma olmak üzere düşük ücretler, çocuk işçiliği gibi sorunlar Suriyelilere ait işletmelerin “insana yakışır iş” bağlamında düşük seviyelere gerilemesinde etkili olmuştur. Suriyelilere ait işletmelerin kurulma hızı son birkaç yılda yavaşlasa da Suriye’de gerçekleşen yönetim değişikliğine rağmen geri dönüşlerin sınırlı kalması bu işletmelerin Türkiye’de faaliyetlerinin devam edeceğini göstermektedir. Sayıları itibariyle Türkiye’deki en yüksek göçmen işletmeleri olan Suriyelilere ait işletmelerin çalışma şartlarının iyileştirilebilmesi bakımından aşağıdaki önerilerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Öneriler

Öncelikle nicel araştırma yöntemiyle yapılan bu tez çalışmasının çalışma koşullarının derinlemesine tespiti için nitel araştırma yöntemleriyle desteklenmesi ayrıca çalışan odaklı yaklaşımın yanı sıra işveren odaklı yaklaşım ile de desteklenmesi önem arz etmektedir.

Çalışma ekonomisi alanında yürütülen Suriyelilere ait işletmeleri konu alan çalışmalar sosyoloji, hukuk ve kamu yönetimi alanlarının ortak katkısı ile disiplinler arası politika önerilerine dönüştürülmelidir.

Akademik araştırmaların önemli sorunlardan biri olan veri sorununun daha fazla yaşandığı göçmen işletmeler için “insana yakışır iş” bileşenlerini kapsayan düzenli verilerin toplanacağı bir veri tabanı oluşturulmalı, “insana yakışır iş” göstergelerine dayalı izleme sistemleri kurulmalıdır.

“İnsana Yakışır İş”, işçi ve işveren arasında barışı ve iş birliğini tesis etmeye, işletmelere kurumsal sosyal sorumluluklarını hatırlatmaya ve özellikle işverenlere net ve çok kapsamlı öneriler sunmaya yönelik bir kavramdır. Buna göre Sİ’lerde çalışan tüm personelin de sağlıklı bir ortamda iyi işler yapabileceği ilke ve amaç doğrultusunda çalışma şartları yeniden düzenlenmelidir. Özellikle Sİ’lerde “İş Güvencesi Boyutu” nun 3,06 değeri ile, “Sosyal Güvenlik Boyutu” nun 2,66 değeri ile, “İş Yaşam Dengesi Boyutu” nun 3,00 değeri ile ortalama değerinin çok az üzerinde olduğunu düşünürsek, “İnsana Yakışır İş” alanına giren birçok konunun iyileştirilmesi gerekmektedir.

Kaldı ki “İnsana Yakışır İş” ile ilgili olarak iyi çalışma şartları altında çalışma hakkı, yalnızca resmi, geleneksel olarak bağımlı istihdam ilişkilerindeki yerli kişilere mahsus bir imtiyaz değildir. Genelde yabancı göçmen işçiler, özelde Suriyeli işçiler olmak üzere çalışan herkesin hem yerli hem de Suriyeli işverenlerin işyerlerinde sosyal hakları vardır. Bu doğrultuda Sİ’ler, örneğin çalıştırdıkları personeline sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü hakkı vermelidir. Bunun yanında işletme bağlamında özellikle kayıt dışılık, iş kazaları, çocuk işçiliği ve ayrımcılıkla mücadele başlıklarında minimum standartların geliştirilmesi ve çalışma yaşamında belirlenen temel yasakları çiğnememeleri gerekmektedir.

Genelde yabancı, özelde Suriyeli göçmen girişimcilere yönelik olarak Türkiye, “İnsana Yakışır İş” hedefi doğrultusunda göçmen dostu aktif istihdam politikaları ve girişimcilik destek programları kapsamında aşağıdaki tedbirlere başvurmalıdır:

• Yabancı kökenli girişimciler, kısmen kendi ülkelerinde sahip oldukları rol modelleri nedeniyle, iş kurma konusunda ortalamanın üzerinde bir eğilime sahiptir. Ancak dil engeli, iş hukuku, vergi sistemi ve yerel süreçler ve yapılar hakkında bilgi eksikliği nedeniyle, bir iş kurmak isteyen veya bu konuda kararlı olan yabancı girişimciler, Türkiye’de kendi şirketlerini kurma teşebbüsleri söz konusu olduğunda değişik zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu engelleyici faktörlerin serbest meslek için bir dışlama kriteri haline gelmemesi için devlet, yabancıların girişimcilik potansiyelinden yararlanabilmek için onlara hedefe yönelik destek sunmalıdır. Çok yönlü bir destek, göçmenlere erken aşamada bir istihdam seçeneği olarak kendi işini kurmanın yolunu açmalıdır. Bunun için kendilerine Türkçe dil kursu, Türk iş ve ticaret hukuku ile ilgili seminerler sunulmalıdır. Göçmen kökenli işletmelerde iyi uygulama örnekleri tespit edilerek referans verilmeli, model alınmalı ve pozitif örneklerin yaygınlaşması sağlanmalıdır.

• Türkiye’de istihdamın kapsamı, erkek ve kadın sığınmacılar ve göçmenler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Mülteci kadınlar, Türk işgücü piyasasına ancak çok sınırlı ölçüde ve erkeklerden daha az katılabilmektedir. Bu durum, kısmen çocuk bakımı sorunları, eğitim niteliklerinin ve dil becerilerinin eksikliği ve(ya) ailelerdeki sosyo-kültürel olarak belirli hayat tarzı kalıplarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle amaç, yabancı kadınların da emek piyasasına ya işgücü ya da girişimci olarak katılım fırsatlarını teşvik etmek olmalıdır.

• Vasıfsız veya düşük vasıflı Suriyeli göçmen işçilerin Türkiye’de “İnsana Yakışır İş” bulmaları çok zordur. Bu gibi yabancı işçiler gerek yerli işletmelerde gerekse Sİ’lerde ağırlıklı olarak eğreti (güvencesiz) ve tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Düşük vasıflı Suriyeli işgücünün eğreti işlerde çalışması, sadece göçün potansiyel ekonomik getirilerini sınırlamakta aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğini de işlevsiz hale getirmektedir. Bunun önüne geçebilmek için bir taraftan vasıfsız yabancı işgücüne yönelik mesleki eğitim programları düzenlenmeli, diğer taraftan da eğreti istihdamın yoğun olduğu sektörlerde denetimler artırılmalı ve caydırıcı bir yöntem olarak cezai yaptırımlar uygulanmalıdır.

Sİ’ler ve yabancı işgücü, menşe ve hedef ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunmaktadır. Suriyeli göçmenlerin emeği sadece kendilerine, ailelerine ve Türkiye ekonomisine değil, aynı zamanda geldikleri ülkeye de fayda sağlamaktadır. Para,

