

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

TÜRKİYE’DE YABANCILARIN İSTİHDAMI: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Enes ŞAHİN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

AĞUSTOS 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE’DE YABANCILARIN İSTİHDAMI: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Enes ŞAHİN (157205003)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez 08/08/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı <i>(Danışman)</i>	Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. Ersin KAVİ	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. Tahir BAŞTAYMAZ	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Türkiye’de Yabancıların İstihdamı: Yalova İli Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 30/07/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %.29’dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Enes ŞAHİN
Öğrenci Numarası : 157205003
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Sosyal Politika
Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman

Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

ÖNSÖZ

Her yıl birçok insan iç savaşlar, ekonomik krizler, şiddet, baskı, terör olayları, ayrımcılık, ırkçılık, doğal afetler gibi çeşitli nedenlerle ülkesini terk etmek zorunda kalmaktadır. Farklı bir ülkeye giden insanların gittiği ülkedeki kanunlara ve koşullara tabi olmak zorunda kalması nedeniyle içinde bulunduğu durum daha da güçleşmektedir.

Bilindiği üzere yanı başımızda Irak ve Suriye’de yaşanan iç savaşlar sebebiyle ülkemize doğru hızlı bir şekilde göç olayı yaşanmıştır. 2011’den itibaren ise katlanarak artmaya devam eden bir göçmen akını olmuştur. Bu göçmenlerin barınma, yiyecek, eğitim gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması yanı sıra; geçici olması beklenen fakat kalıcılığa doğru hızla yol alan göçmenlerin ikametleri konusunda yaşadıkları sorunlar ve bir insanlık hakkı olan çalışma hakkı göçmenlerin karşılaştığı en büyük sorunlar arasındadır. Çalışma hakkı konusunda dünyada olduğu gibi ülkemizde de çeşitli uygulamalar mevcut fakat mevzuat karışıklığından dolayı istenilen düzeyde uygulanamamıştır.

Bu çalışmada Türkiye’de yaşayan yabancıların istihdamı Yalova ili örneği çerçevesinde ele alınacaktır. Yabancıların Türkiye’de çalışmasına dair mevzuatlar hakkında bilgi verilerek var olan uygulamalardan bahsedilecektir. Sonuç kısmında uygulamalı anket çalışmasından elde edilen veriler paylaşılacaktır.

Enes ŞAHİN
30/07/2019

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
GRAFİK LİSTESİ.....	ix
ÖZET	x
SUMMARY	xi
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yabancı Kavramı ve İlgili Kavramlar	4
1.1.1.Göçmen (Muhacir).....	5
1.1.2.Mülteci, Sığınmacı ve Şartlı Mülteci Kavramları.....	6
1.1.3.İkincil koruma ve Geçici Koruma	10
1.1.3.1.İkincil koruma.....	10
1.1.3.2.Geçici Koruma	10
1.1.4.Vatansız Kişi.....	11
1.1.5.Refakatsiz Çocuk	13
1.1.6.Yabancı Kaçak İşçilik.....	14
1.2. İstihdam ve İlgili Kavramlar	15
1.2.1.Tam istihdam	17
1.2.2.Eksik İstihdam	18
1.2.3.Aşırı İstihdam	19
1.2.4.Kayıt Dışı İstihdam.....	20

BÖLÜM 2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE YABANCI İSTİHDAMI

2.1.Dünyada Yabancı İstihdamı	22
2.2. Türkiye'de Yabancı İstihdamı.....	31
2.2.1. Yabancılarla İlişkin Mevcut Durum	31
2.2.1.1. Hukuki çerçeve	37
2.2.1.2. Çalışma İzin Türleri	42
2.2.1.2.1. Süreli çalışma izni.....	43
2.2.1.2.2. Süresiz çalışma izni.....	43
2.2.1.2.3. Bağımsız Çalışma İzni	44
2.2.1.2.4. Turkuaz Kart uygulaması.....	44
2.2.1.2.5. İstisnai Durumlar	45
2.2.1.2.6. Değerlendirme Kriterleri Uygulanmayacak Olan Yabancılar	46
2.2.1.3. Yabancıların İstihdamında Yaşanan Sorunlar	46
2.2.1.3.1. Türkçe dil eğitimi ihtiyacı.....	47
2.2.1.3.2. Diploma tanıma ve denklik sorunu	47
2.2.1.3.3. Mesleki haritalandırma ihtiyacı	48
2.2.1.3.4. Mevzuat karışıklığından kaynaklı sıkıntılar.....	49
2.2.1.3.5. Çocuk işçiliği ve eğitime erişimde sorunlar.....	49

2.2.1.3.6. Kaçak işçilik ve sigortasız Çalıştırılma.....	50
2.2.1.3.7. Çalışma İzni ve İşletme Hakkı Verilmesinde Yaşanan Sorunlar.....	51
2.2.1.3.8. İşsizlik.....	52
2.2.1.3.9. İşçi Sağlığı ve Güvenliği.....	52
2.2.1.3.10. Ayrımcılık.....	53
2.2.1.3.11. Çalışma Süreleri ve Düşük Ücret.....	53
2.2.1.3.12. Aidiyet Hissi	54

BÖLÜM 3. YALOVA İLİNDE İSTİHDAM EDİLEN YABANCILARIN İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN UYGULAMA

3.1.Yalova İlının Sosyo Ekonomik Yapısı.....	56
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	57
3.3. Araştırmanın Kapsamı.....	57
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	58
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
3.6. Araştırmanın Hipotezleri	58
3.7. Anket Çalışması	58
SONUÇ	78
KAYNAKÇA.....	80
EKLER	84
EK-1:ANKET FORMU.....	84
ÖZ GEÇMİŞ	87

KISALTMALAR LİSTESİ

ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
GMG	: Küresel Göç Grubu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UN/DESA	: Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÇİHK	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo-1: Ülkeler bazında göçmen işçi döviz girdi tutarları, 2017 (ABD \$)	27
Tablo-2: Türkiye'de oturma izni veya çalışma izni alan yabancıların illere göre dağılımı. 07.05.2019.....	34
Tablo-3: İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu (Şubat 2018-Şubat 2019 itibarıyla).....	36
Tablo-4: Anket Çalışmasına Katılan Yabancıların Cinsiyet Bilgilerine göre %'lik Dağılımı	59
Tablo-5: Ankete Çalışmasına Katılan Yabancıların %' lik Yaş Dilimi.....	60
Tablo-6: Ankete Katılan Yabancıların Medeni Durumu	60
Tablo-7: Ankete Katılan Yabancıların Öğrenim Durumu	60
Tablo-8: Ankete Katılan Yabancıların Cinsiyete Göre Engel Durumları	61
Tablo-9: Ankete Katılan Yabancıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Memnuniyeti.....	61
Tablo-10: Ankete Katılan Yabancılara İş Arkadaşlarının Kötü Davranma Durumu.....	62
Tablo-11: Ankete Katılan Yabancıların Engel Durumuna Göre İş Arkadaşlarının Kendisine Kötü Davranma Durumu	62
Tablo-12: Ankete Katılan Yabancıların Aldığı Ücret (TL)	63
Tablo-13: Yabancıların Aldığı Kazancına Göre Ücret Memnuniyeti Durumu	64
Tablo-14: Yabancıların Türkiye'de Bulunmaktan Dolayı Mutlu Olma Durumu	65
Tablo-15: Türkiye'de Yaşama Süresine Göre Yabancıların Türkiye'de Bulunmaktan Dolayı Mutlu Olma Durumu.....	66
Tablo-16: Yabancıların Yaş ve Medeni Haline Göre Öğrenim Durumları	68
Tablo-17: Yabancı Çalışanların Türk İşçilerin Kazancı Hakkında Düşünceleri	69
Tablo-18: Yabancıların İş Arkadaşları Tarafından Kötü Muamele Görmesi	71
Tablo-19: Patronun Yabancı Çalışana Kötü Muamelesi.....	72
Tablo-20: Cinsiyet ve Öğrenim Durumuna Göre Patronun Yabancı Çalışana Kötü Muamelesi.....	73
Tablo-21: Yabancı Çalışanların Sigortalılık Durumu	74
Tablo-22: Eğitimi İle Alakasız İşte Çalışan Yabancılar	75
Tablo-23: Yabancıların İş Yerinde Uğradığı Ayrımcılık.....	76
Tablo-24: Yabancıların Türkiye'de Çalışmaktan Duydukları Memnuniyet.....	77

GRAFİK LİSTESİ

Grafik-1: Uluslararası göçmen stokunun küresel tahminleri ve göçmen işçiler, 2017	22
Grafik-2: Küresel İşgücüne göçmen ve göçmen olmayanların katılım oranları, cinsiyete göre, 2017	23
Grafik-3: Göçmen işçilerin geniş alt bölgelere göre dağılımı, 2017	25
Grafik-4: Ülkelerin gelir düzeyine göre, göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, 2017.....	26
Grafik-5: Göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, geniş alt bölge, 2017	28
Grafik-6: Cinsiyet ve geniş alt bölge bazında, göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, 2017.....	30
Grafik-7: Yıllara göre ikamet izni ile ülkemizde bulunan yabancılar (2005-2019).....	32
Grafik-8: 2018 yılında ikamet izni ile Türkiye’de bulunan yabancılar (ilk 10 ülke)	33
Grafik-9: 2018 yılında ikamet izniyle bulunan yabancılar (çeşitlerine göre).....	35
Grafik-10: 2018 yılında çalışma izni ile Türkiye’de bulunan yabancılar (ilk 10 ülke)....	35
Grafik-11: Ankete Katılan Yabancı Çalışanların Uyrak ve Cinsiyete Göre Dağılımı	59

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Yabancıların İstihdamı: Yalova İli Örneği	
Tezin Yazarı: Enes ŞAHİN	Danışman: Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Kabul Tarihi: 08/08/2019	Sayfa Sayısı: 87
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
Bu çalışmada Türkiye’de yaşayan yabancıların istihdamı Yalova ili örneği çerçevesinde ele alınacaktır. Yabancıların Türkiye’de çalışmasına dair mevzuatlar hakkında bilgi verilerek var olan uygulamalardan bahsedilecektir. Sonuç kısmında uygulamalı anket çalışmasından elde edilen veriler paylaşılacaktır. Çalışmamızın birinci bölümünde yabancı kavramı ve benzer kavramlar hakkında detaylı tanımlara yer verilerek yabancıların statülerinin belirlenmesi noktasında izlenen adımlar ve kıstaslardan bahsedilecektir. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise dünyada ve Türkiye’de yabancılar istihdamına dair istatistiksel veriler paylaşılacaktır. Her ülkenin kendine özgü çalışma hayatını düzenleyen kanun ve yönetmelikleri bulunmaktadır, yabancılar içinde özel bir kanun ya da yönetmelik uygulanmaktadır. Yabancıların Türkiye’de çalışmasına dair yasal mevzuat bilgisi verilecektir. Türkiye’de de yabancıların çalışmasına dair çok sayıda mevzuat bulunduğundan çalışmamızda cumhuriyet döneminden günümüze kadar uygulanmış ve temel olmuş bazı mevzuatlara yer verilerek son çıkan uluslararası işgücü kanunundan ağırlıklı olarak bahsedilecektir. Çalışmanın üçüncü ve son kısmında çalışmanın konusu gereği Türkiye’deki yabancıların istihdamı Yalova ili örneğinde incelenmiştir. Yabancıların Yalova ilinde istihdamına dair anket çalışması yapılarak Yalova ilindeki yabancıların mevcut durumu, çalışma koşulları, istihdam edilme şekilleri (kayıtlı, kayıt dışı), Türkiye’de ikamet etmekten ve yaşamaktan duyulan memnuniyetleri gibi temel veriler ışığında yabancı çalışanların durumları tahlil edilmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Yabancı, İstihdam, Çalışma Kanunu, Yalova İli Örneği	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Turkey's Foreign Labour Employment: The Case of Yalova	
Thesis Author: Enes ŞAHİN	Advisor: Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Date of Acceptance: 08/08/2019	Total Number of Pages: 87
Department: Labor Economics and Industrial Relations Field of Study: social policy	
This study will be discussed in the framework of employment of foreigners living example of Yalova in Turkey. giving information about legislation concerning the work of foreigners in Turkey will be discussed existing applications. In the conclusion part, the data obtained from the applied questionnaire will be shared. In the first part of our study, detailed definitions about foreign concept and similar concepts will be mentioned and the steps and criteria of determining the status of foreigners will be mentioned. Foreigners in the world and in Turkey in the second part of the study will be shared statistical data on employment. Each country has its own laws and regulations that regulate the working life of the country. information regarding the legislation of foreigners working in Turkey will be given. Turkey will be discussed mainly from the large number of regulations have been applied to the present period of our republic and basic work that has been found in the international labor law by employing some recent legislation on the work of foreigners. The subject of the work required in the third and final part of the study the employment of foreigners in Turkey Yalova province were investigated in the case. Foreigners made a survey on the employment in the city of Yalova Yalova current status of foreigners in the province, working conditions, employment of shapes (registered, unregistered), basic data such as customer satisfaction levels needed to live and to live in Turkey were assayed the situation of foreign workers in the light.	
Keywords: Foreign, Employment, Labor Law, Yalova Province Case	

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Türkiye’de Yabancıların İstidamı: Yalova İli Örneği

Çalışmanın Önemi

Türkiye’de çalışan yabancıların sürekli değişen mevzuatları takip edip öğrenememesi, mevzuatların çokluğundan kaynaklı karışıklıklar ve neticesinde bir insanlık hakkı olan çalışma haklarını bilmemeleri, çalışma hayatında yabancıların ötekileştirilmesi, kayıt dışı istihdam edilmeye mahkum edilmeleri, ücretlerini zamanında ve tam alamamaları gibi konuları yapılan bu çalışma ile bir nebze olsun gündeme getirmek ve mevcut durumu ortaya çıkarmaktır.

Çalışmanın Amacı

Türkiye’deki yabancıların istihdamı konusunu Yalova İli bazında irdeleyerek burada çalışan yabancıların Türkiye’de yaşamaya ve Türkiye’de çalışma hayatına bakış açılarını inceleyerek ve karşılaştıkları problemleri ortaya çıkarmaktır. Tez çalışmamızın konusunu oluşturan Türkiye’de yabancıların istihdamı konusunu kavrayabilmek adına öncelikle yabancı ve çalışma hakkı kavramları tanımlanarak yabancıların çalışma izinlerine dair hukuki gelişmeler aktarılacaktır.

“Yabancı, bir devlete tabiiyet bağı ile bağlı olmayan kişi olarak tarif edilebilir. Buna göre, yabancı kavramı hem vatansızları, hem de söz konusu devlet uyruğu dışında bir veya birkaç devlet uyruğunda olanları içine almaktadır” (Tiryaki, 2015: 15).

Çalışma hakkı ise çalışma gücünde ve isteğinde bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı” olarak tanımlanabilir” (Kaya ve Ertuğrul, Yılmaz, 2017: 61)

İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak, daha refah şartlarda hayat sürdürmek ve daha fazlasını elde etmek için, hayat standartlarını yükseltmek için çalışmaya ve gelir elde etmeye çabalamaktadır. Çalışma hakkı kayıtsız şartsız tüm bireylere tanınması gereken en temel ve insani bir haktır. Her ülke kendi yurttaşlarına çalışma hakkını sağlamak zorundadır. Bunu yaparken de belirli şart ve kuralları ortaya koyar. Fakat sadece ülkesine vatandaşlık bağı ile bağlı olan değil vatanında yaşayan dili, dini, ırkı farklılıklar gösteren herkese çalışma hakkı sunması gerekmektedir. Kendi vatandaşı olmayan ve yukarıda tanımı yapılan yabancılar içinde çalışma haklarını düzenleyen kanun ve kuralları koymakla, çalışma hakkını düzenlemekle sosyal devlet anlayışının gerekliliklerini yerine getirmiş sayılabilir.

Ülkemizde çalışma hakkı ile ilgili ilk sayılabilecek düzenlemeler 1982 Anayasası’nın 48, 49 ve 50. Maddelerinde düzenlenmiştir. Aynı anayasanın 16. Maddesi ile de yabancıların çalışma hayatında ki sınırlılıkları belirtilmiştir. Yabancılar için Lozan Antlaşması imzalanana kadar her çeşit meslek ve sanat dalında faaliyet göstermek serbestti. Daha sonraki yıllarda bazı meslek dalları sadece Türklerin çalışabileceği meslek grupları olarak belirlenmiş ve yabancılar için sınırlamalar getirilmiştir.

2003 yılına gelindiğinde ise yabancıların ülkemizde çalışma haklarını ve bu çalışma haklarının düzenlenmesi ile ilgili esaslar 4817 sayılı kanun ve yönetmelikleriyle belirtilmiştir. Bu kanun 2003 yılında yürürlüğe girerek yabancıların çalışma hayatına dair: Yetkili organların belirlenmesi, kaçak işçiliği engellemek, nitelikli yabancı çalışanları ülkeye çekmek gibi bir takım amaçları yerine getirmeyi hedeflemiştir.

2013 yılına gelindiğinde yabancıların çalışma hayatını düzenleyen yeni ve daha kapsamlı bir düzenlemeye ihtiyaç duyulması 6458 sayılı kanunun hazırlanmasına vesile olmuştur. 6458 sayılı kanun sadece Türkiye’de ikamet eden yabancıları değil bununla beraber Türkiye’ye göç etmiş mültecileri, geçici koruma hakkına haiz olanları, öğrencileri ve vatansızlar gibi çeşitli koruma türlerine sahip farklı sınıflarında çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yer aldığı bir kanun olmuştur. 2001’ de Irak’ta gerçekleşen savaş ve ardından 2011 yılında Suriye’de yaşanan insanlık dramı sonrasında insanların ülkesini terk ederek hızlıca ve toplu şekilde Türkiye’ye sığınması ve neticesinde bu insanların çalışma hayatında kayıtlı ya da kayıtsız yer almalarıyla birlikte bu alanda yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmasına sebebiyet vermiş ve neticesinde 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği çıkarılarak Türkiye’ye sığınanların ihtiyaçlarına yönelik genel hükümler düzenlenmiştir. 2016 yılında ise Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik çıkarılarak bu kesimin çalışma hayatına dahil edilmesi ve kayıt altına alınması hedeflenmiştir.

4817 sayılı kanun 2016 yılında yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun’unun 27. maddesinin 7. bendinde yer alan hüküm gereğince yürürlükten kaldırılmıştır. 6735 sayılı kanun yabancıların istihdamı, işgücü göçü ve oluşan yeni ihtiyaçlara çözüm olması amacıyla çıkarılmıştır.

Tez çalışmamızın konusunu oluşturan Türkiye’de yabancıların istihdamı konusu, üç bölümde incelenmeye çalışılmıştır. İlk bölümünde, yabancı kavramını ve yabancı türleri incelenmiş, istihdam ve çeşitleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmamızın hedef kitlesi yabancı çalışanlar olduğu için çalışmamızın ikinci kısmında dünyada ve Türkiye’de yabancıların istihdam verilerini ortaya koyarak ve çalışma hak ve iznine dair hukuki boyut ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışmamızın ölçeği olan Yalova ilinde çalışan yabancıların çalışma koşullarını çalışma hayatında yaşadıkları problemleri ve memnuniyetlerini ölçmeyi hedefleyen anket çalışmamız ve sonuçlarının değerlendirildiği kısım yer almaktadır. Sonuç bölümünde ise çalışmamızdan elde ettiğimiz verileri değerlendirdiğimiz ve önerilerimizi paylaştığımız kısım yer almaktadır.

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Konu hakkında Lozan Antlaşmasından günümüze kadar yapılan çalışma hayatını düzenleyen mevzuatların incelenmesi, bu konudaki kitap, dergi, makale ve çeşitli haber kaynaklarının incelenerek konunun detaylı olarak kavranması ve yapılan anket çalışması ile yabancı çalışanların çalışma haklarından haberdar olma, Türkiye’de yaşamaya ve çalışmaya bakış açılarının tespit edilmesidir. Karşılaşılan sınırlılıklar arasında çalışanların korkarak anket yapmak istememeleri, çalıştıkları yerde patronlarının anket yapılmasına

izin vermemeleri, anket yapmak için tercüman olarak destek aldığımız kişileri kendileri hakkında istihbarat toplayan ajan olarak görmeleri ve çekimser kalmaları olmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Türkiye'deki yabancılar istihdam konusunda zorluklar yaşamaktadır.

H2: Türkiye'deki yabancılar çalışma hayatında Türk çalışanlara göre ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

H3: Türkiye'deki yabancılar çoğunlukla kayıt dışı çalışmaktadırlar.



BÖLÜM 1.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yabancı Kavramı ve İlgili Kavramlar

“Yabancılar Ve Uluslararası Koruma Kanunu yabancıyı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi olarak ifade etmektedir. Göç tanımı da Kanunda bu ifade üzerinden şekil bulmaktadır.” Bu bağlamda Aydınli: Yabancı şahısların, meşru yöntemler ile Türkiye’ye dahil oluşunu, Türkiye’de bulunuşunu ve Türkiye’den ayrılışını anlatan düzenli göç ile yabancıların yasal olmayan yöntemlerle Türkiye’ye dahil oluşunu, Türkiye’de bulunuşunu, Türkiye’den ayrılışını ve Türkiye’de izin almadan çalışmasını anlatan tertipsiz göçü ve uluslararası himaye etmeyi izah etmektedir (2017: 81).

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

Avrupa birliği resmi istatistik kuruluşu Eurostat ise benzer bir ifadeyle yabancıları “vatandaşlığı belli olmayan ve vatansız kişiler de dahil olmak üzere, yerleşik oldukları ülkenin vatandaşı olmayan kişiler” şeklinde tanımlamaktadır. Avrupa Birliği yasasında yabancıları; “üçüncü ülke yurttaşları (third country nationals)” tabiri ile vatansız bireylerde bu tanımı ihtiva etmek üzere, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 17(1) maddesi mucibince “Avrupa Birliği’nin üyesi olan bir ülkenin vatandaşı olmayan şahıslar” olarak tanımlanmaktadır (AT Tüzüğü, 2007).

“AB üyesi ülke vatandaşları bir diğer AB üyesi olan ülkede yabancı kabul edilmezler. Uluslararası Göç Örgütü’nün göç terimleri sözlüğünde ise yabancı “belirli bir devlet açısından o devletin uyruğunda olmayan kişi” şeklinde ifade edilmektedir.” (Yıldız, 2017: 39,40).

“Yabancı, bir devlete tabiiyet bağı ile bağlı olmayan kişi olarak tarif edilebilir. Buna göre, yabancı kavramı hem vatansızları, hem de söz konusu devlet uyruğu dışında bir veya birkaç devlet uyruğunda olanları içine almaktadır” (Tiryaki, 2015: 15). Dikici’nin fikirleri ise bu doğrultuda yönlendirici olmuştur: Yabancı, bir devletin ülke sınırları içerisinde mevcut bulunan ve o devletin bağlılığını talep etmeye hakkı bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bulunduğu ülkenin yurttaşı olmayan şahıslar yabancı olarak sayılırlar (2005: 25).

Yabancı, 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’na göre Türk vatandaşı şartını sağlamayan şahıs; “Bağımlı çalışan: Gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret aylık Komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancıyı, Bağımsız çalışan: Başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı ifade eder (Özel vd., 2011: 266).

“Yabancı, başka bir ülke vatandaşı olabileceği gibi, vatansız (haymatloz) veya mülteci de olabilir.” Böylelikle, yabancı grubuna ‘yabancı devlet yurttaşı’, ‘vatansız’, ‘vatansız şahıs’, ‘mülteciler’, özel kategorideki yabancılar’, ‘birden fazla vatandaşlığı bulunanlar’

(vatandaşlıklarından bir tanesi o ülkenin vatandaşlığı olmamak şartıyla) dahil olmaktadır (Tekinalp'ten aktaran Çiçekli, 2014: 30).

“Değişik hukuk sistemlerinde vatandaş olmayanları nitelendirmek için çeşitli ve bazen de birbiriyle çelişen kavramlar kullanılmaktadır.” İngiliz göç hukuku düzeninde; göçmenler, etnik azınlıklar, etnik zümre ve bazı zaman da yabancılar konseptleri ile birlikte ifade edilmektedir. Alman hukuk düzeninde; yabancılar, misafir işçiler; Hollanda hukuk düzeninde; etnik azınlıklar, yabancı işçiler, ikinci nesil göçmenler gibi çeşitli tarihsel tecrübeleri ve görüş açılarını ihtiva eden farklı konseptlerin beraberinde kullanıldığına rastlanılmaktadır (Çiçekli, 2014: 29).

Türk hukuk sistemi ile diğer hukuk sistemleri karşılaştırıldığında, Türk hukuk sisteminde yabancılar ile ilişkin daha az kavramsal tanımlar yapıldığı görülecektir. Diğer hukuk düzenlerinde karışıklığı konu edinecek biçimde yapılan yabancı tabiri ile alakalı kavram çeşitliliğine Türk hukuk düzeninde pek karşılaşılmamaktadır. Türk hukuk düzeninde daha çok yabancı kavramının seçildiği ve değerlendirildiğine rastlanmaktadır.

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununa gereğince Uluslararası Korumanın Haricinde Tutulanlar aşağıda ifade edilmiştir.

1.1.1.Göçmen (Muhacir)

“Göçmen, çeşitli sebeplerle (siyasi, askeri, ekonomik, dini, vb.) bağlı olduğu ülkeyi terk ederek yerleşmek maksadıyla başka bir ülkeye giden kişiye denir. Burada önemli olan kişinin ülkeye yerleşme amacıyla gelmiş olmasıdır.” Bu sebeple geçici olarak çalışmak için veyahut farklı bir nedenden ötürü ülkeye gelen şahsın göçmen olarak tabir edilmesi olası değildir (Doğan,2008: 102).

Göçmen olarak kabul edilebilme istemi üç farklı biçimde mümkün olabilir. İlk olarak bu şahıslar Türkiye'ye göçmen resmi izni ile birlikte gelebilirler. İkinci olarak yürürlükte olan bir pasaportla yabancı niteliğiyle gelip bu konuda istemde bulunabilirler. Üçüncü olarak Türkiye'ye sığınarak göçmen olarak kabul edilme isteminde bulunabilirler. “Göçmen vizesi ile gelenler sınırdan ilk girdikleri veya nakil vasıtasından ilk çıktıkları yerin en büyük mülki amirine bir hafta içinde müracaat ederek vatandaşlık beyannamesi imzalayıp göçmen kağıdı almaya mecburdurlar.” Göçmen olarak onaylananlar, Bakanlar Kurulu Kararı ile birlikte hemen vatandaşlığa dahil edilirler ve bu tarihten itibaren yabancı niteliğini kaybederler.(Doğan, 2008: 103)

“Çeşitli sebeplerle bulunduğu ülkeyi terk ederek başka bir ülkeye yerleşmek amacıyla giden kişiye muhacir denir.” Göçte mühim olan ilgilinin o ülkede yerleşme maksadının olmasıdır. Göçmen kabulü her ülkenin iç organizasyonuna ve siyasi ve sosyal politikasına bağlı olmaktadır. (Çelikel, 2011: 22). Diğer bir ifade tanımında ise göçmen, ekonomik sebeplerle ve daha iyi yaşam şartlarına ulaşmak kaidesiyle diğer ülkeye gidenlerin göçmen olarak adlandırılması daha doğrudur (Aybay, 2010: 26) şeklinde tarif edilmektedir.

“Göçmenler, 2510 sayılı İskan Kanunu'nun 6. maddesi gereğince T.C. uyruğuna girmek üzere bir beyanname alınarak bir yıl süreyle geçerli olmak üzere kendilerine ilgili

bakanlığın mahalli teşkilatınca muhacir kağıdı verilmektedir.” (Dikici, 2005: 41) süre zarfına dikkat çekerek göçmenleri, bu süre içerisinde yabancı uyruklular işlemine tabi tutulmadan Türkiye’de taşınmaz edinebilirler şeklinde ifade etmiştir. (Dikici, 2005: 41)

1.1.2.Mülteci, Sığınmacı ve Şartlı Mülteci Kavramları

“Mülteci (İngilizce: refuge, Almanca: der Emigrant, Fransızca: réfugié/e, Rusça (bejenets), (emigrant), sığınma aradığı ülke tarafından resmi olarak sığınmacı statüsü tanınmış olan kişidir.” Mülteci tarifinin karşılığında yabancı kelimelerde çoğunlukla “kaçak” teriminin kullanıldığına da rastlanılmaktadır. İngilizce karşılık olarak kullanılan kelimenin Türkçe’ de mülteci kavramının karşılığı olarak ifade edilebilmesi kelimenin temel anlamı itibariyle olası gözükmemektedir (Taneri,2012:18)

“Vatandaşı olduğu ülkede meydana bulan siyasi cereyanlar sebebiyle bulunduğu ülkeyi kendi isteğiyle ya da zoraki olarak terk etmiş ve yeni bir devletin vatandaşlığına geçmemiş ve herhangi bir devletin diplomatik korunması altında bulunmayan kişidir.” 01.01.1995 tarihinden önce ortaya çıkan olaylar neticesinde ve ırkı, dini, tabiiyeti belli bir içtimai gruba bağlılığı ya da siyasi fikirleri nedeniyle zulme maruz kalacağını, haklı nedenlerle korktuğundan dolayı vatandaşı bulunduğu devletin içinde olmayan ve bu devletin himayesinden faydalanamayan; veyahut da mevzubahis korku sebebiyle yararlanmak istemeyen ya da tebaası yoksa ve bu tür olaylar neticesi daha önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında olan, ülkesine geri gidemeyen veyahut mevzubahis korku sebebiyle dönmek arzusunda olmayan kişiler olarak tanımlanmıştır (Asar,2006:353).

1951 yılında Birleşmiş Milletler eliyle oluşturulan ve şimdi bile geçerlilikte olan Birleşmiş Milletler Mültecilerin Statüsüne İlişkin Cenevre Anlaşması mültecilerin haklarının saptanması ve devletler ile karşılıklı vazife ve sorumluluklarının hukuki teminata alındığı en temel anlaşmadır. “Sözleşmenin amacı, 2. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’daki mültecileri koruma altına almaktır.” Anlaşmadaki mülteci tanımı 01 Ocak 1951 yılından önceki olaylar neticesinde Avrupa’da yerinden olmuşlarla belirliydi. Anlaşma hem mültecilere hem de himayesine girdikleri devletlere hak ve hükümlülükler belirleyerek şimdi bile önemini koruyan hukuki bir dayanak belirlemiştir (Hazan, 2012:183).

1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nde sığınmacı tanımına yer verilmemiş olduğu gibi sığınmacılık kavramından da bahsedilmemiştir. Birleşmiş Milletler yapısında 1959 yılında başlayan sığınma hakkına ilişkin çalışmalar neticesinde 14 Aralık 1967 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafınca Birleşmiş Milletler Ülkesel Sığınma Bildirisi (United Nations Declaration on Territorial Asylum) onaylanmıştır. Sözü edilen bildirinin en mühim özelliği 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ve 1967 tarihli protokol’de hiç bahsedilmemiş olan sığınma ve sığınmacı konseptlerine temas etmesi ve taraf devletler bakış açısından bazı ilkeler ortaya koymasıdır. Bildiride, sığınmacı tanımı yapılmamakla beraber “sığınma hakkı” (the right to seek and to enjoy asylum) net bir biçimde düzenlemeye konu edilmiştir (Uzun, 2015:110).

“Türkiye, mültecilerle alakalı uluslararası düzeydeki belgelere taraf olmak açısından, mültecilerin anayasası olarak kabul gören Cenevre Sözleşmesi’ni kabul etmiştir.” Bununla beraber Türkiye, Cenevre Sözleşmesi’nin 1. maddesinin (B) fıkrasının 1. bendi

gereğince, Cenevre Sözleşmesi'ne tarihi ve coğrafi ihtiraz sunma hususunda seçim hakkını kullanmış ve Cenevre Sözleşmesi'nin maddelerini, yalnızca, 01.01.1951 tarihinden önce Avrupa'da ortaya çıkan olaylar sebebiyle ülkesine gerçekleştirilecek sığınmalarda uygulayacağını 359 sayılı Onay Kanunu'nda hükme tahsis edilen bildirinin (B) bölümünde deklare etmiştir (Güner, 2007: 84).

Sözleşmeye göre mülteci, Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; 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 mülteci statüsü verilir şeklinde tanımlanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458-20130401.pdf>).

Yukarıda bahsi geçen hükümden de anlaşılacağı üzere açıkça görülmektedir ki; Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'na göre; sadece “Avrupa ülkelerinden gelen kişiler mülteci olarak kabul edilebilecektir.” Başka ülkelerden ülkemiz sınırlarına gelip sığınma talep edenler ise bazı koşulların varlığı halinde şartlı mültecilik ve ikincil koruma statülerinin getirdiği haklardan istifade edebilecektir (Altun ve Görel, 2016:18).

“Türkiye Cumhuriyeti 1951 Cenevre Sözleşmesi'ni coğrafi sınırlama ile imzalamıştır. Coğrafi sınırlamanın neticesi olarak Türkiye, Avrupa Konseyi üyesi ülkeler dışından gelen iltica talebinde bulunan kişilere geçici uluslararası koruma sağlamaktadır.” Coğrafi sınırlamadan ötürü ulusal ve uluslararası yasadaki kavramlar farklılık gösterebilmektedir. Avrupa konseyi üyesi olmayan İran, Irak, Afganistan, Somali, Sudan gibi devletlerden sığınma istemiyle Türkiye'ye iltica edenler coğrafi kısıtlama sebebiyle mülteci konumuna sahip olamazlar (<http://sgdd.org.tr>).

“Mülteci kavramı “katlanılamaz olan koşullarda ya da kişisel durumlardan kaçıp kurtulmak isteyen bir kişi” olarak da tanımlanabilir.” Kaçış sebepleri birçok çeşitten meydana gelmiş olabilir: kaçışı gerçekleştirilen zor altında bulundurma durumundan, insan hayatına veya hürriyetine yönelik tehditten, adli kovuşturmadan, fakirlik yahut yoksulluktan, savaş yahut iç keşmekeşlikten, doğal afetlerden olabilir. Mülteci kelimesinin özünde kişinin kaçışa sebep olan olaylar ve neticeleri karşısında yardım almaya ve korunmaya yaraşır hipotezi yatmaktadır. Bu sebeple ülkeler, “adaletten kaçanlar” ile “ekonomik mülteciler” olarak isimlendirilen ve ekonomik sebeplerle ülkelerinden göç etmek mecburiyetinde bulunan şahısları mülteci tanımı kapsamında ele almaktadır. Mültecileri bu bent de diğer göçmen türlerinden ayırtmak gerekir. Mülteciler serbest istemleri ile devletlerinden ayrılma seçiminde bulunmamışlar; fakat zulüm korkusu sebebiyle ülkelerinden ayrılmak mecburiyetine maruz kalmışlardır (Goowin-Gill & McAdam' dan aktaran Çiçekli, 2009: 39).

“Sığınmacı” tebaasında bulunduğu devlet dışındaki bir ülkede fiilen bulunan ve mülteci olarak tanımlanabilmesi için bir devletin yetkili mevkilerine veya Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'ne (BMMYK-UNHCR) müracaat etmiş olup işlemlerinin bitmesini bekleme durumunda olan bireydir (Aybay,2010: 25).

Sığınmacı kavramı; vatandaşı bulunduğu devlette gerçekleşen olaylar nedeniyle ırkı, dini, milliyeti, belli bir içtimai topluluğa bağlılığı veyahut da siyasi fikirlerinden kaynaklı kovuşturmaya maruz kalacağından haklı olarak korktuğu sebeple, vatandaşı bulunduğu devletin sınırları dışında kalan ve vatandaşı olduğu devletin korumasından hamiliğinden faydalanamayan ya da çekincelerinden dolayı faydalanmak istemeyen, farklı bir devlete iltica eden ve o ülkede mülteci konseptine istekte bulunan yabancı olarak tanımlanır. “Aslında mülteci, Arapça kökenli bir sözcüktür; sığınmacı ise bunun Türkçe karşılığıdır.” Dolayısıyla ilticada sığınma demektir, fakat bu iki sözcük iki değişik anlamda değerlendirilmektedir. Sığınmacı, tanımdan da bilineceği üzere, henüz mülteci statüsüne sahip değildir. Mülteci tanımında tarif edilebilmek amacıyla resmi mevkilere başvuran şahıstır. İngilizce’de sığınmacılara karşılık gelen kelimeler “asylum seeker” yahut “asylum claimants”, mülteciye karşılık gelen kelime “refugee”dir (Doğan,2008:108).

