

**YABANCI GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ve
SENDİKAL DENEYİMLERİ EKSENİNDE SENDİKALARIN
GÖÇMENLERE BAKIŞI: KARABÜK ÖRNEĞİ**

BORA BALUN

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2020

ÖZET

YABANCI GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ve SENDİKAL DENEYİMLERİ EKSENİNDE SENDİKALARIN GÖÇMENLERE BAKIŞI: KARABÜK ÖRNEĞİ

Bora BALUN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran, 2020

Danışman: Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN

Mevcut araştırmalar, göçmen işçilerin örgütlenmeleri ile sendikal tavır arasında ilgisizlik ve/veya kopukluk olduğunu göstermektedir. Üstelik sadece sendikaların göçmen işçileri örgütlemedeki yetersizlikleri eleştirilirken; düzeniz göçmenler, uluslararası koruma altındakiler ve geçici korunanlarında eklenmesiyle konuya dair kapsam daha da genişlemiştir. Bu anlamda sendikal ilgisizlik veya kopukluğa dair nedenlerin, yabancı göçmenlerin mevcut çalışma koşulları ve geçmiş sendikal deneyimleri arasındaki ilişki üzerinden araştırılması gerekliliği düşünülmüştür. Bu çerçevede yürütülen tezin giriş bölümünde araştırma problemi ve önemi belirtilmektedir. İkinci bölümde, çalışmaya dair alan yazına yer verilmekte, üçüncü bölümde ise araştırma yöntemi açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde yabancı göçmenlerle ilgili araştırma bulgularına yer verilmekte, beşinci bölümde sendikalarla yapılan görüşmeler yorumlanmaktadır. Son bölümde ise araştırma sonuçlarına ve önerilere değinilmektedir. Araştırma sonucunda yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışmanın olumsuz koşullarından etkilendikleri gibi işgücü piyasalarını da etkiledikleri, sendikalar konusunda belirgin bir bakış açısına ve tecrübeye sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Buna karşın sendikaların, yabancı göçmenlerin yarattığı etkinin farkında oldukları fakat söylemdeki tavrın, eylemde istenilen düzeyde yansıtılamadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Göç, Yabancı göçmen, Kayıtdışı çalışma, Sendika.

ABSTRACT

UNIONS OVERLOOKING AT EMIGRANTS WITHIN THE PERSPECTIVE OF WORKING CONDITIONS AND UNION EXPERIENCES OF EMIGRANTS: KARABÜK SAMPLE

Bora BALUN

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June, 2020

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Yener ŞİŞMAN

Present researches show that there is indifference and/or disconnection between the organising of emigrants and attitude of the unions. Moreover, while criticising only the ineffectiveness of the unions in organising emigrant workers, the content of the issue has widened more by adding (the number of) irregular migrants, those who are under the international protection, and those temporarily protected. Within this respect, the reasons related to the indifference or disconnection of unions are thought to be searched through the relations between the present working conditions of emigrant workers and their previous union experiences. In the entrance of the thesis conducted within this framework, the problem of the research and its importance has been defined. In the second section, literature related with the study takes place and in the third section the research method has been explained. In the fourth section, research findings related with the emigrants have been given and in the fifth section interviews with the unions have been interpreted. In the last section, results of the researches and recommendations have been mentioned. The research shows that emigrants have been affected by the negative conditions of the unregistered working as well as they affect the workpower markets, they also do not seem to have a certain point of view or experience about the unions. On the contrary, the unions are aware of the effect created by the emigrants but it is understood that their pronounced attitude cannot be reflected in the action at a desired level.

Keywords: Migration, Emigrant, Unregistered employment, Union.

ÖNSÖZ

Nezaketini, ilgisini ve sabrını hiçbir zaman esirgemeyen, öğrencisi olma ayrıcalığına ulaştığım tez danışmanım değerli bilim insanı Sayın Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez izleme jürisindeki değerli görüşleriyle ve yönlendirmeleriyle tezimin şekillenmesinde önemli rol oynayan ve desteklerini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU ve Sayın Prof. Dr. Muharrem AFŞAR'a, Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün değerli hocalarına teşekkürü bir borç bilirim.

Saha çalışması sırasında sağladıkları kolaylık ve destek için Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne, Karabük İl Göç İdaresi Müdürlüğüne, Karabük İl Afet ve Acil Durum Müdürü Dr. Gazanfer ERBAY ve kurum personeline, tercüman ve anketlerde yardımcı olan arkadaşlarıma, sendikalara, sorularımızı ilgiyle cevaplayan ve zor koşullarda emek mücadelesi veren göçmenlere katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışma yaşamımda ve akademik eğitimimdeki uzun ve zorlu süreçte her zaman yanımda olan kıymetli eşim Perihan'a, işlerimin yoğunluğu nedeniyle yeterli zaman ayıramadığım ve büyürken kıymetli zamanlarından çaldığım sevgili ikizlerim Nihal Yaren ve Mustafa Yağız'a en derin teşekkürlerimi sunarım.

30.06.2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



Bora BALUN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI	i
ÖZET	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı.....	1
1.2. Amaç	6
1.3. Önem	8
1.4. Sınırlılıklar.....	9
1.5. Tanımlar	10
2. ALANYAZIN	13
2.1. Göç ve Bağlantılı Kavramlar, Uluslararası Koruma Rejimi ve Yabancıların Çalışma İzinleri.....	13
2.1.1. Göç ve bağlantılı kavramlar	13
2.1.1.1. Göç ve göçmen kavramı.....	16
2.1.1.2. Göçlere neden olan faktörler	19
2.1.1.3. Göç türleri	23
2.1.1.3.1. Siyasi sınırlara göre göç	24
2.1.1.3.2. Hareket kalıplarına göre göç.....	27
2.1.1.3.3. Karar verme yaklaşımına göre göç	28
2.1.2. Uluslararası koruma rejimi.....	28
2.1.2.1. Mülteci	30
2.1.2.2. Sığınmacı	32
2.1.2.3. Şartlı mülteci	34

2.1.2.4. İkincil koruma	35
2.1.2.5. Geçici koruma	36
2.1.3. Yabancıların çalışma izinleri ve çalışma izin muafiyetleri	38
2.1.3.1. Çalışma izinlerinin yorumlanmasındaki temel farklılıklar	43
2.1.3.1.1. Geçici koruma kapsamında verilen çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar	44
2.1.3.1.2. Uluslararası koruma kapsamındaki çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar	47
2.1.3.1.3. Diğer yabancıların çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar	51
2.2. Bireyi Kayıtdışı Çalışmaya Yönlendiren Gelişmeler ve Yabancı Göçmenlerin İstihdam Süreci	54
2.2.1. İç göçlerde ortaya çıkan hızlı dönüşüm ve tarımın işgücü rezervi özelliğini yitirmesi	55
2.2.2. Bilgi ve teknolojinin kullanım alanının yaygınlaşması	60
2.2.3. İstihdam yapısında meydana gelen gelişmeler	62
2.2.4. Yabancı göçmenlerin istihdam açısından görünümü	67
2.2.4.1. Çalışma iznine sahip göçmenler	70
2.2.4.2. Geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli göçmenler	76
2.2.4.3. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancı göçmenler	80
2.2.4.4. Düzensiz göçmenler	81
2.2.4.5. Yabancı göçmenlerin istihdamına yönelik pozitif yaklaşımlar ...	86
2.2.4.6. Yabancı göçmenlerin istihdamına yönelik negatif yaklaşımlar ..	89
2.3. Sendikalar ve Yabancı Göçmenler	95
2.3.1. Yabancı göçmenlerin sendikal hakları	97
2.3.2. Yabancı göçmenlerin örgütlenmesine ilişkin gerekçeler	101
2.3.3. Sendikaların yabancı göçmenleri örgütlemesine yönelik stratejilerin genel çerçevesi	106
3. YÖNTEM	110
3.1. Araştırmanın Modeli	110

3.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma	111
3.3. Araştırma Sahasının Tanımlanması.....	112
3.4. Araştırmanın Evreni.....	113
3.5. Örneklem.....	115
3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması	116
3.7. Araştırma Verilerinin Analizi	117
4. YABANCI GÖÇMENLERE YÖNELİK ARAŞTIRMANIN BULGULARI ...	118
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	118
4.1.1. Cinsiyet.....	118
4.1.2. Medeni durum.....	118
4.1.3. Yaş	119
4.1.4. Eğitim durumu.....	120
4.1.5. Çocuk sayısı	121
4.1.6. Türkiye’deki ikamet süresi	122
4.1.7. Yasal konum	123
4.1.8. Memleket	124
4.2. Göç Edilen Ülkedeki Gelir ve Yaşama İlişkin Bulgular.....	125
4.2.1. Göç nedeni.....	125
4.2.2. Geçim biçimi.....	126
4.2.3. Gelir düzeyi.....	127
4.3. Yabancı Göçmenlerin Gelecekteki Göç Planlarına İlişkin Bulgular.....	129
4.3.1. Türkiye’den göç düşüncesi.....	129
4.3.2. Göç etmeyi düşünülen yer	129
4.3.3. Daha önceden Türkiye’den ayrılma deneyimi.....	130
4.3.4. Ayrılma deneyiminin nedeni	130
4.4. Türkiye’deki Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular	131
4.4.1. İşgücü piyasalarına erişim	131
4.4.1.1. Düzenli bir işe sahip olma durumu	131
4.4.1.2. Düzenli işin yapılma süresi	131
4.4.1.3. Çalışılan sektörler, iş ve meslekler	132

4.4.1.4. Çalışma düşüncesi	133
4.4.2. Ücret, gelir düzeyi ve çalışma süresine ilişkin bilgiler	134
4.4.2.1. Haftalık çalışma süresi	134
4.4.2.2. Günlük çalışma süresi	135
4.4.2.3. Ücret ödenme zamanı	135
4.4.2.4. Ücret miktarı	136
4.4.3. Çalışma ortamı.....	137
4.4.3.1. Mevcut işteki pozisyon.....	137
4.4.3.2. Mevcut işyerindeki çalışma ortamı	137
4.4.4. İş sağlığı güvenliği denetimi ile işe başlama eğitimi.....	138
4.4.4.1. İş sağlığı güvenliği denetiminin uygulanması durumu	138
4.4.4.2. İşyerinde işe başlama eğitimi uygulanma durumu	139
4.4.5. Hak arama kanallarına erişim.....	139
4.4.5.1. Türkiye'deki iş yaşamında herhangi bir sorunla karşılaşma durumu.....	139
4.4.5.2. Karşılaşılan sorunların niteliği	140
4.4.5.3. Çalışma yaşamında yaşanan sorunla ilgili başvurulacak yerin bilinmesi durumu	140
4.4.5.4. Karşılaşılan sorunlarla ilgili resmi makamlara şikâyet başvurusu yapılma durumu	141
4.4.5.5. Şikâyet başvurusunun biçimi.....	141
4.5. Sendikal Örgütlenme Durumu	142
4.5.1. Göç edilen ülkedeki durum.....	142
4.5.1.1. Göç edilen ülkedeki sendikal örgütlenmenin bilinmesi durumu	142
4.5.1.2. Sendikal üyelik durumu.....	142
4.5.1.3. Üye olunan sendikaya yönelik tutum	143
4.5.1.4. Üye olunan sendikayı kullanım amacı.....	143
4.5.2. Türkiye'deki Durum.....	144

4.5.2.1. Yabancı göçmenlerin mevcut sosyal çevre ve ilişkilerinin durumu.....	145
4.5.2.2. Mevcut işyerindeki sendikal örgütlenme durumu	145
4.5.2.3. Sendikalar tarafından temas kurulma durumu.....	146
4.5.2.4. Sendikalara yönelik mevcut düşünce.....	146
4.5.2.5. Geleceğe yönelik düşünce	147
5. SENDİKALARA YÖNELİK ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	148
5.1. Kapsam, Amaç ve Yöntem.....	148
5.2. Sendikal Örgütlenmedeki Güç Kaybının İçsel ve Dışsal Nedenlerine İlişkin Yorumlar	149
5.3. Yabancı Göçmenlerin Örgütlenmesine Yönelik Stratejilerin Dayanağı.....	152
5.4. Sendikaların Yabancı Göçmenlere Yönelik Bakış Açısı	155
5.5. Yabancı Göçmenlerin Sendikalara Etkisine Dair Yorumlar.....	157
5.6. Sendikaların Yabancı Göçmenlerin Sendika Üyeliğine Bakışı ve Temel Problemler	159
5.7. Yabancı Göçmenlerin Örgütlenmesinde Temel Sorun: Kayıtdışı Çalışma	160
5.8. Yabancı Göçmenlere Yönelik Ortak Politika Sürecinde Sendikaların Konumu	162
5.9. Yabancı Göçmenlere Yönelik Sendikal Yardımların Niteliği	163
5.10. Yabancı Göçüne Dair Diğer Yorumlar	164
5.11. Genel Değerlendirme	166
6. SONUÇ	168
6.1. Araştırma Sonuçları	168
6.2. Öneriler.....	177
KAYNAKÇA.....	187
EKLER	221
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLER DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1. Uluslararası göçmenler (1970-2015).	15
Tablo 2.2. Zorla yerinden ettirilen nüfus (2017 Yılı).....	16
Tablo 2.3. Uzun ve kısa süreli göçmen	18
Tablo 2.4. Göçün aşamaları ve boyutları	21
Tablo 2.5. Sosyo-ekonomik temelli göçe sebep olan iten ve çeken faktörler.....	22
Tablo 2.6. Göç nedenleri.....	23
Tablo 2.7. Göç türleri	24
Tablo 2.8. Kır-Kent nüfusu (1927-2015)	57
Tablo 2.9. İstihdamın sektörel dağılımı (Mayıs/2019).....	63
Tablo 2.10. Çalışan sayısına göre işyerleri sayısı	64
Tablo 2.11. Başlıca Sektörlerde Kişi Başı İstihdam Maliyeti (2018)	67
Tablo 2.12. Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2011-2017)	72
Tablo 2.13. Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2017)	73
Tablo 2.14. Yabancılara verilen ikamet izni (2005-2019)	75
Tablo 2.15. Yabancılara verilen ikamet izinlerin, izin türlerine göre dağılımı (2018) ..	76
Tablo 2.16. Olay büyüklüklerinin yerinden edilen nüfus sayısına göre sınıflandırılması	79
Tablo 2.17. Uluslararası koruma rejiminden yararlanmak üzere yapılan başvurular	81
Tablo 2.18. Yakalanan düzensiz göçmenler (2005-2019)	84
Tablo 2.19. Yıllara göre göçmen kaçakçıları (2010-2019)	85
Tablo 2.20. Açılan şirket sayısı (2011-2016).....	88
Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bilgiler	118

Tablo 4.2. Katılımcıların medeni durumuna ilişkin bilgiler	119
Tablo 4.3. Katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin bilgiler	119
Tablo 4.4. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler	120
Tablo 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına ilişkin bilgiler	121
Tablo 4.6. Katılımcıların Türkiye’deki ikamet sürelerine ilişkin bilgiler	122
Tablo 4.7. Katılımcıların Türkiye’deki yasal konumlarına ilişkin bilgiler	124
Tablo 4.8. Katılımcıların memleketlerine ilişkin bilgiler	124
Tablo 4.9. Katılımcıların göç nedenlerine ilişkin bilgiler	125
Tablo 4.10. Katılımcıların ülkelerindeki geçim biçimlerine ilişkin bilgiler	126
Tablo 4.11. Katılımcıların ülkelerindeki gelir düzeylerine ilişkin bilgiler	128
Tablo 4.12. Katılımcıların Türkiye’den göç etme düşüncesine ilişkin bilgiler	129
Tablo 4.13. Türkiye’den göç etme düşüncesine sahip katılımcıların göç etmeyi düşündükleri yere ilişkin bilgiler	130
Tablo 4.14. Katılımcıların daha önce Türkiye’den ayrılma deneyimlerine ilişkin bilgiler	130
Tablo 4.15. Türkiye’den ayrılma deneyimine sahip katılımcıların ayrılma düşüncesine ilişkin bilgiler	131
Tablo 4.16. Katılımcıların Türkiye’de düzenli bir işe sahip olma durumuna ilişkin bilgiler	131
Tablo 4.17. Düzenli bir işe sahip katılımcıların düzenli işi yapma sürelerine ilişkin bilgiler	132
Tablo 4.18. Katılımcıların çalıştıkları iş ve mesleklere ilişkin bilgiler	133
Tablo 4.19. Katılımcıların çalışma düşüncesine yönelik bilgiler	134
Tablo 4.20. Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine ilişkin bilgiler	135
Tablo 4.21. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine ilişkin bilgiler	135
Tablo 4.22. Katılımcıların ücret ödenme zamanlarına ilişkin bilgiler	136
Tablo 4.23. Katılımcıların elde ettikleri ücretlere ilişkin bilgiler	136

Tablo 4.24. Katılımcıların mevcut işlerindeki pozisyonlarına ait bilgiler	137
Tablo 4.25. Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma ortamına ait bilgiler	138
Tablo 4.26. İş sağlığı güvenliği denetiminin uygulanma durumuna ait bilgiler	139
Tablo 4.27. İşe başlama eğitiminin uygulanması durumuna ait bilgiler	139
Tablo 4.28. Katılımcıların iş yaşamında sorunla karşılaşma durumuna ait bilgiler.....	140
Tablo 4.29. Katılımcıların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların niteliği	140
Tablo 4.30. Çalışma yaşamında karşılaşılan sorunla ilgili başvuru makamının bilinmesi durumuna ilişkin bilgiler.....	141
Tablo 4.31. Resmi makamlara şikâyet başvurusu yapılması durumuna ilişkin bilgiler	141
Tablo 4.32. Resmi makamlara yapılan şikâyet başvurularının biçimine ilişkin bilgiler	141
Tablo 4.33. Göç edilen ülkedeki sendikal örgütlenmenin durumuna ilişkin bilgiler...	142
Tablo 4.34. Katılımcıların göç ettikleri ülkedeki sendikal üyeliklerine ilişkin bilgiler	143
Tablo 4.35. Sendikaya üye olan katılımcıların memnuniyet durumuna ilişkin bilgiler	143
Tablo 4.36. Sendikaya üye olan katılımcıların sendikayı kullanım amacına ilişkin bilgiler	144
Tablo 4.37. Katılımcıların mevcut sosyal çevre ve ilişkilerinin durumuna ilişkin bilgiler	145
Tablo 4.38. Katılımcıların mevcut işyerlerindeki sendikal örgütlenme durumuna ilişkin bilgileri.....	146
Tablo 4.39. Türkiye’deki sendikaların temas kurma durumuna ilişkin bilgiler.....	146
Tablo 4.40. Yabancı göçmenlerin sendikalara atfettikleri öneme ilişkin bilgiler	147
Tablo 4.41. Yabancı göçmenlerin gelecekte sendikalara üye olma düşüncelerine ilişkin bilgiler	147
Tablo 5.1. Çalışma Kapsamında Görüşülen Sendikalar.....	148

GRAFİKLER DİZİNİ

Sayfa

Grafik 2.1. Çalışma izinleri (2004-2010)	71
Grafik 2.2. Düzensiz göçmenler, transit göçmenler ve çalışma amaçlı düzensiz göçmenler (2000-2010).....	83
Grafik 4.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılım grafiği	118
Grafik 4.2. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılım grafiği	119
Grafik 4.3. Katılımcıların yaş durumlarına göre dağılım grafiği.....	120
Grafik 4.4. Katılımcıların yüzde olarak eğitim durumlarına göre dağılım grafiği	121
Grafik 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılım grafiği	122
Grafik 4.6. Katılımcıların Türkiye’deki ikamet süresine göre dağılım grafiği.....	123
Grafik 4.7. Katılımcıların Türkiye’deki yasal statülerine göre dağılım grafiği.....	124
Grafik 4.8. Katılımcıların memleketlerine göre dağılım grafiği.....	125

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Uluslararası göç	25
Şekil 2.2. Yabancıların çalışma izin türleri	40
Şekil 2.3. Yabancı göçmenler ve ucuz emek arzı.....	96



KISALTMALAR DİZİNİ

AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AIHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	: Birleşmiş Milletler
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
ETUC	: European Trade Union Confederation
EU	: European Union
FRA	: European Union Agency for Fundamental Rights
FRONTEX	: European Border and Coast Guard Agency
GCIM	: The Global Commission on International Migration
GKÇİY	: Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik
GRID	: Global Report On Internal Displacement
GKY	: Geçici Koruma Yönetmeliği
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IDMC	: The Internal Displacement Monitoring Center
ILO	: International Labour Organization
ILOSTAT	: ILO- Labour Statistics Database
IOM	: International Organization for Migration
ITUC	: International Trade Union Confederation
İKGV	: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
NSIA	: Afghanistan National Statistics and Information Authority

OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
PICUM	: Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UİK	: Uluslararası İşgücü Kanunu
UKBSÇY	: Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik
UN	: United Nations
UNHCR	: United Nations High Commissioner for Refugees
YÇİHKUY	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde problem tanımlanacak, çalışmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları ile çalışmamız açısından önemli olduğunu düşündüğümüz kavramlara yer verilecektir.

1.1. Problemin Tanımı

İnsanlar tarih boyunca yaşadıkları bölgeleri gönüllü veya gönülsüz, çeşitli gerekçelerle terk ederek başka yerlere taşınmıştır. Göç terimi ile kavramsallaştırılan bu taşınma eylemi birey, toplum ve mekân ile ilişkilendirilmiş, ekonomik, sosyal ve politik birçok farklı etkiye yol açmıştır. Ortaya çıkan etkiler ise doğrudan veya dolaylı sonuçlarıyla toplumsal yapıyı sınınamış ve tüm toplumlarda güncelliğini koruyan bir alan olmaya devam etmiştir (Yılmaz, 2014, s. 1690-1692).

Türkiye gerek iç ve gerekse dış göç konusunda benzer süreçleri, hem Cumhuriyet öncesi dönemde hem de Cumhuriyet dönemi boyunca sıklıkla yaşamıştır. Fakat 2011 yılında Arap Baharıyla başlayan Suriyeli göçü, sosyal ve ekonomik yönden yarattığı etkilerle, Türkiye'nin son dönemde karşılaştığı önemli göç olaylarının ilk sırasına yerleşmiştir. Afganistan, Pakistan, Irak, İran gibi ülkelerden akışkanlığı devam eden diğer göçler de bu sürecin ve sorunun önemli bir parçası olarak görülmektedir (T.B.M.M. İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2018, s. 241-242). Bununla birlikte gerek Suriye'den gerekse de Afganistan, Pakistan, Irak, İran gibi ülkelerden gerçekleşen göçlerin tamamına yakınında sığınma talebi bulunması açısından bir benzerlik vardır. Ancak Afganistan, Pakistan, Irak, İran gibi ülkelerden akışkanlığı devam eden göçler genellikle daha küçük gruplar halinde veya bireysel yöntemlerle gelişirken, Suriyeli göçü büyük oranda kitlesel hareketlerle gerçekleşmektedir. Bir başka açıdan, gelişim şekli ve niteliği dışında Suriyeli göçünü yukarıda zikrettiğimiz diğer ülkelerden gerçekleşen göçlerden ayıran ve iç mevzuatımızdan kaynaklanan başka bazı farklar da bulunur. Dolayısıyla ortaya çıkan bu farklılıklar göçmen gruplarının sığınmacı/mülteci¹ statülerinin birbirlerinden ayrı

¹ Sığınmacı/mülteci statüsünün elde edilmesine dair değerlendirme süreci bireysel niteliktedir. Fakat grupların toplu şekilde göçe zorlandıkları durumlarda, gruba mensup tüm bireylerin mülteci kabul edilmesi de gerekebilmektedir. Bu gibi durumlar genellikle acil çözüm üretilmesini gerektirmektedir. Fakat grubun büyüklüğü bireysel başvuruyu imkânsız kılabilir. Bu ve benzer durumlarda mülteci statüsüne yönelik "grup değerlendirmesi" kavramı geliştirilmiştir. Grup değerlendirmesi yaklaşımına göre, toplu göçle gelen grubun her bir üyesi (aksine bir kanıt bulunmadıkça) varışta mülteci/prima facie sayılmaktadır (UNHCR, Md. 44). Diğer yandan bu ülkelerden toplu göçle gelen göçmenler için (örneğin geçici koruma statüsündeki Suriyeliler) 1951 tarihli BM Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi ile oluşturulan uluslararası mülteci hukuku terminolojisi (UNHCR, Md. 44'e atıfla) referans alınarak,

değerlendirilmesini gerektirmektedir. Çünkü yabancı göçmenlere yönelik mevzuatın uygulanmasında göçün hareket noktası, koşulları ve gerekçesi; kabul şeklindeyse tarih ve coğrafi sınırlama gibi ölçütler fark yaratmaktadır. Örneğin Avrupa kıtasından gelen göçmenler ile diğer göçmenler ayrı statülerde değerlendirilmektedir. Bu bakış açısıyla, Türkiye’de bulunan yabancı göçmenler statülerine göre dört başlık altında sınıflandırabilir²:

- Çalışma, eğitim gibi nedenlerle ve düzenli göç kapsamında Türkiye’ye göç edenler.
- Düzensiz göç kapsamında değerlendirilenler (düzensiz, transit, vb.).
- Uluslararası koruma altındakiler.
- Geçici koruma altında bulunan Suriyeliler.

İlk grupta yer alan yabancı göçmenlerin düzenli göç kapsamında Türkiye’ye göç ettiği, bir diğer ifadeyle politik öncelikler ve yasal prosedürlerle uyumlu olduğu söylenilebilir. İkinci grupta yer alan göçmen hareketleri ise kimi zaman çalışma amacıyla, kimi zaman da doğal afet sonrası veya politik istikrarsızlıklar, çatışmalar gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Çalışmamızın da kapsamını oluşturan diğer 2 kategorideki göçmenlerin ise politik önceliklerden bağımsız biçimde olduğu ifade edilebilir. Bu kategorilerdeki göç hareketlerinin gerekçesinde genellikle menşei ülkelerdeki savaşlar, iç çatışmalar, dini gerekçeler, siyasal ve etnik baskılar gibi iten faktörler bulunmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle gerçekleşen göçler, aynı zamanda ortaya çıkan karşılıklı etkinin de incelenmesini gerektiren bir takım sonuçlara neden olmaktadır. Dolayısıyla göçün toplum üzerinde zamana dayalı yarattığı etkilerin analizi, bu alandaki ortak ve güncel konular arasına yerleşmiş durumdadır. Bu yaklaşım, göç alan ve göç veren ülkelerin birçoğunda olduğu gibi, Türkiye’de de gündemini koruyan bir alan olmaya devam etmektedir. Fakat son dönemdeki Suriyeli göçünün çok kısa bir zaman aralığında ve milyonlarca insanın hareketiyle sonuçlanmış olması ve bu durumun Türkiye özelinde yarattığı toplumsal

sığınmacı/mülteci statülerinin günlük yaşamda ve literatürde sıklıkla kullanıldığı ifade edilmelidir. Ancak çalışmamız kapsamındaki yabancı göçmenler, mensup olduğu ülkelerden dolayı ulusal mevzuatta yer alan uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsündeki birey, geçici koruma altındaki birey gibi farklı statüler ile tanımlanmaktadırlar. Bu çerçevede, her ne kadar “mülteci/sığınmacı” ve “göçmen” terimleri aynı anlamda kullanılmasa da çalışmamızda yer alan katılımcılar; toplu halde ifade edilmek istendiğinde hukuki statülerindeki farklılıklara girilmeksizin “yabancı göçmenler” olarak nitelendirilecek, gerekli görülmesi halinde ise katılımcıların hukuki statülerine vurgu yapan kavramlara da yer verilebilecektir.

² Birinci ve ikinci grupta yer alan göçmenler çalışmamız kapsamına dâhil edilmemiştir.

etkilerinin genişliği, bu alana yönelik analizleri biraz daha farklı bir boyuta taşımıştır³. Ayrıca etkileri henüz Suriyeli göçü kadar gözle görülür olmasa da Afganistan, Pakistan, Irak, İran gibi siyasal ve toplumsal istikrarsızlıkların bulunduğu ülkelerden devam eden göçlerin de Suriyeli göçüyle ortaya çıkan etkileri arttırdığı belirtilmelidir.

Mevcut durum dikkate alındığında geçici koruma altındakiler ve uluslararası koruma talep eden yabancı göçmenlerin sayısı milyonlarla ifade edilmektedir. Bu göçmenlerin tamamına yakını ülke geneline yayılmış durumda olup, yaşamlarını çoğunlukla göçmen kayıtlarının yapıldığı şehirlerde devam ettirmekte, yasal statülerine göre ayni ve nakdi bir takım yardımlardan yararlanabilmektedirler. Ancak gerek nüfuslarının kalabalık olması, gerekse de gerçekleştirilen yardımların yetersiz görülmesi gibi nedenlerle ve yaşamlarını devam ettirmek gibi temel kaygılarla çalışma düşüncesine yönelebilmektedirler. Çalışma yaşamında yer alma isteğiyle bu aşamada tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışma amacıyla hareket eden göçmenler çalışma izinlerine yönelik başvuru kısıtlarının zorluğundan kaynaklanan veya yapısal, yaygın ve yoğun işsizlik ve dolayısıyla iş piyasasında ortaya çıkan rekabet, kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı gibi sosyo-ekonomik koşullardan kaynaklanan çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler⁴. Bu engelleri aşma isteği ise göçmenleri farklı seçeneklere yönlendirebilmekte, kayıtdışı çalışma; gerek sektöre giriş kolaylığı gerekse de yasal izin alınması gibi işlemleri gerektirmemesinden dolayı kolay ve kestirme bir çözüm yolu olarak değerlendirilebilmektedir. Bu reaksiyonun sonucundaysa, yabancı göçmenler ile sosyo-ekonomik yönüyle birçok olumsuzluğu bünyesinde barındıran kayıtdışılığın aynı noktada bulunduğu ifade edilebilir.

Kayıtdışı çalışma ve istihdam genel özellikleriyle; işçi, işveren ve devlet açısından mali, hukuki ve sosyo-kültürel birçok olumsuz sonucu içeriğinde barındırmakta, ülke ekonomisine zarar verdiği gibi kişileri de etkilemekte, çalışma koşulları, ücret, iş kazaları, şikâyet ve tazminatlara erişim gibi konularda bireyleri savunmasız bırakabilmektedir.

³ Son dönemde Türkiye'ye yönelik göç hareketliliğinde ortaya çıkan büyüklüğe fikir vermesi açısından göçün Anadolu'daki tarihi geçmişi referans alınabilir. Türkiye'ye son iki yüzyılda savaşlar, çatışmalar, mübadele gibi nedenlerle yaklaşık 6 milyona yakın göçmen gelmiştir. Oysa çalışmamız kapsamında ele alınan göç hareketleri oldukça hızlı gelişmiş (3-4 yıl gibi kısa bir zaman zarfında) ve neredeyse son iki yüzyılda gerçekleşen göçmen sayısına ulaşmıştır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019b).

⁴ Lordoğlu (2007, s. 3), Türkiye'deki yabancıların işgücüne piyasalarına katılma oranının %0,2 olduğunu belirtmiştir. Bu oran, Türkiye'deki yabancıların işgücüne katılmalarında hali hazırda teknik sorunlar olduğunu ve mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliğini ortaya koyması açısından önemli bir kanıt olarak görülebilir.

Konu hakkındaki çalışmalar, yabancı gmenlerin kayıtdışı istihdamın olumsuz özelliklerinden etkilendikleri yönünde veriler sunmaktadır (Yüksel, 2015, s. 410; ILO, 2016, s. 3; Korkmaz, 2017, s. 64-70). Fakat bu etkilerin sadece yabancı göçmenlerle sınırlı kalmadığı, işgücü piyasalarının geneline de yansadığı vurgulanmakta (ztrkler ve Göksel, 2015, s. 8-35; Dedeoğlu, 2018, s. 52-61), tespitler ise büyük oranda negatif bulguların eşliğinde sunulmaktadır. Örneğin yabancı göçmenlerin bireysel çalışma ihtiyacına çözüm olarak gördüğü kayıtdışı gerçeğinin, yerli işgücünü olumsuz etkileyebilecek noktalara doğru genişlediği (Nakhoul, 2014, s. 12; Lordoğlu, 2015, s. 29-40), ücretler ile çalışma koşullarının aşağı doğru hareketinde zincirleme etkiye neden olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2016, s. 5; Kuyumcu ve Kösematoğlu, 2017, s. 82-83).

Değerlendirmeler ışığında, yabancı göçmenlerin çalışma yaşamına kayıtdışı biçimde girerken; işgücü piyasalarını da kayıtdışılaştırdıkları ve sistemde yer alan aktörlerin g ve etkinliğini de olumsuz şekilde etkiledikleri söylenebilir. Dolayısıyla olumsuz etkilerin azaltılmasına veya giderilmesine yönelik işbirliği ve planlama ihtiyacı bulunmaktadır. Özellikle geleceğe yönelik öngörüde bulunma ve bu ngrleri olumlu ve istendik yönde değiştirebilecek planlamaların yapılması aşamasında, uzlaşıya dayalı işbirliğinin başarı şansını arttıracadığı düşünülmektedir (eşmeci, 2012, s. 154). Bu nedenle birlikte ve yeni, makul ve mantıklı politika sürecinin geliştirilmesi gerektiği ortadadır.

Politika sürecinin nasıl işleyeceği, hangi yöntemlerin kullanılacağı ve kuralların nasıl oluşturulacağı noktasında; endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri olan devlet, işveren örgütleri ve işçi sendikalarının rol ve pozisyonlarının belirleyici olacağı söylenmelidir (Uçkan, 2010, s. 6-7; Kağnıcıoğlu, 2010, s. 27). Bu anlamda sistemin taraflarına bakıldığında; devletin rolü ve temel amacı sistemin sorunsuz çalışmasını ve sürekliliğini sağlamaktır. Taraflar arasında düzenleme ve dengeleme fonksiyonlarını kullanarak rolünü yerine getirir. Sistemin ikinci aktörü olan işveren örgütleri ise, işveren adına faaliyette bulunarak üyelerinin çıkarlarını koruma ve geliştirme amacı güder. Sistemin bir diğer aktörü olan işçi sendikalarının temel amacı, işveren örgütlerine benzer şekilde üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmektir (Tokol, 2001, 13-57).

Ancak endüstri ilişkileri sisteminin geneli dikkate alındığında, yabancı göçmenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının çözümü ve örgütlenmelerinin sağlanması konusunda

işçi sendikalarının biraz daha farklı noktada konumlandırılması gerektiği ifade edilebilir. Çünkü yabancı göçmenlerin temsili, hem uluslararası temel haklardan yararlanmalarının sağlanması hem de çalışma koşullarının geliştirilmesinde işçi sendikalarına özel bir misyon yüklemektedir (Erdoğan, 2013, s. 219). Nitekim bu konuda sendikaların tarihsel misyonuna atıf yapılabileceği gibi sendikal hareketin bugününe ve yabancı göçmenlerin çalışma yaşamındaki mevcut durumlarına da atıf yapmak mümkündür. Bilindiği gibi kayıtdışı ve göçmen çalışanlar, örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplar kapsamında değerlendirilmekte, bu gruptaki çalışanların örgütlenmesi ve temsili günümüz sendikalarının öncelikli görevleri arasında gösterilmektedir (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 21-44). Şüphesiz, kayıtdışı yerli ve yabancı istihdamın denetimine yönelik politikalarda da sendikalar önemli bir aktör durumundadır (Toksöz vd. 2013, s. 133). Denetim ve örgütlenmenin ötesinde, sendikaların içerisinde bulunduğu krizin aşılması noktasında yabancı göçmenleri bir fırsat olarak değerlendiren görüşlere de rastlanmak mümkündür (Kurtulmuş, 2015, s. 45). Dolayısıyla gerek işgücü piyasalarındaki olumsuz etkilerin giderilmesine yönelik gerekçelerle, gerekse de içerisinde bulunulan krize alternatif üretilmesi noktasında sendikaların işgücü piyasalarında aktif olarak yer alan veya üyelik potansiyeline sahip tüm kesimleri olduğu gibi yabancı göçmenleri de dikkate alması gerektiği ifade edilebilir. Sayısı sürekli artan bu kesimlerin temsili, sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanması açısından da ayrıca önemsenmelidir (Türk-İş, 2017, s. 1-2).

Elbette, bir ülkenin örgütsel, siyasi ve sosyo-ekonomik koşulları, sosyal tarafların kayıtdışı çalışanlar ve yabancı göçmenler gibi grupları örgütlerken karşılaştıkları sorunların türünü ve derecesini belirler (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 8). Çalışmamızda yer alan katılımcılar farklı ülkelerden, farklı kültürlere ve özelliklere sahip, göç ettikleri ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından etkilenmiş bireylerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bunları anlamak ve çeşitli öngörülerde bulunabilmek için yabancı göçmenlerin analiz edilmesi gereklidir. Bu yüzden öncelikle yabancı göçmenlerin sendikal deneyimlerinin neler olduğu ve sendikalara nasıl baktıklarının üzerinde durulması gerekmektedir. Aynı zamanda sendikaların da kayıtdışı çalışan yabancı göçmenleri örgütlemeye yönelik mevcut stratejilerinin ve bakış açılarının anlaşılmasına çalışılmasının, bu sürece olumlu katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.2. Amaç

Türkiye’de bulunan ve sayıları sürekli artmakta olan yabancı göçmenler, gerek nüfuslarının kalabalık olması, gerekse de gerçekleştirilen yardımların yetersiz görülmesi gibi nedenlerle ve yaşamlarını devam ettirmek gibi temel kaygılarla çalışma düşüncesine yönelmişlerdir. Fakat gerek çalışma izinlerindeki yasal zorluklar, gerekse de işgücü piyasalarının yapısından kaynaklanan nedenlerle çalışma düşüncesine yanıt buldukları alan kayıtdışı çalışma olmuştur. Bu süreçle birlikte yabancı göçmenler, kayıtdışı istihdamın kendine has olumsuzluklarından etkilenmeye başladıkları gibi işgücü piyasalarının genelini de etkilemeye başlamıştır. Dolayısıyla ortaya çıkan etkilerin tolere edilmesi ve olumsuzlukların giderilmesi yönünde politika üretilmesi ihtiyacının ortaya çıktığı düşünülmektedir. Politika sürecini yönetecek temel aktörler ise devlet, işveren örgütleri ve işçi sendikalarıdır. Fakat bu aşamada yabancı göçmenlerin temsili ve yerli işgücünün korunması açısından işçi sendikalarının önemli bir rolü olduğu değerlendirilmektedir. Aynı zamanda bu olgu, işçi sendikalarının içerisinde bulunduğu sendikal krizin aşılmasında önemli bir fırsat olarak da görülmektedir (Kurtulmuş, 2015). Oysa araştırmalar, göçmen işçilerin örgütlenmeleri ile sendikal tavır arasında ilgisizlik ve/veya kopukluk olduğunu göstermektedir. Üstelik sendikaların sadece göçmen işçileri örgütlemedeki yetersizlikleri eleştirilirken; düzeniz göçmenler, uluslararası koruma altındakiler ve geçici korunanlarında eklenmesiyle konuya dair kapsam daha da genişlemiştir (Aydın, 2003; Gökbayrak ve Erdoğan, 2010; Toksöz vd., 2012, Korkmaz, 2018).

Bu çerçevede, sendikal ilgisizlik veya kopukluğun nedenlerinin sorgulanması düşüncesi, çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu düşünce doğrultusunda çalışma içeriğinin biçimlendirilmesi amacıyla, sendikal ilgisizlik veya kopukluğun sendikaların kendisinden, yabancı göçmenlerden veya her iki taraftan kaynaklanmış olabileceği şeklinde 3 farklı önerme geliştirilmiştir. Sendikalarla ilgili önermede, sendikaların içsel motivasyonlarından kaynaklanan sorunların veya yabancı göçmenleri örgütlemenin zor olduğu yaklaşımının etkili olabileceği düşünülmüştür. Yabancı göçmenler ile ilgili önermede, kayıtdışı çalışmaları veya sendikal tecrübesizliklerinin etkili olabileceği düşünülmüştür. Üçüncü önermede ise yabancı göçmenler ve sendikaların karşılıklı olarak birbirlerini yeterli düzeyde etkileyemedikleri düşünülmüştür. Çalışmanın hipotezi de bu 3 önerme üzerine kurulmuş ve “sendikaların, yabancı göçmenleri örgütleme konusundaki

yetersizliği ile yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışması ve sendikal tecrübesizlikleri arasında ilişki bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur. Bu amaç doğrultusunda aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

Göçmenlere açısından:

- Çalışma yaşamına dâhil olan göçmenlerin demografik özellikleri nedir?
- Göç konusundaki gelecek planlamaları nelerdir?
- Mevcut çalışma ortamları nedir?
- Ücretleri ve çalışma süreleri ne düzeydedir?
- İş sağlığı güvenliği ve iş yeri eğitiminin uygulanma düzeyi nedir?
- Resmi otoritelerce yapılan denetimlerle karşılaşılma sıklığı nedir?
- İş yaşamında ne gibi problemler yaşamaktadırlar?
- Hangi problemleri öne çıkmaktadır?
- Hak arama kanallarını hangi amaçla ve hangi düzeyde kullanmaktadırlar?
- Düzenli bir işe sahip olup olmama durumu göç nedenine göre değişmekte midir?
- Göç düşüncesi ülkelere göre değişkenlik göstermekte midir?
- Göç düşüncesi ile ikamet süresi arasında ilişki var mıdır?
- Göç edilen ülkedeki sendikal deneyimin düzeyi nedir?
- Sendika kavramına yakınlık düzeyleri nedir?
- Türkiye’deki sendikalar ile irtibat düzeyleri nedir?
- Sendika üyeliği konusundaki düşünceleri nedir?

Sendikalar açısından:

- Sendika organlarında yabancı göçmen görev almakta mıdır?
- Yabancı göçmenlerin örgütlenmesi konusu kongre kararlarına ve tüzüklere yansımaya başlamış mıdır?
- Yabancı göçmenlerin örgütlenmesi konusunda teşkilatlanmaya gidilmiş midir?
- Yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik somut girişimler nelerdir?
- Yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarında konumlandırıldığı yer neresidir?
- Yabancı göçmenlerin sendikal faaliyetleri etkilemeye başladığı veya gelecekte etkileyebileceğine dair uzlaşma oluşmaya başlamış mıdır?
- Yabancı göçmenlere sendika üyeliği imkânı sağlanmalı mıdır?
- Üyelik imkânı sağlanacak ise hangi koşullar altında gerçekleştirilmelidir?
- Sendikaların yabancı göçmenler konusundaki genel görüş ve beklentileri nelerdir?

1.3. Önem

Günümüzde sendikalara ilişkin sıkça dile getirilen ve en önemli tespit, sendikaların kriz/bunalım içerisinde olduğudur. Sendikal krizin aşılmasına yönelik alternatif stratejilerin ise yeterli düzeyde geliştirilemediği bir eleştiri olarak ifade edilmektedir (Gökbayrak ve Erdoğan, 2010, s. 91-100). Bu aşamada gerek işgücü piyasalarının düzenlenmesindeki rolü, gerekse de içerisinde barındırdığı üye potansiyeliyle yabancı göçmenlerin sendikalar açısından fırsat olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle sendikaların, işgücü piyasalarında aktif olarak yer alan ve üyelik potansiyeline sahip tüm kesimleri dikkate alarak, bu kesimlerin görünüm ve bakış açılarının ne olduğunun üzerinde yoğunlaşması zaruridir. Bu açılımın, işgücü piyasalarında olduğu ifade edilen olumsuz etkilerin giderilmesine yönelik alınacak önlemler ve üretilecek politikalar açısından da önemli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda çalışmadan elde edilen verilerle işçi sendikalarına, devlete ve sendika-göçmen ilişkisinin incelendiği akademik çalışmalara katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Çalışmada, kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin sendikal deneyimleri ve düşünceleri yaş, cinsiyet, göç edilen ülke gibi değişkenlerle birlikte incelenmektedir. Bununla birlikte çalışma, farklı ülkelerden ve birbirlerinden farklı grupları kapsamaktadır. Dolayısıyla buradan elde edilen verilerin, sendikal stratejilerin geliştirilmesine katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca çalışmada yabancı göçmenlerin demografik değişkenleri dışında; iş sağlığı ve güvenliği, hak arama kanallarına erişim, ücret ve gelir gibi çalışma koşullarına yönelik algı, tutum ve temel sorunlar da incelenmiştir. Bu yaklaşım ile devletin konuyu hangi yönde ve düzeyde ele alabileceğine yönelik katkı yapılması amaçlanmıştır.

Bir diğer önemsenen noktaysa, sınırlı sayıda yürütülen yabancı göçmenler ve sendikalar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara katkı yapma düşüncesidir. Türkiye’de farklı demografik özelliklere sahip, büyük kısmı çalışma çağındaki olan 5 milyonun üzerinde yabancı göçmen bulunmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 yılı verilerine göre, Türkiye’deki işsiz sayısı 4,6 milyon civarındadır. Her iki veri karşılaştırıldığında, yabancı göçmenlerin sayısının resmi işsiz sayısından da fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu yaklaşımdan yola çıkarak, yabancı göçmenlerin sosyo-ekonomik alandaki potansiyel etkilerinin incelenmesi amacıyla üretilen çalışmaların önemi de ayrıca vurgulanabilir.

1.4. Sınırlılıklar

Türkiye’de bulunan yabancı göçmenlerin sayısal çoklukları ve ülkenin geneline yayılmış olmaları, araştırmanın zaman ve maliyet kısıtı yönünden dikkate alınmıştır. Dolayısıyla yabancı göçmenlerin tamamına ulaşmak güç olacağından, çalışma kapsamında sadece Karabük ilinde bulunan ve çalışma izni olmayan uluslararası koruma altındaki yabancı göçmenlere ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar veri toplama aracındaki ifadelerle sınırlandırılmıştır. Bu nedenle, araştırmaya katılan kişilerin doğru ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formları, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yoluyla Karabük ili ve ilçelerinde çalışan yabancı göçmenlerle sınırlandırılmıştır. Saha çalışması 01 Ocak–15 Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve bu sürelerle sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın evrenini oluşturan yabancı göçmenlere yönelik daha sonraki tarihlerde ortaya çıkabilecek olası siyasal, ekonomik, hukuki gelişmelerin çalışma sonucunda elde edilen bulguları değiştirebileceği kabul edilmiştir.

Çalışmanın sendikalar ile ilgili kısmı ise daha önceden hazırlanan görüşme formu temel alınarak konfederasyon ve sendika düzeyinde yürütülmüştür. Çalışma, konfederasyon düzeyinde işçi sendikaları konfederasyonları ve memur sendikaları konfederasyonu, sendika düzeyinde ise görüşülen konfederasyonlara bağlı sendikalarla gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya başkan danışmanı, genel başkan, araştırma uzmanı, şube başkanı düzeyinde katılım sağlanmıştır. Sendikalara dair elde edilen veriler çalışmaya katılan konfederasyon ve sendika temsilcilerinin görüş ve düşünceleriyle sınırlandırılmıştır.

Çalışma yabancı göçmenlerin sosyolojik, politik, psikolojik vb. durumlarını tespit iddiasını taşımamaktadır. Çalışmada, yabancı göçmenlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışmak zorunda oldukları varsayımı üzerinden hareket edilmiştir. Bu varsayıma dayanarak istihdam ve çalışma koşulları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca göç edilen ülkedeki sendikal örgütlülük durumuyla, mevcut sendikal düşünce ve yaklaşımlarının tespiti hedeflenmiştir. Sendikalarla yapılan görüşmelerde ise sendikaların yabancı göçmenlere yönelik mevcut politika ve eylemleri irdelenerek, göçmenlerin sendikal hareket içindeki yerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

1.5. Tanımlar

Örgütlenmesinde güçlük çekilen çalışanlar, demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi), yürütülen işin özelliği (meslek veya sektör), imzalanan sözleşmenin türü (serbest meslekler, yarı zamanlı vb.) veya çalışılan işletmenin çeşidi (kayıtdışı, KOBİ, mikro işletme, vb.) gibi farklılıkların sonucunda ortaya çıkan ve sıklıkla sendikal temsil, sosyal diyalog ve toplu pazarlık mekanizmalarının dışında kalan çalışanları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Özcan, 2018). Ayrıca işçi ile işçi sendikalarının karşılıklı olarak temasta zorlandıkları kişiler ve yabancı göçmenlerde bu grupta değerlendirilmektedir. Bu kavrama dâhil edilen grupların örgütlenmesine yönelik çabalar, işçi sendikalarının işgücü piyasalarındaki pozisyonlarının geliştirmesine katkı yapabilecek unsurlar arasında değerlendirilmektedir (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 6-45).

Sendikal kriz (güç kaybı), 1970'li yılların sonlarından itibaren özellikle sendikalaşma oranlarının azalması ve sendika üye kayıplarının artmasıyla birlikte sendikaların gündemini işgal etmeye başlamıştır. Aynı zamanda bu olgu "sendikaların geleceği" 'ne dair tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Neoliberal iktisat politikalarının hâkimiyet alanının genişlemesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, devletin ekonomi politikalarındaki rolünün zayıflaması bu süreçte katkı yapan faktörler arasındadır (Çelik, 2004). Bu faktörler dışında, sendikaların güç kaybına dair geliştirilen tezde içsel ve dışsal birçok farklı gerekçe bulunmaktadır (Makal, 2002; Uçkan-Hekimler, 2015). Gerekçelerin bir kısmı aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Sendikalar arası rekabetin sürece yaptığı olumsuz katkılar (Şenkal, 1998),
- İnsan kaynakları yönetiminin hâkimiyet alanının genişlemesi (Kağnıcıoğlu, 2001),
- Sendika liderlerinin etkinlik düzeyinin zayıflaması (Selamoğlu, 2004),
- Sendikal ideolojinin zayıflaması (Koray, 2005),
- Kayıtdışı istihdamın, sendikal etkinlikleri sınırlayıcı güce ulaşması (Urhan, 2005),
- İşverenlerin işçi sendikalarına bakış açılarında yaşanan değişimler (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009),
- Devletin sendikasızlaştırmaya yönelik politikaları (Yıldırım ve Uçkan, 2010),
- Yeni üretim tekniklerinin yaygınlaşması (Kalça, 2015),
- İşgücünün üretim içerisindeki payının azalması (Erol, 2016),

- Kayıtdışı yerleşik yabancı göçmenler (Çoban, 2018).

Sendika, “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlarıdır” (6356 S.K. Md. 2). Sendika tanımı işçi ve işveren örgütlerinin her ikisini de kapsamına rağmen, çalışmada yabancı göçmen işçilere yönelik bir yaklaşım benimsendiğinden sendika kavramıyla sadece işçi sendikaları kast edilecektir.

Kayıtdışı istihdam, “istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılmasıdır” (Güloğlu vd., 2003, s. 53). Uluslararası Çalışma Örgütü bürokratik giriş kolaylığı, yerli kaynaklara olan güven, kuruluş mülkiyetinin aile ile olan bağlantısı, işletme ölçeğinin küçülmesi, emek yoğun ve uyarlanmış teknolojilerin yaygınlaşması, resmi eğitim sistemi dışında kazanılan nitelikler, düzensiz ve rekabetçi piyasaların varlığını kayıtdışı piyasaya girmeyi kolaylaştıran unsurlar arasında değerlendirilmektedir (ILO, 1972, s. 5-6):

Kayıtdışı çalışma, “Türk Yabancılar Hukuku’nda, İş Hukuku’nda ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nda sınırları çizilmiş ve yasal çalışma biçimleri dışındaki çalışmalar; izinsiz çalışma, kaçak çalışma veya kayıtdışı çalışma” şeklinde tanımlanmaktadır (Aslantürk ve Tunç, 2018, s. 14). Bu çalışma biçimi güvencesizliğin temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu çalışma biçimi; geçici, düzensiz, kuralsız, korumasız, emniyetsiz, standart dışı, kırılğan ya da eğreti koşullar anlamına da gelmektedir.

Göçmen işçi, “kendi adına olmayıp, başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla, bir ülkeden diğerine göç eden ya da göç etmiş bulunan bir kimse ile göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimseyi” kapsamaktadır (Alpar, 2000, s. 128). Dış göç veya uluslararası göçe konu işçiler, göçmen işçi kapsamında değerlendirilmektedir (ILO, 97 ve 143 Sayılı Sözleşmeler). Türkiye, klasik göç alan ve göç veren ülke konumuyla birlikte, 1990’lardan itibaren emek göçü alan ve/veya transit göç ülkesi konumuna da dönüşmüştür. Aynı zamanda emek göçüne yönelik bu hareketlilikte, düzensiz göçlerin önemli bir payının olduğu ifade edilmektedir (Lordoğlu, 2007; İçduygu, 2009; Tokgöz vd., 2012; Kurtulmuş, 2015). Fakat emeğini gönüllü olarak sergilemek üzere Türkiye’ye yönelen göçmen işçiler ve düzensiz göçmenler dışında bir diğer önemli kesim ise zorunlu

nedenlerle göç eden yabancı göçmenlerin çeşitli gerekçelerle işgücü piyasalarında yer almaya başlamasıyla ortaya çıkmıştır. Bu gelişme göçmen işçi kavramının yorumlanma şekline de yansımış, her ne kadar bu kavram çalışma amacıyla gerçekleştirilen göç hareketliliğini içerse de, biraz daha geniş şekilde bu grupları da kapsayacak biçimde kullanılmaya başlanmıştır (Bkz. Çelgin, 2014; Koç, Görücü ve Akbıyık, 2015; Sayın, Usanmaz ve Aslangiri 2016; Erol vd., 2017; Mutlu vd., 2018; Dedeoğlu, 2018).



2. ALANYAZIN

Çalışmayla bağlantılı yaklaşımların ele alındığı alanyazın bölümü üç kısımda incelenmiştir. Çalışmanın birinci kısmında göç ve bağlantılı kavramlar, uluslararası koruma rejimi ve yabancıların çalışma izinlerine yer verilmiştir. İkinci kısımda kayıtdışı çalışmanın gelişim seyri ve yabancı göçmenlerin istihdamı konusu incelenmiştir. Son kısımda ise sendikalar ve yabancı göçmenler arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1. Göç ve Bağlantılı Kavramlar, Uluslararası Koruma Rejimi ve Yabancıların Çalışma İzinleri

Çalışmanın bu bölümünde göç ve göçmen kavramları, yabancı göçmenlerin hukuki statüleri ve yabancıların çalışma izinlerine yer verilmiştir. Göç ve göçmen kavramı, konuyla bağlantılı ulusal ve uluslararası tanımlar referans alınarak incelenmiştir. Uluslararası koruma rejimi başlığında yabancı göçmenlerin yasal statüleri Türk iç mevzuatıyla karşılaştırılmış, ortaya çıkan farklılıkların nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Yabancıların çalışma izinlerinin ele alındığı kısımda ise yabancı göçmenlerin hukuki statülerine göre elde edebileceği çalışma izinlerinin yasal çerçevesi incelenmiştir.

2.1.1. Göç ve bağlantılı kavramlar

Göç, çoğunlukla yaşamsal ihtiyaçlar ve çevresel şartlar gibi belirleyicilerin etkisiyle ortaya çıkan, tüm toplumlarda ve tüm zamanlarda karşılaşılan evrensel bir olgudur. Sanayi Devrimine kadar devam eden göç hareketlerinde genellikle kıtlık, iklim gibi coğrafi koşullar ile savaşlar ve sınır sorunları gibi siyasi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir. Fakat sanayileşme süreci göçün klasik kalıplarını değiştirmiştir. Nitekim bu sürecin doğurduğu gereksinimlerin de etkisiyle şehirler büyümüş ve teknoloji olağan üstü hızda gelişmeye başlamıştır. Sanayileşme, şehirleşme ve teknoloji odaklı gelişim seyri ise toplumların ekonomik, siyasi, iletişim ve sosyal yönden birbirine yaklaşması ve bütünleşmesiyle sonuçlanan küreselleşme olgusunu ortaya çıkartmıştır.

Özellikle 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren etkisini daha fazla hissettiren küreselleşme olgusu, göçün iten faktörlerini genişleterek toplumlarda radikal değişimlere yol açmıştır. Aynı zamanda bu sürecin etkisiyle birlikte bireysel ve toplumsal ihtiyaçlar, tercihler ve beklentiler de dönüşmeye başlamıştır. Toplumsal yapıda ortaya çıkan bu dönüşüm daha iyi yaşama sahip olma idealini daha da geliştirmiş ayrıca kültürel, ekonomik ve politik eğilimleri de etkilemiştir. Dolayısıyla toplumsal eğilimlerde yaşanan

bu gelişmelerden göç kavramı ve göç karar süreçleri de etkilenmiştir. Göçe dair ortaya çıkan yeni süreçle birlikte göçün belirleyici nedenlerinin merkezine özgürlük, kariyer, gelir ve istihdam, eğitim gibi ilkeler yerleşmiştir. Fakat göçün nitelik ve nicelik özelliklerindeki bu değişimlerin halen devam ettiği savunulmaktadır. Küreselleşme sürecinin yarattığı etkiyle birlikte daha fazla sayıda ülkenin göç hareketlerine dâhil olması, göçün yaratmış olduğu ekonomik, siyasal ve kültürel etkilerin yönetilmesi gerektiği düşüncesinin belirginleşmesi, göç demografisinde yaşanan değişimleri (özellikle kadınların göç sürecine dâhil olmaları ve etkinliklerinin artması) bu süreci açıklamaya yönelik olarak geliştirilen yaklaşımlar arasında gösterilebilir (Kalkınma Bakanlığı, 2014, s. 3).

Bu olgular aynı zamanda göçün yarattığı etkilerde de değişimlere neden olmuş ve göç hareketlerinde kendisine has birbirinden farklı özellikler ortaya çıkartmıştır. Bu farklılıklar gerek göç edenin bilgi, beceri, eğitim gibi kişisel özelliklerinden gerekse de göç edilen yerin ekonomik ve sosyal yapısından kaynaklanmıştır. Göç edilen yerden veya göç eden bireyden kaynaklanan farklılıklar aynı zamanda toplumsal değişime yol açtığından dolayı, göç mekaniği ve göçün ortaya çıkardığı etkilere ait özelliklerin de analizini gerektirmiştir. Özellikle son dönemde meydana gelen uluslararası göçlerdeki artışla birlikte bu konu daha da ayrıntılı incelenmeye başlanmıştır. Zira uluslararası göçmen hareketliliğinin ve dolayısıyla göçmen sayılarındaki artışın devam edeceği yönündeki bulgular, önemli bir referans noktasını oluşturmaktadır.

Bu konuda referans olarak kullanılabilecek güncel kaynaklardan birisi Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü'nün 2018 yılında yayınladığı dünya göç raporudur. Raporda yer alan verilere göre 1970 yılında yaklaşık 85 milyon kişinin doğduğu ülkeden başka bir ülkede yaşadığı hesaplanmıştır. Üstelik daha sonraki yıllarda da uluslararası göçmenlerin sayısı istikrarlı bir şekilde, katlanarak artmaya devam etmiştir. Örneğin 1970 yılında uluslararası göçmen sayısının dünya nüfusuna oranı %2,3 seviyesindeyken, 2000'li yıllarla birlikte bu oran %3,2 seviyelerine ulaşmıştır (Tablo 2.1). Bir başka ifadeyle, 2015 yılındaki uluslararası göçmen sayısı 1970 yılına oranla yaklaşık 3 kat artmış ve 244 milyon kişiye ulaşmıştır (IOM, 2018, s. 16). Örneğin sadece bu dönemde gerçekleşen göç hareketleri dikkate alındığında, şayet uluslararası göçmenlerin tamamı bir arada yaşıyor olsalardı, dünyanın 11. büyük ülkesini oluşturacak kadar büyük bir nüfusun ortaya çıkacağı ifade edilmektedir (Agunias, 2009, s. 1).

Tablo 2.1. Uluslararası göçmenler (1970-2015).

Yıl	Göçmen Sayısı	Uluslararası Göçmen Sayısının Dünya Nüfusuna Oranı (%)
1970	84.460.125	%2.3
1975	90.368.010	%2.2
1980	101.983.149	%2.3
1985	113.206.691	%2.3
1990	152.563.212	%2.9
1995	160.801.752	%2.8
2000	172.703.309	%2.8
2005	191.269.000	%2.9
2010	221.714.243	%3.2
2015	243.700.236	%3.2

Kaynak: IOM, 2018.

Raporlara yansıyan verilerdeki artış irdelendiğinde savaşlar, iç çatışmalar ve siyasi istikrarsızlıkların göçlere önemli bir etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Örneğin bu kapsamda uluslararası örgütler tarafından yayımlanan göç raporlarında Suriye kaynaklı göçler, büyük kitlesel göç olayları arasında değerlendirilmektedir (Mega olay). Suriye kaynaklı göçler dışında bir diğer gelişme ise Irak, İran, Afganistan, Pakistan, Yemen, Mısır gibi Ortadoğu ve Afrika ülkelerden kaynaklanan göçler de yaşanmaktadır. Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü'nün 2017 yılı verilerine göre zulüm, çatışma veya genel şiddet sonucu dünya çapında zorla yerinden ettirilen nüfus 68,5 milyona ulaşmıştır (Tablo 2.2) (UNCHR, 2017, s. 2-3). Ortadoğu ve Kuzey Afrika kökenli bu göçlerin dağılımına bakıldığında, 2017 yılında dünya genelinde çatışma ve şiddet sonucu ortaya çıkan yeni göçlerin %38'ini oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ortaya çıkan durum kayıtsız kalınamayacak noktalara doğru genişlediğinden, Birleşmiş Milletler çatışma ve şiddetler sonucu ortaya çıkan etkilerin yönetimi amacıyla, uluslararası insani yardım sistemindeki en yüksek alarm seviyesi olan üçüncü seviye (L3) acil durum ilan etmiştir (GRID, 2018, s. 22).

Tablo 2.2. *Zorla yerinden ettirilen nüfus (2017 Yılı).*

Mülteci	25.4 milyon
Kendi Ülkeleri İçerisinde Yerinden Edilmiş	40 milyon
Sığınmacı	3.1 milyon

Kaynak: UNCHR, 2017.

Bununla birlikte, başta siyasal ve toplumsal istikrarsızlıkların yoğun olduğu ülkelerden olmak üzere, çalışma, eğitim gibi sosyo-ekonomik nedenlerle göç hareketliliğinin yaşanmaya devam edeceği ve bu hareketliliklerin sonucunda ortaya çıkan göç, göçmen, uluslararası göçmen, uluslararası koruma gibi kavramların da gündemdeki yerini koruyacağı ifade edilmektedir. Zira bu durumun, göçün sürekliliği açısından da uyumlu olduğu değerlendirilmektedir (Çağlayan, 2006; Toksöz, 2006; Yazgan, 2016).

2.1.1.1. Göç ve göçmen kavramı

Göç olgusunda yaşanan değişkenleri, sınırlamaları ve ayrıntıları açıklama düşüncesi sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi gibi birçok farklı disiplin tarafından benimsenmiştir. Fakat göç ve göç sürecini tanımlamalarda, bilimsel bakış açısından kaynaklanan bazı ayrımlar ortaya çıkmıştır (Gür ve Ural, 2004, s. 24). Bu farklılıklar, ilgili alanda çalışan bilim çevrelerinin göçe dair iktisadi, siyasal, kültürel, bireysel, toplumsal yöndeki bakış açılarından ve konuyu ele alış biçiminden kaynaklanmıştır. İktisat bilimi, göçü merkeze alan çalışmalarda göçün ekonomi üzerinde meydana getirdiği etkileri tartışırken; sosyoloji biliminde göç ve toplumsal uyum arasındaki ilişkiler üzerinden, kültürel sonuçlar tartışılmaktadır. Siyaset bilimi açısından ise göçün neden olabileceği iç ve dış siyasal gelişmelerin ülke üzerine etkilerinin merkeze alındığı çalışmalara rastlanabilmektedir. Nitekim göç, beşeri coğrafya alanında yer alan çalışmalarda “mekânsal değişiklik”; demografik çalışmalarda “nüfus hareketi”; iktisadi çalışmalarda ise “işgücü hareketi” olarak tanımlanmaktadır (Somuncu, 2006, s. 2).

Örneğin “Mekânsal sınır” ve “ikamet değişikliği” kavramının öne çıkarıldığı yaklaşımlarda göç kavramı, mekânsal sınırın bir veya birkaç kişi tarafından aşılması (geçilmesi) sonucu meydana gelen ikamet değişikliği şeklinde tanımlanmıştır (Kok, 1999, s. 20). Tanım sosyolojik açıdan dikkate alındığında, siyasi sınır kavramının tercih edildiği anlaşılmaktadır. Nitekim bu perspektifle yaklaşılacak göç kavramı için, birey veya grupların siyasi sınırların ötesine doğru kalıcı hareketi şeklinde bir tanımının geliştirildiği

anlaşılmaktadır (Sosyoloji Sözlüğü, 2005, s. 685). Fakat kalıcı şekilde gerçekleştirilen göç hareketindeki sürenin, bazı sosyologlara göre en az bir yıl olması gerektiği belirtilmektedir (Oral ve Çetinkaya, 2017, s. 3).