mal, bilgi ve fikirler göç yoluyla transfer edilmektedir. Ancak göç, çoğu zaman sadece yaşadığı ülkeden ayrılmak değil, aynı zamanda er veya geç geri dönmek anlamına da gelmektedir. İç savaşa neden olan Suriye’deki rejimin tarihe karışması, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu insan kaynağı dışında kalan Suriyeli göçmenlerin gönüllü olarak memleketlerine dönmeleri teşvik edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Diğer taraftan Sİ’lerin kendilerini lağvetmeleri değil bilgi, sermaye ve uluslararası deneyimleriyle Suriye’de de yatırım yapmalarına veya şubeler açmalarına her iki ülkenin ortak projeleriyle destek sağlanmalıdır. Ortak projelerin sürdürülebilir hale getirilmesi ile her ülke bundan yararlanacak ve özellikle komşu ülkenin kalkınmasını da temin edebilecektir. Bu potansiyelin hayata geçirilebilmesi için her iki ülke arasında daha iyi bir iş birliğinin stratejileri oluşturulmalıdır. Bu girişimlerin artması, Suriye’de kurulacak işletmelerin de çalışma hayatı bakımından gelişmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Arvigan, T., Bivens, L. J., Gammage, S. (2005). *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*. Economic Policy Institute. GPN\EPI Book.
- ASPB. (2015). *Avrupa’da Geçici Koruma Rejimi Örnekleri*. Araştırma ve Politika Serisi 30, Matsa Basımevi, Ankara.
- Barışık, S. (2020). *Göç Kavramı, Tanımı ve Türleri. Küreselleşen Dünyada Fırsat Eşitliği Arayışında Uluslararası Göç ve Türkiye’nin Suriye Deneyimi*. Gazi Kitabevi.
- Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G., Graveling, R. (2011). *Occupational Health and Safety For the Most Vulnerable Workers*. European Parliament.
- Benhabib, S. (2018). *Ötekilerin Hakları: Yabancılar, Yerliler, Vatandaşlar* (B. Akkıyal, Çev. 4. baskı). İletişim Yayınları.
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S. (2006). *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, Soziale Folgen und Subjektive Verarbeitungsformen Unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brücker, H., Rother, N., Schupp, J. (2016). *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und Erste Ergebnisse*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungsbericht 29.
- Castles, S., ve Miller, J. M. (2008). *Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri* (Çev: B. Uğur Bal ve İ. Akbulut). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Daher, J. (2020). *Between Control and Repression: The Plight of The Syrian Labour Force. Wartime and Post-Conflict in Syria (WPCS)*. European University Institute. Robert Schuman Centre For Advanced Studies. Research Project Report 2020\11.
- Dörre, K. (2013). *Prekarität: Ein System Ständiger Bewährungsproben*. Campus. Editors: H. J. Burchardt, S. Pters, N. Weinmann.
- Erdoğan, M. ve Ünver, C. (2015). *Türk İş Dünyasının Türkiye’deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri*, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Erdoğan, M. (2017). *Suriyeliler Barometresi: Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi*. Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye* (2. basım). Dokuz Eylül Yayınları.
- Eryılmaz, M. (2021). *Mülteci Girişimcilik*. Editör: H. Karadal, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Fairlie, R.W. (1996). *Ethnic and Racial Entrepreneurship: A Study of Historical and Contemporary Differences*. New York, NY: Garland Publishing. Feldman, H.D., C.S.
- Fregetto, E. (2004). Immigrant and Ethnic Entrepreneurship: A.U.S Perspective”, H. P. Welsch (Ed.), *Entrepreneurship The Way Ahead* (s. 256-271) in: London, UK: Routledge.
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and The Quality of Work*. Oxford University Press.
- Giddens, A. (2008). *Ulus Devlet ve Şiddet*. Çev: Cumhur Atay, Kalkedon Yayınları.
- Haberfellner, R. (2011). *Entrepreneurship von Migrantinnen*. AMS Info, No. 191/192. Verlag: Communicato.
- Harari, Y. N. (2017). *Homo Deus, Eine Geschichte von Morgen*, C.H.Beck. München.
- Heilbrunn, S. ve Iannone, R.L. (2019). *Refugee Entrepreneurship: A Case-Based Topography Introduction*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hinnebusch, R. (2001). *Syria: Revolution From Above*. Published by Routledge.
- Hutt, W. H. (2011). *The Theory of Idle Resources* (2. Baskı). Ludwig von Mises Institute Press.
- Karagül, D. (2019). *Turkuaz Kart Uygulaması, Public and Private International Law Bulletin*, 39 (2), İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, s. 393–414.
- Kaya, A. ve Kırac, A., (2016). *Vulnerabilities of Syrian Refugees in Istanbul: Urban Spaces, Urban Actors and Forced Migration*. Istanbul: Istanbul Bilgi University, European Institute.
- Kaya, A., Rottmann, S. B., Aras, E. G. Ve Mencütek, Z.Ş. (2020). *Koruma, Kabul ve Entegrasyon. Türkiye’de Mültecilik*. Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Kaygısız, İ. (2017). *Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri*, Friedrich-Ebert-Stiftung Yayınları, İstanbul.
- Kaynak, M. (1992). *Iraklı Sığınmacılar ve Türkiye (1988-1991)*. Tanmak Yayınları. Ankara.
- Kılıç, T. (2016). *Mülteci Hukuku ve Türkiye’deki İltica Uygulaması*, İzmir Barosu.

- Krastev, I. (2017). *After Europe*. University Pennsylvania Press. Philadelphia.
- Leschke, J. ve Watt, A. (2008). *Job Quality in Europe. Publisher: European Trade Union Institute Working Paper*. 41.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2018). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları, 6.Basım.
- Motakef, M. (2015). *Prekarisierung. Einsichten*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Mültecilerle Dayanışma Derneği. (2010). *5N ve 1 Mülteci: Basın Mensupları İçin El Kitabı*. Mülteciler Derneği, İzmir.
- Oğuz, F. ve Topkara, M. (2023). *Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP): Etki Analize Çalışması*. ILO Türkiye Ofisi Basımı, Ankara.
- Oytun, O. (2014). *Suriye'ye Komşu Ülkelerde Suriyeli Mültecilerin Durumu: Bulgular, Sonuçlar ve Öneriler*. ORSAM Yayın No: 189.
- Rodgers, G. (1989). *Precarious jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (s. 1-16). International Labour Organisation.
- Saul, M. (2015). *Geçmişten Bugüne Siyah Afrika'dan Türkiye'ye göçler: Kölelikten Küresel Girişimciliğe. Türkiye'nin Göç Tarihi: 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Seyyar, A. (2008). *Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik sözlük)*. (2. Baskı). Sakarya Kitapevi. Sakarya.
- T.C. İçişleri Bakanlığı. (2005). *BMMYK, Türkiye, İltica ve Göç Mevzuatı*. Başkent Matbaası. Ankara
- TÜRK-İŞ, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2019). *Göçmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği*. 23.Olağan Genel Kurul Kitabı. Ankara.
- TEPAV. (2021). *İşgücü Piyasasında Suriyeliler*. Arz ve Talep Yanlı Analizler. Ankara.
- Yıldız, Ö. (2017). *Migrantisch, weiblich, prekär? Über präkäre Selbständigkeiten in der Berliner Friseurbranche*. Transcript Verlag. Bielefeld.
- Zamantılı Nayır, D. (2015). *Türkiye'nin Göçmen Girişimcileri: Geliş Nedenleri, Kuruluş Öyküleri ve Değerleri*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Süreli Yayınlar

- Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). Türkiye'de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 271–291.

- Adya, M. P. (2008). Women At Work: Differences in IT Career Experiences and Perceptions Between South Asian and American Women. *Human Resource Management*, 47(3), 601–635.
- Aksoy, E. (2010). Almanya’da Yaşayan Üçüncü Kuşak Türk Öğrencilerin Kimlik Algılamaları ve Buna Bağlı Olarak Karşılaştıkları Ayrımcılık Sorunları. *Türkiyat Araştırmaları*, 7(12), 7-38.
- Aldrich, H., ve Waldinger, R. (1990). Ethnicity and Entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, 16, 111–135.
- Walginger, R. vd., 1990, Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies, *SAGE Publications*, London.
- Alıu, A., Oğurlu, Y., Özkan, Ö., Öztürk, İ. Alıu, D. (2017). Avrupa Birliği Hukuku Kapsamında Göç Yönetimi, Yetkilendirme, Yetki İkamesi ve Ölçülülük İlkesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5/3, 95-107.
- Alloush, M., Chartouni, C., Gatti, R., Silva, J. (2013). Informality and Exclusion: Evidence From Matched Employer-Employee Data For Lebanon and Syria. *IZA Journal of Labor Policy* 2, 18.
- Alpar, M. B. (2000). Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri ile İlgili Çalışma Mevzuatı. *Kamu-İş*, 6(1), 1–19.
- Akyıldız, C., Ekmekçi, İ., Başlıgır, H. (2020). Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar Üzerinde Tartışma ve Öneriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. *Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 6(2), 145–159.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2003). Measuring Decent Work With Statistical Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–178.
- Arıcıoğlu, M. A. ve Afkari, R. (2023). Türkiye’deki Afgan Göçmenlerin Girişimcilik Sürecinde Sosyal Sermayenin Etkisi: İstanbul ve Konya Örneği Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 17–44.
- Arslan, H. (2019). Göçmen Girişimci ve Vasıflı İşgücünün Değerlendirilmesi İle Üretim ve İstihdam Oluşturulması: Suriyeli Göçmenler Örneği. *International Social Innovation Congress*, 16-17 October 2019. İstanbul.
- Aslantürk, O., ve Tunç, Y. E. (2018). Yabancıların Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 13–20.
- Aydın, E. (2019). Göçmen Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesine Kavramsal Bir Yaklaşım. *Akademik İzdüşüm Dergisi*. 4(2), 175-187.
- Aydoğmuş, A. Y. (2017). Türk Hukukunda Geçici Korumadan Yararlananların Sınır Dışı Edilmesi. *Public and Private International Law Bulletin*, 37(2), 141–169.

- Bagwell, S. (2018). From Mixed Embeddedness to Transnational Mixed Embeddedness: An Exploration of Vietnamese Businesses in London. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 104–120.
- Baird, T. (2015). *Nigerian Entrepreneurs in Istanbul, Turkey: Spatial and Temporal Dimensions of Mixed Embeddedness* (Paper No. 115). VU University Amsterdam, Faculty of Law.
- Baranik, L. E., McCleese, C. S., Eby, L. T. (2017). The Stigma of Being a Refugee: A Mixed-Method Study of Refugees' Experiences of Vocational Stress. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 116–130.
- Bartelheimer, P. (2011). Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. *WSI-Mitteilungen*, 64(8), 386–393.
- Baysa, H. (2017). İslâm Hukukundaki Himaye Geleneği Müvâcehesinde Mültecilik Sistemi. *İlahiyat Akademi*, 3(4), 37–47.
- Benach, J., Muntaner, C., Chung, H., Benavides, G. (2010). Immigration, Employment Relations and Health: Developing a Research Agenda. *American Journal of Industrial Medicine*. Apr, 53 (4):338-343.
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179–212.
- Bizri, R. M. (2017). Refugee-Entrepreneurship: A Social Capital Perspective. *Entrepreneurship and Regional Development, Taylor & Francis Journals*, 29(9–10), 847–868.
- Block, H. J., Kohn, K., Miller, D., Ullrich, K. (2015). Necessity Entrepreneurship and Competitive Strategy. *Small Business Economy*, 44, 37–54.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., Guichard, J. (2018). Expanding the Impact of The Psychology of Working: Engaging Psychology in The Struggle For Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
- BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie). (2017). Gründungspotenziale von Menschen mit Ausländischen Wurzeln. *Institut für Mittelstandsforschung (ifm)*, Universität Mannheim.
- Bonacich, E. (1973). A Theory of Middleman Minorities. *American Sociological Review*, 38(5), 583–594.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2006). İnsanca Çalışma Endeksleri Grubu (Çev: Ş. Geniş). *Sendikal Notlar*, (29), 128–156.

- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2003). A Family of Decent Work Indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213–238.
- Bosniak, L. (1991). Human Rights, State Sovereignty and The Protection of Undocumented Migrants Under The International Migrant Workers Convention. *International Migration Review*, 25(4), 737–770.
- Bourdieu, P. (1998). Prekarität ist Überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands Gegen die Neoliberale Invasion. *Konstanz: UVK*, 1998: 96-102.
- Brain, K. (2008). International Migration, Migration The Human Face Globalization, Oecd Publishing, Jupiterimages Corporation.
- Brisbois, R. (2003). How Canada Stacks Up: The Quality of Work-An International Perspective (Research Paper No. 23). *Canadian Policy Research Networks*.
- Burchel, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Aglony, N. (2013). The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies and Ongoing Debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2).
- Bustillo, R. M., Fernandez-Maciaz, E., Anton, J. I., Esteve, F. (2009). Indicators of Job Quality in The European Union. *European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs*.
- Caprile, M. ve Potrony, J. (2006). IQT: Objetivos y Metodología. *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*, 2, 53–63.
- Carpio, X. V. ve Wagner, M. C. (2015). The Impact of Syrian Refugees on The Turkish Labor Market. *Policy Research Working Paper*, 1.
- Castles, S. (2000). International Migration at The Beginning of The Twenty-First Century: Global Trends and Issues. *International Social Science Journal*, 165, 269–281.
- Cesur, E. E. (2017). İşgücü Sunumunu Etkileyen Ücret Dışı Bir Unsur Olarak Düzensiz İşgücü Göçü ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 94–108.
- Chaganti, R. ve Greene, P. (2002). Who Are Ethnic Entrepreneurs? A Study of Entrepreneurs' Ethnic Involvement and Business Characteristics. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 126–143.
- Chand, M. ve Ghorbani, M. (2011). National Culture, Networks, Ethnic Entrepreneurship: A Comparison of The Indian and Chinese Immigrants in The US. *International Business Review*, 20, 593–606.
- Chandra, V. (2012). Work-Life Balance: Eastern and Western Perspective. *Intenational Management Institute, New Delhi, IndiaCorrespondence*, (23), 1040-1056.

- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011(1), 233–263.
- Clark, S. (2000). Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Collins, L. F. (2016). Refugee Entrepreneurship in Australia: One Strategy to Overcome Refugees' Blocked Labour Market Mobility. Cooperation, SSC/17/3. New York.
- Cruz, E. P. ve Queiroz F, R. P. (2016). Revisão Bibliométrica no Tema Empreendedorismo Imigrante e étnico. *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais (Internext)*, 11(3), 78–94.
- Çelgin, D. (2014). Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları İle Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), 84–92.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırım, S. (2012). İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu. *Bilgi Dergisi*, 24, 153–172.
- Danış, D. (2016). Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar, Küresel Çalışma Örgütleri. *Alternatif Politika*, 8(3).
- David, A., ve Coenen, F. H. J. M. (2017). Immigrant Entrepreneurship - A Chance for Labour Market Integration of Refugees? In I. Hamburg, ve A. David (Eds.), *Entrepreneurship and Entrepreneurial Skills in Europe: Examples to Improve Potential Entrepreneurial Spirit*. Verlag Barbara Budrich.
- David, A. ve Terstriep, J. (2018). Innovation of Informal Ethnic Entrepreneurship: A Result of The Opening of The EU's Borders?. Ed. V. Ratten ve P. Jones, *Transformational Entrepreneurship*, 59–76.
- David, A. (2019/01). Forschung Aktuell, Stärkung der Migrantenökonomie – Empowerment im Kontext des Inclusive Entrepreneurship. *Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen*, Bocholt, Recklinghausen, s. 1–14.
- David, A., Terstriep, J. ve Barwinska-Małałowicz, A. (2019a). Brexit und Seine Folgen Für Die Europäische Migration. Empowerment Als Mögliche Antwort? (Eine Reflexion). In: A. David, M. Evans, I. Hamburg ve J. Terstriep (Hrsg.) (2019): Migration und Arbeit–Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. Barbara Budrich Publishers. Opladen.
- David, A., vd. (2019b). Migrantisches Unternehmertum Als Regionaler Wirtschaftsfaktor. Das Hamburger Beispiel. In: A. David, vd. (Hrsg.) (2019):

Migration und Arbeit–Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. Barbara Budrich Publishers. Opladen.

Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır Giyim Sektöründe Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1).

Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 760-784.

Deniz, D. ve Reyhanlıoğlu, M. (2018). İten ve Çeken Faktörler Temelinde Türkiye’deki Suriyeli Mültecilerin Girişimci Olma Nedenleri. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 7(2), 33–66.

Deranty, J. P. ve Macmillan, C. (2012). The ILO’s Decent Work Initiative: Suggestions For An Extension of The Notion of Decent Work. *Journal of Social Philosophy*, 43(4).

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.

Dundas, K. (2008). Work Life Balance: There Is No “One-Size Fits All” Solution. *Managing Matters*, (3), 7-8.

Eckstein, S. ve Peri, G. (2018). Immigrant Niches and Immigrant Networks in The U.S. Labor Market. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of The Social Sciences*, 4(1), 1–17.

Elçin, D. (2016). Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü: 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar. *TBB Dergisi*, 124.

Ertan, K. A. ve Ertan, B. (2017). Türkiye’nin Göç Politikası. *Contemporary Research in Economics and Social Sciences*, 1(2), 7–39.

Evans, M. D. R. (1989). Immigrant Entrepreneurship: Effects of Ethnic Market Size and Isolated Labor Pool. *American Sociological Review*, 54(6), 950–962.

Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaa, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., Almedia, L. M. (2019). Decent Work in Portugal: Context, Conceptualization and Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77–91.

- Ferrer, A. M. ve Riddell, W. C. (2008). Education, Credentials and Immigrant Earnings. *Canadian Journal of Economics*, 41(1), 186–216.
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.
- Gibb, A. A. (1987). Enterprise Culture – Its Meaning and Implications For Education and Training. *Journal of European Industrial Training*, 11(2), 2–38.
- Güler, Z. (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2015(2), 117–134.
- Gültaç, A. S. (2023). İşgücünde Konuşulmayan Taraf: Göçmen İşçiler, İnsana Yakışır İş ve Sosyal Güvenlik. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 7(2), 405–420.
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D. ve Zimmerman, C. (2019). Occupational Health Outcomes Among International Migrant Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *The Lancet Global Health*, 7(7), 872–882.
- Hathaway, J. (1991). The Law of Refugee Status. Published online by Cambridge University 2017. *American Journal of International Law*, 87(2).
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations: Interdisciplinary Journal Of Applied Family Studies*, 50, 49–58.
- Huber, P., Landesmann, M., Robinson, C. Stehrer, R. (2010). Migrants’ Skills and Productivity: A European Perspective. *National Institute Economic Review*, 213(1), 20–34.
- Ihlamur-Öner, S. (2013). Turkey’s Refugee Regime Stretched to The Limit? The Case of Iraqi and Syrian Refugee Flows. *Perception*, 8(3), 191–228.
- Işığçok, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 307–331.
- İçduygu, A. ve Diker, E. (2017). Labor Market Integration of Syrian Refugees in Turkey: From Policy to Practice. Koç University Migration Research Center (MiReKoc). *Göç Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 12-35.
- İlhan, S. (2003). Sosyo-Ekonomik Bir Fenomen Olarak Girişimciliğin Oluşumunu Etkileyen Başlıca Faktörler. *Muğla Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (11), 62–79.

- Jackson, A., Kumar, P. (1998). Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada, *CSLS Conference on The State of Living Standards and The Quality of Life in Canada*, October 30-31, Ottawa.
- Kahya, Ö. (2014). Türkiye’de Sığınmacılık ve Uydu Kent Deneyimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi 2. Uluslararası Davraz Kongresi Bildirileri*, (4081-4114), Isparta.
- Kavas, Ç. ve Develi, A. (2020). Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıtdışı İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 4-23.
- Kayalar, M. ve Yıldız, S. (2017). Uluslararası Göç Sonrası Ortaya Çıkan Girişimcilik Türleri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22 (1), 55-62.
- Kazgan, G. (1983). Milli Türk Devletinin Kuruluşu ve Göçler. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 30 (1-4).
- Keller, B.K. ve Seifert, H. (2007). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität. Soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, B. ve Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und Soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma, 11-26.
- Kennedy, E. Y., Çelik, A. ve Kayagil, M. E. (2022). Uluslararası Standartlar Işığında Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Koruma Politikaları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (21)4, 2426-2445.
- Kirişçi, K., (1991). Refugee Movements and Turkey, *International Migration*, *Boğaziçi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 29(4), 545-560.
- Kleverbeck, M., vd. (2017). Social Entrepreneurship: The Challenge of Hybridity. In: David, A. & Hamburg, I. (Hrsg.): *Entrepreneurship and Entrepreneurial Skills in Europe*. Barbara Budrich Publishers. Opladen, Berlin, Toronto. s. 48-75.
- Kocacık, F. ve Gökkaya V.B. 2005. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kocadaş, B. (2018). Suriyeli Sığınmacılar ve Çalışma Hayatı: Sorunlar, Tespitler ve Öneriler. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1-2, s. 1-13.