Sığınma, diğer bir tabirle (İngilizce olarak: Asylum, taking refuge, taking shelter, Almanca olarak: emigration, Fransızca olarak: refuge (le), aisel (le), Rusça olarak: (ukritie) bireyin vatandaşlığında bulunduğu veyahut ikamet etmiş olduğu devleti, çeşitli zorlamalar veya ayrımcı kanuni tahkikatlar sebebiyle bulunduğu devletten ayrılarak, yabancı bir devlete diplomasi temsilciliğine veya konsolosluk binalarına, savaş gemilerine veya devlet uçaklarına girmesi ve bu devletin himayesini araması olarak tanımlanabilir (Taneri,2012:17).

“Esirlerin sığınma hakları ile ilgili önemli bir Aztek prensibi günümüzün geri göndermeme (non refoulement) prensibinin geçmiş dönemlerdeki bir uygulamasıdır.” Bu ilke; “Şayet bir esir kendi sahibinden kaçır ve himaye olmak amacıyla size gelirse, o esiri geri yollamayın, sizin yerlerinizden herhangi birinde ikamet edebilir ve siz o esire kötü ve kaba davranış göstermeyin” şeklinde anlatılmıştır. Roma’da da özgürlüğü olan fakat vatandaşlık haklarına sahip olmayan güçsüz, yoksul kişiler, en güçlü, zengin, nüfuslu bir kimsenin himayesine dahil olması, iltica bağlantısı içerisinde ele almış ve bu kimseler sığıntı olarak kabul edilmiştir. (Odman,1995:7).

Şartlı mülteci; Avrupa devletleri dışında kalan ülkelerde cereyan eden olaylar nedeniyle; ırkı, dini, milliyeti, belirli bir içtimai topluluğa bağlılığı ya da siyasi fikirlerinden ötürü baskı altında kalacağından korkarak ve bu sebeple uyruk bağı olan devletin sınırları dışında bulunan ve bu devletin himayesinden faydalanamayan, veyahut da sözü edilen korku sebebiyle yararlanmak arzusunda olmayan yabancıya ya da benzer olaylar neticesinde daha önce yaşamakta olduğu ikamet ülkesinin sınırları dışında bulunan ve ülkesine geri dönemeyen ya da sözü edilen korku sebebiyle dönmek isteğinde bulunmayan vatansız kimseye statü belirleme prosedürleri sonrasında şartlı mülteci statüsü atfedilir. “Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, şartlı mültecinin Türkiye’de kalmasına izin verilir” (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458-20130401.pdf>).

Mülteci olarak ifade edilen kimse; devletinde ırk, din, sosyal statü, siyasi fikir veya ulusal kimliği sebebiyle şahsını kısıtlanmış şekilde hissederek, kendi ülkesine olan güvenini yitiren, kendi ülkesinin ona objektif bir şekilde davranmayacağı fikriyle devletini terk edip, başka bir devlete iltica isteğinde bulunan ve bu isteği o devlet

tarafınca 'kabul' gören kimsedir. Sığınmacı ise; Yukarıdaki sebeplerden ötürü devletini terk eden ve hâlâ iltica isteği, kaçtığı devletin yetkilileri tarafınca 'soruşturma' aşamasında olan kimsedir. İskan Kanunu Madde3/3'e göre "Türkiye'de yerleşmek maksadıyla olmayıp bir zaruret ilcasıyla muvakkat oturmak üzere sığınanlara sığınmacı denir" (<https://m.bianet.org>).

Bu durumda sığınmacı, farklı bir devlete iltica etme isteğinde olan ve bu yönde başvuruda bulunmuş olan şahsı ifade ederken; mülteci, iltica hakkına sahip olan şahsı ifade etmektedir. Sığınmacı muvakkat, mülteci ise geçerliliğini sürdüren bir konsepti anlatmaktadır. Vatansız kimseler, herhangi bir devlete sığınmacı bir şekilde girip iltica ettiklerinde mülteci sıfatı ile adlandırılabilir (Hopyar, 2016: 61).

Diğer bir ifadeyle sığınmacı “vatandaşı bulunduğu ülkeyi dine veya ırk ayırımına dayanan sebeplerle ya da ekonomik veya politik görüşleri veya siyasi olaylar sonucu iradesiyle yahut iradesi dışında terk etmek zorunda kalmış ve o ülkenin diplomatik korumasından yararlanamayan kişidir (Dost, 2014: 30).

“Sığınmacı, mülteci olabilmek için gerekli şartları sağlayan, fakat kendisine resmi otoriteler vasıtasıyla henüz mültecilik statüsü tanınmayan kişi olmakla beraber henüz başvuruda bulunmamış kişiler de sığınmacı olarak tanımlanmaktadırlar”. Sığınma hakkı ile mülteci olmak hukuki bir sıfatın kazanılmasını tanımlarken, sığınma hakkı ile sığınmacı olmak hukuki bir sıfatın kazanılmasından daha çok fiili ve kısa vadeli bir barınma halini ifade eder (Koç vd., 2015 :67).

“Mülteci, mültecilik statüsünü hukuki olarak elde eden yabancıyı ifade ederken, sığınmacı ise mültecilik başvurusunu yapmış ancak başvurusu değerlendirme sürecinde olup, şahsına geçici koruma hakkı verilen bireyi ifade etmektedir.” Buna ek olarak yukarıda da zikredildiği gibi sığınmacı, sığınma talebinin adaletli ve hukuki bir yöntem ile değerlendirilmesini ve bu değerlendirme süreci tamamlanana değin ülkede oturmuna müsaade edilmesi ve ülkede bulunduğu süre boyunca minimum düzeyde sosyal yardımdan faydalanması gibi haklardan istifade etmektedir. Sığınmacı, gerek kişisel olarak gerek grup bazında uluslararası koruma isteyen bir kimsedir. Sığınmacı, henüz koruma isteği ile alâkadar ülke mevkillerince son olarak neticeye ulaşmamış olan bir kimsedir. Bu sebepten ötürü, bir sığınmacı neticede mülteci olarak kabul görmeyebilir, fakat her bir mülteci ilk zamanda bir sığınmacıdır (Ganiyeva, 2016:57).

“Uluslararası anlamda Türkiye’nin de taraf olduğu sözleşmelerle mülteci ve sığınmacılara birtakım haklar verilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin (Universal Declaration of Human Rights) 14. maddesine göre her birey güvenli sığınma hakkına sahiptir.” Ancak kişilere sağlanan koruma can güvenliğiyle sınırlandırılmamıştır. Bulunduğu ülkede yasal yollarla ikamet eden diğer yabancılara verilen muadil sosyal ve ekonomik haklar ne ise aynısı sığınmacılar içinde geçerlidir. Toplumun her kesimine sunulan sağlık, gıda, barınma ve eğitim gibi en temel hayati gereklilikler ve hizmetlerden faydalanma, çalışma hakkı gibi temel ihtiyaç zinciri sığınmacılar içinde sağlanmalıdır. Mülteci ve sığınmacı pozisyonundaki kişilere sağlanan bu ihtiyaçlar temel insan haklarıyla beraber iltica durumuyla ilişkili başka problemler yaşayacakları göz önüne alınarak koruma temin etme niyetiyle ortaya çıkmış haklardır (Uzun, 2015:111).

1.1.3.İkincil koruma ve Geçici Koruma

1.1.3.1.İkincil koruma

“İkincil koruma, 1951 Cenevre Konvansiyonu ile bu Konvansiyona ilişkin 1967 New York Protokolünün kapsamı dışında kalan yabancılara sağlanan korumadır.” İkincil koruma, muvakkat korumadan, mülteciden ve şartlı mülteciden farklılıklar içerir. Bir örnekle izah edilecek olursa, geçici koruma hakkı, kitlesel akın hâlinde belli bir süre ile sınırlı olarak belirlenmiş ivedi bir koruma sunulmasıdır. İkincil koruma ise, ivedi veya geçici bir durumu ifade eden bir koruma biçimi değildir. Bu çerçeveden incelenecek olursa ikincil koruma mülteci ve şartlı mülteci statülerine benzerlik ve kapsam açısından daha yakındır fakat verilme sebepleri ve esasları aynı değildir (Çelikel ve Öztekin Gelgel’den aktaran Erdem, 2017: 336).

“Uluslararası literatürde ‘tamamlayıcı koruma’ olarak nitelendirilen uluslararası koruma türü, YUKK’ta ‘ikincil koruma’ adıyla düzenlenmiştir”. İkincil koruma konsepti, YUKK hazırlanırken temel kabul edilen AB’nin müşterek Avrupa Sığınma Sistemi oluşturulmasına yönelik esas düzenlemelerinde onaylanan uluslararası koruma çeşitlerinden bir tanesidir. Yapılan bu çalışmalardan biri olan ve özetle “‘Vasıf Yönergesi’” olarak tanımlanan üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kimselerin mülteci olarak veya farklı bir biçimde uluslararası korumaya ihtiyaç duyan kimseler olarak tanımlanmaları ve statüleri ile temin edilecek korumanın şümulüne ait asgari koşullar hakkında 2004/83/EC sayılı konsey talimatı gereğince ikincil koruma (*subsidiary protection*), Cenevre Sözleşmesi uyarınca mülteci olarak tanımlanamayan fakat uluslararası himaye ihtiyacı olduğu kabul edilen kimseler değerlendirme açısından kabul edilmiştir (Baran Çelik, 2015: 78).

Mülteci veya şartlı mülteci olarak tanımlanamayan, fakat kaynak ülkeye ya da ikamet ülkesine geri gönderildiği durumda;

- a) Ölüm cezasına çaptırılacak yahut ölüm cezası ile idam edilecek,
- b) İşkenceye, insaniyet dışı veya haysiyet zedeleyici ceza harekete maruz bırakılacak,
- c) Uluslararası ya da devlet genelindeki silahlı arbeye hâllerinde, farklılık göstermeyen şiddet tutumları sebebiyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşı karşıya gelecek olması nedeniyle menşe ülkesinin ya da ikamet ülkesinin himayesinden faydalanamayan yahut sözü edilen tehdit sebebiyle istifade etmek istemeyen yabancı veya vatansız kimseye, statü belirleme muameleleri sonucunda ikincil koruma statüsü atfedilir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458-20130401.pdf>).

1.1.3.2.Geçici Koruma

“Geçici koruma statüsü, Türk hukukunda Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile düzenlenmiştir. Avrupa hukukuna ise geçici koruma kavramı Yugoslavya’nın parçalanması döneminde girmiştir.” Avrupa’nın karşı karşıya geldiği ilk kitlesel göç dalgası, Sırbistan’da meydana gelen savaşa bağlı olarak meydana gelen tecavüz, toplu katliam, alıkonulma gibi çekincelerle o bölgeden kaçıp kurtularak Avrupa sınırlarına varan insanlardır. Avrupa, topluluklar halinde birlik sınırlarına dayanmış olan bu

insanların vaziyetlerinin o güne kadar muteber olan mülteci hukuku sistemi içerisinde birer birer incelenmesinin mümkün olmadığının farkına varınca, yeni bir kabul sistemi üreterek, yeni bir hukuki tarif bağlamında bu kişilere sınırlarını açmak mecburiyetinde kalmıştır. Yugoslavya'nın yıkılışı uluslararası mülteci hukukuna yeni bir koruma türü kazandırmıştır. Bu yeni hukuki koruma konsepti 'geçici koruma' olarak isimlendirilmiştir. Avrupa 'geçici koruma' kaidelerini organize eden bir yönerge oluşturmak durumunda kalmıştır (Erdem, 2017: 337).

Üçüncü ülkelerden gelen ve gelmiş oldukları ülkeye geri gidemeyecek vaziyet de olan, yerinden olmuş kimselere ve uluslararası korumaya muhtaç kimselere temin edilecek geçici himayenin asgari şartlarının belirlenmesi hususu, öncelikle Amsterdam Antlaşması ile, daha sonra da 20 Temmuz 2001 tarihinde Konsey tarafınca onaylanan Geçici Koruma Yönergesi ile organize edilmiştir. Bu yönergeye göre, "üye devletler geçici koruma statüsü verdikleri kişilere, kalış süreleri boyunca oturma izni vermek zorundadırlar." Bununla beraber üye devletler, bu kimselere barınma, çalışma ve eğitim olanakları temin etmek ve bu kimselerin beslenme, barınma, giyecek ve sağlık ihtiyaçlarını sağlamak mecburiyetindedirler. Özetle, bu zaman süresince bireyler, üye ülkelerin koruma ve denetimi altındadırlar (Çalık, 2015:139).

"Geçici koruma; ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir." Bu kimselerin Türkiye'ye kabul edilmesi, Türkiye'de kalışına izin verilmesi, hak ve mükellefiyetleri, Türkiye'den çıkışlarında uygulanacak çeşitli işlemler, kitlesel hareketler için oluşturulacak önlemlerle yerel ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasındaki iş birliği ve eş güdüm, merkez ve taşrada görev yapacak kurum ve kuruluşların görev ve sorumluluklarının tespit edilmesi, Cumhurbaşkanı tarafınca çıkarılacak yönetmelikle sağlanır (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

Türkiye'den himaye talep eden yabancılara temin edilebilecek himayenin kapsamını tespit etmeye ilişkin düzenlemelerin bulunduğu YUKK' ta geçici himaye, uyruğu bulunmadığı ülkelerde himaye talep eden yabancılara sunulan mülteci veya ikincil koruma gibi klasik uluslararası koruma çeşitleri arasında addedilmeyip, farklı bir düzenlemeye bağlı tutulmuştur. Çünkü "YUKK m. 3/1/(r)'de de uluslararası koruma mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüleri olarak tanımlanmıştır." Geçici himaye özelliği bakımından bir uluslararası koruma çeşidi olmayıp, kitleler halinde hudutlarımıza gelen kimselere acil himaye temin etmek ve bu şahısları bir an önce güvenli bir ortama yerleşmesini sağlamak için geliştirilmiş, bu kimselerin ancak uluslararası himaye ile temin edilebilecek olan ihtiyaçlarını, bireysel olarak değil ama grup olarak incelemeye alan bir koruma çeşididir (Aydoğmuş, 2017:143).

1.1.4.Vatansız Kişi

New York'ta 28 Eylül 1954'te imzalanan vatansız kişilerin statüsüne ilişkin sözleşmede Vatansız kişi; "kendi yasalarının işleyişi içinde hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan bir kişi anlamına gelir" şeklinde ifade edilmiştir (<http://www.unicankara.org.tr>).

“Vatandaşlık; kişi ile devlet arasında hukuki bir bağ oluşturur, vatansızlık ise kişinin herhangi bir ülke vatandaşı olarak kabul edilmediği durumlarda ortaya çıkar.” Vatansız kimselerin bununla birlikte mülteci statüsünde bulundukları durumlar ortaya çıksa da, iki kavram birbirleri ile aynı değildir. Ülkeler arasında yasal anlaşmazlık çıkması, bir devletin bağımsızlığını duyurduktan sonra halkın tümünü vatandaşlık yapısına dahil etmemesi (devlet halefiyeti), vatandaşlık yasasında azınlıklara karşı ikinciliğin bulunması ve benzeri nice sebeplerden ötürü vatansızlık kavramı ortaya çıkabilir (<https://www.unhcr.org>).

Vatansızlık tabiri, farklı kültürlerde farklı şekillerde ifade edilmektedir. “Bu kimselerle alakalı olarak ilk defa Alman-İsviçre hukukunda esas Almanca olan heimatlos sözcüğü kullanılmaya başlanmış ve ilerleyen dönemlerde de bu sözcük çok sayıda ülke tarafından benimsenmiş fakat daha sonraki zamanlarda ise Fransa’da Charles Claro bu sözcüğün yerine apatride sözcüğünü ortaya çıkarmıştır.” Bu sözcük de öğreti, yargı kararları ve uluslararası metinlerde ve hususan Milletler Cemiyeti tarafınca benimsenmiştir. Günümüzde vatansız kimsenin uluslararası hukukta uyandırdığı yasal terim olarak, stateles terimi kabul görmüştür ve kullanılmaktadır (Kavuk, 2015: 184).

“Vatansızlık, dünya genelinde tahminen 12 milyon insanı etkileyen büyük bir problem, ayrıca bireylerin yaşamlarında derin etkiler bırakır”. Vatandaş konseptinde bulunmak, insan haklarından etkin bir suret de istifade edebilmeye bağlı koşul olarak kabul edilir ve topluma tümüyle dahil olabilmek adına vatandaşlığa haiz olma zorunludur. Prensipten olarak her bir bireyin insan haklarından faydalanma hakkı varken, seçme ve seçilme hakkı gibi tayin edilmiş çeşitli haklara yalnızca o devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olanlar sahip olur. Kaygılandırıcı diğer bir neden ise vatansız kimselerin çeşitli hakkının uygulama anında ihlal edilmesidir; bahsi geçen tanıma uyan kişiler çoğu zaman bir kimlik sahibi olamaz, eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşmada engellerle karşılaşır. En temel insan hakları arasında yer alan çalışma hakkından mahrum kalırlar (<https://www.unhcr.org>).

“Vatansızlık *de jure* olabileceği gibi *de facto* da olabilir. *De jure* vatansızlık, hiçbir devletin vatandaşlığına sahip olmamayı ifade eder.” *De facto* vatansızlık durumunda ise, kişi hali hazırda bir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmakla birlikte ya siyasi nedenlerden ötürü vatandaşı bulunduğu devlet kendisine diplomatik himaye temin etmeyi kabul etmemektedir veya kişi vatandaşı bulunduğu ülkeden himaye talep etmek istememektedir (Nobari’den aktaran Ekşi, 2014: 42).

“Yasal anlamda, hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak kabul edilmeyen kişi vatansız olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, vatansızlık herhangi bir devletin vatandaşlığına sahip olmayan kişi olarak tanımlanabilir.” Vatansızlık, bir ülkeye bağlılık hesabına, bireyin kimliksiz olduğunu açıklar. Temel haklarının kimilerinden mahrum bir şekilde belirsizlik durumu içerisinde bulunan milyonlarca vatansız kimse, bu kimliksizliklerini gelecek kuşaklara bile aktarmaktadırlar (Odman, 2011: 5).

“Dünya çapında kaç kişinin vatansız ya da vatansız kalma riski altında olduğunu belirlemek zordur.” Vatansızlığa bağlı veriler hükümetler tarafınca bir araya getirilir ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği-BMMYK’ ya bilgi verilir. 2016’da 75

ülke 3,2 milyon vatansız kimse bulunduğunu saptayıp, rapor olarak beyan etmiştir. Fakat bununla beraber BMMYK, bu rakamın toplam hesaplanan rakamdan yalnızca bir kısmına denk olduğunu tahmin etmektedir – gerçek sayı ise saptanan bu rakamdan üç kat daha fazla olması mümkündür (<https://www.unhcr.org>).

1.1.5.Refakatsiz Çocuk

Refakatsiz çocuk tanımını yapacağımız zaman ‘refakat’ sözcüğünün kelime manasına bakıldığında TDK refakat kelimesini ‘beraberinde gitmek’, ‘arkadaşlık etmek’, ‘eşlik etmek’ olarak tanımlar. Refakatsiz çocuksa: bahsi geçen mevzuata göre,

Sorumlu bir kişinin etkin bakımına alınmadığı sürece, kanunen ya da gelenek görenek gereği kendisinden sorumlu bir yetişkinin refakati bulunmaksızın Türkiye’ye gelen veya Türkiye’ye giriş yaptıktan sonra refakatsiz kalan çocuk şeklinde tanımlanmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr>).

“‘Refakatsiz çocukların uluslararası koruma başvurularına ilişkin olarak YUKK’un 66. maddesi ve Yönetmeliğin 123. maddesinde ayrıntılı bir düzenleme bulunmaktadır.’” (Ekşi’den aktaran Güleç Solak ve Kurt, 2019: 634). Yönetmeliğin 123. maddesi, içeriğinin aynı olmasıyla beraber, YUKK’un 66. maddesine göre daha detaylıdır. Çocuğun ebeveyninden başka bir hısımlı misal; amcası, dayısı ile beraber bulunması halinde 6458 sayılı kanununca refakatsiz olarak değerlendirilmeyecektir. Zira gelenek göreneklere göre kendisine bakmakla yükümlü sayılabilecek biriyle beraberdir.

Refakatsiz çocuk (küçük) "ebeveyninden ayrı bırakılmış ve hukuk veyahut örf ve adetlere göre kendisinden birinci derecede bakımıyla vazifeli olabilecek bir yakını bulunmayan" kimsedir. Refakatsiz çocukların sayısı ülkeyi terk etmenin sebepleri ve koşullarına göre büyük ölçüde değişim göstermektedir. “Ancak (bilimsel olmayan varsayımlar) refakatsiz çocukların mülteci nüfusuna oranının, mülteci nüfusunun yüzde 2’si ila 5’i gibi bir rakama karşılık geldiği yönündedir. Bu sayılar ülkelere ve bölgelere göre farklılıklar gösterebilmektedir.” (<http://madde14.org>).

"Refakatsiz küçük", Türkiye’ye hukuksal olarak veyahut da teamülen kendinden sorumlu bir kişinin refakati olmaksızın gelen ve bu tür bir kişinin bakımına etkin şekilde alınmadığı müddetçe refakatsiz küçük olarak isimlendirilen 18 (on sekiz) yaşın altındaki iltica/sığınma müracaatında bulunan yabancı vatandaş statüsünde olan bir kimse veyahut belli bir uyruğu olmayan yutsuz bir kimsedir. “Türkiye topraklarına giriş yaptıktan sonra refakatsiz kalan iltica/sığınma başvuru sahipleri de bu kapsama girer.” (<http://www.multeci.org.tr>).

Ateşli silahlarla mücadelede, iç karışıklık, şiddet eylemleri ya da farklı bir toplumsal olay sonucunda pek çok çocuk, ailelerinden ya da onlara bakanlardan ayrı düşebilmektedir. Bu çocukların statüleri o an belirlenemediğinden dolayı bu çocuklara yetim demektense “ailesinden ayrı düşmüş” veyahut “refakatsiz çocuklar” denmektedir. “Refakatsiz çocuklar (aynı zamanda refakatsiz küçükler olarak da adlandırılırlar) ebeveynlerinden hem anne hem de babasından ayrı düşen ve diğer yakınlarından ayrı düşen ve hukuken veya adetlere göre ona bakmakla vazifeli bir kişi tarafından bakılmayan çocuklardır.” (<http://www.unicef.org.tr>).

Refakatsiz kalmış ya da ebeveynlerinden ayrı düşen çocukların hayatta kalma mücadeleleri silahlı grupların çatışmalarıyla ya da farklı sebeplerle veya çeşitli afetlerle risk altına girebilir. Bu çocukların temel haklarının ihlal edilmesi ve istismar, sömürü veya silahlı kuvvetlere asker yapılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaları da olasıdır (<http://www.unicef.org.tr>).

1.1.6.Yabancı Kaçak İşçilik

“Yabancı kaçak işçi kavramı tanımı, farklı şekillerde yapılabilmektedir. Bu tanımlardan birine göre; yabancı kaçak işçi; bir ülkeye resmi veya gayri resmi yollarla giriş yapıp, o ülkede süreli veya süresiz kalan, çalışmaları veya ikametleri yetkili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemiş kişilerdir.” (Karadeniz’den aktaran Işığışok, 2010: 437).

Bir diğer tarife göreyse; yabancı kaçak çalışan, yaşadığı yerde vatandaşlık bağı ile bağlı olmaksızın, bulanan meşru düzenlemelere münasip oturma, çalışma veya konaklama izni olmayan şahıstır. Yapılan tanımlardan ikisinde de vurgu yapılan ve dikkat çekilmek istenen en önemli unsur; “kişilerin bulundukları ülkenin vatandaşı olmayıp bulundukları ülkeye resmi veya gayri resmi yollarla giriş yapmış; oturma, konaklama, çalışma izinleri olmadığı halde o ülkede ikamet eden ve çalışan bireyler olmalarıdır.” (Işığışok, 2010: 437).

“Ülkelerin yabancı işçi talebini belirleyici en önemli etken nüfustur. Azalan doğum oranları ve artan yaşama süresi nedeniyle daha çok gelişmiş ülkelerde genç nüfus oranı zamanla azaldığından yabancı işçi ihtiyacı da paralel olarak artmaktadır.” (Meydanal, 2008: 79).

Türkiye’de var olan durum ise bundan biraz farklılık göstermektedir. Doğurganlık ölçütü doğrultusunda artan genç nüfus sebebiyle yabancı çalışana gerek duyulmamaktadır. Hatta son zamanlarda az da olsa hız olarak azalmaya başlamışsa da nüfus artışı hala üst düzeydedir. “Mevcut yatırımlarla nüfus artışına paralel istihdam olanağı yaratılamamakta, son yıllardaki yüksek büyüme oranları da istihdama aynı oranda etki etmemektedir. Türkiye’de yabancı işçilerin tercih edilme sebepleri daha çok bu işgücünün daha az maliyetli oluşudur.” (Meydanal, 2008: 79).

Yabancı kaçak işçiler, genel özellikleri bakımından beş farklı gruba ayrılmaktadır. Bu gruplar aşağıda sıralanmaktadır (Kutlu, 2018: 165,166):

- 1) Ülkeye girişi yasal olup ülkede çalışması yasal olmayan yabancılar
- 2) Hem ülkeye girişi hem de ülkede çalışması yasal olmayan yabancılar
- 3) Ülkeye girişi yasal olup Türk vatandaşlığını kazanmak için yaptığı müracaata cevap bekleyenler
- 4) Ülkeye girişi yasal olup çalışma izni başvurusu sonuçlanmamış olan yabancılar
- 5) Mülteci veya sığınmacı olarak ülkeye giriş yapanlar.

Türkiye’de meşru olarak bulunup yasal bakımdan çalışan yabancı uyruklu işçilerin yanında, yasal veya kaçak şekilde bulunup, kaçak olarak çalışmaya devam eden yabancı uyruklu çalışanlarda mevcuttur. Yasal açıdan Türkiye’de çalışanların daha kaliteli işçiler

oldukları görülmektedir. Bu kesim şuan ki şartlarda sıkıntı yaratmamaktadır. Problemleri grup, kaçak işçi statüsüne inmiş olan yabancılar grubudur. Var olan yasalara bakarak, şahısların “kaçak yabancı uyruklu çalışan” olduğunu belirlemek zor bir iş değildir. Türkiye’de olup da mevcut mevzuat gereğince oturma ve çalışma izni olmadan herhangi bir hizmet akdine ehil olmadan bir şekilde formel veyahut enformel dalda çalışma imkanı bulup iş gören yabancılar, kaçak işçi konumundadır. Kaçak işçi durumundaki bir yabancı, kimi zaman resmi bir belgeye (pasaporta) sahip olur, yasal olarak giriş yapılmıştır fakat vizeli giriş halinde vize zamanını aşmıştır, ama oturma ve çalışma izni olmadan emek piyasasına girmiştir; bazen belgesizdir, yani ülkeye gayr-i meşru giriş yapmış ve herhangi bir işte çalışma imkanı bulmuştur. “Kaçak yabancı , son zamanlarda Batı’da “pasaportsuz yabancılar” olarak değil de, “ çalışma belgesi olmayan” yabancılar olarak tanımlanmaya başlanmıştır.” (Friedrich Ebert Vakfı, 1995: 10).

Türkiye işgücü piyasasına engel olan hadiselerden biri de yabancı kaçak çalışanların durumudur. Türkiye’de olup da, var olan mevzuata göre oturma ve çalışma izni olmadan, herhangi bir hizmet akdine sahip değilken, bir şekilde kayıtlı veya kayıt dışı sektörde çalışma imkanı olup da iş gören yabancı uyruklular, kaçak çalışan durumundadırlar. “Yabancı kaçak işçilik, ülkemize resmi veya gayri resmi yollarla giriş yaptıktan sonra, süreli veya süresiz olarak burada kalan yabancı bireylerin çalışmalarının (gün, ücret ve kişi olarak) veya ikametlerinin yetkili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi durumunu ifade etmektedir.” (Karaarslan, 2010: 26-27).

Türkiye’ye meşru yollardan gelerek yaşayan yabancı uyrukluların para karşılığında çalışmaları hususunda yürürlükte bulunan ehemmiyetli yasaklamalar mevcuttur. “Yasadışı yollardan gelen yabancılar, mevcut mevzuatı birçok açıdan ihlal etmektedirler. 1990’lı yıllarda işgücü maliyetindeki artışın ve Sovyetler Birliği ile Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde meydana gelen dönüşümün ardından hızla yaygınlaşmıştır.” (Koç’tan aktaran Ekin, 2000: 266)

1.2. İstihdam ve İlgili Kavramlar

İş hakkı, temel bir insan hakkıdır. Bu özelliği ile insan hak ve özgürlükleri açısından ehemmiyet teşkil eder. İş hakkı emeğiyle geçinen kişilerin doğrudan yaşama hakkı ile oldukça ilgilidir. Dolayısıyla insanların hayatını sürdürmeye yetecek bir iş ve kazanca, onurunu muhafaza ve karakterinin gelişmesine fayda sağlayacak toplumsal düzende hayatını idame etmesi esastır. “Bu çerçevede “çalışma hakkı; çalışma gücünde ve isteğinde bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı” olarak tanımlanabilir” (Kaya ve Ertuğrul, Yılmaz, 2017: 61)

İstihdam kelimesi, değişik lisanlarda değişik yerler hakkında çeşitli tanımlamaların olduğu Arapça kökenli bir kelimedir. Kelime manasından hizmet ettirme, hizmetçi olarak çalıştırma, bir vazifede veyahut bir işte istimal etme gibi manaları vardır. İstihdamın özünü üretim etkenleri oluşturur. Bunlar ise emek, sermaye, doğal kaynaklar ve insandır. “Bu bağlamda daha geniş bir tanımlama yapacak olursak istihdam bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin o ekonominin gelişmişlik düzeyine göre ne ölçüde kullanıldığıdır.

İstihdam, en basit anlamda “mevcut üretim faktörlerinin veri ve teknolojiye uygun kullanılması” dır.” (Güvel, 2011:6).

İstihdam tabiri günlük dilde hizmete almak ve çalıştırmak manasına gelmektedir. Şüphesiz çalışmanın gayesi kazanç sağlamaktır. İktisat ilmiyle de istihdam mefhumuyla anlatılmak istenen farklı değildir. Bir iktisadi kavram olarak istihdamı üretim faktörlerinin kazanç elde etmek gayesiyle çalışması veyahut çalıştırılması şeklinde tanımlayabiliriz. Tanımdan da anlaşılacağı gibi istihdam yalnızca işgücünün diğer bir ifadeyle emek faktörünün çalışıp çalışmaması durumu değil belki diğer tüm üretim yöntemlerinin mal ve hizmet üretiminde kullanılıp kullanılmama durumunun incelenmesidir.” (Pekin, 2014: 117)

“Üretimi oluşturan etmenlerin fiilen üretim sürecine dahil olmasıyla yani gelir elde etmek maksadıyla çalışması ya da çalıştırılması durumuna istihdam denir. İstihdam kavramı tüm üretim aşamalarını ve etmenlerini içeren bir içeriğe sahip olmasına karşın daha çok işgücünün üretime dahil olması anlamında kullanılmaktadır.” (Yıldırım, vd.’den aktaran Gül, vd., 2009: 8). “İstihdam basit bir ifadeyle, işçilerin çalıştırılması ya da üretim faaliyetinde bulunmalarının sağlanması olarak ta tanımlanabilir.” (Türkbül’den aktaran Gül, vd., 2009: 8).

“İstihdam” (employment), çalışabilir yaşta ve nitelikte olan işçilerin tam gün çalışmasını ifade eder” (Tunay, 2007: 44). “İstihdam, geniş bir tanımla üretime etki eden faktörlerinin işe koşulması anlamını taşır. Farklı bir ifade ile bir ülkenin sahip olduğu üretim unsurlarının yani tabii kaynaklar, işgücü ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içindeki kullanım durumunu ifade eder.” (Gürler vd., 2013:41).

İktisat bilimi açısından daha geniş bir perspektifte ele alınan istihdam, “çalışmak ve gelir elde etmek niyetinde olan kişilerin, hizmetlerinden yararlanılmak üzere, “iradi” ve “ihtiyari” olarak çalıştırılmalarını ifade ederken” (Yaman’dan aktaran Işığışok, 2012: 80); teknik açıdan; geniş ve dar manada olmak üzere iki farklı biçimde tarif edilmektedir. Geniş anlamda, bütün üretim faktörlerinin üretim müddetince istimalini; dar manada ise; çabanın üretim sürecinde girdi olarak kullanılmasını anlatmaktadır. “İstihdam tanımı ile anlaşılan genellikle istihdamın dar anlamı, yani emeğin girdi olarak üretim sürecinde kullanılmasıdır. Bu anlamıyla istihdam; aynı zamanda insan emeğinin ürün, gelir, saygınlık ve devamlılıktan oluşan dört temel unsurunun birlikte kullanılmasını da ifade etmektedir.” (Işığışok, 2012:80)

“İstihdam ölçülebilir bir kavramdır. İstihdamın seviyesine etki eden unsurları Zaim şöyle ifade etmiştir: a) Toplam emek talebi, b) emekle birlikte ‘üretime’ katılacak makine, teçhizat gibi diğer üretim araçlarının emeğe ‘karşılık gelecek’ ölçüde mevcut olup olmaması gibi emek talebini belirleyen unsurlardır.” (Zaim,1990: 124) Çalışma talebi değişim gösterdikçe istihdam düzeyi farklılaşacağından insan sayısı olarak ekonomik anlamda çaba arzı da değişmiş olacaktır. O halde ülkede kişi sayısı açısından potansiyel çalışma arzını yani potansiyel emek gücünü sırasıyla nüfus niceliği çalışma dönemindeki nüfus ve işgücüne ‘iştirak oranı’ belirleyici olur. İnsan sayısı olarak fiili çaba arzını ise istihdam düzeyi ve ‘istihdam oranı’ sınırlar.

İstihdam, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç grupta değerlendirilecektir. Çalışmamız yabancıların istihdamıyla alakalı olduğundan istihdam çeşitlerinin yanında yabancı uyrukluların en fazla istihdam yapıldığı şekil olan kayıt dışı istihdamdan da bahsedilecektir.

1.2.1.Tam istihdam

‘Belirli’ karşılık, mekân ve ‘kalite’ ‘açık kadro bulunan’ iş miktarının, bu gibi yerlere arz edilen işgücünden ziyade olduğu biçime tam istihdam denilmektedir. Başka bir deyişle, işsizlik sınırının ‘geçici’ işsizliği geçmeyecek asgari derecede bulunduğu duruma tam istihdam denilir. “Bu nedenle birçok ülke tam istihdam tabiri yerine, yüksek ve istikrarlı bir istihdam seviyesi tabirini kabul etme yoluna gitmişlerdir. Bu takdirde %2, %3 işsizlik haddi, ‘geçici’ veya mevsimlik işsizliği ‘karşılık gelmek’ şartıyla tam istihdam ile birlikte yürüyebilir.” (Zaim, 1990: 162).

“Tam istihdam, çalışma kabiliyet ve isteğinde olan herkesin cari ücret ve çalışma ortamında üretim sürecinde yer almasıdır.” (Yıldırım vd., 2014: 365). “Tunay’a göre ise tam istihdam, uzun dönemde tüm üretim faktörlerinin kısa dönemde ise değiştirilebilir yegane üretim faktörü olan emeğin bütünüyle üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder.” (Tunay, 2007: 43). “Klasik ve Neo klasik iktisatçılara göre ekonomide kendiliğinden işleyen otomatik bir mekanizma vardır. Tüm üretim araçlarının üretime dahil edildiği bir düzeyde, yani ekonomi “tam istihdam” durumunda dengeye gelecektir.” (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 3).

“Tam istihdam, işgücünün istihdam büyüklüğüyle denk olduğu ekonomik durum, makro seviyede toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzına denk olarak bulunduğu ekonomik durum ve çalışma arzu ve kabiliyetinde olan bireylerin topluca üretime dahil olabildikleri ekonomik durum tanımıyla farklı şekillerde adlandırılmaktadır.” (Unay’dan Aktaran Kamacı, 2016: 16).

“Tam istihdamı bir ekonomideki optimal kapasite kullanımı olarak tanımlamak mümkündür. Tam istihdam talep artışı durumunda işsizliğin düşmediği ve fiyatların arttığı işsizlik seviyesi olarak da tanımlanabilir.” (Ceylan-Ataman, 2016: 203).