Uluslararası Göç Örgütüne göre ise göç, bir kişinin veya grubun uluslararası sınır hareketliliği veya bir devlet içerisinde yer değiştirme suretiyle gerçekleştirilen ve her türlü insan hareketini kapsayan nüfus hareketi şeklinde tanımlamıştır. Yerinden edilmişler ve aile birleşimi de dâhil olmak üzere başka amaçlar için hareket eden kişilerin gerçekleştirdiği göç hareketi de tanımlama içerisine dâhil edilmiştir (IOM, 2011, s. 62-63). Benzer kapsamda ele alınan başka bir yaklaşımda ise mülteciler, sığınmacılar, ekonomik göçmenler, düzensiz göçmenler ve çeşitli sebeplerle yerinden edilmiş insan grupları da göç kavramının içerisinde değerlendirilmiştir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2013b, s. 5).

Göçün niteliğiyle ilişkilendirilen göç tanımını, daha iyi yaşam idealinin merkeze alındığı davranış modeliyle aktarmaya çalışılan yaklaşımlar da bulunmaktadır. Oxford Dictionary’de (2019) bu yaklaşımın esas alındığı bir tanımlamaya yer verilmiştir. Bu yaklaşıma göre göç hareketi, insanların iş veya daha iyi yaşam koşulları elde edebilmek amacıyla yeni bir alana veya ülkeye taşınması şeklinde yorumlanmıştır. Göç tanımı konusunda Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük ile Oxford Dictionary’deki yaklaşım arasında benzerlik görülmektedir. Nitekim TDK (2019) tarafından göç “ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” biçiminde tanımlanmıştır.

Göç tanımının kavramsallaştırılması aşamasında, bireylerin sahip olduğu ekonomik, kültürel, sosyal ve beşeri imkânlardan zorunlu veya gönüllü kopuş biçiminde tanımlara da rastlanılmaktadır. Bu yaklaşımlara göre göç yeni ortamlarda, yeni yaşamlar kurmayla sonuçlanan büyük bir değişim olduğu vurgulanmaktadır (Nakanishi vd., 2008, s. 9). Zira göçe yönelik standart yer değiştirme hareketinin dışında, kültür karakterli daha geniş tanımlarda geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlara göre ekonomik, siyasal veya ekolojik eğilimlerle gerçekleşen coğrafi, toplumsal ve kültürel temelli bir yer değiştirme hareketi şeklinde tanımlanmıştır (Yalçın, 2004, s. 12-13). Özkalp (1993)’de göçü tanımlarken, göçün demografik süreçlerden biri olduğunu ve coğrafi hareketliliği de içeren anlama

sahip olduğuna vurgu yapmıştır. Göç eyleminin “insanların bir coğrafi bölgeden diğer bir bölgeye olan hareketliliğini ifade eden bir olgu” olduğunu belirtmiştir (s. 209).

Göç, gerek karar süreciyle gerekse de karşılıklı etkileşimiyle göçmen olgusunu ortaya çıkartmaktadır. Göçmen terimiyle genel olarak sosyo-ekonomik, politik veya diğer nedenlerle gönüllü hareket edenler kast edilmektedir. Fakat göç hareketliliğinin çeşit, eksen ve boyut itibariyle çok farklı birey ve kesimleri içermesinden dolayı göçmenlerin tanımlanmasına yönelik birçok farklı yaklaşım geliştirilmiştir. Dolayısıyla göçmen tanımı üzerinde ulusal ve uluslararası bir mutabakat sağlanamadığı ifade edilebilir. Bu durum da doğal olarak tek bir göçmen tanımının yapılamamasına yol açmaktadır (IOM, 2011, s. 61; Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2013a, s. 44).

Örneğin Birleşmiş Milletler göçmenleri tanımlarken uluslararası hareketi ve minimum süreyi esas almaktadır. Gönüllü veya istemsiz biçimde, resmi veya yasadışı yollarla ülkeden çıkan ve bağımsız olarak bir yıldan fazla süreyle yabancı bir ülkede ikamet eden bireyi göçmen olarak tanımlamaktadır (United Nations, 1998, s. 9). Ayrıca doğduğu ülkeden başka bir ülkede yaşayanlar da Birleşmiş Milletler tarafından uluslararası göçmen olarak kabul edilmektedir (United Nations, 2017, s. 4). Bu yaklaşımda ikamet edilen asıl ülkenin minimum süreyle değiştirilmesi, uluslararası göçmen sınıfında değerlendirilmiştir (Tablo 2.3). Minimum süre yaklaşımında “uzun süreli göçmen” ve “kısa süreli göçmen” tanımları geliştirilerek uluslararası göçmenler birbirinden ayırt edilmeye çalışılmaktadır (United Nations, 1998, s. 10).

Tablo 2.3. *Uzun ve kısa süreli göçmen*

Uzun Süreli Göçmen	Kısa Süreli Göçmen
Hedef ülkeyi, en az 1 yıl (12 ay) süreyle yeni ikametine dönüştüren kişidir.	İkamet ettiği ülkeden en az 3 ay (en çok 1 yıl) süreyle tatil, akraba ziyareti, iş, tıbbi tedavi, dini ziyaretler amacıyla taşınan kişidir.

Uluslararası Göç Örgütü ise göçmen tanımıyla ilgili daha sade bir yaklaşımı tercih etmiştir. Başka bir ülkeye yerleşmek amacıyla bir devletten ayrılma veya çıkma kararı alan kişi göçmen olarak tanımlanmaktadır (IOM, 2011, s. 32). Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın tanımlanmasında da sınır aşan hareketlilik yaklaşımı benimsenmiştir. Fakat mülteci tanımının, göçmen tanımından oldukça farklı bir anlamı içermesi, AFAD’ın göçmen tanımına da yansımıştır. Dolayısıyla AFAD’ın (2014, s. 79) her iki kavramın birbirlerinin yerine kullanılmamasına yönelik hassasiyet gösterildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, “mülteci tanımı ile ilgisi olmayan, tamamen ekonomik

sebeplerle veya hayatını maddi yönden iyileştirme amacıyla menşei ülkesini terk eden kişi” göçmen sınıfında değerlendirilmiştir.

Sınır aşan ve birey odaklı tanımların ötesinde topluluğu da kapsayan göçmen tanımları bulunmaktadır. Örneğin Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde “kendi ülkesinden ayrılarak yerleşmek için başka ülkeye giden (kimse, aile veya topluluk), muhacir” biçimindeki tanım bu kapsamda değerlendirilebilir (TDK, 2018). Bununla birlikte, göçmen tanımları içerisinde soy ve kültür temelli yaklaşımlara da rastlanılmaktadır. İskân Kanunu bu yaklaşımı esas almış ve göçmeni “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlar” biçiminde tanımlanmıştır (Md. 3/d).

2.1.1.2. Göçlere neden olan faktörler

Birey veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye veya bir bölgeden başka bir bölgeye doğru geliştirdiği göçler ekonomik, toplumsal, siyasal birçok çevresel değişkenden etkilenebilmekte ve farklı nedenlere dayandırılabilir. Bu amaçla, göçe dair sistematığı ele almak üzere birçok yaklaşım geliştirilmiştir. Fakat göç hareketliliğini sosyo-ekonomik ve siyasal koşullar içerisinde ilk kez E. G. Ravenstein ele almıştır⁵. Bu anlamda, Ravenstein’in on dokuzuncu yüzyılın sonlarındaki dönemsel çalışması olan “Göç Yasası”, göç dinamiklerini sistematik ilkelerle açıklayan ilk çalışma olması özelliğine sahiptir. Bu çalışmaya göre Ravenstein’in (1885, s. 181-199) göç yasası yedi önermeye dayanmaktadır:

- Göçmenler genellikle kısa mesafeli göçü tercih ederler. Ortaya çıkan göç akımlarının yönü ise büyük ticaret ve endüstri merkezlerine doğrudur.
- Bu hareket yerleşim birimleri arasında sınırlı olmasına rağmen, ülke ölçeğinde sınırlı değildir. Bu sisteme göre kentlere doğru göç, yakın yerlerden göçmenlerin çekilmesiyle başlar. Kentlerin yakın bölgelerden aldığı göçle boşalan alanlar ise

⁵ E. G. Ravenstein göç akımları konusunda sistematik kanunları oluşturan ilk isimdir. 19. Yüzyılda sanayi devriminin etkisini arttırmasıyla birlikte, çalışma koşullarına paralel olarak toplumların da yaşam koşulları değişmeye başlamıştır. Fabrikaların ortaya çıkışı ve ulaşım imkânlarının nispeten daha iyi bir düzeye taşınması, milyonlarca insanın yeni fabrikaların kurulduğu merkezler doğru hareketliliklerine yol açmıştır. Sonuç olarak, özellikle kırsal kesimden, hızlı büyüyen kentsel alanlara doğru ortaya çıkan yüksek iç hareketlilik oranı, 19. yüzyıl İngiltere’sinin en yaygın demografik özelliklerinden biri haline gelmiştir. 1841’den 1901’e kadar İngiltere ve Galler kırsal bölgelerinden, 4 milyondan fazla insan göç etmiştir. 1851 tarihli nüfus sayımı herhangi bir büyük ulusun tarihinde ilk kez, kasabalarda kırsaldan daha fazla insan yaşamasına yol açan yeni bir olguyu ortaya çıkartmıştır (Long, 2005, s. 2). Ravenstein’in göç kanunları da İngiltere’deki iç göç sürecinin temel mekanizmalarını açıklama ve tahmin etmeye yönelik olarak hareketliliğin oldukça yüksek olduğu bu dönemde ortaya çıkmıştır.

daha uzak bölgelerden göçlerle doldurulur. Bu gelişme ise sürecin ülke geneline doğru yayılmasına yol açar.

- Ülke geneline doğru genişleyen yayılma süreci, göçleri içine doğru çeken sürecin tersi olmasına rağmen benzerlik gösterir.
- Her ana göç akımı, telafi edici karşı akım üretir.
- Uzun mesafeli göçlerde göçmenler genellikle ticaret veya sanayi merkezlerini tercih ederler.
- Kent nüfusu, kırsal nüfusa oranla daha az göç eğilimine sahiptir.
- Kısa mesafeli göç konusunda kadınlar erkeklere oranla daha baskındır.

Ravenstein, çalışmasında yer alan önermeleri açıklarken; göç sürecinin arka planında bireysel düzeyde “maliyet ve fayda” hesabının yapıldığını ve göçün rasyonel bir karar olduğunu savunmuştur. Göç eğiliminde “kırsal-kentsel farklılıklara” odaklanırken; kent nüfusunun, kırsal nüfusa oranla daha az göç etme eğilimine sahip olduğunu belirtmiş; “göç ve uzaklık” arasındaki mevcut ilişkide, kısa ve uzun mesafe göçmenler yönünden ikili bir ayrıma gitmiştir. Uzun mesafe göçte erkeğin; kısa mesafe göçlerde ise kadının daha baskın olduğunu öne sürmüştür. Ravenstein, göçün bir süreç olduğu yönündeki savını “göç ve süreç” arasındaki ilişkiye bağlarken; göçmenlerin yakındaki yerleşim birimlerinden, kentsel alana doğru ilerleyeceğini ancak sanayi ve ticaretin büyümeye devam etmesiyle birlikte daha uzak bölgelerin de ortaya çıkan hareketlilikten etkileneceğini öngörmüştür. Aynı zamanda “teknoloji ve ulaştırma” yöntemlerinde yaşanan gelişmelerin, göçü teşvik edici role sahip olacağı tespitinde bulunmuştur.

Bununla birlikte, göç kararının alınmasında çevresel faktörler tek başına yeterli görülmemektedir. Göç kararı alan bireyin belirli koşullara sahip olmasıyla birlikte, göçün bazı aşamalarını da geçmesi gerektiği savunulmaktadır. Everett S. Lee (1966, s. 49-50)⁶ bu aşamaları, göç kararının alınması ve karar sürecini devam ettirmesiyle ilişkilendirdiği köken bölgeyle ilişkili faktörler, gidilecek bölgeyle (hedef bölge) ilgili faktörler, ara engeller, kişisel faktörler olmak üzere 4 faktörle açıklanmıştır:

⁶ Daha önce çeşitli bilim insanlarınca da incelenen itme-çekme (push-pull) kavramları, ilk kez Everett S. Lee'nin 1966 tarihli Göç Teorisi (A Theory of Migration) isimli çalışmasında teorik şekilde formüle edilmiştir. Çalışmasında Ravenstein'dan beri iç göç konusunda pek fazla genelleme yapılamadığını belirten Lee, yalnızca Dorothy Thomas ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmaya atıfta bulunarak iç göçteki farklılıklar konusunda yapılabilecek tek genellemenin, genç yetişkinlerin göç etmeye daha yatkın oluşunun iç göçe ilişkin yapılan genellemelerden biri olabileceğini belirtmiştir (Lee, 1966, s. 48-54).

Fakat göç kararının alınması, aynı zamanda göçün seçmeli bir yapı sergilemesiyle de ilişkilendirildiğinden, uygulama aşamasında göç kararının alınması tek başına yeterli görülmemektedir. Dolayısıyla göçe dair kararın, toplumu oluşturan bireylerin tamamı tarafından kolaylıkla ve rahatlıkla alınmadığı savunulmaktadır. Çünkü göç kararının alınmasında, bireyin geçireceği aşamalar ve sahip olması gereken özelliklerin de süreci etkilediği ifade edilmektedir. Bu noktada bireyin yer değiştirme sürecinde geçireceği aşamalar göç kapasitesine sahip olmak, göçe istekli olmak ve göç etmek olmak üzere 3 aşamalı bir süreç olduğu belirtilmektedir. Göç aşamalarını etkileyen göçün seçicilik özelliğinin ise yaşa, beceriye ve cinsiyete göre 3 boyut etrafında kümelendiği ifade edilmektedir (Tekeli, 2008, s. 33-34) (Tablo 2.4).

Tablo 2.4. *Göçün aşamaları ve boyutları*

Aşamaları	Boyutları
Göç Kapasitesine Sahip Olma	Yaş
İstekli Olma	Beceri
Göç Etme	Cinsiyet

Ayrıca bu aşamadaki kişisel göç kararına dair temel özelliği açıklamak üzere “exante karar⁷” kavramı da kullanılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, göç eyleminin exante bir karar olduğu savunulmaktadır. Exante karar sürecinde, göçe konu hedef noktadaki mevcut çevresel şartların ve gelir beklentilerinin temel belirleyiciler olduğu ifade edilmekte ve göç kararının, bu değerlendirmelerin sonucuna göre alındığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, bireyin başarılı sayılabilecek göç hareketini gerçekleştirebilmesi için öncelikle bireyin göç kararını alması, varış noktasındaki alternatifler içinden uygun olanın seçilmesi, emeğini arz etmeye hazır olan bireyin diğer rakipleriyle yarışması ve yarış olarak nitelendirilecek bu yarışı kazanması şeklinde 3 kararı aşması gerektiği iddia edilmektedir (Tekeli, 1975, s. 162-163):

Bireyin bulunduğu noktadaki ve hedef noktadaki fırsatları değerlendirdiği göç kararının, teorik düzeyde incelenmesine ve açıklanmasına yönelik olarak ise “iten ve çeken faktörler” yaklaşımı geliştirilmiştir. İten faktörler daha çok köken noktadaki sınırlı

⁷ “Exante” kavramı; iktisat, siyaset, hukuk vb. bilim dallarında gerçekleşmesi öngörülen, düşünülen, hesaplanan beklenti; içinde bulunulan dönemden ileriye doğru kestirim (çıkarım) gibi anlamlarda kullanılmaktadır.

sosyal, ekonomik ve beşeri şartları ifade eden düşük ücretler, çalışma şartlarındaki kısıtlar, eğitim olanaklarının yetersizliği, siyasi istikrarsızlıklar gibi göçe yönelen birey veya topluluk açısından olumsuz koşulları ifade etmektedir. Çeken faktörler ise köken noktadaki olumsuz koşulların aksine, daha çok ulaşılmak istenilen bölgedeki koşulların daha iyi durumda olduğu varsayımına dayandırılmaktadır (Coppel vd., 2001, s. 11) (Tablo 2.5).

Tablo 2.5. Sosyo-ekonomik temelli göçe sebep olan iten ve çeken faktörler

İten Faktörler		Çeken Faktörler
Toprak Fakirliği	Birey	Ucuz Toprak
Düşük Ücret		Yüksek Ücret
Sınırlı Çalışma İmkânı		İş Olanakları
Eğitim, Sağlık Gibi Alanlara Erişim Kısıtları		Eğitim, Sağlık Gibi Alanlara Erişim Olanaklarının Kolaylaşması
Kıtlık		Yiyecek Bolluğu
Sınırlı Sosyal Hareketlilik		Kariyer Olanakları
Geleneklerden Uzaklaşma Talebi		Daha İyi Çevresel Şartlar

Kaynak: Özkalp, 1993, s. 210'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bununla birlikte göçü etkileyen birçok farklı neden bulunmaktadır. Nitekim göçlerin sebepleri arasında göçü destekleyen etkenler (pozitif), göçü caydırıcı etkenler (negatif) veya birçok başka faktörün (nötr) daha bulunduğu savunulmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireyin göç kararındaki etkenler incelenirken, göçmenin ikamet ettiği yerin koşullarıyla da ilişkilendirilmesi gerektiği ifade edilmekte ve göç nedenleri ekonomik, sosyo-politik ve çevresel faktörler üzerinden sınıflandırılmaktadır (World Economic Forum, 2017, s. 14-16) (Tablo 2.6).

- Ekonomik faktörler: Köken ve hedef ülkedeki işgücü piyasası, istihdam durumu ve ekonominin genel durumuyla ilişkilendirilmektedir. Köken ülkeye dair ilişki sosyo-ekonomik ve politik koşullardan kaçma isteğiyle açıklanmaktadır. Hedef ülkeye dair ilişki ise varış noktasındaki daha yüksek ücretler, daha iyi istihdam olanakları ve servet yaratma beklentileri gibi göçmenleri çeken özellikler ile açıklanmaya çalışılmaktadır.

- Sosyo-politik faktörler: Politik istikrarsızlıklar, çatışmalar gibi nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenler bireyi bağımsızlık, özgürlük gibi arayışlara itmektedir.
- Çevresel faktörler: İklim değişikliği, gıda kıtlığı gibi nedenlerle ortaya çıkan ve bireylerin daha elverişli çevresel koşulları arayışıyla sonuçlanan süreci ifade etmektedir.

Tablo 2.6. Göç nedenleri

	İten Faktörler	Çeken Faktörler
Ekonomik Faktörler	İşsizlik veya İş Bulma İmkânlarının Yetersizliği	İş Fırsatları
	Kırsal Yoksulluk	Daha İyi Gelir Elde Etme
	Geçimin Sürdürülememesi	Endüstriyel Yenilik ve Teknik Bilgiye Ulaşma
		Eğitim Fırsatları
Sosyo-Politik Faktörler	Politik İstikrarsızlık	Aile Birleşimi
	Güvenlik Endişeleri (etnik, dini vb.)	Bağımsızlık ve Özgürlük
	Çatışmalar veya Çatışma Tehdidi	Sosyal Uyum
	Kölelik	Gıda Güvenliği
	Yetersiz veya Sınırlı Kentsel Hizmetler	Satın Alınabilir ve Ulaşılabilir Kentsel Hizmetler
Çevresel Faktörler	İklim Değişikliği	Doğal Kaynakların Zenginliği
	Ürün ve Gıda Yetersizliği	Elverişli İklim

2.1.1.3. Göç türleri

Göçler, göçmenin yasal statüsüne, işgücü niteliğine ve süresine göre; zorunlu ve gönüllü göç, siyasi veya ekonomik nedenli göç, nitelikli-niteliksiz işgücü göçü, sürekli ve geçici göç, yasal ve yasadışı göç biçiminde sınıflandırılabilir (Şemşit, 2018, s. 278-281). Daha geniş bir sınıflandırma Dünya Ekonomik Forumu tarafından yapılmıştır. Bu sınıflandırmada siyasi sınırlarına göre iç göç ve dış göç; hareket kalıplarına göre kademeli göç, dairesel göç ve zincirleme göç; karar verme yaklaşımlarına göre gönüllü

göç ve gönülsüz göç biçiminde üçlü bir ayrıma gidilmiştir (World Economic Forum, 2017, s. 15) (Tablo 2.7).

Tablo 2.7. Göç türleri

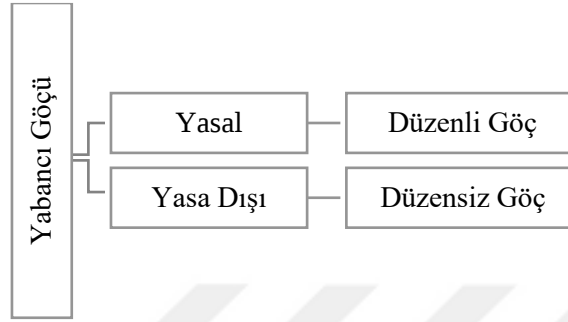
Siyasi Sınırlara Göre	
İç Göç	Aynı ülke içerisinde gerçekleşen hareket
Dış Göç	Ülke sınırları dışına doğru gerçekleştirilen hareket
Hareket Kalıplarına Göre	
Kademeli Göç	Küçük bir yerleşim biriminden başlayarak yıllar içinde, kentsel hiyerarşide daha büyük bir yerleşime doğru hareket
Dairesel Göç	Başlangıç ve varış yerleri arasında istihdam amacıyla gerçekleştirilen hareket
Zincir Göç	Az sayıda bir grubun ana varış yerine taşınmasından sonra diğer topluluk üyelerinin ana varış yerine taşınan grubu takip etmesiyle gerçekleştirilen hareket
Karar Verme Yaklaşımına Göre	
Gönüllü Göç	-Dayatılmış -Zoraki
Gönülsüz Göç	-Mülteciler -Sığınmacılar -Yerinden Edilmiş Kişiler

2.1.1.3.1. Siyasi sınırlara göre göç

Siyasi sınırlara göre göç kavramıyla, herhangi bir ülkenin siyasi sınırları içerisinde gerçekleştirilen (iç göç) veya ülke sınırlarının aşılmasıyla (dış göç) ortaya çıkan göç hareketleri tanımlanmaktadır.

İç göç: “Belirli bir zaman dilimi içerisinde, belirli bir sınır içerisinde yaşayanların yaşam yerlerini kendi iradeleriyle yaşam sınırlarının dışına taşıyanların miktarıdır” (Tekeli, 2008, s. 173). İç göç aynı zamanda ulus devleti oluşturan sınırlar içerisindeki emek hareketi olup, bireyin sahip olduğu emek gücünün ekonomik büyümeyi temsil eden alanlara doğru kaymasıyla ortaya çıkmaktadır (Sosyoloji Sözlüğü, 2005, s. 314). Birkaç istisna dışında kanıtlar iç göç hareketliğinde artış olduğunu göstermekte ve bu süreçte koşut biçimde, iç nüfus hareket kalıplarında değişimlerin yaşanacağını ortaya koymaktadır. Hareket kalıplarındaki değişimlerin izleri ise göçün feminizasyonu, yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunabilecek daha fazla sayıda göçmen çeşidinin ortaya çıkması, geçici göçte artış gibi alanlarda izlenebileceği ifade edilmektedir (IOM, 2005, s. 5):

Dışgöç (uluslararası göç): Bir ülke vatandaşı veya vatandaşlarının, bulunduğu ülkeyi gönüllü veya zorunlu sebeplerle terk ederek başka bir ülkeye kalıcı süreyle yerleşmek amacıyla gerçekleştirdiği hareket, dışgöç (uluslararası) şeklinde tanımlanmaktadır (Koçak ve Terzi, 2012, s. 172). Dış göçler; yasal (düzenli) ve yasal olmayan (düzensiz) göçler şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Şekil 2.1)⁸.



Şekil 2.1. *Uluslararası göç*

Düzenli göç: Yasal yöntemler kullanılarak gerçekleşen düzenli göçte, göç edilen ülkenin ilkeleri ve kurallarına uygun ülkeye girenler ve oturma hakkı bulunanlar kastedilmektedir. Yasal olmayan (düzensiz) göçte ise yasal göçün aksine yabancıların ülkeye yasa dışı yollardan girişi, kalışı veya çıkışıyla gerçekleşen bir eylem söz konusudur (Akıncı vd., 2015, s. 62).

Düzensiz göç: Göç amacıyla uyumlu bir seyre sahip hedef ülke, kaynak ülke ve transit ülkeler açısından farklı şekilde ele alınması gereken bir kavramdır⁹. Kavram, hedef ülkeler açısından yasadışı biçimde ülkeye giren veya yasal yöntemlerle gelip, yasal süre sonunda ülkeden çıkış yapmayanları ifade etmektedir. Kaynak ülke açısından ise ülkesinden ayrılırken yasal yöntemlere uymayan ve bu şekilde ülke sınırlarından geçen kişiler ifade edilmektedir. Transit ülke bu sistematikte, kaynak ülkeden hedef ülkeye ulaşma amacıyla yasal veya yasadışı yöntemlerle ülkeye girip, giriş yapılan ülkeyi geçiş üssü tarzında kullanma şeklinde değerlendirilmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017, s. 56). Yılmaz (2014, s. 1687), düzensiz göçün belirsizliği yönünü ön plana çıkardığı tanımda, düzensiz göçün zamanlamasını önceden kestirmenin güç olduğunu ve göç eden kitlenin sosyo-demografik unsurlarının hızlı bir şekilde değişebildiğine vurgu

⁸ Dış göçü; beyin göçü, işçi göçü ve mübadele göçü olmak üzere 3 başlıkta ele alınan yaklaşımlar da bulunmaktadır (Bkz. Koçak ve Terzi, 2012, s. 173-175).

⁹ Herhangi bir göçün üç tür göç içerisinden hangisine dâhil edileceği göçü tanımlayanın konumu ve kimliğine göre değişmektedir. Türkiye için transit göçmen niteliğine sahip bir göçmen; Avrupa ülkelerinden sığınma talep ettiğinde sığınmacı statüsündedir (Yılmaz, 2014, s. 1689).

yapmıştır. Transit, mekik ve sığınmacı göçlerinin dâhil olduğu göçleri, düzensiz göç sınıfında ele almıştır.

Yabancılar açısından düzenli ve düzensiz göç kavramı, Türkiye iç mevzuatında ve akademik çalışmalarda “göç” kavramından daha öznel bir şekilde tanımlanmıştır. “Yabancıların, yasal yollarla Türkiye’ye girişi, kalışı ve çıkışı düzenli göç ile ifade edilmektedir. Yabancıların yasadışı yollarla Türkiye’ye girişi, kalışı, çıkışı ve izinsiz çalışması düzensiz göçü ve uluslararası korumayı” ifade etmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017, s. 20).

Düzensiz göçe konu bireyler ise “düzensiz göçmen” olarak tanımlanmaktadır. Düzensiz göçmenlik yasadışı yollarla ülkeye giriş yapma biçiminde başlayan ve yasadışı yöntemlerle kalma eylemiyle devam eden bir süreci işaret eder. Fakat yasal yollarla ülkeye girilmiş olmasına rağmen de düzensiz göçmen konumuna düşülebilir. Bu süreç yasal prosedürler ile ilgili ülkeye girilmiş olmasına rağmen, yasal süre sonunda ülkeden ayrılmamaya ortaya çıkmaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2018). Genel olarak düzensiz göçmen kavramıyla “ulaşılacak ülkede yasal kalma hakkına sahip olmayanlar” ifade edilmektedir (İKGV, 2015, s. 12). Fakat bu tanım aynı zamanda, maddi imkânsızlıklar veya suça karışma eylemi nedeniyle vatani olduğu ülkeden çıkarak, kalma amacıyla başka bir ülkeye yasa dışı şekilde giren kişiler içinde kullanılmaktadır (Türk Kızılayı, 2017).

Düzensiz göçmen kapsamındakiler, göç edilen ülkenin mevcut yasalarına göre suç sayılan yöntemlerle kalmaya çalışmaktadırlar (Lordoğlu, 2015, s. 31). Düzensiz göçmen terimi, izinsiz giriş yapılması nedeniyle girilen ülkenin giriş koşullarını ihlal eden veya vizesi sona erdiğinden dolayı transit geçilen veya ev sahibi bir ülkede yasal statüye sahip olmayan kişiyi tanımlamaktadır. Ayrıca transit geçilen veya ev sahibi ülkeye yasal yollardan giren, fakat izin verilenden daha uzun süre kalan veya daha sonradan izinsiz istihdama katılan kişiler içinde düzensiz göçmen/belgesiz göçmen tanımlamasına yer verilmektedir (IOM, 2011, s. 54).

Türk iç mevzuatı açısından düzensiz göçmen tanımının çerçevesini çizmek için Pasaport Kanununa bakmak gerekmektedir. Pasaport Kanununa göre; Türk ve yabancı uyrukluların ülkeye giriş ve çıkış yapabilmeleri için görevli kolluk kuvvetlerine usulüne uygun yöntemlerle düzenlenmiş pasaport veya pasaport yerine kullanılabilen ve geçerli şartları karşılayan belgeleri beyan etme zorunlulukları bulunmaktadır (Md. 2). Bu

kuralların ihlali ile düzensiz göçmen konumuna düşülebilmektedir. Aynı zamanda belgesiz (pasaportsuz/geçerli belgesiz), belgeli (pasaportlu/geçerli belgeli) ve sahte belgelerle de düzensiz göç eylemi gerçekleştirilebilmektedir¹⁰.

Bazı durumlarda tek bir seyahatle de düzensiz göçmen statüsüne düşülebilmektedir. Örneğin vize, pasaport gibi resmi belgelerin hazırlanması sürecindeki kişisel hata ve eksiklikler neticesinde düzensiz göçmen statüsüne girilebilmektedir. Kimi durumda da hükümetler tarafından yürütülen vize politikalarıyla geçici de olsa düzensiz göçmen statüsüne düşülebilmektedir (Vardar, 2015).

2.1.1.3.2. Hareket kalıplarına göre göç

Hareket kalıplarına göre göç, bireylerin sosyal durumlarına, seyahat noktalarına ve göçün periyodik ritimle tekrarlanma özelliğine göre; kademeli göç, dairesel (döngüsel) göç ve zincir göç olmak üzere 3 başlık altında incelenmektedir.

Kademeli (adım) göç: Küçük bir yerleşim yerinden başlayıp, yıllar içerisinde kentsel hiyerarşide daha büyük bir yere devam eden göçtür. Bireyin bir çiftlikten köye, daha sonra bir kasabaya ve ardından bir banliyöye ve nihayet bir şehre hareketi gibi birbirini izleyen adımlardan oluşan göçler ifade edilmektedir (World Economic Forum, 2017, s. 14).

Dairesel (döngüsel) göç: “Ülkeler arasında geçici ya da daha kalıcı şekilde gerçekleşen akışkan insan hareketidir” (Uluslararası Göç Hukuku, 2009, s. 10). Bu kapsamdaki göçlerde, göçmen çalışmak üzere hedef ülkeye hareket etmekte ve hedef ülkede ikamet niyeti bulunmamaktadır. Çalışma hedefi gerçekleştikten sonra göçmen kendi ülkesine tekrar dönmektedir. Bu kapsamdaki göçün amacı ekonomik hedeflere göre belirlenmektedir. Bu tip göçmen hareketliliğinde, hedef ülkeye tekrarlanan seyahat söz konusu olabilmektedir (İKGV, 2015, s. 6-13). Göçün geçiciliği ise bireysel inisiyatif biçiminde yorumlanmakta ve birey göçün geçiciliği konusundaki kararını kendisi vermektedir (Boucher ve Gest, 2015, s. 164).

Zincir göç: Arkadaş çevresi ve akraba çevresi gibi kanallar kullanılarak daha önceden hakkında bilgi edinilen bölgelere doğru gerçekleşen harekettir. Zincir göç terimi aynı zamanda “bireysel göçü zamana dayalı süreç içerisinde aile göçüyle birleştiren”

¹⁰ Düzensiz göç, aynı zamanda “yasadışı göç” ile de tanımlanmakta; vize kurallarına uymama, ikamet izinlerini ihlal etme, kaçak çalışma biçimlerinin tamamı düzensiz göç kapsamında değerlendirilmektedir (T.B.M.M. İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2018, s. 66).

hareketi de ifade etmektedir. Zincir göçte, göç edilecek bölge hakkında önceden bilgi edinme ve göç kararının tek başına alınan bir karara dayalı olmadığı şeklinde 2 yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Her iki yaklaşım, göç edilen bölgeden sağlanan güven ve desteğin zincir göç açısından kurgusunu karakterize etmektedir (Erdoğan, 2007, s. 3).

2.1.1.3.3. Karar verme yaklaşımına göre göç

Karar verme yaklaşımına göre göçün karar mekanizmasında zorunlu veya gönüllü gelişen iki ayrı sürecin varlığı söz konusudur. Her iki yaklaşımın içeriğindeki değişkenler göçün niteliğini de etkilemekte ve değiştirmektedir.

Örneğin Zorunlu göç: Savaşlar, sınır çatışmaları, zorunlu nüfus değişimi (mübadele), etnik kökenden kaynaklanan baskılar, afetler, salgın hastalıklar, kuraklık gibi faktörlerle gerçekleşen hareketlerdir. Sosyal yapı, zorunlu göçlerde itici faktördür (Kara, 2015, s. 4-26).

Gönüllü göç ise: Daha iyi eğitim imkânlarına sahip olma (iyi eğitim alma hedefi), daha kaliteli yaşam imkânlarına kavuşma (refah seviyesini yükseltme hedefi), maddi imkânlarını çeşitlendirme (iş bulma hedefi) gibi bireysel ilkeler ile gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamdaki göçlerde bireyin kendi isteği ve iradesinin ön planda olduğu bir hareket söz konusudur (Günay, Atılgan ve Serin, 2017, s. 43-44).

2.1.2. Uluslararası koruma rejimi

Uluslararası koruma rejimi, Türk iç mevzuatında göç tanımının içerisinde ele alınmış bir kavramdır. Dolayısıyla öncelikli olarak mevzuatta yer alan ve uluslararası koruma ile ilişkilendirilen tanımların ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Yabancı göçü, “yabancıların¹¹, yasal yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını ve Türkiye’den çıkışını ifade eden düzenli göç ile yabancıların yasa dışı yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını, Türkiye’den çıkışını ve Türkiye’de izinsiz çalışmasını ifade eden düzensiz göçü ve uluslararası korumayı” ifade etmektedir (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Md. 3). İç mevzuatta yer alan göç tanımından yola çıkarak uluslararası koruma kavramı, devletlerin

¹¹ Göç sayısında yaşanan artıştan dolayı; “göçmen”, “yasa dışı göçmen”, “kaçak göçmen” kelimelerinin toplum tarafından kullanılma sıklığı da artmıştır. Bu tespitle bağlantılı olarak göçmen, yasadışı göçmen, kaçak göçmen kelimelerinin köken itibarıyla yabancıları ifade etmek üzere kullanıldığı savunulmaktadır (Ergin, 2018, s. 121).

tabiiyeti altında bulunan vatandaşlara sağlamadığı veya sağlayamadığı ulusal korumanın, uluslararası topluluk tarafından sağlanması şeklinde ele alınmaktadır. Uluslararası korumaya, ikame koruma şeklinde yaklaşılmaktadır. Korunan bireye kalıcı çözüm bulunmasıyla uluslararası koruma sona ermektedir (Aygün ve Kaya, 2016, s. 87).

Uluslararası koruma kapsamındaki bireyler, kendilerine kalıcı çözüm bulununcaya kadar yasal durumlarına göre farklı statüler ile tanımlanabilmektedirler. Türk iç mevzuatında yer verilen bu statüler mülteci, şartlı mülteci veya ikincil korumadır (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Md. 3). Fakat iç mevzuat, mültecilik tanımı noktasında uluslararası mevzuattan kısmen farklılaşmaktadır. Uluslararası mevzuatta, uluslararası koruma altındaki göçmenlerden sığınmacı ve mülteci şeklinde bahsedilmekteyken; iç mevzuatta mülteci statüsüne ilaveten şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerinin de bulunduğu görülmektedir. Bu statülerin dışında geçici koruma kavramı da uluslararası koruma rejimi kapsamında ele alınan başka bir statüyü ifade etmektedir.

Türk iç mevzuatında uluslararası korumaya yönelik tanımlardaki farklılıkların çözümlenmesinde, uluslararası koruma rejimini düzenleyen sözleşmeler bakılması gerektiği ifade edilebilir. Uluslararası koruma rejimini düzenleyen birçok uluslararası sözleşme bulunmaktadır. Göçmenlerin Haklarının, Konumlarının ve Statülerinin Korunduğu 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme, Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Konseyi İnsan Ticaretine Karşı Eylem Sözleşmesi örnek sözleşmeler arasında gösterilebilir.

Bu sözleşmeler taraf ülkelerce usulüne uygun yöntemlerle onaylandıktan sonra yürürlüğe girmektedir. Aynı zamanda bu sözleşmeler onaylayan ülke açısından bağlayıcı bir niteliğe sahiptir. Fakat bu noktada, uluslararası koruma rejimini esas alan sözleşmelerin geçerlilik tarihinin ve uygulama kapsamının ne olacağı gibi konularda, sözleşmeyi onaylayan ülkeler açısından bir takım farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Türkiye, Avrupa ülkeleri dışından gelen yabancı göçmenlere yönelik coğrafi sınırlama şartını kaldırmadan sözleşmeyi onaylamış ve uygulama kapsamını Avrupa ülkeleri ile sınırlamıştır. Dolayısıyla Türk iç mevzuatına göre, sadece Avrupa ülkelerinden gelen ve uluslararası koruma talep eden yabancı göçmenler sığınmacı ve

mülteci statülerinden yararlanma hakkına sahiptir. Avrupa ülkeleri dışından gelen ve uluslararası koruma talep eden diğer yabancı göçmenlere ise şartlı mülteci, ikincil koruma, geçici koruma statüleri tanınmaktadır¹². Uluslararası koruma rejimi temel alınmakla birlikte, bu statüleri düzenleyen bazı kanun ve yönetmelikler ise İskân Kanunu, Pasaport Kanunu, Türk Vatandaşlığı Kanunu, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Geçici Koruma Yönetmeliği, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Türkiye’de Oturan Yabancıların Nüfus Kayıtlarının Tutulması Hakkında Yönetmelik, İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmeliktir.

2.1.2.1. Mülteci

Mülteciler, özgür iradeleriyle kendi ülkelerinden ayrılmadıklarından dolayı göçmen grupları içerisinde biraz daha farklı değerlendirilmektedirler. Çünkü hedef ülkeye yönelik göç aşamasında, göçmen tarafından sığınma amacı güdülmekte ve sığınma fiili mülteciliğin temelini oluşturmaktadır (Ergin, 2018, s. 122). Bununla birlikte, mültecilik statüsünü belirleyen ulusal ve uluslararası birçok sözleşme bulunmaktadır. Mültecilik kavramını tanımlayan en önemli uluslararası sözleşme, Türkiye’nin de tarafı bulunduğu, 1951 tarihli Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesidir. Sözleşmeye göre mülteci:

“1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahıs...” biçiminde tanımlanmaktadır (Cenevre Sözleşmesi, Md. 1/A).

1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ve uluslararası hukukun diğer kaynaklarındaki temel tanımlar esas alınarak, mülteci statüsünden yararlanmanın temel koşulları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

¹² Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair 1967 tarihli Protokol ile Cenevre sözleşmesindeki “1 Ocak 1951’den önce...” tarih sınırlaması kaldırılmıştır. Aynı şekilde coğrafi sınırlamaysa isteğe bağlı hale getirilmiş ve Türkiye, Kongo, Monako ve Madagaskar haricinde bütün devletler coğrafi sınırlamayı kaldırmışlardır (Dost, 2014, s. 36).

- Irk, din, uyruk, belli bir toplumsal gruba mensubiyet veya siyasi düşüncelerden dolayı,
- Vatandaşı bulunulan ülkede zulüm görmekten haklı sebeplerle korkma,
- Bu korku neticesinde vatandaşı bulunulan devlet korumasından yararlanamama veya
- Söz konusu korkudan dolayı vatandaşı bulunulan devletin korumasından yararlanmak istememe,
- Önceden yaşanılan ikamet ülkesinin sınırları dışında bulunma ve
- Ülkeye dönememe veya dönmeyi istememek gerekmektedir.

Yukarıdaki temel koşullara uymakla birlikte; Cenevre Sözleşmesine göre mülteci statüsü tanınmayacak, dolayısıyla uluslararası koruma hakkından yararlanamayacak göçmenlerde bulunabilmektedir. Barışa karşı suç işleyenler, savaş suçu veya insanlığa karşı suç işleyenler için hükümler koyan uluslararası belgelerde tanımlanan bir suç işleyenler ile mülteci sıfatıyla sığınılan ülkeye sığınmadan önce, sığınılan ülke dışında siyasi olmayan ağır suç işlediğine ve Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı fiillerden suçlu bulunduğu dair haklarında ciddi derecede kanaat oluşanlar, mülteci statüsünden yararlanamayanları bu grupta ifade edebilmek mümkündür (Cenevre Sözleşmesi, Md. 1/f).

Türk iç mevzuatındaki mülteci kavramına ise 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunda yer verilmiştir. Mevzuat, şayet mültecilik statüsünü gerektiren olaylar Avrupa ülkelerinde meydana gelirse, bu haktan yararlanılabileceği koşulunu getirmiştir. Dolayısıyla bu yaklaşım coğrafi sınırlama anlamına gelmektedir.

“**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 kişilerdir” (6458 S.K. Md. 61).

Bu tanımlama doğal olarak, mülteci statüsünün varlığından söz edebilmek için bazı özelliklerin bir arada bulunması koşulunu doğurmaktadır. Dolayısıyla mülteci olarak kabul edilebilmek için aşağıdaki özelliklerin var olması gerekmektedir:

- Sadece “Avrupa’dan” gelen kimseler mülteci statüsüne sahip olabilmektedir (6458 S.K. Md. 61).
- Mülteci statüsü “bireyseldir”, bireysel mülakatlar sonucunda bu statü belirlenmektedir (UNHCR, 2018).
- Haklı nedenlerle “zulme uğrama korkusunun varlığının” bulunması gerekmektedir (Eroğlu ve Taşkiran, 2002, s. 116).
- Başvuranın “yabancı”¹³ olması gerekmektedir (Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Hakkında Yönetmelik, Md. 3).

Türkiye’ye yönelik son dönemde gelişen göçlerin birçoğunun kitlesel hareketleri içermesi ve bu göçlerin Avrupa ülkeleri dışından gelişmesi, mültecilik statüsünün tanınmamasının önünde engel oluşturmıştır. Dolayısıyla iç mevzuatta yer alan bu kısıtlamalar geçici koruma, şartlı mülteci, ikincil koruma gibi uluslararası koruma rejimini temel alan yaklaşımları ortaya çıkartmıştır. Türkiye’de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki göçmenlerin tamamına yakını bu statüler altında değerlendirilmektedirler.

2.1.2.2. Sığınmacı

Ülkesinde siyasal ve sosyal açıdan yaşadığı eziyet sonucu, öldürülme korkusuyla son çareyle kendi topraklarından ayrılma kararı alan, önceden yaşadığı ülkeyi terk ederek genellikle yasadışı yöntemlerle başka ülkeye geçen kişilere sığınmacı denilmektedir (Tomanbay, 2005). Sığınma eyleminde yer alan ülke kavramı sadece karasal bir sınırı ifade etmemektedir. Sığınmacı, kendi ülkesinde bulunan yabancı ülke temsilciliğine veya yabancı ülkeye ait savaş uçağı, gemi gibi araçlara girerek de sığınma talebinde bulunabilmektedir. Bu yaklaşıma göre sığınmacı, değişik baskılar, ayrımcılık veya kanuni soruşturmalardan dolayı kişinin yabancı bir ülkeye ait diplomatik temsilcilğe, yabancı bir ülkeye ait savaş gemisine veya yabancı bir ülkeye ait uçağa girerek sığındığı ülkenin güvencesini elde etmek amacıyla kendi devletinden kaçmasıdır (Pazarcı 1989, s. 30).

Sığınma hakkı uluslararası hukuki metinlerle güvence altına alınmıştır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, sığınma hakkını evrensel olarak düzenleyen önemli uluslararası hukuki metinler arasında ilk sırada yer almaktadır. Beyannamede, zulüm altında bulunanların başka devletlere sığınma olanaklarından yararlanma haklarının

¹³ Burada geçen “yabancı” ifadesi ile “mülteci, sığınmacı ve münferit yabancı” kastedilmektedir. Bu kavrama İltica Yönetmeliğinin 3. Maddesinde ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

bulunduğu belirtilmektedir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948, Md. 14). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi dışında sığınma hakkı ayrıca, 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair 31 Ocak 1967 tarihli Protokol ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmalarıyla da güvence altına alınmıştır (Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi, 2012, Md. 18).

1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi ile Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 31 Ocak 1967 tarihli Protokol gereğince; Türkiye'ye bireysel olarak iltica eden veya başka ülkelere iltica etmek üzere ülkemizden ikamet izni talep eden yabancılar ile topluca iltica veya sığınmak amacıyla sınırlarımıza gelen yabancılar ve olabilecek nüfus hareketlerine uygulanacak usul ve esasların belirlemek üzere hazırlanan 1994 tarihli İltica Yönetmeliğine göre sığınmacı;

“İrkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliğı veya siyasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından korktuğı için vatandaşı olduğı ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğı ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğı yoksa ve önceden ikamet ettiğı ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancıyı” tanımlar (Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica... Hakkında Yönetmelik, Md. 3).

Sığınma hakkının uygulanması aşamasında Avrupa Birliği hukuku, haklı nedenlerin varlığını ön koşul olarak öne sürmektedir. Bu ön koşul ile birlikte, zulüm görme korkusu taşıyan veya kötü muamele veya ciddi derecede zarar görme riski yüzünden ülkelerine dönemeyen; geri gönderilemediklerinden dolayı da uluslararası korumadan yararlanma amacıyla başvuruda bulunan kişiler sığınmacı olarak tanımlanmaktadır (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2014, s. 49-59).

Mülteci ve sığınmacı tanımları birbirlerine yakın anlamlar içermesine rağmen hukuki dayanak noktasında farklılık arz etmektedir. Sığınmacı, iltica başvurusunda bulunan bireylerden resmi makamlarca hakkında henüz karar verilmemiş ve mülteci statüsünü resmi anlamda henüz elde edememiş kişiler için kullanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sığınmacı, mültecilik hakkından yararlanmak üzere uluslararası korumaya başvurmuş fakat statüleri resmi makamlarca henüz onaylanmamış kişiler için kullanılan bir kavramı ifade etmektedir. Kısaca bu kavramı, mülteci aday şeklinde özetleyebilmek mümkündür.

2.1.2.3. Şartlı mülteci

Türkiye, Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1967 tarihli Protokolü, 1968 yılında mevzuatına eklemiş olmasına rağmen, coğrafi sınır koşulunu korumaya devam etmiştir. Fakat Türkiye'nin uyguladığı coğrafi sınır koşulunun Avrupa dışından gelenleri kapsamaması ve ortaya çıkan sorunları gidermek amacıyla uluslararası ve yerel mevzuatlarda hukuki karşılığı bulunmayan ve yeni bir yasal statü olan şartlı mülteci statüsü eklenmiştir. Nitekim 30.11.1994 tarih ve 22127 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye'den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikle “sığınmacı” olarak tanımlanan kişilere “şartlı mülteci” statüsü¹⁴ getirilmiştir (Bozbeyoğlu, 2015, s. 70). Fakat şartlı mülteci ayrıntılı olarak 11.04.2013 tarih ve 6458 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunuyla tanımlanmıştır.

“Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü” ifade etmek için kullanılır (6458 S.K. Md. 62).

1994 tarihli yönetmelikte, Cenevre Sözleşmesinde yer alan mültecilik niteliklerini taşımakla birlikte, Türkiye'nin Coğrafi çekincesinden dolayı, Avrupa dışından gelen ve mültecilik statüsünden yararlanamayan ve uluslararası koruma talep eden kişilere sığınmacı statüsü tanınmıştır. Bu durum, sığınmacı kavramının uluslararası hukuk anlayışından farklı kullanılmasına, dolayısıyla da mülteci ve sığınmacı arasında ayrıma yol açmıştır. Daha sonra Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile bu statüyü ifade etmek için sığınmacı yerine şartlı mülteci terimi kabul edilerek kullanılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamındaki mülteci ve şartlı

¹⁴ 1994 yılında sığınmacı olarak tanımlanan yeni kavram, 2013 yılında uygulamaya konan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nda “şartlı mülteci”, “ikincil koruma” ve “geçici koruma” şeklinde üç ayrı başlıkta ele alınmıştır.

mülteci statülerinin değerlendirme kriterleri temel alınırken tek fark, köken ülkenin Avrupa ülkeleri olup olmamasıdır. Şayet uluslararası koruma talep eden kişilerin köken ülkesi Avrupa ise mülteci statüsünde, Avrupa ülkeleri dışındaysa şartlı mülteci olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2015, s. 77).

Türk iç mevzuatında Avrupa dışındaki ülkelere gelen göçmenlere yönelik coğrafi kısıtlamadan kaynaklanan bu kural, mülteci-sığınmacı yaklaşımının farklılaşmasına yol açmıştır. Uluslararası hukukta Avrupa ülkelerinden gelen sığınmacılar şayet mültecilik şartlarını taşıyorsa sığınmacı statüsünden mülteci statüsüne geçebilmektedirler. Oysa Avrupa ülkeleri dışından gelen göçmenlerde bu durum sığınmacı yerine şartlı mülteci kavramına dönüşmekte ve mültecilik statüsüne erişimde engel oluşturmaktadır (Tütüncübaşı, 2017, s. 152). Aynı zamanda bu noktada şartlı mültecilere yönelik çok önemli bir uygulama daha devreye girmektedir. Şartlı mülteci kapsamındaki yabancı göçmenlere getirilen özel uygulama ile yalnızca üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye’de kalmalarına izin verilmektedir (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Md. 62/1).

2.1.2.4. İkincil koruma

İkincil koruma kavramı uluslararası literatürde “tamamlayıcı koruma” şeklinde nitelenmektedir. Bu kavram Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda ikincil koruma adıyla düzenlenmiştir (Ekşi, 2016, s. 561). İkincil koruma, mülteci statüsüne henüz hak kazanmamış, menşei ülkede ciddi zarar görme riski taşıyan kişilere verilen uluslararası bir statüdür. Üçüncü ülke vatandaşı veya vatansız bir kişinin üye devlet tarafından ikincil korumaya uygun kişi olarak tanınması “ikincil koruma statüsü” ile mümkün olmaktadır (EU Directive, 2011/95). Türk iç mevzuatında ikincil koruma aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

“Mülteci veya şartlı mülteci statüsünde nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde; ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek; işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak; uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak, olması nedeniyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit

nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında verilir” şeklinde tanımlanmaktadır (6458 S.K. Md. 63)¹⁵.

İkincil korumayı gerektiren koşullar ortadan kalktığı veya koşullar korumayı gerektirmeyecek biçimde değiştiği takdirde, ikincil koruma hakkında yararlanan kişilerin bu hakkı hukuken sonlanmaktadır (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Md. 85/3). Fakat bu haktan yararlanmanın sonlandırılması yönündeki yorumların, ciddi zarar riskinin ortadan kalktığını tam ve objektif kanıtlarla ortaya koyması gerekmektedir (Özcan, 2015, s. 214).

2.1.2.5. Geçici koruma

Acil ve geçici koruma temin etmek amacıyla toplu göçle Türkiye sınırlarına gelen veya sınırlarından geçen yabancılara yönelik olarak 4.4.2013 tarih ve 6458 Sayılı Kanun çerçevesinde, geçici koruma uygulamasını düzenleyen Geçici Koruma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin Geçici 1. Maddesiyle Suriye Arap Cumhuriyeti’nden bireysel veya toplu göçle Türkiye sınırlarına gelen veya sınırlarını geçen Suriyeliler geçici koruma kapsamına alınmışlardır. Bu statü, Suriyelilerin yanı sıra iç savaş başlamadan önce Suriye’de yaşamlarını devam ettiren diğer ülke vatandaşlarını da kapsamaktadır. Yönetmeliğe göre geçici koruma aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

“Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel yöntemle veya bu kitlesel akın döneminde bireysel yollarla sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen ve **uluslararası koruma talebi bireysel düzeyde değerlendirmeye alınamayan** yabancılara sağlanan korumayı” ifade etmektedir (Md. 3).

Geçici koruma, acil durumlarda uluslararası koruma sağlamak için, kitlesel sığınma olgusuna çözüm bulma amacıyla geliştirilmiş bir koruma yöntemidir (Çelik, 2015, s. 79). Geçici koruma uygulamasındaki temel felsefe, kişilerin bireysel düzeyde korunmasına öncelik vermek yerine, kitlesel akınlara acil ve geçici tedbirin geliştirilmesidir. Geçici koruma kapsamındaki toplu göçlerde uluslararası koruma talebinin bulunup bulunmadığına bakılmaksızın korumadan faydalanılmaktadır (Kula, 2015, s. 4-9).

¹⁵ Mülteci veya ikincil koruma statü sahibi bireyler; bu statülerden birisini elde ettikten sonra bağımlı veya bağımsız çalışabilmektedirler.

Bu konudaki yaklaşım biraz daha somutlaştırılacak olursa mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma şahsın kendisine verilen bir statüyü tanımlamaktadır. Fakat geçici koruma, kitlesel göçlere yönelik acil çözüm üretilmesi amacıyla geliştirilmiş bir koruma rejimidir. Türkiye’de bulunan Suriyelilere geçici koruma sağlanmaktadır (Birinci vd., 2016, s. 3).

Birçok unsuru ekleyerek genişletebilmek mümkün görünmekle birlikte, uluslararası hukuka uygun geçici koruma politikasının unsurlarını; geri göndermeme ilkesinin gözetilmesi, geçici korumanın makul bir süreyle sınırlı tutulması, geçici korumadan yararlanan kişilerin haklarının tanınması, geçici korumanın sona erdirilmesinin objektif ölçütlere dayandırılması ilkesi şeklinde tanımlayabilmek mümkündür (Ciğer, 2016, s. 78-83).

Geçici koruma uygulaması Türkiye özelinde dikkate alındığında açık kapı politikasıyla da uyumlu şekilde geçici korumanın açık sınır politikası ile ülke topraklarına kabul, geri göndermeme ilkesi, gelen kişilerin temel ve acil ihtiyaçlarının karşılanması olarak 3 temel unsurunun yerine getirilmesi suretiyle geçici koruma rejiminin uygulandığı anlaşılmaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2015).

Fakat iç mevzuata bu kapsamda ele alınan göçmenlere yönelik özel tedbirlerde geliştirilmiştir. Örneğin mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma rejimlerinde geri göndermeme (non-refoulement) ilkesi uygulama açısından bir zorunluluk olmasına rağmen, geçici koruma rejiminin uygulandığı yabancılarda geri göndermeme ilkesi geçerliliğini kaybetmektedir (Birinci vd., 2016, s. 3).

Geçici koruma statüsünü kapsayan bir diğer özel uygulama ise diğer uluslararası koruma statülerine başvurulara yönelik olarak geliştirilmiştir. Mevcut uygulamalar çerçevesinde, geçici koruma statüsüne sahip kişiler başka bir uluslararası koruma statüsünden yararlanmak için başvuruda bulunamamaktadır (Mülteci Hakları Merkezi, 2017, s. 4).

Ayrıca koruma talep edilen ülke tarafından gerek görülmesi halinde, mülteci statüsünde olduğu gibi kişilerin geçici korumadan yararlanma hakkının kısıtlanabileceği durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Fakat geçici koruma uygulamasında bu kapsam daha da geniş tutulmuştur. Cenevre Sözleşmesinin 1/f maddesine ilaveten, silahlı çatışmalara katılmış; terör eylemlerinde bulunmuş, iştirak etmiş veya planlamış; uluslararası mahkemeler tarafından hakkında insanlığa karşı suç işlediği yönünde karar verilmiş

kişiler geçici koruma kapsamına alınmayabilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 8). Dolayısıyla bu şartları taşıyan kişiler geçici koruma kapsamına dâhil edilmeyecek yabancılar içerisinde yorumlanmakta ve geçici koruma hakkından da yararlanamamaktadırlar.

2.1.3. Yabancıların çalışma izinleri ve çalışma izin muafiyetleri

Türkiye'ye yönelik eski tarihlerde, örneğin Osmanlı Döneminde de işgücü göçü yaşanmıştır. Fakat bu döneme ait işgücü göçü kayıtları daha çok, yeni kurulan işletmelerde işin öğretilmesi ve işin devamlılığının sağlanması amacıyla vasıf düzeyi yüksek ustaların geldiğini göstermektedir (Bkz. Makal, 1999; Makal, 2002a; Makal, 2015; Kütüçkioğlu, 2012). Zira daha sonraki tarihlerde ve Cumhuriyet Dönemi boyunca da çalışma amacıyla gerçekleşen düzenli göç hareketlilikleri görülmüştür. Ancak özellikle 1990'lı yıllar ile birlikte, küçük çaplı işgücü hareketlilikleri değişmeye başlamış ve yabancılar işgücü piyasalarında gözle görülür nitelik kazanmaya başlamışlardır (Lordoğlu, 2007; İçduygu, 2009; Tokgöz vd., 2012; Kurtulmuş, 2015). İşgücü göçünde yaşanan değişimle birlikte, uluslararası koruma talep eden göçmen hareketliliğindeki olağanüstü artışlar, yabancı göçmenlerin çalışmasına dair mevzuatın uygulanma şeklinin yeniden ele alınmasını gerektirmiştir.

Nitekim işgücü göçünde ve uluslararası koruma altındaki göçmenlerden kaynaklanan yaşanan bu değişimle birlikte, yabancıların hangi kurallar ile nasıl çalıştırılacaklarına dair mevzuatta da yenilikler görülmeye başlanmıştır. Örneğin, yabancıların çalıştırılmasına yönelik izinlerde 2003 yılına kadar, farklı kurumların izin verdiği anlaşılmaktadır. 2003 yılında yayımlanan 4817 Sayılı Kanun ile eksiklikler ve uygulama farkları giderilmeye çalışılmıştır. Fakat daha sonraki dönemlerde ortaya çıkan ihtiyaçlar, ilgili mevzuatın tekrar yenilenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmış ve 2013 yılında yayımlanan 6458 Sayılı Kanun ile çalışma izinlerine yönelik dağınıklık giderilmeye çalışılmıştır (Kara, 2016, s. 157-158).

Yabancılar yönelik çalışma izni “Bakanlıkça resmî bir belge ile düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izin” şeklinde tanımlanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2017). Çalışma izni muafiyeti ise “Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren muafiyeti” şeklinde tanımlanmıştır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 3/1-ç).

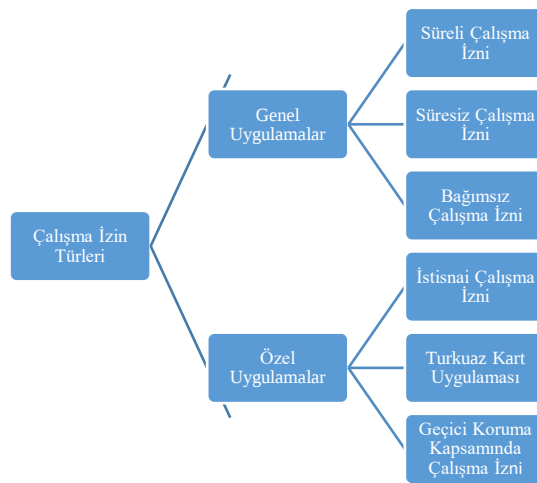
Mevzuata göre işçi ve işverenin gerek işe girişte, gerekse de işin yürütülmesi esnasında yerine getirilmesi gereken bir takım sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar, yabancı göçmenlerin çalıştırılmasına yönelik işçi ile işveren tarafından birlikte yerine getirilmesi gereken çalışma izni müracaatı, gerekli resmi kayıt prosedürleri gibi zorunlu işlemleri içermektedir. Dolayısıyla göçmen işçilerin kayıtlı işgücüne girişleri aşamasındaki bürokratik adımların aşılması yasal bir zorunluluktur. Göçmen işçiler dışında, işgücüne dâhil olmaya çalışan bir diğer kesimi düzensiz göçmenler ile birlikte, mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma sahibi yabancı göçmenler oluşturmaktadır. Fakat Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ele alınış biçimi ve onaylama süreci, yabancı göçmenlerin çalışma izinlerinin, yasal statülerinin ve çalışma yaşamındaki konumlarının farklı başlıklarla yorumlanmasını gerektiren bazı ayrıntıları ortaya çıkartmıştır.

Göçmen işçilerin ve uluslararası koruma altında bulunan mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma sahiplerinin işgücüne ulaşmalarında esas alınan iki kanun bulunmaktadır. Bu kanunlar: 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (13 Ağustos 2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazete) ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (4 Nisan 2013 tarih ve 28615 sayılı Resmi Gazete)'dur. Ayrıca bu kanunların uygulanmasına yönelik kuralları ve çalışma izinlerini düzenlemek üzere yönetmelikler de çıkartılmıştır. Bahse konu yönetmeliklerden birisi 6735 Sayılı Kanun kapsamında hazırlanan Turkuaz Kart Yönetmeliğidir (14.03.2017 tarih ve 30007 Sayılı Resmi Gazete). Diğerleri ise 6458 Sayılı Kanuna istinaden hazırlanan Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik (26 Nisan 2016 tarih ve 29695 sayılı Resmi Gazete) ile Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'tir (7 Mart 2016 tarih ve 29656 sayılı Resmî Gazete). Bahse konu kanun ve yönetmelikler ile yabancı işçilerin ve uluslararası koruma statüsüne sahip yabancı göçmenlerin çalışma izinlerine dair genel çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır. Mevzuatta yer verilen çalışma izinlerinin türleri şunlardır (Şekil 2.2):

- Süreli çalışma izni,
- Süresiz çalışma izni,
- Bağımsız çalışma izni,
- Turkuaz kart uygulaması,
- İstisnai çalışma iznidir.

Göçmen işçiler ile uluslararası koruma altında bulunan mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsüne sahip yabancı göçmenlere yönelik geliştirilen yukarıdaki çalışma izinleri dışındaki bir diğer özel çalışma izni ise Suriyeli göçmenlere yönelik olarak geliştirilmiştir. Türkiye, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’ni daha önce belirtildiği gibi, coğrafi kısıtlama koşuluyla kabul etmiştir. Bu koşul, Avrupa dışından gelen göçmenlerin mülteci statüsünden yararlanması önünde bir engel oluşturmıştır. 2014 yılında, Suriyelilerin mültecilik statüsüne engel olan bu koşulu aşmak amacıyla Geçici Koruma Yönetmeliği (22 Ekim 2014 tarih ve 6458 sayılı Resmi Gazete) kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Geçici Koruma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle birlikte Suriyeliler için kullanılmakta olan misafir¹⁶ ifadesi yerine “geçici korunan” kavramı geliştirilmiştir.

Geçici korunan kavramıyla mültecilere sağlanan birçok hak Suriyelilere de tanınmaya çalışılmıştır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 26; Geçici Md. 1/1). Ancak Suriyelilerin işgücü piyasalarına nasıl dâhil edilebileceği noktasında ikinci bir sorun daha ortaya çıkmıştır. İşgücü piyasalarında baş göstermeye başlayan aksaklıkları gidermek ve Türkiye’nin uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerinin de gerekliliği üzerine, geçici koruma kapsamında bulunan yabancıların çalıştırılmasına yasal zemin oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çabalar sonucunda, 6458 Sayılı Kanuna istinaden hazırlanan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik (15 Ocak 2016 tarih ve 29594 sayılı) yürürlüğe konulmuştur. Yönetmelik ile geçici koruma kapsamındaki Suriyeli göçmenlere yönelik çalışma izni uygulaması getirilmiştir.



Şekil 2.2. Yabancıların çalışma izin türleri

¹⁶ Bu ifade, mülteci yerine kullanılmaktaydı.