- Koerner, T. ve Schönfeld, E. (2008). Report on The Indicators on Quality of Employment in The Field of Skills Development and Life-Long Learning. *Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment*, Paris.
- Kraemer, K. (2009). Prekarisierung: Jenseits von Stand und Klasse?. in: Castel, R. ve Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main. Campus Verlag, 241-254.
- Kritz, M.M. and Keely, C.B. (1981). Global Trends in Migration. *The Center for Migration Studies of New York*, New York.
- Krys, K., Świdrak, J., Kwiatkowska, A., Kosakowska-Berezecka, N. and Vedøy, G. (2018). The Role of Organizational and Spouse Support in Solving Work-Life Conflict Among Migrants. *International Journal of Stress Management*, 25(S1), 1–6.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu. Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Kongresi Özel Sayısı.
- Kütük, B.Ş. (2017). Hollanda'ya Gerçekleştirilen Türk Göçü ve Ulus Ötesi Faaliyetler. *Sosyoloji Konferansları No: 55 (2017-1) / 85-106*.
- Light, I. (1979). Disadvantaged Minorities in Self-Employment. *International Journal of Comparative Sociology*, 20, 1–2.
- Long, K., Vidal, E.M., Kuch, A. ve Hagen-Zanker, J. (2017). Citizenship, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development. *Briefing*. London: ODI.
- Lordoğlu, K. ve Arslan, M. (2012). Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var Mıdır?. *Çalışma ve Toplum*, 2012(2), 117–146.
- Lordoğlu, K. (2013). Türkiye’de Bulunan Göçmenlerin Çalışma ve Yaşam Koşullarından Kesitler. *Neuchatel Sosyoloji Enstitüsü Uluslararası Konferansı*. İsviçre.
- Lordoğlu, K. (2015). Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar. *Çalışma ve Toplum*.1(44), 29-44.

- McMillan-Capehart, A. (2005). A Configurational Framework For Diversity: Socialization and Culture. *Equal Opportunities International*, 24(4), 488–503.
- Metzger, G. (2016). Migranten Überdurchschnittlich Gründungsaktiv – Arbeitsmarkt Spielt Große Rolle. *KfW Research Fokus Wirtschaft*, Nr. 115.
- Mosley, L. ve Singer, D. A. (2015). Migration, Labor and The International Political Economy. *Annual Review of Political Science*, 18, 283–301.
- Moyce, S., Lash. R., Leon S., Mary L. (2015). Migration Experiences of Foreign Educated Nurses: a Systematic Review of The Literature, *Journal of Transcultural Nursing*, Nr. 1(8).
- Nhengu, D. (2022). Covid-19 and Female Migrants: Policy Challenges and Multiple Vulnerabilities. *Comparative Migration Studies*, 10(1), 1–16.
- Nişancı, Z. N. (2015). Göçmen Girişimcilik Üzerine: Pittsburgh'daki Türk Girişimciler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(1), 1–28.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33, 69–99.
- Özgüler, V. C. (2018). Kitleli Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 77–102.
- Özkan, R. (2019). Göç Olgusu ve Toplumsal Yapıya Etkisi. *Erciyes Üniversitesi Dergisi*, 33(47), 127–145.
- Paksoy, S. ve Özgüven, M. K. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Kilis Ekonomisine Etkileri. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(9), 56-78.
- Palacıoğlu, T. ve Arca, H. (2019). Syrian Entrepreneurs Strategy Plan. *İstanbul Düşünce Akademisi*, 001.
- Palaz, S. (2005). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi* (50), 479-505.

- Paçacı, M. (2024). Türkiye’de Göçmen Girişimciliğinin Akademik Araştırma Konumlanışına Dair Tespit ve Öneriler. *Girişimcilik ve İnovasyon Dergisi*, 13(2), 147-178.
- Pehlivan, U. ve Karatlı, B. (2020). Kavramsal, Kuramsal ve Hukuki Bağlamda Mülteci Girişimciliği: Türkiye’deki Suriyeli Mülteci Girişimciliğinin Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 15-41.
- Piper, N., Rosewarne, S. ve Withers, M. (2017). Migrant Precarity in Asia: Networks of Labour Activism” for A Rights-Based Governance of Migration. *Development and Change*, Nr. 48(5): 1089-1110.
- Pınar, A., Siverekli, E. ve Demir, M. (2016). Suriyeli Göçmenler ve İşgücü Piyasası. Şanlıurfa’da İşverenlerin ve İşçilerin Suriyeli İstihdamına Bakışı. *ILO Raporları*.
- Rettab, B. (2001). The Emergence of Ethnic Entrepreneurship: A Conceptual Framework. *EIM Business and Policy Research*, H200103.
- Ritter, J. A. ve Anker, R. (2002). Good Jobs, Bad Jobs: Workers Evaluations in Five Countries. *International Labour Review*, 141(4), 231-258.
- Sarınay, Y. (2011). Cumhuriyet Döneminde Balkan Ülkelerinden Ankara’ya Yapılan Göçler (1923-1990). *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 27(80), 351-388.
- Sehnbruch, K. (2004). From The Quantity to The Quality of Employment: An Application of The Capability Approach to The Chilean Labour Market. *Center for Latin American Studies, Working Paper*, 9.
- Siar, S. V. (2013). From Highly Skilled to Low Skilled: Revisiting The Deskillling of Migrant Labor. Philippine Institute for Development Studies (PIDS) *Discussion Paper Series*, 2013-30.
- Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic. *Journal of Social Policy*, 42(2):416-418.
- Strüder, I. R. (2003). Do Concepts of Ethnic Economies Explain Existing Minority Enterprises? The Turkish Speaking Economies in London. Research Papers in Environmental and Spatial Analysis, *London School of Economics and Political Science*, 88.

- Sunata, U., Deniz, E. ve Köse A. M. (2018). Sosyal Baskınlık Yönelimi ve Empatinin Suriyeli Sığınmacıların Tehdit Olarak Algılanması İle İlişkileri: Çankaya ve Altındağ Örnekleriyle Bir Yapısal Eşitlik Modeli. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- TİSK. (2003). Düzgün İş (Decent Work) Hakkındaki IOE Görüşü. *İşveren Dergisi*.
- Triandafyllidou, A. ve Bartolini L. (2016). Irregular Employment of Migrant Workers in Europe. *Working Paper Prepared for The Organisation for Economic Co-operation and Development*, International Migration Department, unpublished.
- Tunca, H. Ö. ve Karadağ, A. (2018). Suriye’den Türkiye’ye Göç: Tehditler ve Fırsatlar. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 28(2), 47-68.
- Tüzüncan, D. (2020). Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences*, (78), 205-227.
- Ulutaş, Ü.Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.
- UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development, 2010. *Investment Policy Review: Syria*. Geneva.: United Nations.
- Ungerson, C. ve Yeandle, S. (2005). Care Workers and Work-Life Balance: The Example of Domiciliary Careworkers. In: *Work-Life Balance in The 21st Century*, s. 246-262.
- Uygur, N. G. (2020). Syrian Refugee Entrepreneurs in Labour market: The Case of Istanbul. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(1).
- Uysal, G., Uncu, B. A. ve Akgül, M. (2018). Suriyeli Çalışanlar ve İşgücü Piyasasında Ayrımcılık. *BETAM Araştırma*, 18-232.

- Ün, B. ve Paydak, A. (2015). Küreselleşen Dünyada Düzensiz Göç ve Türkiye: Adana İli Yabancılar Misafirhanesi Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 187-204.
- Üstündağ, N. M. (2020). Zorunlu Göçte Nitelikli Olmak: Eğitimli Suriyeli Göçmenlerin İstanbul Emek Piyasasındaki Deneyimleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 18(70), 29-61.
- Vardar Tutan, E. (2024). Türkiye'nin Hedef Olduğu Göçlerin Niteliksel Analizi. *Journal of Diplomatic Research*, 5(2), 12-32.
- Wang, Q. (2010). Immigration and Ethnic Entrepreneurship: A Comparative Study in The United States. *Growth and Change*, 41(3), 358-430.
- Williams, C. C. (2009). The Motives of Off-The-Books Entrepreneurs: Necessity- or Opportunity- Driven? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(2), 203-217.
- Yavuzcan, İ. (2007). Almanya'da Türk ve İranlı İşletmeciler Örneğinde Etnik Ekonomi. https://www.academia.edu/36977676/Almanyada_Türk_ve_Iranlı_İşletmeciler_Örneğinde_Etnik_Ekonomi. Erişim: 20.05.2024.
- Yea, S. (2017). The Art of Not Being Caught: Temporal Strategies for Disciplining Unfree Labour in Singapore's Contract Migration. *Geoforum*, 78, 179-188.
- Zhou, M. ve Cho, M. (2010). Noneconomic Effects of Ethnic Entrepreneurship: A Focused Look at The Chinese and Korean Enclave Economies in Los Angeles. *Thunderbird International Business Review*, 52(2), 83-96.