Tam istihdam, tüm üretim etkenleri için hedeflenmekle beraber, esas önemle üzerinde durulan, çalışma etkeninin tam istihdamıdır. Emek pazarının istihdam durumunun, ekonomideki bütün üretim etkenlerinin istihdam seviyesinin ele alınması bakımından ana bir gösterge kalitesinde bulunduğu bilinmektedir. Tam istihdamın gayesi, topludurumsal işsizliğin önüne geçilmesi, yapısal, mevsimsel ve işgücü piyasasındaki hareketlilikten kaynaklanan olası işsizlik çeşitlerinin izale edilmesini de içinde bulundurmaktadır. “Ancak tam istihdamın değerlendirilmesinde, friksiyonel ve mevsimlik işsizliğin bütünüyle ortadan kaldırılmasındaki güçlükler sebebiyle, kabul edilebilir en az seviyede bir işsizlik oranı göz önüne alınmamakta ve tam istihdam olarak tanımlanmaktadır.” (Parasız’dan aktaran Gül, vd., 2009:11)

Aslında tam istihdam da diğer ekonomik önlemler gibi dikkat ve sağgörüyle yürütülürse başarı sağlayabilecek bir hal çaresidir. Sorun doz tayininden ibarettir. Bugün tıpta bile anti-biotik çeşitleri gelişigüzel ve ‘orantısız’ dozlarda kullanıldığı vakit ağır

‘karmaşıklığa’, hatta vakanın ölümüne kadar gidebilecek olan çeşitli müdahalelere sebep olmaktadır. Yalnızca bu muzır ‘karmaşıklık’ düşünerek, ortada kat’i bir zorunluluk varken, bu tür müdahale ve önlemlerden geri durmak şüphesiz elverişli bir yol olamaz. Ekonomik hayatta da aynı şekilde, bütçe açığı ve emisyon yollarıyla finanse edilecek yapmacık bir kalkınmanın kötü sonuçları ortada olmakla birlikte eksik istihdam durumunda devletin uygun bir yatırım ve gider siyasetine kapıları kapatmak akıl kârı olamaz. “(Joan Robinson) Dikkat edilmiş olacaktır ki, ileri sürülen sakıncaların çoğu, tam istihdamın özünden ziyade onu gerçekleştirmek için seçilecek yollara teveccüh eder. Usulün hatası kaideyi çürütmemek lazımdır.” (Ülgener, 1976: 138).

İstihdamı sade bir hacim ve ölçü sorunundan ibaret görüp ekonomik menşelerin (emek dahil) etkili ve faydalı kullanışını söz konusu durumun dışında bırakmak için hiçbir neden yoktur. Membaların tam ve optimal ‘oranlarda’ kullanılışı birbirini çelen ve uyuşmayan amaçlar olmaması elzemdir. Şu duruma göre, istihdam konusunda güdülecek amacı da ikiye ayırabiliriz: biri, şimdiye kadar bahsedilen biçimiyle, ekonomik kaynakların sayıca, tam istihdamı ki karşısı işsizliği akla getirir; diğeri verimli ve etkili biçimde istihdamı ki tersi bol zayıatlı ve fireli bir iktisadı ifade eder. (J.K. Galbraith) Her iki amacı birleştirerek izlenilecek yolu ‘tam ve etkin istihdam’ başlığı altında toplamak suretiyle öne atılan sakıncayı hafifletmek imkan dahilinde olacaktır. “Evvelce izah edilen, umumi ve yaygın bir işsizlik halinde meselenin kısa dönemli olan ilk cephesi zihinleri meşgul eder; diğeri zamanlarda uzun dönemli ikinci cephesi ön plana geçer. Herhalde birini tamamı ile feda etmek için bir sebep yoktur.” (Ülgener, 1976: 139)

1.2.2.Eksik İstihdam

1964 yılında icra edilen ICLS’nda “İstihdam Politikası Sözleşmesi” olarak çalışanların tam istihdam seviyesine varamaması hali eksik istihdam tanımıyla tanımlanmaktadır. Sözleşmeye göre tam istihdam; 1.Çalışmaya ve iş aramaya arzulu her bir kimseye iş olması 2. İşlerin olabildiğince en yüksek seviyede faydalı olması 3. Belirtilen şahısların işleri seçme özgürlüklerinin bulunması ve her bir işçinin işte bulunan nitelik ve özellikleri öğrenmek amacıyla muhtemel olan bütün imkanlara ulaşabilmesi ve ellerinde bulundurdıkları kabiliyet ve nitelikleri istihdamda kullanıp çalıştırabilme halidir. “Ancak sözü edilen bu durumlar, objektif olarak değerlendirilememekte ve ilk koşul görülmüyorsa işsizlik, ikinci veya üçüncü koşulların sağlanmaması durumunda ise eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır” (Kumaş ve Çağlar, 2009: 252,253).

İşgücü piyasasındaki arz ve talep dengesini ölçen ve ülkemizdeki işgücü piyasası gelişmelerine temas edilirken genel olarak ihmal ettiğimiz belirtilerden. Eksik istihdam yarı zamanlı veyahut tam zamanlı görev yapan işgücünün ne kadarının bulunan çalışma saatlerinden daha fazla çalışmak istediğini ölçmekte. “Bu nedenle ekonomide atıl işgücünü, potansiyelin ne kadar aşağısında istihdam gerçekleştiğini ölçmekte yararlanılan belirtilerden. Ekonomideki toplam etkisiz istihdamı işsizlik, eksik istihdam ve iş aramayan fakat çalışmak için hazır işgücü toplamı şekliyle hesaplamak mümkündür.” (Aşık, 2013: 1).

Bulunduğumuz ülkede eksik istihdam da ehemmiyetli bir mesele olarak yer tutmaktadır. İşsizlik sigortasının olmadığı veyahut da sınırlı olan ülkelerde, işsizlik sıkıntısı çeken kimselerin geçimlerinin devamı için bir gelir düzeyi oluşturmak hedefiyle sahip oldukları terbiye ve kabiliyete münasip olup olmadığına veyahut elde edeceği ücret seviyelerine bakılmadan çalışmak mecburiyetinde bulunmaktadırlar. “Böylece, kişi işsiz olmaktan kurtulmakta, fakat bu durumda da eksik istihdam problemi ortaya çıkmaktadır. Eğitim ve niteliğine ters düşen işlerde az bir ücretle istihdam edilen kimseler de işsizler gibi kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmaktadır.”(Güloğlu’ndan Aktaran Meydanal, 2008: 77).

Eksik istihdam genel olarak bu şekilde adlandırılmaktadır: “Kişinin olması gereken süreden daha az çalışıyor bulunması ve daha çok çalışmak istemesi durumu ya da asgari geçimini sürdürecekt ücretten daha düşük kazanıyor olması durumudur.” (Köhler’den aktaran Taşçı ve Darıcı, 2010:278). “Bu nedenle, eksik istihdam içerisinde yer alan nüfus, istihdam edilen nüfusun üretken seviyesinden gerektiğince yarar sağlanılmayan bir alt kategorisi olarak tanımlanmaktadır.” (Taşçı ve Darıcı, 2010: 278). Eğer bir ekonomide var olan üretim faktörlerinin yalnızca belli bir bölümü üretime katılıyorsa ekonominin eksik istihdam da olduğu söylenir. Eksik istihdam da üretim etkenlerinin bir bölümü boşa durmaktadır. “Bazı işçiler söz konusu çalışma şartları ve cari ücret seviyesinde çalışmak arzusunda bulunduğu halde iş bulamamakta; bazı sermaye malları ve doğa faktörü boşa beklemektedir. Bunun doğal sonucu olarak ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı üretilmesi gereken miktarın aşağısında kalmaktadır.” (Pekin, 2014: 127). Bir ekonomide ki üretim faktörlerinin bir bölümünün işe kurulamaması yani talep azlığı nedeniyle bazı üretim faktörlerinden boşa olması eksik istihdam olarak tanımlanır.

1.2.3.Aşırı İstihdam

“Emek etkeninin bir ekonomide ya da bir bölgede belirlenmiş bir dönemde tam kapasite ile üretim sürecinde bulunduğu halde, miktar haliyle daha fazla emek gücüne ihtiyaç duyulduğu ekonomik durum aşırı istihdam olarak tanımlanmaktadır.” (Eyüboğlu’ndan aktaran Altuntepe vd., 2015: 84). “Aşırı istihdam bir ekonomide noksan istihdam şartlarının tam tersi durumu olarak ifade edilir. Ekonomideki bütün üretim faktörleri tam çalışma halinde bulunduğu halde yine de tatmin edilemeyen talepler mevcutsa, böyle bir ekonominin aşırı istihdam koşullarında olduğu söylenir.” (Gürler vd., 2013: 43)

“Aşırı istihdam, eksik istihdam şartlarının tam tersi bir durumu olarak adlandırılır. Yani, ulusal ekonomideki işgücünün bütünü tam çalışmada bulunduğu halde, yine de işgücüne talep varsa; böyle bir ekonominin aşırı istihdam şartları içerisinde olduğu ifade edilebilir.” (Eyüboğlu’ndan Aktaran Kamacı, 2016: 16).

Bir ekonomide bulunan üretim etkenlerinin hepsi çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet niceliklerinin, toplam talebi karşılıyor olmaması halidir. “Bu durumda istihdam büyüklük oranı arttırılamadığından kısa dönemde toplam reel elde edilen sonucun arttırılması mümkün değildir. Üretim öğelerinin en üst seviye kapasitesiyle kullanılması ile üretim geçici olarak artar. Fakat, bu sürekli olmayacağından az bir süre sonra üretim eski seviyesinin de aşağısına düşecektir.” (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 4).

Sonuç olarak bir ekonomide var olan üretim etkenlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarı toplam arzu edilen talebi karşılamıyorsa bu halde aşırı istihdamdan söz konusu olabilir. “Aşırı istihdam durumunda girişimciler mevcut talebi sağlamak amacıyla seviye kapasitelerinin üstünde ve koşullar elveriyorsa vardiya yönteminde çalışarak daha çok mal ve hizmet üretecekler; bunun için daha çok üretim faktörü talep edeceklerdir.” (Pekin,2014:128)

1.2.4.Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdamın pek çok tanımı vardır. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıt dışı istihdamı, “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama dahil olan kimselerin harcamış oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” şeklinde tanımlar.” (<http://www.sgk.gov.tr>).

“Kayıt dışı istihdam kavramı, ilk defa 1970 senesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) içeriğindeki Kenya raporunda “enformal sektör” şeklinde kullanılmıştır.” (Güloğlu’ndan aktaran Karaarslan, 2010: 22)

“Kayıt dışı istihdam, piyasa koşullarında işyerinde veya herhangi sektörde çalışarak istihdam edilenlerin, devlet denetim mekanizmasının bulunmadığı; ücret, mesai gibi mevcut durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumu’nun denetimi haricinde ücretin ya da çalışma gün sayısının eksik veyahut hiç bildirilmediği yasadışı çalışmalar şeklinde adlandırabilmekteyiz.” (Çelik ve Güney, 2017: 215). “Kayıt dışı ekonomiyse GSMH hesaplamalarında görülmeyen ve bu sebeple milli muhasebe hesaplarına geçmeyerek kamu otoritesinin bilgisi dışında kalan gelir, katma değer ve diğer vergilerle sosyal güvenlik katkılarını ödemekten, kanunla belirlenmiş düzenlemeleri yerine getirmekten geri durarak yapılan, gelir faaliyetleridir.” (İkiz’den aktaran Fidan ve Sami, 2013: 138).

Kayıt dışı istihdam meşru üretim hareketleri içinde yer alan, ancak faaliyetleri kamu kayıt ve istatistiklerinde bulunmayan veyahut tam yer almayan istihdam biçiminde tanımlamak mümkün olacaktır. Ülkemizde işgücü piyasasının sansasyonel niteliklerinden biri de kayıt dışı ve enformel istihdamın büyüklüğüdür. “Yeni biçimsel istihdam alanlarının yaratılamaması bireyleri enformel sektörlerde çalışmaya zorlamaktadır. Kayıtlı ekonomide çalışanın işverene maliyetinin yüksek olması, çalışanlara uygulanan yüksek vergi oranları gibi kamunun oluşturduğu katı sınırlamalar kayıt dışı ekonominin büyümesinde etkili olmaktadır.” (Gül, vd., 2009: 171).

Kaynakların çoğunda, kayıt dışı ekonomi yerine yasadışı hareketler (silah ve uyuşturucu kaçakçılığı vb.), yeraltı ekonomisi, yasa dışı ekonomi, kara ekonomi, resmi olarak tanımlanmayan ekonomi, gizli ekonomi, düzensiz ekonomi, marjinal ekonomi, enformel ekonomi, gözlenemeyen ekonomi, paralel ekonomi ve gölge ekonomisi gibi tabirler kullanılmaktadır. Bütün bu kavramların ortak noktası, kayda alınamayan ekonomik hareketlerin bütünü ve bununla beraber kayıtlı ekonomi içinde yapılan bütün usulsüzlükleri ve kayıtsızlıkları açıklamak istemesidir. “Kayıt dışı ekonomi, vergi ödememek maksadıyla vergi yönetiminin dışında bırakılan iktisadi faaliyettir. Bilinen yöntemlerine göre tahminde bulunulmayan, GSMH hesaplarını sağlamakta

kullanılmayan, kuraldışı ve kanun dışı olarak yürütülen gelir getirici iktisadi faaliyetler, kayıt dışı ekonomi olarak tanımlanabilir.” (Seyyar, 2011: 289).

Kayıt dışı ekonomide ortakçılar, işveren ve işçi arasındaki hatta satıcıyla alıcı arasındaki alışverişi düzenleme gayesiyle yürürlüğe konulan yasalara uymaktan kurtulma fırsatına sahiptirler. “Kayıt dışı istihdamda sağlanan gelir üzerinden vergi, sosyal güvenlik kurumlarına ödenmesi lazım olan prim ve sosyal amaçlı kesintiler gerçekleştirilememekte ve söz konusu kurumlara ödenmemektedir.” (Karaarslan, 2010: 23).

“Kayıt dışı ekonomi, devlete karşı bir başkaldırı üretmekte, ahlaki değerleri işlemez hale getirmekte ve nihayetinde enflasyon ve işsizliği artırırken yatırımları ve üretimi düşürmekte, sosyal barışın bozulmasına, suç ve suçlu sayısının çoğalmasına yol açmaktadır.” (<https://www.dunya.com>).



BÖLÜM 2.

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YABANCI İSTİHDAMI

2.1.Dünyada Yabancı İstihdamı

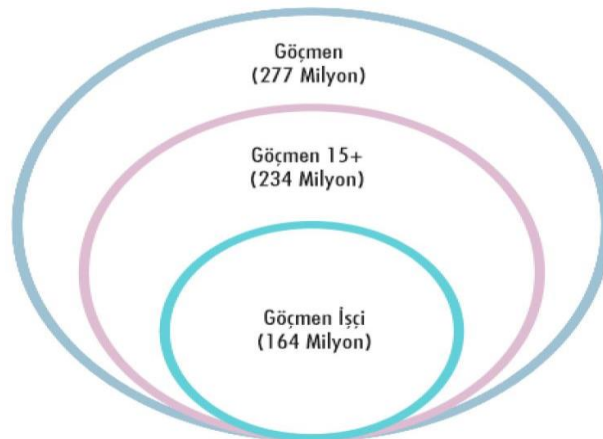
Küresel Göç Grubu (GMG) üyesi olan UN / DESA (Birleşmiş Milletler Ekonomik Ve Sosyal İşler Dairesi) Nüfus Bölümü tarafından dünyada toplam uluslararası göçmen sayısı 257.7 milyon olarak açıklanmıştır (https://migrationdataportal.org/data?i=stock_abs_&t=2017).

BM'ye göre dünyada 258 milyon kişi kendi ülkelerinin dışında başka ülkelerde göçmen olarak yaşamaktadır. Bununla beraber başka ülkelere göç etmek zorunda kalanların sayısıysa 68.5 milyondur (<https://www.amerikaninsesi.com/a/d%C3%BCnyada-gocmen-sayisi-258/4708054.html>).

Birleşmiş Milletler (BM) 2017 senesinde yayınladığı raporda, uluslararası göçmen nüfusunun, 2000 senesinden 2017 senesine kadar ortalama olarak % 50'lik bir artış göstererek 258 milyon bireye ulaştığını ortaya koydu. Bu nüfusun % 48-52'lik oranını kadın göçmenlerin, üçte ikisinden fazlasının ise uluslararası emek göçüne dahil olan kişiler oluşturmaktadır.

Göç akımları, dünyanın hemen hemen pek çok ülkesini, gerek göç veren gerekse göç alan gerek transit ülke konumlarından ötürü birebir ilgilendirmektedir. Göçmen nüfusunun % 60'ından çoğu Asya ve Avrupa kıtalarında yaşamakta, % 64'ünden çoğu ise dünyanın en gelişmiş ülkelerinde ikamet etmektedir. Gelişmekte olan ülkelere doğru yapılan göçler yerini yavaş yavaş geliştirmekte olan ülkelere geliştirmekte olan ülkelere yapılan göçlere bırakmıştır. En fazla göç alan ülkeler arasında ABD 2017 yılında da birinci sırada bulunurken devamında Suudi Arabistan, Almanya, Rusya ve İngiltere en çok göç alan ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan Hindistan, Meksika, Çin, Rusya, Suriye ve Bangladeş gibi ülkeler ise dünyanın en çok göç veren ülkeleri arasında yerlerini korumaktadır. (Bayındır Goularas, Habertürk, 17.10.2018).

Grafik-1: Uluslararası göçmen stokunun küresel tahminleri ve göçmen işçiler, 2017



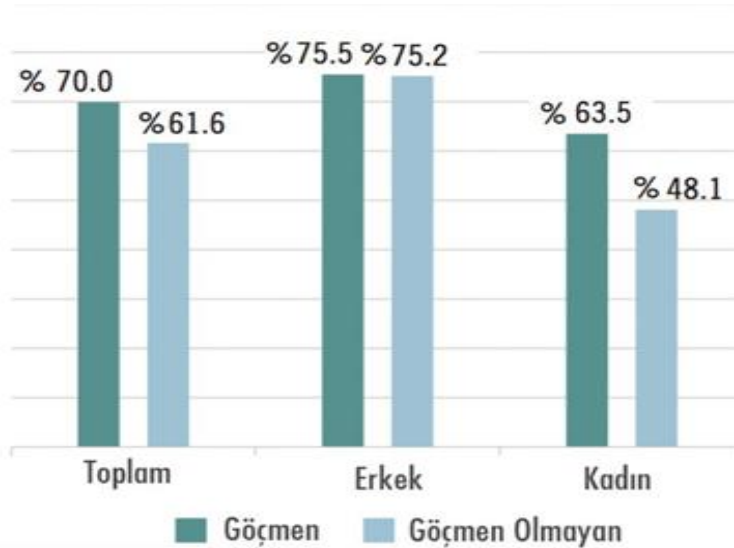
Kaynak: (<https://www.genel-is.org.tr/ilo-dunyada-164-milyon-gocmen-isci-var,2,18913#.XO-MYogzZPZ>)

Çalışmanın bu kısmında 2017 yılı küresel ve göçmen işçi sayısının bölgesel tahminleri yer almaktadır. Cinsiyet, yaş, ülkelerin gelirine göre ayrıntılı analizler ve geniş bölgesel kategoriler yer almaktadır. Uluslararası göçmenler “yabancı doğumlu kişiler veya mevcut doğum yeri bilgisi olmayan yabancı vatandaşlar” bu çalışmanın amaçları doğrultusundadır. Çalışma çağındaki göçmenler; 15 yaş ve üstü kişileri kapsamaktadır. Çalışma çağındaki göçmenler uluslararası göçmenlerin alt kümesini oluşturmaktadır. “Göçmen işçi” terimi çalışma çağındaki (15 yaş ve üstü) uluslararası göçmenler ile göçmen işçi olarak kabul edildiği ülkede istihdam edilmiş veya işsiz olanları da kapsamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında 164 milyon insanın göçmen işçi olduğunu tahmin etmektedir. Birleşmiş Milletler tarafından sağlanan 2017 rakamlarına göre: Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi (UN / DESA), mülteci sayısına göre ayarlanmış raporunda dünya genelinde 277 milyon uluslararası göçmen, 234 milyon çalışma yaşında bulunan göçmen (15 yaş ve üstü) ve 164 milyon dünya çapında çalışan göçmen olduğunu belirtmektedir. Bu veriler ışığında, 2017 yılında uluslararası göçmen işçiler, tüm uluslararası göçmenlerin yüzde 59,2'sini oluşturmuştur. Genel olarak, çalışma çağındaki göçmenler dünya nüfusunun %4,2'sini oluşturmaktadır. Tüm çalışanların %4,7' sini ise göçmen işçiler oluşturmaktadır.

Uluslararası göçmen stokunun küresel tahminleri ve göçmen işçiler, 2017 isimli grafik incelendiğinde göçmen işçilerin 164 milyon olduğu, 15 yaş ve üzeri göçmen kategorisinin ise 234 milyon olduğu ve genel göçmenlerin 277 milyon olduğu saptanmıştır.

Grafik-2: Küresel İşgücüne göçmen ve göçmen olmayanların katılım oranları, cinsiyete göre, 2017



Kaynak: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ubl/documents/publication/wcms_652001.pdf).

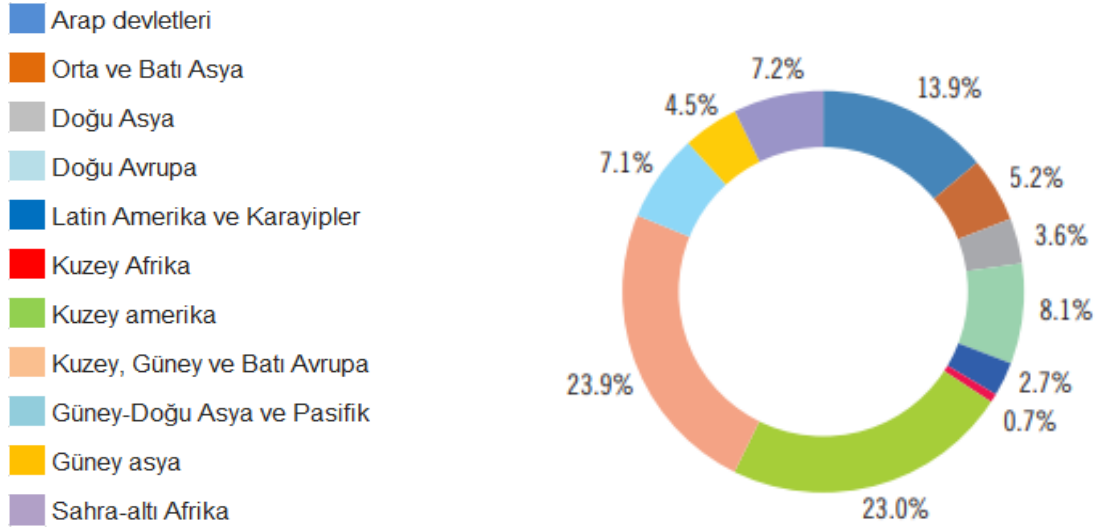
Göçmen işçilerin yaş gruplarına göre ayrıştırılması; yüzdelik dilim olarak sırasıyla %8,3 genç çalışanlar (15-24 yaş arası) ve %5,2 yaşlı çalışanlar (65 yaş üstü) dır. Göçmen

işçilerin prim yaşı yetişkinlerin %86,5'ini oluşturmaktadır. Göçmen işçilerin ezici çoğunluğunun yetişkinlerden oluşması, bazı menşe ülkelerinde işgücünün en verimli bölümünü kaybettiğini göstermektedir ki bu da söz konusu ülkelerin ekonomik büyümelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan, hedef ülkeler, demografik baskılarla karşı karşıya kaldıkları için asal yaştaki işçilerden faydalanmaktadır. Bununla birlikte, asal yaştaki bireylerin göç etmesinin menşe ülkeleri için de bir gelir kaynağı oluşturduğu su götürmez bir gerçektir.

Göçmen kadınların işgücüne katılım oranlarının göçmen olmayan kadınlardan daha yüksek olmasına rağmen, her iki grup da erkeklerin gerisinde kalmaktadır. 2017 yılında ortalama işgücüne katılım oranı, göçmen kadınların %63,5'i, göçmen olmayan kadınların ise yüzde 48,1'i iken ortalama işgücüne katılım oranı göçmen erkekler için %75,5, göçmen olmayanlar için %75,2'dir. İstihdam olanaklarını azaltan kadınlara karşı olası ayrımcılığın yanı sıra, göçmen işçiler arasında erkeklerin daha yüksek oranda bulunması, kadınların istihdam dışındaki nedenlerle göç etme ihtimalinin yüksek olması ile açıklanabilir. Ayrıca, toplumsal damgalanma, politikaların ve mevzuatların ayrımcı etkileri ve şiddet ve taciz, yalnızca bir kadının saygın işlere erişimini baltalamakla kalmaz fakat aynı zamanda düşük ücret, eşit ücret yokluğu ve kadın hakim sektörlerin değer düşüklüğü ile sonuçlanabilir (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ubl/documents/publication/wcms_652001.pdf).

Küresel İşgücüne göçmen ve göçmen olmayanların katılım oranları, cinsiyete göre, 2017 grafiği incelendiği zaman göçmen olanlar ve göçmen olmayanların cinsiyete göre kadın ve erkek olarak ayrı ayrı ele alınıp yüzdelik oranları belirlenmiştir. Fakat aynı zaman da hem kadın hem de erkeklerin toplamının oluşturduğu bir oranlama sistemi de yapılmıştır. Şöyle ki; erkek göçmen olanlarının grafik bazında yüzdelik oranı %75.5 iken, erkek olup göçmen olmayanların grafikteki yüzdelik olarak ifadesi %75.2 olarak açıklanmıştır. Göçmen olan kadınların grafikteki yüzdelik olarak ifadesi %63.5 olup, göçmen olmayan kadınların grafikteki yüzdelik olarak oran ifadesi ise %48.1'dir. Göçmen olup hem erkek ve hem de kadınların oluşturduğu yüzdelik oranlarının toplamı %70.0'dır. Buna ek olarak göçmen olmayıp hem erkek ve hem de kadınların oluşturduğu yüzdelik oran ifadesi ise %61.6 olarak tanımlanmıştır.

Grafik-3: Göçmen işçilerin geniş alt bölgelere göre dağılımı, 2017



Kaynak: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ubl/documents/publication/wcms_652001.pdf)

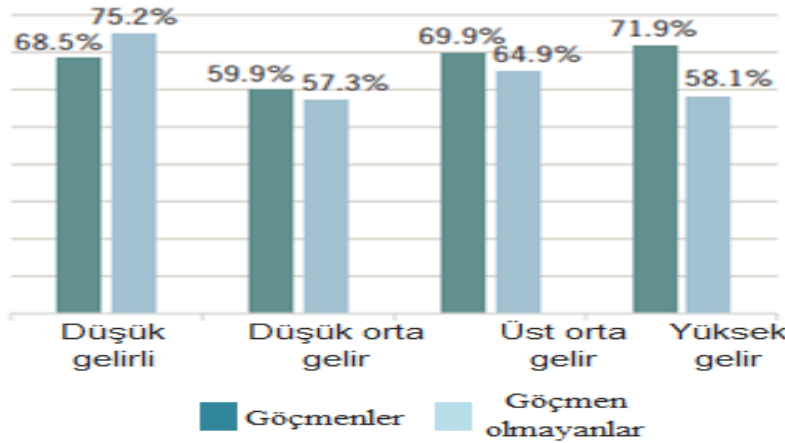
Göçmen işçilerin dağılımı açısından üç alt bölge göze çarpmaktadır: Arap Devletleri, Kuzey, Güney ve Batı Avrupa ve Kuzey Amerika. 163,8 milyon göçmen işçiden %23'ü Kuzey Amerika'da, %23,9'u Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da, %13,9'u Arap Ülkelerindedir. Çok sayıda göçmen işçiye ev sahipliği yapan diğer bölgeler (% 5 ila 7), Doğu Avrupa, Sahra Altı Afrika, Güney Doğu Asya ve Pasifik ile Orta ve Batı Asya'dır. Buna karşılık, Kuzey Afrika göçmen işçilerin yüzde 1'inden daha azına ev sahipliği yapmaktadır. Göçmen işçilerin tüm işçilerin bir parçası olarak en büyük paya sahip olduğu alt bölge, Arap ülkeleridir (%40,8), bunu Kuzey Amerika (% 20,6) ve Kuzey, Güney ve Batı Avrupa (%17,8) izlemektedir.

İşgücünde önemli sayıda göçmen bulunan diğer alt bölgeler, Orta ve Batı Asya'yı (%11,1) ve Doğu Avrupa'yı (%9,1) içine alan bölgelerdir. Çalışma çağındaki göçmen sayısı ve işgücüne katılım oranları, bir bölgedeki işgücündeki göçmen işçilerin payının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Göçmen işçilerin yüzde 60,8'ine ev sahipliği yapan üç bölge, çalışma çağındaki göçmenlerin yaklaşık olarak aynı oranına ev sahipliği yapmaktadır. Çalışma çağındaki 234 milyon göçmenin; % 23,4'ü Kuzey Amerika'da, %23,2'si Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da ve %12,9'u Arap ülkelerindedir. Arap Devletleri nüfusunun %27,8'ini, Kuzey Amerika nüfusunun %18,7'sini ve Kuzey, Güney ve Batı Avrupa nüfusunun %14,2'sini oluşturmaktadır. Göçmenlerin diğer bölgelerdeki nüfus içindeki payı %0,6 ile %8,6 arasında değişiyor, küresel ortalama ise %4,2'dir (<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/18913.pdf>).

Göçmen işçilerin geniş alt bölgelere göre dağılımı, 2017 grafiği incelendiğinde göçmen işçilerin grafikte verilen bölgelere göre yüzdelik dağılımları açıklanmıştır. Arap Devletlerinin oluşturduğu yüzdelik dağılım %13.9 iken, Orta ve Batı Asya'da bu oran %5.2dir. Doğu Asya'da ise bu oran %3.6 olarak ifade edilmiştir. Doğu Avrupa'da %8.1 ve Latin Amerika ve Karayipler' de %2.7dir.Kuzey Afrika'da %0.7dir. Kuzey

Amerika’da %23.0dır. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa’da ise %23.9dur. Güney-Doğu Asya ve Pasifik’te %7.1 olan yüzdelik oran, Güney Asya’da %4.5dir. Sahra-altı Afrika’da ise yüzdelik oranlama %7.2 olarak tespit edilmiştir.

Grafik-4: Ülkelerin gelir düzeyine göre, göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, 2017



Kaynak: (<http://popstats.unhcr.org/en/overview>)

Göçmenlerin çalışma çağındaki nüfus içindeki payları ile ev sahibi ülkelerin işgücündeki payları arasındaki fark, en yüksek gelir grubu hariç, göçmenlerin ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranlarındaki farkla bağlantılıdır. Yukarıda belirtildiği ve grafikte görüleceği üzere göçmenlerin göçmen olmayanlara göre işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olma eğilimi bulunmaktadır. Bununla birlikte, göçmenlerin, çalışmalarına daha fazla olanak sağlayan durumlar arasında, ülkelere göre daha yüksek ücretler kazanabilecekleri yerlerde, göçmen olmayanların çeşitli sosyal yardım ve özel transfer biçimlerine daha fazla olanağa sahip olduğu üst-orta gelirli ve yüksek gelirli ülkeler gösterilebilir. (Krause ve Sawhill, 2017). Düşük gelirli ülkelere, göçmen olmayanların göç oranı göçmenlerden (%68,5) daha yüksektir (% 75,2), bunun nedeni, kayıt altına alınamayan göçmenler arasında daha yaygın kayıt dışı istihdam seviyeleri olabilir (OECD / ILO, 2018). Yüksek gelirli ülkelerdeki göçmen işçilerin büyük varlığı, bu ülkelerdeki tüm çalışanların paylarına, yüzde 18,5’e, düşük gelirli ülkelere ise payları %1,4 ile 2,2 arasında değişmektedir. 2013’ten 2017’ye kadar göçmen işçilerin yüksek gelirli ülkelerdeki payı %74,7’den %67,9’a düşerken, üst orta gelirli ülkelerdeki payları arttı. Bununla beraber göçmen işçi sayısında yüksek gelir düzeyinden daha düşük gelirli ülkelere geçiş olduğunu öne sürüyor. Dahası göçmen işçilerin ev sahibi ülkelerin işgücündeki payı, asgari değişimin olduğu düşük orta gelirli ülkeler dışındaki tüm gelir gruplarında artmıştır (<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/18913.pdf>).

Ülkelerin 2017 yılı gelir düzeyi grafiğine göre, göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları incelendiğinde 4 farklı gelir düzeyi olduğu görülecektir. Bunlar sırasıyla, düşük gelirli, düşük orta gelirli, üst orta gelirli ve yüksek gelirli şeklinde ifade edilir. Göçmen ve göçmen olmayanların gelir kategorisine göre yüzdelik oranları tespit edilip grafikte gösterilmiştir. Düşük gelirli kategorideki göçmen olanların yüzdelik oranları %68.5 olup, göçmen olmayanların yüzdelik oranları %75.2 olarak tarif edilebilir. Düşük

orta gelir kategorisindeki göçmen ve göçmen olmayanların yüzdelik oranları;%59.9 ve %57.3'tür. Üst orta gelir kategorisinde ise %69.9 göçmen olanların yüzdelik dilimi ve %64.9 ise göçmen olmayanların yüzdelik dilimidir. Son olarak yüksek gelir kategorisi incelendiğine görülecektir ki,%71.9 göçmen olanların yüzdelik oranıdır. Dahası %58.1 de göçmen olmayanların yüzdelik oranının rakamsal ifadesidir.

Tablo-1: Ülkeler bazında göçmen işçi döviz girdi tutarları, 2017 (ABD \$)

Bazı ülkelerin göçmen işçi döviz girdi tutarları (ABD \$)	
Hindistan	69 milyar
Çin	64 milyar
Filipinler	33 milyar
Meksika	31 milyar
Fransa	25 milyar
Nijerya	22 milyar
Mısır	20 milyar
Pakistan	20 milyar
Almanya	17 milyar
Bangladeş	13 milyar
İspanya	10,6 milyar
Belçika	10,5 milyar
İtalya	10 milyar
Endonezya	9 milyar
Rusya	8 milyar
Ukrayna	8 milyar
Fas	7,5 milyar
Polonya	7 milyar
G.Kore	6,5 milyar
Romanya	5 milyar
Portekiz	5 milyar
Türkiye	1 milyar

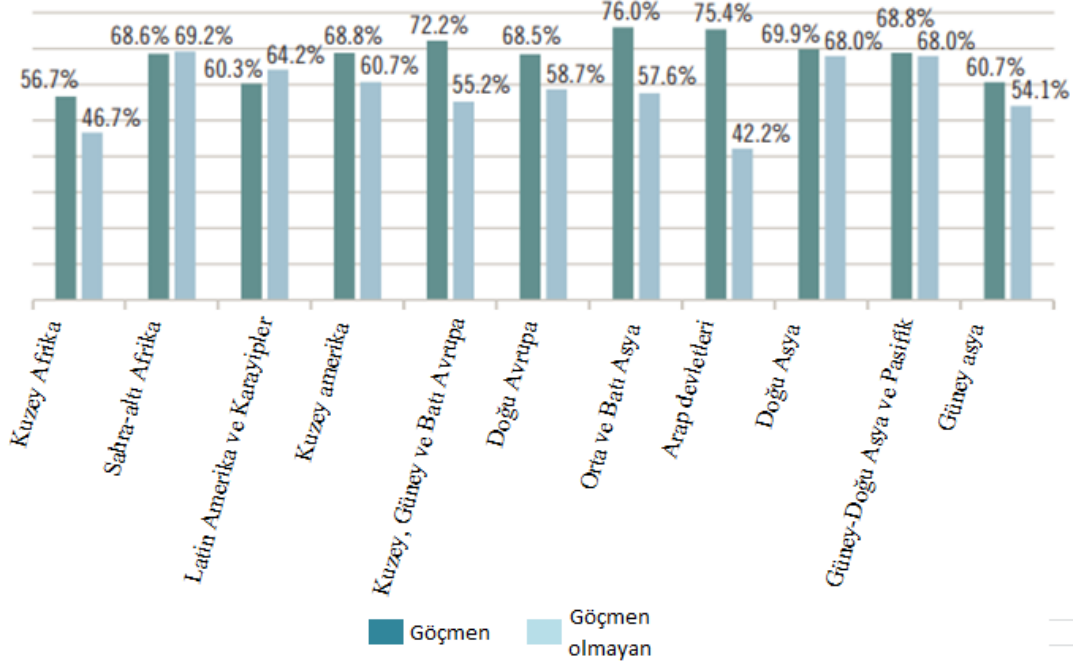
Kaynak: (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1646/yih8.pdf>)

Dünya Bankası alt ve orta gelirli ülkelere yapılan kayıtlı havalelerin toplam tutarının 2017 yılında 466 milyar dolara ulaştığını açıklamıştır. Havalelerde beklenen düzeyin üzerindeki artış başta Avrupa, Rusya ve ABD gibi gelişmiş ülkelerin ekonomik büyümesinin yanı sıra petrol fiyatlarındaki artış, doların değerlenmesi ve avro ile ruble'nin güçlenmesiyle sağlanmıştır. Körfez İşbirliği Teşkilatına üye (GCC) ülkelerin ekonomilerinin yükselmesinin de sebebiyle hususi olarak Güneydoğu Asya ülkelerinin işçi döviz girdi yükselişleri 2018 yılı içinde de süreceğinin beklentisinde olduğuna işaret edilmiştir. (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1646/yih8.pdf>).