Gerek göçmen işçiler gerekse de uluslararası koruma altında bulunanlar ile geçici koruma altındakiler dikkate alındığında, yabancı göçmenlerin çalışma izinleri birbirlerinden farklı özellikler göstermektedir. Örneğin Turkuaz Kart sahipleri süresiz çalışma izni elde etme hakkına sahipken, geçici koruma altındaki Suriyeliler niteliklerine bakılmaksızın bu imkândan yararlanamamaktadır. Benzer kısıtlamalar yasal statülere göre değişmekle birlikte, diğer çalışma izinlerinde de bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma izinlerinin içerik olarak da incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışma izinlerinden yararlanma koşulları, süresi, sınırlamaları, vb. diğer özellikler aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

Sürelî çalışma izni: Başvurusu yetkili makamlar tarafından olumlu karşılanan yabancılara; iş veya hizmet akdinin süresinin aşılmasıyla; gerçek ya da tüzel kişi veya kamu kurum kuruluşlarına ait belirli iş yerlerinde ve belirli bir işte çalışma koşuluyla ilk başvuruda sürelî çalışma izni verilmektedir. Sürelî çalışma izni en çok bir yıl süreyle verilmektedir. Usulüne uygun başvurmak koşuluyla, aynı işverene bağlı ilk çalışma izni uzatma başvurusunda, en fazla iki yıl izin verilmektedir. Aynı koşullarda ve aynı işverene bağlı olarak daha sonraki uzatma başvurularında ise en fazla üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir. Farklı işverene ait işyerinde çalışmak üzere gerçekleştirilen başvurularda ise ilk başvurudaki esaslar uygulanmakta ve ilk başvuruda en çok bir yıl süreyle çalışma izni verilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 10/1; Md.10/2).

Süresiz çalışma izni: Yabancılara 1 yıl ve daha fazla süreyle çalışma hakkı vermek üzere geliştirilmiş bir uygulamadır. 11.4.2014 tarihinden önce süresiz çalışma izni verilmiş olan yabancılardan hakları saklı kalmak kaydıyla, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca uzun dönem ikamet iznine sahip olanlara verilmektedir. Aynı zamanda bu izin, Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izni ile kalmış olan veya en az sekiz yıl kanuni çalışması olan yabancılara da verilebilmektedir. Fakat bu şartlara sahip olunması, yabancıya mutlak çalışma hakkı sağlamamaktadır. Süresiz çalışma iznine sahip olan yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 10/3; Md. 10/4).

Bağımsız çalışma izni: Profesyonel meslek sahibi yabancılara verilmek üzere geliştirilmiş bir uygulamadır. Diğer kanunlarda belirtilen şartların gerçekleşmesi koşuluyla bağımsız çalışma izni verilmektedir. Bu şartların atıf yapıldığı kanunlardan

birisi de 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanundur. Kanuna göre bağımsız çalışma izninin alınmasında, Türkiye’de ikamet süresi sınırı bulunmaktadır. Bu izne başvuracak göçmenlerin en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak Türkiye’de ikamet etmeleri gerekmektedir. Bağımsız çalışma izninin kaç yıla kadar verilebileceğine dair süre kısıtlamasını içeren özel bir düzenleme bulunmamaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 10/6; Md. 10/8).

İstisnai çalışma izni: Türkiye’de bulunan ve nitelikleri itibariyle öne çıkan yabancılara istisnai çalışma izni verilebilmektedir. Özellikle eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilime katkısı, yaratacağı istihdam katkısı gibi özellikleriyle ön plana çıkmış yabancılara verilmek üzere geliştirilmiş bir uygulamadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 16/1-a). Yetkili makamlara usulüne uygun başvuruda bulunma, ön koşullar arasındadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7). Değerlendirme kriteri ve çalışma sürelerine ait hükümlere istisnalar uygulanması suretiyle, ilgili bakanlık tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikalarıyla uyumlu olacak şekilde geliştirilmiş bir izin türüdür (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 9; Md. 10). İstisnai çalışma izni, Turkuaz Kart uygulamasına benzer özelliklere sahip olmakla birlikte, izin süresi açısından farklılaşmaktadır. Zira Turkuaz Kart uygulamasıyla doğrudan süresiz çalışma izni elde edilebilmektedir. İstisnai çalışma izninde ise süre konusunda somut bir yaklaşım geliştirilmemiştir (fakat AÇSHB’liğinin süre konusunda istisna uygulama hakkı bulunmaktadır).

Turkuaz kart uygulaması: İstisnai çalışma iznine benzer özelliklere sahiptir. Turkuaz Kart, yabancıya Türkiye’de süresiz çalışma hakkı vermek üzere hazırlanan belgedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 3/1-ğ). Eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilime katkısı, istihdam açısından sağlayacağı katkılar gibi özellikleriyle ön plana çıkmış yabancılara yönelik bir uygulamadır. Fakat Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen yöntem ve esaslar göz önünde bulundurularak başvurusu uygun görülen yabancılara verilmektedir. Turkuaz Kart sahibi yabancılar, süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanmaktadırlar. Geçici koruma sağlanan yabancılara bu kanun çerçevesinde, istisnai hüküm getirilmiştir. Bu kapsamda, geçici koruma sağlananlara turkuaz kart hükümleri uygulanamamaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 1/6). Dolayısıyla geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeliler, Turkuaz Kart kapsamındaki çalışma izninden yararlanamamaktadırlar.

Geçici koruma kapsamında çalışma izni: Geçici koruma sağlanan yabancılara yönelik geliştirilen bu uygulama (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 17/6) ile Bakanlar Kurulunca belirlenecek sektörlerde, iş kollarında ve coğrafi alanlarda (il, ilçe veya köylerde) çalışma hakkı getirilmiştir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 29/2). Geçici koruma statüsünde elde edilecek çalışma iznin süresi, geçici korumanın süresiyle sınırlandırılmıştır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 29/4). Dolayısıyla çalışma izin süresi, geçici koruma izin süresinden daha fazla olamamaktadır. Aynı zamanda, geçici korunanlara verilen çalışma izni, ikamet izni yerine de kullanılamamaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 29/5).

2.1.3.1. Çalışma izinlerinin yorumlanmasındaki temel farklılıklar

Yabancı göçmenlerin çalışma izinlerine yönelik yukarıda çerçevesi çizilen esaslar dikkate alındığında, çalışma izinleri açısından en önemli faktörün yabancı göçmenlerin hukuki statüsü olduğu ifade edilebilir. Örneğin çalışmak üzere Türkiye'ye gelen yabancı göçmenler, Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu grupta değerlendirilenler yurt içi veya yurt dışından, bireysel olarak veya aracı kurum ile çalışma iznine başvurabilmektedir. Oysa uluslararası koruma kapsamındakiler veya geçici koruma altındakilerde izin başvuruları bu kadar esnek biçimde işletilememektedir. Zira şartlı mülteci statüsünden yararlanan yabancı göçmenlerin çalışma izinlerinde, uluslararası koruma hakkından yararlanmak için yapılan başvuru tarihi esas alınmakta ve başvurunun yapıldığı tarihten altı ay sonra bağımlı veya bağımsız çalışma iznine başvurulabilmektedir.

Örneğin mülteci ve ikincil koruma statüsünden yararlananlar uluslararası mevzuatın uygulanış biçiminden kaynaklanan nedenlerle biraz daha farklı değerlendirilmekte, mülteci ve ikincil koruma statülerinin elde edilmesiyle bağımlı veya bağımsız çalışma iznine erişebilmektedir (Hacettepe Üniversitesi, 2017, s. 32). Geçici koruma kapsamındaki göçmenler ise geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için başvuru yapabilmektedirler (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/1).

Dolayısıyla geçici koruma statüsüne sahip göçmenlerin çalıştırılması usulleri ile mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma gibi statü sahiplerinin veya diğer yabancı göçmen işçilerin işverenlerce çalıştırılması; kota, ücret, ikamet izni, il sınırı gibi konuları da dâhil olmak üzere farklılaşmaktadır. Çalışma izinlerindeki anlam karmaşasını önlemek ve ifade

edilebilirlik düzeyini arttırmak amacıyla konu geçici korunanlar, uluslararası koruma altındakiler ve diğer yabancı göçmenler açısından ayrı başlıklar altında ele alınacaktır.

2.1.3.1.1. Geçici koruma kapsamında verilen çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar

Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin çalışma izinlerine yönelik usul ve esasların düzenlenmesinde, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ile Geçici Koruma Yönetmeliği olmak üzere iki temel mevzuat bulunmaktadır. Ayrıca Uluslararası İşgücü Kanunun da geçici koruma kapsamındakilerin işgücüne katılımlarını düzenleyen maddelere yer verilmektedir.

Mevzuat kapsamında, geçici koruma sağlanan yabancı göçmenlerin çalışma izni olmaksızın çalışamayacakları veya işveren tarafından çalıştırılmayacakları esası benimsenmiştir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 4). Dolayısıyla geçici korunanların çalışmasında veya çalıştırılmasında çalışma izninin bulunması, bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma koşulları ve çalışma usullerine yönelik düzenlenen yasal mevzuat göz önünde bulundurulduğunda, geçici koruma sağlanan yabancıların “çalışma izni” veya “çalışma izni muafiyeti”¹⁷ alabilmeleri için geçici kimlik kartı alma zorunluluklarının olduğu anlaşılmaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 17/1). Geçici korunanlar, geçici koruma kayıt tarihinden 6 ay ve sonrasında çalışma iznine başvurabilme hakkına sahip olup (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/1), izin başvuruları e-Devlet kapısı üzerinden işverence AÇSHB’liğine yapılabilmektedir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/2). Fakat bağımsız çalışma izni bulunanların bu başvuruyu kendilerinin yapması gerekmektedir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/3).

Geçici koruma kapsamında bulunan yabancı göçmenlerden başvurusu olumlu değerlendirilenlerin çalışma izinleri AÇSHB’liği tarafından verilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 17; Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 29/2). Aynı zamanda bu

¹⁷ Çalışma izni muafiyeti, çalışma izninden ayrı bir kavram şeklinde geliştirilmiştir. Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma kapsamındakilere “çalışma izni muafiyeti bilgi formu” verilmektedir. Bu belge geçici koruma kimlik belgesi/yabancı tanıtma belgesi ile ibraz edilmek zorundadır. Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma altındaki yabancılaraysa “çalışma izin belgesi” verilmektedir.

başvurulardan olumlu değerlendirilenler, AÇSHB'lığı tarafından İşçileri Bakanlığı ile işverene bildirilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 9/1). Fakat mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışması uygun görülenlerin durumu ilgili valiliklere bildirilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 9/2).

Yabancıların çalışma izinlerine yönelik başvurularda yerine getirmesi gereken başka bir koşul ise çalışma izini harcıdır. Bu konudaki uygulama, çalışma izinlerinin ve çalışma izni muafiyetlerinin alınması aşamasında 492 sayılı Harçlar Kanunu esas alınarak yürütülmektedir. Yabancıların ödemesi gereken miktarlar sürelili, süresiz, bağımsız çalışma veya geçici koruma çalışma iznine göre değişmektedir. Çalışma izin harcı ve değerli kâğıt bedeli ise ayrı ayrı tahsil edilmektedir. 1 yılı aşan sürelerdeki çalışma izinlerinde her yıl için harç ödenmeye devam etmektedir. İzin süresinin uzatılmasına dair taleplerde de aynı sistem işlemektedir. Ayrıca, ödenecek miktarlar her yıl Devlet tarafından belirlenen oranlarda arttırılmaktadır.

Geçici korunanların işgücü piyasalarına erişimleri, çalışma izninin alınması aşamasının da ötesinde bazı kurallar ile sınırlandırılmış ve mevzuat çerçevesinde yerli işgücünü korumaya yönelik bazı tedbirler alınmıştır. Yabancıların çalıştırılmasına yönelik kota uygulaması bu tedbirlerden birisidir. Bu kapsamda, işyerindeki mevcut Türk işçilerinin %10'undan daha fazla yabancı uyruklu işçi çalıştırılamamaktadır (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 8/1). Toplam çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerindeyse, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmasına izin verilebilmektedir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 8/2). Fakat çalışma izin başvurusunun yapılacağı tarihten önceki dört haftalık süre içerisinde, yabancıların çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunamadığının belgelendirilmesi halinde, istihdam kotası uygulanmayabilmektedir¹⁸ (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 8/3).

İstihdam kotasıyla birlikte, iş ve mesleki izin kısıtlaması, coğrafi kısıtlama gibi geçici koruma altındakilerin çalışmasına yönelik başka sınırlamalarda bulunmaktadır. Çalışma iznine yönelik başvuruların değerlendirilmesi Geçici Koruma Sağlanan

¹⁸ İstihdam kotası uygulanmayacağına yönelik olarak belge verilirken; işyerinin SGK tescil numarası, çalışma izni talep edilen işin meslek kodu ve o meslekte istihdam edilebilecek yabancı sayısı bilgilerinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Yönetmeliğin 6. ve 8. Maddeleri ile düzenlenmiştir. Konuyla bağlantılı bir diğer önemli düzenleme ise Uluslararası İşgücü Kanunun 17. maddesinde yer almaktadır. Her iki mevzuatı da kapsayacak biçimde sadece Türk vatandaşlarının çalışılmasına izin verilen iş ve meslekler belirlenmiştir. Bu meslek ve işlere dair kıstasları belirleme yetkisi ise AÇSHB'lığına verilmiştir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 6/1). Dolayısıyla Türk vatandaşlarının çalışabileceği iş ve meslekler, yabancı göçmenler açısından kısıtlama anlamına gelmekte ve geçici koruma altındakiler kısıtlama getirilen iş ve mesleklerde çalışmamakta veya çalıştırılmamaktadır (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 6/2). Yabancıların çalıştırılmasının yasaklandığı iş ve mesleklerden bazıları şunlardır (AÇSHB, 2019):

- Diş tabipliği, dişçilik, hastabakıcılık. (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)
- Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)
- Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- Özel güvenlik görevlisi (5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun 10. Md.)
- Kara suları dâhilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, kâtiplik, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanununun 227 nci maddesi gereğince)
- Turist rehberliği (6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununun 3. maddesi gereğince)

Geçici koruma kapsamındakilerin çalışmalarına yönelik bir diğer sınırlama ise coğrafi açıdan getirilmiştir. Sakınca görülmemesi halinde geçici koruma altında bulunanlara, Göç İdaresi Genel Müdürlüğünce belirlenen illerde kalmalarına izin verilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 24). Bu koşul, geçici korunanlar açısından coğrafi sınırlama anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma izinlerine yönelik

başvurular, Göç İdaresi Genel Müdürlüğünce kalınmasına izin verilen il ile sınırlandırılmış olmaktadır.

Özel mesleklere yönelik başvurulardaki ön izin şartı da çalışma izinleri konusunda sınırlama yaratan uygulamaya dönüşebilmektedir. Örneğin sağlık meslek mensuplarının Sağlık Bakanlığından, eğitim meslek mensuplarının ise Milli Eğitim Bakanlığından veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından ön izin almaları gerekmektedir. Ön izin belgesi olmayan başvurular değerlendirme yapılmaksızın işleme alınmamaktadır (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 6/3).

Geçici korunan yabancıların işgücü piyasalarına erişiminde engel olarak görülebilecek diğer bir sınırlama ise geçici koruma süresinde ortaya çıkmıştır. Bu noktada, geçici korunanlara verilen çalışma izinlerinin süreleri, geçici korumanın süresinden daha uzun olamamaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Md. 29/4). Fakat mevzuatta geçici koruma altındaki yabancıların çalışma izinlerine ilişkin (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 16/f); başvuru ve değerlendirme (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7), başvurunun reddi (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 9) ve izin türlerine (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md.10) yönelik istisnai ve kolaylaştırıcı yaklaşımlar da bulunmaktadır¹⁹.

İstisnai ve kolaylaştırıcı yaklaşımların geliştirildiği örnek alanlardan bir tanesi mevsimlik tarım ve hayvancılık alanında çalışanları kapsamaktadır. Bu alanlarda çalışanlar “çalışma izni muafiyeti” kapsamında ele alınmaktadırlar. Bu maddeye göre gerçekleştirilen izin başvuruları, geçici korumanın sağlandığı il valiliğine yapılabilmektedir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/4). Fakat istisnai ve kolaylaştırıcı yaklaşımla birlikte, AÇSHB’lığı mevsimlik tarım ve hayvancılık alanında çalışanlara yönelik olarak il ve kota sınırlaması getirebilme hakkına sahiptir (Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Md. 5/5).

2.1.3.1.2. Uluslararası koruma kapsamındaki çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar

Mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsüne sahip yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin usul ve esasların belirlendiği iki temel mevzuat bulunmaktadır.

¹⁹ Bununla birlikte, geçici koruma statüsünde çalışanları korumaya yönelik bir diğer uygulama ise çalışmaları karşılığında alacağı ücret açısından belirlenmiştir. Geçici korunanlara asgari ücretin altında ücret ödenememektedir (GKÇİY, Md. 10/1).

Bunlardan birisi 26 Nisan 2016 tarih ve 29695 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'tir. Diğeri ise 7 Mart 2016 tarih ve 29656 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliktir.

Uluslararası koruma statüsüne sahip göçmenler çalışmaya başlamadan önce AÇSHB'liğinden çalışma izni almak zorundadırlar (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 5/1). Aynı zamanda mülteci veya ikincil koruma kapsamındakilerin kimlik belgeleri çalışma izni yerine de geçmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 4/2). AÇSHB'liği, çalışma izinlerine dair başvuruların değerlendirilmesinde ilgili mercilerin²⁰ görüşünü almakta (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 13/1) ve "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde; yabancının ikamet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini" dikkate almaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 10).

Mülteci veya ikincil koruma statüsünde bulunan göçmenler bu statüyü elde ettikten sonra bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilmektedirler (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 4/1). Fakat uluslararası koruma kapsamında bulunan yabancıların çalışma iznine başvurusu, uluslararası koruma başvuru tarihinden 6 ay sonra mümkün olabilmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 6/3). Ayrıca geçerli çalışma iznine sahip olunması, başvuru sahibine Türkiye'de mutlak kalış hakkı sağlamamakta (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair

²⁰ İlgili merciiler kavramıyla bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kast edilmektedir (UKBSCY, Md. 13/1).

Yönetmelik, Md. 5/2), çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgeleri ikamet izni yerine de geçmemektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 16/3).

Altı aylık minimum süre koşulunu sağlayan mülteci veya şartlı mülteciler ilk etapta işverenle bir iş sözleşmesi imzalamaktadırlar (AÇSHB, 2019). İzin başvurularına yönelik olarak e-Devlet portalında bir otomasyon sistemi oluşturulmuştur. Tüm işlemler bu otomasyon sistemi aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 7/2). İş sözleşmesinin imzalanması, izin başvurusunda ön koşul olup, sonraki aşamada başvuru işlemi işveren tarafından²¹ AÇSHB'liğine, başvuru otomasyon sistemi üzerinden gerçekleştirilmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 7/1). Fakat başvuruların eksik evrak ile yapıldığı tespit edilirse, eksik evrakların tamamlanması amacıyla başvuru sahipleri bilgilendirilerek 15 günlük süre verilmektedir. Bu süre içerisinde, başvuruda yer alan eksik evrakların otomasyon sistemine yüklenmesi veya AÇSHB'liğine ulaştırılması beklenilmektedir. Belirtilen süre içerisinde eksiklikler giderilmez ise başvuru reddedilmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 12/1).

Ayrıca mülteci veya ikincil koruma statüsündeki yabancı göçmenlerin çalışma izinlerine dair il, meslek, sektör ile bağımlı veya bağımsız çalışma durumuna ait güncel bilgilerin İçişleri Bakanlığı tarafından AÇSHB'liğine bildirilmesi gerekmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 4/4).

Mevzuat kapsamında, uluslararası koruma statüsünde bulunan yabancılara yönelik bazı sınırlamalarda getirilmiştir. Örneğin izin türü, süre, meslek, sektör, işkolu, mülki ve coğrafi alan gibi konularda AÇSHB'liğinin çalışma izni verilmesini sınırlandırma yetkisi bulunmaktadır²² (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 18/1).

²¹ Başvuruları olumlu değerlendirilenlerden veya şartlı mülteci ya da işverenlerden çalışma izni harcı tahsil edilmektedir (UKBSÇY, Md. 14/1).

²² Fakat Türkiye'de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsüne sahip yabancılar bu sınırlandırmalardan muaf tutulmuşlardır (UKBSÇY, Md. 18/1).

Bir diğ er sınırlama ise statünün sona ermesi veya uluslararası koruma statüsünü gösteren kimlik belgesini iptal ettirecek nedenler ile ortaya çıkmaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 4/3). Bu kapsamda, şayet statü sahibine yönelik kesinle mi  sınır dışı kararı alınırsa, AÇSHB'lı ı tarafından çalışma izni iptal edilerek yabancının çalışma hakkı sonlandırılmaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 19/1).

Belirli bir ilde ikamet etme zorunluluğu getirilen uluslararası koruma sahiplerinden, ikamet zorunluluğunun getirildiği il dışında çalışmak için yaptıkları başvurular ise  i ileri Bakanlığının g r    alındıktan sonra sonuçlandırılmaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 6/4). Fakat bu durumdaki yabancının yaptığı başvurularda şayet  i ileri Bakanlığınca olumsuz görüş bildirilirse, çalışma izni veya çalışma izni uzatma başvurusu reddedilebilmektedir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 11/1- ).

Sınırlamalar dışında bazı istisnai ve kolaylaştırıcı uygulamalarda bulunmaktadır. Örneğin uluslararası koruma altında bulunan yabancı göçmenler, çalışma ve üç Kurumu tarafından aktif i  c  hizmetlerine yönelik düzenlenen programlar kapsamında i  yerinde eğitim alabilmektedirler. Bu durumdaki statü sahipleri, şayet programa dâhil oldukları aynı işyerinde çalışmak isterlerse, yapılacak olan çalışma izin başvurularında AÇSHB'lı ının ilgili işyerine yönelik istihdam kotasını farklı şekilde uygulama yetkisi bulunmaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 22/1; Md. 22/2).

Bir diğ er kolaylaştırıcı uygulama da mevsimlik tarım ve hayvancılıkla ilgili alanlarda  alı acaklara yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu alanlarda çalışmak isteyen uluslararası koruma statü sahipleri, çalışma izni muafiyet belgesi ile çalışma olanağı bulabilmektedirler (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 16/1). Çalışma izni muafiyetiyle ilgili başvurular doğrudan uluslararası korumanın sağlandığı ilde bulunan çalışma ve üç Kurumu il müdürlüklerine yapılmaktadır (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin  alı masına Dair Yönetmelik, Md. 9/1). Fakat AÇSHB'lı ı bu i kollarındaki istihdama yönelik il sınırlaması ve kota sınırlama

getirebilme hakkına sahiptir (Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Md. 9/2).

2.1.3.1.3. Diğer yabancıların çalışma izinlerinin genel çerçevesi, kriterler ve istisnalar

Göçmen işçilerin Türk işgücü piyasalarındaki çalışma usullerini düzenleyen iki temel mevzuat bulunmaktadır. Bunlardan birisi 13 Ağustos 2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Uluslararası İşgücü Kanunu’dur. Diğer mevzuat ise Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında hazırlanan, 14 Mart 2017 tarih ve 30007 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Turkuaz Kart Yönetmeliğidir.

Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izinleri olmadan çalışmaları veya çalıştırılmaları kanunen yasaklanmıştır. Yabancılar çalışmaya başlamadan önce kural olarak çalışma izni (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 6/2) veya çalışma izni muafiyeti almak zorundadırlar (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 13/1). Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine yönelik başvurular yurt içinden veya yurt dışından yapılabilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/1; Md. 13/2). Ayrıca bireysel çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti başvuruları, yetkili aracı kurumlar tarafından da yapılabilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/2; Md. 13/3). Fakat mevzuat Türkiye’nin taraf olduğu anlaşmalar ile çalışma izni almadan çalışma hakkı elde edebilecek yabancılara da yer vermektedir. Bu kapsamda “diğer kanunlarda veya Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar”, Uluslararası İşgücü Kanununa göre çalışma izni almadan çalışabilmekte veya çalıştırılabilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 6/3).

Çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti uluslararası işgücü politikası²³ esas alınarak (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 4/2), AÇSHB’lığı tarafından verilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 6/1; Md. 13/5). Fakat özel niteliğe sahip başvurularda istisnai bir uygulama getirilmiş ve bazı başvuruların Dışişleri Bakanlığına yapılabileceği belirtilmiştir. Bu konudaki uygulama diplomatik ve konsüler temsilciliklere bağlı okul,

²³ Uluslararası işgücü politikası, “Uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancının uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak belirlenmektedir” (UİK, Md. 4/2).

kültür kurumu, din kurumu gibi birimlerdeki görevli yabancılar ile temsilciliklerde görevli personelin eş ve çocuklarını kapsamaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 14).

Başvuruların değerlendirilmesi bilgi ve belgelerin tam olması koşuluyla, otuz gün içerisinde tamamlanmaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md.7/8). Şayet başvuruda eksik bilgi veya belge tespit edilirse, başvuru değerlendirmesi en fazla otuz güne kadar ertelenmektedir. Erteleme süresinin sonuna kadar eksiği tamamlanmayan başvurular ise reddedilmektedir. Fakat eksikliklerin resmi bir makamdan kaynaklandığı belgelendirilebilirse, süre konusunda istisna uygulanabilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/7; Md. 13/4).

Şayet çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine yönelik başvurular yurtdışından gerçekleştirilecekse, “izin başvurularının yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilikleri veya Başkonsolosluklarına” yapılması gerekmektedir. Ayrıca yurt dışından gerçekleştirilen başvuruların, ilgili büyükelçilik veya başkonsolosluk tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına iletilmesi gerekmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/1; Md. 13/2). Yurt dışından gerçekleştirilen başvurularda çalışma izni verilen yabancı, çalışma izni geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içerisinde Türkiye’ye gelmek zorundadır. Süreye dair bu kurala uyulmaması durumunda, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti AÇSHB’lığı tarafından iptal edilerek geçerliliğini kaybetmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 12/2; Md. 15/1; Md. 15/2-a).

Çalışma izinlerine başvurular için geliştirilen diğer bir özel yaklaşım ise bazı mesleklerle yönelik başvurularda geçerli olan ön izin uygulamasıdır. Bu uygulama sağlık hizmetlerinde ve eğitim hizmetlerindeki işlerde çalışacak olanları kapsamakta ve bu sektörlerde çalışacak olanların uyması gereken zorunlu bir kuralı ifade etmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 8/1). Bu izinlerin verilmesindeki yetki Sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığına, eğitim hizmetlerinde ise Milli Eğitim Bakanlığına aittir. Bu alanlardaki ön izin alınması gereken meslekler Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlıklarının görüşü alınarak AÇSHB’lığı tarafından belirlenmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 8/2).

Sağlık ve eğitim hizmetleri dışında üniversitelerde görev yapacak öğretim elemanları ile Ar-Ge personeline yönelik başvurularda da ilgili Bakanlıklara yönelik

benzer yaklaşımlar benimsenmiştir. Üniversite elemanları için “...2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34. maddesi uyarınca çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına çalışma izni, Yükseköğretim Kurulunun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne istinaden Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından” verilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 8/4). Ar-Ge personeli için ise “...5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların çalışma izni başvuruları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirilmektedir” (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 8/6). Fakat ön izin alan yabancıların çalışma izin başvurularının değerlendirilmesi aşamasında (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 8/3), gerekli nitelik ve uzmanlığı taşıması koşulu aranmamaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 9/1-d).

Çalışma başvurularının değerlendirilmesi aşamasında ise bir takım kurallar benimsenmiştir. Öncelikle çalışma iznine yönelik başvurularda, uluslararası işgücü politikası esas alınmaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/4). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ihtiyaç duyması halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşların görüşleri dikkate alınmaktadır (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/5).

Bir diğer yaklaşım ise çalışma izninin değerlendirilmesi aşamasında kullanılmak üzere geliştirilen puanlama sistemidir (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7/6). Fakat başvuru ve değerlendirme aşamasında (Uluslararası İşgücü Kanunu, Md. 7), uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan, sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan, yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen, diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan, gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan, Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan, 6458 sayılı Kanunun 7’nci, 15’inci ve 54’üncü maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancılara ilişkin olan, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan, Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan, Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan başvurular reddedilmektedir (Md. 9).

Ayrıca yabancıların çalışma izin taleplerine yönelik olarak, gerek başvuru sahibi işyerlerinin gerekse de yabancıların yerli çalışan istihdamı, sermaye ve ücret miktarı gibi bir takım koşulları da karşılaması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izinleri konusunda getirilen ilk koşul minimum yerli çalışan istihdamının zorunluluğudur. Yabancı çalışan istihdam edecek işletmenin çalışma izni talep edebilmesi için iş yerinde en az 5 Türk çalışanı istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır.

Çalışma iznine yönelik başka bir önemli özellik işverenin sermayesi veya satışları konusunda belirginleşmektedir. Bu kapsamda yapılacak değerlendirme kıstasların göre ilgili işyerinin ödenmiş sermaye miktarının en az 100.000 TL veya satışlarının brüt miktarının en az 800.000 TL veya işyerinin son yıla ait ihracat tutarının 250.000 Amerikan Doları olması gerekmektedir. Çalışma izni talep eden yabancı şayet şirket ortağıysa 40.000 TL'den az olamaması koşuluyla sermaye payının en az %20 olması gerekmektedir.

Diğer bir önemli kıstas ise ödenecek ücretlerin miktarı ile ilgilidir. Örneğin üst düzey yönetici, pilot gibi unvanlara sahip çalışanlar için asgari ücretin en az 6,5 katı ücret ödenmesi zorunludur. Mühendis, mimar gibi unvanlara sahip çalışanlara ise asgari ücretin en az 4 katı ücret ödenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda başvuru kıstaslarından muaf tutulacak yabancılarda bulunmaktadır. Bu kapsamdaki yabancılar ise annesi, babası veya çocuğu Türk vatandaşlığında bulunanlar, en az 3 yıl süreyle bir Türk'le evli yaşayanlar, KKTC vatandaşları, vatansız statüsüne sahip ikamet izni bulunanlar, insan ticaret mağduriyeti sonucu ikamet izni bulunan yabancılardır (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, Md. 13; AÇSHB, 2019). Ancak bu madde kapsamındakilere başvuru ölçütlerinin uygulanmaması, çalışma izninin alınmaması gerektiği anlamına gelmemektedir. Bu çerçevede değerlendirilen yabancıların çalışabilmeleri için mutlaka çalışma izni alma zorunlulukları bulunmaktadır. Sadece başvuru kıstaslarının uygulanmasından muaf tutulmaktadır.

2.2. Bireyi Kayıtdışı Çalışmaya Yönlendiren Gelişmeler ve Yabancı Göçmenlerin İstihdam Süreci

İşvereni veya işçiyi kayıtdışına iten birçok neden bulunmaktadır. Kimi durumda işçi, sisteme giriş kolaylığından dolayı kayıtdışını kendisine uygun bir çalışma alternatifi olarak değerlendirebilirken (Mahiroğulları, 2017, s. 549), kimi durumda ise işveren tarafından maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet avantajı sağlama açısından uygun bir

kaynak olarak değerlendirebilmektedir (Lordoğlu 1988, s. 7). Kayıtdışı aynı zamanda, iřđi veya işveren dışında devletin uyguladığı sosyo-ekonomik politikalardan da kaynaklanabilmektedir. Örneğin hızlı nüfus artışı, bölgesel ekonomik dengesizlikler, iç göçler, yeni istihdam alanlarının yaratılmasına yönelik yetersizlikler, yüksek enflasyon, işverenin istihdama yönelik yerine getirmesi gereken yasal yükümlölükleri (sosyal güvenlik pirimleri, kıdem ve ihbar tazminatları, vb.) kayıtdışının genel nedenleri arasında gösterilebilmektedir (Bkz. Işık ve Acar, 2003, s. 120-122; Akalın ve Kesikoğlu, 2007, s. 72-74). Kayıtdışı istihdamı geliştiren özel nedenler arasında ise işletmelerin sendikalaşmış işgücüne gösterdikleri tepki ve yabancı göçmenlerin kaçak çalıştırılmasında ortaya çıkan artışları gösterebilmek mümkündür (DPT, 2001, s. 46-52).

Kayıtdışını ortaya çıkaran ve boyutlarının genişlemesine neden olan faktörler iktisadi, finansal, sosyal ve hukuki sistem ile bağlantılı bir bütün halinde değerlendirilmektedir (Ilgın, 1999, s. 24-33). Fakat çalışmanın bu bölümünde kayıtdışı çalışmaya yol açan faktörlerin tamamına yer verilmesi, çalışmanın özünden uzaklaşılmasına yol açabileceği düşüncesiyle, özellikle bireyi kayıtdışı çalışmaya iten başlıca gelişmelere ve yabancı göçmenlerin bu sürece dâhil olmasına odaklanılmıştır.

2.2.1. İç göçlerde ortaya çıkan hızlı dönüşüm ve tarımın işgücü rezervi özelliğini yitirmesi

Türkiye 1950’li yıllara kadar, ekonomisi büyük oranda tarıma bağlı ve nüfusunun %80’i kırsal alanlarda yaşayan ölke olma özelliğini korumuştur (Kaştan, 2016, 693-695). Bu dönemde Türkiye’de önemli derecede iç göç hareketi söz konusu olmamıştır. Örneğin 1927’den 1950’ye kadar geçen sürede kent nüfusunun sadece %3 arttığı hesaplanmıştır. Bu dönemdeki kırdan kente göç olgusunda çoğunlukla devlet memurlarının tayinleri, mevsimlik iřđi göçü ve yurt dışından gelen mübadele göçlerinin ölke içerisinde yarattığı küçük çaplı göç hareketliliklerinin etkisi olmuştur. Fakat 1950’li yıllar ile birlikte kırsal alanda başlayan ekonomik ve sosyal değişim, iç göç hareketlerinin hızlanmasına ve büyümesine yol açmıştır (İçduygu ve Sirkeci, 1999, s. 250-252).

Bu dönemdeki kırdan kente iç göç hareketlerini hızlandıran, büyüten ve iç göç profilinin tamamen değişmesine yol açan birçok önemli gelişme bulunmaktadır. Tarımda makineleşmenin artması, kamu ve sanayi yatırımlarının genelinin büyük şehirlerde

gerçekleşmesi²⁴, geleneksel toprak sahipliği sisteminin değişmeye başlaması, toprakların parçalanması ve tarım sektöründeki hızlı nüfus artışı gibi nedenler önemli gelişmeler arasında gösterilmiştir (Özdemir, 2015, s. 2). Örneğin bu dönemde tarım kesiminde yer alan nüfustaki artışla birlikte, işlenen tarım alanlarının küçülmeye başlaması, dışarı doğru işgücü arzının doğmasına neden olmuştur (Talas, 1967, 162.). Nitekim 1950’li yıllara kadar oldukça yavaş gelişen kent nüfusu, kırsal alanda yaşanan dönüşümlerin etkisiyle büyümeye devam etmiş ve kentsel alanı değiştirmiş, şekillendirmiş ve dönüştürmüştür. Bununla birlikte bu dönemde ortaya çıkan hızlı kentleşme²⁵ günümüze kadar artarak devam etmiştir (Işık, 2006, s. 58-61).

Örneğin kentleşmenin yıllar içerisindeki gelişim seyrine bakıldığında, kır-kent arasındaki nüfus 1927-1950 arası dönemde çok büyük bir değişiklik göstermemiş ve sadece %84’den, %82’ye gerilemiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, özellikle 1950’li yıllardan itibaren kır-kent arasındaki dengede büyük bir değişim göze çarpmaktadır. Örneğin 1950 yılında %81 olan kır nüfusunun, 1990 yılında %41’e gerilediği hesaplanmıştır (Tablo 2.8). Aynı zamanda 1990’dan günümüze kadar olan göstergelere bakıldığında, kentleşmenin günümüze kadar hızını koruyarak devam ettiği savı doğrulanmaktadır. Örneğin 1990 yılında %41 olan kır nüfusu, 2015 yılında %8’e gerilemiştir. Hızlı kentleşmeye dair 1950-2015 yılları arasındaki kır-kent nüfus dengesinin gelişim seyri dikkate alındığında, nüfusunun %81’i kırdaki nüfustan, %92’si kentte yaşayan nüfus konumuna doğru kaydığı anlaşılmaktadır.

²⁴ Türkiye’deki iç göç hareketlerinin, gelişmiş ülkelerdeki iç göç hareketlerinden farklı bir gelişim seyrine sahip olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. İç göçün gelişim seyrini kentleşme-sanayileşme arasındaki bağlantı ile açıklamaya çalışan Öztürk (2007, s. 255), gelişmiş ülkelerdeki iç göçlerin sanayileşme ile ortaya çıktığını, Türkiye’deki durumun ise tam tersine geliştiğini ve iç göçlerin sanayileşme sürecinin ivme kazanmasına yardımcı olduğunu ifade etmiştir.

²⁵ Albertini (1983, s. 148) hızlı kentleşmenin dünyadaki tarihsel sürecini “...tıbbi tekniklerin başarısı sayesinde nüfusun artması, geniş üretim birimlerinin doğması, hayat şekilleri ve düzeyinin gerektirdiği ve sağladığı hizmetler ile tarım sektöründe istihdam edilen nüfusun azalması, baş döndürücü bir şehirleşmeyi sağlamaktadır. Gerçekten şehir nitelik değiştirerek harita üzerindeki bir nokta iken bölge halini almaktadır” şeklinde tasvir etmiştir.

Tablo 2.8. Kır-Kent nüfusu (1927-2015)

Sayım Yılı	Toplam Nüfus	Kent Nüfusu	Kent (%)	Kır Nüfusu	Kır (%)
1927	13.648.000	2.236.000	16	11.412.000	84
1935	16.158.000	2.684.000	17	13.474.000	83
1940	17.821.000	3.203.000	18	14.618.000	82
1945	18.790	3.442.000	18	15.348.000	82
1950	20.947	3.910.000	19	17.037.000	81
1955	24.065	5.425.000	23	18.640.000	77
1960	27.755	7.308.000	26	20.447.000	74
1965	31.391	9.382.000	30	22.009.000	70
1970	35.605	12.723.000	36	23.628.000	64
1975	40.347.719	16.878.462	42	23.469.257	58
1980	44.736.957	19.645.007	44	25.091.950	56
1985	50.664.458	26.865.757	53	23.798.701	47
1990	56.473.035	33.326.351	59	23.146.684	41
1995	63.136.803	37.258.895	59	25.877.908	41
2000	67.803.927	44.006.274	65	23.797.653	35
2005	72.957.025	47.086.713	65	25.870.312	35
2010	73.722.988	56.222.356	76	17.500.632	24
2015	78.741.053	72.523.134	92	6.217.919	8

Kaynak: Türköz, 1988; İçduygu ve Sirkeci, 1999; Garipağaoğlu, 2010 ve TÜİK, 2017a'dan derlenerek hazırlanmıştır.

Nitekim oldukça kısa zaman içerisinde ortaya çıkan kentleşme hareketi, bir takım sorunları da beraberinde getirmiş, iç göç süreci ve bu sürecin kısa zamanda kentsel çalışma biçimine uyumlaştırma çabaları, ciddi bir dönüşüm sorununu da ortaya çıkarmıştır²⁶. Nüfus hareketlerinin olağanüstü hızda yaşanması ise dönüşüm sorunun ana

²⁶ Türkiye’de iç göç hareketleri, 1950’li yıllarda kentleşme hareketine uyumlu gelişmeye başlamış ve bu hareketlilik, hızlı kentleşme ve büyüyen nüfus olgusu ile sonuçlanmıştır. Bundan sonraki aşama köyden kente göçten ziyade; iller arasındaki nüfus hareketliliğine dönüşmüştür. Birinci aşamada, yani kentleşme

nedenleri arasında gösterilmiştir. Çünkü bu süreç, Sanayi Devrimini yaşamış Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye'deki dönüşümün, Avrupa ülkelerinde yaşanan dönüşümden çok daha hızlı gerçekleştiği belirtilmektedir. Tekeli (2008, s. 96), bu dönüşümü tasvir ederken; Türkiye'deki kentleşmenin Avrupa ülkelerinden iki katı daha hızlı yaşandığını belirtmiş ve hızlı büyüme sürecinin başarısında kapital birikimine sahip olmanın önemine vurgu yapmıştır. Kapital birikimi açısından Türkiye'nin diğer ülke örnekleriyle benzeşmediğini ve dezavantajlı bir konuma sahip olduğunu ifade eden Tekeli, sanayileşme ve kentleşme kavramları arasındaki eşgüdümü sağlayacak anahtarın kapital birikimi olduğunu savunmuştur. Bu süreçle birlikte hızlı ve kıt kaynaklarla yaşanan dönüşümün, Türkiye'de sorunlara neden olduğunu vurgulamıştır.

Bununla birlikte, dönüşüm sorunu kentleşme açısından tasvir edilirken de Türkiye'deki dönüşüm sürecinin Batı'da ki sağlıklı dönüşüm ve uyum sürecinin aksine, sağlıksız bir kentleşmeyi ortaya çıkarttığı belirtilmiştir. Ayrıca bu süreç istihdam yapısı açısından Batı ile kıyaslandığında ise hizmet ekonomisine dayalı istihdam yapısının taklit edildiği ve kayıtdışı ekonominin hızla büyüdüğü ifade edilmiştir (Ekin, 2000, s. 167). Hızla artan nüfusa kıyasla ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin düşük kalışı, büyük bir üretim gücü biçiminde değerlendirilebilecek kitlelerin potansiyelinden yararlanılması noktasında heterojen bir yapı oluşturmuştur. Dolayısıyla ekonomik yapının yeterli düzeyde istihdam yaratamaması, ekonomik önceliklerin gerçekleştirilmesinde de engel oluşturmuştur. Zira bu sorun, istihdam yaratma açısından sürekli ve istikrar(sız)lı büyüyen, karmaşık bir yapıya dönüşmüştür. İşsizliğin istihdam sorununa dönüşmesi ise kentsel kesimde kayıtdışı istihdamı şekillendiren önemli bir neden haline getirmiştir. Aynı zamanda üretimi arttırmadan bu tür bir istihdamın yaygınlık kazanması, kayıtdışılığın yoksulluğu daha da derinleştiren bir etkiye sahip olabileceği savını şekillendirmiştir²⁷ (Ekin, 2001a, s. 9). Süreç içerisinde hızlı kentleşme ve kayıtdışı arasındaki ilişkiyi geliştiren gerekçeler arasında, tarımın işgücü rezervi özelliğini yitirmesi de eklenmiş ve bu sürece önemli bir katkı yapmıştır. Çünkü hızlı

sürecinde yaşanan uyum sorunlarının kısa vadeli çözümünü gerektiren olguların kalmadığından söz edilebilir. Yeni uyum süreci ise uzun süreli çözümleri gerektirmiştir (Ekin, 1986, s. 41).

²⁷ Fakat bu noktada geçmiş ve günümüz yoksulluğu karşılaştırılırken, günümüz yoksulluğunda bir dönüşüm yaşandığından bahsedilmelidir. Zira geçmişteki yoksulluğun çoğunlukla kıt kaynaklardan kaynaklandığı ifade edilebilir iken; günümüz yoksulluğunun şekil ve boyut değiştirdiği; gelirin ve kaynakların adaletsiz dağılımından kaynaklanan bir olguya dönüştüğü savunulmaktadır (Koray, 2010, s. 2).

kentleşme süreci ve bu sürecin yarattığı iç göç dalgası doğrudan tarım ile uğraşan nüfusa yansımıştır.

Türkiye’de geleneksel tarım yapısı içindeki işgücü, beden gücüne dayalı temel üretim faktörü olarak görülmüştür. Bu nedenle işgücüne olan doğal ihtiyaç, tarih boyunca nüfus arttırılarak²⁸ giderilmeye çalışılmış; geleneksel tarım üretimine dayalı nüfus hareketlerinde de olağanüstü bir akışkanlık ortaya çıkmamıştır. Ancak tarımsal üretimde yaşanan teknolojik gelişmelerin de teşvikiyle geleneksel tarım üretimi yöntemleri terkedilmeye başlanınca, bu alanlarda geçimini sağlayan kesim, tarımsal sektörlerin dışına itilmeye başlanmıştır (Baştaymaz, 1999; Ekin, 2003, s. 13).

Dolayısıyla bu alanda istihdam olanağı bulamayan nüfus, farklı istihdam olanaklarını yakalayabilecekleri kentlere doğru bir harekete zorlanmıştır. Ancak kentlerdeki mevcut sanayi istihdamının, mevcut nüfusun ihtiyacını karşılayacak düzeye sahip olmadığının anlaşılması, göç eden nüfusu geçici ekonomik faaliyetlere yönlendirmiştir²⁹. Geçici ekonomik faaliyetlerdeki temel bakış açısı ise genellikle kendi istihdamını yaratma düşüncesi üzerine oturtulmuştur. Sürecin başında geçici istihdam biçimi olduğu düşünülen bu yapı, kayıtlı ekonomideki istihdamın yetersiz düzeyde olduğunun anlaşılmasıyla³⁰ kalıcı nitelik kazanmaya başlamıştır (Baştaymaz, 1986, s. 48-50; Şişman, 1999, s. 51). Bununla birlikte, tarımın işgücü rezervi özelliğini yitirmeye başlaması ve ekonomik gelişmelerin coğrafi denge açısından dağınık bir görüntü sergilemesi, kayıtdışı istihdamın hızla büyümesi yönünde de etkiye neden olmuştur. Örneğin 1980’li yıllara kadar tarım, işgücü rezervi olarak görülmeye devam etmiştir. Kentlerde işsiz kalan işgücü, köyle olan yani tarımla olan bağını devam ettirdiğinden dolayı, kentsel alandaki istihdam olanaklarını tekrar yakalayınca kadar geçici istihdamını köyde tarımla uğraşarak değerlendirmiştir (Baştaymaz, 1986, s. 127-251).

²⁸ Nüfus artışı ile verimli istihdam artışının birbirine koşut biçimde geliştirildiği ekonomilerde, ekonomik gelişme seyrinin pozitif bir harekete sahip olabileceği savunulmaktadır. Sanayileşme hızı düşük ve sermaye birikiminin yavaş bir gelişim seyri izlediği ekonomilerde nüfus artış hızının verimlilik ve karlılığa olumlu katı sunamayacağı düşünülmektedir. Nüfus artışı ile ilgili diğer bir bakış açısı ise; üretim için gereğinden fazla nüfusa sahip olma yerine; nitelik düzeyi yüksek doygunluğa ulaşmış nüfusun, bu süreci olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Sağlıklı gelişen ekonomilerde aktif işgücüne katılım oranında yeni istihdam olanakları yaratılabiliyorsa; işsizlik sorunu ile karşılaşılma ihtimali azalmaktadır (Şişman, 1999, s. 48).

²⁹ Tartışmanın bu boyutunda farklı yaklaşımlara ve görüşlere de rastlamak mümkündür. Örneğin, Batı’daki kentleşmenin sanayiye dayalı bir kentleşme olduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, kentleşme-sanayileşme yönünde belirgin bir orantısızlık bulunmamaktadır (Bkz. Baştaymaz, 1986, s. 53-55).

³⁰ Bu konuda gerçekleşen refleksin özü irdelendiğinde; emek arzı ile emek talebi arasında, arz yönlü düzensiz bir ilişkiden söz edilebilir. Açık iş sayısının yetersizliği, insanları kendi alternatiflerini üretmeye zorlamaktadır.

Ancak kentleşmenin yaygınlaşması ve iç göçlerde yaşanan olağanüstü artışlar tarımın işgücü rezervi özelliğine yönelik bakış açısının da zayıflamasına yol açmıştır. Örneğin tarım sektörünün istihdam payı Cumhuriyetin ilk yıllarında %80’ler civarında iken, bu oran günümüzde %35’ler seviyesine gerilemiştir³¹. İstihdamın sektörel dağılımında sanayi sektörü %4’lerden %18’lere; hizmetler sektörünün ağırlığı ise %47’ler seviyesine yükselmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s. 118-119).

2.2.2. Bilgi ve teknolojinin kullanım alanının yaygınlaşması

Bilginin kullanım yeri Sanayi Devrimine paralel bir gelişim seyri göstermiş ve Sanayi Devrimiyle bilgi daha değerli hale gelmiştir. İlk aşamada bilginin kullanım yeri “alet ve süreçlere” uygulanması seviyesinde kalmış ve işgücünün durumu beden emeği (proletarya) ile sınırlandırılmıştır. Teknolojik ilerlemelerin, bilginin kullanımı sürecini de etkilemeye başlaması, bilginin kullanım yerinin “alet ve süreçler” alanından; “bilginin işlere” uygulanmasına doğru kaymasına yol açmış (verimlilik devrimi) ve işgücü biraz daha nitelik kazanarak orta sınıf (burjuvazi) oluşmuştur. İleriki aşamalarda ise teknolojinin biçim ve içeriğinde ortaya çıkan değişim (yönetim devrimi) ile birlikte, bu değişime uygun niteliklere sahip “bilginin bilgiye” uygulandığı, cogniteria (bilgi işçisi) sınıfı ortaya çıkmıştır (Özügurlu, 2000, s. 144).

Bilginin kullanım yerinin değişmesi, yeni teknolojilerin gelişmesi ve iletişim alanında yaşanan ilerlemeler iş yapısını ve işin gerektirdiği nitelikleri de değiştirmiştir. Yaşanan değişimle birlikte ortaya çıkan yeni yapı, yeni ve ileri teknolojiyi aktif kullanabilen, bilgiye dayalı işlerin tasarımı, organizasyonu, planlaması, analizi gibi süreçleri kullanabilme ve yorumlayabilme yeteneğine sahip nitelikli işgücü anlayışının gelişmesine yol açmıştır. Nitekim bu gelişmelere paralel olarak iş süreçleri ve organizasyonlarda, bilginin yoğun kullanımına yönelik temel nitelikleri ifade etmek üzere “bilgi işçisi” kavramı yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Ekin, 2001b, s. 15-16).

Bu noktada ortaya çıkan gelişmiş teknolojilere uyum sağlama çabaları aynı zamanda işletmeler açısından eğitimin öneminin göreceli şekilde artmasına neden olmuş ve “nitelikli istihdam” kavramı öne çıkmaya başlamıştır. Bu gelişme ise niteliksiz iş

³¹ Tarihsel süreç içerisinde tarımsal alanda gerçekleşen devrim aynı zamanda endüstri devriminin lokomotif gücü olmuştur. Tarımsal kapasitede artışın iki temel kullanıcısı birbirlerini karşılıklı etkileyen ve tetikleyen ikili bir yapı ortaya çıkarmıştır. Bu yapının temel mekanizması; artan nüfusa yetecek kapasitede üretim yeteneğinin yükseltilmesiyle; tarımsal işgücünde ortaya çıkmaya başlayan işgücü artığının sanayi işgücünü desteklemesiyle işlemektedir (Albertini, 1983, s. 12).

gücünde tam tersi bir etki yaratmış ve arz fazlalığına neden olmaya başlamıştır. Bununla birlikte, teknolojinin işgücü piyasalarındaki ağırlığının artmaya başlaması ve insan unsuruna olan ihtiyacın azalması; nitelikli ve nitelsiz işgücü arasındaki farkları da belirginleştirmeye başlamıştır. Dolayısıyla mesleki yetersizlikler (iş gücü vasıfsızlığı), uzun süreli eğitimin maliyeti ve yeterli düzeyde eğitim imkânlarına sahip olamama, vasıf gerektiren teknoloji yoğun işlerin yayılmaya başlaması gibi nedenler işsizliğe yol açan kaynaklar arasında yer almaya başlamıştır. Aynı zamanda bu nedenler, düşük vasıflı işlerdeki istihdamın daralmasına sebep olan olgular arasına da yerleştirilmeye başlanmıştır (Ekin, 2003, s. 10).

Üretim tekniklerinde yaşanan gelişmelerle birlikte teknolojinin kullanım alanının genişlemesi, üretim yöntemlerini de değiştirmiştir. Üretim yöntemlerinde mekanizasyonla sonuçlanan yeni yapıda, beden gücüne dayalı üretime olan ihtiyaç azalmaya başlamış ve bu eksenle işgücünün üretim içerisindeki payı düşmeye başlamıştır (Erol, 2016, s. 43). İşgücüne dayalı ihtiyaca yönelik göreceli düşüşle birlikte, yeni üretim tekniklerinin ağırlığının arttığı yeni bir döneme girilmesi; işgücünü, nitelik yönünden bilginin daha yoğun kullanıldığı sahaya doğru çekerek dönüştürmeye başlamış ve bilgiye dayalı yeni üretim tekniklerinin kapsam ve uygulama alanı genişlemiştir (Kalça, 2015, s. 864-866). Bu sürecin aktörleri ise beden gücünü kullanarak emeğini ortaya koyan mavi yakalılardan; teknoloji ve işletme süreçlerine hâkim, bilgiyi kullanan beyaz yakalı işçilere doğru dönüşmüştür. Dolayısıyla bu sınıfa mensup çalışanların sayısı da artmaya başlamıştır (Koç, 2007, s. 6). Beyaz yakalıların sayısındaki artışla birlikte, insan kaynakları yönetimi hâkimiyet alanını da genişletmiştir (Kağnıcıoğlu, 2001, s. 18-27). Zira teknolojik ilerlemelerle birlikte hizmet sektörünün yaygınlaşması, istihdam yapısında büyük yapısal değişimlere yol açmıştır. Nihayetinde hizmet sektörü, çoğunlukla beyaz yakalıların ve eğitilmiş işgücünün istihdam edildiği bir alandır. Nitekim bu süreçte işin yürütülmesi anlayışı Fordist-Taylorist modeldekinden oldukça farklı noktaya taşınmıştır. Yeni istihdam anlayışında tek bir bant üzerinde, sürekli aynı işi yapan çalışanın yerini, her alanda kullanılabilecek nitelikli işgücü almıştır. Kullanılan teknolojinin vasıf düzeyi yüksek nitelikli işgücünü gerektirmesi, işgücünün nitelik seviyesinin yükseltilmesine ve çok yönlü olmaya zorlamıştır (Öke ve Kurt, 2003, s. 35).

Zira toplumsal yapının geleceği tartışılırken, bilgiye sahip olan ve bilgiyi kullanan toplumların avantajlı konumda bulunacakları savunulmaktadır. Bilgi toplumu olarak

nitelenebilecek bu yapının yaratacağı farklılıklar ise teknoloji odaklı yetenekler ile özdeşleştirilmektedir. Doğal olarak bu durumdan işgücü yapısının da etkileneceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla teknoloji odaklı eğitimin geliştirilemediği ve aynı zamanda gelişen teknolojilere yönelik yapısal uyumun sağlanamadığı toplumların ve ekonomilerin artan işsizlik sorunuyla karşılaşacağı ifade edilmektedir. Özellikle Türkiye gibi hizmetler sektörünün yaygın olduğu ülkeler açısından bu durumun daha ciddi sorunlara neden olabileceği belirtilmekte ve kayıtdışı sektörün kentlerde daha yaygın görülebileceği savunulmaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşımla birlikte, hizmetler sektöründe ortaya çıkan istihdamın üretken olmayan sektöre dönüşebileceği de vurgulanmaktadır (Ekin, 2001a, s. 7-11).

2.2.3. İstihdam yapısında meydana gelen gelişmeler

Türkiye'deki istihdam yapısının gidişatını belirleyen 1960'a kadarki dönem, 1960-1980 dönemi ve 1980 sonrası olmak üzere 3 dönem bulunmaktadır. 1960'a kadarki dönemde devletçi-korumacı, 1960-1980 arası dönemde ithal-ikameci ekonomi modelleri uygulanmaya çalışılmıştır (Toprak, 1999; Boratav, 2005). 1980 sonrası dönem ise dışa açık-ihracata yönelik sanayileşme, küresel sermaye ile bütünleşme ve liberalleşmeyi hedeflemiştir (Çelik, 2012, s. 230-231). Nitekim Türkiye'de uygulanan ekonomi politikaları ile istihdam yapısında meydana gelen gelişmeler arasında benzerlik bulunduğu belirtilmektedir (Ay, 2012, s. 330-332). Bununla birlikte 1980'den itibaren uygulamaya konulan neoliberal ekonomi anlayışının, dışa açık büyüme modelini ve uluslararası rekabeti ön plana çıkarttığı ifade edilmektedir. Bu yaklaşımın sonucunda ise kar oranlarını artırmak için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi yaklaşımının, temel politika haline geldiği belirtilmektedir (http-21). Önceki bölümlerde de zikredildiği üzere istihdamın yapısında değişime neden olan gelişmelerden bazıları arasında yeni teknolojilerin yaygınlaşması, artan nüfus, tarım alanlarının küçülmesi gibi faktörler yer almıştır. Bu faktörler dışında 1980'li yılların başından itibaren uygulanmaya başlayan ekonomi politikalarındaki tercih değişiklikleriyle birlikte, hizmetler sektörünün yaygınlık kazanması, kayıtdışı çalışma ve işsizliğin yaygınlaşması, küreselleşme olgusu, esnek çalışmanın yaygınlaşması gibi gelişmeler istihdam yapısının değişimi sürecine katkı yapmıştır.

Örneğin bu konuda referans olarak alınabilecek hizmetler sektörüne bakılacak olursa, bu sektörün yapısı gereği kayıt ve belge düzenine uyulmasının zor olduğu

belirtilmektedir. Ayrıca işportacılık, pazarcılık, ev hizmetçiliği gibi marjinal verimsiz faaliyetlerde yoğunlaşmış olması, bu sektörün kayıt altına alınabilmesi arasındaki engeller arasında gösterilmektedir (Güloğlu vd., 2003, s. 77-78). Dolayısıyla hizmetler sektörünün, yapısı itibarıyla standart dışı çalışmaya uygun olduğu ifade edilmektedir (Kağınıcıoğlu, 2010, s. 288). Hizmetler sektörünün standart dışı çalışma özelliği, işgücü istatistikleri ile birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de bu konuda uygun bir ortamın bulunduğu ifade edilebilir. Örneğin 2019 yılı Mayıs ayı işgücü istatistikleri dikkate alındığında, işgücünün toplam sayısı 32.426.000 kişi olarak verilmiştir (TÜİK, 2019). İstihdam edilenlerin sayısı 28.269.000 kişi, işsiz bireylerin sayısı ise 4.157.000 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu dönem içerisinde istihdam edilenlerin sektörel dağılımları dikkate alındığında, istihdam edilenlerin yaklaşık %60 kadarının sürekli büyüyen hizmetler sektöründe yer aldığı anlaşılmaktadır (Tablo 2.9). Nitekim hizmetler ve tarım sektörü kayıtdışı faaliyetlerin yoğun şekilde karşılaştığı alanlar arasında değerlendirilmektedir (Dam vd., 2018, s. 296). Bununla birlikte, hizmet sektöründe yer alan verimi düşük bazı ekonomik faaliyetlerin de kayıtdışı istihdamın boyutunu genişlettiği ifade edilmektedir (Sarica, 2006, s. 48).

Tablo 2.9. İstihdamın sektörel dağılımı (Mayıs/2019)

Tarım (T)	Sanayi (S)	İnşaat (İ)	Hizmet (H)	T + S + İ+H
5.173.000	5.540.000	1.554.000	16.254.000	28.269.000
%18,3	%19,6	%5,5	%56,6	%100

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2019 yılı Mayıs ayı esas alınarak hesaplanmıştır.

Ayrıca küçük ölçekli işletme yapısı da işgücü piyasalarının yapısını etkileyebilecek faktörler arasında değerlendirilmektedir. Nitekim bu olgu, kayıtdışı istihdamın önlenmesi noktasındaki önemli sorunlar arasında gösterilmektedir. Örneğin kayıtdışı çalışmanın, kurumsal kültüre sahip orta ve büyük ölçekli işletmelerde nadir olmasına rağmen, 1-10 işçinin çalıştığı küçük ölçekli işyerlerinde daha yaygın olduğu belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2017, s. 550). Zira küçük ölçekli işletmelerin vergi ve sigorta kaydı uygulamaları gibi yasal yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla işçileri kayıtdışı çalıştırdıkları belirtilmektedir. Dolayısıyla küçük ölçekli işletmeler, denetim yetersizliğinin de etkisiyle kayıtdışı istihdamın sık karşılaştığı işletmeler sınıfında

değerlendirilmektedir. Örneğin küçük ölçekli işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %55 iken, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde bu oranın %3 seviyesinde olduğu belirtilmektedir (DİSK-Genel İş, 2017, s. 11). Türkiye’deki mevcut işyeri büyüklükleri, işyerinde çalıştırılan zorunlu sigortalı sayısı ile birlikte değerlendirildiğinde, toplam 1.853.086 işyerinin bulunduğu görülmektedir (Tablo 2.10). İşyeri büyüklükleri çalışan sayısı açısından dikkate alındığında ise işletmelerin %86’lık kısmının, 1-9 işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerden oluştuğu anlaşılmaktadır (AÇSHB, 2018). Türkiye’de 9 ve daha az işçi çalıştıran işyeri büyüklüklerinin oldukça yüksek bir orana sahip olduğu düşünüldüğünde, işyeri büyüklüğü ile kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı arasındaki bağlantı daha iyi anlaşılmaktadır.

Tablo 2.10. Çalışan sayısına göre işyeri sayıları

Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı
1-9	1.602.089
10-49	214.983
50-99	19.976
100 ve üzeri	16.038
Toplam	1.853.086

Kaynak: AÇSHB, 2018.

Kayıtdışı istihdamın temel nedenleri arasında değerlendirilen ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği, istihdam yapısını etkileyebilecek özellikler sergileyebilmektedir (Tansöker, 2018, s. 310-313). Zira üretim süreci işçilik giderleri, ham madde giderleri, genel üretim giderleri gibi üretim maliyet kalemlerini içermektedir. Bu aşamada işçilik ücretleri ise işletmelerin maliyet kalemleri arasında önemli bir maliyet unsuru olarak değerlendirilebilmektedir. Bu sürece sosyal yardımlar, kıdem ve ihbar tazminatı, sağlık giderleri gibi ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği de eklendiğinde, bu yaklaşım işletmelerin davranışını etkileyebilmekte ve işletmeler bu alanda tasarrufa yönelebilmektedirler. Nitekim ücret dışı işçilik maliyetlerinin özellikle küçük ölçekli işletmelerin istihdamına olumsuz etkisinin bulunduğu belirtilmektedir. Emek yoğun

üretimin³² yaygın görüldüğü bu işletmeler (Tablo 2.10), emek maliyetlerini ve sosyal güvenlik giderlerinin oluşturduğu maliyetleri işçi çıkartma, alt işveren veya kayıtdışı ekonomiye geçiş gibi tekniklerle aşmayı deneyebilmektedirler (Ekin, 2003, s. 9). Bu gelişmeyle birlikte, işçilik ücretleri üzerinden işgücü maliyetlerine önlem alma düşüncesi sosyal güvenceden uzak, düzensiz biçimlerde ve sürelerde çalışılan yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkmasının da zeminini hazırladığı ifade edilmektedir. Nihayetinde işletmelerin üretim maliyetlerini azaltmaya yönelik çabalarının, süreç içerisinde emek piyasalarının esnekleşmesi biçiminde tanımlanmaya başlanan bir olguya da dönüştüğü belirtilmekte (Lordoğlu, 1988, s. 5), çalışma ve yaşam koşulları açısından uygun olmayan (eğreti işler) işlerin yaygınlaşmasına yol açtığı ifade edilmektedir (Kapar, 2007, s. 4). İşletmelerin maliyetleri düşürme düşüncesinin esnek üretim ve eğreti çalışma biçimleriyle bir araya geldiği bu sürecin sonucunda, daha az sayıda işin yaratılmaya başlandığı belirtilmektedir. Bu gelişmenin ise kayıtdışına daha da yaygınlık kazandırabildiği ifade edilmektedir (Ekin, 1995, s. 38).

Ekonomi politikaları temelde, toplumu oluşturan tüm kesimlerin ekonomik refah seviyelerinin yükseltilmesini amaçlamaktadır. Bireylerin ve toplumsal sınıfların gelirden aldığı payın dağılımındaki değişimler ise ülke ekonomisinin büyüdüğüne dair gelişmelerin analizinde çoğunlukla belirleyici etkenler arasında gösterilmektedir. Ayrıca büyüme hızıyla birlikte, kişi başı gelirdeki artış veya azalışlar refah seviyesinde meydana gelen değişim hakkında fikir de vermektedir (Çalışkan, 2010, s. 91). Nitekim yüzdelik dilimleme yöntemiyle gelir dağılımı oranları dikkate alındığında, bu konuda problem bulunduğunu işaret etmektedir. Örneğin TÜİK 2018 yılı Türkiye Gelir Dağılımı verileri incelendiğinde, Türkiye’de nüfusun en yoksul % 20’lik dilimi harcanabilir gelirin % 6,1’ine sahip olurken, en zengin % 20’lik dilim ise harcanabilir gelirin % 47,6’sına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Üstelik bu oranlar yıllar içerisinde en yoksul %20’lik dilim aleyhinde azalmaya devam etmiştir. Zira 2017 yılında en yoksul % 20’lik dilim %6,3 pay alırken, en zengin % 20’lik dilimin %47,4 pay aldığı hesaplanmıştır. Dolayısıyla bu fark, en zengin dilim lehinde artmaya, en yoksul dilim aleyhinde ise azalmaya devam ettiğini işaret etmektedir (TÜİK, 2019). Nihayetinde gelirden daha az pay alan yoksul kesim,

³² Türkiye modern kölelik sıralamasında 48/167 sırada bulunmakta; modern kölelik kapsamında yaşayanların sayısının 509.000 olduğu hesaplanmaktadır (The Global Slavery Index, 2018). Avrupa ve Orta Asya’da 3.590.000 modern köle bulunmaktadır (The Global Slavery Index, 2018a). Rakamlar Türkiye’nin bu bölgedeki toplam modern kölenin %15’ini barındırdığı sonucunu vermektedir.

işsizlik olgusuyla da karşılaşınca çözümü alternatif çalışma biçimleri ve kayıtdışı çalışmada arayabilmektedir.