Tezler

- Abdüllatif, B. K. (2023). Suriyeli Mülteci Kadın Girişimcilerin Türkiye Ekonomisine Uyum süreci. İstanbul İli Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akbulut, A. (2021). Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Türkiye Ekonomisine Katılımı ve Entegrasyon Süreci Üzerine Bir Analiz. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

- Alhamdanalhajtbn, R. (2023). A Comparative Study Between Countries Hosting Syrian Refugees' Entrepreneurs: Turkey, Germany and Egypt Case. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Arabo, S. K. (2023). Suriyeli Göçmen Girişimcilerin Sosyal Sermaye ve Girişimcilik Eğilimlerinin Yenilikçi Davranışlara ve Firma Performansına Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Baki, Z. (2021). Suriyeli Girişimcilerin Etnik Ekonomi Oluşturmalarında Sosyal Sermayenin Rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Çakı, A. (2018). Geçmişten Bugüne Türkiye'nin Göç Politikası ve Suriyeli Göçmenler Bağlamında Göç Yönetişimi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Çakır, N. (2024). Suriyeli Göçmenlerin Emek Piyasasına Entegrasyonuna Yönelik Politikalar: Türkiye-Almanya Karşılaştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çatalkaya, M. A. (2018). Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacı Girişimcilerin Ülke Ekonomisine Katkıları: İstanbul Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çolak, Y. (2019). İtme-Çekme Faktörlerinin Türkiye'de Faaliyet Gösteren Suriyeli Göçmen Girişimcilerin Algılanan Rekabet Stratejileri Üzerine Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.
- Çolakoğlu, C. (2022). Türkiye'de Uluslararası İşgücü Hareketliliği Bağlamında Düzgün İş Olgusu: Artvin-Hopa'da Gürcistan Uyruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Deveciyan, M. T. (2021). Etnik (azınlık) Girişimciliğinde Sosyal Ağın (network) Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- David, A. (2015). *Scientia est Potentia: Human Capital and The Role of Networks; Migration, Inclusion and New Qualification for A Sustainable Regional Economy. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Twente University.
- Durmuşkaya, C. (2020). *Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Gülal, M. (2023). *Turizm Sektöründe Girişimcilik Motivasyonu: Yerleşik ve Göçmen Girişimciler Üzerine Karşılaştırmalı Analiz. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Hall, M.A. (1999). *English Caribbean Immigrant Entrepreneurs in Montreal. Unpublished Master Dissertation, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada*.
- İlgazi, A. (2019). *Uluslararası Göç Bağlamında, Suriyeli Sığınmacıların Emek ve Yabancı Sermaye Yatırımları Açısından Türkiye Ekonomisine Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- İpşirli, M. (2023). *Yazılım Sektöründe Serbest Çalışan (freelance) Yazılımcıların Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Kahraman, N. (2010). *Transnational Entrepreneurship Activities of Bulgarian Turks. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Karabulut, N.G. (2024). *Suriyeli Göçmenlerin İstihdama Dahil Olma ve İstihdam Hareketliliği Sürecinin İncelenmesi. İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karayel, A. (2016). *Muğla’da İkamet Eden Suriyeli Sığınmacıların Çalışma Hakları (Sorunlar Ve Çözüm Önerileri), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Kuşlu, S. Ö. (2022). İnsana Yakışır İşler: Türkiye’de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Pehlivan, (2021). Mülteci Girişimciler: Suriyeli Mültecilerin İş Piyasasına Etkileri ve İş Ağları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Smith, E. G. (2016). The Role of Syrian Refugees in The Sharing Sconomy and Technology Sector in Germany: A Neoliberal Approach to Integration and Empowerment. *Honors Thesis*. Duke University International Comparative Studies. USA.
- Subanova, A. (2013). Türkiye’deki Kırgız ve Kazak Kökenli Göçmen Girişimciler Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Şahankaya Adar, A. (2020). Türkiye’de Göçmenlerin Refahında Ücret ve Ücret Dışı Gelirlerin Etkisi: İstanbul’daki Suriyeli Göçmenler Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Şahin, (2023). Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İmalat Sektöründe Yaşadığı Sorunlar. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Şahin, M. (2014). Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş: Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması: Çorum İmalat Sanayi Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Tutar, K. (2021). Çalışma İznine Sahip Geçici Koruma Sağlanan Suriyeli İşçilerin İşgücü Piyasasındaki Mevcut Durum, Sorun ve Beklentileri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Türker, S. (2020). Hedef Ülke Türkiye’nin Suriyeli Girişimcileri: İstanbul Örneği *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Türkmen, E. (2018). Türkiye’de Mülteci Çocuk Emeği: Şanlıurfa’da Çalışan Suriyeli Mülteci Çocuklar. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Tüzünkan, D. (2015). Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ulukan, N. C. (2008). Göçmenler ve İşgücü Piyasası: Bursa’da Bulgaristan Göçmenleri Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Uzun, Z. (2019). Türkiye’deki Suriyeli Göçmenlerin Girişimcilik Deneyimleri: Gaziantep Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Üstündağ, N. M. (2020). Zorunlu Göçte Nitelikli Olmak: Eğitimli Suriyeli Göçmenlerin İstanbul Emek Piyasasındaki Deneyimleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yalın, M. (2023). Uluslararası Emek Göçü ve Kadın Emeği: Türkiye’de Geçici Koruma Altında Bulunan Suriyeli Kadınlar. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara.
- Yardımcı, Ş. (2018). Çalışma Hayatı Uluslararası Düzensiz Göçle Karşılaştığında Şanlıurfa İlindeki Suriyeli Göçmenlerin Durumu. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Yavuzcan, İ. (2003). Etnische Ökonomie: Zur Ausformung Etnischen Unternehmertums von Türken und Iranern in Personalen Beziehungen. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Universität zu Köln Yurtdışı Enstitü. Köln Almanya.
- Yıldız, S. (2017). Diaspora Girişimcilik: Türkiye’deki Suriyeli Girişimcilerin Profili. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Yetkin, U. (2022). Refugee Entrepreneurship and The Limits of Inclusion: A study of Syrian Refugee Entrepreneurs Embeddedness in Turkey. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yıldırım, Z. (2015). Çalışma Hayatında Etnik Ayrımcılık Eğilimlerinin İstihdam Sürecine Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

Diğer Yayınlar

AB Temel Haklar Ajansı. (2019). Protecting Migrant Workers From Exploitation in The EU: Workers' Perspectives. <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives>. Erişim: 13.12.2024.

ActHuman Sosyal Kapsama İnisiyatifi. (2017). Suriyeliler Tarafından Kurulan Şirketler İçin Potansiyel İyileştirme Alanları. İnsani Gelişme Vakfı, İstanbul Politikalar Merkezi, Syrian Economic Forum.

AÇSHB. (2018). Yabancıların Çalışma İzinleri. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/>. Erişim: 24.01.2020.

Aydın, H. (2017). Afrika'dan Günümüz Türkiye'sine Göç Hareketleri. Afrika Araştırmacıları Derneği, <https://afam.org.tr/afrikadan-gunumuz-turkiyesine-goc-hareketleri>, Erişim Tarihi: 10.04.2025.

BLUE-CARD-EU.DE. <http://www.bluecard.eu.de/blaue-karte-eu-deutschland/>. Erişim: 13.11.2021.

BM. (2012). Framework of Operational Guidelines on United Nations Support to South-South and Triangular Cooperation, High-level Committee on South-South Cooperation, SSC/17/3, New York.

BM. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development, A/Res/70/1, New York.

Building Markets. (2017). Another Side to The Story. A Market Assessment of Syrian SMSs in Turkey. <https://www.buildingmarkets.org/reports/another-side-to-the-story-a-market-assessment-of-syrian-smes-in-turkey>. Erişim Tarihi: 22.06.2022.

- Building Markets. (2018). Türkiye-Suriye İş Ortaklıkları: Fırsat Yeni Doğuyor. <https://www.buildingmarkets.org/tr/reports/turkish-syrian-business-partnerships-a-nascent-opportunity>. Erişim Tarihi: 09.12.2022.
- CIPD. (2020). Good Work Index 2020: U.K. Working Lives Survey. London.
- DEİK-DTİK. (2011). Dünyada Diaspora Stratejileri: Türk Diasporası İçin Öneriler. 776-2011/14-d3, DEİK Yayınları. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.kafiad.org/alt/deik.pdf>. Erişim: 17.02.2020.
- Die DEZA. (2025). Migration und Flucht. <https://www.deza.eda.admin.ch/de/themen-migration-und-flucht>. Erişim Tarihi: 30.04.2005.
- Dierks, B. (2017). Wenn Migranten Unternehmer Werden: Integration Auf Eigenes Risiko. Deutschlandfunk. https://www.deutschlandfunk.de/wenn-migranten-unternehmer-werden-integration-auf-eigenes.724.de.html?dram:article_id=381349. Erişim: 21.12.2021.
- DİSK/Genel-İş Sendikası. (2019). Mülteciler ve Çalışma Hayatı. https://www.genel-is.org.tr/multeciler-ve-calisma-hayati,2,19627#.XcwRPY_BJPM. Erişim: 05.11.2021.
- DGB. (2007). Was Ist Der DGB-Index Gute Arbeit? <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>. Erişim Tarihi: 16.09.2023
- EC. (2001). Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality. Communication From the Commission to The European Parliament, The Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
- EC. (2008). Employment in Europe 2008. Brussels. [file:///C:/Users/Administrator/Downloads/EUL1413_EmplEurope_Web_TOC_1_%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/EUL1413_EmplEurope_Web_TOC_1_%20(2).pdf). Erişim: 15.02.2025.
- EESC. (2023). Precarious Work and Mental Health (2023/C 228/05). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023AE0331>. Erişim: 09.12.2024.