Ülkeler bazında göçmen işçi döviz girdi tutarları,2017 (ABD) tablosunda Hindistan ülkesinin göçmen işçi döviz girdi tutarı 69 milyar dolar rakamıyla 1.sırada konumlanırken Türkiye Cumhuriyeti 1 milyar dolar olarak 22.sırada yer almaktadır. Hindistan'ı 64 milyar dolar ile Çin takip etmekte iken Filipinler 33 milyar dolar ile 3.sırada yer almaktadır. Diğer ülkeler sırasıyla 31 milyar dolar olarak Meksika,25 milyar dolar olarak Fransa, 22 milyar dolar ile Nijerya, 20 milyar dolar Mısır, 20 milyar dolar olarak Pakistan, 17 milyar dolar ile Almanya, 13 milyar dolar sayısıyla Bangladeş, 10,6 milyar dolar İspanya, 10,5 milyar dolar ile Belçika, 10 milyar dolar olarak İtalya, 9 milyar dolar Endonezya, 8 milyar dolar ile Rusya, 8 milyar dolar ile Ukrayna, 7,5 milyar dolar ile Fas,

7 milyar dolar ile Polonya, 6,5 milyar dolar ile Güney Kore, 5 milyar dolar ile Romanya, 5 milyar dolar olarak Portekiz yer almaktadır.

Grafik-5: Göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, geniş alt bölge, 2017



Kaynak: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf)

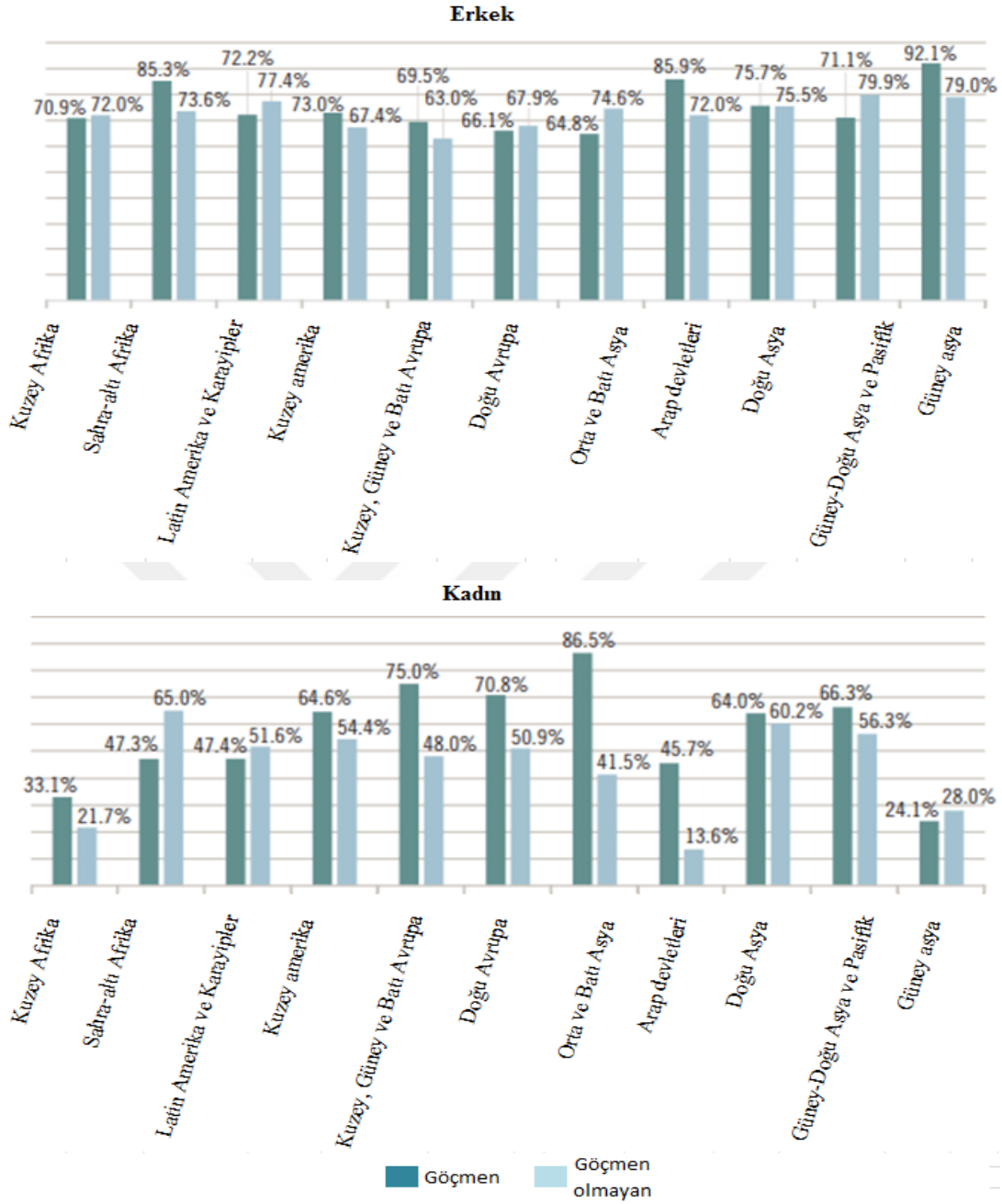
Göçmenlerin işgücüne katılım oranı (15 yaş ve üstü), 11 geniş alt bölgenin 9'unda göçmen olmayanlara göre daha yüksektir. En büyük fark, göçmenlerin işgücüne katılım oranının (yüzde 75,4) göçmen olmayanlarınkinden (yüzde 42,2) daha yüksek olduğu Arap Devletlerindedir, ardından en yüksek farkı yüzde 17 puanla Kuzey, Güney ve Batı Avrupa bölgesi izlemektedir. Doğu Asya ve Güney-Doğu Asya ve Pasifik dışında, göçmenlerin ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları arasındaki farkın önemsiz olduğu yerler arasında göçmen olmayanların göçmenlere nispeten biraz daha yüksek oranlara sahip olduğu Sahra altı Afrika ve Latin Amerika bölgesidir. Dünyanın diğer bölgelerinde göçmen olanların ve göçmen olmayanların oranları arasındaki fark %7 ila %10 arasında değişiklik göstermektedir (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf).

Göçmen işçiler arasında, 25-64 yaş grubundaki yetişkinler, tüm ülke gelir gruplarında en büyük paya sahip yaş grubunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda, yetişkinlerin göçmen işçiler arasındaki payının daha fazla olduğu yerler yüksek gelirli ülkelerdir. Örneğin, 4.2 milyon göçmen işçiyi barındıran düşük gelirli ülkelerde, göçmen işçilerin %75.5'i birinci sınıf yetişkinlerdir. Bu oran, 111.2 milyon göçmen işçiden 97.8 milyonunun 25-64 yaş arası yetişkin olduğu yüksek gelirli ülkelerde yüzde 88.0'a çıkmaktadır. Buna karşılık, genç işçilerin (15-24 yaş arası) ve yaşlı işçilerin (65 yaş üstü) düşük gelirli ülkelerde

bulunması nispeten daha olasıdır. Örneğin, asal yaştaki göçmen işçilerin sadece %3'ü düşük gelirli ülkelerde iken, bu oran genç ve yaşlı göçmen işçilerde iki kat daha yüksektir. Bu oranlar sırasıyla 65 yaş ve üstü göçmen işçilerde % 5,9 gençlik çağındaki göçmen işçilerde ise %7,1'dir. Bu bulgular, prime yaştaki erişkinlerin, muhtemelen daha büyük istihdam fırsatları nedeniyle, düşük gelirli ülkeler üzerinden hedef olarak belirledikleri daha yüksek gelirli ülkeleri tercih etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Farklı gelir düzeylerine sahip ülkelerde kadın ve erkek göçmenlerin yaş kompozisyonları genel olarak benzerlik göstermektedir. Bu prim çağıdaki yetişkinler, düşük gelirli ülkelerde %75,5 ile yüksek gelirli ülkelerde %88,0 arasında değişen ana göçmen grubunu oluşturmaktadır. Ancak, genç ve yaşlı kadın göçmen işçilerin düşük gelirli ülkelerde bulunmaları erkek meslektaşlarına göre biraz daha fazladır. Bununla birlikte, düşük gelirli ülkelerde kadın göçmen işgücüne katılım oranları, erkek göçmen işçilerden önemli ölçüde düşük kalmaktadır. Sınırlı iş fırsatları ve yaş ayrımcılığı olası nedenler arasında yer almaktadır (<http://popstats.unhcr.org/en/overview>).

2017 yılına ait göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları grafiği incelendiğinde yüzdelik bir dilim olarak Kuzey Afrika'da %56.7 göçmen oranı varken göçmen olmayan oran ise %46.7'dir. Sahra-altı Afrika %68.6 oranla göçmen barındırırken %69.2 göçmen olmayanların yüzdelik dilim olarak ifade şeklidir. Latin Amerika ve Karayipler %60.3 oranla göçmen oranına sahiptir ve %64.2 oranla da göçmen olmayanlarının mevcudunun yüzdelik olarak ifadesidir. Kuzey Amerika %68.8 göçmen olan orandır, göçmen olmayan oran ise %60.7'dir. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa için göçmenlerin oranı %72.2 iken, %55.2 ise göçmen olmayanların yüzdelik dilim oranlarıdır. Bununla beraber Doğu Avrupa %68.5 göçmen oranıdır, %58.7 ise göçmen olmayanların oranıdır. Orta ve Batı Asya için göçmen olanların oranı %76.0 iken göçmen olmayanların oranı %57.6'dır. %75.4 göçmenlerin oluşturduğu oranla yüksek bir orana sahip olan Arap Devletleri için göçmen olmayanların oranı ise %42.2'dir. Göçmen olanların oranları %69.9 ve göçmen olmayanların oranları %68.0 olarak Doğu Asya için tanımlanmaktadır. Güney-Doğu Asya ve Pasifik için göçmen oranları %68.8 olarak ifade edilirken göçmen olmayanların oranı çok az bir farkla %68.0'dır. Nihayetinde Güney Asya için %60.7 göçmen olanların oranıdır ve %54.1 göçmen olmayanların oranıdır.

Grafik-6: Cinsiyet ve geniş alt bölge bazında, göçmen ve göçmen olmayanların işgücüne katılım oranları, 2017



Kaynak: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf)

Erkek ve kadın göçmen işçilerin, Kuzey Amerika'daki iş gücüne katılımı sırasıyla yüzde 73,0 ve yüzde 64,6 oranındadır. 65 yaş ve üstü göçmen çalışanlar ve göçmen işçiler arasında %5,9 ve 7,1'lik farklar bulunmaktadır. Dünyadaki kadın göçmen işçilerin sadece % 5,3'ü Arap ülkelerinde bulunmasına rağmen bu oran erkeklerde yüzde 41,0, kadınlarda yüzde 39,9'a çıkmaktadır. Yerel işçilerin durumu ve misafir personel olarak göçmen işçilere olan talebin artması, göçmen kadınların Arap devletlerinde (%45,7) göçmen

olmayan kadınlara göre (yüzde 13,6) iş gücüne katılım oranının çok yüksek olduğu görülmektedir.

Göçmen işçilerin kadın işgücünün önemli bir bölümünü oluşturduğu bir başka bölge (yüzde 16,4) Orta ve Batı Asya'dır. Bu bölge aynı zamanda kadın göçmen işçilerin nispeten küçük bir kısmını oluşturmalarına rağmen (%7,3) ,göçmen olmayan kadınların (%86,5) göçmen kadınlara kıyasla (% 41,5) daha yüksek oranda işgücüne katılımı, işgücünde göçmen kadınlar için daha yüksek bir pay oluşturmaktadır (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf).

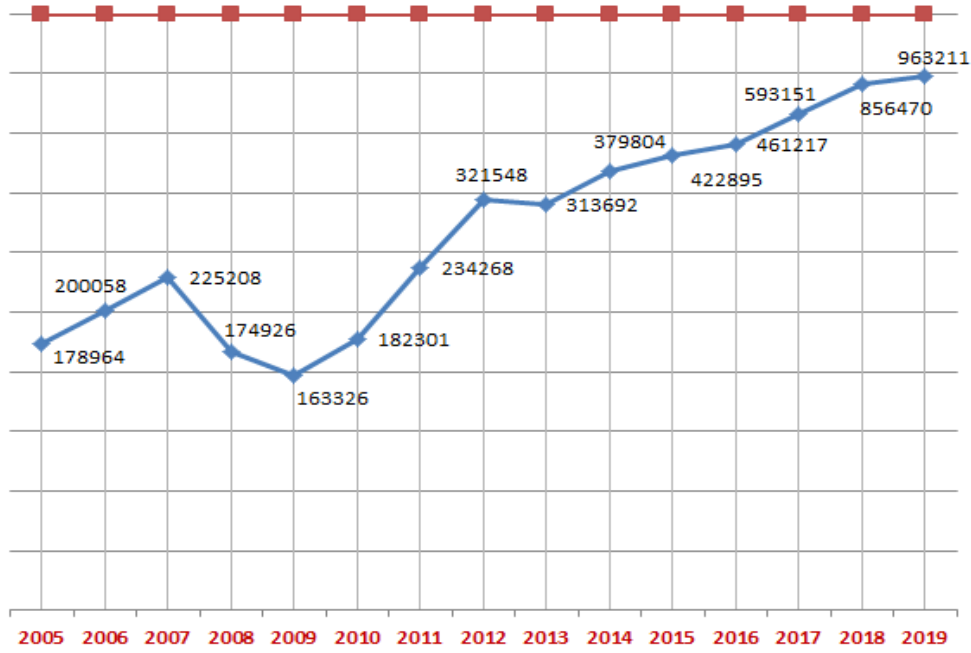
Genel olarak, göçmen kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının göçmen olmayan kadın ve erkeklere oranla daha yüksek olma eğiliminde olduğu görülmektedir. 11 alt bölgeden, erkeklerde 7 alt bölge ve kadınlarda 8 alt bölge için bu durum geçerlidir. Göçmenlerin, hem erkekler hem de kadınlar bazında çalışan nüfusun nispeten daha fazla bir bölümünü oluşturduğu ülkelerde, işgücüne katılım oranları göçmen olmayanlardan daha yüksek olma eğilimindedir. Bu ülkeler göçmenlerin göçmen olmayanlara göre daha düşük nüfus payına sahip olmasına rağmen iş gücüne katılım oranında göçmen işçilerin daha yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. İnsanların göç etmelerinin çeşitli nedenleri olmasına rağmen, en belirgin neden iş içindir. Bu nedenle, göçmenlerin göçmen olmayanlara oranla daha yüksek işgücüne katılım oranlarına sahip olma eğiliminde olmaları şaşırtıcı değildir. Göçmen işçiler işgücüne katılımın ve ücretlerinin daha yüksek olduğu ve becerilerine uygun bir iş bulmayı umdukları yerleri seçerler.

2.2. Türkiye'de Yabancı İstihdamı

2.2.1. Yabancılarla İlişkin Mevcut Durum

Türkiye geçmiş yıllarda göç eden kitleler için kaynak ve transit ülke durumundayken gelişen ekonomisi ve yaşam standartlarının yükselmesiyle beraber son zamanlarda hedef ülke haline gelmiştir. Göçü tetikleyen nedenlerin başında küreselleşmeyle birlikte iletişim imkanlarının ve seyahat olanaklarının artması gelmektedir. Bununla beraber günümüzde uluslararası göçü en çok tetikleyen nedenlerin başında yoksulluk, iç savaşlar, ekonomik ve siyasi istikrarsızlıktan kaynaklanan düzensiz göçler oluşturmaktadır. 07 Mayıs 2019 tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde (ADNKS) oturma izni alan ya da çalışma izni alan toplam 963 bin 211 yabancı uyruklu bulunmaktadır.

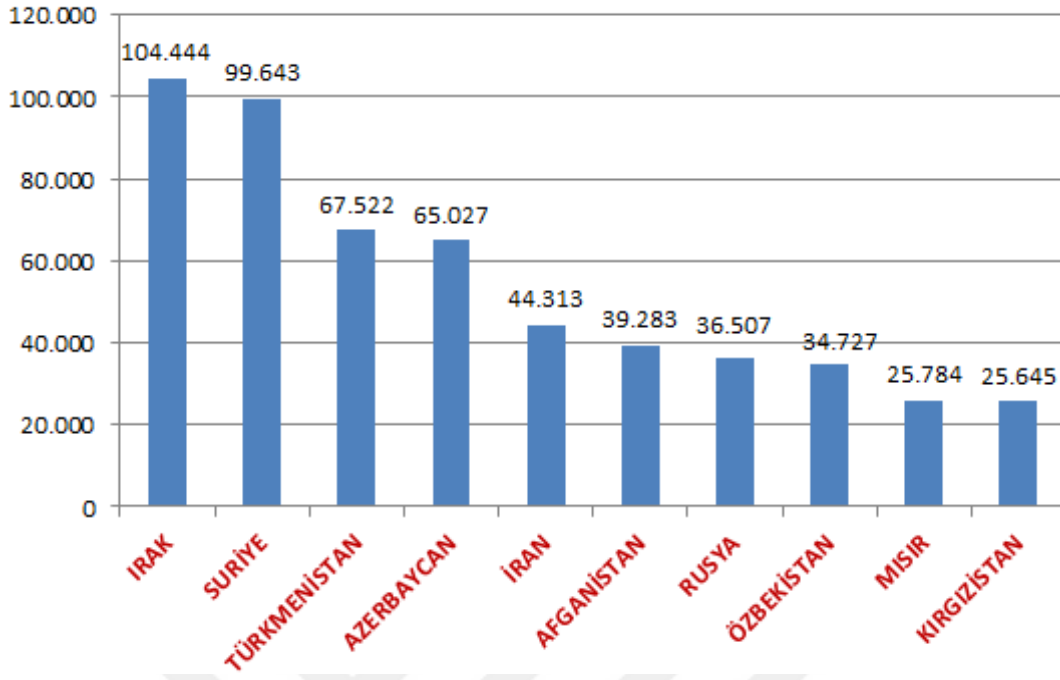
Grafik-7: Yıllara göre ikamet izni ile ülkemizde bulunan yabancılar (2005-2019)



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik6/ikamet-izinleri_363_378_4709_icerik

Yıllara göre ikamet izni ile ülkemizde bulunan yabancıların sayısı, 15.05.2019 tarihi itibarıyla İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nce açıklanmıştır. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nden edinilen veriler ve medyaya yansıyan bilgiler ışığında, 2019 senesinde Türkiye'de ikamet izniyle bulunan yabancı sayısının 963 bin 211'e çıktığı belirlenmiştir. Bu rakam 2018 senesinde 856 bin 470 iken 2017 senesinde de 593 bin 151 olarak kayıtlara geçmiştir. Bununla beraber sırasıyla 2016 yılında 461bin 217 kişi, 2015 yılında 422 bin 895 kişi, 2014 yılında 379 bin 804 kişi, 2013 yılında 313 bin 692 kişi, 2012 yılında 321 bin 548 kişi, 2011 yılında 234 bin 268 kişi, 2010 senesinde 182 bin 301 kişi, 2009 yılında 163 bin 326 kişi, 2008 yılında 174 bin 926 kişi, 2007 yılında 225 bin 208 kişi, 2006 yılında 200 bin 058 kişi ve 2005 yılında ise 178 bin 964 kişi olarak tespit edilmiştir.

Grafik-8: 2018 yılında ikamet izni ile Türkiye’de bulunan yabancılar (ilk 10 ülke)



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik6/ikamet-izinleri_363_378_4709_icerik

Şubat 2018 TÜİK bilgilerine göre Türkiye’de bulunan yabancılardan da ilk sırayı 104 bin 444 kişiyle Irak’ın almış olduğu tespit edildi. Irak’tan sonra ise 99 bin 643 yabancı ile Suriye’nin ikinci sırada yer aldığı belirlendi. İlk 10’un içerisinde yer alan diğer ülkeler ise sırasıyla; Türkmenistan, Azerbaycan, İran, Afganistan, Rusya, Özbekistan, Mısır ve Kırgızistan oldu (<https://www.turkiyegazetesi.com.tr/ekonomi/623255.aspx>).

Geçtiğimiz yıl ikamet izni bulunan yabancılar farklılıklarına göre ayrıştırıldığında da, kısa dönem izni ile 383 bin 839 kişinin, aile ikamet izni ile 67 bin 740 kişinin, öğrenci ikamet izni ile 63 bin 781 kişinin, çalışma izni ile 56 bin 24 kişinin ve diğer nedenlerden ötürü 21 bin 767 kişinin ülkemize geldiği anlaşıldı. Ülkemizde mevcut bulunan yabancı uyruklu kişilerin en çok Irak’tan gelmiş olduğu tespit edildi. İçlerinden 60 bin 405 kişinin kısa dönem ikamet izni nedeniyle ülkemizde olduğu görüldü (<https://sonsoz.com.tr/713-bin-675-yabancinin-turkiyede-ikamet-izni-var/>).

Tablo-2: Türkiye'de oturma izni veya çalışma izni alan yabancıların illere göre dağılımı. 07.05.2019

İL SIRA	İLLER	TOPLAM*	İL SIRA	İLLER	TOPLAM*
	GENEL TOPLAM	963.211		GENEL TOPLAM	963.211
1	ADANA	5.861	42	KAHRAMANMARAŞ	1.644
2	ADİYAMAN	337	43	KARABÜK	4.030
3	AFYON	1.767	44	KARAMAN	275
4	AĞRI	289	45	KARS	1.231
5	AKSARAY	2.485	46	KASTAMONU	3.713
6	AMASYA	720	47	KAYSERİ	5.066
7	ANKARA	84.789	48	KIRIKKALE	794
8	ANTALYA	87.197	49	KIRKLARELİ	2.007
9	ARDAHAN	335	50	KİRŞEHİR	915
10	ARTVİN	590	51	KİLİS	802
11	AYDIN	6.741	52	KOCAELİ	7.851
12	BALIKESİR	3.152	53	KONYA	7.639
13	BARTIN	646	54	KÜTAHYA	2.403
14	BATMAN	408	55	MALATYA	1.823
15	BAYBURT	138	56	MANİSA	3.079
16	BİLECİK	567	57	MARDİN	692
17	BİNGÖL	78	58	MERSİN	22.089
18	BİTLİS	122	59	MUĞLA	16.851
19	BÖLÜ	2.749	60	MUŞ	84
20	BURDUR	691	61	NEVŞEHİR	920
21	BURSA	49.574	62	NİĞDE	1.004
22	ÇANAKKALE	3.952	63	ORDU	1.977
23	ÇANKIRI	595	64	OSMANİYE	402
24	ÇORUM	2.192	65	RİZE	1.014
25	DENİZLİ	4.205	66	SAKARYA	8.610
26	DIYARBAKIR	656	67	SAMSUN	12.832
27	DÜZCE	1.075	68	SIĞIR	732
28	EDİRNE	4.231	69	SİNOP	465
29	ELAZIĞ	977	70	SİVAS	896
30	ERZİNCAN	473	71	ŞANLIURFA	4.249
31	ERZURUM	1.430	72	ŞİRNAK	424
32	ESKİŞEHİR	6.860	73	TEKİRDAĞ	5.020
33	GAZİANTEP	14.248	74	TOKAT	889
34	GİRESUN	1.455	75	TRABZON	4.810
35	GÜMÜŞHANE	94	76	TUNCELİ	41
36	HAKKARİ	493	77	UŞAK	2.646
37	HATAY	2.878	78	VAN	1.667
38	İĞDIR	439	79	YALOVA	15.312
39	ISPARTA	2.129	80	YOZGAT	820
40	İSTANBUL	492.429	81	ZONGULDAK	1.698
41	İZMİR	23.748			

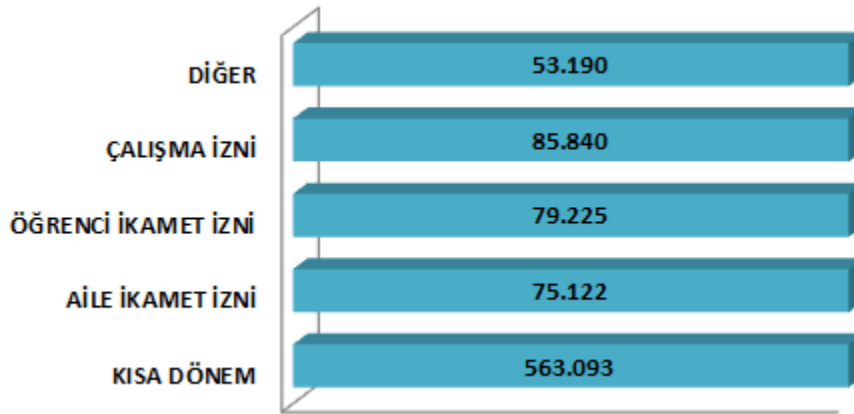
Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik6/ikamet-izinleri_363_378_4709_icerik

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü bilgilerinden ve medya verilerinden derlenen bilgilere göre, 2018 itibarıyla Türkiye’de ikamet izni bulunan yabancı sayısı 963

bin 211 olurken, en çok yabancınn 492 bin 429 kişiyle İstanbul’da olduğu tespit edildi. İstanbul’u 87 bin 197 kişiyle Antalya, 84 bin 789 kişiyle de Ankara takip etti.

Türkiye’deki en fazla yabancı sayısına sahip olan ilk 10 şehrin durumu ise sırasıyla; ‘İstanbul, Antalya, Ankara, Bursa, Mersin, İzmir, Muğla, Gaziantep, Sakarya ve Yalova’ oldu. En çok tercih edilen iller arasında daha çok turistik özellikler ve çalışma imkânlarının fazla olduğu yerlerin ağırlıkta olduğu dikkatleri çekti.

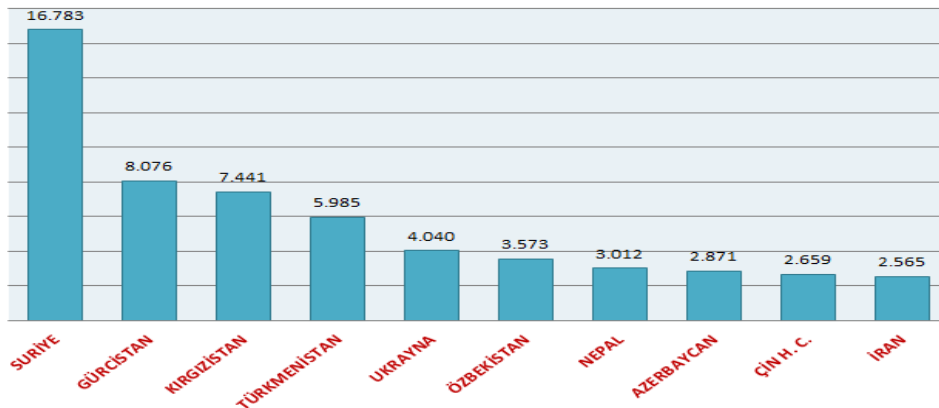
Grafik-9: 2018 yılında ikamet izniyle bulunan yabancılar (çeşitlerine göre)



Kaynak: <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>

2018 yılında ikamet izni ile Türkiye’de bulunan yabancılar çeşitlerine göre ayrıştırıldığında da, kısa dönem izni ile 563 bin 093 kişinin, aile ikamet izni ile 75 bin 122 kişinin, öğrenci ikamet izni ile 79 bin 225 kişinin, çalışma izni ile 85 bin 840 kişinin ve diğere sebeplerden ötürü 53 bin 190 kişinin ölkemize geldiği anlaşıldı. Ölkemizde bulunan yabancı uyruklu kişilerin en çok Irak’tan geldiği saptandı.

Grafik-10: 2018 yılında çalışma izni ile Türkiye’de bulunan yabancılar (ilk 10 ölk)



Kaynak: <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>

2018 verilerine göre Türkiye’de çalışma izni ile bulunan yabancılarından da ilk sırayı 16 bin 783 kişiyle Suriye’nin aldığı göröldü. Suriye’den sonra ise 8 bin 076 yabancı ile Gürcistan’ın ikinci sırada yer aldığı göröldü. İlk 10’un içinde yer alan diğere ölkeler ise sırasıyla; Kırgızistan 7 bin 441 kişi ile, Türkmenistan 5 bin 985 kişi ile, Ukrayna 4 bin

040 kişi ile, Özbekistan 3 bin 573 kişi ile, Nepal 3 bin 573 kişi ile, Azerbaycan 2 bin 871 kişi ile, Çin H.C. 2 bin 659 kişi ile ve İran 2 bin 565 kişi olarak kaydedildi.

Tablo-3: İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu (Şubat 2018-Şubat 2019 itibariyle)

İşteki durum	Toplam					
	İstihdam		Kayıt dışı		Kayıt dışı oranı (%)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Toplam	28 166	27 355	9 078	9 160	32,2	33,5
Ücretli veya yevmiyeli	19 113	18 747	3 221	3 268	16,9	17,4
İşveren	1 259	1 241	201	271	16,0	21,8
Kendi hesabına	5 036	4 749	3 288	3 192	65,3	67,2
Ücretsiz aile işçisi	2 758	2 617	2 369	2 430	85,9	92,9
Tarım	4 983	4 687	4 046	3 995	81,2	85,2
Ücretli veya yevmiyeli	403	400	290	275	72,0	68,8
İşveren	42	52	20	24	47,6	46,2
Kendi hesabına	2 314	2 130	1 763	1 679	76,2	78,8
Ücretsiz aile işçisi	2 225	2 106	1 974	2 017	88,7	95,8
Tarım dışı	23 182	22 668	5 032	5 165	21,7	22,8
Ücretli veya yevmiyeli	18 710	18 347	2 931	2 994	15,7	16,3
İşveren	1 217	1 190	181	247	14,9	20,8
Kendi hesabına	2 722	2 619	1 525	1 513	56,0	57,8
Ücretsiz aile işçisi	533	511	395	412	74,1	80,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Şubat 2019 <http://tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do>

Şubat 2018-Şubat 2019 tarihleri arasındaki istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumları incelendiğinde: İşsizlik oranı %14,7 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye genelinde 15 yaş ve üstü yaştaki kişi grubunda işsiz sayısı 2019 yılı Şubat döneminde, geçtiğimiz yılın aynı dönemine göre 1 milyon 376 bin kişi artarak 4 milyon 730 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı 4,1 puanlık artış ile %14,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 4,4 puanlık artış ile %16,9 olarak tahmin edilmektedir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 7,1 puanlık artış ile %26,1 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 4,1 puanlık artış ile %15,0 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranı %44,8 olurken İstihdam edilenlerin sayısı 2019 yılı Şubat

döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 811 bin kişi azalarak 27 milyon 355 bin kişi olmuştur. İstihdam oranı ise 1,8 puanlık azalış ile %44,8 olmuştur. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan kişi sayısı 296 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan kişi sayısı 514 bin kişi azalmıştır. İstihdam edilenlerin %17,1'i tarım, %19,7'si sanayi, %5,4'ü inşaat, %57,7'si ise hizmet sektöründe yer almaktadır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,6 puan, sanayi sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,3 puan, inşaat sektörünün payı 1,6 puan azalırken, hizmet sektörünün payı 2,4 puan artmıştır. İşgücüne katılma oranı %52,5 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü 2019 yılı Şubat döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 564 bin kişi artarak 32 milyon 84 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,3 puanlık artış ile %52,5 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık azalış ile %71,4, kadınlarda ise 0,7 puanlık artışla %34,0 olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı çalışanların oranı %33,5 olarak gerçekleşmiştir. Şubat 2019 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaksızın çalışan kişilerin oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,3 puan artarak %33,5 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,1 puan artarak %22,8 olmuştur (<https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/issizlik-rakamlari-aciklandi-415513.html>).

2.2.1.1. Hukuki çerçeve

Ülkemizde çalışma hak ve özgürlükleri 1982 Türkiye cumhuriyeti Anayasası'nın 48,49 ve 50. Maddelerinde düzenlenmiştir. 48. Madde de "Herkes, istediği alan içerisinde çalışma ve sözleşme özgürlüklerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." İfadesi bulunmuş ve 49. Madde ile de çalışma özgürlüğü "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir." ifadesiyle çalışma hakkı güçlendirilmiş ve vatandaş ile yabancı arasında bir ayrıma gidilmemiştir. Fakat anayasanın 16. Maddesi gereğince "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir." İfadesiyle yabancıların çalışma hak ve hürriyetleri belirlenmiştir. (https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf)

Lozan Antlaşması imzalanana kadar yabancılar her çeşit meslek ve sanat dalında faaliyet göstermekte ve icrasında özgürdüler. Lozan Antlaşması müzakerelerinde birtakım meslek grupları açısından getirilmeye çalışılan sınırlamalar ve elde edilmiş hakların korunması konusu fikir ayrılığına sebep olmuş ve müttefik devletlerin Türkiye'de yaşayan yabancı uyruklu çalışanların Türkiye vatandaşları ile çalışma alanında aynı haklara sahip olmalarına yönelik sundukları teklifi reddedilerek, icrası uygun görülmeyen bazı meslek ve sanat kollarının Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına mahsus kılınacağı vurgulanmıştır. Yapılan teklifle " Memlekette mer'i kanun ve nizamla uyarak, yalnız Türk tab'asına tahsis edilenler müstesna olmak üzere mahalli tab'aya müsaade edilen her türlü ticaret, sanat ve mesleği icra edebileceklerdir." (Çelikel ve Gelgel, 2011: 127). Türk temsilciler yabancılar tarafından yapılmasına karşı çıkılan mesleklerin bu meslekte hali hazırda faaliyet gösteren ve icrasında bulunanlar için kazanılmış haklarının korunması babında bu kişilere özgü olarak mesleklerini icraya devam etmeleri hususunu kabul etmişlerdir.

Kazanılmış durumda olan bu hakların saklı tutulmaya ve korumaya tabi tutulacağı tarih ise 1 Ocak 1923 ve öncesi olarak tayin edilmiştir.

Cumhuriyetin kuruluş tarihinden bugüne kadar yetmiş sayısı üzerinde kanunda, yabancıların istihdamı ile alakalı doğrudan ya da dolaylı olarak hükümler yer almış ve bu durum, mevzuatımızda dağınık, karmaşık ve çok başlılık haliyle bir yapı oluşturmuştur. Bu durum ise yabancıların istihdam ve çalışma haklarına dair düzenlemelerin yetersiz kalmasına ve yetkili organların işlevsizleşmesine neden olmuştur. Ülkemizin taraf olduğu ikili veyahut çok taraflı sözleşmelerde de yabancıların çalışmalarını içeren hükümler yer almaktadır. Karmaşık mevzuat yapımız bu alandaki ihtiyaca cevap verememektedir. Türkiye'nin yer aldığı Ortadoğu coğrafyasında ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeler Türkiye'ye olan yabancı göçünü tetiklemiş ve ülkemizdeki yabancı sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Ülkemize göç eden bu yabancılar devletin verdiği sosyal yardımların yanı sıra kendileri de iş hayatına atılarak geçimlerini temin etmeyi seçmiştir. Bu surette çalışmaya başlayanlar ilgili mevzuatların kısıtlayıcı ve tam manada bir serbestiyet oluşturmaması hasebiyle kayıt dışı çalışmak zorunda kalmış ve ülkemizde kayıt dışı yabancı istihdamında ciddi bir artış yaşanmasına sebep olmuştur. "2003'te kabul edilen 4817 sayılı kanun ile yabancılara verilen çalışma izni konusunda yaşanan karmaşaya ve yetkili organlardaki çok başlılığa son verilmiştir" (Tiryaki, 2015: 27,28). Çalışma izinlerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde verilmesi kararlaştırılmış bu durum yabancıların çalışma izin işlemlerinin kolaylaşmasına, hızlanmasına sebep olmuştur.