İstihdam yapısındaki değişimlerin kaynağına dair diğer bir olgu ise işsizliktir. İşsizlik, birey ve toplum açısından psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan yüksek maliyetlere sahip oldukça büyük bir sorun olarak değerlendirilmektedir. İşsizliğin azaltılmasında veya ortadan kaldırılmasında benimsenen temel yaklaşım, istihdam yeteneği ve kapasitesinin geliştirilmesine yönelik ortamın yaratılması gerektiği şeklindedir. İstihdam yeteneğinin geliştirilmesinde ise makro ve mikro düzeyde birçok etkenin önem taşıdığı düşünülmektedir. Makro düzeydeki en önemli etken ekonomik büyümenin sağlanmasıdır. Ekonomik büyümenin devamında beklenen ortam ise yatırımların ve girişimci sayısının artmasıdır. Fakat bu yaklaşımda, istihdam yaratma maliyetlerinin göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim kişi başı istihdam maliyetleri sektörlere göre dikkate alındığında, oldukça yüksek yatırımları gerektirdiği anlaşılmaktadır. Örneğin hizmetler sektöründe 1 kişiye istihdam yaratmanın maliyeti 562.849 Türk Lirası olarak hesaplanmıştır. Bu miktar sektörlere göre değişmekle birlikte, istihdam yaratmanın kişi başı maliyeti 785.187 Türk Lirası olarak (Türkiye ortalaması) hesaplanmıştır (Tablo 2.11). İşsizliğin azaltılması açısından istihdam yaratmak, ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez unsurları arasında gösterilmektedir. Fakat bu maliyetlerin yüksekliği, yatırım kararlarını da etkileyebilmekte, dolayısıyla istihdam artışları da olumsuz etkilenmektedir. Özellikle %13'ler seviyesinde seyreden (2019 yılı geneli) ve son dönemde artış eğilimi gösteren işsizlik oranları dikkate alındığında, istihdam yaratma olgusu daha da önemli bir konuma taşınmaktadır. Üstelik işsizliğin önlenmesi açısından yeterli düzeyde istihdam yaratamama olgusu, işsizlik oranlarını etkilerken, kayıtdışı ile de ilişkilendirilmektedir. Zira işsizlik oranlarındaki artışların, kayıtdışı sektörün de genişlemesine neden olduğu, dolayısıyla her iki olgu arasında bir ilişkinin bulunduğu savunulmaktadır (Lordoğlu, 1988, s. 20; Lordoğlu, 2005, s. 57; Ekin, 2001, s. 9). Nihayetinde kayıtlı ekonomide yaratılamayan iş fırsatları, bireyleri farklı alternatiflere yönlendirebilmekte ve bu aşamada kayıtdışı ekonomi maliyetsiz ve hızlı bir fırsat yaratabilmektedir.

Tablo 2.11. Başlıca Sektörlerde Kişi Başı İstihdam Maliyeti (2018)

Sektörler	(A) Toplam Yatırım (milyon TL)	(B) Yaratılan İstihdam	(A/B) Bir Kişilik İstihdamın Maliyeti (TL)	10 Milyon TL Yatırımın Yarattığı İstihdam
Madencilik	3,785	3,545	1,067,701	9.37
İmalat	64,285	126,629	507,664	19.70
Enerji	21,833	4,317	5,057,447	1.98
Hizmetler	64,865	115,244	562,849	17.77
Turizm	5,019	11,177	449,047	22.27
Türkiye Toplamı	177,899	226,569	785,187	12,74

Kaynak: http-22.

2.2.4. Yabancı göçmenlerin istihdam açısından görünümü

Türkiye’de 2000’li yıllara kadar dış göç kaynaklı istihdamda etkin olan iki kitle, işgücü politikaları doğrultusunda kabul edilen göçmen işçiler ile çalışmak üzere izinsiz olarak ülkeye giren düzensiz göçmenlerdir. Fakat 2000’li yıllar ile birlikte, gerek Suriye’den gerekse de Ortadoğu ve Afrika ülkelerinden Türkiye’ye yönelen zorunlu göçlerinde etkisiyle uluslararası göçmenlerin coğrafi çeşitliliği zenginleşmeye başlamıştır. Nitekim süreç içerisinde bu göçmen gruplarının da istihdama katılmalarıyla birlikte, yasal statüleri birbirlerinden farklı özelliklere sahip göçmen grupları ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar göz önünde bulundurularak, halen Türkiye’de bulunan ve dış göç kaynaklı istihdamda değerlendirilen göçmenler 4 grup altında sınıflandırılabilir:

1. Grup: Çalışma iznine sahip göçmenler.
2. Grup: Geçici korunanlar.
3. Grup: Uluslararası koruma altındakiler.
4. Grup: Düzensiz göçmenler.

1. grupta yer alan, çalışma ve ikamet izni ile Türkiye’ye gelen göçmen işçiler özellikle Sovyetler Birliğinin dağılması ve Avrupa ile Asya ülkelerinde yaşanan politik gelişmelerin sonucunda, 1990’lı yıllardan itibaren işgücü piyasalarındaki sayılarının

artmasıyla birlikte gözle görülür nitelik kazanmaya başlamışlardır³³ (Lordoğlu, 2007, s. 14-15). Dolayısıyla uzun yıllardır dış göç kaynaklı istihdamın önemli bir parçası olan yabancı göçmenlerin çalışma yaşamına dair özelliklerinin bilinmesi önem arz etmektedir. Fakat bu grupta yer alan göçmenlerin sayıları ile sahip oldukları demografik özelliklerin incelenmesine olanak tanıyacak kaynaklar yetersiz düzeydedir³⁴. Çalışma kapsamında bu konudaki güncel veriler derlenmeye çalışılmasına rağmen bu çok mümkün olamamış ve kısıtlı düzeyde fikir verebileceği değerlendirilen alternatif kaynaklar değerlendirilmiştir. Bu kaynaklardan ilki “TÜİK 2018 Uluslararası Göç İstatistikleri” raporudur. Rapora göre Türkiye'ye göç eden uluslararası göçmenlerin sayısı bir önceki yıla göre %23,8 artış göstermiş ve 577.457 kişiye ulaşmıştır. Yurt dışından gelenlerin 466.890'ı yabancı uyruklu vatandaşlardan oluşmaktadır. 110.567 kişi ise Türkiye Cumhuriyeti vatandaşıdır. Yabancı uyruklu nüfusun %23,6'sı Irak, %9,6'sı Afganistan, %8,4'ü Suriye, %7,5'i Türkmenistan ve %6,8'i İran vatandaşıdır. TÜİK (2018a), bu verilerin düzenlenmesinde aşağıda yer alan üç ayrı kıstası dikkate almıştır:

- Göç İdaresi Genel Müdürlüğünden alınan ikamet izinleri,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından alınan çalışma izinleri,
- Yükseköğretim Kurulundan alınan çalışma izinleri.

Yabancı uyruklu nüfus kapsamında, Türkiye'de en az üç aylık ikamet/çalışma iznine, ikamet izin belgesine eşdeğer bir belgeye veya uluslararası koruma statüsüne sahip olanlar ile izinle T.C. vatandaşlığından çıkmış olup ülkemizde ikamet eden kişiler bir arada değerlendirilmiştir. Geçici koruma statüsündeki Suriyeliler veri kapsamına dâhil edilmemiştir. TÜİK'in verdiği rakamlar içerisinde uluslararası koruma altındakilerinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası koruma statüsündekilerin sayısı 2018 yılı için 114.537 olarak verilmiştir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). Dolayısıyla bu gruptaki yabancıların yaklaşık sayısına ulaşmak için, TÜİK'in hesaplarına dâhil edilen uluslararası koruma statüsündekilerin (466.890-114.537) sayısı çıkartılmış ve 352.353 sayısına ulaşılmıştır. Fakat bu sayı, çalışma ve ikamet izni bulunanları da kapsamaktadır.

³³ Her ne kadar Osmanlı Döneminde de yabancıların çalışma için geldiklerine dair resmi kayıtlara rastlanılsa da; çalışmak üzere gelen yabancıların yeni kurulan işletmelerde işin öğretilmesi ve işin devamlılığının sağlanması amacıyla geldikleri belirtilmektedir (Makal, 1999; Makal, 2002a; Makal, 2015; Kütüçkioğlu, 2012).

³⁴ Uluslararası koruma, düzensiz göç ve sınır dışı edilme istatistikleri ile ikamet izin istatistiklerinin üretilmesi Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Resmi İstatistik Programı (RİP) kapsamında değerlendirilen bu istatistikler henüz düzenli olarak yayımlanamamaktadır (TÜİK, 2016, s. 78).

Kullanılan ikinci alternatif kaynak ise daha eski tarihli, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün 2017 yılına ait çalışma izin istatistikleri raporudur. Bu rapor dikkate alındığında ise toplam 87.182 yabancı göçmene çalışma izni verildiği anlaşılmaktadır (Tablo 2.12).

2. grupta yer alan geçici koruma altındaki Suriyeliler, dış göç kaynaklı istihdamın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Türkiye'ye yönelik Suriye kaynaklı ilk göç hareketi 2011 yılında başlamıştır. Göç hareketinin ilk dönemlerindeki sayıları on binler ile ifade edilmesine rağmen, yıllar içerisinde sayıları artmaya devam etmiş ve 14 Kasım 2019 tarihi itibarıyla Türkiye'de geçici korunan Suriyeli sayısı 3.684.835'e ulaşmıştır. İlk etapta geçici barınma merkezlerinde misafir edilen bu kitle, süreç içerisinde kampların dışında yaşamaya başlamıştır. Günümüzde ise geçici korunanların tamamına yakını ülkenin geneline yayılmış durumda olup, devlet tarafından sağlanan sosyal yardımlarla ve kendi imkânlarıyla yaşamlarını sürdürmektedirler (geçici barınma merkezlerinde yaşayanların sayısı 62.578 kişi, geçici barınma merkezlerinde yaşayanların, Suriyeli sayısına oranı ise %1,7'dir) (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

3. grupta yer alan uluslararası koruma altındaki göçmen kitlesi ise iç savaş, terör, kültürel baskılar gibi gerekçelerle ülkelerinden kaçarak başka ülkelere uluslararası koruma talep eden Afgan, Pakistan, İran, Irak gibi ülkelerin vatandaşlarından oluşmuştur. Suriyeli göçünde olduğu gibi Irak, İran, Afganistan gibi ülkelere gelerek Türkiye'den uluslararası koruma talep edenlerin de sayısı yıllar içerisinde istikrarlı biçimde artmıştır. Örneğin 2010 yılında uluslararası koruma talep edenlerin sayısı 8.932'den, 2018 yılında 114.537'ye ulaşmıştır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). Diğer göçmen gruplarında olduğu gibi uluslararası koruma altında bulunanların sayısına ve demografik bilgilerine dair resmi istatistiklerin de oldukça kısıtlı düzeyde paylaşıldığı görülmüştür. Bu duruma çözüm olarak, konuyla ilgili güncel verilere yer verildiği düşünülen alternatif kaynaklar taranmış ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği tarafından yayınlanan güncel bir rapora ulaşılmıştır. Bu rapora göre, uluslararası koruma altında bulunan yabancı göçmenlerin sayısı 2019 yılı Ekim ayı itibarıyla 400.000 civarında verilmiştir (UNHCR, 2019b).

4. gruptaki düzensiz göçmenler de dış göç kaynaklı istihdamın önemli taraflarından birini oluşturmaktadır. Geçici korunanlar ve uluslararası koruma talep eden göçmenlerde olduğu gibi düzensiz göçmenlerin de sayısı istikrarlı şekilde artmaya devam etmektedir.

2005 yılında yakalanan düzensiz göçmen sayısı 57.428'den, 2019 yılında yaklaşık 7 kat artarak 395.938'e ulaşmıştır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

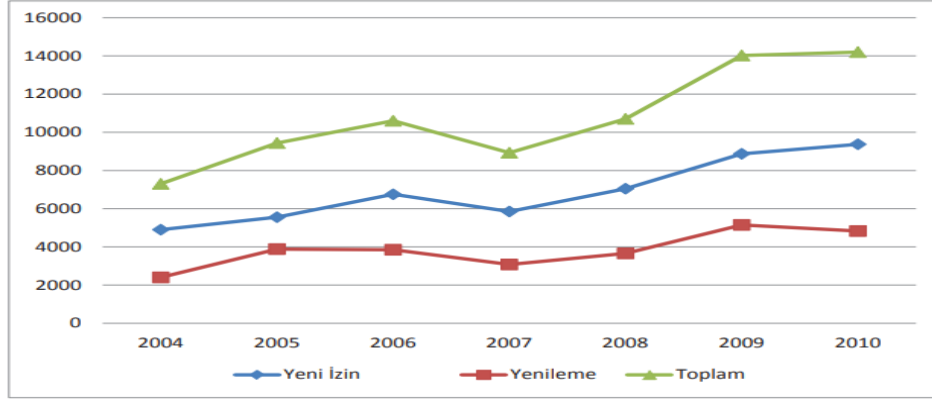
2018-2019 yılı esas alınarak, yabancı göçmenlerin sayısını elde etmek amacıyla 4 grupta sınıflandırmaya çalıştığımız verilerin toplamında, 5 milyon civarında bir sonuca ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçların, çeşitli kanallar ile paylaşılan yabancı göçmen sayısına da yakın olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün 28 Şubat 2019 tarihli "Türkiye'de 192 farklı milletten 3 milyon 600 bini Suriyeli olmak üzere 4,7 milyon yabancı göçmen bulunmaktadır" açıklaması bu konuda referans alınabilir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019a). Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliğine göre ise bu sayı, 2019 yılı Haziran ayı itibarıyla 3 milyon 600 bini Suriyeli, 400 bini uluslararası koruma talep eden göçmenler olmak üzere 4 milyon civarındadır (UNHCR, 2019). Birleşmiş Milletler bu sayıda sadece geçici korunanları ve uluslararası koruma altında bulunanları esas almıştır. Aradaki farkın ikamet izni ve çalışma iznine sahip yabancı göçmenlerin dâhil edilmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü de yabancı göçmen sayısını 4,7 milyon vermesine rağmen, bu sayıda sadece geçici korunan Suriyeliler açıkça belirtilmiş, diğer gruplar ise yabancı göçmen şeklinde verilmiştir. Dolayısıyla Suriyeliler dışındaki yabancı göçmenlerden kastedilenler içerisinde uluslararası koruma altında bulunanlar, çalışma ve ikamet iznine sahip olanlar ve düzensiz göçmenlerin bulunup bulunmadığı anlaşılamamıştır.

2.2.4.1. Çalışma iznine sahip göçmenler

Yabancıların işgücü piyasalarında yer alabilmeleri için çalışma izinlerinin bulunması gerekmektedir. Özellikle yabancı işçi göçünde 1990'lı yıllarda ortaya çıkmaya başlayan değişim ve son dönemde uluslararası koruma altında bulunan göçmenlerin bu sürece dâhil olmaya başlamasıyla birlikte, verilen çalışma izinlerinin de seyri değişmiştir. Fakat 2011 yılından itibaren çalışma izinlerinde görülen artışlar, sürece dair kırılmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla kırılmanın daha net ortaya konulabilmesi için çalışma izinlerine dair gelişim seyrinin, 2011 yılı öncesi ve sonrası, 2 dönem halinde incelenmesi gerektiği düşünülmüştür.

2004-2010 yılları arasındaki dönemde, çalışma izinlerinde artan bir eğilimden söz edilmiştir (Grafik 2.1). 2004 yılında yaklaşık 5.000 kişiye yeni çalışma izni verilirken, 2010 yılında bu sayı 9.000'nin üzerine çıkmıştır. Benzer şekilde çalışma izinlerinin yenilenmesi için başvuran kişilerin sayısı 2004 yılında 7.300'den, 2010 yılında 14.200'e

yükselmiştir. Bu dönemdeki verilen çalışma izinlerinin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, erkeklerin oranının 2004 yılında %58,7, 2010 yılında %59,8 civarında olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca 2010 yılında verilen izinlerde, üniversite mezunlarının oldukça yüksek oranda oldukları ifade edilmiştir (İçduygu ve Aksel, 2012, s. 35).



Grafik 2.1. Çalışma izinleri (2004-2010)

Yabancı göçmenlere verilen çalışma izinlerindeki meslek ve görev alanları, yabancı işgücüne olan talebin seyri açısından bir kanıt olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda 2006 yılına ait veriler esas alınarak, yabancı göçmenlerin dönem içerisindeki profili anlaşılmaya çalışılmıştır. 2006 yılında toplam 9.592 yabancıya çalışma izni verilmiştir. Verilen izinlerin görev türlerine göre dağılımı dikkate alındığında, izin sahiplerinin 1/3'ü üst düzey yönetici (2.155 kişi) ve profesyonel meslek mensuplarından (1.406 kişi) oluşmuştur. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların (54 kişi) oranı ise %0,56'dır. Bununla birlikte, verilen çalışma izinlerinde eğitim ve nitelik gibi özelliklerin özellikle göz önünde bulundurulduğu anlaşılmaktadır. Örneğin 2004-2010 döneminden biraz daha erken tarihli, 1998-2000 döneminde verilen çalışma izinlerinde, üst düzey yönetici konumundaki yabancıların toplam içindeki oranının %40'ı aştığı belirtilmiştir (Lordoğlu, 2007, s. 12).

2004-2010 döneminin geneli dikkate alındığında, çalışma izinlerinde artan bir eğilimden söz edilmesine rağmen, çalışma izni verilen yabancı sayısının ortalaması 10.000 civarında seyretmiştir. Yabancıların çalıştıkları işler ise çoğunlukla nitelikli işlerden oluşmuştur. Çalışma izinlerinde, üniversite mezunlarının ve erkeklerin ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır.

2011-2017 dönemi için elde edilen veriler ise 2004-2010 döneminden oldukça farklı sonuçlar sunmuştur. 2011-2017 dönemine ait veriler, son yıllarda çalışma izni alan

yabancıların sayısında önemli bir artış olduğunu göstermektedir (Tablo 2.12). Örneğin 2011 yılında 17.466 kişiye çalışma izni verilirken, bu rakam 2012 yılında 32.191'e sıçramıştır. 2012 yılına ait veri, ilgili dönemde verilen çalışma izinlerinde %54 gibi önemli bir artışa işaret etmektedir. Fakat çalışma izni sayısında artışlar, bu dönemle de sınırlı kalmamıştır. 2011 yılında verilen izin sayısı, 2017 yılı ile karşılaştırıldığında yaklaşık 5 kat artış göstermiştir. Bu dönemde çalışma izni verilenlerin ortalaması ise 53.300 kişi olarak hesaplanmıştır.

Bununla birlikte, verilen çalışma izinlerinin türleri açısından da anlamlı derecede bir farklılaşma bulunmaktadır. Nitekim verilen izinlerin türlerine bakıldığında, süreli çalışma izninin diğer izin türlerine göre daha fazla tercih edildiği anlaşılmaktadır. 2011-2017 yılları arasında verilen çalışma izinlerinin toplamı 373.115'dir. Bu izinlerin tamamına yakını, önemli ölçüde yeni izin almak için yapılan başvuruları da kapsayan süreli çalışma izninden oluşmaktadır (%99,8). Diğer çalışma izinlerinin toplamı ise (süresiz ve bağımsız) 726'dır (%0,2).

Tablo 2.12. Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2011-2017)

Yıl	İzin Türü			Toplam
	Süreli	Süresiz	Bağımsız	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
Toplam	372.389	648	78	373.115

Kaynak: AÇSHB, 2017.

2011-2017 dönemindeki çalışma iznine sahip göçmenlerin profilinin incelenmesi amacıyla, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün 2017 yılında yayımlanan raporu esas alınmıştır (en son tarihli)³⁵. Rapora göre, verilen çalışma izinlerinin sayısında, kadın ve erkek arasında önemli bir farkın ortaya çıkmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 2.13). Verilen çalışma izinleri eğitim düzeyleri açısından dikkate alındığında ise çalışma izni verilenlerin %36'sının lise düzeyinde eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu grubu sırasıyla üniversite mezunları (%27,4) ve eğitim durumu bilinmeyenler (%15,4) takip etmektedir. İzin verilenlerin %51'inin yüksekokul ve üstü derecede eğitime sahip oldukları anlaşılmaktadır. Fakat kadınlar bu noktada biraz farklılaşmaktadır. Bu kesim, yüksekokul ve daha üst düzeyde eğitim alanların 1/3'ünü oluşturmaktadır (AÇSHB, 2017).

Tablo 2.13. *Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı (2017)*

Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam	Toplam İçerisindeki Yüzde
Okuryazar	995	1.801	2.796	3,2
İlkokul	510	617	1.127	1,29
Ortaokul	3.879	3.607	7.486	8,5
Lise	17.168	14.314	31.482	36,11
Yüksekokul	2.543	4.106	6.649	7,6
Üniversite	10.823	13.078	23.901	27,4
Doktora ve Üstü	59	225	284	0,3
Bilinmeyen	1.779	11.678	13.457	15,4
Toplam	35.618	37.958	87.182	%100

Kaynak: AÇSHB, 2017.

2011-2017 döneminin geneli dikkate alındığında, verilen çalışma izinlerinde oldukça yüksek düzeyde artış görülmektedir. Örneğin, 2004-2010 yılları arasını kapsayan dönemde verilen çalışma izinlerinin ortalaması 10.000'den, 2011-2017 döneminde 5 kat

³⁵ Çalışma izinlerine dair resmi istatistikler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanmaktadır. Yabancıların çalışma izinlerine dair yayımlanan en son resmi istatistik 2017 yılına aittir. 2017 yılı sonrasına ait istatistiki sayılarla ilgili resmi makamların sözlü açıklamalarına ulaşılmış olunmasına rağmen, maddi hataya yol açabileceği düşüncesiyle çalışmaya eklenmemiştir. Örneğin, verilen çalışma izinleri konusunda 2018 yılı için ifade edilen rakamlar 90.000 civarındadır.

artış göstermiş ve 53.300'e ulaşmıştır. Eğitim düzeyi önceki dönem ile kıyaslandığında kısmen bir gerileme yaşanmıştır. Yüksekokul ve üstü eğitim derecesine sahip olanların oranı %35,3 olarak hesaplanmıştır. Çalışma izinlerinin cinsiyet yönünden dağılımına bakıldığında, kadın-erkek arasındaki farkın, kadın lehine kapandığı anlaşılmaktadır. Önceki dönemde %59 civarında seyreden erkek nüfus oranı, %51'ler seviyesine gerilemiştir.

Döneme ait çalışma izinlerinde görülen artışların aynı zamanda, Türkiye'deki yabancı göçmenlerin toplam sayısı üzerinden de yorumlanması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü her ne kadar yabancılara verilen çalışma izinlerinde yıllar içerisinde artış görülse de, yabancı göçmenlerin de sayısı aynı dönemde artmıştır. Nitekim verilen çalışma izinlerinin seviyesi, göçmenlerin toplamı ile kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kaldığı anlaşılmaktadır. Örneğin 2017 yılında 87.182 yabancı göçmene çalışma izni verilmiştir. Aynı dönem için yabancı göçmenlerin sayısının 5 milyon civarında olduğu göz önünde bulundurulursa, yabancı göçmenlerin yaklaşık %1,7'sine çalışma izni verildiği anlaşılmaktadır. Kaldı ki 2011-2017 yılları arasında verilen çalışma izinlerinin genel toplamı (Tablo 2.12) dikkate alınsa dahi bu oran %7 civarında çıkmaktadır. Bu yaklaşıma paralellik arz etmesi açısından verilen çalışma izinlerinin, ikamet izinleri ile de kıyaslanabileceği düşünülmüştür. 2005-2019 yılları arasında kısa dönem ikamet izni, aile ikamet izni, öğrenci ikamet izni, çalışma izni gibi izin türlerinde toplam 5.783.858 yabancıya izin verilmiş ve bu sayının yaklaşık 1/5'i 2019 yılında gerçekleşmiştir (Tablo 2.14). Ayrıca konu ile ilgili rakamlar, 2005 yılından itibaren arada çok küçük sapmalar olsa da istikrarlı biçimde artmıştır. Örneğin 2005 yılında 178.964 olan ikamet izni sayısı 6 kat artarak, 2019 yılında 1.076.030'ya yükselmiştir. İkamet izinlerindeki artışların, özellikle 2011 yılında başlayan göçmen işçiler, düzensiz göçmenler, uluslararası koruma altındakiler ve geçici korunanların sayısındaki artıştan etkilendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 2.14. Yabancılara verilen ikamet izni (2005-2019)

Yıl	Sayı
2005	178.964
2006	200.058
2007	225.208
2008	174.926
2009	163.326
2010	182.301
2011	234.268
2012	321.548
2013	313.692
2014	379.804
2015	422.895
2016	461.217
2017	593.151
2018	856.470
2019	1.076.030 (13.11.2019)
Toplam	5.783.858

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019.

Yabancılara verilen ikamet izni üzerinden çalışma izinlerine dair çıkarım yapıldığında, hayli ilginç bir tablo ortaya çıkmaktadır. Tablo 2.15'te, 2018 yılında yabancılara verilen ikamet izinleri, ikamet izni türlerine göre sıralanmıştır. Tablo dikkate alındığında, ikamet izni kapsamında verilen çalışma izni sayısının 85.840 olduğu görülmektedir. Bu durum, 2018 yılında ikamet izni verilen yabancılardan sadece %10'luk bir kısmının çalışma izni aldığını göstermektedir. Bu gösterge yabancılardan kayıtlı işgücü piyasalarına hangi oranda katıldıklarını dair kısıtlı da olsa fikir vermektedir. Üstelik bu oran oldukça iyimser bir rakam olarak da görülebilir. Örneğin yabancı göçmenlerin geneli üzerinden yorum yapan Lordoğlu (2007, s. 3), her ne kadar 2011 döneminden önceki verileri içerse de, Türkiye'deki yabancılardan işgücüne piyasalarına katılma oranının %0,2 olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.15. *Yabancılar verilen ikamet izinlerin, izin türlerine göre dağılımı (2018)*

İzin Türü	Sayı
Kısa Dönem	563.093
Aile İkamet İzni	75.122
Öğrenci İkamet İzni	79.225
Çalışma İzni	85.840
Diğer	53.190
Toplam	856.470

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019.

Türkiye’deki yabancıların işgücüne katılmalarıyla ilgili yukarıda ifade edilen oranlar, yabancıların işgücü piyasalarına erişiminde hali hazırda teknik sorunlar bulunduğu yönünde önemli bir kanıt olarak görülebilir. Nitekim, çalışma iznine sahip yabancı göçmenlerin çalıştıkları sektörler ile kaçak olarak³⁶ çalıştıkları sektörler arasında benzerlik gösterdiği ifade edilmektedir (Lordoğu vd., 2004, s. 43-44).

Çalışma iznine sahip yabancı göçmenlerin de ötesinde daha ilginç bir tespit ise turist vizesi üzerinden yapılmaktadır. Turist vizesi, seyahat ve tatil amacıyla ülkeye giriş yapan yabancılar verilmektedir. Dolayısıyla bu vize, yabancı göçmenlere çalışma izni sağlamamaktadır. Özellikle tarım istihdamına yönelik tespitlerde, seyahat amacıyla alınan turist vizesinin bir nevi “tarım vizesi” ne döndüğü savunulmakta ve turist vizesinin, işgücü piyasalarına giriş amacıyla kullanıldığı ifade edilmektedir (Akpınar, 2010, s. 19; Dedeoğlu, 2016, s. 30-50).

2.2.4.2. Geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli göçmenler³⁷

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 20 Ağustos 2019 tarihli, Türkiye'deki biyometrik verileriyle kayıt altına alınan geçici koruma altındaki Suriyeli

³⁶ Kaçak çalışmanın sonuçları ülke, işveren ve çalışan açısından pek çok sorun alanı oluşturmaktadır. Bu sorun alanları; sigortasız çalışma, uygun olmayan çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, ücretin zamanında elde edilememesi, rutin ve düzenli işlerde çalışmadan yoksun kalma, hak arama kanallarından yararlanamama şeklinde özetlenebilmektedir (AÇSHB, 2018b).

³⁷ Suriyeli göçmenlerle ilgili bilimsel araştırmalar YÖK’ün 06.04.2015 tarihli “Geçici ve Uluslararası Koruma Talebinde Bulunanlarla İlgili Saha Çalışmaları” konulu genelgesi sonrasında İçişleri Bakanlığının iznine tabi hale getirilmiş, fakat İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Uluslararası Koruma Daire Başkanlığının 14.12.2015 tarihli İzin Talebi konulu yazısıyla bu şart kaldırılmıştır.

verilerine göre, ülkemizdeki kayıtlı Suriyeli sayısı 3.564.173 kişiye³⁸ ulaşmıştır. Fakat bu sayı artmaya devam etmektedir. Nitekim çalışmada kullanılan veriler, Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün 20 Ağustos 2019 tarihli raporları esas alınarak hazırlanmıştır. Fakat konuyla ilgili olarak Genel Müdürlüğün en son yayımladığı rapor 14 Kasım 2019 tarihli olup, ilgili raporda Suriyelilerin sayısı 3.684.835 olarak verilmiştir³⁹. Dolayısıyla 20 Ağustos-14 Kasım döneminde geçici korunan Suriyeli göçmen sayısının, 120.662 kişi daha arttığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Suriyelilerin sayısı ülke nüfusuyla karşılaştırıldığında, 8 yıl gibi kısa bir sürede Türkiye nüfusu içerisinde ciddi bir orana ulaşmışlardır. TÜİK 2018 yılı adrese dayalı nüfus kayıt istatistiklerine göre, Türkiye nüfusu 82 milyon 3 bin 882 olarak verilmiştir. Dolayısıyla geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli sayısının ülke nüfusuna oranı %4,34 olarak hesaplanmıştır.

Geçici koruma statüsüne sahip Suriyelilerin demografik dağılımları dikkate alındığında, 1.980.257'si erkeklerden, 1.673.916'sı ise kadınlardan oluşmaktadır. 0-18 yaş grubunda 1.700.572 Suriyeli bulunmakta olup, Suriyeli nüfusun %47,49'unu bu yaş grubu oluşturmaktadır. 10 yaşın altında 1.040.963 Suriyeli göçmen bulunmaktadır, bu grup geçici koruma kapsamındaki Suriyeli nüfusun %29,2'sini oluşturmaktadır. Genç nüfus olarak tanımlanan 15-24 yaş grubunda 819.060 kişi yer almaktadır⁴⁰. Genç nüfusun, toplam Suriyeli sayısına oranı %22,56'dır. Kayıtlı Suriyelilerin yaş ortalaması ise 22,5 olarak hesaplanmıştır⁴¹. Suriyeli erkek nüfusu, kadın nüfusundan 306.341 kişi daha fazladır. Erkek-kadın sayısı arasındaki en büyük fark 91.172 kişiyle, 19-24 yaş aralığındadır. Yaş sayısı arttıkça aradaki bu fark da azalmaktadır. 55 ve üzeri yaş aralıklarının tamamında, kadın sayısı erkeklerden fazladır. Suriyelilerin yaş dağılımına bakıldığında, 15-65 yaş grubunda 1.524.425 kişi olduğu anlaşılmaktadır. Bu yaş

³⁸ Türkiye'de bulunan Suriyeli sayısının, bazı AB üyesi ülkelerin nüfusundan daha fazla olduğu resmi raporlara da yansımıştır (KDK, 2018, s. 113).

³⁹ Suriye'deki mevcut çatışmaların daha da şiddetlenmesi ve istikrarsızlığın devam etmesi halinde Türkiye'deki mevcut Suriyeli sayısının artabileceğine dair açıklamalar ve uyarılara rastlanılmaktadır. Birleşmiş Milletler Suriye Krizi İnsani Yardım Koordinatörlüğü tarafından 2019 yılı Haziran ayında yapılan açıklamada, 1 veya 2 milyon Suriyelinin daha Türkiye sınırına doğru hareketlenebileceği görüşlerine yer verilmiştir ([http-1](http://1)).

⁴⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ülkemizde bulunan Suriyelilerin çalışma yaşamına yönelik yaptığı araştırmalarda benzer sonuçları vermektedir. ILO'nun yaptığı araştırmada 3.600 bin Suriyeliden yarısının çalışma çağında bulunduğunu ve yaklaşık 1 milyon Suriyelinin işgücü piyasalarına katılabilecek durumda oldukları belirtilmiştir ([http-2](http://2)).

⁴¹ TÜİK 2018 yılı verilerine göre Türkiye'deki genç nüfus oranı %15,8'dir. Ülke nüfusunun yaş ortalamasıysa 32'dir (TÜİK, 2019a).

grubunun tamamına yakını işgücü kapsamında değerlendirilmektedir⁴². Fakat bu kesimden kaç kişinin çalıştığına dair resmi bir veriye ulaşılamamıştır.

Birebir formülü kapsamında Türkiye’den çıkış yapan ve 2014-2019 döneminde üçüncü ülkelere yeniden yerleştirilen Suriyelilerin sayısı 38.525’dir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). 2019 yılı Temmuz ayı itibariyle ülkesine dönen Suriyeli sayısı ise 334.154 kişidir (İçişleri Bakanlığı, 2019).

Türkiye’de halen 5 ilde 7 geçici barınma merkezi faaliyette olup, geçici barınma merkezlerinde bulunan Suriyelilerin sayısı 22 Ağustos 2019 tarihi itibariyle 64.001 kişidir. Bu sonuçlara göre, Suriyelilerin sadece %1,79’u geçici barınma merkezlerinde yaşamaktadır. Aynı zamanda geçici barınma merkezlerinde yaşayan Suriyelilerin sayısı azalmaya devam etmektedir. Özellikle son 2 yılda hızlı bir azalmanın yaşandığı anlaşılmaktadır. 2017 yılı Aralık ayında 228.251 Suriyeli geçici barınma merkezlerinde yaşamını sürdürmekteyken, 2019 yılı Haziran ayında bu sayı 109.262’ye gerilemiştir. Azalış yönündeki bu eğilim Haziran ayı ile de sınırlı kalmamış, sırasıyla Ağustos ve Kasım aylarında da devam etmiştir. Dolayısıyla sadece 2019 yılına ait Haziran-Kasım dönemi göz önünde bulundurulduğunda, geçici barınma merkezlerinde yaşayan Suriyeli sayısının 46.684 kişi daha azaldığı anlaşılmaktadır.

Geçici barınma merkezlerinin dışında yaşamaya başlayan Suriyeliler bir süre sonra gelir elde etme amacıyla işgücü piyasalarına dâhil olmaya başlamışlardır⁴³. (Lordoğlu ve Aslan, 2016, s. 792). Fakat özellikle yasal izinlere yönelik problemler, bu kitleyi kayıtdışı işgücü piyasalarına yöneltmiştir (Carpio ve Wagner, 2015, s. 2). Suriyelilerin kayıtdışına yönelmesinde yasal izinlerden kaynaklanan kısıtlar, önemli bir etken olarak gösterilse de, demografik özelliklerinin de etkisinin bulunduğu ifade edilmelidir. Bununla birlikte, Suriyeli göçmenlerin kendi ülkelerindeki sosyo-ekonomik görünümleri dikkate alındığında, eğitim seviyeleri düşük ve alt gelir grubunda yer aldıkları belirtilmektedir (Tunç, 2015, s. 34-58). Bu kapsamda Suriyeli göçmenlerin, gerek yasal kısıtlardan kaynaklanan nedenlerle, gerekse de sosyo-ekonomik özelliklerinin etkisiyle, düşük beceri

⁴² İşgücü, bir ülkede belirli bir dönem içerisinde 15-65 yaş arasındaki çalışabilir nüfustan çalışmak istemeyenler düşüldükten sonra kalan nüfustur. Başka bir ifadeyle, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusun tamamı, işgücünü ifade eder.

⁴³ Çalışmayı salt gelir elde etme amacıyla yürütülen bir faaliyet olduğunu düşünmek yanlıştır. Çalışmak bireyi değerli kılma (özgüven, özsaygı, itibar vb.) açısından bir araç olarak da düşünülmektedir. Bu duygunun aynı zamanda bireyin toplum ile bağıını güçlendirici bir fonksiyonu bulunmaktadır (Şişman, 1999, s. 77).

gerektiren ve yüksek riskli işlerde kendilerine yer bulmaya başlamışlardır (Özgüler, 2013, s. 713). Çalışmaya başladıkları işgücü piyasalarının genel özellikleri dikkate alındığında, özellikle mevsimlik işler olan tarım ve hayvancılık başta olmak üzere, inşaat, tekstil ve hizmetler sektöründeki diğer işlerde kayıtdışı çalıştıkları ifade edilmektedir (Kaygısız, 2017, s. 3).

Nihayetinde göç olgusu birey ve toplum açısından farklı etkilere neden olmaktadır. Ortaya çıkan etkiler ise birbirinden farklı bakış açılarıyla değerlendirilebilmekte ve toplumdaki gündemini korumaktadır. Fakat sayısal büyüklüğü ve oldukça kısa bir zaman zarfında gelişmesinin de etkisiyle Suriye kaynaklı göçler, göç hareketlilikleri içerisinde özel bir yer işgal etmektedir. Bu durum, uluslararası kuruluşlar tarafından da olağanüstü bir gelişme olarak kabul edilmekte ve uluslararası göç hareketlilikleri sınıflandırmalarında üst seviyelerde değerlendirilmektedir. Örneğin Yerinden Edilme İzleme Merkezi (IDMC), dünya genelinde yerinden edilmiş nüfusun kapsamlı analizini sağlamak amacıyla olay büyüklükleri sınıflandırması geliştirmiştir. Bu modele göre kitlesel göç olaylarının büyüklüğünü ifade etmek üzere, göçe zorlanan bireylerin sayısına göre değişen 4 dereceli bir sınıflandırmaya gidilmiştir (Tablo 2. 16). Türkiye’ye yönelik Suriye kaynaklı göç, IDMC’nin olay büyüklükleri kategorisindeki en üst seviyeli “mega olay” kategorisinde yer verilmiştir (GRID, 2018, s. 2).

Tablo 2.16. *Olay büyüklüklerinin yerinden edilen nüfus sayısına göre sınıflandırılması*

Olay Büyüklüğü	Yerinden Edilenlerin Sayısı
Küçük-Orta Boyutlu Olay	100.000 den az
Büyük Boyutlu Olay	100.000 - 999.999 aralığında
Çok Büyük Olay	1 - 3 milyon aralığında
Mega Olay	3 milyondan fazla

Bu yaklaşımla birlikte, göç hareketlerinin ekonomi ve emek piyasaları üzerindeki etkileri, hareketlilik sonucu ortaya çıkan olgunun büyüklüğüne bağlı olarak değişmektedir. Özgüler (2018, s. 92), Suriyelilerin emek piyasalarındaki etkilerini IDMC’nin mega olay sınıfında değerlendirmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan etkinin büyüklüğünü “kayıtlı işsiz sayısı” kadar “geçici koruma altında bulunan Suriyeli” ifadesiyle somutlaştırmıştır. Özgüler, etkilerin sınırlarını çizerken de, Suriyelilerin “emek piyasalarını köklü biçimde dönüştürme potansiyeline” sahip olduklarını belirtmiştir.

2.2.4.3. Uluslararası koruma kapsamındaki yabancı göçmenler

Türkiye’de bulunan uluslararası koruma kapsamındaki yabancı göçmenlerin sayısının belirlenmesinde Birleşmiş Milletler, İçişleri Bakanlığı ile Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün raporları, açıklamaları ve verileri esas alınmaya çalışılmıştır.

İçişleri Bakanlığının verilerine göre, 2019 yılı itibariyle 324.161 kişinin uluslararası koruma altında bulunduğu, uluslararası koruma başvurusu yapanların sayısının ise 43.670 kişi olduğu belirtmiştir (http-8). Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği ise bu sayıyı 368.400 olarak vermiştir (UNHCR, 2019a). İçişleri Bakanlığının verileri 2019 yılı Kasım ayına, Birleşmiş Milletlerin verileri de Ağustos ayına aittir. Birleşmiş Milletlerin Ekim ayında yayımlanan son raporunda ise bu sayının 400.000’e yakın olduğu belirtilmiştir (UNHCR, 2019b). Uluslararası koruma kapsamındaki göçmenlerin tamamına yakının Ortadoğu ülkelerinden geldikleri anlaşılmaktadır. Nitekim uluslararası koruma talep eden göçmenlerin ülkelere göre 2019 yılı dağılımlarına bakıldığında, 170 bin kişi Afganistan, 142 bin kişi Irak, 39 bin kişi İran, 5 bin 700 kişi Somali ve 11 bin 700 kişi Diğer Uyruklulardan oluşmaktadır (UNHCR, 2019a).

Biraz daha erken tarihli rakamlar dikkate alındığında, uluslararası koruma hakkından yararlanmak üzere Türkiye’ye başvuran yabancı göçmenlerin sayısının her yıl katlanarak arttığı anlaşılmaktadır. Örneğin 2010 yılında 8.932 kişi uluslararası korumadan yararlanmak üzere başvuruda bulunurken, bu sayı 2018 yılında 114.537 kişiye, toplamda ise 478.309 kişiye ulaşmıştır (Tablo 2.17). Bu sayının %74,71’i (357.351 kişi) son dört yılda gerçekleşmiştir. Üstelik 2017-2018 yıllarında yapılan başvurular, son 8 yıl içerisindeki başvuruların yaklaşık %50’sini oluşturmuştur. 2018 yılındaki başvurular uyruklarına göre değerlendirildiğine; 68.117 kişi Irak uyruklu, 37.584 kişi Afganistan uyruklu, 5.036 kişi İran uyruklu, 1.723 kişi Somali uyruklu, 227 kişi Pakistan uyruklu, 168 kişi Filistin uyruklu, 138 kişi Yemen uyruklu ve 96 kişi Özbekistan uyrukludur (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

Tablo 2.17. *Uluslararası koruma rejiminden yararlanmak üzere yapılan başvurular*

Yıl	Sayı
2010	8.932
2011	17.925
2012	29.678
2013	30.311
2014	34.112
2015	64.232
2016	66.167
2017	112.415
2018	114.537
Toplam	478.309

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019.

2018 yılında gerçekleştirilen uluslararası koruma başvurularına bakıldığında, Avrupa Birliği (EU) ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkeleri içerisinde Almanya (184.180 kişi) ve Fransa'dan (119.190 kişi) sonra en fazla başvurunun yapıldığı üçüncü ülke Türkiye olmuştur (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

Diğer göçmen gruplarında olduğu gibi uluslararası koruma talep eden göçmenler de yaşamlarını devam ettirebilmek amacıyla işgücü piyasalarına dâhil olmaktadır. Fakat işgücü piyasalarındaki sosyo-ekonomik koşullar, yapısal işsizlik ve kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, çalışma izinlerindeki yasal kısıtlar ile çalışma izinlerine yönelik başvuruların zorluğu gibi etkenler, bu kitleyi kayıtdışı çalışmaya yönlendirmektedir.

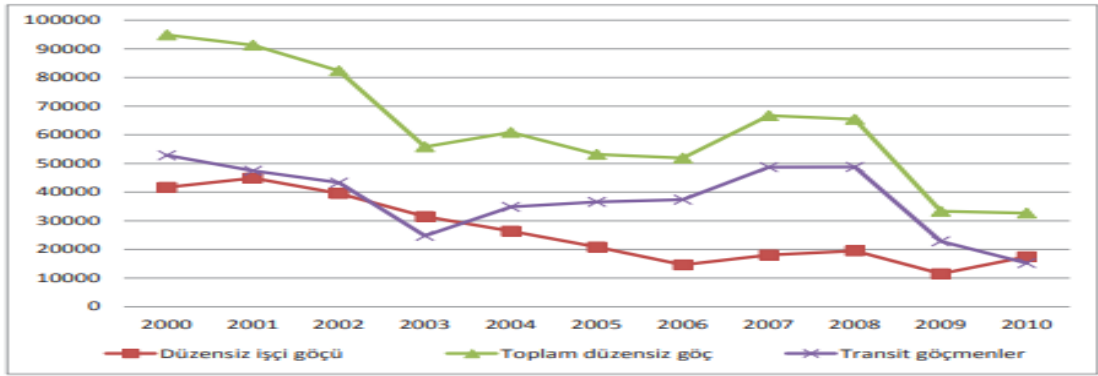
2.2.4.4. Düzensiz göçmenler

Günümüzde, devletlerin sınır geçişlerinde aldıkları çeşitli önlemlere rağmen, milyonlarca göçmen kaçak olarak hedef ülkelerin sınırlarını geçmekte ve düzensiz göçmen konumuna düşmektedir. Düzensiz göçmenleri bu tercihe iten menşei ülkelerdeki iç çatışmalar, yoksulluk, siyasi istikrarsızlıklar gibi birçok etken bulunmaktadır. Dolayısıyla düzensiz göçmenlerin hedef ülke olarak seçtiği coğrafyalar genellikle, menşei ülkedeki göçe iten faktörlerin tersi özelliklere sahip, nispeten sosyo-ekonomisi gelişmiş ülkeler olmaktadır. Türkiye, gerek gelişmiş sosyo-ekonomik imkânlara sahip Avrupa ülkelerine yakınlığı, gerekse de kendi sosyo-ekonomik potansiyeliyle düzensiz göç hareketlerinden oldukça fazla etkilenmiştir (İçduygu ve Aksel, 2012, s. 7). Bununla

birlikte, Türkiye'ye yönelen düzensiz göçmenlerin ilgisindeki artışı açıklamaya yönelik birçok yaklaşım geliştirilmiştir. İçduygu (2005, s. 6), Türkiye'ye yönelik düzensiz göç hareketlerindeki yoğunluğun nedenlerini; Türkiye'nin, siyasi belirsizliklerin, çatışmaların ve savaşların yaşandığı ülkelere yakınlığı, Türkiye'nin doğu ile batı arasında, coğrafi köprü gören konumu, Avrupa ülkelerinin uyguladığı sıkı sınır kontrol önlemlerini aşamayan göçmen işçilerin, Türkiye'ye yönelmeleri, Türkiye'nin göreceli olarak bölgesindeki ülkelere daha iyi ücretlerle çalışma olanağı sunması olmak üzere 4 farklı dinamik ile özetlemiştir:

Düzensiz göçlerde yaşanan artışlar, politik, ekonomik ve toplumsal bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Nitekim bu sorunların içeriğini ve büyüklüğünü ortaya koyabilmek için istatistiki verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat düzensiz göç hareketinin doğası gereği sınır ihlalleri biçiminde gelişmesi, Türkiye'ye yönelen göç hareketlerinin kesin sayısını ve büyüklüğünü ifade eden kaynaklara da ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu konuda veri olarak kullanılabilir kaynaklar genellikle İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve uluslararası örgütlerin açıklamalarına ve raporlarına dayandırılarak kısıtlı düzeyde elde edilebilmektedir. Bunlar dışında kullanılabilir bir diğer alternatif kaynak ise yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısı üzerinden gerçekleştirilen hesaplara ve tahminlere dayalı akademik çalışmalardan sağlanabilmektedir. Çalışmada bu kaynaklar referans alınarak rakamlar oluşturulmaya çalışılmıştır.

Türkiye'ye yönelik düzensiz göçlerin geçmiş yıllardaki istatistikleri, dönemsel dalgalanmalar görülmesine rağmen, yılda ortalama 50.000 civarında düzensiz göçmenin yakalandığını göstermektedir (Grafik 2.2). Örneğin 1995-2010 yılları arasında yakalanan düzensiz göçmen sayısının karşılaştırıldığı bir çalışmada, 1995 yılında 11.000 kişinin yakalandığı ve bu sayının 2000 yılında 94.000'e ulaştığı belirtilmiştir. 2000-2010 yılları arasında ise bu sayının tekrar azalan bir eğilime girdiği ifade edilmiştir. Aynı çalışmada, 1995-2009 yıllarını kapsayan dönemdeki yakalanan düzensiz göçmen sayısının ortalaması 55.000 civarında, yakalanan göçmenlerin toplam sayısı ise 797.000 olarak verilmiştir (İçduygu ve Aksel, 2012, s. 20-21) .



Grafik 2.2. *Düzensiz göçmenler, transit göçmenler ve çalışma amaçlı düzensiz göçmenler (2000-2010)*

Yakalanan düzensiz göçmenlerin ortalama sayısı ile ilgili yukarıda ifade edilen rakamlar, İçişleri Bakanlığı tarafından paylaşılan kamuoyu bilgilendirmesinden elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Bakanlığın paylaştığı veriler yılda ortalama 50.000 civarında düzensiz göçmenin yakalandığını ortaya koymaktadır. Fakat 2015 yılından itibaren son 20 yıllık ortalamanın bozulduğu anlaşılmaktadır. Bakanlık "2014 yılına kadar ortalama 50 bin civarlarında seyreden düzensiz göçmen sayısında son 5 yılda gözle görülür bir artış yaşandığını ve 2019 yılında 373.468 düzensiz göçmen yakalandığını açıklamıştır. Ayrıca son 3 yılda, 93.123 Afganistan vatandaşı, 13.549 Pakistan vatandaşı ve diğer ülke vatandaşlarından 65 bin 295 kişi olmak üzere toplam 171.967 kişinin de ülkelerine gönderildiğini ifade etmiştir" ([http-8](http://8)).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün resmi kayıtları dikkate alındığında ise 2005 – 2019 yılları arasında toplam 1.657.646.113 düzensiz göçmenin yakalandığı anlaşılmaktadır (Tablo 2.18). 2005-2014 yılları arasında yakalanan düzensiz göçmen sayısı 50.000 (+/-%20) civarında seyretmektedir. Bu dönemde yıllık ortalama 45.700 düzensiz göçmen yakalandığı anlaşılmaktadır. Fakat yakalanan düzensiz göçmenlerin yıllara göre dağılımında, İçişleri Bakanlığının verdiği rakamlarla da uyumlu olarak, son 5 yıllık dönemde olağanüstü artışlar izlenmektedir. Örneğin 2015 yılında, bir önceki yıla göre yakalanan düzensiz göçmen sayısı yaklaşık 3 kat artış göstererek 146.485'e ulaşmıştır. 2015-2019 yılları arasında yakalanan düzensiz göçmen sayısı ise 1.160.644 olarak hesaplanmıştır. Bu sayı, 2005-2014 yılları arasında yakalanan düzensiz göçmenlerin 2,5 katı kadardır. 2015-2019 arasında yakalanan düzensiz göçmenlerin uyruklarına göre dağılımlarına bakıldığında, 328.232 düzensiz göçmenle Afgan uyrukluların ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır. Onları sırasıyla Suriye (277.548), Pakistan (144.529), Diğer uyruklular (130.704), Irak (83.739), Filistin (20.314), İran (16.147),

Gürcistan (14.521), Myanmar (13.963) ve Moldova (1.331) uyruklular izlemektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

Tablo 2.18. Yakalanan düzensiz göçmenler (2005-2019)

Yıl	Sayı
2005	57.428
2006	51.983
2007	64.290
2008	65.737
2009	34.345
2010	32.667
2011	44.415
2012	47.510
2013	39.980
2014	58.647
2015	146.485
2016	174.466
2017	175.752
2018	268.003
2019	395.938 (13.11.2019)
Toplam	1.657.646

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019.

Düzensiz göçmenler ile ilgili diğer bir alternatif kaynak ise Dışişleri Bakanlığının sınır ihlallerini dikkate alarak paylaştığı verilerden elde edilmiştir. Bakanlık 2005-2016 döneminde yakalanan düzensiz göçmen sayısının 900.000 civarında olduğunu belirtmiştir. 2016 yılında yakalanan düzensiz göçmen sayısını ise yaklaşık 175.000 olarak vermiştir. 2016 yılında yakalanan düzensiz göçmenlerden 37.000 kişinin Türkiye Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından denizden kurtarıldığı ifade edilmiştir. Bakanlık, 2017 yılında yakalanan düzensiz göçmen sayısını ise 175.752 olarak vermiştir (http-9). Deniz yoluyla sınır ihlalleri konusunda Dışişleri Bakanlığının verilerine ilaveten, FRONTEX ile UNHCR'nin verileri de düzensiz göçmen hareketliliğinin boyutuna işaret etmektedir. FRONTEX 2018 yılında, Doğu Akdeniz yoluyla 56.561 yasadışı sınır geçişinin yaşandığını ve sırasıyla Suriyeliler, Afganlılar ve Iraklıların bu geçişleri yoğun olarak kullandıklarını açıklamıştır (2019). UNHCR'nin bu konuda, 2019 yılı için paylaştığı rakam ise 18.365 olarak verilmiştir (2019a).

Düzensiz göç hareketlerinin niteliği itibarıyla yasadışı yöntemleri içermesi, insan kaçakçılığı ve ticaretine yönelik özel organizasyonları da ortaya çıkartmıştır. Nitekim yıllar içerisinde düzensiz göçlerdeki artışlar, bu işten ticari kazanç sağlamaya yönelik hareketlerde de artışa yol açmıştır. Örneğin 2010-2019 yılları arasındaki veriler dikkate alındığında toplam 34.051 göçmen kaçakçısının yakalandığı anlaşılmaktadır (Tablo 2.19). Üstelik bu sektörde de düzensiz göçlerde olduğu gibi dalgalı bir seyir izlenmesine rağmen yıllar içerisinde olağanüstü artışlar görülmüştür. Nitekim 2010 yılında yakalanan göçmen kaçakçıların toplamı 1.711'den, 2019 yılında yaklaşık 5 kat artarak 7.885'e yükselmiştir. Fakat 2015 yılı, bu konuda dönemsel kırılmanın yaşandığını işaret etmektedir. Çünkü 2010-2015 yılları arasında yakalanan kaçak göçmen sayısı ortalama 1.500 (+/-%10) civarında iken, 2015 yılında bu sayı yaklaşık 3 kat artış göstererek 4.471'e çıkmıştır. Üstelik daha sonraki yıllarda da artış trendi devam etmiş ve bu sayı 2019 yılında 7.885'e yükselmiştir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). Bu gelişmenin, İçişleri Bakanlığının düzensiz göçmen hareketliliği ile ilgili son 5 yılı referans alan açıklamalarıyla da uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Nihayetinde düzensiz göçlerde yaşanan artışların, göçmen ticaretini de etkilediği ve genişlemesine yol açtığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2.19. Yıllara göre göçmen kaçakçıları (2010-2019)

Yıl	Sayı
2010	1.711
2011	1.292
2012	1.484
2013	1.469
2014	1.506
2015	4.471
2016	3.514
2017	4.641
2018	6.278
2019	7.885 (13.11.2019)
Toplam	34.051

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019.

Yukarıda da zikredildiği üzere, düzensiz göçün temelinde sosyo-ekonomik açıdan daha iyi yaşam ideali bulunmaktadır. Fakat bu hareketliliğin yasadışı yöntemler ile geliştirilmesi, uluslararası göç hareketlerinin önemli bir unsuru olan düzensiz göçmenleri, kaçak işçi olarak konumlanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla bu olgu, kaçak göçmenin zorla ve kötü koşullarda çalıştırılması ile sonuçlanmaktadır. Bu durum da zamanla ekonomik ve sosyal dengeleri bozucu yönde bir etki yaratmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, özellikle son 20 yıldır büyük ölçekli ve genellikle yasa dışı yollar ile gerçekleşen göçlere ev sahipliği yapan Türkiye'nin de bu süreçten fazlasıyla etkilendiği düşünülmektedir (İçduygu, 2004, s. 23).

2.2.4.5. Yabancı göçmenlerin istihdamına yönelik pozitif yaklaşımlar

Yabancı göçmenlerin sayılarındaki artışla birlikte, çalışma yaşamındaki etkileri daha fazla sorgulanmaya başlanmıştır. Ortaya çıkan tartışma, yabancı göçmenlerin işgücü piyasaları ve ekonomi üzerinde olumlu ve/veya olumsuz etkiye neden oldukları şeklinde iki eksen de yürütülmektedir. Yabancı göçmenlerin olumlu etki yarattığını savunan kesim tartışmanın merkezine, yabancılar tarafından yapılan ekonomik yatırımların varlığını, istihdam yaratma kapasitelerini ve işgücüne olan katkıları gibi unsurları koymaktadırlar. Olumsuz etki yarattığını savunan kesim ise ücretlerin ve çalışma koşullarının aşağı doğru çekildiğini veya biraz daha geniş açıdan bakılarak, sosyo-ekonomik anlamda olumsuz etkilere neden olduklarını belirtmektedirler. Fakat her iki görüşü savunan taraf, yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışıyor oldukları noktasında birleşmektedirler. Çünkü Türkiye'de bulunan yabancı göçmenlerin büyük kısmının, kayıtlı istihdamın az olduğu alanlarda istihdam edildikleri savunulmaktadır (Lordoğlu, 2007). Nitekim Türkiye'deki çalışma hayatına dair olumsuz göstergelere rağmen, yabancı göçmenlerin kayıtdışı sektörün genişliği sayesinde iş bulabildikleri ifade edilmektedir (Gerşil ve Temel, 2015, s. 414). Fakat yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışıyor olduğu gerçeğinin, bu kitlenin sahip olduğu özelliklerden bağımsız değerlendirilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Örneğin, Lordoğlu ve Aslan (2016, s. 793-806), yabancı göçmenlerin içerisinde vasıf düzeyi yüksek eğitilmiş olanların da bulunduğunu ve yabancıları sadece yerli işçinin yapmak istemedikleri veya vasıf düzeyi düşük işleri yapan kesim olarak görülmesinin, hatalı sonuçlara yol açacağını belirtmişlerdir. Lordoğlu vd. (2004, s. 41-53)'nin bu konuda yaptıkları başka bir çalışmada ise kaçak çalışan yabancı göçmenlerin vasıf seviyelerinin, aynı işi yapan yerli işçilere oranla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Bu nitelik farkıyla birlikte, yabancı göçmenlere yönelik ilginin arttığı belirtilmiştir. Ayrıca yerli çalışana oranla daha düşük ücretle çalışmaları ile sosyal güvencelerinin bulunmamasının, yabancı göçmenlerin tercih edilebilirlikleri yönündeki etkiyi genişlettikleri tespit edilmiştir. Benzer başka bir yaklaşımda ise yabancı göçmenlerin kayıtlı sektörlerde anlamlı bir değişime neden olmadıkları, fakat emek yoğun kayıtdışı sektörde yer alan işletmelerde maliyet avantajı sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Konuk ve Tümen, 2016, s. 2). Suriyelilerin emek piyasaları üzerine etkilerinin incelendiği benzer bir çalışmada da, yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışan yerli işgücü üzerinde sınırlı oranda istihdam kaybına neden oldukları, ücretler açısından ise anlamlı düzeyde olumsuz bir etkiye neden olmadıkları sonucu paylaşılmıştır (Ceritoğlu vd., 2015, s. 4-5).

Yabancı göçmenlerin olumlu etkilerini savunan tarafın sahip olduğu bir diğer bakış açısı ise yabancı yatırımlar ile ilgilidir. Bu kapsamda Suriyeliler üzerinden verilen örnek bir yaklaşımda, Suriyeli göçmenlerin kayıtdışı çalışmaya başlarken, sermaye yatırımları yoluyla istihdam da yaratmaya başladıkları belirtilmektedir. Nitekim 2011 yılından itibaren Suriyeli göçmenler tarafından kurulan yabancı şirket sayısının 6 bini aştığı, gerçekleştirilen yatırım tutarının ise 350 milyon dolar civarında bulunduğu ifade edilmiştir (Taş ve Özcan, 2017, s. 46). Bununla birlikte, örneğin Gaziantep Ticaret Odasına kayıtlı Suriyeli firma sayısının 1.200'ü aştığı tespiti yapılmış ve bu firmalarda çalışanların tamamına yakınının Suriyeliler' den oluştuğu ifade edilmiştir (http-7).

Üstelik yabancı göçmenlerin yaptıkları yatırımların belirli bir bölge, şehir veya noktayla da sınırlı kalmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle 2011 yılından itibaren Türkiye'de bulunan Suriyeli sayısındaki artışla birlikte, açtıkları şirket sayısının da hızlı şekilde artmaya devam ettiği görülmektedir (Tablo 2.20). Yayımlanan veriler dikkate alındığında, 2011 yılında Suriyeliler tarafından açılan şirket sayısı 72'den, 2016 yılında 1.764'e yükselmiştir. Suriyelilerin açtıkları şirket sayısındaki artışa benzer özellikler, ortak oldukları şirketlerdeki sermaye miktarındaki artışlarda da görülmektedir. Örneğin 2011 yılındaki 11,2 milyon TL'lik sermaye miktarı, 2016 yılında 272 milyon TL'ye yükselmiştir.

Tablo 2.20. *Açılan şirket sayısı (2011-2016)*

Yıl	Şirket Sayısı	Ortak olunan şirketlerdeki Suriyelilerin sermaye toplamı (milyon TL)
2011	72	11,2
2012	166	21,6
2013	489	74,8
2014	1257	196,4
2015	1599	233,5
2016	1764	272,94

Kaynak: Kaygısız, 2017, s. 14.

Bu konudaki güncel veriler de yatırımların artmaya devam ettiğini göstermektedir. Ticaret Bakanlığının 26 Şubat 2019 tarihindeki açıklamaları bu durumu teyit etmektedir. Bakanlık Türkiye'de en az bir ortağı Suriye uyruklu vatandaşlardan oluşan şirket sayısının 15.159 olduğunu belirtmiştir. Kurulan şirketlerde ise 10.046 Suriyeli işçinin istihdam edildiği ifade edilmiştir ([http-10](http://10)). Bu gelişmelerin ise Türk ekonomisi ve sanayisi üzerinde pozitif etki yaratabileceği belirtilmektedir. Bu yaklaşımda, örneğin Suriyeli işgücü Türk emek piyasaları açısından bir tehdit olarak görülmemekte ve vasıfsız iş kollarındaki iş gücü açığını ikame ettikleri belirtilmektedir (Duruel, 2017, s. 215).

Yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışmasına yönelik geliştirilen refleks ise genellikle vicdan, hoşgörü ve göz yumma biçiminde ortaya çıkmaktadır. Toksöz vd. (2012, s. 107-108) tarafından, kayıtdışı göçmen istihdamı konusunda sendikalar, işveren temsilcileri, yerel yönetimler ve kamu otoriteleri ile yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar bu tespiti doğrulamaktadır. 07 Eylül 2019 tarihinde “Akademi Temsilcileri Göç Buluşması” programında İçişleri Bakanının yabancı göçü konusunda ki sürece dair, “Geçici koruma kimlik kartı olan bir Suriyeli göçmenle veya ülkede ikamet izniyle bulunan, uluslararası koruma statüsündeki bir Pakistanlıyla, İranlıyla veya başka bir ülke vatandaşıyla kaçak yollarla ülkeye girmiş insan, aynı konu başlığına dâhil değildir. Biz burayı da vicdanla yönetiyoruz. Yani yakaladığımız bir kaçak göçmene, Batı'da olduğu gibi suçlu veya terörist muamelesi yapmıyoruz...” sözlerinden vicdan temelli bir yaklaşımın esas alındığı anlaşılmaktadır. Aynı değerlendirmelerin devamındaki “çalışma izinlerine rağmen...

hepsi köle gibi çalıştırılıyorlar” sözleri, yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışmalarıyla ilgili çarpıcı gerçekliği ifade etmektedir (http-3).

2.2.4.6. Yabancı göçmenlerin istihdamına yönelik negatif yaklaşımlar

Yabancı göçmenlerin istihdamına yönelik negatif yaklaşımların merkezinde büyük ölçüde Suriyeli göçmenler bulunmaktadır. Bu yaklaşımda genellikle, Suriyeli nüfusun sayısal çoğunluğu dikkate alınmakta ve işgücü piyasaları ile ekonomi üzerinde yarattıkları etkiler incelenmektedir. Bu kapsamda değerlendirilen ikinci büyük kitle ise Afgan uyruklu göçmenlerden oluşmaktadır. Afganlı göçmenlerin yarattığı etki, Suriyeli göçmenlerde olduğu kadar yoğun biçimde incelenmese de, son dönemde gerçekleştirilen çalışmalarda olumsuz örnekler de yer bulma sıklığı artmıştır.