- Egle, J. and Kuralay E. (2020). <https://image3.slideserve.com/6354179/slide1-n.jpg>.
Erişim Tarihi: 15.05.204.
- Ertekin, S. (2015). Türkiye’deki Suriyeliler.
<http://www.appsaljazeera.com/interactive/turkiyedeki-suriyeliler/issizlik.html>.
Erişim: 10.10.2021.
- Eurofound. (2002). Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges.
Dublin: Eurofound.
- Eurofound. (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report,
Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ghai, D. (2006). Decent Work: Objectives and Strategies. International Institute for
Labour Studies, International Labour Office (IILS/ILO).
- GİB, Göç İdaresi Başkanlığı. (2021). Geçici Koruma Yönetmeliğı.
<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma-kanunu-ve-yonetmeliğı>. Erişim Tarihi:
16.08.2022.
- GİB, Göç İdaresi Başkanlığı. (2025). Geçici Korumamız Altındaki Suriyeliler.
<https://www.goc.gov.tr/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler>. Erişim Tarihi:
16.03.2005.
- Gobat, J ve Kostial, K. (2016). Syria’s Conflict Economy. IMF Working Paper -16-123.
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16123.pdf>. Erişim:
25.05.2025.
- İGAM. (2019). Suriyeli Mültecilerin Türkiye’deki İşgücü Piyasasına Entegrasyonu:
Engeller ve Fırsatlar. *Durable Solutions Platform*. Erişim: 07.12.2021.
- İGAM. (2022). Üniversite Mezunu Suriyeliler Almanya’da.
<https://www.igamder.org/MYTD/haberarsivi/universite-mezunu-suriyeliler-almanyada-okur-yazar-olmayan-suriyeliler-turkiyede/>. Erişim Tarihi:
25.06.3023.
- ILO. (1999). Report of The Director-General: Decent Work. 87th Session, Geneva.
<https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>;
Erişim: 01.08.2024.

- ILO. (2001). Report of Director-General: Reducing the Decent Work Deficit – A Global Challenge (89th Session). Geneva.
- ILO. (2013). Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators (2nd ed.). Geneva.
- ILO. (2014). Fair Migration: Setting an ILO Agenda. International Labour Conference, 103rd session report. Geneva.
- ILO. (2016). Guiding Principles: Access of Refugees and Other Forcibly Displaced Persons to The Labour Market. <https://www.ilo.org/publications/guiding-principles-access>. Erişim: 15.02.2022.
- ILO. (2016). Non-standard employment around the World, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping-0>. Erişim: 25.12.2024.
- ILO. (2017a). Syrians in the Turkish labour market, Data from TURKSTAT Household Labour Force Survey (HHLFS).
- ILO. (2017b). Recommendation concerning employment and decent work for peace and resilience, R205, <https://www.ilo.org/resource/r205-employment-and-decent-work-peace-and-resilience-recommendation-2017>, Erişim: 03.08.2024.
- ILO. (2019a). Global Commission on The Future of Work: Work For A Brighter Future. <https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future>. Erişim: 12.09.2022.
- ILO. (2019b). Global Compact For Refugees. <https://globalcompactrefugees.org/sites/default/files/2019-12/Global%20compact%20on%20refugees%20EN.pdf>. Erişim: 25.12.2022
- ILO. (2019c). Lesson Learned of ILO's Refugee Response Programme in Turkey: Supporting Livelihoods Opportunities Refugees and Host Communities. ILO Office for Turkey.
- ILO. (2021). Promoting Decent Work in Refugee and Mixed Migration Contexts: A South-South Triangular Cooperation (SSTC) Initiative Between Turkey and Colombia.

- https://www.netzwerkiq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/IQ_FactSheet_Migrantenoeconomie.pdf. Erişim: 10.10.2019.
- İNGEV, İnsani Gelişme Vakfı. (2017). Suriyeliler Tarafından Kurulan şirketler İin Potansiyel İyileştirme Alanları. http://ingev.org/raporlar/Suriyeliler_Tarafından_Kurulan_şirketler_Iin_Potansiyel_Iyilestirme_Alanlari.pdf. Erişim: 15.04.2021.
- INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialkonomie. (2013). Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012, Projekt-Nr. 1657, Stadtbergen.
- International Crisis Group. (2018). Turkey's SyrianRefugees: Defusing Metropolitan Tensions Brussels: Europe & Central Asia Report No: 248. <https://www.crisisgroup.org/europe-central-asia/western-europemediterranean/turkey/248-turkeys-syrian-refugees-defusing-metropolitan-tensions>. Erişim tarihi: 05.05.2022.
- İQ-Frderprogramm: Integration durch Qualifizierung, 2017, Migrantenkonomie in Deutschland, İQ Factsheet, 11/2017, https://www.netzwerkiq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/IQ_FactSheet_Migrantenoeconomie.pdf. Erişim: 10.10.2022.
- İPA, (2024). G İstatistikleri. <https://ipa.istanbul/yayinlarimiz/48/uluslararasi-goc-istatistikleri>. Erişim: 20.02.2025.
- İSİG Meclisi. (2022). Göçmen-Mülteci İşçiler İş Cinayetleri 2013-2022 Raporu. <https://bianet.org/haber/son-on-yilda-en-az-828-gocmen-multeci-isci-hayatini-kaybetti-271611>. Erişim Tarihi: 06.02.2024.
- ITUC. (2023). World Day for Decent Work. <https://www.ituc-csi.org/world-day-for-decent-work>. Erişim Tarihi: 30.04.2023.
- Kalaycı, S. (2016). Sıgınmacıların Korunmasına Yönelik Türk Sivil Toplum Kuruluşlar, İHH İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, <http://insamer.com/wp-content/uploads/2014/03/siginmacilarin-korunm.-y%C3%B6n.-t%C3%BCrk.-stk...pdf>. Erişim Tarihi: 28.01.2022.

- Kallick, D. D. (2016). Syrian Immigrants in The United States. Center for American Progress.
- Kirişçi K., Brandt J., ve Erdogan M.M., (2018). Syrian Refugees in Turkey: Beyond the Numbers. The Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/blog/order-from-chaos/2018/06/19/syrian-refugees-in-turkey-beyond-the-numbers>. Erişim: 14.04.2025.
- Mussmann, F. (2009). The German ‘Good-Work’ Index (DGB-Index Gute Arbeit). *ETUI Conference 2009*, 18–19 Mart, Brüksel.
- Mückenberger, U. (2010). Krise des Normalarbeitsverhältnisses: Ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform*, 56(4).
- OECD/ILO. (2018). How Immigrants Contribute to Developing Countries’ Economies. Paris.
- OECD. (2020). International Migration Database and Labour Market Outcomes of Immigrants. <https://www.oecd.org>. Erişim: 08.04.2024.
- OECD. (2022). Türkiye Haftada 60 Saattten Fazla Çalışan Kişi Oranı En Fazla Olan Ülke. <https://tr.euronews.com/2022/05/26/oecd-turkiye-haftada-60-saatten-fazla-cal-san-kisi-oran-en-fazla-olan-ulke>. Erişim Tarihi: 16.01.2023.
- OHS. (2011). Protecting Vulnerable Workers. <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>. Erişim Tarihi: 12.09.2023.
- SDAM. (2015). Türkiye’de Suriyeli Mültecilerin Hukuksal Statü Problemi. İstanbul. <https://www.sdam.org.tr/birim/turkiye-de-suriyeli-multecilerin-hukuksal-statue-problemi.html>. Erişim: 13.01.2021.
- SORA. (2018). Institute for Social Research and Consulting, Bennogasse, Austria. <https://ooe.arbeiterkammer.at/system/Suchergebnis.html?searchTerm=Institute+for+Social+Research+and+Consulting&yt0=>. Erişim Tarihi: 22.12.2023.
- SOZ-BLOG. (2005). Kriege, Kriegsgesellschaft, Zeitenwende. <https://blog.soziologie.de>. Erişim Tarihi: 05.05.2025.

- Standing, G. (2016). The 5 Biggest Lies of Global Capitalism. <https://www.weforum.org/stories/2016/12/lies-of-global-capitalism-guy-standing/>. Erişim: 19.12.2024.
- şen, E. ve şahin, B. (2019). Geçici Koruma Altında Bulunan Suriyelilerin Geri Gönderilmesi. <https://www.hukukihaber.net/gecici-koruma-altinda-bulunan-suriyelilerin-geri-gonderilmesi-makale,7136.html>. Erişim: 12.01.2022.
- Taş, A. ve Çiftçi, U. S. (2009). Göçmen Girişimcilerin Girişimsel Yolculukları: Türkiye’deki Balkan girişimciler. *1. Uluslararası Balkanlarda Tarih ve Kültür Kongresi*, 10-16 Mayıs 2009, Kosova-Piriştine.
- TAVAK (Türkiye Avrupa Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı). (2016).
- TDK. Türk Dil Kurumu. (2021). <https://sozluk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 23.09.2022.
- TBMM. (2023). Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun. <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d21/c057/tbmm21057073gnd.pdf>. Erişim: 22.01.2024.
- TBMM. (2018). Göç ve Uyum Raporu. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2018/goc_ve_uyum_raporu.pdf. Erişim: 10.10.2022.
- TOBB. (2025). Kurulan Kapanan şirket İstatistikleri. <https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri.php>. Erişim: 16.02.2025.
- Triandafyllidou, A. ve Bartolini, L. (2016). Irregular Employment of Migrant Workers in Europe. Paper Prepared for OECD, Unpublished. Paris. <https://www.eui.eu/Documents/RSCAS/Research/MWG/201314/13Nov-Triandafyllidou-Chapter1.pdf>. Erişim: 02.04.2022.
- TÜİK. (2013). İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Is-Kazalari-ve-Ise-Bagli-Saglik-Problemleri-Arastirma-Sonuclari-2013-16118>. Erişim tarihi: 24.10.2024.