Ülkemizde yabancı uyrukluların çalışma izinleri ve yasakları Türk vatandaşlarına mahsus meslek ve sanatlar hakkındaki 1932 tarihinde kabul edilen 2007 sayı numaralı kanun ile güvence altına alınmıştır. 2007 sayılı kanun kapsamında Türkiye Cumhuriyeti sınırları çerçevesinde Türk uyruklu olmayanlar için pek çok meslek kolu ve sanat dalında yasaklar konulmuş ve Türk çalışanların çalışma hakkının güvence altına alınması hedeflenmiştir. İlgili kanuna göre yabancı işçilere çalışma yasağı getirilen meslek ve sanat dalları 2007 sayı numaralı kanunun ilk maddesinde şöyle belirtilmiştir. "Ayak satıcılığı, çalgıcılık, fotoğrafçılık, berberlik, dizgiciliklik, komisyonluk, elbise, kasket ve kundura üreticiliği, borsalarda satın almacılık, devlet tekeline tâbi maddelerin satıcılığı, seyyahlara çevirmenlik ve rehberlik, inşaat, demir ve ahşap sanayi işçilikleri, genel nakliye vesaiti ile su ve aydınlatma ve ısıtma ve muhabere işlerinde daimî ve geçici işçilik, karada yükleme ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği; genel olarak amelelik, her türlü kurumlarda ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık; otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dans yerleri ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve hizmetçi); bar oyuncu ve şarkıcılığı, baytarlık ve kimyagerlik." (<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2126.pdf>)

İlgili yasanın ikinci maddesinde ise yabancı uyruklu işçilerin uçak makinistliği ve pilotluk gibi bazı meslekleri yerine getirilebilmesi şartı bakanlar kurulunun hususu iznine bağlanmıştır. Aynı madde ile devlete veya illere bağlı olan kurum ve kuruluşlar ile belediyeler ve bunlara bağlı olarak tesisat işlemlerinde yabancıların çalıştırılması bakanlar kurulunun hususu iznine tabi kılınmıştır. İkinci madde adı geçen meslek ve iş

kolları için bir izin gibi ifade edilmiş olsa da bakanlar kurulu kararına tabi kılınması hasebiyle tekrar bir yasak maddesi olmuştur. Yine aynı yasanın sekizinci maddesi ile yabancı uyrukluların il ve ilçe merkezleri dışında kalan yerleşim yerlerinde dükkan açmaları yasaklanmıştır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un (YÇİHK) diğer bir doğrultusu ise Avrupa Birliği (AB) kazanımlarına uyum içerisinde olmaktır. Avrupa Birliği kazanımlarına ilişkin Türkiye Ulusal Programında "Türk Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler ve Yenilikler" kısmında Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun tasarısına atıf da bulunulmuştur. Dolayısıyla buna bağlı olarak, alakalı yasada Avrupa Birliğine üye ülke vatandaşlarına istisnai çalışma izni alabilmesine zemin hazırlanmıştır. 2003 yılında kabul edilen 4817 numaralı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 35. Maddesi ile 1932 tarihinde kabul edilen 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan kanunun adından yola çıkarak içeriğinin yabancılar için yasaklarla dolu bir kanun olduğu anlaşılmaktadır. Kanunun kaldırılmasıyla ortaya çıkacak ilk fikir yabancılar için getirilen sınırlama ve yasakların tümüyle kalkacağı yönündedir. Fakat yeni kanunu içeriği incelendiğinde durum biraz farklılık göstermektedir. "Türk mevzuatında yabancılar çalışma yasağı getiren diğer hususi hükümler de mevcut olmasına rağmen ortadan kaldırılan tek yasa 2007 sayılı kanundur." (Alp, 2004: 37). Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 11. ve 13. maddelerinde yabancılar için yasak olan iş ve meslek dallarına ait hükümlerinin saklı tutulduğu açık ifadelerle beyan edilmektedir. Eski kanuna nazaran yenilikçi ve yasakların kaldırılması gibi özellikleri ile öne çıkan YÇİHK, yabancıların çalışma hakkı konusunda mevzuat ayrılıklarına tam olarak son verememiş ve özgürlükçü bir kanun gibi ortaya çıksa da içinde yer alan sınırlamalarla getirdiği özgürlüklerin, kaldırdığı yasakların da sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

4817 sayılı kanun 3 yıl gibi kısa bir süre yürürlükte kaldıktan sonra 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun'unun 27. maddesinin 7. bendinde yer alan hüküm gereğince yürürlükten kaldırılmıştır. 6735 sayılı Kanun ile coğrafi konumu ve çevresinde yaşanan siyasi kriz ve iç savaşlar nedeniyle hızla göç alan ve bu göçler sonucunda oluşan yeni ihtiyaçlara çözüm arayan Türkiye, ilgili kanun ile yabancıların istihdamı ve işgücü göçü yönetimi kapsamında konuya ilişkin politikaların oluşturulmasını ve uygulama birliğinin sağlanması ile yetki sorununun çözülmesini amaçlamıştır.

Kurumlarla birlikte hareket edilmesi, koordineli çalışmalar yapılması, uluslararası işgücüne dair ihtiyaç duyulan verilerin bir araya getirilmesi, verilerin analizi ve göç politikasının temel taşlarından biri sayılan uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi ihtiyacını karşılamak sebebiyle yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacı duyulmuştur. Bu çerçevede, tasarı oluşturulurken uluslararası işgücü potansiyeli hareketliliği ile ülkelerin kapsamlı işgücünü çekme rekabeti izlenerek ülkemizin uluslararası camiada rekabete dahil olabilme niteliğinin artırılması ile hem yabancıların kayıt dışı çalışmalarının önlenmesine ilişkin politikaların geliştirilmesi, hem de kabiliyetli yabancı çalışanların birincil işgücü piyasasına girişinin önündeki engellerin kaldırılması ve oluşturulan

politikaların uluslararası göç politikaları ile uyumlu olması hedeflenmiş, başta çalışma izinleri ve muafiyetler olmak üzere, yabancıların çalışmasına ilişkin yürütülecek tüm iş ve işlemlerde yaşanan sorunların giderilmesi ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanması hedeflenmiştir (<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>).

Yabancıların istihdamına dair düzenlemelerdeki gaye ve maksat, yabancı işçi istihdamının kontrollü ve yasal yollarla uygun bir şekilde yerine getirilmesi, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi, işsizliğin azaltılması ve kayıt dışı kazancın ekonomimize kazandırılmasıdır. “Şunu da belirtmekte fayda gerekir ki, YUKK m. 27 uyarınca çalışma izninin varlığı veya çalışma izninden muaf olunması halleri ikamet izni yerine geçmektedir ve yabancının ayrıca bir ikamet izni başvurusunda bulunması gerekmemektedir.” (Ergin, 2018:126). Fakat mülteci veya ikincil koruma statüsü dışında kalan bir statüye sahip yabancı uyruklu kişinin ikamet izninin olması o yabancıya çalışma izni hakkı vermemektedir. Mülteci ve ikincil koruma statüsünün dışında kalan yabancı uyrukluların çalışma izni başvurusunda bulunmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra Şartlı mültecilerin ve geçici korunanların ikamet izinleri çalışma izinleri yerine geçmektedir.

“Bununla beraber, Türkiye’nin taraf bulunduğu ikili ya da çok taraflı konvansiyonlar ve uluslararası anlaşmalarda düzenlenen konularda, Uluslararası İşgücü Kanunu uygulama alanı bulmayacaktır.” (Demirkol, 2018: 426). Belirtilen durumlarda, uluslararası anlaşma koşullarının geçerli olarak kabul edilmesi ifade edilmiştir. Anayasanın 90. Maddesine göre “bu anlaşmalar hem kanun hükmünde olacaktır ve hususi hüküm olarak öncelikli uygulama alanı bulur, hem de temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler barındıran bu anlaşmalar zaten kanunlara karşı da öncelikli uygulanacaktır”, ifadesiyle belirtilirken hem de UİK 2. Madde 3. fıkra uyarınca geçerliliği zorunluluk hali almıştır. Ayrıca, UİK 6. Madde 2. Fıkra “Bu Kanun çerçevesinde yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları ya da çalıştırılmaları yasaktır.” İfadesi yer alırken daha sonra, 6. Madde 3. Fıkra “Diğer kanunlarda veya Türkiye’nin taraf bulunduğu ikili veyahut çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası konvansiyonlarda çalışma izni almadan çalışabileceği ifade edilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir ya da çalıştırılabilirler” ifadelerine yer verilerek ilgili kanunun sınırlıklarına ışık tutulmuştur (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>).

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, toplamda altı kısımdan ibarettir. Kanun’un ilk kısmı Kanun’un amacı, kapsamı ve çeşitli tanımların yer aldığı bölümdür. 6735 sayılı Kanun’un kapsamını asıl ortaya çıkaran 2. maddesine göre, yabancı çalışan kavramının niteliği, sınırları çizilmiştir. 6735 sayılı Kanun’un üçüncü bölümünde ise Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar için çalışma izinleri ve muafiyetlerine dair hükümler düzenlenmektedir. Adı geçen bölümde 6735 sayılı Kanun’un getirdiği başlıca yeniliklerden biri olan Turkuaz Kart modeli ile Dışişleri Bakanlığı’na yapılacak çalışma izni ve muafiyeti başvurularına dair özel düzenlemelere de yer verilmektedir.

6735 sayılı Kanun’un dördüncü bölümü, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların üçüncü bölümde düzenlenen çalışma haklarına ilişkin genel düzenlemelere istisna teşkil eden özel düzenlemeleri kapsamaktadır (Kutlu, 2018: 35). Uluslararası İşgücü Kanunu’nun beşinci kısmında ise çalışma izinleri ve çalışma izni muafiyeti başvurularına

dair izlenecek adımlar, yapılacak itirazlar ve başvurulacak hukuki yollar, yabancı çalışan ve çalıştıranların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirimini sayesinde sosyal güvenlik yükümlülüklerine ve Bakanlığın denetleme yetkisine ilişkin hükümleri kapsamaktadır. 6735 sayılı Kanun'un son bölümünde ise "çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin düzenlenmesi ve şekli", yabancıların çalışma hakkına yönelik "yönetmeliğin" kapsamı," atıf yapılan, yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler" ile geçiş hükümleri düzenlenmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>).

6735 numaralı uluslararası işgücü kanununun getirmiş olduğu yeniliklerden biriside 11. Maddede yer alan ve yabancılara yeni bir çalışma ve ikamet hakkı sunan Turkuaz Kart uygulaması olmuştur. "Turkuaz Kart: Yabancıya, Türkiye'de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgeyi ifade eder." İlgili maddenin 2. bendinde Turkuaz Kartın verilış süresi "Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilir." olarak adlandırmıştır. Bu maddenin 4. Bendi ile Turkuaz Kartın sunduğu çalışma hakları "Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır." ifadesiyle belirtilmiştir. 11. Maddenin 5. bendinde ise Turkuaz Kart uygulamasının hedef kitlesi "akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir." şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca Turkuaz Kart ayrıcalıklarından faydalanamayacak olanlar ile ilgili bilgi 11. maddenin 6. bendinde "Geçici koruma sağlanan yabancılara bu madde hükümleri uygulanmaz." ibaresi ile ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>).

Uluslararası işgücü kanununun 12. Maddesine göre "çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanunun 27'nci maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçer. Ancak, 6458 sayılı Kanunda tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izni olması yabancıya çalışma hakkı vermez." ifadesiyle çalışma hakkı sınırları tayin edilmek istenilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>).

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun gerekçeleri araştırıldığında, Kanun ile Türk hukukuna kazandırılmak istenen anlayışlardan bir tanesi, nitelikli iş gücünün ülkeye kazandırılmasıdır. Bu anlayışa göre, Türkiye'nin ekonomisine ve istihdamına katkı sağlayacak, katma değeri yüksek, ülkenin gelişimini hızlandıracak yatırımlar yapacak, beraberinde getirdiği yeni fikir ve teknikler ve yenilikler ile ülke teknolojisinin gelişimine katkıda bulunacak, eğitimi ve tecrübesi ile diğer yabancılardan ayrılan yenilikçi ve nitelikli yabancı işgücünün ülkeye entegrasyonu hedeflenmektedir. "Nitelikli yabancı işgücünün ekonomiye katılımının sağlanması, Türkiye açısından işgücü veriminin artmasını sağlayacaktır" (Ayan, 2018: 61).

Uluslararası İşgücü Kanununda Geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izinleri ise "çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar" başlığı altında 16.

Maddede “6458 sayılı Kanun gereğince uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan ya da vatansız veya mağdur destek sürecinden yararlanabilen insan ticareti mağduru, yabancılara bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına istinaden istisnalar tanınabilir.” şeklinde ifade edilmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>).

Ayrıca geçici koruma bünyesindeki yabancılar için Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin 3. maddesinde yönetmeliğin uygulanmasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumlu gösterilmiştir. Geçici koruma sağlanan yabancıların da Türkiye’de çalışma izni olmaksızın çalışamayacakları ve de çalıştırılmayacakları 4. maddede ifade edilmiştir. Yönetmeliğin 5. Maddesi gereğince, geçici koruma sahiplerinin geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için Bakanlığa başvurabilecekleri hükme bağlanmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesinde çalışma izinlerinin değerlendirilmesi ile alakalı hususlar yer almaktadır. Buradan anlaşıldığı üzere Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş kolları ve meslekler için yapılan başvurular değerlendirmeye alınmaksızın işlemde kaldırılır. “Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde Geçici Koruma Yönetmeliği’nin 24. maddesinde belirtildiği üzere yabancının kalmasına izin verilen iller temel alınacaktır” (Dönmez Kara, 2016:,167).

Geçici koruma hakkından yararlanan yabancıların çalışma izinlerine yönelik yönetmelikte çalışma izni verilebilecek iller bu yönetmeliğin 7. Maddesinde “Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde, Geçici Koruma Yönetmeliğinin 24 üncü maddesi gereğince yabancının kalmasına izin verilen iller esas alınır.” Kamu düzenine tehlike arz edecek, kamu güvenliğini zaafa uğratacak veya kamu sağlığı açısından tehdit oluşturacağı belirlenen yabancılara çalışma izni verilmesinin sakıncalı olarak görüldüğü İçişleri Bakanlığınca bildirildiği illerde çalışma izni verilmesi, Bakanlıkça durdurulur. Bu illerde, verilmiş olan çalışma izinleri uzatılmaz. Fakat, yabancının bu ilde kalma hakkı ikamet izni devam ediyorsa, daha önceden verilmiş olan ve geçerliliği devam eden çalışma izinleri, sona erdiği tarihe değin kullandırılır.” olarak düzenlenmiştir. Dahası bu yönetmelik ile geçici koruma sağlanan yabancıların istihdamına yönelik istihdam edilebilecek kişi kısıtlaması ise “Toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilebilir.” ifadesi ile belirtilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20168375.pdf>).

2.2.1.2. Çalışma İzin Türleri

Yabancı çalışana, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak kaydıyla, “gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok 1 yıl için çalışma izni verilmektedir.” (Tiryaki, 2016: 3). Çalışma iznini uzatmak için talepte bulunulursa birincisinde iki, ikincisinde ise üç yıla kadar ilgili çalışma izni süresi uzatılabilir. Bu izin türlerinin dışında çalışma izni türü olarak süresiz çalışma izni de bulunmaktadır. Yabancı çalışanın asgari olarak sekiz yıllık kanuni çalışması ya da uzun süreli ikamet izni varsa süresiz çalışma izni için başvuru hakkına sahip olur.

Çalışma izni türleri Uluslararası İşgücü Kanununun 10. maddesinde düzenlenmiştir. Bu Kanun hükümleri uyarınca çalışma izin türleri; süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izni olarak ayrılmaktadır. Bunun dışında, bazı yabancılar çalışma izninden istisna tutulmuştur.

2.2.1.2.1. Süreli çalışma izni

Uluslararası İşgücü Kanunu'nda tanımı yapılan çalışma izin çeşitlerinden birincisidir. Yabancı kişilere, iş veya hizmet sözleşmesinde belirtilen sürelerin dışına çıkmamak kaydıyla, “gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda verilen ve en çok bir yıl geçerli olan çalışma izni türüdür” (Öztürk ve Mehter, Aykın, 2017: 639). Süreli çalışma izin türü adından da anlaşılacağı üzere yabancıya Türkiye’de belli bir süre ile kısıtlı kalarak çalışma izni sağlayan çalışma izin türüdür. Belirtilen sürenin tamamlanmasını müteakip sözleşmesi süren ve çalışmaya devam etme arzusunda olan yabancıların süre uzatma başvurusunda bulunmaları gerekmektedir. UİK 10/2 maddesine göre “ilgili kanunun 7’nci maddesine göre yapılacak uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir. Ancak, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular bu maddenin birinci fıkrası kapsamında değerlendirilir.” denilmiştir. UİK 10/3 maddesine göre “Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. Ancak, yabancının başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz.” Burada dikkat edilmesi gereken husus yabancı işçi işvereni değiştirmesi halinde, yabancı işçi ilk kez çalışma iznine başvuruyormuş gibi yeniden bir yıllık çalışma izni başvurusu yapması gerekmektedir. UİK’da yabancıların Türkiye içerisinde süreli çalışma izni kapsamında çalışabilecekleri azami süre belirtilmemiştir. Bu şekilde bir süre sınırlaması olmadığından dolayı yabancı isterse yıllarca en fazlası üç yıllık olmak kaydı ile süreli çalışma izni ile Türkiye’de çalışabilirler. UİK 10/3 maddesinde geçen çeşitli süreli çalışma izinleriyle sekiz yıl boyunca Türkiye’de çalışan bir kişi süresiz çalışma iznine başvuru hakkı kazanır. Fakat süresiz çalışma iznine başvuru hakkı kazanması kişinin süreli çalışma iznine yeniden başvuru yaparak süreli çalışma izninden yararlanamayacağı anlamına gelmemektedir.

2.2.1.2.2. Süresiz çalışma izni

Türkiye’de uzun dönem oturma izni olarak ya da en az sekiz yıl yasal çalışma izni olan yabancı uyruklular süresiz çalışma izni için müracaatta bulunabilirler. Süresiz çalışma izni hakkı bulunan yabancı, aynı zamanda uzun dönem ikamet izninin sunduğu tüm haklardan da faydalanır. “Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır.” (İSMMMO, 2018: 10). Süresiz çalışma izni sahibi yabancının seçme, seçilme ve kamu görevi icra etme ve askerlik vazifesini yerine getirme zorunluluğu bulunmamaktadır. UİK madde 10/3’e göre; süresiz çalışma izninin verilmesi Bakanlık’ın takdir yetkisi altında olmakla birlikte bahsi geçen şartların sağlanıyor olması da süresiz çalışma izni almaya kesin hak kazanılacağı anlamını taşımaz. Süresiz çalışma

izni sahibi yabancılar bu hakkı elde ettikten sonra Türkiye’de farklı bir işte çalışmak için tekrardan çalışma iznine başvurma ve çalışma iznini yenileme hakkını kaybetmemektedirler. Süresiz çalışma izni sahibi yabancı, yabancılar için yasaklı olan işler haricinde, dilediği işte çalışma hakkına sahiptir. UİK madde 10/4’e göre Süresiz çalışma izni sahibi yabancılar, uzun dönemli ikamet iznini kazandırdığı tüm haklardan ve bazı özel düzenlemeler hariç Türk vatandaşlarına tanınmış olan haklardan faydalanabilirler. Yine aynı fıkra da geçen süresiz çalışma sahiplerinin seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı olmadığı ve askerlik hizmeti yükümlülüğünün bulunmadığı açıkça ifade edilmiştir.

2.2.1.2.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışma izni, Uluslararası İşgücü Kanunu’da madde 3 /a’da “Yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma iznini” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>). Nitelikli meslek sahibi yabancılar, diğer kanunlarda ifade edilen özel yükümlülüklerin yerine getirilmesi şartıyla bağımsız çalışma izin hakkı sağlanabilir. Bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde, ilgili yabancı; “eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınır.” (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/calisma-%C4%B0zni/izin-tuerleri/>). Yabancı için verilen çalışma izin türlerinden olan bağımsız çalışma izni süreli olarak verilmektedir.

Uluslararası İşgücü Kanunu madde 10/6’ya göre yabancılar verilen bağımsız çalışma izin türü alanında kendini yetiştirmiş, nitelikli, profesyonel meslek sahibi kişilere verilmektedir.

Kişinin nitelikli bir meslek sahibi olması her alanda çalışabileceği anlamına gelmemektedir. Bunun nedeni Türk hukukunun bazı meslek dallarının yabancılar tarafından icrasını yasaklamasıdır. Bazı meslek dallarında ise özel şartla çalışma izni verileceği tayin edilmiştir.

Örneğin 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’na göre avukatlık mesleğinin icrası için kişinin “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma” şartı bulunmaktadır. Bu ve kanunda belirtilen diğer meslek dalları kişi alanında profesyonel olsa dahi mesleği icra etmesine izin vermemektedir. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13168.pdf>. UİK’na göre Türkiye’de ilk kez çalışmak isteyen bir yabancı da bağımsız çalışma iznine başvuru yapabilecektir.

2.2.1.2.4. Turkuaz Kart uygulaması

Turkuaz Kart’a dair başvuru, değerlendirme ve geçiş süreleri, Turkuaz Kart sahibine ve yakınına tanınan haklara ilişkin usul ve esasları düzenleyen Turkuaz Kart Yönetmeliği 14 Mart 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Turkuaz Kart’ın verilmesi Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu’ndan öneri alınması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirlediği usule göre başvurunun uygun görülmesiyle gerçekleşmektedir. İlgili yönetmelikle Türkiye’de faal olarak Turkuaz Kart uygulamasına başlanmıştır.

Uluslararası iş kanunun getirmiş olduğu önemli yeniliklerden biri de Turkuaz Kart uygulamasıdır. Bağımsız çalışma izni ile benzerlik göstermektedir. Turkuaz Kart yabancıya Türkiye’de süresiz çalışma izni hakkı tanırken kişinin eş ve çocukları içinse sadece ikamet hakkı tanımaktadır. Turkuaz Kart’tan kimlerin yararlanabileceği ilgili kanunla düzenlenmiştir.

Buna göre: “Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilir” ibaresi yer almaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>).

İlgili kanun (UİK, 11/3 m.) uyarınca geçici koruma sağlanan yabancılara bu madde hükümleri uygulanmaz. Buradaki handikap geçici koruma altında olup nitelikli işgücüne sahip olanların Turkuaz Kart uygulamasından yararlanamayacağıdır. Bu maddenin getirdiği sınırlılıklar, ülkemizde geçici koruma altında bulunan nitelikli işgücüne haiz bireylerin farklı ülkelere iltica talebinde bulunmalarıyla sonuçlanmaktadır. Turkuaz Kart’ın ne şekilde ve hangi şartlarda geçersiz sayılacağı ise yine aynı kanunun 11/2. Maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir.

“Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilir. Bakanlık, geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir. Geçiş süresi içinde 15 inci madde uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancının başvurusu hâlinde kaldırılır ve süresiz Turkuaz Kart verilir. Bu başvuru, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir” diye belirtilmektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>).

2.2.1.2.5. İstisnai Durumlar

Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 16. Maddesine göre Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar aşağıda yer almaktadır.

- a) Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,
- b) Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,
- c) Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,
- ç) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,
- d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,
- e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,

f) 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,

g) Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan,

ğ) Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,

h) Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,

ı) Sınır ötesi hizmet sunucusu,

yabancılar bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>).

2.2.1.2.6. Değerlendirme Kriterleri Uygulanmayacak Olan Yabancılar

Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar, en az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar, Türk ve akraba toplulukları uygulamaları dahilinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar, insani değerler dairesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar, insan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar ve vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılardır (http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YAYINLAR/kitaplar/yabanc%C4%B1lar%C4%B1n_calis_ma_izni_201801.pdf).

2.2.1.3. Yabancıların İstihdamında Yaşanan Sorunlar

Bulunduğu ülkeden başka bir ülkeye farklı sebeplerle göç eden ya da sığınan kişilerin hedef ya da transit ülkede geçirdikleri süre içerisinde karşılaştıkları birçok problem bulunmaktadır. Türkiye’ye gelen yabancıların karşılaştıkları problemleri inceleyecek olursak dil problemi (Türkçe konuşamama ve anlayamama) listenin en başında yer almaktadır. Türkiye’de yabancıların karşılaştıkları bir diğer sorun ise çalışma hayatı ile ilgilidir. Kişiler çoğu zaman geldikleri ülkede yaptıkları, icra ettikleri sanat ya da meslek dalı ile alakalı bir işte çalışmamaktadırlar. Bu da aslında nitelikli sayılabilecek yabancıların ikincil işlerde, becerileri ile uygun olmayan alanlarda çalışmalarına ve katma değer üretmedeki paylarının azalmasına ya da sıfırlanmasına sebebiyet vermektedir. Bir diğer temel problem ise aidiyet hissi ve dışlanmadır. Yabancı kişiler kendilerini iltica ettikleri ülkenin bir parçası olarak göremedikleri için o ülkeye bağlanma, hayata adapte olabilmek ve sosyalleşebilme evreleri çok uzun süreler almaktadır.

“Dış göç yapmış işçilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri başlıca sorunlar iletişim, işe, çalışma ortamına ve şartlarına alışkın olmamak, vasıfsız olmaları sebebiyle olumsuz şartlardaki işlerde çalışmaları ve dolayısıyla sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmalarıdır.” şeklinde sıralanabilir.

(<http://app.csgeb.gov.tr/cdd/pdf/sayi4/files/assets/common/downloads/page0090.pdf>).

Yabancı tanımı içerisine giren işçilerin karşılaştıkları sorunları irdelenecek olursak;

2.2.1.3.1. Türkçe dil eğitimi ihtiyacı

Dil bilmemek Türkiye’de yaşayan yabancı çalışanların işgücü piyasasına girmeleri için en büyük handikaplardan biridir. Bunun ülkemizdeki en büyük yansıması sayıları 3.634.378’e ulaşan geçici koruma altında bulunan Suriye uyruklular üzerinde görülmektedir. (https://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713).

Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı şehirlerin başında ise İstanbul, Gazi Antep ve Urfa gelmektedir. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün verilerine göre bu üç ilden İstanbul’da 547.485, Gazi Antep’te 444.167 ve Urfa’da 430.359 geçici koruma altında olan Suriyeli yaşamaktadır. Bu kadar yoğun bir şekilde aynı şehirde yaşayan yabancılar kendi içlerine kapanık ve kendi aralarında çalışma ortamı hazırladıkları için ana dillerini kullanmakta ve Türkçe dilini öğrenememekte ya da öğrenmekte güçlük çekmektedirler.

Dil bilmeme ya da öğrenememenin neticesi olarak yabancılar topluma karışamamakta, toplum tarafından da anlaşılmadıkları için dışlanmakta ve belki en önemlisi geçimlerini sağlamak için bir iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Kendilerini ifade edemeyen yabancılar daha çok kendi içlerinde birilerinin önderliğinde belli alanlarda sınırlı kalarak çalışmakta ya da uzmanlık gerektiren bir mesleğe ya da beceriye sahip olsalar dahi kendi becerilerinin dışında Türk işçilerinin yapmak istemediği en ağır meslek ve işlerde çalışmaktadırlar. Dil bilmemek sadece çalışma ortamını değil kişilerin seyahat etme, konaklama, bulunduğu ülkede resmi temaslarda bulunma, yasal haklarını arama ve benzeri alanlarda da olumsuz etkisini göstermekte ve yabancıların zor olan hayatını daha da zorlaştırmaktadır. Dil problemi olan yabancılar resmi makamlara gitmeye çekinmekte kendi kişiler hak ve hürriyetlerinden habersiz en düşük insanı şartlarda yaşamaktadırlar.

Türkiye’de bulunan ve dil bilmeyen yabancıların özellikle geçici koruma altında bulunan Suriyelilerin kamp merkezlerinde yaşadığı ve bu bölgeleri terk etmediği kendi yakınları ve kamp dışındaki kişilerle iletişimlerinin zayıf olduğu tahmin edilmektedir. Her ne kadar kamplarda Türkçe dil eğitimi veriliyor olsa da kişiler günlük hayatında kendi ana dillerini kullandıkları için dil öğrenim süresi uzamakta ya da yetersiz seviyede kalmaktadır. Bu da bu bölgelerde yaşayan yabancıların bölge dışına çıkamamalarına, sosyalleşememelerine ve seyahat, konaklama, ya da çalışma gibi birçok temel haklardan mahrum kalmaktadırlar.

2.2.1.3.2. Diploma tanıma ve denklik sorunu

Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma Ve Denklik Yönetmeliği’nin 3(d) maddesinde “Denklik: Yükseköğretim Kurulunca tanınan yurtdışı yükseköğretim kurumlarından ve programlarından alınan ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomalarının, ilgili eğitim düzeyindeki kazanımlar bakımından Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarınca verilen ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomalarına eşdeğerliğinin tespit edilmesini”, aynı maddenin (e) fıkrasında ise “Diploma denklik belgesi: Denkliği talep edilen diplomanın Türk yükseköğretim sisteminde hangi alan ve düzeye eşdeğer olduğunu gösterir belgeyi” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Başvuru için yabancı uyruklulardan uyruğunda bulundukları ülke tarafından düzenlenmiş kimlik belgesinin fotokopisi istenmektedir. Denklik işlemleri içinse aynı yönetmeliğin 4. Maddesinin (c) ve (ç) bentlerinde “ Tanıma veya denkliği talep edilen diploma veya mezuniyet belgesinin aslı ile Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilcilikleri ya da Türkiye Cumhuriyeti noterleri tarafından onaylı sureti ve onaylı Türkçe tercümesi” ile “Yükseköğrenim süresi içinde alınmış olan bütün derslerin notlarını ve ders saatlerini gösteren not çizelgesi (official transcript) aslı, Avrupa Birliğine üye ülkelerden alınan diplomalar için diploma eki (diploma supplement) aslı ile Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilcilikleri ya da Türkiye Cumhuriyeti noterleri tarafından onaylı sureti ve onaylı Türkçe tercümesi, diploma eki ibraz edemeyenlerin bu durumu açıklayan ve ilgili yükseköğretim kurumundan veya ilgili ülkenin yetkili makamlarından edinecekleri belgelere” ihtiyaç duyulmaktadır. Diploma denklik başvurusunun iptali ise yine aynı yönetmeliğin 6/a Maddesinde yer alan “Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmayan yükseköğretim kurumlarında görülen eğitim-öğretim sonunda alınan diplomalara ilişkin mezuniyet tanıma belgesi ve/veya denklik başvuruları reddedilir.” İfadesiyle belirlenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171205-4.htm>).

Ülkemizdeki yabancıların denklik işlemlerinde yaşanan sorunların başında başvuru yapan yabancıların gerekli belgeleri kendi ülke yetkili makamlarından temin edememeleridir. Türkiye’deki yabancıların çoğunun Suriye ve Irak uyruklu olmaları ve haliyle ülkelerinde mevcut iç karışıklık ve savaş ortamının bulunduğu vb. nedenlerden dolayı resmi kurum ve kuruluşlarıyla irtibata geçememeleri bilge ve belgelerini tam ve eksiksiz temin edememeleri ve kendi ülke rejimleri tarafından ülkelerini terk ettikleri suçlamasıyla karşı karşıya olmaları ve buna istinaden ilgili bilgi ve belgelerinin kasıtlı olarak taraflarına gönderilmediği ya da geciktirildiği söylenebilir. Eğitimini tamamlamak ya da ülkesinde çalıştığı işi devam ettirmek ya da eğitimine uygun bir işte çalışmak isteyen bu yabancılar Türkiye’de diploma ve belgelerinin tanınması ve denkliği için gerekli bilgi ve belgelerini temin edememekte ve bu durumda ya eğitimlerini tamamlayamamakta ya da eğitimleriyle ilgisiz bir alanda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu hem yabancı için olumsuz bir sonuç doğururken hedef ülke içinde nitelikli yabancı işgücünden faydalanamama olarak geri dönmektedir.

2.2.1.3.3. Mesleki haritalandırma ihtiyacı

Yabancıların mesleki yetkinliklerini ölçen bir verinin bulunmayışı, yabancıların istihdamını yapılandırmak için gerekli olan mesleki eğitimlerin planlı olarak verilememesine ve işgücü piyasası ile bağ kurulamamasına sebebiyet oluşturmaktadır. Türkiye’deki mevcut iş ve işçi taleplerinin karşılaştırılması ve piyasanın ihtiyacı olan işçinin işe yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Türkiye’deki yabancı kişi sayısının çokluğu ve yabancıların istihdam verilerinin eksikliği gibi nedenlerden dolayı yabancıların niteliklerine göre bir işte çalışmaya yönlendirilememelerine neden olmaktadır. Yabancıların beceri ve kendi alanları dışında daha çok günü birlik tabir edilebilecek geçimini sağlamak maksatlı işlerde çalışmaktadırlar. Öte yandan yabancıların hangi meslek dallarında yoğunlaştığı hangi meslek dallarında uzman oldukları bilinmediğinden nitelikli yabancıların istihdamından yeterince faydalanılamamasına neden olmaktadır.

Belirli meslek dallarında yoğunlaşmanın da tespit edilerek yabancıların yine kendi becerileriyle alakalı farklı bir işe yönlendirilmeyişi yabancılar arasında da işsizliğe neden olmaktadır. Bunun yanı sıra yabancıların mesleki bir haritasını oluşturulmaması katma değer sağlayabilecek nitelikli yabancıların ağır ve basit işlerde çalıştırılmasına sebebiyet verecektir.

2.2.1.3.4. Mevzuat karışıklığından kaynaklı sıkıntılar

Türkiye de yabancı sayısı ve istihdam edilenlerin fazla oluşu yabancılara yönelik olan mevcut mevzuatlarında zamanla değişmesine ve yerine yenilerinin uygulamaya konulmasına vesile olmaktadır. Özellikle 2011’de patlak veren Suriye savaşı ve neticesinde akın akın insanların Türkiye’ye sığınmaları ülkedeki yabancı sayısını arttırmış bu yabancılar için ikamet ve çalışma hayatına dair yeni düzenlemeler ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Türkiye’de yabancıların istihdamı için birçok mevzuat çıkarılmış ve ihtiyacı karşılayamama nedeniyle yürürlükten kaldırılmıştır. Haliyle birçok mevzuatın olması yabancılar içinde süreci takip edememeyi doğurmuştur. Mevzuatta yer alan kısıtların, sınırlamaların ve yer yer kısıtlamaların kaldırılmasına dair maddelerin değişiyor olması bu kanun ve kanunun tanıdığı haklar hakkında yabancıların yeterince bilgi sahibi olamamalarına neden olmaktadır. Çalışma hakkı ve ikamet izinleri bu hakların temelini oluşturmaktadır. Yabancı kişi mevzuattaki haklarını bilmediği için çalışma izin türlerinden yararlanamamakta ve belki bu yüzden sigortasız ve kaçak işçi statüsünde çalışmaya mecbur tutulmaktadır. Mevzuat hakkında ülkeye giriş yapan yabancılara oryantasyon eğitimleri verilmesi ve bu eğitimlerin sıklaştırılarak denetimler yapılması yabancı kişilerin kanunda tanımlanan haklarını bilmesine ve kendi hayatlarının kolaylaşmasına ve kayıtlı çalışma oranını arttırarak bulunduğu ülkeye katma değer sağlamasına vesile olacaktır.

2.2.1.3.5. Çocuk işçiliği ve eğitime erişimde sorunlar

Çocuk İşçiliği Sorunu birçok ailenin çocuklarını okullara göndermeme nedenlerinden biridir. Özellikle büyükşehirlerde ulaşım giderlerinin yüksek olması ve ailelerin bunu karşılamaya gücünün yetmemesi, ailenin gelirinin düşük olması, eğitim bilincinin olmaması, eğitim ihtiyaçlarının nasıl temin edileceği hususunda ailelerin bilgilerinin olmayışı vb. sebeplerden dolayı binlerce çocuk eğitim hayatına devam edememekte ve küçük yaşta hayatın zorluklarıyla karşı karşıya kalarak iş hayatına atılmaktadırlar.

“Çocuk işçiliğinin artmasındaki en büyük sebep ekonomik yetersizliktir. Ülkemize sığınan yabancı uyruklularda geçimlerini sağlayabilmek adına çocuklarını da çalışmak zorunda kalmaktadır.” (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_533055.pdf).