Öncelikle yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarında ortaya çıkardığı veya çıkarmaya devam ettiği etkilerin analizinde, işgücü arz-talep dengesi ile ikame etkisinin önemi vurgulanmaktadır. Yerli işgücünün hangi yönde etkileneceğine dair bu açıdan bakan kesim, şayet yabancı işgücü ülkenin ihtiyacı ve talebi arasındaki dengeye bağlı olarak değerlendiriliyor ise pozitif, tam tersi durumda ise negatif düzeyde etkileneceğini savunmaktadır. Ayrıca bu aşamada yabancı göçmenin yarattığı ikame etkisinin, işgücü piyasalarının dengesinde belirleyici bir unsur olacağı ifade edilmektedir. Nitekim konuya işgücü-arz talep dengesi ve ikame etkisi açısından yaklaşan Biçerli (2011, s. 300-302), şayet yabancı göçmenler, yerli işçileri ikame edecek nitelik ve miktara ulaşırlarsa, yerli işgücünün negatif yönde etkilenebileceğini belirtmektedir. Veya yabancı göçmen ile yerli çalışan arasında birbirini tamamlayıcı bir ilişki mevcut ise yerli işgücünün pozitif yönde etkilenebileceğini savunmaktadır. Nakhoul (2014, s. 12)’unda konuya dair açık iş ve göçmenlerin niteliği açısından benzer bir yaklaşımı bulunmaktadır. Nakhoul, eğer göçmen işçiler, göç edilen ülkenin ihtiyacı olan açık işlerin gerektirdiği niteliklere uygun ve çeşitli eleme aşamalarından geçirilerek seçilebiliyorsa, yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarına pozitif katkısı olacağını belirtmiştir. Fakat bu aşamada, yabancı göçünün yasal yöntemler ile gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Çünkü yasadışı yollardan gerçekleştirilen göç hareketinin, hedef ülkenin talep dengesini bozabileceğini ve işgücü piyasalarının negatif yönde etkileneceğini belirtmiştir. Dolayısıyla çalışma izni, yabancı göçmenlerin ve işgücü piyasalarının hangi yönde etkileneceğini belirleyen temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu koşul, yabancı göçmenleri aynı zamanda kendi niteliklerinden bağımsız çalışma koşullarına, özellikle de kayıtdışı çalışmaya itmektedir.

Lordoğlu (2007, s. 13-30), çalışma izni bulunmayan yabancı göçmenlerin, genellikle kendi vasıflarından bağımsız, vasıf düzeyi düşük ve emek yoğun sektörlerde yoğunlaştığını ifade etmiştir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsünün (2017, s. 80-128), Afgan uyruklu yabancılar ile gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçları da Lordoğlu'nun bu yaklaşımını doğrular nitelikte sonuçlar vermiştir. Bahse konu çalışmada, bu kitlenin önemli kısmının geçici ve yevmiyeli işler biçiminde tanımlanabilecek, düzensiz işlerin yoğun olduğu hizmetler sektöründe çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında incelenen kitlenin, oldukça düşük ücretler ile mesai saatleri dışında da çalışmaya zorlandıkları belirtilmiştir.

Yabancı göçmenlerin yarattığı etkiyi emek talebi ile ücretler arasındaki ilişki açısından inceleyen Yüksel (2015, s. 410), bu kapsamdaki yaklaşımını Suriyeli göçmenler üzerinden somutlaştırmıştır. Yüksel çalışmasında, Suriyelilerin sayısal çoğunlukları ve niteliklerinden bağımsız değerlendirildiğini belirtmiş ve Suriyeli göçmenlerin sayısındaki artışla birlikte, emek talebi aleyhinde negatif bir etkinin oluşacağını, bu etkinin aynı zamanda ücretleri düşürücü yönde gelişeceğini savunmuştur. Suriyelilerin işgücüne entegrasyonuna dair yayımlanan uluslararası raporlarda da benzer duruma dikkat çekilmiştir.

ILO Türkiye Ofisi (2016, s. 3) tarafından yürütülen çalışmada, Suriyelilerin özellikle kayıtdışı istihdamda yoğunlaştıkları ve ücretlerin aşağı doğru hareketinde negatif etkiye yol açtıkları vurgulanmıştır. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin elde ettikleri ücretlerin, yapılan işin niteliğine göre değişmekle birlikte, yerli işçinin aldığı ücretin yaklaşık yüzde 50'sinin de altında bir miktara ulaştığı belirtilmektedir (Birinci vd., 2016, s. 12). Ayrıca yabancı göçmenlerin, özellikle Suriyeli göçmenlerin kayıtdışı istihdamdaki sayılarının artmasına paralel olarak, ücret düzeylerinde ciddi azalmaların yaşandığına dair benzer bulgulardan yaygın biçimde ifade edilmektedir (Kuyumcu ve Kösematoğlu, 2017, s. 82-83; Kaya, 2016, s. 5). Bu tespitler, yabancı göçmenlerin emeğin sömürü merkezinde yer aldıklarına dair, uyarı olarak da kabul edilmektedir (Şahin, 2015).

Yabancı göçmenlerin çalışma yaşamındaki hareketliliklerinin artmasıyla birlikte, yerli işgücünün bu durumdan etkilenmeye başladığı ve işlerini kaybetmelerine neden olduklarına dair görüşler, negatif eleştiriler başlığında sıklıkla yer bulmaya başlamıştır. Öztürkler ve Göksel (2015, s. 8-35)'in, Suriyeli göçmenlerin ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyal etkilerin göç, ithalat, ihracat, enflasyon, ücret gibi değişkenler ile analiz ettikleri

çalışmanın sonuçları, bu kapsamda bir yaklaşım ortaya koymuştur. Öztürkler ve Göksel, Suriyelilerin yarattığı en önemli etkinin işgücü piyasalarında görüldüğünü belirtmiştir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu şehirlerde, özellikle kayıtdışı sektörde çalışan yerli işgücünün işlerini kaybetmesine ve ücret düzeylerinde azalmaya neden oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca çalışma olanağı bulan Suriyeli göçmenlerden önemli bir kitlenin, asgari ücret düzeyine yakın gelir elde ettikleri vurgulanmıştır.

Carpio ve Wagner (2015, s. 4)'de benzer etkilere atıf yaparak, Suriyeli göçmenler üzerinden bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Carpio ve Wagner'in yaklaşımında, bu kitlenin kayıtdışı piyasalarda düşük ücretler ile çalıştıkları belirtilmiştir. Bu gelişmenin ise emek yoğun kayıtdışı sektörde yer alan yerli işgücünü emek piyasalarından ötelediğini ve işsizlik olgusuyla baş başa bıraktığı ifade edilmiştir. Bu yaklaşımı desteklemek üzere geliştirilen teze göre cinsiyet, yaş, eğitim gibi değişkenlerden bağımsız olarak, kayıtdışı istihdam edilen her 10 yabancı göçmenin, kayıtdışı istihdamdaki 6 yerli vatandaşın yerinin değişmesine neden olduğu belirtilmiştir. Kayıtlı istihdamda ise bu olgunun tam tersi bir durumun geliştiği, her 10 mültecinin 3 yeni istihdam yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Suriyeli göçmenlerin işgücü piyasalarında yarattığı etkilerin, tarım göçü üzerinden incelendiği bir saha araştırmasında, Suriyeli göçünün mevsimlik tarım göçünün de profilini değiştirmeye başladığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda, Suriyeli göçmenlerin yarattığı sayısal çoğunluğun, Adana iline çalışmak üzere gelen ve tarımsal üretime kaynaklık eden yerli göçmen işçilerin sayısını durma noktasına getirdiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda Adana ilinde yerleşik Suriyeli göçmenlerin, tarımsal üretim faaliyetlerinin ana aktörü konumuna geldikleri belirtilmiştir. Tarım işçiliği alanında ortaya çıkan bu gelişmenin yerli işgücü ile yabancı göçmenler arasında rekabet ortamı yaratabileceği ve tarım işgücündeki egemenliğin Suriyeli göçmenlere doğru kayabileceğine dair bulgulara da yer verilmiştir (Dedeoğlu, 2018, s. 52-61).

Bu sürecin geneli işsizlik oranlarına da yansıdığından dolayı, yabancı göçmenlerin işsizlik oranlarını hangi yönde, ne kadar etkilediklerine dair, işsizlik oranları üzerinden de eleştirel yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımın benimsendiği bir çalışmada, Türkiye'de işsizlik oranı %9,6 olmasına rağmen Güneydoğu Anadolu bölgesindeki işsizlik oranının %17,7 olarak gerçekleştiği belirtilmiştir. Bölgede yaşanan yoğun işsizliğe gerekçe olarak ise yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışmaları gösterilmiştir.

İşçilik maliyetleri ile ilişkilendirilen bu yaklaşımın gerekçesi, sanayide kullanılan hammadde ve enerjide dövize olan bağlılığın, bu alanlarda tasarruf gerçekleştiremeyen işletmeleri, işçilik maliyetlerinde⁴⁴ tasarruf yapmaya ittiği şeklinde açıklanmıştır. Dolayısıyla ucuz işgücü potansiyeline sahip yabancı göçmenlerin işverenlerce daha fazla tercih edildiği, bu durumun da işsizlik oranlarına yansıdığı belirtilmiştir (Korkmaz, 2017, s. 64-70). Bu bilgileri doğrulayabilecek nitelikteki kanıtlar, bölgedeki iş ilanlarında da izlenebilmektedir. Örneğin, bölgedeki işverenlerin yabancı göçmenleri çalıştırmayı açıktan benimsedikleri ve işyerlerine “Bu iş yerine geçici koruma kimlik belgesi 9 ile başlayan işçi alınacaktır” tabelası astıkları belirtilmiştir ([http-5](#); [http-6](#); [http-7](#)).

Yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışıyor oldukları gerçeği, yabancı göçmenlerin ne kadarının bu sektörde çalıştığına dair tartışmalara da yol açmış ve birbirinden farklı yorumlar ortaya çıkmıştır. Nitekim kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin sayısı ile ilgili birbirinden farklı rakamlar verilmektedir. Fikir vermesi açısından sayısal büyüklükleri de dikkate alınarak, Suriyeli göçmenler üzerinden yerel ve bölgesel düzeyde tespit edilen kayıtdışı rakamların iyi bir örnek teşkil edebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda Suriyeli göçmenlerin kayıtdışı istihdama yönelim nedenlerinin sorgulandığı Şanlıurfa ili özelinde yürütülen bir araştırmanın sonucunda, Suriyelilerin çok büyük kısmının kayıtdışı çalıştığı belirtilmiştir. Bahse konu saha çalışmasına katılan göçmenlerin %70’inin, formel alanda iş bulamadıklarından dolayı kayıtdışı istihdamı tercih ettikleri ifade edilmiştir (Pınar vd., 2016, s. 28). Bu verinin de ötesinde neredeyse Suriyeli göçmenlerin tamamına yakınının (%98) kayıtdışı çalıştığına dair yorumlarda bulunmaktadır (İKGV, 2017, s. 2).

Benzer verilere Gaziantep ve Kilis ilinde yürütülen çalışmanın sonucunda da ulaşılmıştır. Bu illerde çalışan Suriyelilerin tamamının, kayıtdışı sektörlerde istihdam edildikleri belirtilmiştir. Nitekim çalışmada, kayıtdışındaki olumsuz çalışma koşullarını ve işverenin yabancı göçmenlere bakış şeklini ifade etmek üzere, “ucuz işgücü deposu” tanımı kullanılmıştır (Deniz, Ekinci ve Hülür, 2016, s. 24-25). Bununla birlikte, kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin işveren tarafından sıklıkla tercih edilmesinde, “itaatkâr ve çalışkan” olmalarının da önemli bir etki yarattığı savunulmaktadır (Ulukan, 2015, s. 36). Bu tespitle de bağlantılı olarak, ILO (2016, s. 3) tarafından Şanlıurfa ilinde yürütülen bir

⁴⁴ Fordist dönemde üretilen ürünlerin maliyetinde iş gücü maliyetleri toplam maliyetler içerisinde %55’lik bir paya sahipken; bu oran günümüzde %11-12’lere gerilemiştir (Erol, 2016, s. 43).

çalışma kapsamında, görüşülen işyerlerinin %27'sinin, Suriyeli göçmen çalıştırdığı tespitlerine yer verilmiştir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarında kayıtdışı ve ucuz işgücü oluşturdıklarına dair tespitlerin ve/veya farkındalığın resmi makamlar tarafından da kabul edildiği anlaşılmaktadır. Örneğin eski Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin'in 2014 yılında yaptığı, "Suriyeliler, Gaziantep'e "ilaç gibi" geldi. Gaziantep'li işadamları 140 bin göçmeni ilaç gibi görüyor" şeklindeki açıklaması bu tespitleri bir parça doğrulamaktadır ([http-11](http://11)).

Kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin Türkiye genelindeki sayısının ne kadar olduğuna dair fikir vermesi açısından ise yabancı göçmenlerin genelini temsilen, kayıtdışı çalışan Suriyeliler dikkate alınarak bir yaklaşım geliştirilebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda kayıtdışı çalışan Suriyeli sayısının 400 bin ile 1 milyon arasında değişen tahminler ve araştırmalar bulunmaktadır. Erdoğan vd. (2017, s. 11) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kayıtdışı çalıştığı tahmin edilen Suriyeli sayısı 400 bin civarında verilmiştir. Kaygısız (2017, s. 4) ise bu sayıyı 600 bin olarak tahmin etmiştir. Tekstil, hazır giyim, deri sektörüyle ilişkilendirilen başka bir yaklaşımda, bu sektörlerde çalışan 1 milyon kayıtlı işçiye ilaveten yaklaşık 1 milyon işçinin de kayıtdışı çalıştığı tahminine yer verilmiştir. Bu sayı içerisinde ise yüz binlerce işçinin, Suriyeli olduğu belirtilmiştir (Korkmaz, 2018, s. 103).

Kayıtdışı çalışan Suriyeli sayısı aynı zamanda, kayıtdışı istihdam oranları açısından da ele alınmıştır. Bu yöntemde kayıtdışı çalışan Suriyelilerin, kayıtdışı istihdam oranlarını %10 civarında yükselttikleri belirtilmiştir (Kaygısız, 2017, s. 8). Yabancı göçmenlerin kayıtdışındaki sayılarının artmasıyla birlikte, işgücü piyasalarını ücretler, çalışma koşulları, işsizlik gibi konularda olumsuz etkilediklerine dair yaklaşımlar da ortaya çıkmıştır.

Yabancı göçmenler özelinde, özellikle Suriyeli göçmenlerin çalışma izinlerinin kapsamı ve uygulama alanı genişledikçe, kayıtlı istihdamda daha fazla yer bulmaya başlayacakları ifade edilmektedir. Bu gelişmenin ise Suriyeli göçmenler ile yerli işgücü arasındaki emek ikamesini kuvvetlendirebileceği, dolayısıyla uzun dönemli işsizlik oranlarının negatif yönde etkilenebileceği belirtilmektedir (Kabaklı, 2016, s. 60).

Yabancıların çalışma izinlerindeki genişlemeyle birlikte, taşeron uygulamalarının da yaygınlaşabileceği, artan emek arzının ücretleri düşürebileceği ve bu durumun da kayıtdışında genişlemeye neden olabileceği savunulmaktadır (Lordoğlu, 2016, s. 42).

Aynı zamanda bu yaklaşım, yabancı göçmenlerin sayısıyla da ilişkilendirilerek değerlendirilmektedir. Yabancı göçmenlerin sayısının sürekli artmakta olduğu üzerinden geliştirilen örnek bir yaklaşımda, yabancı göçmenlerin yerli işgücü ile rekabet edebilecek sayıya ulaştığı, bu gelişmenin de çalışma barışını ve toplumsal dinamikleri zedeleyici potansiyele sahip olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım alp vd., 2017, s. 119-122). Ortaya çıkan bu görünümü sosyal sermaye üzerinden değerlendiren İzmen ve Daş (2016, s. 12-15), sürecin toplumsal gerginliklere dönüşme kapasitesine sahip olduğunu, aynı zamanda toplumsal normlara ve kültürel değerlere de zarar verebileceğini ifade etmiştir. Üstelik bu gelişme, yabancılara, özellikle de Suriyeli göçmenlere yönelen tepkinin en büyük nedenleri arasında gösterilmektedir (Karasu, 2018, s. 34). Fakat bu etkiler toplumun geneline yansırken, aynı zamanda yabancı göçmenleri de etkileyeceği ifade edilmektedir. Nitekim çeşitli gerekçelerle Türkiye'ye sığınan veya yasadışı yollarla işgücü piyasalarına katılmak üzere gelen yabancı göçmenlerin de sosyal dışlanma, ayrımcılık, ırkçılık, yabancı düşmanlığı gibi sorunlarla yüzleşmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir (Ünal, 2014, s. 68).

Yabancı göçmenlerin hareketliliğinde görülen artışlar ve işgücüne katılma yönündeki istekleri bu konuda yasa dışı özel oluşumları da beraberinde getirmiştir. Örneğin İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfıncı (2015, s. 45-46) saha araştırmasına dayalı gerçekleştirilen bir çalışmada, yabancı göçmenlerin kayıtdışı istihdama katılımını sağlamak amacıyla geliştirilen yasa dışı sistemin, nasıl kurumsallaştığına dair tespitlere yer verilmiştir. İKGV'nin tespitlerinde, kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlere yönelik bir talep piyasasının oluştuğu ve bu talepleri karşılamaya yönelik olarak yürütülen yasa dışı faaliyetlerin de kurumsallaştığı bilgisi paylaşılmıştır. Bu kapsamdaki tespitlerin devamında, Türkiye hedef ülke olarak değerlendirilmekte, kayıtdışı ve ucuz işgücüne yönelik artan talebe vurgu yapılmaktadır. Bu taleplerin karşılanması noktasında ise yasadışı bu faaliyetlerin, kendi içerisinde özel bir sektöre dönüştüğü belirtilmektedir. Bu sektörün merkezine iş bulma faaliyetlerinin yerleştirildiği, faaliyetlerin ise aracı şirketler ve şahıslar tarafından yürütüldüğü ifade edilmektedir. İşçi ve işverenin karşılıklı taleplerinin aynı platformda buluşturulduğu bu yapıda, kadın ve erkek ayda yaklaşık 20 yabancı göçmene iş bulunduğu, aynı şekilde bu sisteme her ay 5 ile 20 arasında işverenin müracaat ettiği belirtilmektedir.

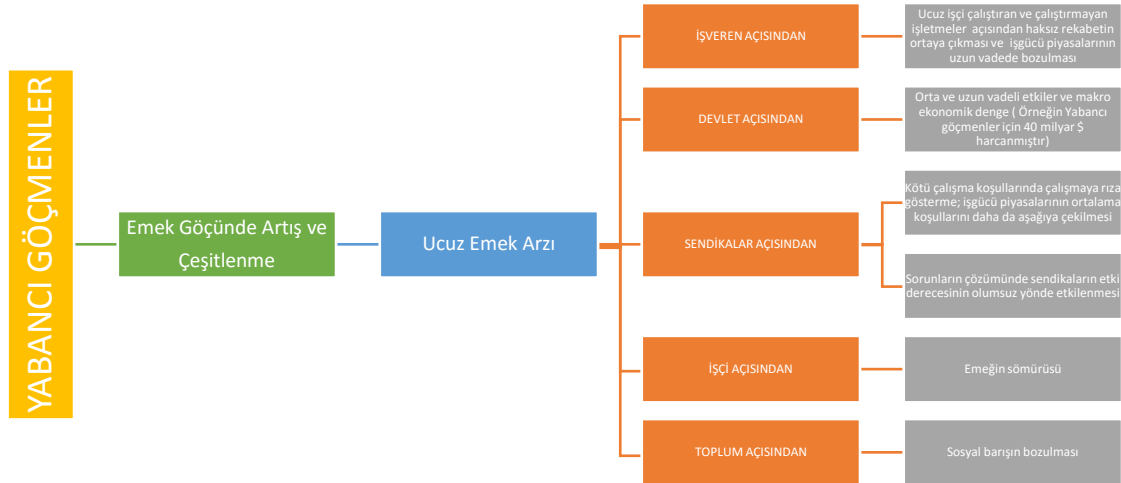
İlginç bir eleştiri ise yabancı göçmenlerin, örgütlü emeğin direncinin kırılması noktasında geliştirilmiştir. Nitekim ülkelerin göç politikalarının, sermayenin etkisinde geliştiğini savunan Ulukan (2015, s. 31-32), yabancı göçmenlerin sermayenin talep ettiği ucuz işgücünün kaynakları arasında bulunduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu gelişmenin ise örgütlü işgücünün direncinin kırılmasında önemli bir unsura dönüştüğü savunulmuştur. Nitekim kötü çalışma koşullarında, düşük ücretlerle ve örgütsüz olarak çalıştırılan bu kitlenin, yerli işgücü içerisinde gerilim ve bölünmelere neden olduğu ifade edilmiştir.

2.3. Sendikalar ve Yabancı Göçmenler

Türkiye, 1990'lı yıllardan itibaren komşu ülkelerinde yaşanan ekonomik ve siyasi krizlerinde etkisiyle yabancı göçmenlerin hedefi ve transit göç üssüne dönüşmüştür (İçduygu, 2009; Lordoğlu, 2015). Bu süreçle birlikte, 2011 yılında Suriye'den başlayan yoğun göç hareketi, Türkiye'de bulunan yabancı göçmenlerin sayısını milyonlar ile ifade edilen bir noktaya taşımış ve göçmenlerin profilinde değişimlere yol açmıştır⁴⁵. Ortaya çıkan bu değişim ise toplumsal ve sosyo-ekonomik birçok farklı etkiyi beraberinde getirmiştir (Şekil 2.3). Fakat yabancı göçmenler ile ilişkilendirilen etkilerin birçoğu, negatif bulguları içermektedir (Bkz. Alpaslan, 2012; Sak, 2015; İçişleri Bakanlığı, 2015; Bal vd., 2015; Yıldız ve Dönmez, 2017).

Negatif bulgulara dair eleştirilerin en önemli kaynağını ise yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumları oluşturmaktadır. Nitekim sayıları sürekli artmakta olan yabancı göçmenler, çalışmak üzere işgücü piyasalarında yer almaya başlamışlardır. Fakat gerek çalışma izinlerindeki yasal zorluklar, gerekse de işgücü piyasalarının yapısından kaynaklanan nedenlerle veya bireysel çalışma ideali ile çalışma düşüncesine yanıt buldukları alan, kayıtdışı çalışma olmuştur (Salur ve Erdoğan, 2017, s. 311-329).

⁴⁵ Suriye'den göç olgusunun, bir çeşit emek göçüne döndüğüne dair saptamalarda bulunmaktadır. Bu kapsamda, Suriye'deki çatışmalar neticesinde bozulan ekonomik ve sosyal ortamın bireyleri alternatif iş arayışlarına yönelttiği; Türkiye'nin yürüttüğü açık kapı politikasıyla da uyumlu olarak, çalışmak üzere göç eden kitlenin varlığından bahsedilmektedir (<http://13>).



Şekil 2.3. *Yabancı göçmenler ve ucuz emek arzı*

Kayıtdışı çalışma ve istihdamın genel özelliği; işçi, işveren ve devlet açısından mali, hukuki ve sosyo-kültürel birçok olumsuz sonucu içeriğinde barındırmasıdır. Bu olgu ülke ekonomisine zarar verdiği gibi kişileri de etkileyebilmekte ve çalışma koşulları, ücret, sosyal güvenlik haklarına erişim gibi konularda bireyleri savunmasız bırakabilmektedir. Dolayısıyla yabancı göçmenler, kayıtdışı çalışmanın kendine has olumsuz özelliklerinden etkilenmeye başladıkları gibi işgücü piyasalarının da genelini etkilemeye başladıkları ifade edilebilir. Bu gelişmeler ise ortaya çıkan etkilerin tolere edilmesi ve olumsuzlukların giderilmesi yönünde politikalara olan ihtiyacı ortaya çıkartmıştır. Bu ihtiyaca çözüm olarak da yerel yönetimlerin, STK'ların ve sendikaların etkili politikalar geliştirebilecek düzeyde oldukları veya bu potansiyeli kendi içlerinde barındırdıkları değerlendirilmektedir (Toksöz, 2014). Fakat bu kapasitenin açığa çıkarılması ve yabancı göçmenlerin temsili ile yerli işgücünün korunması açısından sendikaların biraz daha özel bir öneme sahip olduğu, ayrıca bu konuda bir baskı grubu oluşturabileceği ifade edilmektedir (Kurtulmuş, 2015, s. 52). Aynı zamanda bu olgu, işçi sendikalarının içerisinde bulunduğu sendikal krizin aşılmasında önemli bir fırsat olarak da görülmektedir (Gökbayrak ve Erdoğan, 2010; Toksöz vd., 2012).

Bu bakış açısı dışında, konuya dair diğer bir yaklaşım ise ortaya çıkan sorunlara ortak olunması ve çözüm üretilmesi gerekliliği üzerinden geliştirilmiştir. Sendikalar, işçilerin sorunlarına çözüm üretme ve emek çıkarları doğrultusunda iş organizasyonuna katılmaktadır (Tokol, 2002). Bununla birlikte, zaman içerisinde işçilerin sorunları biçim ve içerik yönünden değişebilmekte veya sorunların şiddeti artıp, azalabilmektedir. Sorunlar değiştikçe veya yeni sorunlar ortaya çıktıkça da sendikacılık hareketi gelişen

yeni sorunlara, yeni çözümler üretmektedir. Fakat sendikacılık hareketinin ürettiği çözümlerin sadece temsil ettiği üyeler ile sınırlı kalmaması gerektiği ifade edilmekte ve sendikasız işçiler de dâhil, tüm kesimleri kapsaması gerektiği belirtilmektedir (Koç, 1999, s. 16-22). Dolayısıyla yabancı göçmenlere de bu bakış açısıyla yaklaşılması gerektiği düşünülmektedir. Fakat araştırmalar, yabancı göçmenlerin örgütlenmeleri ile sendikal tavır arasında ilgisizlik ve/veya kopukluk olduğunu göstermektedir. Üstelik sendikaların sadece göçmen işçileri örgütlemedeki yetersizlikleri eleştirilirken; düzenli göçmenler, uluslararası koruma altındakiler ve geçici korunanlarında bu sürece eklenmesiyle, konuya dair kapsam daha da genişlemiştir (Aydın, 2003; Cesur, 2017; Korkmaz, 2018; Çoban, 2018). Zira sendikalara dair bu gerçekliğin, yabancı göçmenlerin “Türkiye işçi sınıfının bir parçası haline geldiği” geldiği tespitleriyle birlikte yorumlanmasını da zorunlu hale getirmiştir (http-12). Üstelik uluslararası sendikalar da bu konuya özel bir önem atfetmektedir. Örneğin Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC, 2018), kayıtdışı çalışan göçmen işçilerin sendikal faaliyetler ile kazanımları gerektiğini, iyi niyetin de ötesinde, işçi haklarını garanti altına alma açısından özellikle önemsemektedir. ETUC, bu konudaki yaklaşımını “bir işçi bir işçidir!” sloganı ile bütünleştirmiş ve bu yönde bir politika benimsemiştir.

Genel olarak yorumlar ve yaklaşımlar dikkate alındığında sendikaların yabancı göçmenlere yönelik temel hedeflerinin; uluslararası sözleşmelerdeki temel hakların sağlanmasına paralel olarak, temsiline sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde değerlendirilmektedir. Fakat sendikaların yabancı göçmenleri örgütleme konusundaki kayıtsızlığının nedenleri arasında gösterilen sendikaların güç kaybı, bu kitleyi örgütlemenin güç olduğu düşüncesinin güncelliğini koruması, yabancı göçmenlerin geçicilik kavramının varlığını koruması ve mücadele öncelik alanlarının belirlenmemiş olması gibi gerekçelerin belirleyici olduğu düşünülmektedir.

2.3.1. Yabancı göçmenlerin sendikal hakları

Yabancı göçmenlerin ev sahibi ülkedeki yasal konumları, sosyal haklara erişimlerinde belirleyici ve önemli bir faktördür. Dolayısıyla yabancı göçmenlerin elde edecekleri sosyal hakların, bulundukları ülkedeki yasal statülerine göre değişeceği ifade edilebilir. Yabancı göçmenlerin yasal statülerinde ayrıma neden olan faktörler ise göçmen kimliğinden kaynaklanmaktadır. Bu noktada düzenli göçmen, düzensiz göçmen veya uluslararası koruma statündeki göçmen gibi kimlikler fark yaratmaktadır. Bu gelişme ise

sosyal haklar açısından kısıtlamaya neden olabilirken, göçmenlerin işgücü piyasalarına erişimlerindeki çalışma izni açısından da kısıtlama anlamına gelebilmektedir. Fakat yabancı göçmenlerin sosyal haklara, özellikle çalışma yaşamına dâhil olması konusu ülkeler tarafından temelde bu şekilde değerlendirilmesine rağmen, yasal veya yasadışı çalışmaya başladığı andan itibaren her bireyin temel çalışma haklarına saygı duyulması gerektiği belirtilmektedir (FRA, 2014, s. 182). Nitekim bireyin çalışma özgürlüğüne yönelik bu bakış açısı, yabancı göçmenlere yönelik de geliştirilmeye çalışılmış ve yabancı göçmenlerin çalışma özgürlüğü, sosyal haklar içerisinde korunan özel bir alana dönüşmüştür. Ayrıca bu haklar, uluslararası sözleşmeler ve yabancı göçmenin bulunduğu ev sahibi ülkenin yasal mevzuatıyla da güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Yabancı göçmenlerin çalışma özgürlüğü açısından geliştirilen bu yaklaşım, aynı zamanda sendikal örgütlenme özgürlüğünü de içermiştir.

Günümüzde çalışma ve sendikalaşma hakkı evrensel olarak, ekonomik ve sosyal haklar içerisinde açık şekilde korunan istisnai haklar arasına yerleşmiştir. Örneğin Türkiye'nin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı" olduğunu, ayrıca "Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı" bulunduğunu güvence altına almıştır (Md. 23). Bu yaklaşımdaki "herkes" ifadesi ırk, dil, din, cinsiyet, statü gibi yaklaşımlardan arındırılmış olarak, çalışma yaşamında bireyi özgür kılmaya yönelik objektif kısıtlayıcı engellerin bulunmaması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı şekilde, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinde de benzer bir yaklaşım ortaya konulmakta ve "Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir" ifadesiyle bu haktan "herkesin" yararlanabileceği belirtilmektedir (Md. 22/1).

Yabancı göçmenlerin çalışma ve sendika hakkı konularında Türkiye'nin taraf olduğu bölgesel metinlerde de yukarıda zikredilen uluslararası yaklaşımların esas alındığı anlaşılmaktadır. Örneğin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesindeki, "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir" tanımlamasıyla, sendika hakkından "herkesin" yararlanabileceğini belirtmiş ve bu hak güvence altına alınmıştır (Md. 11/1). Aynı şekilde, Avrupa Birliği Temel Haklar

Bildirgesinde de çalışma ve sendika hakkı konusunda evrensel hukukun temel ilkelerini benimseyen bir yaklaşım geliştirilmiş, “Herkes, çalışma ve serbestçe seçilmiş veya kabul edilmiş bir mesleği yapma hakkına sahiptir” ve “... herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir” ifadeleriyle bu haklardan “herkesin” yararlanabileceği ifade edilmiştir (Md. 15/1; Md. 12/1).

Yabancı göçmenlerin çalışma ve sendika hakkı konusunda Türk ulusal mevzuatına bakıldığında, uluslararası sözleşmelere paralel yaklaşımların geliştirildiği anlaşılmaktadır. Fakat göçmenlerin bu haktan nasıl ve ne şekilde yararlanabilecekleri noktasında öncelikle T.C. Anayasasının 51. ve 90. maddelerine bakmak gerekmektedir. T.C. Anayasası, “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” hükmü ile tüm çalışanların sendika kurma, üye olma veya üyelikten çekilmesini güvence altına almıştır (Md. 51). Anayasa’da belirtilen şekliyle, bu haktan yararlanabileceklere yönelik ırk, dil, din, cinsiyet, statü gibi herhangi bir kısıtlama getirilmemiş ve “tüm çalışanlar” gibi genel bir ifade tercih edilmiştir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerde dâhil tüm çalışanların bu haktan yararlanabileceğine dair uluslararası sözleşmeler, Anayasanın 90. maddesine göre imzalanarak yürürlüğe konmuştur. Üstelik Türkiye’nin bu madde kapsamında yürürlüğe koyduğu hüküm, “...temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” şekliyle kabul edilmiştir (Md. 90). Dolayısıyla bu yaklaşımdan, çalışanlara sağlanan sendikal örgütlenme hakkının, Anayasa’nın da üzerinde uygulama şekline sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Gerek herkesin seçtiği işte serbestçe çalışması hakkı, gerekse de özgür şekilde sendikal örgütlenme hakkı, insan hakları ve toplumsal hakların gelişim sürecinde önemli bir aşamayı oluşturmaktadır (Talas, 1981, s. 136). Zira Türkiye, onayladığı uluslararası sözleşmeler ve Anayasa’nın ilgili hükümleri gereği, işgücü piyasalarında yer alan göçmenlerin temel insan haklarından ve sendikal haklardan yararlanmalarının sağlanmasıyla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiştir. Dolayısıyla yabancı göçmenlerin sendikalara üye olabilme ve sendikal faaliyetlerde bulunabilmeleri konusunda;

uluslararası sözleşmelerden, Anayasa'dan ve yasalardan kaynaklanan haklara sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Yabancı göçmenlerin sendika üyeliği ve bu üyeliğin kazanılması aşamasında, T.C. vatandaşlarına da uygulandığı şekliyle, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 17. Maddesine göre hareket edilmektedir. Yasaya göre “on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar”, işçi sendikalarına üye olabilmektedir. 6356 Sayılı Kanun, işçinin nasıl tanımlanması gerektiği noktasında, 4857 Sayılı İş Kanuna atıf yapmaktadır. Kanunun 2. Maddesine göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye” işçi denilmektedir. Dolayısıyla yabancı göçmenlerin kanun önünde işçi sayılması, sendikal üyelik aşamasında bir ön koşul oluşturmaktadır. Fakat yabancı göçmenin resmi anlamda işçi sıfatını elde etmeden daha önce, yasal çalışma iznine sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla Sendikalar Kanununa göre, sadece işçi sayılan ve çalışma iznine sahip yabancı göçmenler, çalıştıkları işkolundaki sendikalara üyelik için başvurabilmektedirler. Sendikalara üyelik başvurusu ise e-Devlet yoluyla, Bakanlığa bağlı elektronik başvuru sistemi üzerinden gerçekleştirilmektedir (Md. 17/5). Üyelik aşamaları dikkate alındığında, sistemin geneli şu şekilde işlemektedir:

- 1) Çalışma iznine sahip olma,
- 2) İş sözleşmesinin varlığı,
- 3) İşçi sayılma,
- 4) Sigorta kaydının yapılması,
- 5) e- Devlet üzerinden üyelik başvurusu,
- 6) Üyelik başvurusunun sendika tüzüğünde yer alan yetkili organlarca onaylanmasıdır.

Anlaşılabacağı üzere bu sistemden sadece çalışma izni, sigorta kaydı, vatandaşlık numarası ve e- Devlet şifresi bulunan yabancı göçmenler yararlanabilmektedir. Nitekim 6356 Sayılı Kanun her ne kadar yabancı göçmenlerin sendikal üyeliğine dair özel bir kısıtlama getirmese de, sisteminin geneli dikkate alındığında, sendikal üyeliğin hayata geçirilmesi özellikle kayıtsız çalışan yabancı göçmenler açısından çok da mümkün görünmemektedir. Oysa bu aşamada kayıtsız yabancı göçmenlerin de sendika üyeliğinin önünü açacak uygulamaların geliştirilmesi, hem yabancı göçmenlerin uluslararası metinlerle de güvence altına alınan sendikal üyelik hakkından yararlanmasına olanak

tanıyacağı, hem de kayıtdışının önlenmesi veya azaltılması açısından bir değer taşıyacağı düşünülmektedir.

2.3.2. Yabancı göçmenlerin örgütlenmesine ilişkin gerekçeler

Bir önceki bölümde de zikredildiği üzere, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden, yabancı göçmenlerin çalışma ve sendika haklarından yararlanabilmesi yönünde elverişli bir ortamın hazırlandığı anlaşılmaktadır⁴⁶. Üstelik bu konudaki yasal mevzuatta yapılan düzenlemelerde, yabancı göçmenlerin sendikal haklardan yararlanamayacağına dair özel bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca bu konuda referans olarak alınabilecek Sendikalar Kanunu, yabancı göçmenlerin sendikal örgütlenmesinde teorik olarak bir sakınca görmemektedir. Konuya daha öznel bir açıdan bakılacak olursa, yabancı göçmenlere sendika tüzüklerinde de yer verildiği görülmekte ve korunması gereken özel gruplar içerisinde değerlendirildikleri anlaşılmaktadır. Nitekim sendika tüzüklerinde bu grupların çalışma, dinlenme ve barınma hakkı gibi sosyal ve ekonomik haklarına atıfta bulunulurken, sorunlarına çözüm üretilmesi yönünde sendikalarca gerekli inisiyatifin alınması gerektiği ifade edilmektedir (Örnek için Bkz. DİSK Tüzük, Md. 4).

Gerek ulusal ve uluslararası mevzuatın yabancı göçmenlerin sendikal örgütlenmesine olanak tanınması, gerekse de yabancı göçmenlerin sendikaların faaliyet alanında yer aldığı kendi tüzüklerinde özellikle belirtilmesine rağmen, yabancı göçmenlerin kapsam, düzey ve açıklık yönünden sendikal haklardan yeterli düzeyde yararlanamadıkları belirtilmektedir. Üstelik yabancı göçmenlerin sendikal hareketlerin en zayıf halkasını oluşturdukları ifade edilmektedir (Erdoğan, 2013, s. 217-218). Oysa çağımızda sendikalar bir bütün olarak emekçilerin temsilcisi olarak görülmektedir. Bu bakış açısı ise sendikaları sadece kendi üyelerinin çıkarlarını koruyan bir örgüt niteliğinden çıkartmaktadır (Talas, 1976, s. 173). Ayrıca tüm çalışanların ırk, dil, din, mezhep ayırt etmeksizin insan haklarından eşit biçimde yararlanmasının sağlanması, geçmişten günümüze kadar ki süreçte, sendikaların faaliyet amaçları arasında da yer almıştır (Koç, 2003, s. 70). Üstelik zaman içerisinde meydana gelen değişim ve gelişmelerle birlikte, her türlü sömürü ve istismara karşı temsil gücü zayıf olan kesimlerin korunması gerektiği düşüncesinin yerleşmesi, özellikle çalışma yaşamında yer alan

⁴⁶ Fakat Türkiye, sendikal hak ihlallerine dair 2019 yılı küresel haklar endeksine göre; Cezayir, Bangladeş, Brezilya, Kolombiya, Guatemala, Kazakistan, Filipinler, Suudi Arabistan, Zimbabve ile birlikte, en kötü on ülke arasında yer almaktadır (ITUC, 2019, s. 4-6).

göçmenler açısından daha da önemli bir olguya dönüşmüştür (Şahin, 2018, s. 2185). Dolayısıyla bu yaklaşımlarla birlikte, çok parçalı toplumu oluşturan katmanların temsili konusunda sendikalara sorumluluk yüklendiği ifade edilmektedir (Kurtulmuş, 2015, s. 51-52). Ayrıca bu gereksinimle de uyumlu şekilde, yabancı göçmenlerin korunması ve göç politikalarının belirlenmesi sürecinde, sendikaların ana aktörlerden olması gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin sendikalar tarafından örgütlenmesi, gelişmiş sendika üyeliği açısından da ayrıca önemsenmektedir (Erdoğan, 2013, s. 218-219).

Sendikaların bu konuda inisiyatif alması gerektiğine dair yaklaşımın bir diğer boyutu, yabancı göçmenlerin işgücü piyasaları dahil olmak üzere, diğer kesimleri de etkilemekte olduğu yaklaşımına dayandırılmaktadır. Son dönemde yürütülen sosyo-ekonomik araştırmaların büyük çoğunluğunda, yabancı göçmenlerin ülkedeki tüm kesimleri etkilemeye başladığına dair ortak bir uzlaşma oluşmaya başlamıştır (Bkz. Lordoğlu, 2015, s. 31-40; Sadoğlu, 2017, s. 166). Üstelik geleceğe dair yorumlar dikkate alındığında, yabancı göçmenlerin büyük kısmının çalışma çağına oldukları ve işgücü piyasaların da önemli ağırlığa ulaşabilecek kapasitede oldukları vurgulanmaktadır (Lordoğlu ve Aslan, 2016; Şahankaya-Adar, 2018).

Yabancı göçmenlerin tüm kesimleri etkilemeye başladığına dair ortak uzlaşımın merkezinde ise kayıtdışı çalışma yer almaktadır. Çalışma yaşamında aktif olarak yer almak isteyen göçmenler çalışma izinlerindeki yasal kısıtlar ve işgücü piyasalarındaki yapısal sorunlardan kaynaklanan nedenlerden ötürü çözüm olarak kayıtdışına yönelmektedirler. Doğal olarak bu kitlenin kayıtdışı çalışmanın yarattığı bireysel olumsuzluklardan etkilendiği ve ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş eğitimi, şikâyet mekanizmalarına erişim gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldıkları ifade edilmektedir (İKGV, 2015). Aynı zamanda kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlere yönelik bu gelişmenin, temel hak ve hürriyetlere ulaşmada gizli bir soyutlama (yalıtım) uygulaması anlamına da geldiği savunulmaktadır. Dolayısıyla büyük çoğunluğu kayıtdışında yer alan bu kitlenin gizli soyutlanmaya karşı desteklenmesi gerektiği ifade edilmektedir (PICUM, 2018). Üstelik Türkiye’de bulunan yabancılardan bir kısmının göç nedeninin “Türkiye’de çalışmak” olduğuna dair saptamalar, bu alandaki istihdamın genişlediğine de işaret etmektedir (İKGV, 2015, s. 45-46). Dolayısıyla kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin oluşturduğu olumsuz çalışma koşulları ve ücret düşüş eğilimi gibi

negatif etkilerin, yerli işgücüne de yansıtılmasının sendikalar tarafından üretilecek politikalarda göz önünde bulundurulması gerektiği savunulmaktadır (PICUM, 2005, s. 50-51). Zira yabancı göçmenlere yönelik geliştirilen bu yaklaşımın, kayıtdışı olgusunun zaten bir Türkiye gerçeği olduğu ile birlikte değerlendirilmesini de zorunlu kılmaktadır. Nihayetinde kayıtdışı çalışma yıllar içerisinde Türkiye’de büyük bir kesimin gelirini sağladığı çalışma biçimi olmuştur. Ayrıca bu istihdam biçimi geçici bir olgu olma özelliğinden uzaklaşarak, çalışma ve yaşam biçimi olmaya başlamış ve süreklilik kazanan bir yapıya dönüşmüştür (Güloğlu vd., 2003, s. 86).

Kayıtdışı çalışmaya dair sorunun çözüm noktasında geliştirilen öneriler ise bu gerçeklik üzerine oturtulmakta, kayıtdışı istihdamın tanınmasına yönelik çabaların daha gerçekçi ve gerekli bir yaklaşım olduğu savunulmaktadır (Balkır vd., 2008, s. 13). Bu perspektifle paralel şekilde, kayıtdışı yerli ve yabancı istihdamın denetimi amacıyla üretilen politikalarda sendikalar önemli bir aktör olarak görülmektedir (Toksöz vd. 2013, s. 133). Bu gerçeklik, kayıtdışı çalışanların da sendika kurma ve sendikal üyelik gibi yaklaşımlarla sendikal örgütlenme içerisine kanallize edilmesini ve desteklenmesi gerektirdiğini ifade etmektedir (Sapancalı, 2007, s. 21). Üstelik yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışmayı genişlettiğine dair tespitlerin de bu süreçle birlikte değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (DPT, 2001, s. 46-52; Kaya, 2016, s. 5; Kuyumcu ve Kösematoğlu, 2017, s. 82-83). Çünkü sendikal işçi sayısında yaşanan gerilemeler ile kayıtdışı istihdamın yaygınlaşması arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğu savunulmaktadır (Tekinarslan, 2014, s. 1). Enformel ekonominin kayıtdışı özelliğiyle ilişkilendirilen bu yaklaşıma göre, enformel ekonomi büyüdükçe, sendikalaşma oranlarının da bu durumdan olumsuz biçimde etkilendiği belirtilmektedir (Arslan, 2017, s. 104).

Sendikaların yabancı göçmenleri örgütlemesi gerektiğine yönelik diğer gerekçeler ise hükümet ile işveren karşısında meşruiyet geliştirme ve üyelik aidatlarından elde edilecek gelirlerin arttırabileceği görüşü üzerine geliştirilmiştir. Nitekim yabancı göçmenler sendikal faaliyetlere dâhil edildiği zaman sendikaların temsiliyet alanının da genişleyeceği, dolayısıyla hükümet ve işveren düzeyinde gerçekleştirilen müzakerelerde daha güçlü bir konuma gelinebileceği belirtilmiştir. Aynı zamanda kayıtdışı çalışmanın daha yaygın hale gelmesi ve yabancı göçmenlerin büyük çoğunluğunun da bu alanda çalışması gerçeği ile birlikte, bu kesimin üyeliğinin sağlanması halinde sendikalara mali kaynak sağlanabileceği ifade edilmektedir (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 20).

Yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarındaki konumlarına yönelik geliştirilen tespitlere karşın, sendikalar ve göçmen işçiler konusunu ele alan yazında, “sendikal tavra” dair bilimsel çalışmaların sayısının yok denecek kadar az veya hiç yok denecek düzeyde bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu gerçek, sendikaların yabancı göçü karşısında herhangi bir hareketliliğinin bulunmadığını veya göçmen işçilerin örgütlenmeleri ile sendikal tavır arasında ilgisizlik ve/veya kopukluk bulunduğu kanıtlar arasında gösterilmektedir. Örneğin kısıtlı düzeyde yapılan saha araştırmalarının sonuçlarında ise sendikaların konuyu daha çok kayıtdışı istihdam kapsamında ve yüzeysel düzeyde ele aldığı ifade edilmektedir. Ayrıca sendikaların emek göçünde artış ve çeşitlenmenin de farkında olmadıkları belirtilmektedir (Toksöz vd., 2012, s. 126-133; Gökbayrak ve Erdoğan, 2010, s. 91-100). Sendikaların yabancı göçmenler konusundaki farkındalık düzeylerinin anlaşılmasına yönelik yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir. Örneğin Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili 4 işçi sendikasının hiç birisinde yabancı göçmen üyenin yer almadığı ifade edilmektedir. İşçi sendikalarının genellikle bu kitlenin örgütlenmesi yönünde ciddi çaba göstermedikleri ve bu konuda özel bir niyet veya planlarının bulunmadığı vurgulanmaktadır. Genellikle, örgütsel az gelişmişlik ve toplu iş sözleşmesinin (%50 iş yeri barajı gibi) uygulanmasından kaynaklanan sorunlardan bahsedilmektedir. Ayrıca tekstil, hazır giyim gibi sektörlerde sendikaların örgütsel zayıflığı ve yabancı göçmenlerin bu piyasalara kolay erişimi, ilgisizliğin diğer kaynakları arasında gösterilmektedir (Korkmaz, 2018, s. 111). Bununla birlikte sendikaların, yabancı göçmenlere yönelik geçicilik/kalıcılık tartışmalarından da etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü yabancı göçmenlerin yasal konumlarından kaynaklanan endişeler ve çalışma izinlerindeki engeller, yabancı göçmenlerin ev sahibi ülkede geçici olarak bulundukları anlayışının gelişmesine yardımcı olmaktadır. Üstelik bu grupların örgütlenerek sendikalara entegre edildiklerinde, ülkeyi terk etmek zorunda kalabilecekleri düşüncesi de bu süreci karşılıklı olarak etkilemektedir (Schmidt, 2006, s. 194).

Fakat bu noktada, yabancı göçmenlerin sendikalara yönelik bakış açılarının da önemli olduğu ifade edilmelidir. Çünkü bu kitlenin, sendikal örgütlenme yönünde herhangi bir taleplerinin bulunmadığı ifade edilmektedir (Toksöz vd., 2012, s. 23-85). Dolayısıyla yabancı göçmenlerin sendikalara yönelik bakış açılarındaki isteksiz tavrın da bu sürece olumsuz katkı sunduğu belirtilmektedir. Nitekim Clean Clothes Campaign (2014, s. 761), tarafından Doğu Avrupa ve Türkiye’de hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin durumunu tespit etmek amacıyla hazırlanan uluslararası rapor, bu bakış açısını

destekleyici kanıtlar sunmaktadır. Çalışmada, sendikaların ve emek örgütlerinin bu sektörlerdeki temsiliyetlerinin yok denecek düzeyde olduğundan bahsedilmiştir. Buna karşın yabancı göçmenlerinde sendikaları kendi durumlarını kurtarabilecek bir aktör olarak görmedikleri ifade edilmiştir.

Ayrıca konunun başka bir boyutunu ise yabancı göçmenlerin örgütlenmeye çalışıldıklarında kendi pozisyonlarının ortaya çıkacağı çekincesi oluşturmaktadır. Çünkü yasal olarak ülkede bulunmayan veya yasal olarak çalışmayan yabancı göçmenlerin örgütlenmeye çalışılması durumunda, yabancı göçmenlerin kendi kendilerini ihbarı anlamına da gelecektir (Kurtulmuş, 2015, s. 51). Gerek sendikalardan gerekse de yabancı göçmenlerden karşılıklı olarak tepkisizlik ve eylemsizlikle yorumlanacak bu yaklaşıma, “var olanı koruma” güdüsüyle anlam kazandırılmaya çalışılmaktadır (Aydın, 2003).

Genel olarak sendikaların yabancı göçmenlere yönelik tepkisizliğinin kaynağı incelendiğinde; yabancı göçmenlerin suça karışmasından kaynaklanan çekinceler, yabancı göçmenlerin durumlarındaki belirsizlikten (geçicilik-kalıcılık) dolayı risk almak istememeleri, mevcut kitle sorun olarak tanımlanırsa siyasi tepki, olağan ilgi gösterilirse işgücü piyasalarından gelebilecek tepkiler gibi başlıklar öne çıkmaktadır. Bu noktada, sendikaların yabancı göçmenlere yönelik faaliyetlerini ve stratejilerini, işgücü piyasalarında ortaya çıkabilecek tepkiyle birlikte ele alan sendikal ikilem yaklaşımının da etkisinin bulunduğu düşünülmektedir. Nitekim yabancı göçündeki artışla birlikte, sendikaların üç ikilem içerisinde kaldığı belirtilmiştir. İlk ikilem, sendikaların yabancı göçmen istihdamı konusunda işverene karşı direnç gösterip göstermemesi gerektiği ile ilgilidir. Bu yaklaşımda, sendikaların yabancı göçmen istihdamı konusunda işverenle işbirliğine gitmesi halinde, işgücü piyasalarındaki ücretleri azaltıcı bir etki yaratabilecekleri veya bu kitlenin işgücü piyasalarında elde edecekleri pozisyonla sendikaların pazarlık gücünü zayıflatabilecekleri düşünülmüştür. Fakat bu konuda sendikal direnç gösterilmesi durumunda ise ekonomik genişlemeyi yavaşlatıcı bir etkiye neden olunabileceği ifade edilmiştir. İkinci ikilem, yabancı göçmenler yerli işgücünde olduğu gibi sendikal faaliyet kapsamına tamamen dâhil mi edilmeli veya dışlanmaları mı gerektiği noktasında ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre, yabancı göçmenlerin dışlanması durumunda, sendikaların işveren ve hükümet düzeyindeki pazarlıklardaki pozisyonun zayıflayabileceği belirtilmiştir. Dâhil edilmesi durumunda ise yabancı göçmenlerin, yerli işgücü ve sendika çıkarları açısından bir tehdit oluşturabileceği ifade

edilmiştir. Ayrıca sendikalar ikinci ikilemde çözüm olarak yabancı göçmenleri sendikal faaliyetlere tamamen dâhil etmeyi tercih etmesi halinde, üçüncü ikilem ortaya çıkmaktadır. Bu ikilemde sendikalar yerli ve yabancılara yönelik eşit politika mı uygulayacaktır veya yabancı göçmenlere yönelik özel politikalar mı geliştirilecektir. Nihayetinde yerli ve yabancı arasında genelleştirilmiş bir strateji tercih edilirse, yerli işgücüne göre dezavantajlı konumda işgücü piyasalarına dâhil olan yabancı göçmenler açısından adaletsiz bir durum ortaya çıkacaktır. Yabancı göçmenlere yönelik özel politika tercih edilirse de, yerli işgücü kendisini dışlanmış hissedeceğinden dolayı bu duruma itiraz gelecektir. Aynı zamanda, yabancı göçmenlere karşı özel politika tercih edilirse, yerli üyelere karşı sendikal yabancılaşma riski de taşımaktadır (Marino vd., 2017, s. 3).

2.3.3. Sendikaların yabancı göçmenleri örgütlemesine yönelik stratejilerin genel çerçevesi

Örgütlenme, “planlamada öngörülen amaçlara ulaşmayı sağlayacak biçimde insanların, araç-gerecin ve diğer ihtiyaç duyulan olanakların bulunması, etkin bir çalışmayı gerçekleştirecek biçimde düzenlenmesi, yapılacak işlerin gruplandırılıp belirli bölümlere bağlanması, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi” sürecidir (Paşaoğlu, 2013, s. 6). Fakat bu kavram daha çok yönetim sürecindeki aşamaları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Sendikal örgütlenme ise daha öznel bir kavram olup, yeni üye kazanma, farkındalık yaratma, mesleki eğitim sağlama, kampanyalar yoluyla sendika üyelerinin bilinçlendirmesi gibi faaliyetleri içermektedir (Ahn ve Ahn, 2012, s. 573). Bununla birlikte sendikal örgütlenme, günümüzde dinamik bir kavrama dönüşmüştür. Bu dönüşümün arkasında işçi, işveren ve devlet yapısındaki değişimden kaynaklanan birçok gerekçe bulunmaktadır. Örneğin işgücü yapısındaki değişimler, devlet yönetim anlayışındaki değişimler, toplumsal hakların kullanılmasında ortaya çıkan sınırlamalar, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, işsizlik gibi gelişmeler sendikal hareketleri de etkilemiş ve güç kaybına uğramalarına neden olmuştur (Urhan ve Selamoğlu, 2008, s. 172). Bu gelişmeler sendikaların aktif üye kazanma stratejilerinin odak noktasını işyeri örgütlenmesinin de ötesine taşımış ve yeni gelişmelere uygun yaklaşımların benimsenmesi gerektiği fikri ortaya çıkmıştır (Çoban, 2013, s. 397). Ayrıca son dönemde yaşanan göç hareketlerindeki artışlarla birlikte, yabancı göçmenler ve kayıtdışı çalışanlarda sendikal örgütlenme stratejisinin içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Akkuzu, 2015, s. 27). Fakat bu kitle sayısal büyüklükleriyle de orantılı olarak,

sendikaların işgücü piyasalarındaki konumu açısından biraz daha önemsenen bir noktaya taşınmıştır. Bu yaklaşımın da ötesinde, yabancı göçmenler sendikaların konumlarının güçlendirilmesi açısından bir seçenek olmaktan çıkmış; toplumsal barış, sosyal adalet, temsil gibi kavramlarla da ilişkilendirilerek sendikaların görev ve sorumlulukları arasına dâhil edilmiştir (http-14). Nihayetinde Türkiye'nin onayladığı gerek uluslararası sözleşmeler, gerekse de ulusal mevzuat, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik geliştirilecek stratejilere asgari düzeyde alt yapı sağlamaktadır. Fakat örgütlenme stratejilerinin başarı düzeyini belirleyen bir takım temel kıstaslar bulunmaktadır. Bu konuda katılım ve dönüşüm eksenli bir yaklaşım geliştiren Selamoğlu (2003, s. 71-72), öncelikle küreselleşme sürecinin ve teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerinde yarattığı değişimin anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla bu değişime liderlik edebilecek nitelikte sendikal liderlere ihtiyaç doğduğunu ifade etmiştir. Ayrıca mevcut üye kitlesi ile üye potansiyelinin beklentilerinin dikkate alınması gerekliliği, başarı açısından önemsenen bir diğer unsuru oluşturmuştur. Son olarak örgüt yapısının ve katılım sürecinin demokratikleştirilmesiyle örgütlenme stratejilerinin başarılı bir şekilde hayata geçirilebileceğini savunmuştur.

Sendikal örgütlenme stratejilerinde birçok seçenek geliştirilmiş olup, genel olarak ihtiyaca göre şekillenecek yeni yaklaşımların geliştirilmesi, çalışmaların merkezine alınmıştır. Potansiyel üyelik barındıran düzensiz işlerde çalışanlar, kayıtdışı çalışanlar, kadınlar, gençler, göçmenler vb. grupların ayağına gitme yaklaşımları, sıklıkla uygulanan örnek stratejiler arasında yer almaktadır (Dwight, 2003, s. 113). Bu yaklaşım işletme bazlı da yürütülmektedir. Özellikle işçilerin toplu halde bulunduğu büyük işletmelerde sendikalar nispeten daha kolay faaliyet göstermekte ve bu durum sendikalarca çekici görünmektedir. Küçük ölçekli işletme yapısının yaygın olarak görüldüğü Türkiye (yaklaşık %90'ı küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır) gibi örneklerde ise işçinin ayağına gitmek, yeni üye kazanmak ve örgütlemek zor ve zahmetli görülmekte, dolayısıyla da bu kitlenin sendikalar açısından çekiciliği azaltmaktadır. Örneğin İngiltere'de bu durum farklı bir fırsata dönüşmüştür. Sendikal yoğunluğu daha düşük düzeyde bulunan bankacılık sektörü ile mesleki çeşitliliğin yüksek olduğu benzer sektörlerde çalışanlara bulundukları işyerlerinde ulaşmakta ve bu kitle üye kazanma potansiyeli açısından fırsat olarak görülmektedir (Şenkal, 1998, s. 24). Hizmeti ayağa götürme tekniğinin uygulandığı bir diğer örnek Kanada'dır. Bu modelde, sendikaların geleneksel örgütlenme modeli biraz daha değişim göstermiştir. Sendikalar gelişen yeni

durumlara uyum sağlamış, göçmen işçilerin sorunları ile daha yakından ilgilenme ve ilişki kurma noktasında özel sendika büroları kurulmuştur. Bu bürolarda sendika uzmanları görevlendirilmiş ve göçmen çalışanlara her türlü danışmanlık hizmeti sağlanmıştır (Kılıç, 1999, s. 13).

Yabancı göçmenlerin emek piyasalarındaki esnekleşme süreci, eğreti işlerin ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yardımcı oldukları, aynı zamanda sendikasızlaştırma süreçleri açısından küresel işçi sınıfının oluşumunda önemli bir role sahip oldukları ifade edilmektedir. Bu yaklaşımla birlikte, yabancı göçmenlerin mevcut nitelikleri göz önünde bulundurularak, küresel işçi sınıfı teziyle örgütlenme ihtiyaçlarının bulunduğu belirtilmektedir. Fakat bu konuda geliştirilen yaklaşımların yetersizliğine vurgu yapılmakta ve alternatif yöntemlerin üretilmesi gerektiği savunulmaktadır (Akkuzu, 2015, s. 28). Bu konuda geliştirilen alternatif stratejiler arasında dernekler, STK'lar, kooperatifler gibi aktörlerle işbirliğinin geliştirilmesi; örgütlenme faaliyetlerinin âdemi merkeziyetçilikten uzaklaştırılması; özellikle toplu pazarlık kapsama oranının az olduğu veya işçi sendikası temsiline olmadığı işyerlerine yönelim; farkındalık kampanyaları düzenleme; işyerinin de ötesine geçilmesi yaklaşımları gösterilebilir (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 9).

Tüm bireyler için sosyal korumanın kapsam ve uygulama alanının genişletilmesini ve aynı zamanda sosyal korumanın etkinlik düzeyinin artırılması prensibini benimseyen ILO, çalışma yaşamına dair temel ilkelerin uygulanmasının sağlanmasında önemli bir işleve sahiptir. Bu işlevinin uzantısına paralel olarak, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik yaklaşımlarda dört farklı politikanın uygulanabileceğini öngörmektedir (ILO, 2008, s. 13-106):

- Sendikaların, hak temelli göç yönetimi politikalarına katılımı: Sendikalar bu süreçte, yabancı göçmenlere sorun olarak yaklaşılmaktan öte, mevcut koşulları iyileştirilmeye çalışılan bireyler olarak davranılması gerektiği şeklinde konumlandırılmaktadır.
- Ülke düzeyinde çalışanlar ile kamuoyunu bilgilendirme, bilinçlendirme ve eğitim kampanyalarının yürütülmesi: Irkçılık ve etnik kökenle ilgili söylemlerin genellikle işçileri bölmek için kullanıldığı vurgulanmıştır. Bu konuda sendikaların üyelerini ve çalışanlarını bilgilendirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca ırkçı

söylemler üzerinden yayılan mitlerle ve yalanlarla mücadele edilmesi gerektiği belirtilmektedir.

- Diğer ülkelerdeki sendikalarla işbirliğinin sağlanması: Bu işbirliğinin hem köken ülkedeki sendikaları hem de hedef ülkedeki sendikaları içermesi gerektiği vurgulanmaktadır. Uluslararası dayanışma, sendikalar için bir seçenek hatta görevden çok zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.
- Göçmen işçilerin örgütlenmesi: Sendikaların, çalışanları korumanın en iyi yönteminin onları örgütlemek olduğunun farkında olmalarını ve organize olmanın ilerlemenin anahtarı olduğunun bilinmesi gerektiği savunulmaktadır.



3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modelinin ve anketlerin nasıl oluşturulduğu, araştırmanın evreni ve örnekleminin seçiminde göz önünde bulundurulmuş temel kıstaslar, araştırma sahasının özelliklerinin tanımlanması, araştırma verilerinin hangi yöntemle ve nasıl toplandığı, toplanan araştırma verilerinin analizinde hangi tekniklerin kullanıldığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bilimsel araştırmalarda verilerin amaca uygun biçimde ve ekonomik olarak toplanması ve çözümlenmesi, araştırma modeli olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2011, s. 77). Karabük ilinde gerçekleştirilen bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, herhangi bir olguyu veya o olguyla ilişkili bireylerin özelliklerini tasvir etmeyi amaçlayan bir araştırma tekniğidir. Tarama modellerinin nitel ve nicel olmak üzere iki türü vardır (Büyüköztürk, vd., 2010, s. 17). Araştırmada nicel araştırma tekniği tercih edilmiştir.

Bilimsel çalışmalarda hipotezler belirlenmişse ve bu hipotezlerin test edilmesi amaçlanıyorsa nicel araştırmaların yapılmasının daha doğru sonuçlar verebileceği ifade edilmektedir (Padem vd., 2012, s. 58). Hipotez, araştırma problemi çerçevesinde öne sürülen ve problemin varlığını desteklemek için geçici olarak öne sürülen önermeler şeklinde tanımlanmaktadır. Bu süreçte bilgiler araştırmacı tarafından toplanarak ve analiz edilerek öne sürülen hipotezlerin doğruluğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Böylece araştırma problemini destekleyen veya desteklemeyen hipotezler kanıtlanmaya çalışılmaktadır (Erdem, 2007, s. 47). Bu kapsamda çalışmanın temel hipotezi; “sendikaların, yabancı göçmenleri örgütlenme konusundaki yetersizliği ile yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışması ve sendikal tecrübesizlikleri arasında ilişki bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur. Çalışmanın bu kapsamında geliştirilen alt hipotezleri ise şunlardır:

AH1: Türkiye genellikle az gelişmiş ülkelerden göç almaktadır.

AH2: Göçmenler temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadırlar.

AH3: Çalışmak zorunda olan göçmenlerin büyük çoğunluğu kayıtdışı alanda istihdam edilmektedirler.

AH4: Göçmen çalışanlar göç edilen ülkelerindeki görünüşleriyle de uyumlu olarak güçlü bir sendikal düşünce ve tutum içerisinde bulunmamaktadırlar.

AH5: Sendikalar göçmenlerin işgücü piyasalarında ortaya çıkardığı etkiler ile sendikal hareketlere olası katkılarına yeterli düzeyde tepki verememektedir.

AH6: Göçmenler sendikalar açısından fırsattır.

AH7: Göçmenler sendikalar açısından tehdittir.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma

Anket soruları çalışma amacına uygun nitelikte hazırlanmaya çalışılmış, araştırma konusuyla doğrudan ve dolaylı bağlantılı literatür taraması ile daha önce bu konuda gerçekleştirilen çalışmalara ait kitap, tez, makale, rapor gibi çalışmalar incelenmiştir. Literatür taraması aşamasında hangi soruların kapsam içine alınması gerektiği, hangi soruların kapsam dışında tutulması gerektiğine karar verilmeye çalışılmıştır.

Sorular hazırlandıktan sonra, alan araştırması ve istatistiksel veri analizi konusundaki uygunluğu aşamasında uzman istatistikçilerden; soruların dil bilimi ve anlaşılabilirliği konusundaki uygunluğu aşamasında ise Türk dili uzmanı ve alan uzmanlarından görüşler alınmıştır. Alınan geri bildirimlere uygun şekilde düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Sonraki aşamada, hazırlanan soruların geçerlilik ve anlaşılabilirlik düzeylerinin tespitine yönelik olarak yasal çalışma izni bulunmayan ve Karabük ilinde kayıtdışı çalışan 20 yabancı göçmenle pilot uygulama gerçekleştirilmiştir.