- TÜİK. (2024). İşgücü İstatistikleri 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>. Erişim Tarihi: 10.02.2025.
- Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü. (2017). 2017 Yılı Göç İstatistik Raporu. https://www.kizilay.org.tr/Upload/Dokuman/Dosya/38492657_2017-yili-goc-istatistik-raporu-ocak-2018.pdf. Erişim: 02.01.2021.
- UN. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. General Assembly Resolution Adopted on 25 September 2015.
- UNDP. (2010). Youth Employment and Entrepreneurship Programme: Final Report. Damascus: UNDP Syria.
- UNECE. (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework. Prepared by The Expert Group on Measuring Quality of Employment. Geneva.
- UNESCO. (2003). Nations Convention on Migrants' Rights Information Kit. Entered Into Force on 1 July 2003. Erişim: 29.12.2024.
- UNHRC. (2025). Syria Refugee Crisis Explained. <https://www.unrefugees.org/news/syria-refugee-crisis-explained/#:~:text=Syrian%20refugees%20have%20sought%20asylum,of%20Syrian%20refugees%3A%202.8%20million>. Erişim: 22 Mayıs 2025.
- Vinopal, J. (2009). The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Life. Paper Presented at The Conference Working Conditions and Health and Safety Surveys in Europe: Stocktaking, Challenges and Perspectives, 18 March, Brussels. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life>. Erişim: 20.10.2023.
- Vinogradov, O. (2008). Krizis ne privel k rostu prestupnosti sredi rossiiskikh gastarbaiterov [The crisis did not result in growing criminality among guest workers in Russia]. <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1227820980>. Erişim Tarihi: 08.11.2023.

World Bank. (2010). Doing Business 2010: Reforming Through Difficult Times-Syria Country Profile. Washington DC: The World Bank Group.

Mevzuatlar

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi.

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü.

24.11.1977 tarihli “Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi”.

18.12.1990 tarihli ”Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair BM Sözleşmesi”. [The International Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of their Families (The Migrant Workers Convention)].

30.11.1994 tarih ve 22127 sayılı “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”.

16.01.2006 ve 9938 sayılı 30.11.1994 tarihli “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”.

26.04.2001 tarih ve 4662 sayılı “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun”.

27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”.

29.05.2009 tarih ve 5901 sayılı “Türk Vatandaşlığı Kanunu” (TVK).

30.03.2012 tarih ve 62 No’lu “Türkiye’ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge”.

04.04.2013 tarih ve 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” (YUKK).

13.10.2014 tarih ve 6883 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliği”.

13.08.2016 tarih ve 6735 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu” (UIK).

15.01.2016 tarih ve 8375 sayılı “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”.

14.03.2017 tarih ve 30007 sayılı “Turkuaz Kart Yönetmeliği”.

25.12.2019 tarih ve 30989 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”.

15.10.2024 tarih 32693 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”.

EK

Ek 1: Anket Soruları Türkçe

SURİYELİLERE AİT İŞLETMELERDE ÇALIŞMA HAYATININ İNSANA YAKIŞIR İŞ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ ARAŞTIRMASI HAKKINDA KISA BİLGİ:

Bu soru formu, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından doktora tezi kapsamında yapılan insana yakışır iş ölçümünü Suriyelilere ait işletme çalışanlarını test etmek amacıyla yapılmaktadır.

Cevaplama süresi ortalama 7-8 dakikadır. Çalışma İstanbul'da ve Gaziantep'te faaliyet gösteren Suriyelilere ait işletmelerde yürütülmektedir.

Vereceğiniz cevaplar kesinlik gizli kalacak ve üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır.

Sonuçlar ise genel olarak değerlendirilecektir.

Soruları özenle cevaplamanız sonuçların doğruluğu için çok önemlidir!

Teşekkürler

1.	Cinsiyetiniz	1) Kadın 2) Erkek
2.	Uyruğunuz	
3.	Yasal Statünüz	1) T.C. vatandaşı 2) İkamet izinli-pasaportlu giriş 3) İnsani İkamet 4) Geçici koruma kimlikli
4.	Yaşınız	1) 18 yaş altı 2) 18-24 3) 25-34 4) 35-44 5) 45-54 6) 55-64 7) 65+
5.	Medeni Durumunuz	1) Evli 2) Bekar
6.	Çocuk Sayınız	1) Bir tane 2) İki tane 3) Üç tane 4) Dört tane 5) Beş tane 6) Altı tane veya üzeri 7) Çocuk yok
7.	Eğitim Durumunuz	1) Resmi eğitimim yok 2) İlkokul 3) Ortaokul 4) Lise 5) Meslek okulu 6) Üniversite 7) Lisansüstü
8.	Türkiye'de bir kurumdan eğitim sertifikası ya da diploma aldınız mı?	1) Evet 2) Hayır
S.8.A	Yaptığınız işlerin eğitim ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	1) Evet 2) Hayır
9.	Anadiliniz dışında bildiğiniz diller nelerdir?	
10.	Mesleğiniz nedir?	
11.	Şu an ne iş yapıyorsunuz?	
12.	İşyeriniz hangi sektörde faaliyet gösteriyor?	1) Tarım 2) Sanayi 3) İnşaat 4) Hizmet 5) Diğer

13.	Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1) 1 yıldan az 2) 1-3 yıl 3) 4-7 yıl 4) 8 yıl ve üstü
14.	İşyerinizde siz dahil toplam kaç kişi çalışıyor?	1) 1 kişi 2) 2-5 kişi 3) 6-10 kişi 4) 11-15 kişi 5) 16-25 kişi 6) 26-49 kişi 7) 50 ve üzeri
15.	İşyerinizdeki çalışanların uyrukları nelerdir?	
16.	İşyerinizde varsa kadın çalışan sayısı kaçtır?	1) Sıfır kişi 2) 1-3 kişi 3) 4-7 kişi 4) 8-11 kişi 5) 12-15 kişi 6) 16-25 kişi 7) 26 ve üzeri
17.	Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	
18.	İşyerinizde gün içinde kaç dakika dinlenme molası veriyorsunuz?	1) Dinlenme arası yok 2) 30 dakika 3) 45 dakika 4) 60 dakika 5) 90 dakika
19.	Çalışma izniniz var mı? TÜRKLERE SORULMAYACAK	1) Evet 2) Hayır
20.	Sosyal sigortanız var mı?	1) Evet 2) Hayır
21.	İşyerinizden aylık olarak kaç Türk Lirası ücret alıyorsunuz?	1) Asgari ücretin altı 2) Asgari ücret 3) 17.003 - 20.000 TL 4) 20.001 – 25.000 TL 5) 25.001 – 35.000 TL 6) 35.001 – 50.000 TL 7) 50.000 TL üstü 8) Cevap yok
22.	Ücretinizi hangi zaman dilimine göre alıyorsunuz?	1) Günlük 2) Haftalık 3) Aylık 4) Parça başı 5) Diğer
23.	İşyerinde en az 1 gün işe gitmemenize sebep olan bir iş kazası geçirdiniz mi?	1) Evet 2) Hayır
24.	Son 1 yıl içinde işyerinizde iş kazası geçiren arkadaşınız oldu mu?	1) Evet 2) Hayır

Size okuyacağım ifadelere 1 ile 5 arasında puan veriniz. 1- Kesinlikle hayır 2- Kısmen hayır 3- Ne evet nede hayır 4- Kısmen evet 5- Kesinlikle evet anlamına gelmektedir.		Kesinlikle hayır	Kısmen hayır	Ne evet ne de	Kısmen evet	Kesinlikle evet
ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİ BOYUTU						
25.	Ücretimi zamanında alabilirim	1	2	3	4	5
26.	İşyerimde mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim	1	2	3	4	5
27.	İşyerimde prim ve ikramiye alabilirim	1	2	3	4	5
28.	İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur	1	2	3	4	5
İZİN HAKLARI BOYUTU						
29.	Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim	1	2	3	4	5
30.	İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim	1	2	3	4	5
31.	Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim	1	2	3	4	5
32.	İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim	1	2	3	4	5