Özellikle Suriyeli çocukların bilhassa tam günlük okullarda beslenme ve giyim-kuşam konularındaki sıkıntıları da devam etmektedir. Bu sebeple birçok Suriyeli çocuk, eğitim hayatını yarıda bırakıp geçim derdi ile baş başa kalmaktadır. Ailelerin maddi olarak güçlük içerisinde olmaları, dil bilmemeleri, eğitim hakkından haberdar olmamaları da yabancıların çocuklarını okula gönderememesine neden olmakta ve bu çocukların çalışmaya zorlanmasına neden olmaktadır.

Türkiye kendisine sığınan tüm sığınmacılara yönelik giyecek, yiyecek, barınma gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması yanında eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi içinde her yaş grubuna hitap eden ve devlet eliyle desteklenen birçok proje ve çalışmaya destek vermektedir. Ülkemize sığınan her sığınmacıya ya da göçmene ulaşılamamış olsa da çoğunluğun entegre olması sağlanmıştır. İlk dönemlerde Geçici Eğitim Merkezlerinde daha sonra ise devlet okullarında yabancı kişiler için eğitim ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır.

Tüm yabancılara ulaşılamamasının nedenleri araştırılacak olursa ülkemizde geçici koruma altında bulunan toplam 3.622.284 yabancı bulunmaktadır (<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>). Bu yabancıların sayısı ülke nüfusunun %5'ine tekabül etmesi ve kendilerine belirtilen ikamet bölgelerinde ikamet etmemeleri eğitim imkanlarından yararlanamamalarına neden olmaktadır. Türkiye'de 3.622.284 sığınmacı bulunurken 1.008.305 kişi ise ikamet izni ile ülkemizde bulunmaktadır (<https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>). Türkiye'de yaşayan ve yaşları 24 ve altındaki geçici koruma sahibi statüsündeki kişi sayısı ise 545.237'dir. Ayrıca ülkemizde 114.537 kişi ise uluslararası koruma statüsüne sahiptir. (<https://www.goc.gov.tr/uluslararasi-koruma>).

Resmi rakamlar ve bu rakamların dışında kalan kaçak olarak Türkiye'de bulunduğu tahmin edilen yabancıları da toplam sayıya ekleyecek olursak tahmini olarak Türkiye'de 4 buçuk milyon ve üzeri yabancı bulunduğu varsayımına ulaşabilir. Yine resmi rakamlar ve haber bültenlerinin verileri ışığında 24 yaş ve altı öğrenim gören öğrenci sayısının 600.000'in üzerinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu öğrencilerden 148.000'i ise YÖK Başkanı Prof. Dr. Yekta Saraç'ın açıklamalarıyla yükseköğretim öğrencisi olduğu teyit edilmiştir. Bu açıklamada; "Dört yıl önce 48 binlerde olan uluslararası öğrenci sayısı, bugün 148 bini aştı. 57 üniversitemiz, 18 ülkeyle toplam 229 ortak eğitim öğretim protokolü yürütüyor. Üniversitelerimizde 3 bin 203 yabancı akademisyen görev yapıyor" ifadelerine yer verilmiştir (<http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-baskani-sarac-turkiyedeki-uluslararasi-ogrenci-sayisi-148-bini-asti-41133052>). Mevcut kayıtlarda yer alan rakamlarla ifade edilen veriler aslında gerçeği yansıtmaktan uzaktadır. Çünkü birçok yabancı aile geçim sıkıntısı nedeniyle okul çağındaki çocuklarını okula göndermemekte ve çocuk işçiliğine maruz bırakılmaktadırlar. Öte yandan okullarımızdaki hacmin yeterli olmaması da eğitim çağındaki olan bu kadar yabancı öğrencinin okullara yerleştirilmesini güçleştirmektedir. Ayrıca 2011 ve sonrasında hızla artan ilticacı sayısı ve bu kişilerin eğitim ihtiyaçlarının daha önceden mevcut bir çalışma ve alt yapı hazırlanarak kontrol altına alınamaması süreci zorlaştırmış ve yabancıların tamamının eğitimine olanak sağlanmasına engel olmuştur. Çözüm olarak sınırlarımıza gelerek sığınma talebinde bulunan yabancılara çocuklarının eğitimi hakkında bilgi verilmeli, yabancı uyruklu öğretmen sayısı arttırılmalı, okullarda Türk ve yabancı öğrenciler arasında kaynaşmanın sağlanabilmesi için rehberlik hizmetleri verilmelidir. Okullardaki yabancı dil dersleri ülkede bulunan yabancıların ağırlıklı dillerine göre belirlenmelidir.

2.2.1.3.6. Kaçak işçilik ve sigortasız Çalıştırılma

“Sigortasız çalışma göçmen işçiler arasında son derece yaygındır. Göçmen işçilerin büyük bir çoğunluğunun yasal göçmen işçiler de dahil olmak üzere sigortasız çalıştırıldığı görülmektedir. Bu durum emeklilik ve sağlık yardımlarından yararlanma bakımından göçmenler için sorun oluşturmaktadır.” (Birinci, Gemici, 2016: 255). “Geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler nitelik gerektirmeyen ve ağır işlerde çalışmaktadır. Yine görülmektedir ki, çalışma izni olmayan işçinin ağır şartlar altında çalışması sonucu iş

kazası geçirmesi halinde “Geçici Koruma Kapsamındaki Yönetmelik” hükmünün kendisine vermiş olduğu sigorta hakkından yararlanamamaktadır.” (Başbuğ, 2017: 148).

Kaçak işçiler genel olarak çevrede bulunan devletlerden gelmektedir. Çevresindeki komşuları kendisine göre daha az gelişmiş ya da fakir durumda olan ülkeler kaçak işçiler için hedef konumundadır. Çevresinde kendinden daha gelişmiş, milli geliri daha yüksek olan ülkelerde ise yabancı kaçak işçiliğin daha az olması beklenmektedir. Türkiye’ye gelen yabancılar ya sığınmak, ya çalışmak, ya da Türkiye’yi köprü olarak kullanıp Avrupa ülkelerine gitmek için gelmektedirler. Türkiye Suriye savaşının patlak verdiği yakın zamana kadar yabancılar için bir transit ülke konumundaydı. Suriye savaşı sonrasında büyük göç dalgalarının olması, Avrupa’nın göçmenleri kabul etmemesi ve Türkiye’nin geçmişe göre ekonomik, siyasal ve gelişmişlik düzeyinde daha ilerde olması Türkiye’yi transit ülke olmaktan çıkarıp hedef ülke olma haline getirmiştir.

Sigortasız çalışan yabancı işler çoğu zaman bulunduğu ülkede yasal yollarla bulunmadığı için ve yakalanma korkusuyla yaşadıkları için, biran evvel hedefledikleri miktarda parayı kazanıp kendi ülkelerine dönmek istemektedirler. Bunun neticesi olarak en ağır işlerde kötü koşullarda çalışmayı kabul etmektedirler. Herhangi bir sendikal faaliyet içerisinde bulunmazlar, her an sınır dışı edilme korkusuyla yaşarlar.

Kayıtlı çalışmadıkları için çoğu zaman anlaştıkları ücreti zamanında ve tam olarak alamazlar. İş kazası vb. başlarına bir durum gelse herhangi resmi bir kurum ve kuruluşa gidemez tedavi olamazlar. Bulundukları ülkede işsizlik oranını yükseltmektedirler. Yabancı kaçak işçi ya da sigortasız çalışmayı kabul eden yabancılar düşük ücrete çalıştıkları için yerli işçilerin tercih edilmesini azaltmakta ve işsizlik rakamlarının artmasına neden olmaktadır. Sigortasız çalıştıkları için sosyal güvenlik kurumlarında sigorta primi açıklarının oluşmasına sebebiyet vermektedirler.

2.2.1.3.7. Çalışma İzni ve İşletme Hakkı Verilmesinde Yaşanan Sorunlar

UİK madde 12/1’de “bu kanuna göre verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanunun 27 ncimaddesi uyarınca ikamet izni yerine geçer. Ancak, 6458 sayılı Kanunda tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izni olması yabancıya çalışma hakkı vermez.” Şeklinde açıklanmıştır. Aynı kanun maddesinin 2. fıkrasında ise “Yurt dışından yapılan başvuru sonrasında çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten sonra yabancıların altı ay içerisinde Türkiye’ye gelmesi zorunludur” (UİK 12/1). Aksi takdirde bu izin iptal edilecektir ifadesiyle yurtdışı başvuruları için sınırlılık tayin edilmiştir. Yine UİK 12/3’te “Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri; iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir” ifadesine yer verilmiştir.

Çalışma izin hakkını alan yabancı uyruklu kişi, işletmesini kurması için tüm belgelere sahip olmasına karşın çoğunlukla pek çok idari kuruluş tarafından onay görmemektedir.

“Genellikle büyük şehirlerde yabancıların işletme kurması prosedürleri ağır işlemekte ve çoğu zaman bu işletmeyi kurması yetkililer tarafından izin verilmemektedir. Suriyeli geçici koruma altındaki kişilerin yoğun olarak yaşadığı bazı şehirlerde alınan çalışma izinleriyle Suriyeli kişiler işletmelerini kurabilmektedir.” (Başbuğ, 2017: 149).

Çalışma iznine ve işletme hakkı verilmesi için başvuru yapan yabancıların her geçen gün büyük oranlarda artış göstermesi ve bunun neticesinde ilgili makamlarda yığılmalar olması çalışma izin ve işlemlerinin gecikmesine neden olmaktadır. Son yıllarda ülkemize sığınan yabancıların hızla işletme açmak istemesi de yetkili makamlarca takibinin güçleşmesine ve izin işlemlerinin uzamasına neden olmaktadır. Bugün özellikle Marmara bölgesinde hemen hemen her ilde ve ilçede yabancılara ait küçük büyük onlarca işletme bulunmaktadır. Ve bir o kadar da işletme izni için bekleyen yabancıların olduğu tahmin edilebilecek bir durumdur.

2.2.1.3.8. İşsizlik

“Göçmenlerde uzun süre işsiz kalma ev sahibi ülke vatandaşlarına göre daha yüksektir. Uzun süre işsiz kalanların tanıdıklarının az olması nedeniyle iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğu tahmin edilmektedir.” (Birinci Gemici, 2016: 255).

Yabancılar hakkındaki genel görüş ülke ekonomisi üzerinde büyük, yıkıcı ve olumsuz etkileri olduğu yönündedir. Başka bir ifadeyle Türkiye’ye sığınan yabancılar işsizlik oranının artmasına, işçi ücretlerinin düşmesine, enflasyon rakamlarının yukarı yönlü hareketine, kayıt dışı çalışmanın artmasına, yerli işçilerin işlerinin elinden alınmasına vb. olumsuz etki yapan olaylara sebebiyet vermektedir.

Çoğunluğunu neo-liberal iktisatçıların oluşturduğu görüşe göre mülteciler, bulunduğu ülkelerde ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlamakta yeni iş olanaklarının oluşmasına neden olmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre göçmenlerin işgücü istatistikleri ile ulusal göstergeler arasında anlamlı bir farklılık yoktur. “Türkiye doğumlu kişiler arasındaki işsizlik oranı %11 iken, göçmen bireylerde işsizlik oranı %12.6’dır. Benzer şekilde istihdam oranı %50.8’e %43.9 ve işgücüne katılım oranı ise %57.1’e %50.2 oranında değişmektedir.” (Aygül; 2018: 76). Bu verilere göre göçmenlerin/yabancıların neredeyse yerli işgücü kadar istihdamda oldukları söylenebilir. Fakat bu rakam kayıtlı işgücüne dahil olanlar içindir.

Ülkemizde dört milyona yakın yabancı kişi bulunduğu göz önünde bulundurulursa ve bu kişilerin yine resmi rakamlara göre yaklaşık bir milyon kadarının çalışma ve ikamet izni ile ülkemizde bulunduğu göz önüne alınırsa işsizlik rakamları en az dörtte bir oranında olduğu tahmin edilebilir. Birde bu rakama kayıt dışı ve kaçak yollardan ülkeye giriş yapıp çalışanların rakamları eklenecek olursa sayının çok daha fazla yukarı yönlü olacağı su götürmez bir gerçektir.

2.2.1.3.9. İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Yapılan değerlendirmeler; daha önce sanayi işyerlerinde çalışmamış ve tecrübe sahibi olmayan kimseler, işe uyum sürecinin daha uzun olması, yaşadıkları ülkenin dilini iyi

bilmemeleri, ayrıca tehlike arzeden çalışmalarda daha çok çalıştırılmaları ve gün içerisindeki çalışma sürelerinin yerli çalışanlara göre çok olması gibi sebeplerden ötürü yabancı çalışanların iş kazalarına daha çok maruz kaldığını göz önüne seriyor. Yabancı çalışanlar genelde yerli işçinin yapmadığı ağır işlerde çalışmayı kabul etmekte ve çoğunlukla da sigortasız çalıştıkları için iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından tedbirler alınmasını talep etmekte yetersiz kalmaktadırlar. Birçok işyeri sahibi de bu durumdan faydalanarak iş sağlığı ve güvenliğini maliyetleri arttırır gerekçesiyle göz ardı etmekte ve çalıştırdığı işçilerin hayatını tehlikeye atmaktadır. Yabancı işçilerin yerli işçilere oranla daha fazla iş kazasına maruz kalmalarının temel nedeni de tehlikeli ve ağır işlerde çalışmayı kabul etmeleri ve yasal çalışma sürelerinin üzerinde çalışmaya zorlanmalarıdır.

2.2.1.3.10. Ayrımcılık

Ayrımcılık, geçerli bir neden olmaksızın, fiili veya kendilerine atfedilen özellikleri nedeniyle insanların eşit muamele görmedikleri haksız bir durumdur. Genel Eşit Muamele Yasası (AGG), ayrımcılığın belirleyici özelliklerini etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik, yaş ya da cinsel kimlik olarak belirtmektedir.

Ayrımcılık, gündelik yaşamın çeşitli alanlarında görülebilir. Toplumsal yaşamda bu durum, örneğin halka açık etkinliklere katılım, eğitim, meslek icrası ya da ücret uygulaması konusundaki kısıtlamalar olarak kendini belli eder. Böyle bir durumda ayrımcılıktan sorumlu olan, bir kuruluşun (örneğin iş yerinin) tutumudur. Özel yaşamda ise ayrımcılık, bir kişinin başka bir kişiyi bir ya da daha fazla özelliği sebebiyle dikkate almaması, onu bir gruptan dışlaması ya da küçümsemesi vb. şeklinde görülür (<https://www.vielfalt-freiburg.net/index.php/tr/ayr-mc-l-k-nedir>).

Yabancıların çalışma hayatlarında karşılaştığı sıkıntılardan birinin ayrımcılık olduğu bilinmektedir. Birçok işyerinde, yabancılar daha olumsuz davranış sergilenmekte zaman zaman hakaret ve alayla karşılaşmaktadır. Ayrımcılığın temel nedenlerinden biri dil bilmemekten kaynaklıdır. Dil bilmeyen ve o işe geçimini sağlamak için mecbur olan yabancılar bu duruma katlanmaktadır. Ayrımcılığın bir diğer nedeni ise yerli işçilerin yabancı işçileri kendi emeklerine ortak olmakla hatta kendi emeklerini ellerinde almakla suçlamakta ve yabancıları dışlayarak onlara ayrımcı davranışlar sergileyerek tepkilerini ortaya koymaktadırlar. Ayrıca yabancıların kendileri açısından işsizlik nedeni olduğunu düşünen yerli işçiler yabancı işçilerle olan ilişkilerini sınırlamaktadır.

2.2.1.3.11. Çalışma Süreleri ve Düşük Ücret

“Yabancılar, ağır işleri yapmalarına ve işyerinde daha uzun süre kalmalarına rağmen yerli işçilere göre az ücretle çalışmaktadır. Ücret farklılığı yapılan işe göre değişmektedir. Vasıfsız işlerde ücret düşüklüğü önemli farklara ulaşırken, vasıflı işlerde yerli işçiye daha yakın olmaktadır.” (Kaygısız, 2017:16-18). Yabancı işçilerin çalışma sürelerinin, yapılan işe ve çalıştıkları işyerine göre değişiklikler gösterdiği bilinmektedir. Günlük 8 saat olan normal çalışma süresinde çalışan yabancı işçi yok denecek kadar azdır. Ortalama çalışma süresi yabancı işçiler için 10 - 12 saat olarak belirtilirken, bu rakam 16 saate kadar çıkmaktadır. Ekstra çalışılan saatin karşılığının alınabildiği ise muammasa olarak

kalmaktadır. Yabancı işçilerin yoğun olarak ağır işlerde çalışması kısmı olarak inşaat sektörü, tekstil fabrikaları ve tarım sektöründe çalışmaları kendileri için dezavantaj oluşturmaktadır. Bu sektörde çalışan yabancılar yerli işçiye göre daha fazla çalıştırılmakta ve maalesef yerli işçiden daha az ücrete çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar.

2.2.1.3.12. Aidiyet Hissi

Değişik kültür ve düzenlere ait olduğunu hisseden işçinin üzerindeki en mühim ve en güçlü tesirlerden birisi grup ya da örgüt içinde kendini ait hissettiği bir yerin olmamasıdır. “Göçmen olan çalışanın farklı bir muamele gördüğü hissi yaratılmamalıdır. Bunun en önemli nedeni çalışma ve iş performans kayıplarının oluşmasıdır. Aitlik duygusunun yaratılması dışlandı ya da diğerlerinden daha fazla çalıştırıldığı olgusunu ortadan kaldıracaktır.” (Korkmaz, 2007: 7).

Kaynaklarda göçmen kadınlar için yapılan çalışmaların genelde uluslararası göç hareketleri, küresel bakım zinciri, sosyal dışlanmışlık, çalışma koşulları, hukuki durum, emek sömürüsü, cinsel taciz gibi her biri birbirinden önemli başlıklar altında bir araya getirildiği ve spesifik olarak ekonomik şiddetle alakalı bir çalışma olmadığı görülmüştür. “Göçmen kadınlarla ilgili mülakata dayalı çalışmaların azlığı ve var olan çalışmaların ekonomik şiddete yönelik derinlikli sorular içermemesi analiz yapmaya olanak tanımadığından önemli bir eksikliği işaret etmekte, çoğu çalışmada bu konuya bir kaç cümle ile değinilmektedir.” (Yalçın, 2015: 54).

Suriyeli kadınların yaşadıkları kentsel alanlarda bulunan kampların dışındaki hareket kısıtlamaları, hükümet veya sivil toplum kuruluşları tarafından sağlanan mallara ve hizmetlere erişimleri zorlaştırmaktadır. “Kamp içinde ve kamp dışındaki Suriyeli kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, okuma yazma yetersizliği, hukuki haklarını bilmemeleri, dil bilmemeleri, herhangi bir yerde çalışamamaları, sosyal ve ekonomik güçlüklerden dolayı barınma sorunu yaşamaları onları tehlikelere karşı savunmasız hale getirmektedir.” (Kaya’dan Aktaran Barın, 2015: 46).

Araştırmalarda edinilen verilere göre –Mazlum- Der’in ve AFAD’ın elde ettiği veriler Suriyeli kadınlarda çalışma oranının oldukça az olduğu hatta neredeyse büyük çoğunluğunun çalışmadığı bilinmektedir. Çalışanlarınsa daha çok tekstil sektöründe çalıştığı; tarım ve hayvancılığın olduğu yerlerde ise tarım işlerinde mevsimlik eleman olarak çalıştığı gözlemlenmektedir. Bunların dışında çok az maliyetler karşılığı nakış işçiliği yapan Suriyeli kadınlar da bulunmaktadır. Suriyeli kadınların istihdamı dil bilmeme sıkıntısı ve güvenlik gibi nedenlerle de düşük olmaktadır. “Suriyeli kadınlar çoğunlukla kamu işlerinde çalışmaktan ziyade temizlikçilik, tezgâhtarlık gibi işlerde çalışmaktadır. Devamlı bir iş için yeterli niteliklere sahip olmayan Suriyeli kadınlar iş güvencesi olmayan maaşı düşük günübirlik işler bulmaya çalışarak yaşamlarının devamını sağlamaya çalışmaktadır.” (Barın, 2015: 46).

Hala pek çok ülkede hem göçmen hem de yerli ev işçisi olanakları kısıtlı kötü çalışma şartlarına ve emeklerinin sömürülmesine maruz kalmaktadır. Yasalar sayesinde genel bir koruma sağlanamamaktadır. Göçmen ev işçilerinin büyük çoğunluğu kayıt dışı çalışmakta ve meşru olmayan yollara başvurmaktadır. Kadın mültecilerin, bir ülkeden başka bir

ülkeye göç etmeleri onlar için dezavantajlı olabilmektedir. “Toplumsal cinsiyet rolleri ve etnik farklılıklarının olması onları olumsuz yönde etkilemektedir. Kendi ülkelerindeki statülerinden ayrıлып başka bir ülkede statü sahibi olmaları onlar için kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.” (Uğur ve Yanık, 2016: 74).

Suriyeli göçmenler, göç ettikleri yerlere bir tutunma stratejisi olarak, düşük kalitedeki işleri bile kabul etmişlerdir. Dolayısıyla, toplu bir şekilde gelen göçmenler, yerli işverenler için birden “ucuz işgücü deposu” haline geldiler. Her türlü işte kabul etme, istek ve arzusunda olan mülteciler, aynı zamanda yerli işgücünden çok daha düşük ücrete ve uzun çalışma saatlerine razı geldiklerinden, kısa sürede yerli işverenler için cazibe merkezi haline geldiler. “Kısacası Suriyeli sığınmacılar, çalıştıkları yerlerde yerli işçilerden çok daha ucuza, uzun süre ve sigortasız çalıştırılmaktadırlar. Çalışma izinleri olmayan ve geçimlerini sağlayabilmek için çalışmak zorunda olan Suriyeliler acımasız iş dünyasının çarkları arasında ezilmektedirler.” (Kocadaş, 2018: 6).

Düzenlemeye bakıldığında, Türk uyruklu yabancılar, Türk silahlı kuvvetler ve güvenlik teşkilatı haricinde, gerekli koşulların yerine getirilmesi takdirinde, Türk vatandaşlarına hasredilmiş iş ve meslekler açısından “Türk vatandaşı olma” koşulundan ayrı tutulmuşlardır. Ancak bunların, öncelikle, Türk soylu yabancılar verilen “Yabancılar Mahsus Kimlik Belgesi”nin yanında, çalışma izin hakkını da elde etmeleri gerekir. “Mevcut düzenlemeye rağmen, Türk soylu yabancıların bazı sorunlarla karşılaştıklarını da belirtmiştik ki, bunların başında ilgili kişilerin Türk soylu olduğunun tespiti ile Türkiye’de belli iş ve mesleklerde çalışmaları gelmektedir.” (Ganiyeva, 2018: 283).

BÖLÜM 3.

YALOVA İLİNDE İSTİHDAM EDİLEN YABANCILARIN İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN UYGULAMA

3.1.Yalova İlinin Sosyo Ekonomik Yapısı

Yalova 1325 yılından beri çevresindeki yerleşim alanlarıyla Osmanlı hakimiyeti altında olan coğrafi bir alandır. İstanbul'un fethedildiği zamana kadar İzmit'e bağlı yerleşim alanları ve vakıf defterleri arasında yazılı olarak yer almaktaydı. İstanbul'un fethini takip eden dönemlerde Yalova İstanbul'un bir köyü olarak kayıtlara geçmiştir. İzmit'in bağımsız sancak olduğu zamanda Yalova da İzmit'e bağlı yerleşim yerleri arasında sayılmaktaydı.

“1530 yıllarda bir ilk olarak 438 Numaralı Muhâsebe-i Vilâyet-i Anadolu Defteri (937/1530) II nolu kayıtlarda Yalova'ya bağlı yerleşim alanlarının ismi ve nüfus sayıları yer almaktadır. Buna göre 1530 yılında Yalova bölgesinde yer alan İhsaniye (Tatarköy) ile Esenköy (Katırlı) arasında bulunan bölgede hane sayısı 1.006' olarak kayıtlara geçmiştir.” (<http://haberci.com.tr/tr-tr/kose-yazilari/2497/yalova-nufus-istatistikleri-1325-2017>).

Dünya tarihinde ilk düzenli nüfus sayımı 1840 yılı istatistikleri olarak kabul edilmektedir. Yalova, 573 hane olarak kayıtlıdır. Temmuz 1921 yılında işgalden kurtulmuştur. Cumhuriyet tarihinin ilk geniş çaplı nüfus sayımı 1935 senesinde yapılmıştır. Yalova'nın nüfusu 1935 senesinde 16.840'tır. 1965 senesinde 37.090, 1970 senesinde 42.689, 1975 senesinde 55.036, 1980 senesinde 75.787, 1985 senesinde 90.228, 1990 senesinde 113.407 olmuştur.

Sekiz İlçe ve Üç il Kurulması ve 190 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında 22305 sayılı ve 550 karar sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2. Maddesinin 2. Bendinde “İstanbul iline bağlı Yalova ilçe Merkezi merkez olmak ve ekli (11) sayılı listede adları yazılı ilçe, bucak, kasaba ve köyler bağlanmak suretiyle Yalova adıyla” Yalova ili kurulmuştur. 1995 yılında İstanbul İl'inden ayrılarak müstakil il yapılmıştır. Yalova ilçesi Yalova ilinin merkez ilçesi olmuştur (<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22305.pdf>).

99 depremi olarak ta bilinen 1999 yılındaki Büyük Marmara Depremi meydana gelmiştir.. Resmi rakamlara göre 5.000 kişi hayatını kaybetmiştir. 2000 senesinde nüfus yeniden yükselişe geçmiş ve 168.593, 2015 senesinde 233.009, 2016 senesinde 241.665 olmuştur. Nüfus hareketlerinin bu denli hızlı olması Yalova'nın hızlı göç aldığı en önemli belirtisidir. Yalova'nın yerleşim yeri olduğu tarihten günümüze kadar hızlı bir şekilde nüfusunun artması göçlerin fazlalığına ve buda bu bölgedeki etnik yapının çeşitliliğine neden olmuştur. En fazla göç alan illerimiz arasında olan Yalova göçün olumsuz etkilerinden de nasibini almaktadır. Göçün en olumsuz etkisi hiç kuşku yok ki şehirdeki konut fiyatlarının artması olarak belirtilebilir. Bunun yanı sıra metre kareye düşen kişi sayısı yoğunluğunun artması da düzlük arazinin az olduğu engebeli ve dağlık bir bölge olan Yalova için göçün olumsuz etkileri arasındadır (<https://ajansyalova.com/yalova-en-fazla-goc-olan-illerden/>).

Son nüfus sayımına göre Yalova İli nüfusu 31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla 262.234 kişidir. İl nüfusu 2018 yılında bir önceki yıla göre 11.031 kişi artış göstermiştir. Yalova'nın yıllık nüfus artış hızı binde 43,0 olarak gerçekleşmiştir. (Türkiye'de binde 14,7). Nüfus yoğunluğu açısından Yalova, km²'ye düşen 328 kişi sayısı bakımından ülke bazında İstanbul, Kocaeli ve İzmir'den sonra 4. sırada kendine yer bulmuştur (<http://www.yalova.gov.tr/nufus-durumu>).

17 Ağustos 1999 depremi sonrası büyük bir yıkım yaşayan Yalova İli hızla yaralarını sarmış, yenilenen alt ve üst yapısı ile yeniden bir marka şehir ve turizm cenneti haline gelmiştir. Yalova İli iklim koşulları, ulaşım rahatlığı, turistik yer ve alanların fazla olması ve çevresinde büyük organize sanayi bölgeleri bulunması nedeniyle birçok yerli ve yabancı turist ve çalışanın tercih noktası olmaktadır. Şehirde üniversite açılması ve son zamanlarda Ortadoğu ülkelerinden gelen yabancıların hızla artması ve yerleşmesi şehre yeni bir vizyon kazandırmıştır. Gelen yabancıların yerleşmek maksadıyla yer ve mülkiyet almaları iç piyasayı hareketlendirmiştir. Gelen yabancıların şehirden ayrılmak istemesi ve bu şehirde kalıcı olmak istemeleri neticesinde birçok yerde yabancıların iş yeri açtığı ve çalıştığı gözlemlenmektedir. Gelen yabancıların sosyo-kültürel zenginliği artırması etnik çeşitliliği renklendirmesi dışında yerli halk için olumlu ve olumsuz birçok etkileri de bulunmaktadır. Özellikle yabancıların hızla mülkiyet sahibi olmaları iç piyasadaki rekabeti artırmış yerli halkın alım gücünü olumsuz şekilde etkilemiştir. Bununla birlikte esnaf ve mülkiyet sahipleri için yeni gelir kaynağı olmuşlardır. Mayıs 2019 verilerine göre Yalova İlinde toplam 15 bin 312 yabancı bulunmaktadır. Bu rakam Yalova ili merkezinde yaşayan Türkiye vatandaşlarının yaklaşık %10'u kadardır. Hemen yanı başındaki sanayi kenti Kocaeli ilinde ise yabancıların sayısı 7 bin 851'dir. Bu da yabancıların iş bulmaktan ziyade ikamet için Yalova'yı tercih ettiklerini göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı; Yalova ilinde bulunan yabancıların istihdamı ve istihdam edilme aşaması ve sonrasında karşılaştıkları sorunları genel bir çerçeve çizerek ortaya çıkarmaktır.

Çalışmanın konusunu Dünyada ve Türkiye'de istihdam edilen yabancıların mevcut durumu, yabancı istihdamının hukuki boyutu ve Yalova ili örneğinde istihdam edilen yabancıların sosyal ve ekonomik yapıya olan etkilerinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Türkiye'de çalışan yabancıların sürekli değişen mevzuat ve uygulamalar hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları, bir insanlık hakkı olan çalışma hakkından bihaber olmaları, yabancı kimliğinden dolayı ötekileştirilmeleri, haklarının gasp edilerek kayıt dışı çalışmaya zorlanmaları gibi çeşitli problemleri çalışmamızda konu ederek gün yüzüne çıkarılmasına yardımcı olmak çalışmamızın önemini ortaya koymaktadır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını Yalova ilinde istihdam edilen yabancıların mevcut durumu, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve sosyo – ekonomik yapıya olan etkilerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesidir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Anket soruları SPSS 21.0 (Statistical Package For Social Science) ortamına aktarılarak istatistiksel veriler oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak toplam 26 adet sorudan oluşan veri toplama formu kullanılmıştır. Veri toplama formunda çalışmanın temelini oluşturan yabancı çalışanlara dair genel haritanın çıkarılmasına yardımcı olacağı düşünülen; cinsiyet, yaş, uyruk, medeni durum, eğitim durumu, alınan ücret, sigortalılık durumu, çocuk sayısı, Türkiye’de çalışmaktan ve yaşamaktan duyulan memnuniyet soruları sorulmuştur.

Bununla birlikte çalışma hayatına dair yabancıların karşılaştıkları sorunları ve memnuniyet derecelerini ölçme amaçlı bir takım yargı içeren ifadelerin bulunduğu sorulara yer verilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma Yalova ili sınırları içerisinde bulunan ve bu sınırlar içerisinde istihdama katılan yabancı uyruklu işçileri kapsamaktadır. Ankete katılan yabancıların yeteri düzeyde Türkçe dilini bilmemeleri, soruları cevaplamaktan imtina etmeleri, patronlarından çekinerek sorulara çekimser yanıt vermeleri ve yanımızda tercüman olarak bulundurduğumuz kişileri istihbarat toplayan kişiler olarak addetmeleri çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan bu çalışmada yabancı çalışanların istihdamı hakkında mevcut durumun genel bir değerlendirmesine yer verilmiş ve farklı değişkenler dikkate alınarak yabancı çalışanların istihdam durumları, karşılaştıkları sorunlar ve memnuniyet durumları ölçülmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın hipotezleri;

H1: Türkiye'deki yabancılar istihdam konusunda zorluklar yaşamaktadır.

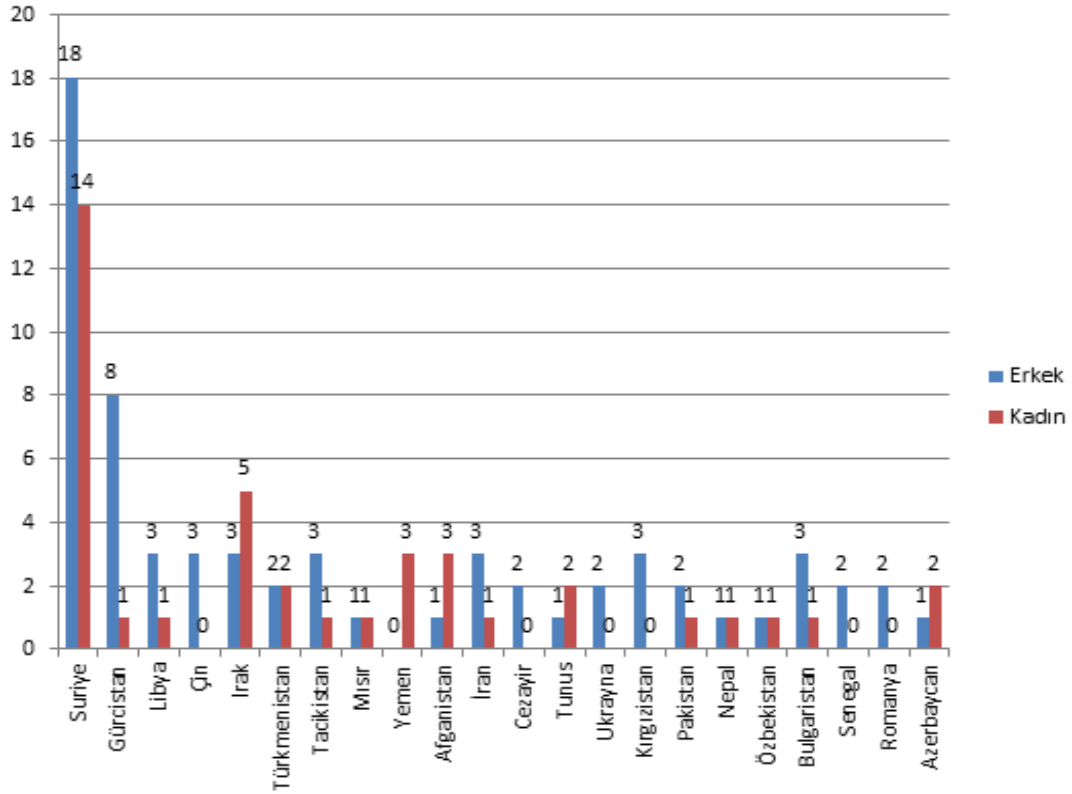
H2: Türkiye'deki yabancılar çalışma hayatında Türk çalışanlara göre ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

H3: Türkiye'deki yabancılar çoğunlukla kayıt dışı çalışmaktadırlar.

3.7. Anket Çalışması

Bu bölümde Türkiye’de çalışan yabancıların istihdamına dair bazı verileri Yalova ili örnekleminde toplayıp, yabancı işçilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, aldığı ücret, çocuk sayısı, uyuşu, eğitim bilgileri, ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları, çalışma ortamı ve iş arkadaşlarının tutumlarından memnuniyet dereceleri ve Türkiye’de çalışma ve yaşamaktan duyulan memnuniyet derecelerini ölçmek hedeflenmiştir. Bu kısımda 26 adet sorudan oluşan anket çalışmasının verileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Grafik-11: Ankete Katılan Yabancı Çalışanların Uyruk ve Cinsiyete Göre Dağılımı



Grafik 11'e göre örneklemimiz olan anket sonuçları incelendiğinde Yalova ilinde çalışmakta olup anketimize katılan 105 yabancıların uyruklarına ve cinsiyetlerine göre dağılımı sayısal veri olarak sunulmuştur. Buna göre katılımcıların 32'si Suriye vatandaşı, 9'u Gürcistan vatandaşı, 4'ü Libya vatandaşı, 3'ü Çin Halk Cumhuriyeti vatandaşı, 8'i Irak vatandaşı 4'ü Türkmenistan vatandaşı, 4'ü Tacikistan vatandaşı, 2'si Mısır vatandaşı, 3'ü Yemen vatandaşı 4'ü Afganistan vatandaşı, 4'ü İran vatandaşı, 2'si Cezayir vatandaşı, 3'ü Tunus vatandaşı, 2'si Ukrayna vatandaşı, 3'ü Kırgızistan vatandaşı, 3'ü Pakistan vatandaşı, 2'si Nepal vatandaşı, 2'si Özbekistan vatandaşı, 4'ü Bulgaristan vatandaşı, 2'si Senegal vatandaşı, 2'si Romanya ve 3'ü Azerbaycan vatandaşıdır. Toplamda 22 ülkeden 105 katılımcı bulunmaktadır.