Pilot uygulamadan sonra, istatistiksel veri analizleriyle betimsel analizler gerçekleştirilmiş; elde edilen sonuçlar doğrultusunda tekrarlandığı görülen sorular çıkartılmış, birbirleriyle aynı anlama geldiği anlaşılan veya örtüşen sorular birleştirilmiş, yanıtlar arasında bulunmayan veya sorunun özelliğine göre kesinlik ifade etmeyen yanıtlar tekrar düzenlenmiştir.

Genel olarak anket sorularının anlaşıldığı görülmekle birlikte; anket sorularının katılımcıların kendi ana dilleri olan Farsça, Arapça gibi dillere çevrilmesinin ankete katılım yüzdesini yükselteceği ve yanıtların daha rahat alınacağı görülmüştür. Tercüman ve çeviri aşamasında Türkçeye hâkim, anadili Farsça ve Arapça olan uzmanlardan yardım alınmıştır.

3.3. Araştırma Sahasının Tanımlanması

Araştırmanın gerçekleştirildiği Karabük iline yabancı göçmenlerin ilgisini arttıran ve Karabük ilinin sosyo-ekonomik değişkenlerinden kaynaklanan çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler sanayi, eğitim, turizm ve diğer (inşaat, orman işçiliği vb.) olmak üzere 4 başlıkta özetlenebilir.

Karabük ili, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk ağır sanayi kenti olma özelliğine sahiptir. 1939 yılında açılan ve günümüzde 5.000'in üzerinde çalışanı bulunan Kardemir A.ř. demir elik fabrikasının açıldığı günden bugüne kadar geçen süreçte ekonomi ve istihdam noktasında Karabük iline oldukça fazla katkı sağlamıştır (Türkiye'nin en büyük ilk 30 sanayi kuruluşu arasında yer almaktadır). Kardemir A.ř.'nin demir elik üretimine verdiği katkıya destek olmak üzere çeşitli ölçeklerde haddehaneler (ham demir madenin eritildiği fırın) aılmış ve istihdam yaratma anlamında il ve bölge ekonomisine geniş imkânlar sunarak ilin ekonomik refah düzeyini arttırmıştır. Sanayinin bu özelliği, tarihi süreç boyunca Karabük ilini göçlere açık hale getirmiş ve yüksek miktarda da i göç almıştır.

Karabük ili aynı zamanda turizm özelliğiyle kendini geliştirmiş bir ildir. Karabük iline bağlı Safranbolu ilçesinde bulunan "Tarihi Safranbolu Bölgesi" oldukça fazla sayıda yerli ve yabancı turist tarafından ziyaret edilmektedir. Resmi istatistiklere göre 2018 yılında tarihi Safranbolu bölgesini 97.258 yabancı, 218.584 yerli olmak üzere toplam 315.842 turist ziyaret etmiştir. Yıllık bazda turist trafiği dikkate alındığında artan bir eğilim göze çarpmaktadır. Örneğin, toplam turist sayısına göre; 2018 yılında 2017 yılına oranla %14,5'luk bir artıştan bahsedilmektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019). Turizm sektörü, yerli ve yabancı turistlerin yıllar içerisinde artarak devam eden ilgisine karşılık göstermekte; otel, motel, pansiyon, konak, restoran, lokanta gibi hizmet veren işletmelerin sayısını arttırmaktadır. Bu durum, doğal olarak daha fazla işgücü ihtiyacını ortaya çıkartmakta ve yeni istihdam olanakları sağlamaktadır.

Karabük ilini istihdam olanaklarıyla ön plana çıkaran önemli bir unsur Karabük üniversitesidir. Karabük iliyle özdeşleşmiş bulunan Karabük Üniversitesinde 2018 yılı itibariyle toplam 51.188 öğrenci eğitim görmektedir (YÖK, 2019). 2018 yılı için Karabük ilinin nüfusu 248.014 kişi olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2019b). Karabük ili, yükseköğretimde eğitim gören öğrenci miktarının il nüfusuna oranı temel alındığında; % 21'lik oranla Türkiye'de ilk sırada bulunmaktadır (şahin, 2018). Karabük üniversitesi

ayrıca uluslararası öğrenciler açısından da büyük bir potansiyeli barındırmaktadır. Karabük üniversitesinde 1.200'ü Suriyeli olmak üzere; 4.000 civarında yabancı uyruklu öğrenci⁴⁷ öğrenim görmektedir (Karabük Üniversitesi, 2019). Öğrenci miktarının nüfusa olan yoğunluğu ve uluslararası öğrencilerin sayısı dikkate alındığında; öğrencilere yönelik öğrenci evi, öğrenci yurdu, lokanta, yemekhane gibi sektörlerde hizmet veren işletmelerin sayısı hızla artmaktadır. Bu durum, eğitim başlığı altında değerlendirilen istihdam ihtiyacının kaynakları arasında değerlendirilmektedir.

Özellikle son yıllarda inşaat sektörü Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörü konumunda değerlendirilmektedir (TOBB, 2019). Nitekim Türkiye genelinde gelişen inşaat sektöründen Karabük ili de fazlasıyla etkilenmiştir. Bu sektörün kendine has nispeten kolay istihdam sağlama özelliği sayesinde, inşaat faaliyetleri Karabük ili ekonomisine oldukça geniş bir katkı sağlamıştır.

Karabük ili Yenice ilçesi Türkiye'deki uluslararası sertifikaya sahip 5 orman bölgesinden birisidir. Karabük ilinde yılda 800 bin metreküp hammadde üretilmekte (Şahin, 2018), bu alandaki orman işçiliği geniş istihdam olanakları yaratmaktadır. Aynı zamanda mermercilik, hayvancılık, çiftçilik gibi sektörler, işgücü ihtiyacıyla öne çıkmaktadır. Başka bir istihdam olanağı ise tekstil sektöründe belirginleşmiştir. Ulusal ve uluslararası çapta hizmet üreten Gürmen (Ramsey) ve LCW markalarının tekstil üretim faaliyetleri, Karabük ilinin diğer istihdam kaynaklarını oluşturmaktadır.

Karabük ilinin kendi iç dinamikleri açısından özel bir öneme sahip Sanayi, Eğitim, Turizm ve Diğer (inşaat, orman işçiliği vb.) gibi başlıklarla ifade edilmeye çalışılan istihdam özellikleri, iç ve dış göçün kaynakları olarak değerlendirilmekte ve istihdam olanaklarıyla yabancı göçmenlerin de dikkatini çektiği düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Evreni

Bilimsel araştırma, doğası gereği doğru bilgiye sahip olma ve doğru karar verme temeli üzerine oturtulur. Bu bakış açısı bilimi, doğru bilgilere ulaşma ve üretilen bilginin genelleştirilmesi sürecine itmektedir (Arıkan, 1994, s. 129). Bu noktada bilimsel araştırmaya yüklenen anlam ise verilere dayalı açıklayıcı bir kuram oluşturarak verileri açıklamaktır (Punch, 2016, s. 15). Bilimin, genellenebilirliğe sahip olgular bütünü olduğu

⁴⁷ Karabük Üniversitesinde öğrenim gören öğrenci sayısı göz önüne alındığında, uluslararası öğrenciler, toplam öğrenci sayısının %7'sini oluşturmaktadır.

yaklaşımıyla birlikte, bilimsel araştırma sonuçları ne kadar fazla genellenebiliyorsa çalışmanın değeri de bir o kadar artmaktadır (Özen ve Gül, 2007, s. 396). Bilimsel araştırma süreci, incelenecek olan konuya dair teorik yaklaşımın ortaya konulmasıyla başlamaktadır. Daha sonraki aşamada hipotezler ve varsayımlar aracılığıyla doğru araştırma soruları sorularak araştırma süreci devam etmektedir. Araştırma sorularında sorulan hipotezler ve varsayımlar gözlem, deney, anket gibi yöntemlerle ölçülerek araştırma konusu çözümlenmeye, yorumlanmaya ve genellemeye çalışılmaktadır.

Bilimsel araştırmalarda temel kaynak veridir, incelenmek üzere verilere ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyaç duyulan veri, bilimsel araştırma konusuyla doğrudan bağlantılı olan ve incelenecek olan olgularında yer aldığı evrende yer almaktadır. Zaman, emek ve maliyet unsuru yönünden bilimsel araştırmaya konu evrenin bütünüünün incelenmesi etkili bir yaklaşım olarak görülmemektedir. Dolayısıyla veriler, evreni temsil ettiği varsayılan örneklem grubundan elde edilmeye çalışılmaktadır (Usta, 2012 ve Baltacı 2018). Bu tanım üzerinden hareketle evren, araştırma sorununa cevap verebilecek nitelikteki araştırma bulgularının genellenmek istendiği unsurların bütününden oluşan ve verilerin elde edildiği kaynak olarak tanımlanmaktadır (Çaparlar ve Dönmez, 2016, s. 214). Hedef evren ve ulaşılabilir evren olmak üzere 2 tür evren vardır. Hedef evren, ulaşılacak istenen fakat ulaşılması zor, soyut bir kavramdır. Ulaşılabilir evren ise ulaşılacak istenen ve ulaşılması mümkün, gerçekçi ve somut bir kavramdır (Büyüköztürk, 2012, s. 2). Tanımdan hareketle araştırmanın evrenini Karabük ilinde yaşayan 3.876 yabancı göçmen oluşturmaktadır. Bu sayının tespiti noktasında, Karabük ilinde bulunan yabancı göçmenlerle ilgili Göç İdaresi Genel Müdürlüğünce araştırmanın yapıldığı tarihte yayımlanan en son resmi istatistik dikkate alınmıştır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğünce ikamet izniyle ülkemizde bulunan yabancıların illere göre dağılımı incelendiğinde 2017 yılı itibarıyla ülkemizde 899.504 yabancıya ikamet izni verildiği anlaşılmaktadır. Karabük ilinde ikamet izni verilen yabancı sayısıysa 3.501 kişi olarak verilmiştir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). Geçici koruma statüsünde Karabük ilinde bulunan yabancı göçmen sayısıysa 375 kişi olarak belirtilmiştir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016, s. 79).

Fakat haber ve literatür taramasına dayalı gerçekleştirilen araştırmada, Karabük ilinde bulunan yabancı göçmen sayısının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalarda, Karabük ilinde bulunduğu ifade edilen yabancı uyruklu göçmen

sayısını 9.641 olarak veren kaynaklara rastlanmıştır. Bu göçmenlerin Irak, İran, Afganistan, Pakistan, Kamerun, Özbekistan, Suriye, Mısır, Yemen, Filistin, Tacikistan, Somali gibi ülkelerden geldikleri belirtilmiştir (http-15). Bu rakamların dışında Karabük ili düzensiz göçmen hareketliliğinin sık karşılaşıldığı iller arasında bulunmaktadır. Bu konuda referans almak üzere yapılan araştırmada, düzensiz göçmenlerin yakalanarak ilgili makamlara teslim edildiklerine dair yayımlanan haberler incelenmiş ve konuyla ilgili haberlerin sayısında artış görülmüştür (Bkz. http-16; http-17; http-18; http-19; http-20). Bu haberler, yabancı göçmenlerin Karabük iline olan ilgisine dair fikir vermektedir. Üstelik Karabük ilindeki yabancı göçmenlerin benimsenmeye başlandığı, örneğin çalışma yaşamına entegrasyonu konusunda faaliyetlere de hız verildiği anlaşılmaktadır (BRTV, 2019).

Konuyla ilgili referans olarak kullanılabilecek başka bir kaynak ise Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne üretilen istatistiklerin anlaşılabilirliğini arttırmak üzere “2017 yılında yakalanan düzensiz göçmenlerin illere göre dağılımı” haritasıdır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2018). Hazırlanan haritada, yakalanan göçmenler sayı bakımından 0 Kişi, 1-49 Kişi, 50-99 Kişi, 100-100 Kişi ve 1000 ve üzeri olmak üzere 5 ayrı grupta renklendirilerek derecelendirilmiştir. Düzensiz göçmen haritası dikkate alındığında; 24 ilde 1000 ve üzeri yakalanan düzensiz göçmen bulunmaktayken; 43 ilde 100-1000 kişi arası düzensiz göçmen yakalandığı anlaşılmakta ve bu iller arasında Karabük ili de bulunmaktadır. Haber, rapor, dolaylı istatistiklerin geneline dayalı yapılan çıkarımlardan hareketle, Karabük ilinde 2018 yılı için 9.000 civarında yabancı göçmenin bulunabileceği düşünülmektedir.

3.5. Örneklem

Örneklem; evrenin özelliklerini yansıtabileceği varsayımıyla nitel ve nicel açıdan evreni temsil eden ve evrenden belli kurallar çerçevesinde seçilen birimlerin oluşturduğu topluluktur (Özmen, 1999, s. 27). Örneklemeyse, araştırmaya konu evrenden hedef kitleyi temsil edebilecek nitelikte ki örneklemin seçilmesi işlemidir (Kılıç, 2013, s. 44).

Yabancı göçmenlerin tespit edilmesinden kaynaklanan zorluklar, cevap alma oranının düşük olması, zamanın kısıtlı olması, maliyet vb. nedenlerden dolayı evrende örneklemeye başvurulmuştur. Bu araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme tekniği uygulanmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmaya kimin dâhil

edileceğinin araştırmacının kararına göre belirlendiği bir örnekleme çeşididir (Nakip, 2013, s. 204).

Örneklem büyüklüğünün saptanmasındaki en önemli koşul, ana kütleyi temsil edebilme yeteneğinde olan en küçük miktar olmasıdır. Sosyal bilimlerde ortalamanın standart hatasının 0,05’den daha küçük olması durumunda örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir; yani %5’lik anlamlılık düzeyinin yeterli olacağı belirtilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 84-85-88). Zira %5’lik anlamlılık düzeyi, oluşturulan örneklemin özelliklerinin evren özelliklerinden %5’ten fazla farklı olmayacağını ve %95 güven düzeyinde verilerin elde edileceğini göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 177). Bilimsel çalışmalarda genellikle %5’lik anlamlılık düzeyi kullanılmaktadır (Çoşkun vd., 2015, s. 137). Nitekim çalışmada %5 sapma miktarı için ve %95 güven düzeyinde (0,05 anlamlılık düzeyinde), örneklem büyüklüğü esas alınmıştır. Tanımlanan evren büyüklüğü için $\alpha=0.05$ anlamlılık ve $\pm \%5$ hata payına göre ihtiyaç duyulan örneklem sayısı dikkate alınarak, 333-357 aralığında anketin yeterli olduğu belirtilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50). Çalışma kapsamında, kullanılabilir anketlerin değerlendirilmesi sonucu 346 kişiye ait anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması

Anket, araştırma problemini ortaya koyacak soruların kullanılarak şekillendirilmesi ve örneklemden doğru bilgileri almak için tasarımı yapılmış yapısal formlardır (Nakip, 2013, s. 173). Karabük ilindeki yabancı göçmenlerin göç planlaması ve çalışma koşullarıyla sendikal örgütlenmeye yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket 5 bölüm şeklinde tasarlanmıştır (Ek. 3). Birinci bölümde araştırmaya katılan göçmenlere ilişkin 12 tanımlayıcı soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde göçmenlerin gelecekteki göç planlamalarına ilişkin 4 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde göçmenlerin, Türkiye’deki çalışma koşulları; İşgücü Piyasalarına Erişim (4 soru), Ücret/Gelir (4 soru), Çalışma Ortamı (2 soru), İş Sağlığı Güvenliği ve İşyeri Eğitimi (2 soru), Hak Arama Kanallarına Erişim (5 soru) alt başlıklar altında ortaya konulmaya çalışılmıştır. Anketin dördüncü bölümü ise göçmenlerin, hem göç edilen ülkedeki hem de Türkiye’deki sendikal tutumlarını belirlemek için toplam 9 sorudan oluşmaktadır.

Ankette, soru tiplerine bağlı olarak cevaplanması istenilen yanıtlar açık ve kapalı uçlu ifadeler şeklinde düzenlenmiştir. Sorulara verilecek yanıtlar konusunda

katılımcıların kendilerine en uygun ifadeyi açık uçlu yazmaları veya işaretlemeleri istenilmiştir. Anket, çalışmanın amacıyla da uyumlu olacak biçimde, kayıtdışı çalışan uluslararası koruma altındaki yabancı göçmenler üzerine kurgulanmıştır. Saha çalışması sırasında ulaşılan göçmenlerin yasal çalışma izinleri bulunmadığından dolayı, anket sorularını yanıtlama konusunda tereddüt yaşadıkları görülmüştür. Tereddütleri gidermeye yönelik olarak, gerek duyulduğunda tercüman aracılığıyla isim, soy isim, telefon, ikamet adresi, e-posta adresi gibi bilgilerin kesinlikle talep edilmeyeceği, anket kâğıdının kişisel herhangi bir bilgiyi içermediği ve verilen yanıtların sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ifade edilmiştir.

Çalışma, sahada gerçek zamanlı olarak katılımcıların bulundukları mekân ve/veya civarında yüz yüze yürütülmüştür. Aynı zamanda İl Göç İdaresine müracaat eden yabancı göçmenlerle de görüşme yapmak üzere Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat edilmiştir. Yapılan başvuru Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Göç Politika ve Proje Dairesi Başkanlığınca uygun görülmüş ve resmi yazıyla tarafımıza doktora tezimiz çerçevesinde araştırma izni verilmiştir (Ek. 2).

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmaya katılanlardan elde edilen veriler, SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çerçevede öncelikle anket çalışması yapılan kişilerin demografik özellikleri ve ölçüm araçlarındaki ifadelere verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Bu kapsamda yapılan betimsel analizler frekans ve aritmetik ortalama olmak üzere iki farklı türden oluşmaktadır. Frekanslar, sıklık sayıları ve yüzdeleri göstermektedir. Aritmetik ortalamalar ise sadece sayısal değişkenlere ait ortalamaları göstermektedir (Veal, 2006, s. 159; Özdamar, 2004, s. 145). Bu istatistik yöntemiyle, verilerin toplanması ve sunulması amaçlanmıştır.

4. YABANCI GÖÇMENLERE YÖNELİK ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

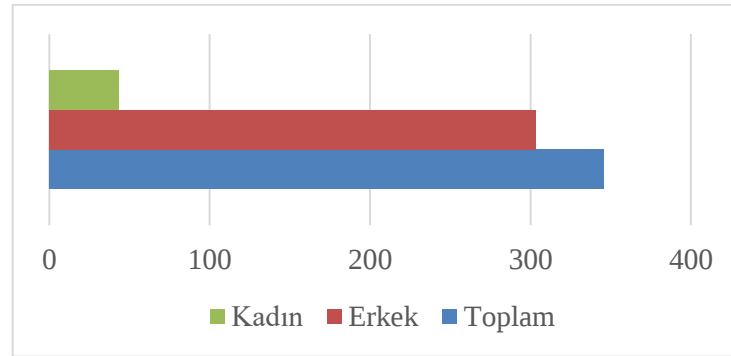
Kayıtdışı çalışan 346 yabancı göçmen ile yürütülen çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sayısal ve yüzdesel dağılımlarına yer verilmiştir⁴⁸.

4.1.1. Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiki bilgileri Tablo 4.1’de ve Grafik 4.1’de yer almaktadır. Katılımcıların 43’ü kadın (%12,4), 303’ü (%87,5) ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bilgiler

Cinsiyet				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Kadın	43	12,4	12,4	12,4
Erkek	303	87,5	87,5	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



Grafik 4.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılım grafiği

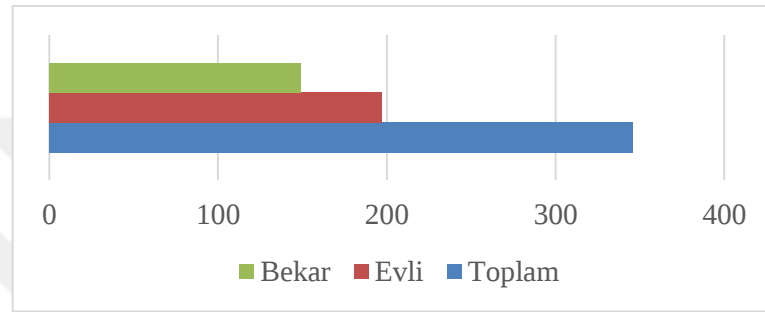
4.1.2. Medeni durum

Katılımcıların medeni durumlarıyla ilgili dağılım dikkate alındığında, 149’u (%43,0) bekâr, 197’si (%56,9) ise evlidir.

⁴⁸ Karabük ilinde sürekli çalışma iznine sahip yabancı göçmenlerde bulunmaktadır. Saha araştırması kapsamında bu kişilerden hasta bakıcı olarak çalıştığını beyan eden 2’si kadın 1’i erkek toplam 3 kişiye ulaşılmış fakat çalışma izinlerinin iptal olabileceği çekincesiyle araştırmaya katılmak istememişlerdir.

Tablo 4.2. *Katılımcıların medeni durumuna ilişkin bilgiler*

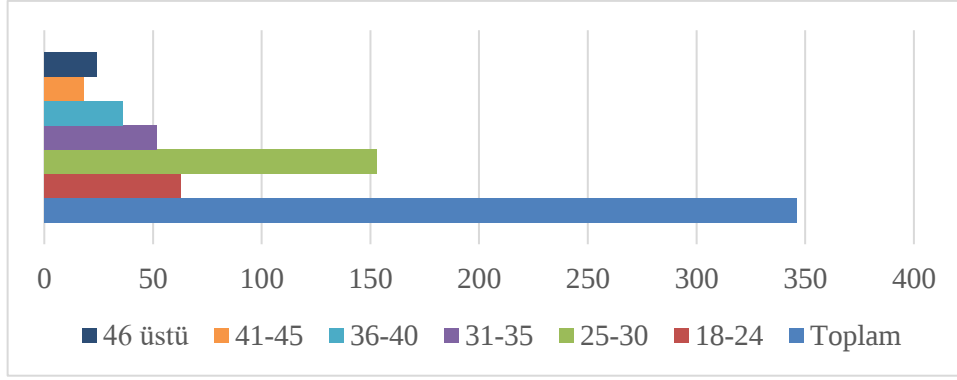
Medeni Durum				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Bekâr	149	43,0	43,0	43,0
Evli	197	56,9	56,9	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

**Grafik 4.2.** *Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılım grafiği***4.1.3. Yaş**

Araştırma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerin %62,4'ü, 18-30 yaş aralığında bulunmaktadır. Gruplarına göre yaş dağılımı dikkate alındığında; 18-24 yaş aralığında 63 kişi (%18,2), 25-30 yaş aralığında 153 kişi (%44,2), 31-35 yaş aralığında 52 kişi (%15,0), 36-40 yaş aralığında 36 kişi (%10,4), 41-45 yaş aralığında 18 kişi (%5,2), 46 ve üstü yaş grubunda ise 24 kişinin (%6,9) bulunduğu hesaplanmıştır.

Tablo 4.3. *Katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin bilgiler*

Yaş				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
18-24	63	18,2	18,2	18,2
25-30	153	44,2	44,2	44,2
31-35	52	15,0	15,0	15,0
36-40	36	10,4	10,4	10,4
41-45	18	5,2	5,2	5,2
46 ve üstü	24	6,9	6,9	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



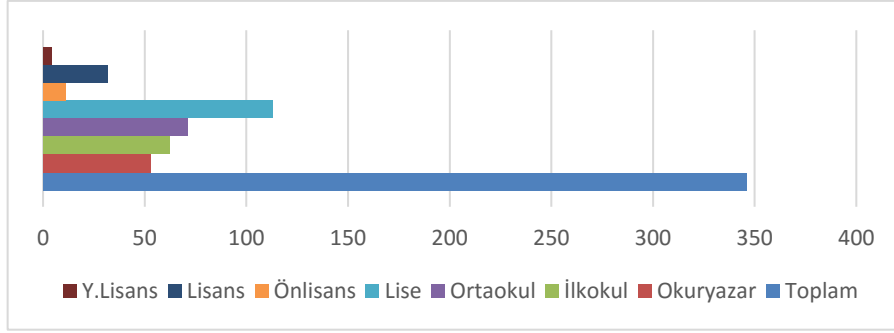
Grafik 4.3. Katılımcıların yaş durumlarına göre dağılım grafiği

4.1.4. Eğitim durumu

Araştırmaya katılan yabancı göçmenlerin eğitim durumları dikkate alındığında, en büyük grubu 113 kişi (%32,6) ile lise mezunları oluşturmaktadır. Bu grubu 71 kişi ile (%20,5) ortaokul mezunları izlemektedir. Diğer dağılımlara bakıldığında; 53 kişi (%15,3) okuryazar, 62 kişi (%17,9) ilkokul, 32 kişi (%9,2) lisans, 11 kişi (%3,1) ön lisans ve 4 kişi (%1,1) ise lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların genel durumuna bakıldığında, %53,7'sinin, orta öğretim ve daha alt düzeyde eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar bu olgudan kesin bir yargı çıkartmak mümkün görünmese de, orta öğretim ve daha alt düzeyde eğitim görenlere dair bu oranın Türkiye ortalaması %65,3'tür (bitirilen eğitim düzeyine göre nüfusun dağılımı -25 ve daha yukarı yaştaki nüfus- dikkate alındığında) (TÜİK, 2019c).

Tablo 4.4. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler

Eğitim Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Okuryazar	53	15,3	15,3	15,3
İlkokul	62	17,9	17,9	17,9
Ortaokul	71	20,5	20,5	20,5
Lise	113	32,6	32,6	32,6
Ön lisans	11	3,1	3,1	3,1
Lisans	32	9,2	9,2	9,2
Lisansüstü	4	1,1	1,1	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



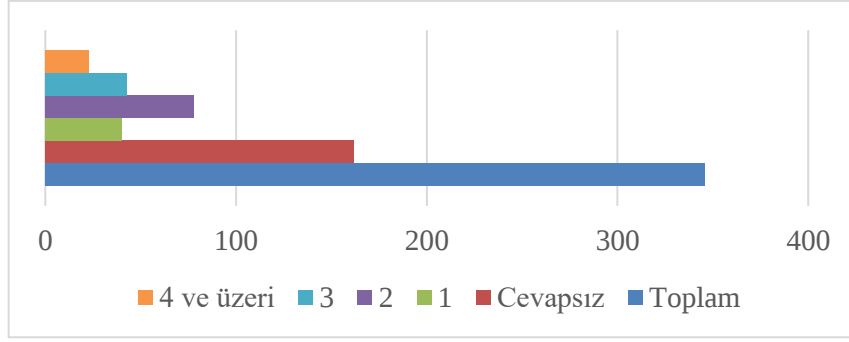
Grafik 4.4. Katılımcıların yüzde olarak eğitim durumlarına göre dağılım grafiği

4.1.5. Çocuk sayısı

Çalışmaya katılan 184 kişi çocuk sahibi olduğunu ifade etmiştir. Bu grubun sayısal dağılımı dikkate alındığında, 40 kişi (%11,5) 1 çocuğu, 78 kişi (%22,5) 2 çocuğu, 43 kişi (%12,4) 3 çocuğu olduğunu beyan etmiştir. 4 ve üzeri çocuğu olduğu belirten katılımcı sayısı ise 23 (%6,6) kişidir. Çocuk sayısını belirten katılımcıların %75,3'ünün 2 ve daha fazla sayıda çocuğu olduğu hesaplanmıştır. Bu aşamada kıyaslama yapılabilmesi açısından, katılımcıların ülkelerindeki ortalama çocuk sayısının fikir verebileceği düşünülmüştür. Örneğin Afganistan'da kırsal bölgede yaşayan ailelerin ortalama çocuk sayısı 5,4, kentsel bölgede ise 4,8'dir (NSIA, 2017, s. 78). Suriye'deki ortalama çocuk sayısı ise 3,8'dir (Syrian Ministry of Health, 2019). Irak'da 4, İran'da ise 1,97'dir (http-23).

Tablo 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına ilişkin bilgiler

Çocuk Sayısı				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
1	40	11,5	11,5	11,5
2	78	22,5	22,5	22,5
3	43	12,4	12,4	12,4
4 ve üzeri	23	6,6	6,6	6,6
Cevapsız	162	46,8	46,8	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



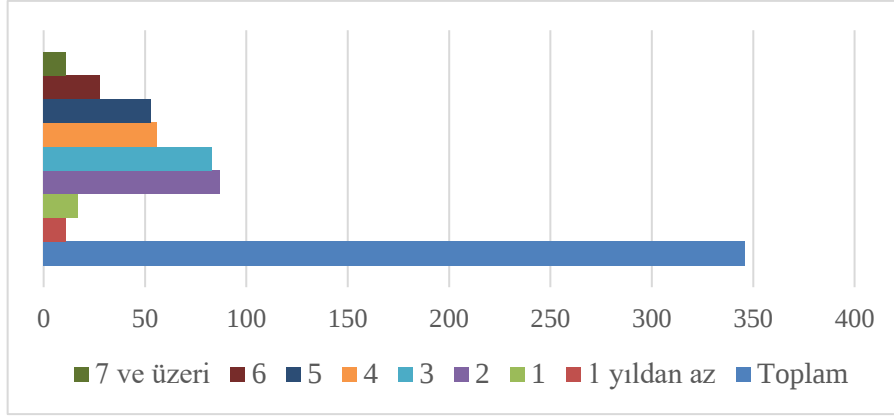
Grafik 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılım grafiği

4.1.6. Türkiye’deki ikamet süresi

Göçe dayalı uyum teorilerinde göç edilen ülkedeki ikamet süresi uzadıkça, başlangıç aşamasında geçici görülen göç olgusunun kalıcı hale geldiği ifade edilmektedir (Tunç, 2015, s. 34-58). Göç ve zaman arasındaki uyuma dayalı bu bakış açısıyla birlikte, çalışmaya katılan yabancı göçmenlerin uyumun hangi aşamasında olduklarının da tespit edilebileceği düşünülmüştür. Bu kapsamda katılımcılardan 11 kişi (%3,1) 1 yıldan daha az süredir; 17 kişi (%4,9) 1 yıldır; 87 kişi (%25,1) 2 yıldır; 83 kişi (%23,9) 3 yıldır; 56 kişi (%16,1) 4 yıldır; 53 kişi (%15,3) 5 yıldır; 28 kişi (%8,0) 6 yıldır; 11 kişinin (%3,1) ise 7 yıl ve üzeri süreyle Türkiye’de yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların %66,4’ünün, 3 yıl ve daha uzun süredir Türkiye’de ikamet ettikleri hesaplanmıştır.

Tablo 4.6. Katılımcıların Türkiye’deki ikamet sürelerine ilişkin bilgiler

İkamet Süresi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
1 Yıldan az	11	3,1	3,1	3,1
1 Yıl	17	4,9	4,9	4,9
2 Yıl	87	25,1	25,1	25,1
3 Yıl	83	23,9	23,9	23,9
4 Yıl	56	16,1	16,1	16,1
5 Yıl	53	15,3	15,3	15,3
6 Yıl	28	8,0	8,0	8,0
7 Yıl ve üstü	11	3,1	3,1	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



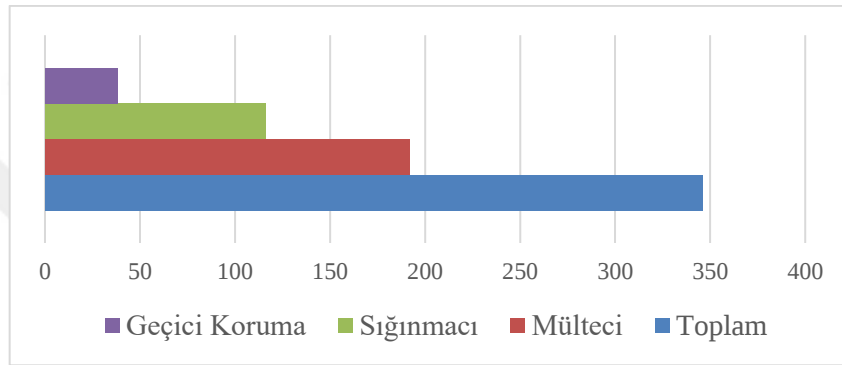
Grafik 4.6. Katılımcıların Türkiye’deki ikamet süresine göre dağılım grafiği

4.1.7. Yasal konum

Türkiye, Avrupa ülkeleri dışından gelen yabancı göçmenlere mülteci statüsü tanımamaktadır. Mülteci statüsünün yerine şartlı mülteci, ikincil koruma, geçici koruma gibi kavramlar kullanılmaktadır. Çalışma kapsamında ulaşılan katılımcıların tamamı Avrupa ülkeleri dışından gelen ve uluslararası koruma statüsündeki geçici korunan, şartlı mülteci, ikincil koruma sahibi yabancı göçmenlerden oluşmaktadır. Nitekim yasal statüleriyle ilgili soruda, kendi konumlarına uygun statüleri işaretlemeleri veya belirtmeleri istenmiştir. Zira bu soruya çalışmaya katılanlardan 192 kişi (%55,4) mülteci, 116 kişi (%33,5) sığınmacı ve 38 kişi (%10,9) geçici koruma şeklinde yanıtlamıştır. Bu dağılımlara rağmen, örneğin geçici koruma altında bulunan Suriyeliler çalışmaya katılanların %26,3’ünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla geçici koruma statüsünün daha yüksek çıkmış olması beklenmektedir. Aynı şekilde diğer katılımcılarında yasal statüsü sığınmacı ve mülteci tanımına uymamaktadır. Bu durum çelişki gibi görünmesine rağmen; Avrupa dışından gelen göçmenlerin uluslararası koruma haklarından kaynaklanan hukuki statüleri konusunda bilgi eksikliklerinin bulunduğunu düşündürmektedir. Diğer bir olasılık ise Türk iç mevzuatındaki ayrıntıya takılmadan kendilerini mülteci veya sığınmacı olarak tanımlamaktadırlar. Nihayetinde ortaya çıkan bu küçük ayrıntı, katılımcıların yasal çalışma izinlerinden, diğer sosyal ve ekonomik haklarına kadarki tüm yasal prosedürleri etkilemektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Türkiye’deki yasal konumlarına ilişkin bilgiler

Yasal Konum				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Mülteci	192	55,4	55,4	55,4
Sığınmacı	116	33,5	33,5	33,5
Geçici Koruma	38	10,9	10,9	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

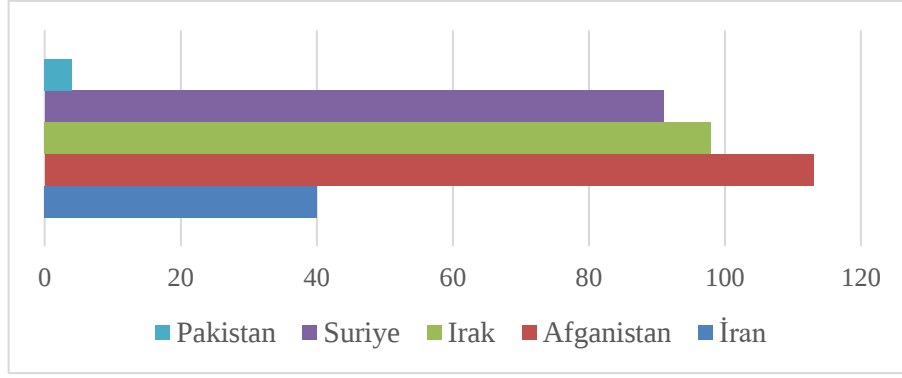
**Grafik 4.7. Katılımcıların Türkiye’deki yasal statülerine göre dağılım grafiği**

4.1.8. Memleket

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 40 kişi (%11,5) İran, 113 kişi (%32,6) Afganistan, 98 kişi (%28,3) Irak, 91 kişi (%26,3) Suriye, 4 kişi ise (%1,1) Pakistan vatandaşı olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların memleketlerine ilişkin bilgiler

Memleket				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
İran	40	11,5	11,5	11,5
Afganistan	113	32,6	32,6	32,6
Irak	98	28,3	28,3	28,3
Suriye	91	26,3	26,3	26,3
Pakistan	4	1,1	1,1	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	



Grafik 4.8. Katılımcıların memleketlerine göre dağılım grafiği

4.2. Göç Edilen Ülkedeki Gelir ve Yaşama İlişkin Bulgular

4.2.1. Göç nedeni

Katılımcıların göç etme nedenlerine bakıldığında; %38,7'si savaş/çatışma sonucu, %24,8'i tehdit, ırkçılık, kültürel baskı gibi diğer nedenlerle, %17,3'ü çalışma, %10,4'ü dini, %8,6'sı siyasi nedenlerle göç ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların göç nedenleri ülke düzeyinde dikkate alındığında, Iraklı katılımcılar “tehdit” ve “ırk ayrımının (mezhepsel)” gerekçelerinin göç kararında etkili olduğu belirtilmiştir. Iraklı katılımcılar ile ilgili öne çıkan bir diğer yanıt ise ülkenin “çalışma” yaşamının kısıtlı olması gösterilmiştir. Suriyeli katılımcılar göç gerekçesinde, ülkelerindeki “savaş/çatışma” şartları gösterilmiştir. Afganlı katılımcılar “savaş/çatışma” gerekçesiyle birlikte, “çalışma” düşüncesinin de göç kararında etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir. İranlı katılımcılar “siyasi”, “kültürel baskı” ve “dini” nedenlerle göç ettiklerini belirtmiştir. Pakistanlı katılımcılar ise göç kararında “savaş” ve “siyasi belirsizlik” kaynaklı gerekçelerin etkili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların göç nedenlerine ilişkin bilgiler

Göç Nedeni				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Siyasi	30	8,6	8,6	8,6
Dini	36	10,4	10,4	10,4
Çalışma	60	17,3	17,3	17,3
Savaş/Çatışma	134	38,7	38,7	38,7
Diğer	86	24,8	24,8	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.2.2. Geçim biçimi

Çalışma kapsamında ulaşılan yabancı göçmenler kendi ülkelerinde de yetersiz olanaklara rağmen çeşitli sektörlerde ve genellikle düzensiz işlerde çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu kapsamda katılımcılardan 235 kişi (%67,9) hizmet sektöründe, 63 kişi (%18,2) tarım sektöründe, 48 kişi (%13,8) ise sanayi sektöründe çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların çalıştıkları iş ve mesleklerin dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründekilerin %14,7'si işveren olduğunu, %10,4'ü terzi mesleğiyle geçimini temin ettiğini, %8,9'u düzensiz şekilde günlük ve yevmiyeli işlerde çalıştığını beyan etmiştir. Daha sonra kuaför/berber, tamirci, devlet memuru gibi meslek ve işler şeklinde sıralanmıştır. Tarım sektöründeki işler ise %8,0'i çiftçilik ve %6,9'u hayvancılık olarak belirtilmiştir. Sanayi sektöründe teknik personel olarak çalıştığını ifade edenlerin oranı ise %6,0'dır. Bununla birlikte, hizmet sektöründe yer verilen diğer kategorisindeki (%3,4) sınıflandırmada ise mağaza çalışanı, aşçı, futbolcu, muhasebeci, ressam gibi iş ve meslekler belirtilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan kadınların ülkelerindeki meslekler genel olarak bayan kuaförü, öğretmen ve terzi şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların ülkelerindeki geçim biçimlerine ilişkin bilgiler

Geçim Biçimi					
		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Hizmet	İşveren	51	14,7	14,7	14,7
	Terzi	36	10,4	10,4	10,4
	Yevmiyeli İşler	31	8,9	8,9	8,9
	Kuaför/Berber	25	7,2	7,2	7,2
	Tamirci	20	5,7	5,7	5,7
	Devlet Memuru	18	5,2	5,2	5,2
	Öğretmen	12	3,4	3,4	3,4
	A.B.D Kampı Çalışanı	9	2,6	2,6	2,6
	Yönetici	8	2,3	2,3	2,3
	Maden İşçisi	6	1,7	1,7	1,7
	Asker	5	1,4	1,4	1,4
	Doktor	2	0,5	0,5	0,5
	Diğer	12	3,4	3,4	3,4

Tarım	Çiftçilik	28	8,0	8,0	8,0
	Hayvancılık	24	6,9	6,9	6,9
	Bağcılık	7	2,0	2,0	2,0
	Balıkçılık	4	1,1	1,1	1,1
Sanayi	Teknik Personel	21	6,0	6,0	6,0
	Operatör	18	5,2	5,2	5,2
	Mühendis	9	2,6	2,6	100,0
	Toplam	346	100,0	100,0	

4.2.3. Gelir düzeyi

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 281 kişi gelirlerini aylık beyan etmiş; gelirini ifade etmek istemeyen 65 kişi (cevapsız) bu soruya “sadece yaşamama yetecek kadar kazanıyordum”, “düzenli bir gelire sahip değildim”, “kazancım belli olmuyordu” gibi ifadelerle yanıt vermiştir. Gelirini ifade eden gruptan 199 kişi kendi yerel para cinsinden, 82 kişi ise Amerikan Doları cinsinden aylık kazanç belirtmiştir. Katılımcıların elde ettikleri kazançların ülkelerine göre ayrıntılarına bakıldığında:

- İran uyruklu katılımcılardan kazançlarını beyan eden 28 kişiden 5’inin ortalama geliri aylık 250 Doların altında,
- Afganlı uyruklu katılımcılardan gelirini beyan eden 95 kişiden 64’ünün geliri aylık 250 Doların altında,
- Irak uyruklu katılımcılardan gelirini beyan eden 83 kişiden 51’inin geliri aylık 500 Doların altında,
- Suriyeli katılımcılardan gelirlerini beyan eden 72 kişiden 30’unun geliri aylık 500 Doların altında,
- Pakistanlı katılımcılardan gelirini beyan edenlerin tamamının (3 kişi) ise gelirinin 140 Doların altında olduğu anlaşılmaktadır.

Kazançlarını beyan eden katılımcıların genel profiline bakıldığında, 61 katılımcı aylık 120 Doların altında (gelirlerini beyan eden katılımcıların %21,7’si); 132 katılımcı aylık 120-400 Dolar arasında (gelirlerini beyan eden katılımcıların %46,9’u); 88 katılımcı ise 400 Doların üzerinde (gelirlerini beyan eden katılımcıların %31,3’ü) kazanç elde ettiğini ifade etmiştir.

Çalışma kapsamında yabancı göçmenlerin ifade ettikleri gelirlerin, fikir vermesi açısından ülkelerindeki minimum (asgari) ücret ile kıyaslanabileceği öngörülmüştür. Fakat araştırma kapsamında ulaşılan açık kaynakların, ülkelerin kendi özel durumlarından kaynaklanan sebeplerin de etkisiyle istikrarsız ve enformel veriler sunduğu görülmüştür. Zira daha yeni tarihli verilere de ulaşılmış olmasına rağmen, çalışmada sadece Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma istatistikleri referans alınarak ortalama asgari ücretlere yer verilmiştir. En yeni tarihli veri 2013 yılına ait olmakla birlikte, asgari ücretler; Afganistan'da kamu sektöründe çalışanlar için 90 dolar (2013 yılı), Pakistan'da özel sektör çalışanları için 98 dolar (2013 yılı), Suriye Arap Cumhuriyetinde 544 Dolar (2010 yılı), İran İslam Cumhuriyetinde 311 Dolar (2011 yılı) olarak verilmiştir (ILO, 2019). Irak ile ilgili güncel veriler ise ILO tarafından paylaşılmadığından dolayı bu kısımda belirtilmemiştir. Çalışmamızda ücret konusunda elde ettiğimiz veriler, ülkelerin asgari ücret ortalamasına yakın sonuçlar sunmuştur. Şüphesiz çalışma kapsamında ifade edilen aylık ortalama kazançlar, ülkelerin güncel verileri ile kıyaslandığında değişkenlik gösterebileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.11. Katılımcıların ülkelerindeki gelir düzeylerine ilişkin bilgiler

Gelir Düzeyi							
Ülke	Para Cinsi	A.B.D. Doları Karşılığı ⁴⁹	Miktar	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
İran	Riyal	120-249	5.000.000-10.000.000	5	1,4	1,4	1,4
		250-359	10.000.001-15.000.000	8	2,3	2,3	2,3
		360-499	15.000.001-20.000.000	11	3,1	3,1	3,1
		500 ve üstü	20.000.001 ve üstü	4	1,1	1,1	1,1
			Cevapsız	12	3,4	3,4	3,4
Afganistan	Afgani	64-128	5.000-10.000	24	6,9	6,9	6,9
		129-257	10.001-20.000	16	4,6	4,6	4,6
		258-386	20.001-30.000	13	3,7	3,7	3,7
		387 üstü	30.001 ve üstü	8	2,3	2,3	2,3
	Dolar	30-50		15	4,3	4,3	4,3
		51-100		10	2,8	2,8	2,8
		101-500		8	2,3	2,3	2,3
		3.500		1	0,2	0,2	0,2
			Cevapsız	18	5,2	5,2	5,2
Irak	Dinar	84-450	100.000-500.000	18	5,2	5,2	5,2
		451-840	500.001-1.000.000	15	4,3	4,3	4,3

⁴⁹ Bu sütunda yer verilen bilgiler, gelirlerini A.B.D. Doları olarak ifade edenler ile yerel para birimiyle ifade edenlerin verdiği bilgilerden oluşmaktadır. Gelirlerini yerel para birimiyle ifade eden katılımcıların aylık kazançları, A.B.D Dolarına çevrilerek bulunmuştur (2019 yılı döviz kuru ortalamaları esas alınmıştır).

	Dolar	841 üstü	1.000.001 ve üstü	2	0,5	0,5	0,5
		250-500		33	9,5	9,5	9,5
		501-1.000		12	3,4	3,4	3,4
		1.001 üstü		3	0,8	0,8	0,8
			Cevapsız	15	4,3	4,3	4,3
Suriye	Pound	230-459	100.000-200.000	30	8,6	8,6	8,6
		460-689	200.001-300.000	25	7,2	7,2	7,2
		690 üstü	400.001-500.000	17	4,9	4,9	4,9
			Cevapsız	19	5,4	5,4	5,4
Pakistan	Rupi	70	10.000	1	0,2	0,2	0,2
		140	20.000	2	0,5	0,5	0,5
			Cevapsız	1	0,2	0,2	100,0
			Toplam	346	100,0	100,0	

4.3. Yabancı Göçmenlerin Gelecekteki Göç Planlarına İlişkin Bulgular

4.3.1. Türkiye’den göç düşüncesi

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 143 kişi (%41,3) gitmeyi düşündüğünü, 156 kişi (%45,0) kalmayı düşündüğünü, 47 kişi (%13,5) ise bu konuda bir kararsızlık içerisinde bulunduğunu belirtmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, yabancı göçmenlerin gitme veya kalma düşünceleri konusunda birbirine yakın sonuçlar vermiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların Türkiye’den göç etme düşüncesine ilişkin bilgiler

Türkiye’den Göç Etme Düşüncesi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Evet	143	41,3	41,2	41,2
Hayır	156	45,0	45,0	45,0
Kararsızım	47	13,5	13,5	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.3.2. Göç etmeyi düşünülen yer

Göç etmeyi düşünen 143 katılımcı olduğu halde başka bir ülkeye ve kendi ülkelerine göç etmek isteyen yabancı göçmenlerin toplamının 175 kişi olduğu görülmektedir. Göç etme konusunda kararsızlık yaşayan katılımcılardan 32 kişi, göç etmeyi düşünülen yer sorusuna katıldığından dolayı bu sayı artmıştır. Nitekim bir önceki soruda kararsız grubundan 32 kişi, göç etme düşüncesine kendilerini daha yakın hissettikleri gerekçesiyle, başka bir ülkeye veya kendi ülkesine göç etmeyi düşünüyorum yanıtlarına katılmışlardır. Gitmeyi düşünen katılımcıların göç etmeyi düşünülen mekân yaklaşımlarına bakıldığında; %91,4’ü kendi ülkesine dönmek, %8,5’i ise başka bir ülkeye

gitmek istediğini ifade etmiştir. Ayrıca göç etmeyi düşünülen yer sorusuna kararsızlar (n=47) grubundan katılan 32 kişinin de eklenmesiyle, Tablo 4.12’de verilen oranlar, % 50,7 gitme, %45,0 kalma ve %4,33 kararsız şeklinde revize edilmiştir.

Tablo 4.13. *Türkiye’den göç etme düşüncesine sahip katılımcıların göç etmeyi düşündükleri yere ilişkin bilgiler*

Göç Etmeyi Düşünülen Yer				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Başka Bir Ülke	15	8,5	8,8	8,8
Kendi Ülkeme	160	91,4	91,4	100,0
Toplam	175	100,0	100,0	

4.3.3. Daha önceden Türkiye’den ayrılma deneyimi

Çalışma kapsamında, yabancı göçmenlerin Türkiye’den daha önce ayrılmayı deneyip denemediği ve nedenleri sorgulandığında, sadece 34 katılımcı (%9,8) ayrılmayı denediğini ifade etmiştir.

Tablo 4.14. *Katılımcıların daha önce Türkiye’den ayrılma deneyimlerine ilişkin bilgiler*

Daha Önce Türkiye’den Ayrılma Deneyimi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Evet	34	9,8	9,8	9,8
Hayır	312	90,1	90,1	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.3.4. Ayrılma deneyiminin nedeni

Türkiye’den ayrılmayı denediğini ifade eden katılımcıların (n=34) ayrılma deneyimlerinin nedenleri dikkate alındığında; 15 kişi (%44,1) mevcut çalışma koşullarını yetersiz gördüğünden, 18 kişi (%52,9) sosyal ve kültürel uyumsuzluk yaşadığından, 1 katılımcı ise (%2,9) özel nedenlerden dolayı daha önce ayrılmayı denediğini ifade etmiştir.

Tablo 4.15. *Türkiye’den ayrılma deneyimine sahip katılımcıların ayrılma düşüncesine ilişkin bilgiler*

Türkiye’den Ayrılma Deneyiminin Nedeni				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Mevcut Çalışma Koşullarının Yetersizliği	15	44,1	44,1	44,1
Sosyal ve Kültürel Uyum	18	52,9	52,9	52,9
Diğer	1	2,9	2,9	100,0
Toplam	34	100,0	100,0	

4.4. Türkiye’deki Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde yabancı göçmenlerin ücret ve gelir yapısı, çalışma ortamı, işyeri güvenliği ve eğitimi, hak arama kanallarına erişim gibi başlıklar üzerinden, Türkiye’deki çalışma koşulları analiz edilmeye çalışılmıştır.

4.4.1. İşgücü piyasalarına erişim

Bu kısımda, katılımcıların düzenli bir işe sahip olup olmadıkları, çalıştıkları işler ve çalışma düşüncelerine yönelik sorulara verdikleri cevaplar incelenmiştir.

4.4.1.1. Düzenli bir işe sahip olma durumu

Katılımcılardan sadece 33 kişi (%9,5) düzenli bir işe sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.16. *Katılımcıların Türkiye’de düzenli bir işe sahip olma durumuna ilişkin bilgiler*

Düzenli Bir İşe Sahip Olma Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Evet	33	9,5	9,5	9,5
Hayır	313	90,4	90,4	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.1.2. Düzenli işin yapılma süresi

Düzenli bir işe sahip olduğunu belirten 33 katılımcı sırasıyla 1 yıldan daha az, 1-2 yıl arası, 2 yıl ve üstü sürelerde düzenli olarak çalıştığını belirtmiştir. Düzenli bir işe sahip olduğunu belirten katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında; 1 yıldan daha az süreyle

çalışan 11 kişi (%33,3), 1-2 yıl arası süreyle çalışan 18 kişi (%54,5), 2 yıl ve üstü süreyle çalışan 4 kişi (%12,1) bulunmaktadır. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar, yabancı göçmenlerin oldukça sık iş değiştirdiğini ifade etmektedir. Nitekim bu durum, görüşülen yabancı göçmenlerin çalışma izinlerinin bulunmaması gerçeği ile birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin sık iş değiştirmesinde işgücü piyasalarından ve/veya göçmenlerden kaynaklanan sosyal ve ekonomik gerekçelerin de etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.17. Düzenli bir işe sahip katılımcıların düzenli işi yapma sürelerine ilişkin bilgiler

Düzenli İşin Yapılma Süresi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
1 Yıldan az	11	33,3	33,3	33,3
1-2 Yıl	18	54,5	54,5	54,5
2 Yıl üstü	4	12,1	12,1	100,0
Toplam	33	100,0	100,0	

4.4.1.3. Çalışılan sektörler, iş ve meslekler

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerin çalıştıkları sektörler incelendiğinde; %87,5'inin düzensiz ve günlük işlerin yoğun olduğu hizmet sektöründe, % 8,9'unun tarım sektöründe, %3,4'ünün ise sanayi sektöründe çalıştıkları tespit edilmiştir. Hizmet sektöründe öne çıkan iş ve meslekler; inşaat işçiliği (%28,6), yük taşıyıcılığı (%11,5), garsonluk (%9,8) ve elektrik, elektronik, bilgisayar tamircisi (%8,9) olmuştur. Tarım sektöründe çobanlık (%4,9), sanayi sektöründe ise teknik personel (%2,6) öne çıkmıştır. Hizmet sektöründe diğer (%6,6) kategorisinde değerlendirilen işler ise genel olarak market çalışanı, oto yıkamacı, kuaför, yabancı dil öğretmeni, kırtasiye çalışanı, çevirmenlik gibi meslekleri içermektedir.

Çalışma sırasında elde edilen ilginç bilgilerden birisi Afgan uyruklu göçmenlerle ilgilidir. Zira çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerden 17 kişinin çoban olarak çalıştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.18). Nitekim çalışma sırasında, bu işi yapanların tamamının Afgan uyruklulardan oluştuğu görülmüştür. Aynı şekilde fırın işçisi ve terzi olarak çalışanların da tamamına yakını, Afgan uyruklu göçmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca çalışma sırasında Afganlı göçmenlerin işveren tarafından daha fazla tercih

edildiği, mümkünse Afganlı göçmen çalıştırma konusunda özel bir çabalarının olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.18. Katılımcıların çalıştıkları iş ve mesleklere ilişkin bilgiler

Çalışılan Sektörler					
		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Hizmet	İnşaat İşçisi	99	28,6	28,6	28,6
	Yük Taşıyıcı (Hamal)	40	11,5	11,5	11,5
	Garson	34	9,8	9,8	9,8
	Tamirci (Elektrik/Elektronik/Bilgisayar)	31	8,9	8,9	8,9
	Tekstil İşçisi	18	5,2	5,2	5,2
	Tamirci (Oto)	15	4,3	4,3	4,3
	Fırıncı	13	3,7	3,7	3,7
	Temizlikçi	11	3,1	3,1	3,1
	Tamirci (Lastik)	8	2,3	2,3	2,3
	Bulaşıkçı	6	1,7	1,7	1,7
	Terzi	5	1,4	1,4	1,4
	Diğer	23	6,6	6,6	6,6
Tarım	Çoban	17	4,9	4,9	4,9
	Çiftçi	7	2,0	2,0	2,0
	Bahçıvan	4	1,1	1,1	1,1
	Orman İşçisi	3	0,8	0,8	0,8
Sanayi	Teknik Personel	9	2,6	2,6	2,6
	Operatör	3	0,8	0,8	100,0
	Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.1.4. Çalışma düşüncesi

Yabancı göçmenlerin mevcut çalışma düşüncelerine bakıldığında, 202 kişi (%58,3) ne iş olursa yapabileceğini, 83 kişi (%23,9) mesleğiyle ilgili işlerde çalışmak istediğini, 61 kişi ise (%17,6) ise eğitimlerinin gerektirdiği işlerde çalışmak istediğini bildirmiştir.

Tablo 4.19. Katılımcıların çalışma düşüncesine yönelik bilgiler

Çalışma Düşüncesi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Ne iş olursa yaparım	202	58,3	58,3	58,3
Mesleğimin gerektirdiği işleri yaparım	83	23,9	23,9	23,9
Eğitimimin gerektirdiği işleri yaparım	61	17,6	17,6	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

Bu bölümün geneli dikkate alındığında, araştırmaya katılan yabancı göçmenler büyük oranda hizmet sektöründeki (%87,5) inşaat, yük taşıyıcılığı, garsonluk gibi düzensiz işlerde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Zira düzenli bir işe sahip olduğunu belirten sadece 33 kişi bulunmaktadır. Fakat bu tespitlerin, çalışmaya katılan yabancı göçmenlerin yasal çalışma izinlerinin bulunmaması gerçeği ile birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir.

4.4.2. Ücret, gelir düzeyi ve çalışma süresine ilişkin bilgiler

Çalışmanın bu kısmında yabancı göçmenlerin ücret ödenme zamanı, gelir düzeyi, günlük ve haftalık çalışma sürelerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.4.2.1. Haftalık çalışma süresi

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 3 kişi (%0,8) haftada 2 gün, 13 kişi (%3,7) haftada 4 gün, 156 kişi (%45,0) haftada 5 gün, 145 kişi (%41,9) haftada 6 gün, 29 kişi ise (%8,3) haftada 7 gün çalıştığını belirtmiştir. Genel toplama bakıldığında, katılımcıların %95,5'i haftada en az 5 gün çalışmaktadır. 6 gün ve daha fazla çalışanların oranı ise %50,2 olarak hesaplanmıştır. Haftada 2 gün çalıştığını ifade eden katılımcılar temizlik işi yaptığını, haftada 4 gün çalıştığını ifade eden katılımcılar ise yarı zamanlı olarak çalıştıklarını ve günlük çalışma süresinin işin bitirilme zamanına göre değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir.

Tablo 4.20. Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine ilişkin bilgiler

Haftalık Çalışma Süresi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
2 gün	3	0,8	0,8	0,8
4 gün	13	3,7	3,7	3,7
5 gün	156	45,0	45,0	45,0
6 gün	145	41,9	41,9	41,9
7 gün	29	8,3	8,3	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.2.2. Günlük çalışma süresi

Katılımcıların günlük çalışma süreleri dikkate alındığında, 4 kişi (%1,1) günde 4 saat, 107 kişi (%30,9) günde 8 saat, 222 kişi (%64,1) günde 12 saat, 13 kişi (%3,7) ise günlük çalışma saatlerinin değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların 2/3'ünün günde 12 saate varan sürelerde çalıştığını göstermektedir.

Tablo 4.21. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine ilişkin bilgiler

Günlük Çalışma Süresi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
4 saat	4	1,1	1,1	1,1
8 saat	107	30,9	30,9	30,9
12 saat	222	64,1	64,1	64,1
Diğer	13	3,7	3,7	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.2.3. Ücret ödenme zamanı

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 278 kişi (%80,3) ücretlerini günlük, 26 kişi (%7,5) haftalık, 1 kişi (%0,2) 15 günlük, 41 kişi (%11,8) aylık olarak aldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %87,5'inin (Tablo 4.18) hizmet sektöründe çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda, ücretlerin büyük oranda günlük ödenmesinin, beklenebilecek bir gelişme olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.22. Katılımcıların ücret ödenme zamanlarına ilişkin bilgiler

Ücret Ödenme Zamanı				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Günlük	278	80,3	80,3	80,3
Haftalık	26	7,5	7,5	7,5
15 günlük	1	0,2	0,2	0,2
1 aylık	41	11,8	11,8	11,8
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.2.4. Ücret miktarı

Katılımcıların elde ettikleri ücret miktarlarına bakıldığında, 136 kişinin (%39,3) günlük 50 Türk Lirası ve altında ücret aldığı anlaşılmaktadır. Haftalık ücret aldığını beyan edenlerden 19 kişinin (%5,4) 400 Türk Lirası ve altında kazanç elde ettikleri görülmektedir. Aylık ücret alan 24 kişi (% 6,9), 2.000 Türk Lirası ve altında gelir elde ettiğini ifade etmiştir. Bu grupta, sadece 9 kişinin (%2,6) asgari ücret ve üzerinde gelir elde ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.23. Katılımcıların elde ettikleri ücretlere ilişkin bilgiler

Ücret Miktarı					
		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Günlük	30-40	65	18,7	18,7	18,7
	41-50	71	20,5	20,5	20,5
	51-60	57	16,4	16,4	16,4
	61-70	24	6,9	6,9	6,9
	71-80	13	3,7	3,7	3,7
	80 ve üstü	4	1,1	1,1	1,1
	Cevapsız	44	12,7	12,7	12,7
Haftalık	301-400	14	4,0	4,0	4,0
	401-500	5	1,4	1,4	1,4
	501 üstü	1	0,2	0,2	0,2
	Cevapsız	6	1,7	1,7	1,7
15 günlük	850	1	0,2	0,2	0,2
Aylık	1301-1400	11	3,1	3,1	3,1
	1401-1600	5	1,4	1,4	1,4
	1601-1800	5	1,4	1,4	1,4

	1801-2000	3	0,8	0,8	0,8
	2001-2200	4	1,1	1,1	1,1
	2201-2400	3	0,8	0,8	0,8
	2401 üstü	2	0,5	0,5	0,5
	Cevapsız	8	2,3	2,3	2,3
	Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.3. Çalışma ortamı

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların mevcut işlerinin özelliklerini nasıl tanımladıklarına ve çalışma ortamlarının özelliklerine dair bilgilere yer verilmiştir.

4.4.3.1. Mevcut işteki pozisyon

Katılımcıların mevcut işyerlerindeki pozisyonlarına göre kendilerini nasıl tanımladıkları sorulduğunda, 300 kişi (%86,7) işçi, 44 kişi (%12,7) teknik eleman (sanayi sektöründe operatör olarak çalıştığını belirtenler ile hizmet sektöründe bilgisayar tamircisi, elektrik-elektronik tamircisi gibi meslek erbapları kendilerini bu grupta tanımlamıştır), 2 kişi (%0,5) ise diğer kategorisinde tanımlamıştır. Diğer kategorisinde sınıflandırılan katılımcılardan birisi yabancı dil kursunda öğretmen, diğeri ise çevirmen olarak çalıştığını ifade etmiştir. Ayrıca bu katılımcılardan birisinin asıl mesleği tıp doktordur.

Tablo 4.24. Katılımcıların mevcut işlerindeki pozisyonlarına ait bilgiler

Mevcut İşteki Pozisyon				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
İşçi	300	86,7	86,7	86,7
Teknik eleman	44	12,7	12,7	12,7
Diğer	2	0,5	0,5	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.3.2. Mevcut işyerindeki çalışma ortamı

Katılımcıların %49,1'ine göre çalışma koşulları tehlikeli, pis veya gürültülüdür. %28,0'i çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği açısından kısmen de olsa önlem alındığını belirtmiştir. İş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamını uygun bulanların oran ise %22,8'dir.

Tablo 4.25. Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma ortamına ait bilgiler

Mevcut İşyerindeki Çalışma Ortamı				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
İş Ortamım Çalışma Şartları açısından Tehlikeli, Pis ve Gürültülüdür	170	49,1	49,1	49,1
Çalışma Ortamımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Her Türlü Önlem Alınmıştır	79	22,8	22,8	22,8
Çalışma Ortamımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önlemler Kısmen Alınmıştır	97	28,0	28,0	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.4. İş sağlığı güvenliği denetimi ile işe başlama eğitimi

Çalışmanın bu bölümünde yabancı göçmenlerin çalıştıkları iş yerlerinde iş sağlığı güvenliği denetiminin uygulanması ile işe başlama eğitimine yönelik sorulara verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Bu bölümde yer verilen özellikli soruların çalışma izni bulunmayan ve kayıtdışı çalışanlara yönlendirilmesi çok makul görülmemesine rağmen, her iki soru aracılığıyla aşağıdaki noktalara temas edilmeye çalışılmıştır:

- Yabancı göçmenlerin iş değiştirme sıklığı yüksektir,
- Dolayısıyla bu uygulamalarla karşılaşma ihtimalleri de yüksektir,
- Bu denetimler ile hangi sıklıkla karşılaşmaktadır,
- Ayrıca iş sağlığı güvenliği ile işe başlama eğitimi kavramlarına yakınlık düzeyleri nedir?

4.4.4.1. İş sağlığı güvenliği denetiminin uygulanması durumu

Katılımcılardan 165 kişi (%47,6) iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili herhangi bir denetim uygulanmadığını, 174 kişi (%50,2) ise bu konuda bilgilerinin bulunmadığını belirtmiştir. Sadece 7 kişi (%2,0) denetim uygulandığını ifade etmiştir. Nihayetinde İSG denetimi uygulandı yanıtına katılım oranı oldukça düşük düzeyde çıkmıştır. Üstelik katılımcıların tamamına yakınının hizmet sektöründe, günlük ücretler ile düzenli işi olmayanlardan oluştuğu düşünüldüğünde, İSG denetimi ile karşılaşma oranının daha yüksek çıkmış olması beklenmektedir. Ayrıca son dönemde kaçak işçi çalıştırma ile ilgili denetim sıklığının da arttığı ifade edilmektedir. Her iki olgu birlikte değerlendirildiğinde elde edilen sonuçlar, yabancı göçmenlerin düzenli ve düzensiz denetimlerine yönelik faaliyetlerin boyutu hakkında fikir vermektedir.