Size okuyacağım ifadelere 1 ile 5 arasında puan veriniz. 1- Kesinlikle hayır 2- Kısmen hayır 3- Ne evet nede hayır 4- Kısmen evet 5- Kesinlikle evet anlamına gelmektedir.		Kesinlikle hayır	Kısmen hayır	Ne evet ne de	Kısmen evet	Kesinlikle evet
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BOYUTU						
33.	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır (işimin gerektirdiği ekipmanlar, uyarı levhaları)	1	2	3	4	5
34.	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur	1	2	3	4	5
35.	İşyerimde çalışanlara ana dilinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir	1	2	3	4	5
36.	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir	1	2	3	4	5
İŞ GÜVENCESİ BOYUTU						
37.	Gelecek altı ayda işimi kaybedeceğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5
38.	İşverenim gerekçe göstermeden beni işten çıkaramaz	1	2	3	4	5
39.	İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı azdır	1	2	3	4	5
SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU						
40.	İşyerimde herkes sigortalı çalışır	1	2	3	4	5
41.	İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır	1	2	3	4	5
42.	İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır	1	2	3	4	5
43.	İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır	1	2	3	4	5
ESİT MUAMELE BOYUTU						
44.	İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır	1	2	3	4	5
45.	İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır	1	2	3	4	5
46.	İşyerimde fiziksel, psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine maruz kalmaktan endişe ediyorum	1	2	3	4	5
47.	İş güvencem vardır	1	2	3	4	5
İŞ YAŞAM DENGESİ BOYUTU						
48.	Haftalık çalışma sürelerim günlere göre dengeli dağılır	1	2	3	4	5
49.	İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir	1	2	3	4	5
50.	İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb) ilgilenmek için yeterlidir	1	2	3	4	5
YETENEK GELİŞTİRME BOYUTU						
51.	İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum	1	2	3	4	5
52.	İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur	1	2	3	4	5
53.	Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir	1	2	3	4	5
54.	Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir	1	2	3	4	5

Size okuyacağım ifadelere 1 ile 5 arasında puan veriniz. 1- Kesinlikle hayır 2- Kısmen hayır 3- Ne evet nede hayır 4- Kısmen evet 5- Kesinlikle evet anlamına gelmektedir.		Kesinlikle hayır	Kısmen hayır	Ne evet ne de	Kısmen evet	Kesinlikle evet
55.	İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim	1	2	3	4	5



Ek 2: Anket Soruları Arapça

معلومات موجزة عن البحث حول دراسة الحياة العملية في الشركات المملوكة للسوريين في إطار العمل اللائق. تم إعداد هذه الاستبانة لاختبار مقياس العمل اللائق، والذي تم إجراؤه في إطار أطروحة دكتوراه في قسم اقتصاديات العمل والعلاقات الصناعية في جامعة ساكاري، على عمال الشركات المملوكة لسوريين. ومدة الإجابة حوالي 7 أو 8 دقائق. تم إجراء الدراسة على شركات مملوكة لسوريين تعمل في مدينتي إسطنبول وغازي عنتاب. ستظل الإجابات التي تقدمها سرية تمامًا ولن تتم مشاركتها مع أطراف ثالثة. سيتم تقييم النتائج بشكل عام. من المهم أن تجيبوا على الأسئلة بعناية لضمان صحة النتائج. شكرًا جزيلًا.

١	الجنس	أنثى () ذكر ()
٢	الموطن / الجنسية	
٣	الوضع القانوني	الجنسية التركية () إقامة أو الدخول بجواز السفر () إقامة إنسانية () بطاقة الحماية المؤقتة ()
٤	العمر	(1) أقل من 18 (2) 18-24 (3) 25-34 (4) 35-44 (5) 45-54 (6) 55-64 (7) 65 فما فوق
٥	الحالة الاجتماعية	متزوج () أعزب ()
٦	عدد الأطفال	(1) طفل واحد (2) طفلان (3) ثلاثة أطفال (4) أربعة أطفال (5) خمسة أطفال (6) أكثر من ستة أطفال (7) لا يوجد أطفال
٧	المستوى التعليمي	لم أتلقي التعليم رسميًا () الابتدائي () الإعدادي () الثانوي () التعليم المهني () الجامعي () دراسات عليا ()
٨	هل حصلت على أي شهادة تعليمية من أي مؤسسة في تركيا؟	نعم () لا ()
8.a	هل تعتقد أن عملك يتناسب مع تعليمك ومهاراتك؟	نعم () لا ()
٩	هل تتقنون لغة غير لغتكم الأم وما هي؟	
١٠	ما هي مهنتكم؟	
١١	ما هو العمل الذي تمارسونه حاليًا؟	
١٢	ما هو القطاع الذي يتبع له مكان عملكم؟	الزراعة () الصناعة () الإنشاءات () القطاع الخدمي () أخرى ()
١٣	منذ متى تعملون في المكان الحالي؟	
١٤	كم شخصًا يعمل في مكان عملكم؟	
١٥	ما هي جنسيات العمال العاملين في مكان عملكم؟	
١٦	ما عدد النساء العاملات في مكان عملكم؟	
١٧	كم ساعة تعملون في الأسبوع؟	
١٨	ما هي مدة الاستراحة في مكان عملكم؟	لا توجد استراحة () 30 دقيقة () 45 دقيقة () 60 دقيقة () 90 دقيقة ()
١٩	هل لديكم إذن عمل؟	نعم () لا ()
٢٠	هل لديكم ضمان اجتماعي؟	نعم () لا ()
٢١	كم ليلة تركية تتقاضون شهريًا؟	
٢٢	ما نوع الراتب الذي تتقاضونه؟	أخرى () يومي () اسبوعي () شهري () مقابل القطعة ()

٢٣	هل تعرضتم لحادثة في العمل منعت ذهابكم إلى العمل ليوم واحد على الأقل؟	نعم () لا ()
٢٤	هل تعرض أحد من أصدقائكم لحادثة في العمل خلال هذه السنة؟	نعم () لا ()

بالتأكيد نعم	تقريباً نعم	لا أو أقل ولا أخالف	تقريباً لا	بالتأكيد لا	
5	4	3	2	1	
					٢٥ أحصل على أجرتي في وقتها
					٢٦ أحصل على أجور العمل الإضافي في مكان عملي
					٢٧ أحصل على نسبة أو حوافز في مكان عملي
					٢٨ في مكان عملي يتم التقيد بساعات العمل القانونية
					٢٩ أستطيع الحصول على إجازاتي السنوية المدفوعة بشكل منتظم
					٣٠ أستطيع الحصول على إجازاتي المرضية عند الحاجة
					٣١ أستطيع الحصول على إجازة خلال الدوام عند الحاجة
					٣٢ في مكان عملي أستطيع الحصول على إجازة عائلية (أمومة - والدية) أو للعناية بالطفل أو العاجز
					٣٣ يتم اتخاذ التدابير اللازمة فيما يتعلق بالسلامة والأمان في العمل (الأدوات اللازمة في عملي واللوحات التحذيرية)
					٣٤ في مكان عملي يتم التقيد بقوانين السلامة والأمان في العمل
					٣٥ في مكان عملي يتلقى العاملون تعليمًا عن السلامة والأمان بلغتهم الأم
					٣٦ يتم مراقبة التقيد بمعايير السلامة والأمان من قبل رب العمل
					٣٧ اعتقد بأنني سأخسر عملي خلال الستة أشهر القادمة
					٣٨ في مكان عملي لا يستطيع رب العمل فصلي دون حجة
					٣٩ في مكان عملي أعداد العمال المفصولين وأعداد المعينين الجدد قليل
					٤٠ في مكان عملي الجميع لديه ضمان اجتماعي
					٤١ في مكان عملي يتم منح ضمان التقاعد الشخصي
					٤٢ في مكان عملي يتم منح التأمين الصحي الخاص
					٤٣ في مكان عملي يتم تشغيل أطفال تحت سن 15
					٤٤ في مكان عملي هناك تمييز سلبي على أساس العرق
					٤٥ في مكان عملي هناك تمييز سلبي على أساس الجنس
					٤٦ في مكان عملي يمكن أن أتعرض إلى العنف النفسي أو الجسدي أو التحرش الجنسي
					٤٧ لديّ أمان وظيفي
					٤٨ ساعات عملي الأسبوعية موزعة بالتساوي على أيام الأسبوع
					٤٩ الوقت الذي أقضيه خارج العمل يكفي لأخصص وقتاً لنفسي.
					٥٠ الوقت الذي أقضيه خارج العمل يكفي لأخصصه لعائلتي ومحيطي الاجتماعي (الأصدقاء، الأقارب، إلخ)
					٥١ في مكان عملي أستطيع تطوير مهاراتي في العمل
					٥٢ في مكان عملي يتم دعمي فيما يتعلق بالحصول على التعليم المهني
					٥٣ إن التعليم المهني الذي تلقينته مفيد في ترقيتي في العمل.
					٥٤ إن مكان عملي ينصحني بتلقي التعليم المهني من أجل التكيف مع التطورات
					٥٥ في مكان عملي أستطيع استخدام كامل مهاراتي ومعرفتي المتعلقة بالعمل

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Sema SİLKİN ÜN	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	İstanbul Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi
Yüksek Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
Makale ve Bildiriler	
1. SİLKİN, S. (2012). “Üç Kuşağın Çalışma Deneyimleri: Türk Kökenli Kadınların Alman İş Piyasasındaki Fırsat ve Sorunları”. Türk-Alman İşgücü Anlaşması’nın 50. Yılında Almanya Türkleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:2581, Eskişehir, ss. 243-258.	
2. SİLKİN ÜN, S. (2020). “Toplum 5.0’da Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile Yaşlı Bakımı”. <i>Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi</i>, 9(24), 313-330. https://doi.org/10.311199/hakisderg.685831	
3. SİLKİN ÜN, S. (2024) “Değişen Dünya Düzeninde Çevrimiçi Öğrenmede Sınıf Yönetimi”. <i>Kesit Akademi Dergisi</i>, DOI: 10.29228/kesit.76971.	
4. SİLKİN ÜN, S. (2024) “Avrupa Birliği Ülkelerindeki Yaşlanma Sorununa Karşı Sosyal Bakım Stratejileri” <i>Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi</i>, 13(37), 359-385. https://doi.org/10.311199/hakisderg.1533316	