Tablo-4: Anket Çalışmasına Katılan Yabancıların Cinsiyet Bilgilerine göre %'lik Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Erkek	64	61,0	61,0	61,0
Kadın	41	39,0	39,0	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyet bilgilerinin %'lik dağılımı rakamsal olarak verilmiştir. Buna göre katılımcıların 64'ü erkeklerden oluşurken 41'i kadınlardan oluşmaktadır. Bununla beraber çalışmamıza katılan yabancıların cinsiyete göre dağılımı yüzdelik olarak ifade edilirse %61'ini erkekler, %39'unu da kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo-5: Ankete Çalışmasına Katılan Yabancıların %' lik Yaş Dilimi

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
15-24	24	22,9	22,9	22,9
25-31	45	42,9	42,9	65,7
32-38	23	21,9	21,9	87,6
39-45	8	7,6	7,6	95,2
46 ve Üstü	5	4,8	4,8	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Tablo 5'te katılımcıların yaş dağılımları yer almaktadır. Çalışmamıza katılan yabancıların %22,9'unu 15-24 yaş arasındaki kişiler oluştururken %42,9'unu 25-31 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır. Bununla beraber yabancıların %21,9'unu 32-38 yaş aralığında bulunan kişiler, %7,6'sını 39-45 yaş aralığında bulunan kişiler ve %4,8'ini ise 46 ve üstü yaş grubu aralığında bulunan kişiler oluşturmaktadır.

Tablo-6: Ankete Katılan Yabancıların Medeni Durumu

Medeni Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplam yüzde
Evli	52	49,5	49,5	49,5
Bekar	37	35,2	35,2	84,8
Eşi vefat etmiş	16	15,2	15,2	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Tablo 6'da katılımcıların medeni durumları ve yüzdelik dağılımı verilmiştir. Çalışmamıza katılan yabancıların %49,5'ini evli yabancılar oluştururken %35,2'sini bekâr yabancılar oluşturmaktadır. Bununla beraber yabancıların %15,2'sinin eşi vefat etmiştir. Çalışmaya katılan yabancı bireylerin 52'si evli, 37'si bekâr ve 16 tanesinin de eşi vefat etmiştir.

Tablo-7: Ankete Katılan Yabancıların Öğrenim Durumu

Öğretim Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplam yüzde
İlk öğretim	36	34,3	34,3	34,3
Lise	25	23,8	23,8	58,1
Yüksekokul	36	34,3	34,3	92,4
Fakülte	5	4,8	4,8	97,1
Yüksek Lisans	3	2,9	2,9	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Tablo 7’de katılımcıların öğrenim durumları ve öğrenim durumlarına göre yüzdelik dağılımları verilmiştir. Çalışmamıza katılan yabancıların %34,3’ünün öğrenim durumu ilköğretim, %23,8’inin öğrenim durumu lise, %34,3’ ünün öğrenim durumu yüksekokul şeklindedir. Dahası %4,8’inin öğrenimleri fakülte öğrenimi iken %2,9’u da yüksek lisans yapmaktadır. Bununla beraber çalışmaya katılan yabancı bireylerin 36’sı ilköğretim, 25 kişi lise eğitimi görmektedir. Yüksekokul eğitimi görenler 36 kişi iken fakülteye gidenler 5 ve yüksek lisans yapanlar 3 kişidir.

Tablo-8: Ankete Katılan Yabancıların Cinsiyete Göre Engel Durumları

		Herhangi Bir Engeliniz Var mı?		
		Engeli Var	Engeli Yok	Fikir Beyan Etmemiş
Cinsiyet	Erkek	4	57	3
	Kadın	3	37	1
Toplam		7	94	4

Tablo 8’de katılımcıların cinsiyetine göre herhangi bir engelinin olup olmadığına dair bilgiler yer almaktadır. Çalışmamıza katılan yabancılardan toplam 64 erkek bireyden 4 kişi engelli durumunda iken herhangi bir engeli olmayan bireyler toplam da 57 kişidir. Soruya çekimser yaklaşan kişiler ise 3 kişiden oluşmaktadır. Çalışmamıza katılan yabancılardan toplam 41 kadın bireyden 3 kişi engelli durumunda iken, 1 kişi fikir beyan etmemiş olup, 37 kadın katılımcının ise herhangi bir engeli yoktur. Genel itibariyle 105 kişide 94’ünün herhangi bir engeli olmadığı, 7’sinin bir engeli olduğu tespit edilmiştir. 4 kişi ise fikir beyan etmemiştir.

Tablo-9: Ankete Katılan Yabancıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Memnuniyeti

		İş Memnuniyeti					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Öğrenim Durumu	İlk öğretim	3	12	9	7	5	36
	Lise	3	5	7	9	1	25
	Yüksekokul	6	14	11	4	1	36
	Fakülte	0	1	2	1	1	5
	Yüksek Lisans	0	0	0	2	1	3
Toplam		12	32	29	23	9	105

Tablo 9’da katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş memnuniyeti durumu verileri saptanmıştır. Öğrenim durumu ilköğretim olup işinden memnun olan kişi sayısı 12 iken memnuniyet duymayanlarsa 15 kişi olarak belirlenmiştir. 9 kişi tarafsız ve çekimser kalmıştır. Öğrenim durumu lise seviyesinde olup öğrenim durumuna göre işinden memnun olan kişiler 10 kişidir. Memnun olmayanlar ise 8 kişi iken çekimser kalanlar 7 kişidir. Yüksekokul şeklinde bir öğrenim durumu olanların işinden memnun olanlar 5 kişi

olup memnun olmayanlar 20 ve memnuniyet durumu hakkında fikri olmayanlar 11 kişidir. Fakülte öğrenimi alan bireyler ve aldıkları eğitime göre iş memnuniyeti olanlar toplam da 2 kişidir. İşinden menün olmayanlar 1 kişi iken herhangi bir fikir belirtmeyenler 2 kişidir. Yüksek lisans yapmış olanlar ve öğrenim durumuna göre işinden memnun olanlar sadece 3 kişidir. İşinden memnun olmayanlar ve herhangi bir fikir beyan etmeyenler ise yoktur. Netice itibariyle öğrenim durumuna göre işinden memnun olanlar 32 kişidir ve menün olmayanlar ise 44 kişiden oluşmaktadır. Herhangi bir fikir beyan etmeyenler ise toplam da 29 kişiden oluşmaktadır.

Tablo-10: Ankete Katılan Yabancılara İş Arkadaşlarının Kötü Davranma Durumu

		İş Arkadaşlarınız Size Kötü Davranıyor mu?		
		Hayır, iyi davranıyorlar	Fikir beyan etmeyenler	Evet, kötü davranıyorlar
Cinsiyet	Erkek	28	10	26
	Kadın	18	4	19
Toplam		46	14	45

Tablo 10’ da katılımcıların iş arkadaşları tarafından kötü davranışa maruz kalma durumları verilmiştir. Toplam 64 erkek katılımcıdan 28’i iş arkadaşlarının kendisine iyi davrandığını beyan etmiş, 10 erkek katılımcı fikir beyan etmezken 26 erkek katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını beyan etmiştir. Toplam 41 kadın katılımcıdan 18’i iş arkadaşlarının kendisine iyi davrandığını beyan ederken 4 kadın katılımcı fikir beyan etmekten çekinmiş, 19 kadın katılımcı ise iş arkadaşları tarafından kendisine kötü davranıldığını ifade etmiştir. Tablo 10’daki veriler incelendiğinde hem erkek katılımcıların hem de kadın katılımcıların iş arkadaşları tarafından kötü davranışa maruz kalma oranının çok yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-11: Ankete Katılan Yabancıların Engel Durumuna Göre İş Arkadaşlarının Kendisine Kötü Davranma Durumu

		Engel Durumu					Toplam
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
İş Arkadaşlarının Kötü Davranma Durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	0	1	0	1	9	11
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	2	0	12	21	35
	Fikrim Yok	0	2	1	3	8	14
	Katılıyorum	0	1	1	10	17	29
	Kesinlikle Katılıyorum	1	0	2	7	6	16
Toplam		1	6	4	33	61	105

Tablo 11’de katılımcıların engel durumuna göre iş arkadaşlarının kendisine kötü davranıp davranmama durumlarına yer verilmiştir. Toplamda 7 engel sahibi kişinin vermiş olduğu cevaplar neticesinde iş arkadaşları tarafından kendilerine kötü davranıldığını beyan eden kişilerin sayısı 2’dir. Engeli olup kendisine iş arkadaşları tarafından kötü

davranılmadığını belirten kişilerin sayısı ise 3'tür. Engelli olup kendisine iş arkadaşları tarafından kötü davranıldığı sorusuna yanıt vermeyenlerin sayısı ise 2 olarak tespit edilmiştir. Herhangi bir engeli olmayan 40 katılımcı iş arkadaşları tarafından kendisine kötü davranıldığını ifade ederken 11 katılımcı fikir beyan etmemiş, 43 katılımcı ise iş arkadaşları tarafından kendilerine kötü davranılmadığını belirtmiştir. Engelli ve engelli olmama durumuna göre katılımcıların iş arkadaşları tarafından kendilerine kötü davranıldığını belirtenlerin oranı hemen hemen birbirine yakındır. Tablodaki veriler ışığında kişilerin iş arkadaşları tarafından kötü muamele ile karşılaşmalarının engel durumuyla pek alakalı olmadığı sonucu çıkmaktadır.

Tablo-12: Ankete Katılan Yabancıların Aldığı Ücret (TL)

		Alınan Ücret (TL)					Toplam
		0-1000	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001 ve üzeri	
Cinsiyet	Erkek	10	29	21	2	2	64
	Kadın	11	25	5	0	0	41
Toplam		21	54	26	2	2	105

Tablo 12’de katılımcıların cinsiyetine göre aldığı ücret bilgisine yer verilmektedir. Buna göre toplam 64 erkek katılımcının 49’u 2000tl ve altında bir ücrete çalışırken, 21 erkek katılımcı 2001-3000tl ücret almaktadır. Erkek katılımcılardan 2’si 3001-4000tl arası ücret alırken sadece 2 erkek katılımcı 4001tl ve üzeri ücret almaktadır. Kadın katılımcıların aldığı ücrete bakılınca toplam 41 kadından 36’sı 2000tl ve altı ücret almaktadır. 2001-3000tl arasında ücret alan kadın katılımcı sayısı ise 5’tir. 3001tl ve üzeri ücret alan hiçbir kadın katılımcı bulunmamaktadır. Tablo 12’de yer alan verilere göre erkek katılımcılar genel itibarıyla kadın katılımcılardan daha yüksek ücret almaktadır. Toplam katılımcıların aldığı ücret oranına değinecek olursak katılımcıların çok büyük bir kısmı asgari ücret sayılabilecek 2000tl ve altındaki bir ücret karşılığında istihdam edilmektedirler.

Tablo-13: Yabancıların Aldığı Kazancına Göre Ücret Memnuniyeti Durumu

Cinsiyet			Ücret Memnuniyeti					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Alınan Ücret	0-1000	4	4	2	0	0	10
		1001-2000	6	11	5	5	2	29
		2001-3000	3	5	6	6	1	21
		3001-4000	0	1	0	0	1	2
		4001 ve Üzeri	0	0	0	1	1	2
	Toplam		13	21	13	12	5	64
Kadın	Alınan Ücret	0-1000	6	3	1	1	0	11
		1001-2000	6	8	4	5	2	25
		2001-3000	0	1	0	3	1	5
	Toplam		12	12	5	9	3	41
Toplam	Alınan Ücret	0-1000	10	7	3	1	0	21
		1001-2000	12	19	9	10	4	54
		2001-3000	3	6	6	9	2	26
		3001-4000	0	1	0	0	1	2
		4001 ve Üzeri	0	0	0	1	1	2
	Toplam		25	33	18	21	8	105

Tablo 13’de katılımcıların ücret memnuniyeti durumları yer almaktadır. Şöyle ki; Cinsiyeti erkek olan katılımcılardan 0 ila 1000 TL arasında ücret alan 10 kişinin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde 4 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyorken 4 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş ve sadece 2 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Ücret memnuniyeti anketine tablosuna göre 0-1000 TL arasındaki ücret alan erkek katılımcılar aldıkları ücretten memnuniyet duymamaktadırlar. 1001 ila 2000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 29 kişinin cevabından 6 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyor iken 11 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 5 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Katılıyorum olarak ifade belirten 5 kişi iken sadece 2 kişi kesinlikle katılıyorum olarak görüş belirtmiştir. 2001 ila 3000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 21 kişinin cevabından 3 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyor iken 5 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 6 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Katılıyorum olarak ifade belirten 6 kişi iken sadece 1 kişi kesinlikle katılıyorum olarak görüş belirtmiştir. 3001 ila 4000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 2 kişinin cevabından sadece 1 kişi katılmıyor olarak ifade belirtmiştir. 1 kişi ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplandırma da bulunmuştur. 4001 ve üzeri arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 2 kişinin cevabından 1 kişi katılıyorum olarak 1 kişi de kesinlikle katılıyorum olarak cevaplandırma da bulunmuştur.

Cinsiyeti kadın olan katılımcılardan 0 ila 1000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 11 kişinin cevabından 6 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyorken 3 tanesi katılmıyor, olarak ifade belirtmiş ve sadece 1 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Ücret memnuniyeti anketine tablosuna göre 0-1000 TL arasındaki ücret alan kadın katılımcılardan aldıkları ücretten

memnuniyet duyan kişi sayısı ise 1 olarak tespit edilmiştir. 1001 ila 2000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 25 kişinin cevabından 6 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyor iken 8 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 5 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Katılıyorum olarak ifade belirten 4 kişi iken sadece 2 kişi kesinlikle katılıyorum olarak görüş belirtmiştir. 2001 ila 3000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 5 kişinin cevabından 1 kişi ücret memnuniyeti durumuna katılmıyor iken 3 tanesi katılıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 3 kişi ücret memnuniyeti hakkında kesinlikle katılıyorum şeklinde fikir beyan etmiştir.

Yabancıların aldığı kazanca göre ücret memnuniyeti durumu tablosuna katılan yabancılardan 0 ila 1000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 21 kişinin cevabından 10 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyorken 7 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş ve sadece 3 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. 1 kişi ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplandırma da bulunmuştur. 1001 ila 2000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 54 kişinin cevabından 12 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyor iken 19 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 9 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Katılıyorum olarak ifade belirten 10 kişi iken sadece 4 kişi kesinlikle katılıyorum olarak görüş belirtmiştir. 2001 ila 3000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 26 kişinin cevabından 3 kişi ücret memnuniyeti durumuna kesinlikle katılmıyor iken 6 tanesi katılmıyor olarak ifade belirtmiş; bununla beraber 6 kişi ücret memnuniyeti hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Katılıyorum olarak ifade belirten 9 kişi iken sadece 2 kişi kesinlikle katılıyorum olarak görüş belirtmiştir. 3001 ila 4000 TL arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 2 kişinin cevabından sadece 1 kişi katılmıyor olarak ifade belirtmiştir. 1 kişi ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplandırma da bulunmuştur. 4001 ve üzeri arasında ücret alan bireylerin vermiş oldukları toplam 2 kişinin cevabından 1 kişi katılıyorum olarak 1 kişi de kesinlikle katılıyorum olarak cevaplandırma da bulunmuştur. Toplam verilen 105 cevaptan 25 kişi kesinlikle katılmıyorum, 33 kişi katılmıyorum, 18 kişi fikrim yok olarak cevap vermiştir. Dahası 21 kişi katılıyorum, 8 kişi ise kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırma da bulunmuşlardır.

Tablo kümülatif olarak incelendiğinde 58 katılımcı aldığı ücretten memnun olmadığını belirtirken, 29 kişi aldığı ücretten memnun olduğunu ifade etmiştir. 18 katılımcı ise fikir beyanından çekinmiştir.

Tablo-14: Yabancıların Türkiye’de Bulunmaktan Dolayı Mutlu Olma Durumu

		Türkiyede Bulunmaktan Dolayı Memnun musunuz?		
		Hayır, memnun değilim	Fikrim yok	Evet, memnunum
Cinsiyet	Erkek	14	22	28
	Kadın	12	9	20
Toplam		26	31	48

Tablo 14'te katılımcıların Türkiye'de yaşamaktan doyalı duydukları memnuniyet durumlarına yer verilmiştir. Buna göre toplam 64 erkek katılımcıdan 14 Türkiye'de yaşamaktan memnun değilken, 28 erkek katılımcı Türkiye'de yaşamaktan memnun olduğunu belirtmiştir. 22 erkek katılımcı ise fikir beyan etmemiştir. Toplam 41 kadın katılımcıdan 12'si Türkiye'de yaşamaktan memnun değilken, 20 kadın katılımcı Türkiye'de yaşamaktan memnun olduğunu belirtmiş, 9 kadın katılımcı ise herhangi bir fikir beyan etmemiştir. Tabloda yer alan veriler toplu olarak incelendiğinde Türkiye'de yaşamaktan memnun olanların sayısı, memnun olmayanların sayısının 2 katına yakındır.

Tablo-15: Türkiye'de Yaşama Süresine Göre Yabancıların Türkiye'de Bulunmaktan Dolayı Mutlu Olma Durumu

Yaş			Türkiye'de Bulunmaktan Dolayı Mutlu Olma Durumu					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
15-24	Türkiye'de Yaşama Süresi	1-3	0	6	4	5	0	15
		4-6	1	2	2	2	2	9
	Toplam		1	8	6	7	2	24
25-31	Türkiye'de Yaşama Süresi	1-3	0	3	10	6	0	19
		4-6	1	4	8	5	2	20
		7-10	0	1	0	5	0	6
	Toplam		1	8	18	16	2	45
32-38	Türkiye'de Yaşama Süresi	1-3	1	2	1	1	1	6
		4-6	0	2	3	2	0	7
		7-10	0	1	0	4	1	6
		11-15	0	0	0	1	1	2
		16 ve Üstü	1	0	0	0	1	2
	Toplam		2	5	4	8	4	23
39-45	Türkiye'de Yaşama Süresi	1-3		1	0	0	0	1
		4-6		0	2	0	0	2
		7-10		0	0	1	0	1
		11-15		0	0	3	0	3
		16 ve Üstü		0	0	0	1	1
	Toplam			1	2	4	1	8
46 ve Üstü	Türkiye'de Yaşama Süresi	4-6			0	1	0	1
		11-15			0	1	0	1
		16 ve Üstü			1	0	2	3
	Toplam				1	2	2	5
Toplam	Türkiye'de Yaşama Süresi	1-3	1	12	15	12	1	41
		4-6	2	8	15	10	4	39
		7-10	0	2	0	10	1	13
		11-15	0	0	0	5	1	6
		16 ve Üstü	1	0	1	0	4	6
	Toplam		4	22	31	37	11	105

Tablo 15'te katılımcıların Türkiye'de yaşama süresi ve Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu gösteren sayısal veriler yer almaktadır. 15-24 yaş aralığında olup Türkiye'de yaşama süresi 1-3 yıl olan toplam 15 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna 6 katılımcı katılmıyorum cevabını verirken, 4 katılımcı hiçbir fikir beyan etmemiştir. Bununla beraber 5 katılımcı ise memnuniyet durumuna katılıyorum cevabını vermiştir. Kesinlikle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum sorularına katılımcılar kayıtsız kalmışlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 15-24 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 4-6 yıl olan toplam 9 katılımcıdan 3'ü Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken;

katılımcılardan 2'si hiçbir fikir beyan etmemiş, 4'ü ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır.

Türkiye'de yaşama süresi ve Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sonuçları göre: 25-31 yaş aralığında olup Türkiye'de yaşama süresi 1-3 yıl olan toplam 19 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna 3 katılımcı katılmıyorum cevabını verirken, 10 katılımcı hiçbir fikir beyan etmemiştir. Bununla beraber 6 katılımcı ise memnuniyet durumuna katılıyorum cevabını vermiştir. Kesinlikle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum sorularına katılımcılar kayıtsız kalmışlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 25-31 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 4-6 yıl olan toplam 20 katılımcıdan 5'i Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken; katılımcılardan 8'i hiçbir fikir beyan etmemiş, 7'si ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 25-31 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 7-10 yıl olan toplam 6 katılımcıdan 1'i Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken; 5'i ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır.

Ankete katılan 32-38 yaş aralığında olup Türkiye'de yaşama süresi 1-3 yıl olan toplam 6 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna 1 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını verirken, 2 katılımcı katılmıyorum cevabını vermiş, 1 katılımcı ise hiçbir fikir beyan etmemiştir. Bununla beraber 1 katılımcı memnuniyet durumuna kesinlikle katılıyorum cevabını verirken 1 katılımcıda kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Katılımcılardan yaş aralığı 32-38 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 4-6 yıl olan toplam 7 katılımcıdan 2'si Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken; katılımcılardan 3'ü hiçbir fikir beyan etmemiş, 2' ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 32-38 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 7-10 yıl olan toplam 6 katılımcıdan 1'i Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken; 5'i ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 32-38 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 11-15 yıl olan toplam 2 katılımcıdan 2'si de Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Katılımcılardan yaş aralığı 32-38 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 16 yıl ve üzeri olan toplam 2 katılımcıdan 1'i Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olmadığını beyan ederken; 1'i ise Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olduğu yönünde beyanda bulunmuşlardır.

Katılımcılardan 39-45 yaş aralığında olup Türkiye'de yaşama süresi 1-3 yıl olan toplam 1 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Katılımcılardan yaş aralığı 39-45 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 4-6 yıl olan toplam 2 katılımcıdan 2'side Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olup olmadıklarına dair fikir beyanında bulunmamışlardır. Yaş aralığı 39-45 yaş arasında olup Türkiye'de yaşama süresi 7-10 yıl olan toplam 1 katılımcının Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumuna vermiş olduğu cevap katılıyorum şeklindedir. Yaş aralığı 39-45 yaş arasında olup Türkiye'de

yaşama süresi 11-15 yıl olan toplam 3 katılımcının 3'ü ve Türkiye'de yaşama süresi 16 ve üzeri olan 1 katılımcının Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumuna vermiş oldukları cevap sırasıyla katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Ankete katılan 46 ve üstü yaş aralığında olup Türkiye'de yaşama süresi 4-6 yıl olan toplam 1 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna yatını katılıyorum olmuştur. 46 ve üstü yaş aralığında olup Türkiye'de yaşam süresi 11-15 yıl aralığında olan 1 katılımcı Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna yatını katılıyorum olmuştur. 46 ve üstü yaş aralığında olup Türkiye'de yaşam süresi 16 ve üstü yıl aralığında olan 3 katılımcıdan Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna 2 katılımcı kesin katılıyorum cevabı verirken 1 katılımcı fikir beyan etmekten uzak durmuştur.

Toplam 105 katılımcının verdiği Türkiye'de bulunmaktan dolayı mutlu olma durumu anket sorusuna katılımcıların 26'sı Türkiye'de mutsuz olduğunu, 48'i Türkiye'de mutlu olduğunu beyan etmiş, 31 kişi ise herhangi bir fikir beyanında bulunmamıştır. Tablo-12 incelendiğinde katılımcıların Türkiye'de yaşama süresi arttıkça Türkiye'de olmaktan dolayı duydukları mutluluk oranı da artmaktadır.

Tablo-16: Yabancıların Yaş ve Medeni Haline Göre Öğrenim Durumları

Medeni Durum			Yaş					Toplam
			15-24	25-31	32-38	39-45	46 ve Üzeri	
Evli	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	5	6	6	1	2	20
		İlköğretim	0	6	5	1	1	13
		Lise	4	7	3	1	0	15
		Yüksekokul	0	2	1	0	0	3
		Fakülte ve Üzeri	0	0	1	0	0	1
	Toplam		9	21	16	3	3	52
Bekar	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	0	7	2			9
		İlköğretim	4	6	0			10
		Lise	9	6	0			15
		Yüksekokul	0	0	1			1
		Fakülte ve Üzeri	1	1	0			2
	Toplam		14	20	3			37
Eşi Vefat Etmiş	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	0	2	1	3	1	7
		İlköğretim	0	1	1	0	0	2
		Lise	1	1	1	2	1	6
		Yüksekokul	0	0	1	0	0	1
		Fakülte ve Üzeri						
	Toplam		1	4	4	5	2	16
Toplam	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	5	15	9	4	3	36
		İlköğretim	4	13	6	1	1	25
		Lise	14	14	4	3	1	36
		Yüksekokul	0	2	3	0	0	5
		Fakülte ve Üzeri	1	1	1	0	0	3
	Toplam		24	45	23	8	5	105

Tablo 16'da Yabancıların Öğrenim Durumları tablosu verileri istatistiki bilgi olarak sunulmuştur. Anket sonuçlarına göre evli olan katılımcılardan yaş aralığı 15-24 yaş arasında olan toplam 9 katılımcının 5'okur-yazar iken 4'ü lise mezunudur. Evli katılımcılardan yaş aralığı 25-31 yaş arasında olan toplam 21 katılımcının 6'sı okur-yazar, 6'sı ilköğretim, 7'si lise ve iki katılımcı ise yüksekokul mezunudur. Yaş aralığı 32-38 yaş

arasında olan toplam 16 katılımcıdan 6'sı okur-yazar, 5'i ilköğretim, 3'ü lise, 1'i yüksekokul ve 1'ide fakülte ve üzeri diploma programı mezunudur. Evli katılımcılardan yaş aralığı 39-45 olan 3 katılımcıdan 1'okur-yazar, 1'i ilköğretim ve 1'i lise mezunudur. Evli katılımcılardan yaş aralığı 46 ve üzeri olan 2'si okur-yazar iken 1'i ilk öğretim mezunudur.

Medeni ve öğrenim durumlarına göre yabancıların yaşı anket sonuçları incelendiğinde medeni durumu bekar olup yaş aralığı 15-24 olan toplam 14 katılımcıdan 4'ü ilköğretim 9'u lise ve 1 katılımcı fakülte ve üzeri diploma programlarından mezundur. Yaş aralığı 25-31 yaş olan medeni durumu bekar 20 katılımcıdan 7'si okur-yazar, 6'sı ilköğretim, 6'sı lise ve 1' fakülte ve üzeri diploma programından mezundur. Medeni durumu bekar olan ve yaşı 32-38 yaş aralığında olan 3 katılımcının 2'si okur-yazar iken 1katılıcı yüksekokul mezunudur.

Medeni ve öğrenim durumlarına göre yabancıların yaş istatistikleri anket sonuçlarına göre medeni durumu eşi vefat etmiş olan 15-24 yaş aralığında toplam 1 katılımcının eğitim durumu lise mezunudur. Medeni durumu eşi vefat eden 25-31 yaş aralığında bulunan 4 katılımcının 2'si okur-yazar, 1'ilköğretim ve 1'i lise mezunudur. Medeni durumu eşi vefat etmiş olan 32-38 yaş aralığında bulunan toplam 4 kişiden 1'i okur-yazar, 1'i ilköğretim, 1'i lise ve 1'i de yüksekokul mezunudur. Yaş aralığı 39-45 olan medeni durumu eşi vefat etmiş 5 katılımcıdan 3'ünün eğitim durumu okur-yazar iken 2'si lise mezunudur. Yaş aralığı 46 ve üzeri olan eşi vefat etmiş toplam 2 katılımcının 1' okur-yazar, diğeri lise mezunudur.

Medeni ve öğrenim durumlarına göre yabancıların yaşı anket sonuçları incelendiğinde ankete katılan toplam 105 kişiden 15-24 yaş aralığında ankete katılan kişi sayısı 24 iken; 25-31 yaş aralığında ankete katılan kişi sayısı 45 tir. Bununla beraber 32-38 yaş aralığında ankete katılan kişi sayısı 23, 39-45 yaş aralığında ankete katılan kişi sayısı 8 ve 46 ve üzeri ankete katılan kişi sayısı 5 olarak saptanmıştır.

Tablo-17: Yabancı Çalışanların Türk İşçilerin Kazancı Hakkında Düşünceleri

Cinsiyet			Türk İşçilerin Yabancılardan Daha Fazla Kazanma Durumu					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Türkiye'de Çalışma Süresi	1-3	0	2	6	20	8	36
		4-6	0	1	2	11	4	18
		7-10	1	0	1	2	0	4
		11-15	0	0	3	2	0	5
		16 ve Üstü	0	0	0	0	1	1
	Toplam		1	3	12	35	13	64
Kadın	Türkiye'de Çalışma Süresi	1-3	2	3	7	11	9	32
		4-6	2	2	0	2	2	8
		7-10	0	0	0	1	0	1
	Toplam		4	5	7	14	11	41
Toplam	Türkiye'de Çalışma Süresi	1-3	2	5	13	31	17	68
		4-6	2	3	2	13	6	26
		7-10	1	0	1	3	0	5
		11-15	0	0	3	2	0	5
		16 ve Üstü	0	0	0	0	1	1
	Toplam		5	8	19	49	24	105

Tablo 17’de katılımcıların cinsiyet ve Türkiye’de çalışma süresine göre Türk işçilerin yabancılardan daha fazla kazanma durumlarını gösteren istatistiksel veriler yer almaktadır. Tabloya göre; Türkiye’de çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan 36 erkek katılımcıdan 2’si Türk işçilerin yabancılardan fazla kazanmadığını belirtirken, 28 kişi Türk işçilerin kendilerinden daha fazla kazandığını beyan etmiş, 6 kişi ise fikir belirtmemiştir. Çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan 18 erkek katılımcıdan 1’i Türk işçilerin yabancılardan fazla kazanmadığı yönünde görüş belirtirken 15 kişi Türk işçilerin kendilerinden daha fazla kazandığını beyan etmiş, 2 katılımcı ise fikir belirtmemiştir. Çalışma süresi 7-10 yıl arasında olan 4 erkek katılımcıdan 1’i Türk işçilerin yabancılardan fazla kazanmadığını belirtirken 2 kişi Türk işçilerin daha fazla kazandığını belirtmiş, 1 kişi ise fikir belirtmekten imtina etmiştir. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan 5 erkek katılımcıdan 3 kişi herhangi bir fikrim yok yanıtını verirken 2 kişi Türk işçilerin kendilerinden daha fazla ücret aldığını belirtmiştir. Çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan 1 erkek katılımcıdan 1’i Türk işçilerin yabancılardan fazla kazandığını belirtmiştir.

Türkiye’de çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan 32 kadın katılımcıdan 7’si Türk işçilerin yabancılardan fazla kazanmadığını belirtirken, 20 kadın katılımcı Türk işçilerin daha fazla kazandığını ifade etmiş, 7 kadın katılımcı ise fikir beyan etmemiştir. Çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan kadın katılımcıdan 4’ü Türk işçilerin yabancılardan fazla kazanmadığını belirtirken, 4’ünde Türk işçilerinin kendilerinden daha fazla kazandığını ifade etmiştir. Çalışma süresi 7-10 yıl arasında olan toplam 1 kadın katılımcı Türk işçilerinin kendisinden daha fazla kazandığını belirtmiştir.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak tabloya göre toplam 64 erkek katılımcıdan 4’ü Türk işçilerin kendinden daha fazla kazanmadığını beyan ederken, 48 katılımcı ise Türk işçilerin kendilerinden fazla kazandığını beyan etmiş ve 12 kişi fikir beyan etmekten kaçınmıştır. Toplam 41 kadın işçiden 9’u Türk işçilerin kendilerinden daha fazla kazanmadığını belirtirken, 25 kadın katılımcı Türk işçilerin kendilerinden daha fazla kazandığı beyanında bulunmuştur. Katılımcılardan 7’si ise duruma kayıtsız kalarak fikir beyanında bulunmamışlardır. Toplam 105 katılımcının 13’ü Türk işçilerin kendilerinden daha fazla ücret almadığını düşünürken, 73 katılımcı Türk işçilerin kendilerinden daha fazla ücret aldığını düşünmektedir. Fikir beyan etmeyenlerin sayısı ise 19 dur.

Tablo-18: Yabancıların İş Arkadaşları Tarafından Kötü Muamele Görmesi

Cinsiyet			İş Arkadaşların Yabancılar Kötü Davranması Durumu					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Alınan Ücret	0-1000	0	2	1	2	5	10
		1001-2000	3	8	3	10	5	29
		2001-3000	2	9	6	4	0	21
		3001-4000	0	2	0	0	0	2
		4001 ve Üzeri	0	2	0	0	0	2
	Toplam		5	23	10	16	10	64
Kadın	Alınan Ücret	0-1000	1	2	1	5	2	11
		1001-2000	4	6	3	8	4	25
		2001-3000	1	4	0	0	0	5
	Toplam		6	12	4	13	6	41
Toplam	Alınan Ücret	0-1000	1	4	2	7	7	21
		1001-2000	7	14	6	18	9	54
		2001-3000	3	13	6	4	0	26
		3001-4000	0	2	0	0	0	2
		4001 ve Üzeri	0	2	0	0	0	2
	Toplam		11	35	14	29	16	105

Tablo 18’de katılımcıların aldığı ücret ve iş arkadaşlarının kendilerine kötü davranması durumları gösterilmektedir. Buna göre; aldığı ücret 0-1000 TL arasında olan toplam 10 erkek katılımcının 2’si iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtirken, 7 erkek katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını belirtmiş, 1 kişi ise herhangi bir fikir beyanında bulunmamıştır. Aldığı ücret 1001-2000 TL arasında olan toplam 29 erkek katılımcının 11’i iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtirken, 15 erkek katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını ifade etmiştir. 3 erkek katılımcı ise fikir beyan etmekten kaçınmıştır. Aldığı ücret 2001-3000 TL arasında olan toplam 21 erkek katılımcının 11’i iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığı yönünde fikir beyan ederken, 4 kişi iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını belirtmiş, 6 kişi ise fikir sunmaktan imtina etmiştir. Aldığı ücret 3001-4000 TL arasında olan toplam iki erkek katılımcının 2’si iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtmiştir. Aldığı ücret 4001 TL ve üzerinde olan 2 erkek katılımcının 2’si de iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığı yönünde beyan vermiştir.

Türkiye’de aldığı ücret 0-1000TL arasında olan 11 kadın katılımcıdan 3’ü iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtirken, 7’si iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını ifade etmiş, 1 kişi ise fikir belirtmemiştir. Aldığı ücret 1001-2000TL arasında olan 25 kadın katılımcının 10’u iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını düşünürken, 12 kadın katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını belirtmiş, 3 katılımcı ise fikrim yok yanıtını vermiştir. Aldığı ücret 2001-3000TL arasında olan toplam 5 kadın katılımcının 5’ide iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtmiştir.

Toplamda tabloda yer alan verilere göre alınan ücret 0-1000 TL arasında olan toplam 21 katılımcının 5’ iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığı cevabını vermiş, 14 kişi ise iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığı yönünde fikir belirtmiştir, 2 kişi ise herhangi bir fikir beyanında bulunmamıştır. 1001-2000 TL arasında olan toplam 54 katılımcının

21'i iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını ifade ederken, 24 kişi iş arkadaşlarının kendisine kötü davrandığını belirtmiştir. 9 kişi ise herhangi bir fikir belirtmemiştir. 2001-3000 TL arasında olan toplam 26 katılımcının 16'sı iş arkadaşının kendisine kötü davranmadığını belirtmiştir. 10 kişi ise iş arkadaşları tarafından kötü muamele gördüğünü ifade etmiştir. 3001-4000 TL arasında ücret alan toplam 2 katılımcının 2'si iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını belirtmiştir. 4001 TL ve üzeri arasında olan toplam 2 katılımcının 2'si iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını ifade etmiştir. Genel olarak bakıldığında 46 katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü davranmadığını ifade ederken, 45 katılımcı iş arkadaşlarının kendisine kötü muamelede bulunduğunu belirtmiş, 14 katılımcı ise çekimser davranarak fikir belirtmemiştir.

Tablo-19: Patronun Yabancı Çalışana Kötü Muamelesi

		Patronum Bana Kötü Davranıyor		
		Hayır kötü davranmıyor	Fikrim yok	Evet kötü davranıyor
Cinsiyet	Erkek	19	13	32
	Kadın	19	3	19
Toplam		38	16	51

Tablo 19'da katılımcıların patronları tarafından kötü muameleyle maruz kalma istatistikleri yer almaktadır. Buna göre, 64 erkek katılımcının 19'u patronunun kendisine kötü davranmadığını belirtirken, 32'si patronundan kötü muamele gördüğünü ifade etmiş, 13 erkek katılımcı ise herhangi bir fikir beyan etmemiştir. Toplam 41 kadın katılımcıdan 19'u patronunun kendisine kötü muamelede bulunmadığını ifade ederken, 19 kadın katılımcı patronunun kendisine kötü davrandığını belirtmiş, 3 kadın katılımcı ise fikir beyanında bulunmamıştır. Kümülatif bakıldığında 38 katılımcı patronu tarafından kendisine kötü muamele yapılmadığını belirtirken, 51 katılımcı patronundan kötü muamele gördüğünü belirtmiş, 16 katılımcı ise fikir beyan etmemiştir.