Tablo 4.26. İş sağlığı güvenliği denetiminin uygulanma durumuna ait bilgiler

İş Sağlığı Güvenliği Denetiminin Uygulanması Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Uygulandı	7	2,0	2,0	2,0
Uygulanmadı	165	47,6	47,6	47,6
Bilgim yok	174	50,2	50,2	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.4.2. İşyerinde işe başlama eğitimi uygulanma durumu

Katılımcılara işe başlangıçta işin özelliği, çalışma şartları, cihaz kullanımı vb. konularda eğitim ve bilgilendirme yapılıp yapılmadığı sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan sadece 12 kişi (%3,4) çalıştığı iş ile ilgili eğitim ve bilgilendirme faaliyetinin gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

Tablo 4.27. İşe başlama eğitiminin uygulanması durumuna ait bilgiler

İşyerinde İşe Başlama Eğitimi Uygulanma Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Uygulandı	12	3,4	3,4	3,4
Uygulanmadı	334	96,5	96,5	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.5. Hak arama kanallarına erişim

Çalışmanın bu kısmında yabancı göçmenlerin Türkiye’deki hak arama kanallarına erişim düzeyleri incelenmiştir.

4.4.5.1. Türkiye’deki iş yaşamında herhangi bir sorunla karşılaşma durumu

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 214 kişi (%61,8) Türkiye’deki iş yaşamında birçok sorunla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oran, katılımcıların yaklaşık 2/3’üne denk gelmektedir.

Tablo 4.28. *Katılımcıların iş yaşamında sorunla karşılaşma durumuna ait bilgiler*

Türkiye’deki İş Yaşamında Herhangi Bir Sorunla Karşılaşma Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Evet	214	61,8	61,8	61,8
Hayır	132	38,2	38,2	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.5.2. Karşılaşılan sorunların niteliği

Belirtilen sorunların niteliğine bakıldığında; maaş, izin, sağlık gibi sosyal haklardan kaynaklanan problemlerin ön planda olduğu söylenebilir (%63,1).

Tablo 4.29. *Katılımcıların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların niteliği*

İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar (Çoklu Yanıt)				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Müşteri Kaynaklı Sorunlar	17	6,5	6,5	6,5
Diğer Çalışanlarla Sorunlar	27	10,4	10,4	10,4
Yönetici Kaynaklı Sorunlar	22	8,5	8,5	8,5
Çalışma Ortamından Kaynaklanan Sorunlar	26	10,0	10,0	10,0
Sosyal Haklardan Kaynaklanan Sorunlar	163	63,1	63,1	63,1
Diğer	3	1,1	1,1	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

4.4.5.3. Çalışma yaşamında yaşanan sorunla ilgili başvurulacak yerin bilinmesi durumu

Katılımcılara çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar için nereye başvuracağını bilip bilmediği sorulduğunda, 84 kişi (%24,2) nereye başvuruda bulunması gerektiğini bildiğini belirtmiştir.

Tablo 4.30. Çalışma yaşamında karşılaşılan sorunla ilgili başvuru makamının bilinmesi durumuna ilişkin bilgiler

Çalışma Yaşamında Yaşanan Sorunla İlgili Başvurulacak Yer				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Biliyorum	84	24,2	24,2	24,2
Bilmiyorum	262	75,7	75,7	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.5.4. Karşılaşılan sorunlarla ilgili resmi makamlara şikâyet başvurusu yapılma durumu

Türkiye’deki iş yaşamında sorun yaşadığını belirten 214 kişi (%61,8) bulunmasına rağmen (Tablo 4.28), sadece 21 katılımcı (%6,0) resmi makamlara şikâyet başvurusunda bulunduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.31. Resmi makamlara şikâyet başvurusu yapılması durumuna ilişkin bilgiler

Resmi Makamlara Şikâyet Bulunma Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Şikâyet Bulundum	21	6,0	6,0	6,0
Şikâyet Bulunmadım	325	93,9	93,9	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.4.5.5. Şikâyet başvurusunun biçimi

Şikâyet bulunan 21 katılımcıdan 13’ü şahsen şikâyet başvurusunda bulunduğunu, 8 kişi ise diğer yöntemler (telefon ve internet üzerinden) ile başvuruda bulunduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.32. Resmi makamlara yapılan şikâyet başvurularının biçimine ilişkin bilgiler

Şikâyet Bulunma Biçimi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Şahsi başvuru	13	61,9	61,9	61,9
Diğer	8	38,0	38,0	100,0
Toplam	21	100,0	100,0	

Bu bölümde yer alan sonuçların geneli değerlendirildiğinde, katılımcıların yaklaşık 2/3'ü iş yaşamında sorun yaşadığını ifade etmiştir. Aynı şekilde sorunların 2/3'üne yakın kısmı maaş, izin, sağlık gibi sosyal haklardan kaynaklanmaktadır. Fakat sorunlar yüksek düzeyde ifade edilmiş olmasına rağmen, katılımcıların sadece %6,0'sının şikâyet başvurusunda bulunduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar şikâyet başvurusunda bulunulacak resmi makamların bilinmediği büyük çoğunluk tarafından ifade edilmiş olsa da, kayıtdışı çalışmanın da bu süreçte önemli etkisinin bulunduğu düşünülmektedir.

4.5. Sendikal Örgütlenme Durumu

Çalışmanın bu bölümde yabancı göçmenlerin ülkelerindeki ve Türkiye'deki sendikal örgütlenme durumuna dair sorulara verdikleri yanıtlar analiz edilmiştir.

4.5.1. Göç edilen ülkedeki durum

Bu kısımda, yabancı göçmenlerin ülkelerindeki sendikal örgütlenme durumunu ortaya koyan sorulara verdikleri yanıtlar incelenmiştir.

4.5.1.1. Göç edilen ülkedeki sendikal örgütlenmenin bilinmesi durumu

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 98 kişi (%28,3) ülkesinde sendikal örgütlenmenin olduğunu, 138 kişi (%39,8) sendikal örgütlenmenin bulunmadığını, 110 kişi (%31,7) ise bu konuda tam olarak bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 4.33. Göç edilen ülkedeki sendikal örgütlenmenin durumuna ilişkin bilgiler

Göç Edilen Ülkedeki Sendikal Örgütlenme Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Sendikal Örgütlenme Vardı	98	28,3	28,3	28,3
Sendikal Örgütlenme Yoktu	138	39,8	39,8	39,8
Tam Olarak Bilgim yok	110	31,7	31,7	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.1.2. Sendikal üyelik durumu

Ülkesinde sendika örgütlenme bulunduğunu (n=98) ifade edenlerden 17 kişi (%4,9) sendika üyeliğinin bulunduğunu, 81 kişi (%17,9) ise sendika üyesi olmadığını belirtmiştir. 248 katılımcı ise bu konuda görüş bildirmemiştir.

Tablo 4.34. Katılımcıların göç ettikleri ülkedeki sendikal üyeliklerine ilişkin bilgiler

Sendikal Üyelik Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Sendikaya üyeydim	17	4,9	4,9	4,9
Sendikaya üye değildim	81	23,4	23,4	23,4
Görüş bildirmeyen	248	71,6	71,6	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.1.3. Üye olunan sendikaya yönelik tutum

Sendika üyeliği bulunan 17 katılımcının (Tablo 4.34), sendikalara yönelik memnuniyet durumları dikkate alındığında, 4 kişi sendika faaliyetlerinden memnun olduğunu, 7 kişi kısmen memnun olduğunu, 6 kişi ise üyesi olduğu sendikadan memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 4.35. Sendikaya üye olan katılımcıların memnuniyet durumuna ilişkin bilgiler

Üye Olunan Sendikaya Yönelik Memnuniyet Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Memnundum	4	23,5	23,5	23,5
Kısmen memnundum	7	41,1	41,1	41,1
Memnun değildim	6	35,2	35,2	100,0
Toplam	17	100,0	100,0	

4.5.1.4. Üye olunan sendikayı kullanım amacı

Bir önceki soruyla da bağlantılı olarak katılımcılara üye oldukları sendikaları hangi amaçlarla kullandıkları sorusu yönlendirilmiş ve birden fazla yanıt verilebileceği söylenmiştir. Sık verilen yanıtlar kaza-hastalıklara karşı güvenlik ve ücret-terfi gibi konularda ayrımcılığa karşı korunma olmuştur.

Tablo 4.36. *Sendikaya üye olan katılımcıların sendikayı kullanım amacına ilişkin bilgiler*

Göç Edilen Ülkedeki Sendikaları Kullanım Amacı (Çoklu Yanıt)				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Toplu İş Sözleşmesi Gibi Ekonomik Nedenler	9	17,3	17,3	17,3
Kaza ve Hastalıklara Karşı Güvenlik Amacıyla	11	21,1	21,1	21,1
Ücret, Terfi vb. Konularda Ayrımcılığa Karşı Korunma Amacıyla	14	26,9	26,9	26,9
Aidiyet Duygumu Geliştirme Amacıyla	10	19,2	19,2	19,2
Yardımlaşma Sandığı ve Fonlarından Yararlanmak Amacıyla	8	15,3	15,3	100,0
Toplam	52	100,0	100,0	

Çalışmanın pilot uygulaması aşamasında, katılımcılara “ülkenizde sendika üyesi miydiniz?” anahtar sorusu yöneltilmiştir. Fakat bu şekliyle, sorunun tam olarak anlaşılmadığı görülmüş ve sendikalar hakkında açıklayıcı bilgi verilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Pilot uygulama aşamasında ortaya çıkan bu gelişme üzerine, öncelikle katılımcıların sendikalar hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarının anlaşılmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmüştür. Nitekim pilot uygulamadan elde edilen deneyimle, “ülkenizde sendika üyesi miydiniz?” sorusunun bir önceki aşamasına, “göç ettiğiniz ülkede sendikal örgütlenme var mıydı?” sorusu eklenmiştir. Zira bu aşamada sendikal örgütlenmenin bulunmadığını (n=138) ifade edenlere ve sendikal örgütlenmeyle ilgili tam olarak bilgisinin olmadığını beyan eden katılımcıların (n=110) bir kısmına sendikalar konusunda ilave açıklayıcı bilgilendirme yapılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların ülkelerindeki sendikalardan örnekler verilmiş; Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonu (PWF), Afganistan Sendikalar Konfederasyonu (NUAWE/IMKA), Irak İşçi Sendikaları Genel Federasyonu (FWCUI), İran İşçi Temsilcileri Konfederasyonu (CIWR) ve Suriye Sendikalar Federasyonunun (GFSTU) halen sendikal faaliyetlerine devam ettikleri ifade edilmiştir. Araştırmanın geneli süresince bu bölüm, katılımcılara en fazla açıklama yapılmak zorunda kalınan alan olmuştur.

4.5.2. Türkiye’deki Durum

Sendikaların gerek içsel motivasyonlarından, gerekse de yeni teknolojilerin yaygınlaşması, alt işveren ve taşeron uygulamaları, özelleştirmeler, sendikasızlaştırma stratejileri gibi pek çok nedenle üye kaybettikleri ifade edilmektedir. Nihayetinde

sendikaların da bu konuda; iş yeri komiteleri oluşturma, sendikal bilinci geliştirici eğitim faaliyetleri gerçekleştirme, bölgelerin özelliğine uygun özel yaklaşımlar geliştirme, uluslararası dayanışma mekanizmalarından yararlanma, iletişim teknolojilerinden yararlanma (sosyal medyanın sendikal amaçlarla daha aktif kullanımı gibi) şeklinde çeşitli üye kazanma stratejilerinin geliştirildiği ifade edilmektedir (Çoban, 2013, s. 392-405). Sendikaların bu kapsamdaki etkinlik düzeylerine ışık tutmak amacıyla, çalışmaya katılan yabancı göçmenlere bu yaklaşımla bağlantılı alt sorular yöneltilmiştir.

4.5.2.1. Yabancı göçmenlerin mevcut sosyal çevre ve ilişkilerinin durumu

Katılımcıların sosyal çevre ile ilişkileri dikkate alındığında, 176 kişi (%50,8) diğer göçmenlerle iletişim halinde olduğunu, 39 kişi (%11,2) vakıf ve derneklerle iletişim halinde bulunduğunu, 106 kişi (%30,6) ise diğer göçmenler ve kurum kuruluşlarla herhangi bir iletişiminin bulunmadığını ifade etmiştir. Diğer kategorisinde yanıt veren 25 kişi (%7,2) ise yakın çevresi ve Türk arkadaşlarıyla iletişim halinde olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.37. Katılımcıların mevcut sosyal çevre ve ilişkilerinin durumuna ilişkin bilgiler

Yabancı Göçmenlerin Mevcut Sosyal Çevre ve İlişkilerinin Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Diğer Göçmenlerle İletişim Halindeyim	176	50,8	50,8	50,8
Vakıf ve Derneklerle İletişim Halindeyim	39	11,2	11,2	11,2
Herhangi Bir Temasım Bulunmamaktadır	106	30,6	30,6	30,6
Diğer	25	7,2	7,2	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.2.2. Mevcut işyerindeki sendikal örgütlenme durumu

Çalışmaya katılan yabancı göçmenlere, çalıştıkları işyerlerinde sendikal örgütlenme bulunup bulunmadığı sorusu yönlendirilmiş ve sadece 8 kişi (%2,3) olumlu yanıt belirtmiştir.

Tablo 4.38. *Katılımcıların mevcut işyerlerindeki sendikal örgütlenme durumuna ilişkin bilgileri*

Türkiye’deki İşyerinde Sendikal Örgütlenme Olup Olmama Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Sendika var	8	2,3	2,3	2,3
Sendika yok	74	21,3	21,3	21,3
Bilgim yok	264	76,3	76,3	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.2.3. Sendikalar tarafından temas kurulma durumu

Çalışmaya katılanlardan 333 kişi (%96,2) sendikaların kendileriyle herhangi bir temas kurmadığını ifade etmiştir. Sendikalarla teması bulunduğunu ifade edenlerin sayısı sadece 13 kişidir (%3,7). Bu sayı bir önceki soruya olumlu yanıt verenler ile Karabük ilindeki sendikalara sosyal yardım amacıyla başvuranlardan oluşmuştur.

Tablo 4.39. *Türkiye’deki sendikaların temas kurma durumuna ilişkin bilgiler*

Türkiye’deki Sendikaların Temas Kurma Durumu				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Evet	13	3,7	3,7	3,7
Hayır	333	96,2	96,2	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.2.4. Sendikalara yönelik mevcut düşünce

Katılımcıların, %78,9’unun, sendikaların kendi sorunlarına çözüm üretip üretemeyeceği konusunda herhangi bir fikre sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Nitekim bu oranın, ülkelerinde sendika olmadığını ifade edenler ile bu konuda bilgisinin olmadığını belirtenlerin sayısına yakın olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4.33).

Tablo 4.40. *Yabancı göçmenlerin sendikalara atfettikleri öneme ilişkin bilgiler*

Sendikalara Atfedilen Önem (Sendikalarla İlgili Mevcut Düşünce)				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Sorunlarımı çözebilir	51	14,7	14,7	14,7
Sorunlarımı çözemez	22	6,3	6,3	6,3
Herhangi bir fikrim yok	273	78,9	78,9	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

4.5.2.5. Geleceğe yönelik düşünce

Bir önceki soruyla da bağlantılı olarak yabancı göçmenlerin gelecekte sendikalara üye olma eğilimleri sorgulanmıştır. Bu kapsamda, katılımcıların %73,1'inin sendikalara üye olma eğilimine dair herhangi bir fikrinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.41. *Yabancı göçmenlerin gelecekte sendikalara üye olma düşüncelerine ilişkin bilgiler*

Gelecekte Sendikalara Üye Olma Eğilimi				
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif (Birikimli) Yüzde
Düşünmüyorum	28	8,0	8,0	8,0
Düşünebilirim	65	18,7	18,7	18,7
Herhangi bir fikrim yok	253	73,1	73,1	100,0
Toplam	346	100,0	100,0	

Çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenler çok sık iş değiştiren ve çoğunlukla hizmetler sektöründeki işlerde çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Genel olarak bu kitlenin her ne kadar sendikal tecrübeye sahip olmadıkları anlaşılmış olsa da, sendikaların da işgücü piyasalarındaki hareketliliği bu kadar yüksek bir kitle ile karşılaşmamış olması düşündürücü bir gelişmedir. Nitekim çalışmaya katılanlardan sadece 13 kişi (%3,75) sendikal temas beyan etmiştir. Üstelik bu gruptan 5 kişi, sosyal yardım amacıyla sendikalara kendileri müracaat etmiştir.

5. SENDİKALARA YÖNELİK ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Kapsam, Amaç ve Yöntem

Çalışmanın bu bölümü, sendikaların yabancı göçmenlere yönelik mevcut bakış açısını ve politikalarını analiz etmek üzere hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında Belediye-İş Sendikası, Türkiye Yol-İş Sendikası, Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası (Gıda-İş), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ile görüşülmüştür. Ayrıca, Uluslararası İşgücü Kanunu yabancı göçmenlerin “gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde” çalıştırılmasına imkân tanımaktadır (Md. 10/1). Nitekim kamu kurum ve kuruluşlarında da yabancı göçmen istihdam edildiği veya edilebileceği düşüncesiyle, Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) da çalışma kapsamına dâhil edilmiştir.

Çalışmanın temel hedefi, seçilmiş sendikaların yabancı göçmenleri örgütlemeye yönelik mevcut çalışmalarının ele alınış biçimleri, planlamaları, örgütleme çalışmalarında karşılaştıkları sorunlar, kullandıkları yöntem ve araçları inceleyerek bu konudaki eğilimlerini ortaya koymaktır.

Tablo 5.1. Çalışma Kapsamında Görüşülen Sendikalar

Görüşme No	Sendika/Konfederasyon Adı	Görüşme Tarihi	Görüşülen Kimliği	
			Adı Soyadı	Unvanı/ Görevi
1	Türkiye Yol-İş Sendikası	11.07.2019	Said ELÇİN	Kastamonu 2 Nolu Şube Eğitim Sekreteri/ TÜRK-İŞ Karabük İl Temsilcisi
2	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	18.07.2019	Enis BAĞDADIÖĞLU	Türk-İş Başkan Danışmanı
3	Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)	25.07.2019	Zeki ÖZ	MEMUR-SEN İl Temsilcisi
4	Belediye-İş Sendikası	26.07.2019	Hüseyin DOĞAN	Belediye-İş Sendikası Karabük İl Temsilcisi

5	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	04.09.2019	Deniz BEYAZBULUT	Araştırma Uzmanı
6	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)	11.09.2019	Ulvi ÜNGÖREN	Özçelik İş Sendikası Karabük Şube Başkanı/ HAK-İŞ Karabük İl Başkanı
7	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası (Gıda-İŞ)	13.12.2019	Seyit ASLAN	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası Genel Başkanı

Çalışmaya başkan danışmanı, genel başkan, araştırma uzmanı, il temsilcisi, eğitim sekreteri, şube başkanı düzeyinde katılım sağlanmıştır. Görüşmelerden önce randevu alınmış ve görüşme mekânı olarak katılımcıların kendi çalışma ortamları kullanılmıştır. Bu anlamda tüm görüşmeler Temmuz 2019 - Aralık 2019 tarihleri arasında İstanbul, Ankara ve Karabük'te sendika genel merkezlerinde ve şubelerinde gerçekleştirilerek tamamlanmıştır. Ayrıca DİSK ve Gıda-İŞ Sendikası görüşme formunda yer alan soruları yazılı olarak yanıtlamıştır. Görüşmelerin süresi 1 saat ile 2 saat arasında değişmiştir. Görüşmelerde, sendikaların yabancı göçmenlere yönelik örgütlenme yönelimlerine etki eden unsurlar, örgütlenme planları, pratikleri, örgütlenme faaliyetlerinde geliştirdikleri yöntemler, yabancı göçmenlerin sendika üyeliğine yönelik bakış açıları ve yabancı göçmenlerin örgütlenmesinde yaşanan sorunlar üzerine bilgi alınmaya çalışılmıştır.

Bununla birlikte çalışmaya derinlik ve netlik kazandırmak amacıyla araştırma kapsamındaki sendikaların, tüzükleri, yabancı göçmenleri örgütlemeye yönelik kongre kararları, sendika yayınları, örgütlenme çalışmasında kullandıkları bildiri, afiş gibi çeşitli materyallerinden de yararlanılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamındaki sendikaların resmi internet siteleri incelenmiş, yabancı göçmenleri örgütleme faaliyetlerinin yansıdığı gazete, dergi yorum ve internet haberleri taranmıştır.

5.2. Sendikal Örgütlenmedeki Güç Kaybının İçsel ve Dışsal Nedenlerine İlişkin Yorumlar

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren sendikaların Avrupa'da olduğu gibi Türkiye'de de gerileme sürecine girdiği, bu dönemle birlikte sendikaların önemli ölçüde güç kaybına uğradığı ifade edilmektedir (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 77). Küreselleşme, neoliberal politikaların yaygınlık kazanması, esneklik uygulamaları gibi gelişmeler bu süreci

şekillendiren temel gerekçeler arasında gösterilmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'nin kendine özgü yapısal sorunlarından kaynaklanan faktörlerinde etkisiyle, olumsuz sonuçların biraz daha fazla hissedildiği belirtilmektedir. Nitekim bu sürecin de etkisiyle gelişen; kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, işyeri ölçeğinin küçülmesi, ekonomik dalgalanmalar, taşeron uygulamaları, işveren tarafının işçi sendikalarına bakış açısından kaynaklanan dışsal faktörlerin etkisiyle, işçilerin sendikalardan uzaklaşmaya başladığı ifade edilmektedir. Fakat sendikaların güç kaybı sadece dışsal faktörlerle ilişkilendirilmemekte, sendikaların içsel motivasyonlarından kaynaklanan problemlerin de sürece katkı yaptığı ifade edilmektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009, s. 37). Zira bu konuda sendikaların da birçok farklı gerekçesi bulunmaktadır. Türkiye Yol-İş Sendikası Kastamonu 2 No'lu Şube Eğitim Sekreteri ve aynı zamanda Türk-İş Karabük İl Temsilcisi, konu ile bağlantılı olarak hak ve özgürlüklerin genişletilmesi üzerinden yaptığı değerlendirmeleri şöyle aktarmaktadır:

Hak ve emekçinin sendikal özgürlüklerinin sağlanmasına yönelik yasalardan ve toplumun bakış açısından kaynaklanan eksiklikler bulunduğunu düşünüyorum. Sendikal özgürlüklerin daha kapsayıcı ve ifade edilebilir olması gerektiğine inanıyorum. Bu alan genişledikçe, faaliyet alanlarımız da biraz daha rahatlayacaktır (Görüşme No, 1).

Sürece olumsuz katkı yapan bir diğer gelişme ise yasal düzenlemelerin yetersizliğinden veya boşluğundan kaynaklanan nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Yasal düzenlemeler, Türkiye'deki sendikaların hareket alanını daraltan veya genişleten önemli bir unsurdur. Bu yaklaşım Avrupa ile kıyaslandığında, Türkiye'de tersine bir durumun geliştiği ifade edilmektedir. Zira Avrupa'da işçiler sendikal haklara yönelik kanunların gelişiminde öncü rol oynarken, Türkiye'de doğrudan kanunlarla bu sürecin şekillendiği ve çerçevesinin çizildiği belirtilmektedir. Sürecin gelişimi bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, sendikal hakları düzenleyen yasal mevzuatta önemli engellerin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Uçkan Hekimler, 2015, s. 140). Mevzuatta yer alan boşluklar veya yetersizliklerin bir örneğinin iş davalarında görüldüğünü, bu gelişmenin kimi zaman sendikal eleştirilere yol açtığını ve sürecin de sendika etkinliğinin üye tarafından sorgulanmasıyla sonuçlanabildiğini ifade eden Hak-İş Karabük İl Başkanı şu örneği aktarmaktadır:

Kanunlarımızın yetersizliği ile örgütlenme açısından da sorunlara yol açıyor. Örneğin iş davaları uzun sürüyor, dava sonuçlanıncaya kadar da dava özelliğini yitiriyor. Bu durum

ise üyemizin hak kaybına uğramasına neden olabilirken, üye tarafından sendikanın etkinliğinin de sorgulanmasına yol açıyor (Görüşme No, 6).

Çalışanların hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanması gerektiği birçok ulusal ve uluslararası metinde güvence altına alınmıştır. Ayrıca bu konu, sendikaların faaliyet alanında özellikle korunmaya çalışılmaktadır. İşçiyi korumaya yönelik bu yaklaşımın somut örneklerinden birisi, eşit işe eşit ücret kavramı üzerinden geliştirilmiştir. Zira bu kavram Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınmıştır. Örneğin, bu çerçevede şekillenen ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi 22 Eylül 1967 tarih ve 12706 Sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. ILO Sözleşmesinde ücret deyimi, "işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine almaktadır", aynı zamanda "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadleri" ifade edilmektedir. Üstelik bu bakış açısı sendika tüzüklerine de yansımıştır. Örneğin Belediye-İş Sendikasının tüzüğü dikkate alındığında, "...yaptıkları işe uygun, âdil bir ücretle, insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamak için çalışmayı" amaçladıkları anlaşılmaktadır (Md. 2/a). Fakat bu hakların uygulanması aşamasında, yasaların yorumlanmasından kaynaklanan yaklaşım farklılıkları, sendikaların hareket alanına zarar verebilmektedir. Nitekim aynı çatı altında aynı işi yapan, fakat farklı statülere sahip işçiler arasındaki ücret, terfi gibi sosyal hakların elde edilmesi noktasında ortaya çıkan olumsuzlukları sendikal faaliyetler ile ilişkilendiren Belediye-İş Sendikası Karabük il temsilcisi, konuyu şu sözlerle vurgulamaktadır:

Aslında bu konuda birçok gelişme bulunmasına rağmen şu örneği vermek istiyorum. Bizim bağlı olduğumuz işkolunda da olmak üzere 950.000 civarında kamu işçisi bulunmasına rağmen, kamu işçisi ile 696 Sayılı K.H.K. açısından ikilik doğmaktadır. Şirket işçisinin pozisyonu ile aynı çatı altında aynı işi yapan işçiler arasında ortaya çıkan durum ücret, terfi gibi konularda farklara yol açmaktadır. Tabi bu süreç sendikalara da yansımakta, bazen sendikalar bu konuda eleştirilere maruz kalmakta ve üyelerce yetersizlikle eleştirilmektedir. Tabi doğal olarak bu durum bizim üye kazanmaya yönelik faaliyetlerimize de yansımaktadır (Görüşme No, 4).

Bazı ülkelerde sendikal haklar genel yasalar ile düzenlenmekte, işçi ve memur arasında bir ayrıma gidilmemektedir. Almanya, Fransa, Avustralya, Finlandiya, İngiltere, Türkiye gibi ülkelerde ise sendikal haklar konusunda ortak düzenleme yöntemi

benimsenmiştir. Bu yöntemi benimseyen ülkeler, sendika kurallarını tüm çalışanlara aynı ölçüde uygulamaya çalışmaktadır. Fakat memurlara genel olarak sendikal örgütlenme hakkı verilmekle birlikte, bu hak sınırsız şekilde tanımlanmamış, örneğin grev hakkı⁵⁰ kısıtlanmıştır (Özmen, 2014, s. 13-14). Nitekim tam bu noktada, grevin işçi açısından önemli bir imkân olduğunu belirten ve grev hakkının, işçilerde olduğu gibi memurları da kapsamı gerektiğini belirten Memur-Sen Karabük il başkanı, sözlerini şu şekilde sürdürmüştür:

Memur sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre biraz daha geç dönemde gelişmeye başladı ve 2000'lerden sonra hızla büyüdü. Fakat bu süreçte bazı sıkıntılar devam etti. Örneğin kamu görevlileri Toplu İş Sözleşmesi yapabilirken, grev hakkından yararlanamamaları, sorun olarak karşımıza çıkmakta ve sendikal etkinlik düzeyini etkilemektedir. Her ne kadar dünya genelinde 1980'lerden sonra sendikacılık biraz daha uzlaşma kültürüne dayanmaya başlamış olsa da, ayrıca grevlerin sayısında azalma görölse de grev hakkının sendikal etkinlik açısından önemli bir faktör olduğunu söyleyebilirim (Görüşme No, 3).

5.3. Yabancı Göçmenlerin Örgütlenmesine Yönelik Stratejilerin Dayanağı

Neyin kim tarafından, hangi kaynaklarla, ne kadar süre içerisinde gerçekleştirileceğine dair politikalar, özel bir eylem planını gerektirmektedir. Zira eylem planı, belirlenen dönemlerde ulaşmak istenilen stratejik hedefleri ortaya koymaktadır (AFAD, 2014, s. 72). Bu bağlamda, stratejik eylem planlarının, temsil edilen kesimin gereksinimlerini ortaya koyduğu, aynı zamanda çevresel değişimlerin öngörüsüne de yardımcı olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, uygun araç ve yöntemlerle politika sürecinin koordinesini de kolaylaştırdığı ve diyaloga işlerlik kazandırdığı belirtilmektedir (Usta, 2014, s. 33). Dolayısıyla bahse konu kitlenin sürece dâhil edilmesi, temsili ve örgütlenmesi konularında sendikaların özel bir plan ve yaklaşıma sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Bu yaklaşımla birlikte sendika tüzüklerinin, sendika plan ve programlarının yönetilmesi sürecinde kolaylaştırıcı ve yönlendirici etkisinin bulunabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırma ve incelemelerde; DİSK'in 12-14 Şubat 2016 Tarihli 15. Genel Kurulunda, "Türkiye işçi sınıfının bir parçası haline gelen Suriyeli göçmen işçiler başta olmak üzere tüm göçmen işçilerin,

⁵⁰ Teknik anlamda grev sendikal hak kapsamında toplu pazarlık sürecinin etkili bir aracı olarak başvuru ve çalışma ilişkilerindeki menfaatlerin korunmasına yönelik bir toplu eylemdir (Kaya ve Güler, 2015, s. 112).

insanlık dışı çalışma koşullarından kurtarılması, sınıf kardeşliği temelinde başta kamu hizmetlerine erişim, eşit koşullarda çalışma ve örgütlenme hakkı olmak üzere tüm haklardan yararlanması için çalışmalar sürdürülecektir” kararının alındığı tespit edilmiştir (Karar No: 5). Ayrıca aynı tarihli genel kurulda sendika tüzüğüne, “Göçmen İşçiler Sorunları” adıyla bir uzmanlık dairesi kurulması kararı alınmış ve sendika tüzüğüne eklenmiştir (Md. 32). Bununla birlikte, Gıda-İş Sendikası tarafından bu yaklaşımın biraz daha geliştirildiği ve ileriye taşıyacak adımların atıldığı görülmüştür. Nitekim Gıda-İş Sendikası tarafından, 03 Kasım 2019 tarihinde gerçekleşen 33. olağan genel kurulunda yabancı göçmenlerin sürece dâhil edilmesi ve örgütlenmesine yönelik özel bir yaklaşım benimsenmiş ve “işçilerin en dip haklarda yarıştırmak istenmesine karşı en üst haklarda eşitlik için birleşme” çağrısı yapılmıştır. Bununla birlikte, “çoğu çocuk yüzbinlerce göçmen ve mülteci işçinin kayıt dışı çalıştırılması da sendikamız için kabul edilemez. Çocuklar eğitime kazandırılmalı, sigortalı ve güvenceli çalışma hakkı bütün işçilere tanınmalıdır. Göçmen ve mülteci işçilerin sendikalarda örgütlenmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bütün sendikalarda göçmen/mülteci işçi büroları kurulmalı ve göçmen işçiler her kademe ve düzeyde sendika yönetimlerinde temsil edilmelidir” şeklinde kongre kararı alınmıştır (Karar No: 3). Bu gelişmenin de ötesinde, Gıda-İş Sendikası tüzüğüne “Göçmen (Mülteci) İşçiler” uzmanlık dairesi eklenmiştir (Md. 46/m). Kongre karar sürecini Gıda-İş sendikası Genel Başkanı şu şekilde özetlemiştir:

Yabancı ve göçmen işçilerle ilgili son genel kurulumuzda bir göçmen (Mülteci) işçileri için daire kurulması için tüzük değişikliği yaptık ve göçmen işçilerin eşit haklar temelinde çalışma ve yaşama koşulları için karar almış bulunuyoruz. Göçmen işçilerle ilgili bir eylem planımız var. Öncelikle onların ana dilinde yaşadıkları sorunları nasıl çözecekleri ve sendikaya nasıl ulaşacakları konusunda aydınlatma yapacağız. Bu konuda göçmen işçilerden oluşacak bir komisyon kurmaya çalışacağız (Görüşme No, 7).

Benzer süreçlerin diğer sendikalarda ve konfederasyonlarda da takip edildiği anlaşılmaktadır. Nitekim HAK-İŞ’in, 2015 yılında toplanan 13. Genel Kurulunda aldığı kararlar arasında, Suriyeliler dâhil mültecilerle ilgili olarak, “Göçmen konusuna insani ve tarihsel sorumluluk bilinci ile yaklaşan HAK-İŞ, göçmenlerin uyum sorununu en aza indirmek, göçmenlerin yaşam hakkının sosyal ve politik bir yaklaşımla sağlanması ve bu doğrultuda yaşadıkları tüm sorunlarının çözümü için çeşitli önlemler alınmasını istemektedir” ifadelerine yer verilmiştir (Karar No: 45). TÜRK-İŞ Konfederasyonun da bu konuya özel önem atfetmeye çalıştığı anlaşılmaktadır. Nitekim TÜRK-İŞ Başkanlar

Kurulunun 13 Ekim 2014 tarihli toplantısında, “başta sınır komşumuz Suriye olmak üzere, Türkiye’ye göç etmek durumunda olanlara insani yardımda bulunulmasını olumlu karşılamaktadır. Ancak bu misafirliğin kalıcı hale gelmesi, beyana dayalı kimlik ve çalışma izni verilmesi konularında, daha sonra bir sorun yaşanmaması için dikkatli ve titiz davranılmasını gerekli bulmaktadır. Kayıtdışı istihdamın ve işsizliğin daha da yaygınlaşacağı, ücret seviyelerinin daha da gerileyeceği bir sonucun ortaya çıkmaması sağlanmalıdır” sözleri, başkanlar kurulunun yabancı göçmenlere yönelik pozisyonunu ifade etmektedir (TÜRK-İŞ, 2015, s. 15). Ayrıca “bu insanların misafir veya geçici koruma altına alınması gereken kişiler olarak görülmekten ziyade, uluslararası sözleşmelerden doğan haklarını kullanabilmelerinin” altı çizilmektedir. Bu yaklaşıma paralel olarak göçmenler konusundaki sendika politikasının, “soruna insan hakları temelinde yaklaşan, bununla beraber çeşitli endişeleri içerisinde barındıran bir çizgide” gittiği vurgulanmaktadır (TÜRK-İŞ, 2016, s. 55-56). Nitekim TÜRK-İŞ tüzüğüne bakıldığında, “yapacağı çalışmalarda çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesini esas alır...” şeklindeki ifadeler, konfederasyonun resmi bakış açısını yansıtmaktadır (Md. 2). Türk-İş Başkan danışmanı ile yapılan görüşmede, konfederasyonun resmi görüşü benzer ifadelerle paylaşılmıştır:

Biz konfederasyon olarak konuya daha geniş tabanlı yaklaşmaktayız. Zira konfederasyon tüzüğünde bu bakış açısı hâkimdir. Herhangi bir kısıtlamaya gidilmeksizin “çalışanlar” şeklinde tanımlanmıştır (Görüşme No, 2).

Bu düşünce ve yaklaşımla bağlantılı olarak, diğer işçi sendikaları konfederasyonlarının yabancı göçmenler konusundaki sendika tüzüğüne dayalı eylem planı sorgulandığında, somut bir plandan çok, konunun genellikle insani bakış açısıyla ilişkilendirilerek tanımlanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Örneğin Ülkem-İş Konfederasyonu insan hakları ile ilişkilendirdiği yaklaşımını “sığınmacı ve göçmen işçilerin sorunlarıyla ilgilenmeyi...” (Md. 4/8) şeklinde belirtmekte, Tüm-İş Konfederasyonu ise “temsil ettiği üyelerin yanı sıra işsizlerin, ezilenlerin ...” mücadele etmeyi varlık nedeni arasında göstermektedir (Md. 3/9).

Endüstri ilişkileri, kolektif ilişkiler yoluyla işlerlik kazanan bir sistemdir. Sendika üyelerinin yönetime katılması, bu yaklaşımın temel göstergeleri arasında yer almaktadır (Kağncıoğlu, 2001, s. 25). Nitekim endüstri ilişkilerinin merkezinde yer verilen yönetime katılma prensibi, sendikal faaliyetlerin kısıtlama uygulanmaksızın üyelerin tamamına açık olmasını da gerektirmektedir. Nihayetinde katılımcılık ilkesi, toplumsal

demokrasilerde uygulandığı şekliyle, sendika içi demokrasinin vazgeçilmez unsurları arasında değerlendirilmektedir (Uçkan, 2010, 139-140). Örneğin Memur-Sen tüzüğünde yer alan “...katılımcı demokrasinin yerleştiği” ifadelerinden yönetime katılma prensibinin benimsendiği anlaşılmaktadır (Md. 3/1). Bununla birlikte, yapılan görüşmelerden Memur-Sen’in, yabancı göçmenlerin sendikalara üyeliği konusunda işçi sendikalarına göre biraz daha iyi durumda olduğu anlaşılmaktadır. Fakat her ne kadar yabancı göçmenlerin üyeliği ve örgütlenmeleri konusunda çaba sarf edildiği ifade edilse de, sendikal kararlara katılım konusundaki talebin bir parça yabancı göçmenlerden beklendiği anlaşılmaktadır:

Özellikle yurt dışından üniversitelerde görev yapmak üzere öğretim elemanları gelmekte ve sendikalara üye olabilmektedir. Fakat hali hazırda bu konuda talep gelmediğinden sendikal organlarımızda yabancı göçmen görev almamaktadır (Görüşme No, 3).

5.4. Sendikaların Yabancı Göçmenlere Yönelik Bakış Açısı

Konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar, sendikaların yabancı göçmenler konusunda olumsuz bir tavra sahip olmadıkları ve hoşgörüyü dayalı bir bakış açısı geliştirildiğini göstermektedir. Örneğin Gökbayrak ve Erdoğan’ın 2008 yılında sendikalarla yaptıkları saha araştırmasında, sendikaların düzensiz göçmenlere yönelik negatif bir tutum içerisinde bulunmadıkları belirtilmiştir. Zira sendikaların yabancı göçmenlere yönelik bu tutumlarının arka planında, yurt dışında yaşayan Türk göçmen işçilerden kaynaklanan empatinin bulunabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte düzensiz göçmenlerin, kayıtdışı ekonomi ve istihdamın bir parçası olarak algılandıkları da özellikle vurgulanmıştır. Fakat sendikaların bu konuda henüz bir stratejiye sahip olmadıkları ve sorunun çözümünde ana aktör olarak devleti gördükleri belirtilmiştir. (Gökbayrak ve Erdoğan, 2011, s. 111). Aynı şekilde Toksöz vd.’nin 2012 yılındaki saha çalışması da sendikaların yabancı göçmenlere yaklaşımında benzer duyguların hâkim olduğunu göstermektedir. Çalışmada, sendikaların göçmen işçilere insani duygularla yaklaştıkları, bu bakış açısına paralel olarak alınacak önlemleri destekledikleri ve konuya hoşgörüyle baktıkları ifade edilmiştir (Toksöz vd., 2012, s. 133). Konuya dair sendikal bakış açısının gelişim seyrini ifade etmek üzere kullanılacak bir diğer kaynak ise Cengiz’in (2013, s. 100) çalışmasıdır. Fakat Cengiz’in bulguları, çalışmanın yapıldığı dönemin ekonomik koşullarından sendikal düşünce ve bakış açısının da etkilendiğini

göstermektedir. Öncelikli olarak bahse konu çalışmada, sendikaların yabancı göçmenleri örgütlemeye yönelik bir planlarının bulunmadığı tespitlerine yer verildikten sonra, sendikaların konuya bakış açısının farklılaştığı ifade edilmiştir. Nitekim sendikaların göçmen işçilere yönelik olumlu bir tavır içerisinde bulunmadıkları ve göçmen emeğinin kullanılmasına karşı oldukları vurgulanmıştır. Bu konudaki sendikal tavrın belirleyici nedeni olarak ise yüksek işsizlik rakamları gösterilmiştir. Çalışmamız kapsamında elde edilen bulgular yukarıda zikredilen çalışmalar ile karşılaştırıldığında, örtüşen ve farklılaşan bazı noktalar ortaya çıkmıştır. Örneğin sendikalar yabancı göçmenler konusuna insani duygularla yaklaşmaya devam etmektedirler. Fakat bu konuda bazı ayrıntılar ortaya çıkmıştır. Nitekim sendikaların yabancı göçmenler konusunda birtakım şartların yerine getirilmesini öncelikledikleri anlaşılmaktadır. Örneğin Türk-İş Başkan danışmanı, konuya insani duygularla baktıklarını, fakat hukukun gereğinin yerine getirilerek, kayıtdışı çalışmanın önlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır:

Konfederasyonumuz konuya tamamen insani düşüncelerle yaklaşmaktadır. Ücretlerin aşağı çekilmesi karşısında, Suriyeli bile olsa hukukun gereğine uygun olarak, kayıtdışı çalıştırılmamaları gerektiğini düşünüyoruz (Görüşme No, 2).

Aynı şekilde benzer bakış açısının diğer sendikalarda da geliştiği anlaşılmaktadır. Yol İş Sendikası 2 No’lu Eğitim Sekreteri, bu kitlenin resmi devlet politikalarıyla sürece dâhil edilmeleri gerektiğini ve yasal konumlarına dair çerçevenin çizilmesiyle birçok sorunun aşılabileceğini belirtmektedir:

Göçmenlerin kayıtdışılıklarını büyük bir sorun olarak değerlendiriyoruz ve bu kitlenin kendi yasal konumlarından kaynaklanan sorunun aşılmasıyla kayıtdışı olgusunun bir nebze çözülebileceğini düşünüyoruz. Özellikle ve öncelikli olarak çalışma yaşamına resmi olarak belirlenecek politikalar dâhilinde, “çalışanlar” statüsünde kayıt koşullarının güncellenmesi gerektiğini düşünüyoruz (Görüşme No, 1).

Belediye İş Sendikası Karabük il temsilcisi de insani duyguların önemli olduğunu belirtmekte, fakat yabancı göçmenler konusuna işgücü piyasalarındaki dengenin de gözetilerek yaklaşılması gerektiğini ifade etmektedir:

Göçmen kitlesine insani duygularla bakmaktayız. Fakat göçmenler konusunda, işgücü piyasalarındaki dengenin gözetilerek yaklaşılması gerekmektedir (Görüşme No, 4).

Sınıf ve dayanışma üzerinden konuya yaklaşan Gıda-İş Sendikası genel başkanı ise yabancı göçmenlerin ülke gerçeğine dönüştüğünü ve bu gerçekle yüzleşilmesi gerektiğini belirtmektedir:

Öncelikle savaş ve çatışmalar, ya da başka nedenlerle ülkemize gelen işçiler sınıf kardeşlerimiz olarak görüyoruz. Hangi ulustan olursa olsun, onlarla dayanışma ve örgütlenme konusunda olacağız. Özellikle Suriye süreciyle birlikte Türkiye'nin artık saklanamaz ve gizlenemez gerçeği mülteci (göçmen) işçilerle yüz yüzeyiz. Ülkemizde yaşayan tüm göçmen işçiler, Türkiyeli işçilerle eşit statüde olmaları gerekiyor. Çalışma koşulları, ücretler ve sendikal haklar dâhil eşit olmaları gerekiyor (Görüşme No, 7).

5.5. Yabancı Göçmenlerin Sendikalara Etkisine Dair Yorumlar

Endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir aktörü olan sendikaların, örgütlenme konusunda yaşadıkları negatif yönlerdeki değişim ve gelişmelere, yeni stratejiler ve politikalarla karşılık vermeye çalıştıkları belirtilmektedir. Bununla birlikte, daralan üye piyasasının sendikalar arası rekabeti keskinleştirdiği, bu gelişmenin sendika ve üye arasındaki ilişkiyi değiştirdiği ve süreci lehine çevirecek yaklaşımın yaratıcı sendikacılık olduğu ifade edilmektedir. Nitekim bu süreçte, günümüzdeki sendika ve üye arasındaki ilişkinin toplu çıkardan, bireysel çıkarlara dönüşmeye başlamasının da etkisinin bulunduğu belirtilmektedir. Bu gelişmenin de etkisiyle, sendikaların yeni arayışlara yöneldiği ve değişen koşullara göre üye kazanmaya yönelik yeni politikalar üretmeye çalıştıkları vurgulanmaktadır (Uçkan, 2000, s. 754). Değişen koşullara uygun yeni stratejilerin benimsenmesi gerçekliği dikkate alındığında, yabancı göçmenlerin sendikalar açısından güçlü bir potansiyeli barındırdığı düşünülmektedir. Üstelik bu yaklaşımın, yabancı göçmenlerin sendikaları ve işgücü piyasalarını etkilemeye başladıkları yorumlarıyla birlikte değerlendirilmesini de gerektirmektedir. Fakat bu konudaki sendikal tavrın istenilen düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin DİSK'ten Araştırma Uzman'ı, yabancı göçmenlerin sendikal faaliyetleri de etkilemeye başladığını fakat bu konuda yürütülen sınırlı sayıdaki faaliyetle birlikte, sendikaların istenilen seviyede sürece dâhil olamadığını vurgulamaktadır:

Göçmen işçiler konusunda sendikaların faaliyetleri neredeyse yok denecek kadar az. Göçmen işçilerin örneğin çalışma koşulları sendikaları etkiliyordu, iç toplantılarda tartışılıyordu. Ancak mesele biraz sendikaların bu etkilenme biçimine ne derece eklemlendiği (Görüşme No, 5).

Her ne kadar yabancı göçmenlerin sendikal faaliyetlere yönelik etkisi farklı cümlelerle ifade edilse de, bu kitlenin işverence tercih edilebilirliklerinin arttığı tespitlerinin de göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim Hak-İş Karabük İl Temsilcisi tarafından konu bu açıdan yorumlanmakta ve yabancı göçmenlerin sendikal

faaliyetlere yönelik etkisi, bu kitlenin işveren tarafından daha fazla tercih edildiği gerçeği ile ilişkilendirilerek ifade edilmektedir. Üstelik bu sürecin devamında da yerli işgücünün açığa itildiği ve örgütlenme sürecine olumsuz katkı yaptığı belirtilmektedir:

Kesinlikle etkiliyor, çalışma izni olmadığından bu kitle işveren tarafından daha fazla tercih ediliyor. Bu durum yerli işgücünü açığa itiyor. Dolayısıyla örgütlenme yönünde olumsuz katkı yapıyor (Görüşme No, 6).

Bu başlıkta yer alan sendikal kaygıların temelinde, bu kesimin küçük ölçekli işletmelerde, kaçak yollarla ucuz işgücü olarak çalıştırılması ve bu yaklaşımın genişlemeye devam edeceği tespitleri de bulunmaktadır. Çünkü yabancı göçmen kaynaklı ucuz işgücünün yaratacağı etkilerin, uzun vadede işgücü piyasalarını bozabilecek yönde genişleyebileceği belirtilmektedir (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 56). Erdoğan ve Ünver'in bu kapsamdaki yorumlarının, sendikaların görüşleriyle örtüştüğü anlaşılmaktadır. Örneğin Yol İş Sendikası 2 No'lu Eğitim Sekreteri, yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarındaki etkilerinin önümüzdeki dönemlerde artabileceğini ve bu gelişmenin sendikalara da yansiyabileceğini şu ifadelerle belirtmektedir:

Kayıtsız ve kaçak işçi çalıştırmanın yaygınlığı ekonomik bir kayıp olmakla birlikte, önümüzdeki dönemlerde göçmenlerin işgücü piyasalarındaki ağırlıklarının artacağını ve bunun sendika üyeliği açısından da etki yaratacağını belirtmek isterim (Görüşme No, 1).

Türk-İş Başkan danışmanı da konuya orta vadeli bir öngörüyle yaklaşmakta, fakat her halükarda yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarında yaratacağı etkilerin diğer kesimlere de yansiyacağını ifade etmektedir:

5-10 yıl içerisinde yabancı göçmenlerin potansiyel etkilerinin ortaya çıkacağını ve kümelenme görüleceğini düşünüyorum (Görüşme No, 2).

Gıda-İş sendikası genel başkanının yorumları da öncekilerle paralellik arz etmektedir. Fakat göçmen emeğinin son dönemde daha fazla sömürüldüğünü, hatta işverenlerin bu kitlenin sendika üyesi olmamasının verdiği rahatlıkla hareket ettiklerini belirtmektedir:

Öncelikle göçmen işçiler sendikal faaliyeti mutlaka etkileyebilirler. Çünkü çalışma koşulları onlar için daha ağır ve yaşanmaz durumda. Ücret keza öyle. Patronlar göçmen işçileri tercih ederken kayıt dışı ve sendika üyesi olamamalarını kullanarak daha rahat hareket ediyorlar. Son iki üç yılda saha işçilerinin göçmen işçilerle birlikte davranarak ortak hak arayışları bazı kazanımları getirdi (Görüşme No, 7).

5.6. Sendikaların Yabancı Göçmenlerin Sendika Üyeliğine Bakışı ve Temel Problemler

Sendikaların, genel olarak yabancı göçmenlerin üyeliğine sıcak baktıkları anlaşılmaktadır. Fakat bu süreçte yabancı göçmenlerin niteliklerinin tanımlanması, sendikal üyelik sisteminin iyileştirilmesi gibi başlıklarda ifade edilen bazı ön koşulların çözülmesi gerektiği belirtilmektedir. Nitekim Türk-İş Başkan Danışmanı yabancı göçmenlerin sendika üyeliği konusuna konfederasyon olarak pozitif baktıklarını fakat sendika üyeliğine yönelik bürokratik işlemlerin, örgütlenme yönünde problem yarattığını belirtmektedir:

Tüm çalışanlara olduğu gibi yabancı göçmenlerin de bu imkânın sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Elbette bu konuda sendikalardan kaynaklanan problemlerde bulunmaktadır, fakat özellikle sendika üyeliğine yönelik bürokratik işlemlerin, yabancı göçmenlerin örgütlenmesi yönünde engel oluşturduğunu düşünüyorum (Görüşme No, 2).

Sendikal üyeliğe yönelik sorunların aşılmasının önemi belirtilmekle birlikte, bahse konu kitlenin niteliklerinin de tanımlanması gerektiği ifade edilmektedir. Yol-İş Sendikası Kastamonu 2 Nolu Şube Eğitim Sekreteri tarafından konunun bu yönüne atıf yapılmaktadır:

Göçmenlerin sendikal üyeliğine yönelik sıkıntıların aşılması gerektiğini düşünüyorum. Fakat kendi vasıflarından kaynaklanan özelliklerin değerlendirilmesinin de önemini özellikle vurgulamalıyım. Bu yaklaşımla, birçok belirsizlikte aşılmış olacaktır (Görüşme No, 1).

Sendikaların, yabancı göçmenlerin sendika üyeliğine olumlu baktıklarına dair ortak bir uzlaşının olduğu anlaşılmakla birlikte, bu konudaki görüşler içerisinde, yabancı göçmenlerin geçici mi veya kalıcı mı oldukları noktasındaki belirsizliğin giderilmesinin de önemi ayrıca vurgulanmaktadır:

Sendikal üyelik anayasal bir haktır. Fakat bu kitlenin misafir mi? kalıcı mı? olduğunun netleştirilmesi gerekmektedir. Çünkü bu konudaki yorumlar genişledikçe, göçmenlere nasıl bakılması gerektiği konusunda kafalarda karışıyor, süreçte tarafları olumsuz şekilde etkiliyor (Görüşme No, 4).

Gıda-İş Sendikası Genel Başkanı da diğer sendikalarla benzer görüşleri ifade etmekte, ayrıca sendika yönetiminde göçmen temsilinin sağlanmasının da önemli olduğunu belirtmektedir:

Hiçbir ayrım gözetilmeden, yasalarda var olan hakların aynısı göçmen işçilere de tanınmalı. Kamu kurumlarında başlayan ve sendikalarında içinde olduğu özel bir çalışma yapılabilir. Sendika yönetimlerinde göçmen temsili sağlanabilir (Görüşme No, 7).

Genel olarak sendikaların yabancı göçmenlerin üyeliğine sıcak bakıldığı ifade edilmekle birlikte, bu konuda öz eleştirilerin de yapıldığı anlaşılmaktadır:

Göçmen işçilerin sendikal üyeliğinin sağlanmalı sorusunun cevabı mutlak ve tartışmasız evet olmalıdır. Bunu Türkiye’de herhangi bir konfederasyon başkanına, yöneticisine, çalışanına da sorsanız aynı cevabı verir. Ancak hiçbir sendikacı göçmen işçilerin kayıtlı çalışması için elinden geleni yapmaz. Toplantılarda, konferanslarda tüm örgütler yapılması gerekeni söyler ve toplantı biter (Görüşme No, 5).

5.7. Yabancı Göçmenlerin Örgütlenmesinde Temel Sorun: Kayıtdışı Çalışma

Çalışma kapsamında görüşülen sendikaların; yabancı göçmenlerin ucuz işgücü olarak görüldükleri, kötü koşullarda, uzun saatler boyunca ve düşük ücretlerle, kayıtdışı çalıştırıldıkları noktasında hemfikir oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca yabancı göçmenlerin bu şartlarda çalışmaya rıza göstermesiyle birlikte, işgücü piyasalarındaki ücret seviyesinin de aşağı çekildiğinin farkında oldukları belirtilebilir. Fakat yabancı göçmenleri bu koşullarda çalışmaya zorlayan pek çok iç ve dış motivasyonun bulunduğu da göz ardı edilmemelidir. Nitekim DİSK Araştırma Uzmanı, yabancı göçmenlerin işverence ucuz işgücü olarak özellikle tercih edildiğini vurgularken, bu kitlenin içsel motivasyonlarla çalışmak zorunda oldukları gerçeğine ve sınır dışı edilme korkusunun varlığına işaret etmektedir:

Göçmen işçilerin işverenler için “ucuz işgücü”, hükümetler için de “ekonomik büyüme için önemli bir kaynak” olarak görüldüğünü düşünüyorum. Göçmen işçiler, madenlerde, inşaatlarda, tersanelerde asbest ve daha birçok kimyasalla, kot taşlamada silikozla, otel ve restoranlarda neredeyse 16 saate varan ayakta çalışma zorunluluğuyla, sağlıklarına zarar verdiğini bilmelerine rağmen geçim gerçeği nedeniyle çalışıyorlar. Bu nedenle sınır dışı edilme tehlikesi nedeniyle göçmen işçilerin kendilerine dayatılan çalışma koşullarına “Hayır” deme ihtimallerinin çok düşük olduğunu düşünüyorum (Görüşme No, 5).

Gerek sektöre giriş kolaylığı, gerekse de kontrole uzak yapısı, kayıtdışı sektörü çalışma düşüncesine hızla yanıt bulunan bir alana dönüştürmüştür. Kayıtdışı çalışmanın bu özelliği son dönemde yabancı göçmenleri de kendine çekmiş ve küçük ölçekli

işletmelerde⁵¹ kaçak çalıştırıldıklarının yaygınlaştığı özellikle ifade edilir olmuştur (Orhan ve Gündoğar, 2015, s. 8-33). Bu bağlamda, Yol-İş Sendikası Kastamonu 2 Nolu Şube Eğitim Sekreteri, yabancı göçmenlerin istihdamında küçük ölçekli işletme yapısının varlığına dikkat çekmektedir:

Küçük ölçekli işletmeler Türkiye’de yaygın durumdadır. Zaten bu işletmelerde yerli işçiler kaçak olarak çalıştırılabilmektedir. İşgücü piyasalarının bu yapısı mülteciler açısından da uygun görünmektedir. Sorun bu boyutuyla da tanımlandığı zaman, birçok çözümün ortaya çıkacağını düşünüyorum (Görüşme No, 1).

Yabancı göçmenlerin istihdamını düzenleyen yasal mevzuatın yetersizliği, hemen hemen tüm kesimlerce eleştirilmektedir. Nitekim TESEV tarafından 2015 yılında hazırlanan raporda konunun bu yönüne atıf yapılmıştır. Bahse konu raporda, yabancı göçmenlerin istihdamında öncelikle sektörel analizlerin yapılması gerektiği belirtilmiş ve yasal düzenlemelerin yetersizliği özellikle deklere edilmiştir (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 78). Nitekim yabancı göçmenlerin istihdamı ve haklarının korunmasını düzenleyen mevzuatın yetersizliği noktasında, işveren örgütlerinin ve işçi sendikalarının görüşlerinin örtüştüğü anlaşılmaktadır:

Türkiye’de örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında mevzuatın iş cinayetlerini önlemesi için yeterli olduğunu ancak uygulanma hususunda eksiklerinin büyük olduğunu ve bir özensizlik olduğu vurgulanır. Aynı durum göçmen işçilerde de söz konusu olabilir. Türkiye ne yazık ki hukuku, boşlukları olsa da her alanda bir yasal mevzuatı olan, asgari standartları belirleyen bir çerçeveye sahip olmasına karşılık yine her alanda en fazla hukuksuzlukla karşılaşılacak bir ülke. Elbette bir yasal mevzuat çerçevesi dâhilinde konuşmak çok daha kolay olur. Asgari standartlar belirlenir. Hak arama mekanizmasını kolaylaştırır. Öte yandan kayıt dışılık çok mühim bir meseledir. Sendikal örgütlenmeden ücrete, iş cinayetlerinden birçok alana sıçrayan etkisi olur (Görüşme No, 5).

Yabancı göçmenlerin niteliklerinin tam olarak tespit edilememiş olması ile bu kitlenin kayıtdışı çalışması arasında ilişki olabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu konuda geliştirilecek yaklaşımlar sayesinde, sürece dair belirsizliğin aşılabileceği ifade edilmektedir:

Kayıtdışı en önemli sorun. Bu sorunun oluşumunda, ülkeye giriş yapan göçmenlerin durumlarının net olarak tespit edilememesinin de etkisinin olduğunu düşünüyorum. Bu konuya yönelik yaklaşımlarla, önemli bir aşamanın kaydedileceğini belirtmeliyim. Fakat

⁵¹ Türkiye’de kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında birçok unsur bulunmaktadır. Küçük ölçekli işletme yapısı, kayıtdışı istihdamı genişleten unsurlar arasında değerlendirilmektedir (Şahin, 2018, s. 2058).

resmi makamlar tarafından geliştirilecek yaklaşımların tam ve gerçekçi olması gerekmektedir (Görüşme No, 2).

Yabancı göçmenlerin nitelikleriyle birlikte, statülerinin de netleştirilmesinin önemi özellikle vurgulanmaktadır. Zira bu yaklaşım, yasal mevzuattan kaynaklanan sorunların bir parçası olarak da görülmektedir. Fakat bu konudaki sürece, tüm kesimlerin dâhil edilmesi gerektiği belirtilmektedir:

Kayıt dışı çalışma en önemli sorunların başında gelmektedir. Yasal mevzuat vb. daha birçok sorun var. Göçmen işçiler sendikalara üye olamaz gibi bir algı yaratılıyor. İşini kaybetme, sınır dışı edilme kaygıları öne çıkıyor. Bu sorunların aşılması için öncelikle statüleri netleşmeli, çıkarılacak yasalar kamu kurumlarından başlayarak her alanda uygulanacak çalışmalarla yapılmalı. Sendikalar ve işveren örgütleri, kitle örgütleri ortak çalışmalar yapabilir (Görüşme No, 7).

Görüşmeler sırasında isminin belirtilmesini istemeyen ve bu konunun önemini vurgulayan bir sendikacı, başından geçen ilginç bir örneği paylaşmıştır:

Kayıtsız olması bu kitleyi kayıtlı alanın dışına itiyor. Öncelikli sorunun kayıt altına alma olduğunu düşünüyorum. Bu konuda bir örnek vermek istiyorum. Sendika binamıza tabela takmak üzere gelen 4 işçiyle konuşurken, içlerinden sadece birisi muhabbetimize katılıyordu. Bu çalışana diğerleri niye konuşmuyor diye sorduğumda, Türkçe bilmediklerini ve Suriyeli olduklarını söyledi. Bu örnek yabancıların hayatımızın artık hemen her alanına girdiğini göstermektedir (Bu örnekte isim belirtilmemesi istenmiştir).

5.8. Yabancı Göçmenlere Yönelik Ortak Politika Sürecinde Sendikaların

Konumu

Kayıtdışı çalışma konusunda tarafların bir araya gelmesi gerektiği hali hazırda sıklıkla vurgulanmaktadır. Özellikle sendikal hareketin geleceği açısından kayıtdışı çalışanların nasıl ortaklaştırılacağına kritik öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (http-24). Nitekim ekonomik ve sosyal sorunların çözümü ile toplumun çok farklı kesimlerinin çıkarlarını ilgilendiren konularda geniş tabanlı mutabakatın önemi belirtilmektedir. Ortak politikaların oluşturulması ve yürütülmesi aşamasında ise sendikal hareketin önemi özellikle vurgulanmaktadır (Selamoğlu, 2003, s. 90). Fakat konu yerli işgücü boyutu ile tartışılırken, yabancı göçmenlerinde kayıtdışı piyasalara dâhil olmasıyla, tartışmanın çerçevesi daha da genişlemiştir. Nitekim çalışma kapsamında görüşülen sendikaların, yabancı göçmenlere yönelik politika sürecinde aktif rol almak istedikleri anlaşılmaktadır:

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve ILO tarafından toplantılar gerçekleştiriliyor. O toplantıların takibi yapılıyor. DİSK'in görüşleri sunuluyor (Görüşme No, 5).

Çalışma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının ilgili kurullarında gerçekleştirilen toplantılara sendika olarak katılıyoruz. Görüş ve beklentilerimizi de bu ortamlarda ifade ediyoruz (Görüşme No, 2).

Kayıtdışı çalışan göçmenlerin yaygınlığının sendika olarak farkındayız ve bu durumu çeşitli toplantılarda ve platformlarda resmi makamlara iletiyoruz (Görüşme No,1).

Fakat ortak politikaların belirlenmesi sürecinde, geniş tabanlı mutabakatın yeterli düzeyde işletilemediği anlaşılmaktadır. Gıda-İş Sendikası Genel Başkanının ortak politika sürecine dâhil olamadıklarına dair “Ne yazık ki hayır” sözleri, bu konudaki sürecin işletilmesindeki aksaklığa örnek olarak verilebilir (Görüşme No,7).

5.9. Yabancı Göçmenlere Yönelik Sendikal Yardımların Niteliği

Kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin sayısı hızla artmaya devam etmektedir. Nitekim birçok ülkede işçi sendikaları tarafından bu kesimin koşullarını iyileştirmek amacıyla; hukuki bilgilendirme, oturma, çalışma izni ve vize alma konusunda yardım, yasal statülerine ilişkin rehberlik hizmetleri sağlama ile iş mahkemelerine itirazların desteklenmesi gibi kapsayıcı stratejiler geliştirilmiştir (Molina ve Guardiancich, 2018, s. 33). Bu yaklaşımla bağlantılı olarak, Türkiye'deki sendikalarca geliştirilen stratejileri ortaya koymak üzere, yabancı göçmenlere sunulan sendikal yardımların niteliği sorgulanmıştır. Öncelikle sendikalardan yardım talebinde bulunulan başlıklar arasında çalışma koşulları, ücretler, zorla çalıştırılma, işyerinde kötü muamele gibi konular bulunmaktadır. Gıda-İş Sendikası Genel Başkanı, yabancı göçmenlerin zikredilen sorunların tamamıyla karşılaştığını şu ifadelerle aktarmaktadır:

Evet, yardım talebinde bulunan işçiler oldu. Genelde çalışma koşulları ve ücretlerinin verilmemesi, ücretlerinin verilmeyerek tutulması, onların zorunlu olarak çalıştırılması gibi sebepler. İş yerinde kötü davranışlar, hakaret ve küfür gibi sorunlar olduğunu ifade edebilirim. Daha çok kayıt dışı çalışanlar sorun yaşıyor (Görüşme No, 7).

Sendikalar ise sorunların çözümüne yönelik farklı stratejiler geliştirmiştir. Örneğin hukuki yardım sağlama, sorunların çözümü amacıyla kurumlar arasında aracılık yapma, dayanışma amacıyla yabancı göçmenlerle sahada bir araya gelme bu stratejiler arasında gösterilmektedir:

Yardım başvuruları yapılıyor. Genellikle konusuna göre, ilgili makamlara yönlendiriyoruz. Fakat yardım başvurularında göçmenlerin korktuğunu gözlüyoruz ve yardımcı olmaya çalışıyoruz. Yardım talepleri ile ilgili bir örnek verirsem, Zonguldak'ta kaçak çalışan Çin'li maden işçilerine yardım talebiyle ulaşıldı ve gerekenler yapıldı (Görüşme No, 2).