Tablo-20: Cinsiyet ve Öğrenim Durumuna Göre Patronun Yabancı Çalışana Kötü Muamelesi

Cinsiyet			Patronun Yabancılar Kötü Davranması Durumu					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	1	4	6	9	2	22
		İlköğretim	0	5	0	10	1	16
		Lise	2	2	7	7	3	21
		Yüksekokul	0	4	0	0	0	4
		Fakülte ve Üzeri	0	1	0	0	0	1
	Toplam		3	16	13	26	6	64
Kadın	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	3	5	0	3	3	14
		İlköğretim	1	3	2	3	0	9
		Lise	1	3	1	7	3	15
		Yüksekokul	0	1	0	0	0	1
		Fakülte ve Üzeri	0	2	0	0	0	2
	Toplam		5	14	3	13	6	41
Toplam	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	4	9	6	12	5	36
		İlköğretim	1	8	2	13	1	25
		Lise	3	5	8	14	6	36
		Yüksekokul	0	5	0	0	0	5
		Fakülte ve Üzeri	0	3	0	0	0	3
	Toplam		8	30	16	39	12	105

Tablo 20’de katılımcıların cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre patronları tarafından kendilerine kötü davranılması durumları yer almaktadır. Buna göre; Erkek katılımcılardan öğrenim durumlarına göre toplam 22 okur-yazar dan 1’kesinlikle katılmıyorum, 4’ü katılmıyorum cevabı vererek patronlarının kendilerine kötü davranmadığını beyan etmiş, 9’u katılıyorum ve 2’si kesinlikle katılıyorum cevabını vererek patronlarının kendilerine kötü davrandığını beyan etmiş ve 6 katılımcı fikir beyan etmekten imtina etmiştir. Erkek katılımcılardan 16 ilköğretim mezununun 5’i patronunun kendisine kötü davranmadığını ifade ederken 11’i patronlarının kendilerine kötü davrandığını beyan etmiştir. 21 lise mezunu erkek katılımcıdan 4’ü kendisine patronu tarafından kötü davranılmadığını ifade etmiş, 10 katılımcı ise patronunun kendisine kötü davrandığını ifade etmiştir. 7 katılımcı ise fikir beyan etmekten çekinmiştir. Öğrenim durumu yüksekokul olan 4 erkek katılımcının 4’de patronlarının kendilerine kötü davranmadığını beyan etmiştir. Fakülte ve üzeri öğrenim sahibi 1 katılımcı da patronunun kendisine kötü davranmadığı yönünde beyanda bulunmuştur.

Kadın katılımcılardan öğrenim durumlarına göre; 36 okur-yazardan 13’ü patronu tarafından kendisine kötü davranılmadığını beyan etmiş, 17 katılımcı ise kendilerine kötü davranıldığı yönünde beyanda bulunmuştur. 6 katılımcı ise fikir beyan etmemiştir. İlköğretim mezunu kadınların 9’u patronlarının kendine kötü davranmadığını söylerken, 14’ patronunu kendine kötü davrandığını belirtmiş, 2 kişi ise fikir beyanından kaçınmıştır. Lise mezunu kadınların 8’i patronlarının kendine kötü davranmadığını belirtirken, 20 kadın patronlarının kendilerine kötü davrandığını ifade etmiştir. 8 katılımcı ise bu soruya fikir beyanında bulunmamıştır. Katılımcılardan yüksekokul mezunu 5 kişi ve fakülte ve

üzeri diploma programı mezunu olan 3 kişi patronlarını kendilerine kötü davranmadığı yönünde beyanda bulunmuştur.

Tabloda yer alan verilere göre eğitim düzeyi okur-yazar, ilköğretim ve lise mezunu olan katılımcılar ağırlıklı olarak patronlarının kendilerine kötü davrandığı yönünde beyanda bulunurken, yüksekokul ve fakülte ve üzeri diploma programından mezun olanlar patronlarının kendilerine kötü davranmadığı yönünde beyanda bulunmuştur.

Tablo-21: Yabancı Çalışanların Sigortalılık Durumu

Cinsiyet			Sigortanın Zamanında ve Eksiksiz Yatma Durumu					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Sigortalı Çalışma Süresi	0	18	8	9	0	0	35
		1-3	0	0	2	13	1	16
		4-6	0	0	1	6	1	8
		7-10	0	0	0	2	1	3
		11-15	0	0	0	1	1	2
	Toplam		18	8	12	22	4	64
Kadın	Sigortalı Çalışma Süresi	0	19	5	1	0	0	25
		1-3	0	2	1	7	2	12
		4-6	0	0	0	1	2	3
		7-10	0	1	0	0	0	1
	Toplam		19	8	2	8	4	41
Toplam	Sigortalı Çalışma Süresi	0	37	13	10	0	0	60
		1-3	0	2	3	20	3	28
		4-6	0	0	1	7	3	11
		7-10	0	1	0	2	1	4
		11-15	0	0	0	1	1	2
	Toplam		37	16	14	30	8	105

Tablo 21’de katılımcıların cinsiyet ve sigortalı çalışma süresi ile sigortasının zamanında ve eksiksiz yatması durumlarını gösteren istatistiksel veriler yer almaktadır. Şöyle ki; 64 erkek katılımcının 35’i sigortasız bir işte çalışırken toplam 41 kadın çalışanın 25’i sigortasız bir işte çalışmaktadır.

Erkek katılımcılardan 26’sı sigortasının zamanında yatmadığını beyan ederken, 26 katılımcı sigortasının eksiksiz ve zamanında yattığını ifade etmiştir. Süreçle alakalı fikri olmadığını beyan eden katılımcıların sayısı ise 12’dir. Kadın katılımcıların 27’si sigortalarının zamanında yatmadığını beyan etmiş, 12 kadın katılımcı ise sigortasının zamanında ve eksiksiz yattığını beyan etmiştir. Süreç hakkında fikri olmayan kadın katılımcı sayısı ise 2’dir.

Tabloda yer alan verilere göre 105 katılımcının 60’ı kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Erkek katılımcıların 35’i kadın katılımcıların da 25’i sigortasının zamanında yatmadığını ya da eksik yattığını belirtmiştir.

Tablo-22: Eğitimi İle Alakasız İşte Çalışan Yabancılar

			Eğitimi İle Alakasız İşte Çalışanlar					Toplam
Cinsiyet			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	1	7	5	5	4	22
		İlköğretim	1	4	4	4	3	16
		Lise	0	3	5	13	0	21
		Yüksekokul	0	1	0	2	1	4
		Fakülte ve Üzeri	1	0	0	0	0	1
	Toplam		3	15	14	24	8	64
Kadın	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	0	4	6	2	2	14
		İlköğretim	0	2	4	3	0	9
		Lise	1	1	3	5	5	15
		Yüksekokul	1	0	0	0	0	1
		Fakülte ve Üzeri	0	0	1	1	0	2
	Toplam		2	7	14	11	7	41
Toplam	Öğrenim Durumu	Okur- Yazar	1	11	11	7	6	36
		İlköğretim	1	6	8	7	3	25
		Lise	1	4	8	18	5	36
		Yüksekokul	1	1	0	2	1	5
		Fakülte ve Üzeri	1	0	1	1	0	3
	Toplam		5	22	28	35	15	105

Tablo 22’de katılımcılardan eğitimi ile alakasız işte çalışanların cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre istatistiksel bilgileri yer almaktadır. Tabloya göre; okur-yazar olan erkek katılımcıların 8’i eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını düşünüyorken, 9’u eğitimi ile alakasız bir işte çalıştığını düşünmekte ve 5 kişi fikir beyanından çekinmektedir. Öğrenim düzeyi ilköğretim olan erkek katılımcıların 5’i eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını beyan ederken, 7’si eğitim ile alakasız bir işte çalıştığını beyan etmiş ve 4 kişi fikir beyan etmemiştir. Lise mezunu erkeklerin ise 3’ü eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını düşünürken, 13’ü eğitimiyle alakasız bir işte çalıştığını beyan etmiştir. 5 kişi ise herhangi bir fikir beyanında bulunmamıştır. Eğitim seviyesi yüksekokul olan erkek katılımcılardan 1’i eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını belirtirken, 3 kişi eğitimi ile alakasız bir işte çalıştığını beyan etmiştir. Fakülte ve üzeri bir diploma programı mezunu olan tek erkek katılımcı eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını beyan etmiştir.

Kadın katılımcılardan öğrenim durumu okur-yazar olan 14 katılımcıdan 4’ü eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığı yönünde beyan verirken, 4’ü eğitimi ile alakalı bir işte çalıştığını beyan etmiş ve 6 kişi fikir beyanında bulunmamıştır. Kadınlardan öğrenim durumu ilköğretim olan 9 katılımcıdan 2’si eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını beyan ederken 3 kişi eğitimi ile alakasız bir işte çalıştığını beyan etmiştir. 4 katılımcı fikir beyan etmemiştir. Lise mezunu olan kadınlardan 2’si eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığını belirtirken 10 kişi eğitimi ile alakasız bir işte çalıştığını beyan etmiştir. 3 katılımcı ise herhangi bir fikir belirtmemiştir. Öğrenim durumu yüksekokul olan kadın katılımcı eğitimi ile alakasız bir işte çalışmadığı yönünde beyan vermiştir. Fakülte ve üzeri diploma programlarından mezun 2 çalışandan 1’i eğitimi ile alakasız bir işte çalıştığını belirtirken bir katılımcı fikir beyan etmemiştir.

Toplam 105 katılımcıdan 27'si eğitimi ile alakalı bir işte çalıştığını, 50 katılımcı ise eğitimi ile alakalı olmayan bir işte çalıştığını belirtmiş ve 28 katılımcı ise fikir beyan etmemiştir.

Tablo-23: Yabancıların İş Yerinde Uğradığı Ayrımcılık

Cinsiyet			İş Yerinde Ayrımcılık					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Erkek	Medeni Durum	Evli	2	7	7	17	2	35
		Bekar	0	3	5	11	2	21
		Eşi Vefat Etmiş	1	1	2	2	2	8
	Toplam		3	11	14	30	6	64
Kadın	Medeni Durum	Evli	2	7	3	3	2	17
		Bekar	2	2	4	5	3	16
		Eşi Vefat Etmiş	0	1	2	4	1	8
	Toplam		4	10	9	12	6	41
Toplam	Medeni Durum	Evli	4	14	10	20	4	52
		Bekar	2	5	9	16	5	37
		Eşi Vefat Etmiş	1	2	4	6	3	16
	Toplam		7	21	23	42	12	105

Tablo 23'de katılımcılardan iş yerinde ayrımcılığa uğrayanların cinsiyet ve medeni durumuna göre istatistiksel bilgileri yer almaktadır. Buna göre; Türkiye'de çalışan yabancıların medeni durumuna göre evli olan toplam 35 erkek katılımcının 2'si cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna kesinlikle katılmıyorum, 7'si katılmıyorum, 17'si katılıyorum 2'si kesinlikle katılıyorum cevabını verirken, 7 kişi fikir belirtmemiştir. Medeni durumu bekar olan toplam 21 erkek katılımcının 3'ü cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna katılmıyorum 11'i katılıyorum, 2'si kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken 5 kişi fikir belirtmemiştir. Medeni durumu eşi vefat etmiş olan toplam 8 erkek katılımcının 1' cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna kesinlikle katılmıyorum, 1'i katılmıyorum, 2'si katılıyorum, 2'si kesinlikle katılıyorum cevabını verirken 2 kişi fikir sunmamıştır.

Medeni durumu evli olan toplam 17 kadın katılımcının 2'si cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna kesinlikle katılmıyorum, 7'si katılmıyorum, 3'ü katılıyorum, 2'si kesinlikle katılıyorum cevabını verirken 3 kişi fikir sunmamıştır. Medeni durumu bekar olan toplam 16 kadın katılımcının 2'si cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna kesinlikle katılmıyorum, 2'si katılmıyorum, 5'i katılıyorum, 3'ü kesinlikle katılıyorum cevabını verirken 4 kişi fikir belirtmemiştir. Medeni durumu eşi vefat etmiş olan toplam 8 kadın katılımcının 1'i cinsiyet ve medeni haline göre iş yerinde ayrımcılık yapılması durumuna katılmıyorum, 4'ü katılıyorum, 1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken 2 kişi fikir sunmamıştır.

Toplamda tabloda yer alan verilere göre medeni durumu evli ve bekar olan erkek katılımcıların çoğunluğu iş yerinde ayrımcılık yapıldığı yönünde beyanda bulunurken, eşi

vefat etmiş erkek katılımcıların çoğunluğu iş yerinde ayrımcılık yapılmadığı yönünde beyanda bulunmuştur. Medeni durumu bekar ve eşi vefat etmiş kadın katılımcıların çoğunluğu iş yerinde ayrımcılık yapıldığı yönünde beyanda bulunurken, medeni durumu evli olan katılımcıların çoğunluğu iş yerinde ayrımcılık yapılmadığı yönünde fikir sunmuştur.

Tablo-24: Yabancıların Türkiye’de Çalışmaktan Duydukları Memnuniyet

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	10	9,5	9,5	9,5
Katılmıyorum	31	29,5	29,5	39,0
Fikrim Yok	11	10,5	10,5	49,5
Katılıyorum	37	35,2	35,2	84,8
Kesinlikle Katılıyorum	16	15,2	15,2	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Tablo 24’te katılımcıların Türkiye’de çalışmaktan dolayı duydukları memnuniyet durumları gösterilmektedir. Toplam 105 katılımcının 41’i Türkiye’de çalışmaktan dolayı memnuniyetsizliğini ifade ederken diğer 53 katılımcı Türkiye’de çalışmaktan memnuniyet duyduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra 11 katılımcı fikir beyanında bulunmamıştır. Katılımcıların %39’u Türkiye’de çalışmaktan memnun değilken %50,5’i Türkiye’de çalışmaktan memnundur. Katılımcıların % 10,5’i fikir belirtmemiştir.

SONUÇ

Yabancıların çalışma hakları hemen hemen tüm ülkelerde belli kısıtlamalara tabi tutulmaktadır. Her ülke kendi iş piyasasını düzenlemek adına bazı çerçeve hükümler ortaya koyar. Bu hükümlerle kendi işçisi için çalışma koşullarını düzenlediği gibi yabancı çalışanlar içinde istihdam koşullarını düzenlemektedir. Ülkelerin öncelikli hedefi kendi vatandaşlarına istihdam olanağı sağlamaktır. Ülkemizde kanunlarla yabancıların birçok mesleği yapmaları men edilmiştir. Ancak ülkenin gelişmişliğine göre kendi vatandaşlarının yapmaktan imtina ettiği iş kollarında yabancıların çalıştırılmasına sıcak bakılmaktadır. Buradaki temel kriter kendi vatandaşlarına istihdam oluşturmak ve yerli işçiyi korumaktır. Ülkemizde de yabancıların istihdamı ile ilgili birçok mevzuat yürürlüğe girmiş uygulanmış ve eksik ve yetersizliğinden dolayı yeni çalışmalar yapılarak yürürlükten kaldırılmıştır. Son olarak 2016 yılında çıkarılan 6735 sayılı uluslararası işgücü kanunu ile yabancıların Türkiye’de çalışmaları yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile yabancıların çalışma hayatında ki koşullar ve sınırlar çizilmiştir.

Yabancıların çalışma hayatındaki sınırlılıkları belirleyen yeni düzenlemenin getirdiği en temel yenilik, yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilirken uluslararası işgücü politikasına uygun olarak çalışma izni verileceğinin belirtilmesidir. Bunun yanı sıra mesleki yeterlilik gerektiren hizmetlerde çalışacak olan yabancılar için çalışma iznine başvuru ön izin şartına bağlanmıştır. Yeni düzenlemeyle “Turkuaz Kart” adı altında yeni bir çalışma izni uygulamaya koyulmuştur. Turkuaz Kart uygulamasında yabancıya üç yıllık bir deneme süresi tayin edilmiş ve bu sürenin sonunda ilgili yabancıya Türkiye’de çalışma izninden süresiz olarak yararlanma hakkı tanınmıştır. Turkuaz Kart uygulamasında ilgili kart sahibinin yakınlarına sadece ikamet izninin sağlanmakta çalışma izni verilmemektedir. Yeni kanunla çalışma izni alma sürecinin tek bir kurum tarafından yapılması kararlaştırılmış ve aradaki bürokrasi kaldırılmıştır. Yine ilgili kanun ile birlikte uygulanan politikalar çerçevesinde nitelikli işçilerin istihdamını kolaylaştırıcı önlemlere başvurulduğu görülmektedir.

Türkiye’de yabancıların istihdamı: Yalova İli örneği ölçekli çalışmamızın sonucunda şu bulgular elde edilmiştir.

Anket çalışmamıza katılan katılımcıların %95.2’sinin 15-45 yaş aralığında olduğu ve çalışma yaşındaki nüfus olduğu,

Anket çalışmamıza katılan yabancıların çoğu sigortasız bir işte çalışmaktadır,

Anket çalışmamıza katılan katılımcıların çoğunun eğitim düzeyinin düşük olduğu ve vasıf gerektirmeyen bir işte çalıştığı,

Anketimize katılan katılımcıların büyük bir kısmı iş bulmakta sorun yaşamakta ya da niteliğine uygun bir alanda çalışmadığı,

Ankete katılan yabancı çalışanların büyük çoğunluğu iş hayatında Türk çalışanlarla kendileri arasında ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir,

Ankete katılan katılımcıların bir kısmının düzenli bir işte çalışmadığı geçici kısa süreli işlerde çalıştırıldığı, sigortalarının yatırılmadığı ve kayıt dışı istihdam edildikleri,

Çalıştıkları iş ve pozisyondan memnun olmadıkları,

Aldıkları ücretten memnuniyetsizlikleri tespit edilmiştir.

Genel olarak saha araştırmasına katılan yabancıların verdiği cevaplar ve tutumları incelendiğinde; Türkiye’de yaşamaktan mutlu ve Türkiye’den ekonomik imkanları kötü olsa dahi ayrılmak istememektedirler. Yabancılar her nerede olursa olsun ayrımcılık yapılmakta çalışma hakkı kapsamında ekonomik hakları ya kısıtlanmakta ya da ellerinden alınmaktadır. Yabancıların birçoğu mecbur oldukları için eğitimi ile alakalı olmayan düşük ücretli ve yerli işçinin tercih etmediği ağır işlerde çalışmaktadır. İşverenleri tarafından ve arkadaşları tarafından kötü muamele görmektedirler. Yabancı işçilerin birçoğu sigortalı bir işte çalışmamaktadır. Çalışanların sigorta girişi yapılsa da ya sigortaları ödenmemekte ya da asgari seviyeden yatırılmaktadır. Yabancıların çalışma hayatına dair vermiş oldukları yanıtlardan en dikkat çekici olanı ise uzun yıllar Türkiye’de çalışmış olsalar bile çalışma haklarından haberdar olmamalarıdır. Çözüm önerisi olarak il göç idarelerince yabancılar belirli aralıklarla seminerler verilmeli, çalışma ve ikamet izni hakları hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Mevzuat sistemi geçmişten gelen karmaşıklığından kurtarılarak sadeleştirilmeli ve bir insanlık hakkı olan çalışma hakkı herkese verilmelidir. Yabancılar hakkında eksik ve yetersiz verilerin oluşmasını önlemek için yabancılar ve yabancı işçilere ait verilerin tek bir kurum bünyesinde toplanması sağlanmalıdır. Kayıt dışılığın önlenmesi için denetimlerin arttırılması sağlanmalıdır. Kayıt dışılığı önlemek adına yapılacak bir diğer önemli çalışma ise işverenleri bu konu hakkında bilgilendirmek ve bilinçlendirmek olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alp, M. (2004). Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun.
- Altun, U. Ve Ö. Görel. (2016). Mülteciler ve Sığınmacılar Raporu: Türkiye Barolar Birliği. Ankara.
- Altuntepe, N., A. Durgun Kaygısız ve D. Göze Kaya. Türkiye’de Kamu Harcamalarının Toplam İstihdama Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme. DOI NO: 10.5578/jeas.9527.
- Asar ,A. (2006) *Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları*. Ankara: Turhan Kitabevi Yay.
- Aybay ,R. (2010) Yabancılar Hukuku. İstanbul : İstanbul Bilgi Üniversitesi Yay.
- Ayan, H.A. (2018). Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.1, S.1*
- Aydoğmuş , A.Y. (2017). Türk Hukukunda Geçici Korumadan Yararlananların Sınır Dışı Edilmesi. *Mhb, Cilt: 37, Sayı: 2, (141–169)*.
- Aydınlı, D. (2017) Kitlesel Göç Hareketlerinin Uluslararası Koruma Rejimine Etkisi:Türkiye’deki Suriyeliler Ve Geçici Koruma.
- Aygül, H.H. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü Ve Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 20, (.68-8)2*.
- Baran Çelik, N. (2015). Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan Veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak Ve Yükümlülükleri. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı Cilt:1, (67-148)*.
- Barın, H. (2015). Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Toplumsal Bağlamda Yaşadıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Göç Araştırmaları Dergisi. Cilt: 1, Sayı: 2, (10-56)*.
- Birinci, Gemici, N. (2016). Çalışma Hayatında Dezavantajlı Bir Grup: Göçmenler.
- Ceylan-Ataman, B. (2016). Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikaları. Ankara: İmaj Yay.
- Dönmez Kara, C.Ö. Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:2 Sayı:2. (151-174)*.
- Gül, E., A. Ekinci Ve S. Konya. (2009) Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz. Bursa: Ekin Yay.
- Güleç Solak, S. ve Kurt, K. (2019). Kentin Öksüzleri: Refakatsiz Göçmen Çocuklara Yönelik Faaliyetler Konya Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD). ASEAD Cilt 6 Sayı 3, (630-644)*.
- Güner, C. (2007). İltica Konusunda Türkiye’nin Yol Haritası: Ulusal Eylem Planı, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, sayı 4, (81-90)*.
- Çalık, T. (2015). Sığınma Hakkının Korunması. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı:1, (117-146)*.
- Çelikel, A ve Günseli G. (2011). Yabancılar Hukuku. Yenilenmiş 17. Baskı. İstanbul. Beta yayıncılık.
- Çelik, E ve A. Güney. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam. *İktisadiyat Dergisi. (213-248)*.
- Çiçekli, B. (2009). Uluslararası Hukukta Mülteciler ve Sığınmacılar. Ankara: Seçkin Yay.
- Çiçekli, B. (2014). Yabancılar ve Mülteci Hukuku. Ankara: Seçkin Yay.
- Demirkol, B. (2018). Yabancıların Türkiye’de Çalışması Ve Uluslararası İşgücü Kanunu. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. (421-482)*.

- Dikici, M. (2005) Uyum Yasaları (Yabancıların Mülk Edinmeleri ve Azınlık Vakıfları) . İstanbul: Çatı Kitapları yay.
- Doğan, K. (2008) Göçmen Kaçakçılığı Suçu. Ankara: Seçkin Yay.
- Ekin, N. (2000). Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları. İstanbul: Mega Ajans. Telif Sahibi: İstanbul Ticaret Odası
- Ekşi, N. (2014). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku. İstanbul: Beta Yay.
- Erdem, B.B. (2017). Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Sosyal, Siyasi Ve Vatandaşlık Hukuku Bakımından Türkiye’deki Durumları. *Kamu ve Özel Uluslararası Hukuk Bülteni, Cilt: 37, Sayı: 2, (336-337).*
- Ergin, B.G., (2018). Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinlerihakkında Kanunî Düzenlemeler. *Tbb Dergisi s. 135. (51-82).*
- Ergül, E. (2012). Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri. *Türk İdare Dergisi. (841-849).*
- Fidan,H. ve Sami G. (2013). Kayıtdışı İstihdam Ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (137-150).*
- Ganiyeva, S. (2014). Türk Ve Rusya Federasyonu Hukukunda Mülteci Ve Sığınmacı Kavramları Arasındaki Ayrım. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 16, Sayı: 2, (45-82).*
- Ganiyeva, S. (2018). Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı Ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar. *TBB Dergisi. (258-285).*
- Gürler, A.Z., E. Onurlubaş, ve Şimşek,E. (2013) Makro Ekonomi. Ankara: Nobel Yay.
- Güvel ,E.A. (2011) Makro Ekonomi 1 İstihdam ,Faiz ve Para. Adana: Karahan Kitabevi Yay.
- Hazan, J.C.(2012). Geçmişten Geleceğe Zorunlu Göç. Küreselleşme Çağında Göç. S.Gülfer İhlamur-Öner, N. Aslı Şirin Öner (der.). İstanbul: İletişim Yay.
- Hopyar, Z. (2016). Avrupa’nın Mülteci Politikası. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi. (59-67).*
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/calisma-%C4%B0zni/izin-tuerleri/>. Erişim tarihi: 18 Ocak 2019.
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1646/yih8.pdf> Haziran 2018 DİYİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 8 sayfa:16. Erişim tarihi: 25 Şubat 2019.
- http://www.goc.gov.tr/icerik6/ikamet-izinleri_363_378_4709_icerik. Erişim tarihi: 05 Mart 2019.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ubl/documents/publication/wcms_652001.pdf. Erişim tarihi: 18 Nisan 2019.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_533055.pdf. Erişim tarihi: 12 Aralık 2018.
- <https://www.amerikaninsesi.com/a/d%C3%BCnyada-gocmen-sayisi-258/4708054.html>. Erişim tarihi: 06 Nisan 2019.
- <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kayit-disi-ekonomi/23521>. Erişim tarihi: 24 Aralık 2018.
- <https://www.haberturk.com/2017-de-gocmen-sayisi-258-milyona-ulasti-2182012-ekonomi>. Erişim tarihi: 22 Mayıs 2019.
- http://madde14.org/index.php?title=Refakatsiz_%C3%87ocuk#cite_note-1. Erişim tarihi: 17 Aralık 2018.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.6458&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=6458&Tur=1&Tertip=+5&No=6458>. Erişim tarihi: 11 Aralık 2018.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>. Erişim tarihi: 21 Mart 2019.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20168375.pdf>. Erişim tarihi: 15 Ekim 2018.

<http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/57-Sayili-Genelge-2010-Degisikligi.pdf>. Erişim tarihi: 17 Aralık 2018.

<https://m.bianet.org/biamag/insan-haklari/2953-multeci-siginmaci-gocmen-nedir>. Erişim tarihi: 24.Nisan 2019

https://migrationdataportal.org/data?i=stock_abs_&t=2017. Erişim tarihi: 23 Mart 2019.

<http://popstats.unhcr.org/en/overview>. Erişim tarihi: 17 Kasım 2019.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050715-1.htm>. Erişim tarihi: 17 Aralık 2018.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>. Erişim tarihi: 03 Ocak 2019.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171205-4.htm>. Erişim tarihi: 07 Şubat 2019.

<http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2017/05/Turkiye-de-Itica-Sureci.pdf>. Erişim tarihi: 15 Ocak 2019.

<http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2017/05/Turkiye-de-Itica-Sureci.pdf>. Erişim tarihi: 15 Ocak 2019.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam. Erişim tarihi: 13 Aralık 2018.

<http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2017/05/Turkiye-de-Itica-Sureci.pdf>. Erişim tarihi: 15 Ocak 2019.

http://www.tepav.org.tr/upload/files/1386324778-1.Isgucu_Piyasalarinin_Goz_Ardi_Edilen_Sorunlari_Eksik_Istihdam_Atil_Istihdam_ve_Beceri_Uyusmazligi.pdf . Erişim tarihi: 27 Kasım 2018.

<http://tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do>. Erişim tarihi: 11 Ocak 2019.

<https://www.turkiyegazetesi.com.tr/ekonomi/623255.aspx>. Erişim tarihi: 16 Mart 2019.

<https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/issizlik-rakamlari-aciklandi-415513.html>. Erişim tarihi: 15 Ocak 2019

<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>. Erişim tarihi: 18 Şubat 2019.

<http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/REFAKATS%C4%B0Z%20ve%20A%C4%B0LES%C4%B0NDEN%20AYRI%20D%C3%9C%C5%9EM%C3%9C%C5%9E%20%C3%87OCUKLAR.pdf> Erişim tarihi:17 Aralık 2018.

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf Erişim tarihi: 19 Aralık 2018.

<https://www.unhcr.org/tr/vatansiz-kisiler> Erişim tarihi: 21 Aralık 2018.

<https://www.unhcr.org/tr/18007-unhcr-tarafindan-yayimlanan-rapor-dunya-capinda-vatansiz-azinliklerin-yasamina-hakim-olan-ayrimciligi-ortaya-koyuyor.html> Erişim tarihi: 24 Kasım 2018.

Işıgıçok, Ö. (2012). Sosyal Politika. Aysen Tokol, Yusuf Alper (Ed.). Günümüz Sosyal Politika Sorunları içinde (80). Bursa: Dora Yay.

Işıgıçok, Ö. (2010). Küresel Gerçeklerle Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları Ve Sonuçları. *Journal Of Social Policy Conferences*, 0 (50), (437-438).

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMM). (2018) Yabancıların Çalışma İzni. İstanbul.

Kamacı, A. (2016) Doğu Karadeniz’de İşgücü Ve İstihdam. *Jomelips, Cilt 1, Sayı 1, Sayfa: (14-32)*

Karaarslan, E. (2010). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam. Ankara: Mali Hizmetler Derneği Yay.

Kavuk, M. (2015). Yabancılar Hukuku’nda Vatansızlar Ve Mülteciler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:14 Güz Sayı:28 2015/2 S. (179-191)*

- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri
- Kocadaş, B. (2018). Suriyeli Sığınmacılar Ve Çalışma Hayatı: Sorunlar, Tespitler Ve Öneriler. *Sosyolojik Düşün Cilt: 3, (1-13)*.
- Koç, M, İ. Görücü ve N. Akbıyık. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri. *Birey ve Toplum Dergisi. Bahar 2015. Cilt 5. Sayı 9. (63-93)*.
- Korkmaz, M. (2007). Türkiye’de Yaşayan Bulgaristan Göçmenlerinin Çalışma Hayatı İçinde Yaşadığı Sorunların Uygulamalı Olarak İncelenmesi.
- Kumaş H ve Atalay Ç. (2009). Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hane halkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma.
- Kutlu, M. (2018) Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri. (165-166).
- Meydanal, R. (2008) Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir? İstanbul, 2008. (76,79) .
- Odman, M.T. (1995) Mülteci Hukuku. Ankara: İmaj Yay.
- Odman, T. (2011). Vatansızların Hukuki Durumu ve Türk Hukuku. Adana: Çağ Üniversitesi Yay.
- Özsabuncuoğlu, İ.H ve T. Direkçi. (2012). Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi. *Türkiye Ekonomi Kurumu*.
- Öztürk, N. ve S. Mehter, Aykın. (2017). Türkiye İşgücü Piyasasında Serbestleşme ve Yabancı İstihdamı: Taahhütlerde İlerleme. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 13. (623-655)*.
- Pekin, T. (2014) Milli Gelir-Para-İstihdam Makro Ekonomi. İzmir: Zeus Yay.
- KAYA, P.A. ve I. Ulaş, (2016). E.T. Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Sayı: 70. (55-80)*.
- Seyyar, A. (2011). Sosyal Politika Bilimine Giriş. Sakarya: Sakarya Yay.
- Taneri ,G. (2012) Uluslararası Hukukta Mülteci ve Sığınmacıların Geri Gönderilmemesi (Non – Refoulement) İlkesi. Ankara: Bilge Yay.
- Taşçı, H.M ve B. Darıcı. (2010). Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması. *Maliye Dergisi Sayı 158.(278-300)*.
- Tiryaki, H. (2015). Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri. Ankara: Bilge Yay.
- Tiryaki, H. (2016). Yeni Yabancıların İstihdamı Kanununun Getirdikleri. S: 1-5
- Tunay, K.B. (2007) Makro Ekonomi Teori ve Politika. Denizli: Arıkan Yay.
- Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik. Friedrich Ebert Vakfı. İstanbul, Kasım 1995.
- Uğur, S. Ve E.C, Yanık. (2016). Ev Hizmetlerinde Göçmenlerin İstihdamına Yönelik Sorunlarının Değerlendirilmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi. (65-77)*.
- Uzun, A. (2015). Günümüzün Sosyal Ve Ekonomik Sorunu Olan Suriyelilerin Mülteci Ve Ekonomi Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Ankara Barosu Dergisi. (107-120)*.
- Ülgener, S.F. (1976). Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme. İstanbul: Der Yay.
- Yalçın, Ç. (2015). Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar ve ekonomik şiddet. *Ankara Üniversitesi fe dergi feminist ele. (50-60)*.
- Yıldırım, K., Karaman, D. ve Taşdemir, M. (2014) Makro Ekonomi. Ankara: Seçkin Yay.
- Yıldız, A. (2017). Göç ve Entegrasyon Politikalarında Vatandaşlık. *Göç Araştırmaları Dergisi Cilt: 3. Sayı: 1. (36-67)*.
- Zaim, S. (1990). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Filiz Yay.

EKLER

EK-1:ANKET FORMU

Bu anket formu Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan **“Türkiye’de yabancıların istihdamı: Yalova ili örneği”** başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

Yalova Üniversitesi S.B.E.

(Tez Danışmanı)

Enes ŞAHİN

Yalova Üniversitesi

157205003

1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Yaşınız	18-24 ()	25-31 ()	32-38 ()	39-45 ()	46 ve Üstü ()
3	Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekar ()	Eşi Vefat Etmiş ()		
4	Öğrenim Durumunuz	İlk Öğretim ()	Lise ()	Yüksekokul ()	Fakülte ()	Yük. Lisans ()
5	Uyruğunuz					
6	Doğum Yeriniz					
7	Kaç Çocuğunuz Var	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ve üzeri ()
8	Türkiye’deki Yaşama Süreniz	1-3 ()	3-6 ()	7-10 ()	10-15 ()	15 ve Üstü ()
	Türkiye’deki Çalışma	1-3	3-6	7-10	10-15	15 ve Üstü

9	Süreniz	()	()	()	()	()
10	Kaç yıldır Sigortalı Çalışıyorsunuz	0	1-3	3-6	7-10	10-15
		()	()	()	()	()
11	Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	Hayır			
		()	()			
12	Aldığınız Ücret					

SORU NO	Çalışma Hayatı ile ilgili yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Türkiye’de Çalışmaktan Memnun Musunuz?	()	()	()	()	()
2	İş Yerinde Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
3	Türk İşçilerin Sizden Daha Fazla Kazandığını Düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
4	Ücretinizi Zamanında Alabiliyor musunuz?	()	()	()	()	()
5	Çalışma Saatlerinin Kanunen Çalışmanız Gereken Saatlerden Fazla Olduğunu Düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
6	Patronunuz Size Kötü Davranıyor mu?	()	()	()	()	()
7	İş Arkadaşlarınızın Size Kötü Davrandığını Düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
8	Şartları Daha İyi Olan Bir İş Arıyor musunuz?	()	()	()	()	()
9	Yabancı olduğunuz için İşverenlerin Sizi Tercih Etmediğini Düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
10	Eğitiminizle Alakalı Bir İşte mi Çalışıyorsunuz?	()	()	()	()	()
11	İşinizden Memnun musunuz?	()	()	()	()	()
12	Türkiye’deki Çalışma Hayatı İle İlgili Haklarınızı Biliyor musunuz?	()	()	()	()	()

13	İş İmkânı Olsa Ülkenize Dönmek İster misiniz?	()	()	()	()	()
14	Sigortanız Zamanında Ve Eksiksiz Yatıyor mu?	()	()	()	()	()
15	Herhangi bir Engeliniz Var mı?	()	()	()	()	()
16	Aldığınız Ücret Hayatınızı Rahatça Sürdürmenize Yetiyor mu?	()	()	()	()	()
17	Türkiye’de Bulunmaktan Dolayı Mutlu musunuz?	()	()	()	()	()



ÖZGEÇMİŞ

Enes ŞAHİN 1991 yılında Erzurum’da doğmuştur. İlköğretimini Erzurum’da orta ve lise öğretimini Bursa’da tamamlamıştır. 2010 yılında Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesinden yüksekokul diploma programı ile mezun olmuştur. 2012 yılında Anadolu üniversitesi İşletme Fakültesi’nden mezun olmuş, Yalova üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisidir. 2011 yılından itibaren Yalova Üniversitesi bünyesinde kamu personeli olarak çalışmaktadır.