Üniversitede göçmen çalışanlar bize bir takım sorunlarla gelmektedir. Biz bu kitleyi ilgili makamlarla buluşturuyoruz. Özellikle Türk vatandaşlığına geçen öğretim üyeleri, yabancı uyruklu olarak göreve başlamalarına rağmen, Türk vatandaşlığına geçince, yabancı hukukundan ayrılarak Türk hukukuna dâhil oluyor. Yeni statü ise yeni yükümlülükler doğuruyor. Fakat aldığı eğitim ve görev şartları yabancı uyruklulara göre değerlendiriliyor. Maaş karşılığı ders, ücretli derse girememesi bu sorunlar arasındaydı. Sendika olarak YÖK nezdinde girişimlerde bulunuldu (Görüşme No, 3).

Yabancı göçmenlerden yardım talebi gelmemesine rağmen, sendikalarca konuya duyarlı davranmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Örneğin DİSK, bu kesimden herhangi bir talep gelmemesine rağmen, sendika olarak inisiyatif aldıklarını ve göçmen işçilerin direnişine destek olmak üzere sahada bir araya gelindiğini ifade etmiştir:

Herhangi bir yardım talebi bulunulmadı. Ancak 3. Havalimanı işçilerinin direnişi döneminde göçmen işçilerle sahada bir araya gelindi. Buluşma DİSK yönetim düzeyinde gerçekleşmişti. Statüleri konusunda bir bilgin yok (Görüşme No, 5).

5.10. Yabancı Göçüne Dair Diğer Yorumlar

Türkiye, özellikle son dönemde yabancı göçmenlerin hedef ülkesi haline gelmiş ve sayıları milyonlarla ifade edilen bir göçmen kitlesi ortaya çıkmıştır. Doğal olarak yabancı göçmenlerin yeni bir yerde ve yeni koşullarda yaşam kurma çabaları eğitim, barınma, sağlık, toplumsal uyum, gibi bazı sorunları ortaya çıkartmıştır. Bu sorunların zamanında çözüme kavuşturulamaması halinde ise sorunun daha karmaşık hale gelebileceği belirtilmektedir (Sayın vd, 2016, s. 1-11). Üstelik Türkiye'deki göçmenlerin birbirinden farklı coğrafyalardan geldiği ve farklı kültürlerle sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda, sorun çok boyutlu bir yapıya bürünmektedir. Bu sorunun bir diğer boyutunu dış politikayla ilişkilendiren Türk-İş Başkan Danışmanı şunları ifade etmiştir:

Yabancı göçmenler konusunda çok boyutlu bir sorunla karşı karşıyayız. Doğuştan gelen haklar, insanlığı sınırlamamalı. Türkiye bir nevi küresel piyasalardan kaynaklanan paylaşım sorunun bedelini ödüyor (Görüşme No, 2).

Yabancı göçmenler konusundaki diğer bir önemli tespit ise bu kitleye yönelik toplumsal algının yönetilmesi gerekliliği üzerine geliştirilmiştir. Konu hakkında yapılan

çalışmalar, toplumsal algıda kırılmanın öncelikle çalışma yaşamında ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Çünkü bu kitlenin çalışma yaşamına girmesiyle, yerli işgücünün işini kaybetme kaygısına düşebileceği ve bu kitleye yönelik olumsuz bir yaklaşım geliştirilebileceği ifade edilmektedir (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 87). Ayrıca yabancı göçmenlerin, kamuoyunun olumsuz bakış açısından kaynaklanan ilave sıkıntılarla da yüzleşmek durumunda kalabilecekleri belirtilmektedir (Sadoğlu, 2017, s. 161-166). Bu bakış açısıyla bağlantılı olarak, Belediye-İş Sendikası Karabük İl Temsilcisi son dönemde İstanbul ilinde yaşanan örneği referans alarak, konuya dair şu tespitleri yapmıştır:

Son günlerdeki İstanbul örneğinde olduğu gibi, göçmenlerin kayıtlı olduğu yerlere gönderilmeye çalışılması, toplumun bu kesime bakış açısında kırılmalara neden olabilir. Bu konudaki sürecin ortak akıl ile yönetilmesi halinde, daha güzel sonuçlar alınacaktır (Görüşme No, 4).

Türkiye'deki yabancı göçmenlerin büyük çoğunluğu, uluslararası koruma talep eden göçmenlerden oluşmaktadır. Uluslararası korumanının özünde bireyi ülkesinden ayrılmaya zorlayan ölüm, işkence gibi gerekçeler bulunmaktadır. Zira bu göçmenler ülkelerinden kovulan bireyler olmayıp, ölüm riskiyle kaçarak yardım aramaktadırlar. Söylemlerde bu tür ayrımlara dikkat edilmemesi ve sahip oldukları hakların göz ardı edilmesi halinde, toplumsal algıda da aynı eksikliklerin yer etmesine neden olunacağı savunulmaktadır (Erdoğan vd., 2017, s.18). Gıda-İş Sendikası Genel Başkanı da bu yaklaşıma paralel olarak, yabancı göçmenlere yönelik kullanılan dilin özenli olması gerektiğini belirtmektedir:

İster göçmen, ister mülteci, ister yabancı işçi diyelim artık sayıları milyonu bulan bir işçi kitlesi ile karşı karşıyayız. Ülkede mülteci işçilerin her şeyin sorumlusu gibi gösterilmek istenmesi, ülkelerine geri gönderilmesi gibi politikalar çok yanlış ve doğru olmayan düşünceler. Ülkede sermaye kesimi göçmen işçileri ucuz iş gücü olarak kullanıyor, bu durum işlerine geliyor. Öncelikle mutlaka bir yasa çıkarılmalı, vatandaş olmak isteyenler vatandaş olmalı, göçmenlik statüsü isteyenlere bu statü verilmeli. Türkiye halkıyla entegre olmaları için, her alanda özel çalışmalar yapılmalı. Ana dillerinde eğitimler ve mesleki eğitimler, yasal haklarına yönelik aydınlatma çalışması, yazılı, görsel şeyler ana dilinde yapılabilir (Görüşme No, 7).

5.11. Genel Değerlendirme

Çalışma kapsamında görüşülen sendikaların, yabancı göçmenlere insani duygularla yaklaştıkları özellikle ifade edilebilir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalıştıkları ve bu olgunun işgücü piyasaları ile sendikaları etkilediği konusunda ortak bir düşüncenin olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim ortaya çıkan etkilerin yönetilmesi gerektiğinin sendikal metinlere ve söylemlere yansımaya başladığı görülmektedir. Ayrıca yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarındaki sorunlarına çözüm üretme, kayıtdışının önlenmesi, bu kitlenin örgütlenmesi gibi konularda iyi niyetli yaklaşımlar geliştirilmeye çalışılmaktadır. Fakat sendikaların henüz güçlü ve somut bir stratejiye sahip olmadıkları, sorunların çözüm noktasında ise devletin ana aktör olarak algılanmaya devam edildiği de belirtilmelidir.

Çalışma kapsamında görüşülen sendikaların yabancı göçmenlere yönelik bakış açılarındaki değişim veya gelişmeyi takip etmek üzere, Gökbayrak ve Erdoğan (2011), Toksöz vd. (2012), Cengiz (2013) tarafından gerçekleştirilen saha çalışmaları referans alınmıştır. Bahse konu çalışmalarda sendikal tepkisizlik veya eylemsizlik sıklıkla vurgulanmaktadır. Fakat bu çalışmaların gerçekleştirildiği dönemdeki yabancı göçmen sayısı, günümüze kıyasla oldukça azdır. Dolayısıyla dönemin bu özelliğinin, sendikaların yabancı göçmenleri örgütmeye yönelik bakış açısını da etkilediği düşünülmektedir. Nitekim çalışmamızdan elde edilen bulgular genel olarak referans alınan çalışmalarla benzerlik arz etmesine rağmen, dönem içerisinde yabancı göçmenlerin sayısındaki artışla birlikte, sendikaların konuya biraz daha duyarlı hale geldiği anlaşılmaktadır. Bu gelişme çalışmamız bulgularına da yansımış ve referans alınan çalışmalardan kısmen ayrılan 3 nokta ortaya çıkmıştır.

Birincisi sendikalarla yapılan görüşmelerden ve sendikal faaliyetlere yönelik incelemelerden, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik küçük de olsa strateji geliştirilmeye başlandığı ve bu durumun kongre kararlarına ve tüzüklerine de yansıdığı anlaşılmaktadır. Örneğin bazı sendikalar tarafından, bu kitleye yönelik çalışmaların düzenli ve verimli yürütülmesini sağlamak üzere uzmanlık dairesi kurulmuştur.

Bir diğer nokta ise her ne kadar sendikalar tarafından konuya insani duygularla yaklaşıldığı ifade edilse de, bulgular, yabancı göçmenler konusuna sadece insani duygularla bakılmadığını ve koşulsuz biçimde konunun kabullenilmediğini göstermektedir. Nitekim sendikaların, bu kitlenin resmi devlet politikalarıyla sürece dâhil

edilmesi, işgücü piyasalarındaki dengelerin gözetilmesi gibi birtakım şartların yerine getirilmesini öncelikledikleri anlaşılmaktadır.

Son olarak, her ne kadar tepkisizlik veya eylemsizlik noktasında önceki çalışmalar ile çalışma kapsamında görüşülen sendikal arasında anlamlı bir fark tespit edilememiş olsa da, eylem boyutunda küçük de olsa hareketliliğin başladığı anlaşılmaktadır. Zira bu konuda Gıda-İş Sendikasının yabancı göçmenleri örgütlemeye yönelik fiili girişimleri örnek olarak verilebilir:

Fırınlarda kısmen bir çalışma sürdürdük, ancak tam yanıt alamadık. Çünkü çoğu kayıt dışı çalışıyor ve işlerini kaybetme korkusu yaşıyorlar (Görüşme No, 7).

Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik Gıda-İş Sendikasındakine benzer hareketliliklere, literatür taraması sırasında da rastlanmıştır. Örneğin Çelik İş Sendikası tarafından İstanbul TAYSAD Organize Sanayide bir firmada 12 kayıtlı Suriyeli işçiye rastlandığı ve sendikanın örgütlü olduğu bu işyerindeki Suriyeli işçilerin deneme süreleri bitiminde ÇELİK-İŞ'e üye olacakları belirtilmiştir (Erdoğan, 2018, s. 46). Bir başka örnekte ise Türk Metal Sendikası'nın toplam 195.000 üyesi içinde, çoğu Kocaeli'nde bulunan 25 Suriyeli üyenin bulunduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 2018a, s. 845).

6. SONUÇ

6.1. Araştırma Sonuçları

Araştırma sürecine temel teşkil etmek ve karşılaştırma yapmak üzere yabancı göçmenlerin demografik bilgileri, çalışma koşullarına ilişkin bilgiler, sendikal deneyimlerine ilişkin bilgiler ve sendikaların yabancı göçmenlere yönelik yaklaşımlarına dair 4 tür bilginin toplanması amaçlanmıştır. Elde edilen demografik bilgilerin geneli şu şekilde özetlenebilir:

Demografik Bilgi	Özellik
Yaş	%62,4'ü 18-30 yaş aralığındadır.
Cinsiyet	%87,5'i erkeklerden oluşmaktadır.
Medeni Durum	%56,9'u evlidir.
Çocuk Sayısı	Çocuğu olduğunu beyan eden katılımcıların %75,3'ü, 2 ve daha fazla çocuğa sahiptir.
Eğitim Durumu	%32,6'sı lise mezunlarından oluşmaktadır.
Göç Edilen Bölge	Ortadoğu ülkelerinden göç etmişlerdir.
Göç Nedeni	Göç nedenleri arasında “savaş/çatışma” ilk sırada yer almaktadır (%38,7).
Geçim Biçimi	Geldikleri ülkelerdeki geçim biçimi büyük oranda hizmetler sektöründeki işlerden oluşmaktadır (%67,9).
Türkiye'deki Ortalama İkamet Süresi	Katılımcıların %66,4'ü, 3 yıl ve daha uzun süredir Türkiye'de yaşamaktadır.

Göç, bireysel ve toplumsal uyumun birlikte geliştiği bir olgudur. Yaşanılan yerde geçirilen zamanla doğru orantılı olarak bireyin kalma eğilimi de artmakta, bu süreçten göçmenlerle birlikte göç alan toplumda etkilenmektedir. Dolayısıyla göçmen üzerinde ortaya çıkan etkilere odaklanılması gerektiği kadar, toplum üzerindeki etkilerin de incelenmesi gerekmektedir. Bu düşünce doğrultusunda, göçmenlere yönelik politikaların üretilmesinde geçicilik-kalıcılık penceresinin de anlaşılması gerekliliği dikkate alınmış ve araştırma kapsamındaki göçmenlerin gitme kalma eğilimleri sorgulanmaya

çalışılmıştır. Öncelikle Türkiye’deki yabancı göçmenlerin; Suriyeliler ve diğer göçmenler şeklinde, iki farklı kitle halinde ele alınmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü Suriye’den Türkiye’ye ilk göç hareketi 2011 yılında gerçekleşmiştir. Geçen süre göz önüne alındığında, Suriyeli göçmenler uyum ve kabul sürecinde diğer kitleye oranla biraz daha önde durmaktadır. Diğer kitleyi temsil eden gruplar ise biraz daha dağınık hareket etmekte olup, Suriyelilere oranla daha ağır bir göç seyrine sahiptir. Araştırmada ele alınan kitlenin gitme ve kalma arasındaki tercihlerine bakıldığında, her iki göçmen grubu arasındaki gitme-kalma düşüncesine dair dağılım birbirine yakın sonuçlar vermiştir (yaklaşık ortalama %45). Türkiye’den göç etmeyi düşünenler arasında en yüksek oranı Afganistan’dan gelen göçmenler oluşturmaktadır (%56,6). Bu veriyi, özellikle son dönemde gerçekleştirilen çalışmalarda ifade edildiği üzere, Afgan göçünün emek göçüne döndüğüne dair tespitlerle birlikte değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Gitme yönüne dair bulgular daha sonra Suriye ve diğer ülkeler şeklinde sıralanmaktadır. Suriyelilerde bu oran %43,3 olarak hesaplanmıştır. TOBB Üniversitesinden Doç. Dr. Başak Yavçan tarafından gerçekleştirilen ve gitme – kalma eğiliminin Suriyeliler özelinde sorgulandığı ve sonuçların Türkiye Büyük Millet Meclisiyle paylaşıldığı örnek bir çalışma da, çalışmamızdan elde ettiğimize yakın veriler sunulmuştur. Nitekim bahse konu çalışmada “Hiç bir koşulda geri dönmem” diyenlerin oranının yükseldiğine dikkat çekilmiş ve %26 olan oranın, %33’e çıktığı ifade edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada göç ve uyum teorisine de atıf yapılmış, 5 yıldan sonra gitme eğiliminin azaldığından bahsedilmiştir (http-25).

Göç ve mültecilik arasındaki zaman ve uyum mekaniğinin “İlk birkaç ay”, “ilk bir iki yıl”, “dört-beş yıl sonra” ve “10 yıl sonrasında” olmak üzere 4 aşamada gerçekleştiği savunulmaktadır. Göç eden kitlenin uyum sürecini 4-5 yıl sonra tamamladıkları ifade edilmektedir. Göç sonucunda birey üzerinde oluşan krizin tam anlamıyla atlatılmasının ise 10 yılı bulabileceği tahmin edilmekte; başlangıç aşamasında geçici olarak görülen göç olgusunun, kalıcı hale gelebileceği ifade edilmektedir (Tunç, 2015, s. 34-58). Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin kalma eğilimine yönelik emarelerin de ortaya çıkmaya başladığı ifade edilebilir⁵². Örneğin göçmenlerin şirket açma, gazete ve TV kanalı kurma,

⁵² Suriyelilerin geri dönüp dönmeyecekleri konusunda tercihler sorgulanırken, tarih penceresinden de bakılmaya çalışılan yaklaşımlar bulunmaktadır. Suriyelilerin büyük kısmının dönmeyeceğinin desteklenmeye çalışıldığı yaklaşımda; Türkiye’nin göçmen ülkesi olduğu tezi savunulurken, tarih boyunca başta Anadolu olmak üzere topraklarının göç aldığı ve göçün kalıcı bir nitelik kazandığına değinilmektedir. Bu noktada, göç ve mültecilik konusunda Amerika Birleşik Devletlerine olan benzerlik

vakıf, dernek ve STK'ların kurulması gibi faaliyetlerdeki artışlar bu kapsamda yorumlanabilecek gelişmeler arasındadır (Yaman, 2016, s. 109-110). Çalışmada elde edilen bulgular katılımcıların %66,4'ünün, 3 yıl ve daha uzun süredir Türkiye'de yaşadığını göstermektedir. Bu tespitle bağlantılı olarak, katılımcıların uyum sürecinde aşama kaydettikleri belirtilebilir. Bununla birlikte kalma-gitme eğiliminde, eğitim düzeyinin rolünün de bulunduğu ifade edilmelidir. Göç teorilerinde beyin göçü ve benzer kavramlarla ifade edilen nitelikli insan göçü, sıklıkla karşılaşılan bir olgudur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2019c) yayımladığı Uluslararası Göç İstatistiklerinde, 2018 yılı içerisinde 136.740 Türk vatandaşının yurt dışına göç ettiği hesaplanmıştır. Bunların büyük kısmının ise daha iyi çalışma ve yaşam koşulları arayan eğitimli kitleden oluştuğu belirtilmektedir. Araştırmada elde edilen veriler de nitelikli göçe ilişkin tespitlerle paralellik arz etmektedir. Görüşülen yabancı göçmenlerden ön lisans düzeyinde eğitime sahip olanların %80'i, lisansüstü eğitim alanların %81,8'i, lisansüstü eğitim alanların %75,0'i, lisans düzeyinde eğitim alanların %60,2'si Türkiye'den göç etmeyi düşünmektedir.

Türkiye'de bulunan yabancı göçmenlerin büyük çoğunluğunu Suriyeliler oluşturmaktadır. Bu kitle dışında Afganistan, Pakistan, Irak, İran gibi ülkelere gelerek ülkemize sığınan ve sayıları milyonlarla ifade edilen oldukça büyük bir kitle bulunmaktadır. Bu göçmen grupları içerisinde her ne kadar savaş, kültürel baskı gibi nedenlerle ülkelerinden ayrılmak zorunda kalanlar bulunsun da, bu kitle içerisinde sayısı azımsanmayacak bir grubun göç nedeninin emek göçüne döndüğüne dair tespitler güncelliğini korumaktadır (İKGV, 2015, s. 45-46). Nitekim çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerin göç nedenleri sorgulandığında; %38,7'sinin savaş/çatışma sonucu, %24,8'inin tehdit, ırkçılık, kültürel baskı gibi diğer nedenlerle, %17,3'ünün çalışma amacıyla, %10,4'ünün dini, %8,6'sının ise siyasi nedenlerle göç kararını aldığı anlaşılmıştır. Göç nedenlerinin genelinde, uluslararası koruma tanımının da yer verilen hayati tehlikenin varlığı koşulunun etkili olduğu anlaşılmaktadır. Fakat bu kitle içerisindeki %17,3'lük kesim, çalışma amacıyla göç ettiğini ifade etmiş ve göç gerekçesinin farklılaştığı görülmüştür. Bu gelişme, yabancı göçünün bir kısmının çalışma

vurgulanmaya çalışılırken, Anadolu topraklarının “mülteci cenneti” olduğu yakıştırması yapılmaktadır. Tarih akışına uyumlu biçimde Suriyelilerin durumunun bu durumla benzeştiği, sosyal ve ekonomik açıdan uyum odaklı hazırlıkların zorunluluğuna atıf yapılmaktadır (Bardakçı, 2019).

amacıyla emek göçüne döndüğü ve Türkiye'nin çalışma yaşamında hedef ülke konumunda bulunduğu tespitlerini bir parça doğrulamaktadır.

Çalışma kapsamında görüşülen katılımcıların %80,3'ünün ücretlerini günlük aldığı tespit edilmiştir. Ücret miktarlarına yakından bakıldığında, 136 kişinin (%39,3) günlük 50 Türk Lirası ve altında ücret aldığı anlaşılmaktadır. Haftalık ücret aldığını beyan edenlerden 19 kişinin (%5,4) 400 Türk Lirası ve altında; aylık ücret aldığını belirten 24 kişinin (% 6,9) ise 2.000 Türk Lirası ve altında gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Zira ücretler konusunda elde edilen veriler, benzer çalışmalara yakın sonuçlar vermiştir (Bkz. Lordoğlu ve Aslan; 2018; http-27). Ayrıca İçişleri Bakanının 21 Ekim 2019 tarihinde İstanbul Üniversitesinde düzenlenen Uluslararası Göç ve Ekonomik Uyum konulu çalıştayda yabancı göçmenlerin aldıkları ücretlere temas ederken kullandığı, *“İş adamlarımız beni hiç yanlış anlamasın, ama bugün yaptıkları ne insanlığa ne Müslümanlığa ne de medeniyet değerlerimize uyuyor 600 liraya, 700 liraya, 800 liraya, bin liraya kaçak göçmen çalıştırıyorlar...”* şeklindeki sözleri, kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin elde ettiği ücret miktarına atıf yapılabilecek örnekler arasına alınabilir. İçişleri Bakanının aynı konuşmanın devamında kurduğu, *“Sakın kölelik düzenine esir olmayın...”* şeklindeki sözleri ise işgücü piyasalarında oluşan ortamı radikal biçimde ifade etmektedir (http-26).

İş kanununa göre haftalık 45 saati aşan çalışma süreleri, fazla çalışma şeklinde değerlendirilmektedir (İş Kanunu, Md. 41). Nitekim İş Kanununda yer alan şekliyle, Türkiye'deki haftalık yasal çalışma süresi 45 saat ile sınırlandırılmıştır. Her ne kadar kanunda yasal süre konusunda sınırlandırma getirilmiş olsa da, veriler Türkiye'deki çalışma sürelerinin yasal çalışma sınırının üzerinde seyrettiğini göstermektedir. Örneğin haftalık ortalama çalışma sürelerinde OECD'nin daha iyi yaşam endeksi (Better Life Index) referans alındığında, Türkiye, haftalık yaklaşık 48 saatlik çalışma süresiyle OECD ortalaması 37 saat civarında olan Avrupa ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır (OECD, 2019). Yerel kaynaklar ve saha araştırmaları incelendiğinde de uzun çalışma saatlerinin, çalışanların şikâyet ettiği konular arasında ilk iki sırada yer aldığı anlaşılmaktadır (DİSK-AR, 2017, s. 38). Uzun çalışma saatlerinin yerli işgücünün en önemli sorunları arasında yer aldığı gerçeği, yabancı göçmenlerin de çalışma sürelerine bakılabileceği düşüncesine itmiştir. Nitekim çalışma kapsamında elde edilen yabancı göçmenlerin günlük çalışma sürelerine ait veriler, yerli işçilerin haftalık çalışma süresinin

oldukça üzerinde sonuçlar vermiştir. Araştırmaya katılan yabancı göçmenlerin %30,9'u günde 8 saat ve üzeri, %64,1'i günde 12 saat ve üzeri çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların haftalık çalışma günlerine bakıldığında ise %50,2'si haftada en az altı gün (5 gün ve daha uzun çalışanlar da dâhil edildiğinde bu oran %95'e ulaşmaktadır) ve daha uzun süre çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların genel ortalamasına bakıldığında, tamamına yakınının haftada 5 gün ve üzerinde, günde ortalama 8-12 saate varan sürelerde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Her iki verinin ışığında, yabancı göçmenlerin haftalık çalışma süreleri 60 saati bulmaktadır. Bu sonuçlar OECD ortalamasının 2 katına yaklaşmakta, İş Kanunun belirlemiş olduğu haftalık yasal çalışma sınırının ve Türkiye ortalamasının %20'sinin de üzerine ulaşmaktadır.

Çalışma kapsamındaki yabancı göçmenlerden sadece 33 kişi (%9,5) düzenli bir işe sahip olduğunu belirtmiştir. Düzenli bir işe sahip olduğunu belirten katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında; 1 yıldan daha az süreyle çalışan 11 kişi (%33,3), 1-2 yıl arası süreyle çalışan 18 kişi (%54,5), 2 yıl ve üstü süreyle çalışan 4 kişi (%12,1) bulunmaktadır. Yabancı göçmenlerin mevcut çalışma düşüncelerine bakıldığında, 202 kişi (%58,3) ne iş olursa yapabileceğini, 83 kişi (%23,9) mesleğiyle ilgili işlerde çalışmak istediğini, 61 kişi (%17,6) ise eğitimlerine uygun işlerde çalışmak istediğini bildirmiştir. Nitekim çalışma konusundaki ne iş olursa yaparım düşüncesinin, yaklaşık olarak işgücü piyasalarına da yansıdığı anlaşılmaktadır. Zira çalışmaya katılan yabancı göçmenlerin çalıştıkları sektörler incelendiğinde; %87,5'inin düzensiz ve günlük işlerin yoğun olduğu hizmet sektöründe, % 8,9'unun tarım sektöründe, %3,4'ünün ise sanayi sektöründe çalıştıkları tespit edilmiştir. Çalışma sırasında elde edilen ilginç bilgilerden birisi Afgan uyruklu göçmenlerle ilgilidir. Zira çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerden 17 kişinin çoban olarak çalıştığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4.18). Çalışma sırasında, bu işi yapanların tamamının Afgan uyruklulardan oluştuğu görülmüştür. Aynı şekilde fırın işçisi ve terzi olarak çalışanların da büyük çoğunluğu, Afgan uyruklu göçmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca çalışma sırasında Afgan uyruklu göçmenlerin işveren tarafından daha fazla tercih edildiği, mümkünse Afganlı göçmen çalıştırma konusunda özel bir çabalarının olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın bu bölümünden elde edilen sonuçlar, yabancı göçmenlerin oldukça sık iş değiştirdiğini ifade etmektedir. Nitekim bu durum, görüşülen yabancı göçmenlerin çalışma izinlerinin bulunmaması gerçeği ile birlikte değerlendirilmesini de gerektirmektedir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin sık iş

değiştirmesinde işgücü piyasalarından ve/veya göçmenlerden kaynaklanan sosyal ve ekonomik gerekçelerin de etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Yabancı göçmenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden nasıl geçeceği belirsizliğini koruyan bir alandır. Ayrıca bu eğitimlerin sadece Türkçe verilmesi, sorunun başka bir boyutunu oluşturmaktadır (Kaygısız, 2017, s. 6). Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun işlerde çalışmadıkları ve ölümlü iş kazasına maruz kaldıklarına dair raporlar yetersiz düzeyde de olsa yayınlanmaktadır. Fakat paylaşılan veriler, üzerinde düşünülmesi gereken sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin iş kazaları sonucu yaşamını yitiren yabancı göçmenlerin sayısına ilişkin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) tarafından 2018 yılı Aralık ayında yayımlanan rapor, bu konudaki verilerin oldukça kötü durumda olduğunu göstermektedir. Rapora göre, 2018 yılı içerisinde iş kazaları sonucu 110 göçmen işçi yaşamını yitirmiştir. Ayrıca 2018 yılı önceki beş yıl ile kıyaslandığında, iş kazaları sonucu yaşamını yitiren yabancı göçmen sayısının 5 kat arttığı tespit edilmiştir. Zira 2018 yılında iş kazaları sonucu 1.923 işçinin yaşamını yitirdiği belirtilmekte ve iş kazalarının %6'sını yabancı göçmenlerin oluşturduğu anlaşılmaktadır (İSİG, 2019). Fakat yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalışıyor olduğu gerçeğinin, iş kazalarının resmi makamlara bildirilmesinde engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Dolayısıyla yabancı göçmenlerin dâhil olduğu iş kazalarına dair rakamların, tespit edilenin de üzerinde olabileceği değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak çalışma kapsamında yabancı göçmenlerin mevcut işyerlerinin İSG şartları açısından uygunluğu ve denetimlerle karşılaşılma sıklığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Normal şartlarda İSG denetimi ve iş başı eğitimlerine dair tespitler, daha çok düzenli işe sahip çalışanlara uygun gibi görünmektedir. Nitekim araştırma kapsamındaki katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmetler sektöründe ve günlük işlerde çalıştıkları gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, benimsenen yaklaşım uygun değerlendirilmeyebilir. Fakat araştırmaya dâhil edilen göçmenlerin oldukça sık iş değiştirdikleri dikkate alındığında, bu tür denetimlerle karşılaşma sıklıklarının da yüksek olması gerektiği düşünülmüştür. Ayrıca katılımcıların bu kavramlara olan mesafesi ve yükledikleri anlamın da anlaşılması konu açısından önemsenmiştir. Nitekim çalışma sonucunda elde edilen bulgular, yabancı göçmenlerin İSG denetiminden oldukça uzak olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda öncelikle katılımcıların mevcut işyerindeki çalışma koşullarını nasıl tanımladıkları sorusu yönlendirilmiş ve %49,1'i çalışma koşullarının tehlikeli, pis veya gürültülü olduğunu, %28,0'i çalışma ortamında iş sağlığı

ve güvenliği açısından önlemlerin kısmen alındığını belirtmiştir. İş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamını uygun bulanların oranı ise %22,8'dir. Bu yaklaşıma paralel olarak katılımcılara İSG denetimi uygulanıp uygulanmadığı sorulduğunda; 165 kişi (%47,6) iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili herhangi bir denetim uygulanmadığını, 174 kişi (%50,2) ise bu konuda bilgilerinin bulunmadığını belirtmiştir. Sadece 7 kişi (%2,0) denetim uygulandığını ifade etmiştir. İşe başlangıçta işin özelliği, çalışma şartları, cihaz kullanımı vb. konularda eğitim ve bilgilendirme yapıldığını belirtenlerin oranı ise %3,4 olarak hesaplanmıştır. Oysa oldukça yüksek sayıda yabancı göçmen işgücü piyasalarında yer almakta ve günlük işlerde çalışmaktadır. Dolayısıyla bu tür denetimlerle karşılaşma ihtimallerinin de bir o kadar yüksek olması gerektiği düşünülmektedir. Üstelik denetim kavramının içerisine kaçak işçi çalıştırmanın önlenmesi ve tespitine dair yasal denetimler de dâhil edildiğinde, daha geniş bir kesimle karşılaşılıyor olunması beklenmektedir. Çünkü Türkiye'deki mevcut iş yasaları sigortasız ve kayıtdışı işçi çalıştırılmasını yasaklamakta ve kayıtdışı işçi çalıştıranlara işyerini kapatma, para cezası gibi idari yaptırımlar uygulanabilmektedir. Aynı mantık kayıtdışı çalışan veya çalıştırılan yabancı göçmenler içinde geçerlidir. Örneğin çalışma izni bulunmayan yabancı göçmeni çalıştıran işverene 2019 yılı için 8.821 Türk Lirası, göçmenin kendisine ise 3.527 ile 7.057 Türk Lirası arasında değişen miktarlarda para cezasının uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Fakat araştırmadan elde edilen sonuçlar, denetimlerin istenilen düzeyde bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, konuyla bağlantılı yapılan literatür taramasında, yasal yaptırımlarla ilgili ayrıntılı ve istatistiki bilgilere ulaşılamamıştır. Daha geniş kapsamlı taramada ise birkaç ilde tespit edilen münferit haber dışında veri elde edilememiştir.

Çalışmaya dâhil edilen alt başlıklardan birisi de yabancı göçmenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara bakış açıları üzerine oturtulmuştur. Nitekim çalışma kapsamındaki yabancı göçmenlerin 2/3'ü iş yaşamında sorun yaşadığını belirtirmiştir. Yaşanılan sorunların ilk sırasında maaş, izin, gibi sorunlar beyan edilmiştir. Sorunların paylaşılacağı makamlar ile hak arama kanallarının bilinip bilinmediğine dair bilgiler sorgulandığında ise katılımcıların yaklaşık %78,8'i nasıl hareket edeceğini bilmediğini ifade etmiştir. Aynı şekilde sorun yaşadığını ifade edenlerin sadece %6,0'sı hak arama kanallarını kullandığını beyan etmiştir. Hak arama kanallarına erişim başlığındaki araştırma sonuçlarında iki başlık öne çıkmıştır.

- Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerin büyük kısmı iş yaşamında özellikle maaş, izin gibi sosyal haklar konusunda sorun yaşamaktadır.
- Nasıl davranacaklarına dair yeterli bilgiye sahip olmamalarından dolayı veya kayıtdışı çalışmalarının etkisiyle sorunlarını yasal mercilere bildirememekte ya da çeşitli çekincelerle bildirmemektedir.

Çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenler, ekonomik ve siyasal istikrarsızlıkların yoğun olduğu Ortadoğu ülkelerinden göç etmiştir. Doğal olarak bahse konu ülkelerin istikrarsız yapısı, ülkenin sosyo-ekonomik yapısını etkilediği gibi, endüstri ilişkilerinin gelişim sürecini de etkilediği düşünülmektedir. Nitekim ülkelerin sendikalaşma oranlarına bakıldığında bu durumun izleri görülebilmektedir. Örneğin Pakistan’da sendikal işçi oranı %2,32’dir (Khalil, 2018, s. 5-9). Diğer ülkelerin sendikalaşma oranına dair veriler bilimsel nitelik arz etmediğinden ve çoğunlukla haber sitelerindeki yorumlardan oluştuğundan dolayı burada yer verilmemiştir. Fakat çalışma kapsamındaki ülkeler sendikal hakların en fazla ihlal edildiği ülkeler kategorisinde gösterildiğinden, sendikalaşma oranlarının Pakistan’dakine yakın olabileceği tahmin edilmektedir (Bkz. ITUC, 2013, s. 57-73; ITUC, 2019, s. 12; ILO, 2019a). Nitekim bu gelişme, çalışmamızın sendika başlığındaki araştırma sonuçlarında da görülmüştür. Çalışmaya katılan yabancı göçmenlerden 98 kişi (%28,3) ülkesinde sendikal örgütlenmenin olduğunu, 138 kişi (%39,8) sendikal örgütlenmenin bulunmadığını, 110 kişi (%31,7) ise bu konuda tam olarak bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir. Ülkesinde sendikal örgütlenme bulunduğunu (n=98) ifade edenlerden 17 kişi (%4,9) sendika üyeliğinin bulunduğunu, 81 kişi (%17,9) ise sendika üyesi olmadığını belirtmiştir. 248 katılımcı ise bu konuda görüş bildirmemiştir. Sendika üyeliği bulunan 17 katılımcının, sendikalara yönelik memnuniyet düzeyleri dikkate alındığında, 4 kişi sendika faaliyetlerinden memnun olduğunu, 7 kişi kısmen memnun olduğunu, 6 kişi ise üye olduğu sendikadan memnun olmadığını ifade etmiştir. Çalışmanın geneli değerlendirildiğinde, katılımcılardan sadece 98 kişinin (%28,3) ülkesindeki sendikal örgütlenmeden tam olarak bilgisinin olduğu anlaşılmaktadır. Zira uluslararası kuruluşların yaptığı araştırmalarda da benzer sonuçlara dikkat çekilmektedir. Örneğin 2016 yılında, aralarında çalışmamız kapsamında bulunan İran, Afganistan, Pakistan’ın da bulunduğu 34 ülkede gerçekleştirilen araştırmada, benzer bulgular paylaşılmıştır. Çalışma bulgularında sendikalar ve sendikal üyelik konusundaki genel bilgi eksikliğine dikkat çekilmiştir. Nitekim ankete katılanların %50’si sendikaya üye olmamalarının

nedenlerini, sendikalar hakkında bilgi sahibi olmamasına veya işyerlerindeki sendika olup olmadığından haberdar olmamasına bağlamıştır. Bu da düşük ücretli işlerde çalışan göçmenlerin sendika üyeliği konusunda bilgilendirme ihtiyacı bulunduğu şeklinde yorumlanmıştır (Doras Luimní, 2016).

Çalışmaya katılanlardan 333 kişi (%96,2) Türkiye'deki sendikaların kendileriyle herhangi bir temas kurmadığını ifade etmiştir. Sendikalarla teması bulunduğunu ifade edenlerin sayısı sadece 13 kişidir (%3,7). Bu sayı, işyeri sendika temsilcisi bulunduğunu (n=8) ifade edenler ile Karabük ilindeki sendikalara sosyal yardım amacıyla başvuranlardan (n=5) oluşmuştur. Aynı zamanda katılımcıların %78,9'unun, sendikaların kendi sorunlarına çözüm üretip üretemeyeceği konusunda herhangi bir fikre sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Nitekim bu oranın, ülkelerinde sendika olmadığını ifade edenler ile bu konuda bilgisinin olmadığını belirtenlerin sayısına yakın olduğu anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.33). Yabancı göçmenlerin gelecekte sendikalara üye olma eğilimleri sorgulandığında ise %73,1'inin sendikalara dair herhangi bir fikrinin olmadığı görülmüştür. Çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerin tamamına yakını oldukça sık iş değiştirmektedir. Nitekim katılımcıların büyük çoğunluğunun (%87,5) çalıştığı iş kolu, hizmet sektöründe yer almaktadır (çalışanlara ulaşmanın güç olduğu inşaat, garson, fırıncılık gibi meslekler). Bu gelişme, sendikaların bu alana ulaşmasını ve devletin kontrolünü engelleyebilmekte veya zayıflatabilmektedir. Zira bu kitlenin her ne kadar sendikal tecrübeye sahip olmadıkları anlaşılmış olsa da, sendikaların da işgücü piyasalarındaki hareketliliği bu kadar yüksek bir kitle ile yok denecek düzeyde (%3,7) karşılaşmış olması düşündürücü bir gelişmedir. Elbette bu noktada elde edilen veriler Karabük iliyle sınırlıdır. Fakat sendikalar ile yapılan görüşmelerde, gerek sendika tüzüğünde ve kongre kararlarında, gerekse de merkezi düzeyde yürütülen saha çalışmalarında yabancı göçmenler konusunda küçük de olsa hareketliliğin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışmamızın bu kısmından elde edilen bulgular, merkez-taşra arasında bağlantı zayıflığı olabileceğini veya sendika merkezi düzeyinde benimsenen yaklaşımların ve hareketliliğin, genele istenilen düzeyde yansıtılamadığını düşündürmektedir.

Çalışma kapsamında görüşülen sendikaların, yabancı göçmenlere insani duygularla yaklaştıkları özellikle ifade edilebilir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalıştıkları ve bu olgunun işgücü piyasaları ile sendikaları etkilediği konusunda ortak bir

düşüncenin olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim ortaya çıkan etkilerin yönetilmesi gerektiğinin sendikal metinlere ve söylemlere yansımaya başladığı görülmektedir. Ayrıca yabancı göçmenlerin işgücü piyasalarındaki sorunlarına çözüm üretme, kayıtdışının önlenmesi, bu kitlenin örgütlenmesi gibi konularda iyi niyetli yaklaşımlar geliştirilmeye çalışılmaktadır. Fakat sendikaların henüz güçlü ve somut bir stratejiye sahip olmadıkları, sorunların çözüm noktasında ise devletin ana aktör olarak algılanmaya devam edildiği de belirtilmelidir. Fakat bu noktada yabancı göçmenlerin sendikal tutumuna yönelik farklı bir ikilemden de bahsedilmektedir. Bu yaklaşıma göre yabancı göçmenlerin uluslararası sözleşmelerin tanıdığı sendikal haklardan yararlanma noktasında çokta istekli olmadıkları ve örgütlenme çabası içerisinde bulunmadıkları ifade edilmektedir. Bu konuda geliştirilen temel gerekçede ise yabancı göçmenlerin kayıtdışı çalıştıkları gerçeği üzerinden yasal konumları ön plana çıkartılmakta ve örgütlenmeye çalışılırken kendi kendilerini de ihbar etmiş olacakları yorumları yapılmaktadır (Kurtulmuş, 2015, s. 51).

6.2. Öneriler

5510 sayılı Yasaya göre yabancı işçi ile Türk vatandaşı işçiler için ödenen sigorta primleri arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Fakat teorinin ötesinde gerçek fark ücretler ve çalışma izinlerinin elde edilmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Ücretler noktasında, Türkiye’de asgari ücret uygulaması geçerli olup, yabancı göçmenlerde dâhil olmak üzere, çalışanlara asgari ücretin altında ücret ödenmemektedir. 2019 yılı için bir işçinin işverene maliyeti 3.006,12 Türk Lirasıdır. Çalışma izinlerinin elde edilmesi noktasında ise harç bedelleri ve bürokratik işlemlerin uzunluğu olmak üzere 2 olgu karşımıza çıkmaktadır. 492 sayılı Harçlar Kanunu gereğince yabancılara verilecek çalışma izinleri ve çalışma izni muafiyetleri harca tabidir. Bu bedel süreli, süresiz veya bağımsız çalışma iznine göre değişmektedir. Nitekim yabancı göçmenlerin çalışma izinlerinde alınan harç tutarları süresiz ve bağımsız çalışma izninde 7.612,7 Türk Lirası, geçici koruma çalışma izninde 283,9 Türk Lirası’dır. Ödenmesi gereken harç tutarları düşük vasıflı işlerde veya yüksek vasıf gerektiren işlerde herhangi bir ayrıma gidilmeden aynı miktarda ödenmektedir. Dolayısıyla bu olgu, düşük vasıf gerektiren işlerde çalışan yabancı göçmenler açısından işverence tasarruf edilebilecek bir unsura dönüşebilmektedir. Nitekim konuya bu açıdan bakılarak çalışma izinlerinden alınan harçların, daha gerçekçi bir uygulamaya dönüştürülmesi gerekmektedir. Çalışma

izinlerinin alınması aşamasındaki bürokratik adımlar ise gerek işveren gerekse de yabancı göçmenler açısından bir hayli karmaşık ve uzun bir süreci işaret etmektedir. Genel olarak sürecin işleyişi şu şekilde özetlenebilir:

- Türkiye’de bulunan yabancıların en az 6 ay süreli ikamet iznine sahip olması gerekmektedir.
- İkamet izni bulunan yabancılar çalışma izinlerini e-devlet üzerinden yapmakta ve çalışma izni için talep edilen Türkçe tercümesi resmi makamlarca onaylı diploma, geçici mezuniyet gibi belgelerin ilgili bakanlığın e-izin otomasyon sistemi üzerinden iletilmesi istenmektedir.
- Ayrıca işveren ve işçi tarafından önceden imzalanmış iş sözleşmesinin bulunması ve bu belgenin taranmış örneğinin de “e-izin” otomasyon sistemi üzerinden yüklenilmesi talep edilmektedir.
- Son aşamada ise çalışma izni başvurusunun onaylanmasından sonraki 30 gün içerisinde SGK sigortalı girişinin işveren tarafından yapılması gerekmektedir.
- Suriyeliler için “Yabancı Tanıtma Kimliğinin” bulunması ön koşullar arasındadır.
- Ayrıca çalışma izin harç bedeli ve değerli kâğıt bedellerinin de önceden ödenmesi gerekmektedir.

Gerek çalışma izinlerinin alınmasındaki sürecin yarattığı bürokratik uzunluk ve çalışma izni harçları, gerekse de işgücü maliyetleri dikkate alındığında, kayıtdışı çalışan yabancı göçmenler işverene daha düşük maliyet yüklemektedir. Dolayısıyla bu yaklaşım işveren kesiminde de karşılık bulabilmektedir. Nitekim zahmetli ve maliyetli bir süreci içermesinin de etkisiyle, işverence çalışma izninin alınması yerine, bu kesim düşük ücretlerle ve güvencesiz şekilde çalıştırılabilmektedir. Maddi durumları yetersiz ve çok fazla seçeneği bulunmayan bu kitle ise kendisine dayatılan koşullara rıza gösterebilmektedir.

Düzenli göçmenler, düzensiz göçmenler, uluslararası koruma altındakiler ve geçici koruma altında bulunanların sayısı tek bir çatıda değerlendirildiğinde, Türkiye’de yaşamını sürdüren göçmenlerin sayısı milyonlarla ifade edilmektedir. Üstelik bu sayı artmaya devam etmekte olup, yabancı göçmenlerin Türkiye nüfusuna oranı yaklaşık %7 seviyesine ulaşmıştır. Göçmenlerle ilgili yapılan genel değerlendirmelerde, geri dönme ihtimallerinin zayıflamaya başladığı görüşü yaygınlık kazanmaktadır. Göç sosyolojisi, göç psikolojisi gibi disiplinler göç ve uyum arasındaki süreci vurgularken, göçmenlerin

ülkedeki ikamet süreleri uzadıkça, kalma yönünde tercihin ağırlık kazanmaya başlayacağını ve kalıcılık yönünde yeni tedbirler geliştirileceği belirtilmektedir. Bu yaklaşımla bağlantılı olarak, gerek geliştirilecek politikalarda, gerekse de toplumsal uyuma yönelik bilimsel çalışmalarda veriye ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat göç konusundaki çalışmalarda, verilere ulaşmanın zorluğu en önemli kısıtların başında gelmektedir. Nitekim Türkiye’de yabancı göçmenlerin sayısı ve demografik özelliklerine dair istatistiki bilgilerde ciddi bir eksiklik bulunmaktadır. Örneğin geçici koruma altındaki göçmenlerle ilgili demografik özellikler kısmen paylaşılmasına rağmen, bu kitlenin nitelikleriyle ilgili ayrıntılı bilgilere ulaşılamamaktadır. Uluslararası koruma talep edenler ve düzensiz göçmenler açısından istatistiki bilgiler ise geçici koruma altındakilere göre de yetersiz düzeyde olup, bu kitlenin demografik özellikleri ile niteliklerine ilişkin verilere hemen hemen yer verilmemektedir. Bu konuda referans olarak kullanılmakta olan kaynaklar; Cumhurbaşkanlığı, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, TÜİK, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, uluslararası örgütler ve STK’lar aracılığıyla paylaşılmaktadır. Paylaşılan bilgilerin alt detaylarına bakıldığında ise yüzeysel detayları içerdiği görülmektedir. Dolayısıyla konuya dair bilgi akışındaki yetersizlikler çalışmalara da yansımakta, elde edilen veriler ulusal ve uluslararası kaynaklarla karşılaştırarak verilmeye çalışılmaktadır. Veri çeşitliliğini arttırmak ve göç konusunda politika sürecini doğru yönlendirebilmek için çeşitliliği daha geniş verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu verilerle ilgili ortak bir “istatistiki bilgi/veri bankasının” kurulması ve kamuyla paylaşılması halinde, konuyla doğrudan ve dolaylı bağlantılı tarafların daha gerçekçi bilgiye ulaşmalarına yardımcı olacağı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda bu gelişme, göçmenlerle ilgili gelecek projeksiyonlarında kaliteli bilgi ve veri setlerinin üretilmesine kaynak teşkil edecektir.

Kayıtdışı istihdam olgusu, azalan bir trende sahip olsa da Türk ekonomisi içerisindeki ağırlığını ve önemini korumaktadır. Örneğin 2019 yılı Eylül ayı dikkate alındığında, kayıtdışı çalışanların oranı %36,0 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kayıtdışı oranının hesaplanmasında, TÜİK tarafından bölgesel sınıflandırmalar esas alınmakta ve bu hesaplamalar “yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan” kişiler dikkate alınarak, seçilen örneklem üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bahse konu dönemde 43.980 örnek hane halkından 36.671’i ile görüşülmüş, bu hane halklarında bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki 91.049 fert ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu örneklemlemlere ve dolayısıyla kayıt dışılık hesaplamalarına yabancı

göçmenlerin dâhil edilmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kayıtdışına yönelik tespitlere ilgili kitle dâhil edildiğinde, bu oranın daha yüksek çıkması, ihtimal dâhilinde değerlendirilmektedir. Çalışma iznine dair yayımlanan resmi istatistikler de kayıtdışı çalışma gerçeğini destekler nitelikte bilgiler sunmaktadır. Örneğin Ocak 2016-Eylül 2018 tarihleri arasında çalışma izni için başvuran yabancı sayısı 41.343'dür. Çalışma izni için başvuranların 27.930'u geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerden oluşmaktadır (25.457 Erkek+2.473 Kadın). Diğer yabancı işçiler, uluslararası koruma altında bulunanlar ve geçici koruma altında bulunanların sayısı göz önünde bulundurulduğunda, verilen çalışma izinlerinin yetersiz düzeyde olduğu görülmektedir⁵³. Üstelik yayımlanan bu istatistikler yetersiz veri sunmaktadır. Örneğin çalışma izni verilen 22.327 kişinin eğitim durumu bilinmemektedir. Ayrıca kayıtdışı çalışan yabancı sayısına ilişkin resmi bir veri de bulunmamaktadır (http-4). Sorunların çözümü amacıyla, sorunlara yönelik tespitlerin doğru yapılması önem arz etmektedir. Dolayısıyla kayıtdışının tespiti konusunda uygulanan tekniğin, yabancı göçmenleri de kapsayacak şekilde gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Türkiye'de bulunan yabancılar, uluslararası koruma altında bulunanlar ve geçici koruma altındakiler çalışma izni olmaksızın çalışmamakta veya işveren tarafından çalıştırılmamaktadırlar. Çalışma izni olmaksızın çalışanlar (kaçak çalışan) ile bunları çalıştıranlar hakkında 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 23/3'üncü ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17/7'nci maddeleri ile ilgili idari para cezalarını gerektiren hükümler uygulanmaktadır. Mevzuatta öngörülen idari para cezaları, uygulama yönünden caydırıcı bir unsur gibi görülmesine rağmen, yapılan geniş kapsamlı araştırmalarda idari para cezalarının uygulanmasına yönelik kısıtlı sayıda örneğe ulaşılmıştır⁵⁴. Oysa yabancı göçmenlerin büyük kısmının kayıtdışı çalıştıkları gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, uygulanan denetimlerle ilgili daha fazla örneğe

⁵³ Yabancı göçmenlerin sayısının 5 milyonun üzerinde olduğu düşünüldüğünde, verilen çalışma izinlerinin nüfusa oranı yaklaşık %0,7'dir.

⁵⁴ Kaçak çalıştırma sonucu uygulanan para cezalarını tespit etmek üzere; SGK, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı resmi internet sitelerinde tarama yapılmış fakat herhangi bir istatistiki bilgi veya veriye ulaşılamamıştır. Sonraki aşamada ise internet arama motorundan "yabancı, göçmen, kaçak, çalıştırma, kayıtdışı" gibi anahtar kelimeleri de içerecek biçimde haber taraması yapılmıştır. Yapılan taramada Aydın, Eskişehir, Erzurum, Kırklareli, Zonguldak gibi birkaç ildeki haber dışında kaçak çalıştırma para cezasının uygulamasına yönelik sağlıklı bilgi elde edilememiştir.

ulaşılabileceği düşünülmüştür. Dolayısıyla bu konuda gerçekleştirilen denetimlerin daha sağlıklı bir zeminde yürütülmesi gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında görüşülen yabancı göçmenlerin kayıtdışı işgücü piyasalarındaki düzensiz ve günlük işlerde çalıştıkları; genellikle kendi vasıflarından bağımsız, vasıf düzeyi düşük ve emek yoğun sektörlerde çalışan bu kitlenin ayrımcılığa maruz kaldığı ve hak arama kanallarından uzak şekilde çalıştıkları tespit edilmiştir. İşgücü piyasalarında ortaya çıkan bu görünümde, sığınmacı kimliğinin de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Kaldı ki sığınmacı kimliği kayıtdışının önemli nedenleri arasında gösterilmektedir (Bkz. Lordoğlu, 2007, s. 13-30). Nitekim kayıtdışı, gerek ülke ekonomisi açısından gerekse de işgücünün korunması açısından, öncelikli mücadele alanları arasında gösterilmektedir. Dolayısıyla kayıtdışının önlenmesi noktasında, öncelikle sığınmacı kimliğinin taraflarca kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Zira bu düşünceyle bağlantılı olarak, Suriyeliler bu konunun önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Türkiye’de 3 milyon 600 binin üzerinde Suriyeli bulunmaktadır. Bu kitle mevcut hukuki konumları itibariyle, geçici koruma kapsamında değerlendirilmektedir. “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 verilmektedir. Turkuaz Kart uygulamasında; “akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik önceliğe sahip alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesiyle ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler” nitelikli yabancı olarak değerlendirilmektedir. Fakat geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler niteliklerine bakılmaksızın, yasal olarak Turkuaz Kart uygulamasından faydalanamamaktadır. Türkiye, son dönemde özellikle endüstri 4.0, inovasyon, yeni ve yüksek teknoloji stratejilerine dayalı gelişimi hedeflemektedir. Nitelikli eleman ihtiyacına yönelik analizlerin ışığında, geçici koruma kapsamında bulunan yabancı göçmenlere de turkuaz kart hakkı tanınması halinde, bu grup içerisindeki yüksek nitelikli kitleden faydalanılmasının önünün açılacağı düşünülmektedir.

Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, uluslararası koruma talep eden yabancı göçmenlere sığınma hakkıyla birlikte, sosyal ve ekonomik haklar da

sağlamaktadır. Doğal olarak bu hakların uygulanması aşamasında, bir takım ekonomik maliyetlerin ortaya çıkması da kaçınılmaz görünmektedir. Özellikle sayısı artmaya devam eden milyonlarca yabancı göçmen göz önüne alındığında, ortaya çıkan maliyet de bir o kadar büyük olmaktadır. Nitekim söz konusu maliyetin boyutları resmi makamlar tarafından yapılan açıklamalardan da anlaşılmaktadır. Kasım 2014 itibariyle yabancı göçmenlere 2 milyar Türk Lirası civarında para harcandığı belirtilmiş ([http-30](#)), Nisan 2018’de ise bu rakamın 31 milyar Euro’ya ulaştığı ifade edilmiştir ([http-31](#)). Fakat bu maliyet artmaya devam etmiş ve Aralık 2019’da 40 milyar Dolara ulaşmıştır. Bu süreçte Avrupa Birliği fonlarından sağlanan mali desteğin miktarı ise 6 milyar Euro olarak açıklanmıştır ([http-32](#)). Türkiye’nin bugüne kadar 40 milyar Dolar harcadığı, buna karşılık Avrupa Birliğinden sağlanan yardımın 6 milyar Euro olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye ortaya çıkan maliyetin neredeyse tamamına yakını kendisi üstlenmektedir. Bu olgu, mevcut göçmenlerin yakın bir gelecekte ülkelerine dönemeyecekleri gerçeği ile birlikte değerlendirildiğinde, ekonomik ve toplumsal sürdürülebilirlik açısından, uyum sürecine yönelik adımların genişletilmesi gerçekçi seçenekler arasında durmaktadır.

Göçe geniş pencereden bakıldığında uluslararası göçmen nüfusu hızla artmaktadır. Göçün bu özelliğine, uluslararası kuruluşların da raporlarında yer verilmektedir. Birleşmiş Milletlerin yayınladığı göçmen raporunda uluslararası göçmen nüfusunun, dünya nüfusundan daha hızlı arttığı açıklanmıştır (BM, 2019). Zira Türkiye uluslararası göç hareketliliklerden fazlasıyla etkilenmektedir. Örneğin İran’da potansiyel olarak bekleyen 3,5 milyon civarında Afgan göçmenin, Türkiye’ye doğru hareket edebileceği belirtilmektedir (Arınç ve Zaman, 2018, 677). Aynı şekilde Suriye sınırında sayısı yüzbinler ile ifade edilen olası göçmen hareketliliğine de vurgu yapılmaktadır ([http-33](#)). Dolayısıyla Türkiye’nin, göçmenlerin transit veya hedef ülke konumunu koruduğu ifade edilebilir. Yayımlanan rakamlar da bu bakış açısını doğrular niteliktedir. Nitekim Türkiye bu konuda geniş bir sahada politika üretmeye çalışmaktadır. Türkiye ile Avrupa Birliği arasında 16 Aralık 2013 tarihinde Ankara’da imzalanan Geri Kabul Anlaşması bu yaklaşımların somut örnekleri arasında gösterilmektedir. Anlaşmaya göre Türkiye’den geçerek Avrupa Birliği üyesi ülkelere ulaşan göçmenler, şayet Türkiye üzerinden Avrupa’ya geçtikleri tespit edilirse, Türkiye’ye geri iade edilmektedir. Anlaşma temelde insan ticaretini ve kaçak geçişleri azaltmayı hedeflemektedir. Bu anlaşma, göç sorunun uluslararası boyutuyla tartışılması açısından bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Çalışmamız kapsamında elde edilen bulgular, şartların uygun olması halinde yabancı göçmenlerin yaklaşık yarısının ülkelerine geri dönmek istediğini göstermektedir. Dolayısıyla gönüllü geri dönüşü destekleyecek yaklaşımların, sürece olumlu katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Bu konuda, 2016 yılındaki Cenevre görüşmelerinden sonra, Suriye’de 2011’den beri devam eden yaklaşık yarım milyon insanın hayatını kaybettiği iç savaşı sonlandırmak amacıyla Astana süreci başlatılmıştır (http-28). Bu girişim ile Suriye halkına ülkenin yeniden inşasına yardım edilmesi, siyasi çözüme ve sağlıklı geçiş sürecine destek verilmesi, özgür ve adil seçimlerin gerçekleştirilmesinin sağlanması, Suriye halkının onayını almış anayasanın oluşturulması gibi kısa, orta ve uzun vadeli hedefler ortaya konmuştur (İçduygu ve Ayaşlı, 2019, s. 9). Nitekim 10 Aralık 2019 tarihindeki 14. Astana görüşmelerinde garantör ülkeler tarafından mülteciler ve yerinden edilmiş Suriyelilerin, asıl (başlangıçtaki) ikamet yerlerine “gönüllü dönüş” haklarının garanti altına alınması öngörülmüştür (http-29). Bu yaklaşım Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliğinin, mültecilerin normal hayatlarına devam etmelerini sağlamak amacıyla çözüm olarak önerdiği; gönüllü geri dönüş, yerel bütünleşme ve yerleştirme ilkeleriyle de uyumaktadır (Dalgakıran, 2013, s. 1). Bu görüşmelerin, gönüllü geri dönüşün temini açısından fırsat olabileceği düşünülmektedir.

Yasal mevzuattan kaynaklanan yetersiz koruma, göçmen işçilerin ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilmekte; yerli işçilerle eşit hak ve fırsatlardan yararlanamamasının önünde engel oluşturabilmektedir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı göçmen işçilerin uluslararası düzeyde geçerliliği sahip ve bağlayıcı nitelikteki kurallarla korunması gerekmektedir. Türkiye bu konuda olumlu bir yaklaşım göstermiş ve yabancı göçmenlerin çalışma ve sendika hakkı konusunda uluslararası sözleşmelere paralel yaklaşımlar geliştirmiştir. Öncelikle göçmenlerin bu haktan nasıl ve ne şekilde yararlanabilecekleri noktasında T.C. Anayasasının 51. ve 90. maddelerine bakmak gerekmektedir. T.C. Anayasası’nın 51. Maddesi tüm çalışanların sendika kurma, üye olma veya üyelikten çekilmesini güvence altına almıştır. Anayasa’da belirtilen şekliyle, bu haktan yararlanabileceklere yönelik ırk, dil, din, cinsiyet, statü gibi herhangi bir kısıtlama getirilmemiş ve “tüm çalışanlar” gibi genel bir ifade tercih edilmiştir. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerde dâhil olmak üzere tüm çalışanların bu haktan yararlanabileceğine dair uluslararası sözleşmeler, Anayasanın 90. maddesine göre imzalanarak yürürlüğe konmuştur. Üstelik Türkiye’nin bu madde kapsamında yürürlüğe koyduğu hüküm dikkate alındığında, ulusal mevzuatın da üzerinde uygulamaya sahip

olduğu anlaşılmaktadır. Bu yaklaşıma paralel olarak Türkiye tarafından göçmen işçilerin örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi usulüne uygun olarak onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur. Dolayısıyla göçmenlerin örgütlenmesi önünde hukuki engelin bulunmadığı düşünülmektedir.

Yabancı göçmenlerin sendika üyeliği konusunda, öncelikle bir iş sözleşmesine dayalı olarak işçi sayılmak gerekmektedir. Fakat bu ön koşul tek başına yeterli olmayıp, resmi çalışma izninin de bulunması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izin başvurusunda bu iki ön koşul dışında birçok bürokratik adım bulunmaktadır. Örneğin sigorta kaydının bulunması, bu aşamalar arasındadır. Nitekim işveren, yabancıların çalışma izin onay tarihinden itibaren 30 gün içerisinde sigortalı işe giriş bildirgesi vermek zorundadır. Çalışma izni bulunan yabancı göçmenler sendika üyeliği ve bu üyeliğin kazanılması aşamasında ise 6356 Sayılı Kanunun 17. Maddesine göre hareket etmektedirler. Yasaya göre sendika üyeliği konusunda yabancılara yönelik herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır⁵⁵. Sendika üyeliğine başvuru, diğer çalışanlara da uygulandığı şekliyle elektronik ortamda e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmekte ve üyelik sendika tüzüğündeki yetkili organın kabulüyle e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Çalışma izni bulunan yabancı göçmenler açısından bu sistem bürokratik uzunluğuna rağmen, geçerliliğini korumaktadır. Kayıtdışı çalışan yabancı göçmenler sendika üyeliği sistemine dâhil olmaya çalıştığında ise çalışma izni ve bu izne yönelik aşamalarda sigorta kaydının bulunması koşulu engel oluşturmaktadır. Bununla birlikte, üyeliğin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi, üyelik sürecini kayıtdışı çalışan yabancı göçmenler açısından daha da sorunlu hale getirmektedir. Mevcut uygulama biçimiyle bu sistem, yabancı göçmenlerin sendika üyeliği açısından çok gerçekçi görünmemekte ve sendikaların hareket alanını kısıtladığı düşünülmektedir. Fakat kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin e-Devlet kapısı üzerinden üyeliği söz konusu olduğunda, hem kendilerini hem de çalıştıkları işvereni ihbar etmiş olma gibi bir ikilemin de ortaya çıkacağının dikkate alınması gerekmektedir.

Hâlihazırda sendikaların iç ve dış motivasyonlarından kaynaklanan birçok sorunu bulunmakta olup, bu durumun izleri Türkiye’deki sendikalaşma oranlarına da yansımıştır.

⁵⁵ Yabancı göçmenlerin sendika üyeliği konusu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yabancı dillerde hazırladığı “Çalışma Hayatına Dair Referans Bilgiler” kitapçıklarında da işlenmektedir.

Zira Türkiye’de sendikalaşabilen işçilerin oranı %12,14 ile sınırlı kalırken, işçilerin sadece %7,8’i toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmektedir. Oldukça düşük düzeydeki bu oranlar, yerli işgücünü yeterli düzeyde örgütleyemeyen sendikaların, yabancı göçmenleri de istenilen düzeyde örgütleyemeyeceğinin bir işareti olarak dikkate almak mümkündür. Fakat her şeye rağmen önceki yıllara oranla zayıf da olsa, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik hareketliliğin ortaya çıktığı belirtilebilir. Nitekim bu gelişmeye dair somut örnekler kongre kararlarına ve sendika tüzüklerine de yansımıştır. Ayrıca sendikaların süreli ve süresiz yayınlarında, web sitelerinde, yazılı ve görsel basın organlarında göçmen işçilerin örgütlenmesi ve işgücü piyasalarındaki sorunlarına çözüm üretilmesi gerektiği daha sık vurgulanır olmuştur. Sendikalarla yapılan görüşmelerde ise yabancı göçmenlerin gözle görülür nitelik kazandıkları ve işgücü piyasalarını emek, ücret ve çalışma koşulları açısından negatif yönde etkilemeye başladıkları ifade edilmektedir. Üstelik bu kitlenin yerli işgücünün yerini alabileceği ve sosyo-ekonomik derin etkilere neden olabileceklerine dair tespitler de bulunmaktadır. Bununla birlikte, yabancı göçmenlerin sendikal faaliyetleri etkileyebilecek kapasitede oldukları, çalışma kapsamında görüşülen sendikalarca özellikle deklere edilmiştir. Fakat konuyla ilgili yüksek düzeyde farkındalığa rağmen, somut ve stratejik yaklaşımların istenilen düzeyde bulunmadığı belirtilmelidir. Bu durumun da ötesinde, sorunların çözümünde Devlet’in ana aktör olarak algılanmaya devam edildiği ifade edilebilir. Yabancı göçmenlerin sendikal faaliyetleri etkilemeye başladığına dair yorumlar ve somut stratejiye ihtiyaç olduğu tespitleriyle birlikte, öncelikle sorunlara nasıl yaklaşılacağına ortaya konulması gerekmektedir. Zira konuya dair öncelikli stratejinin tespitinde sendikaların önünde; “yabancı göçmenlerin sadece çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlara mı odaklanılmalıdır? oturma, çalışma izni, kamu hizmetlerine erişim gibi sorunların çözümüne odaklanılmalıdır? veya mücadele sahası daha da geniş tutulup, sorunların tamamı mücadele kapsamında mı değerlendirilmelidir?” şeklinde beliren 3 farklı alternatifin bulunduğu düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlardan ve daha önce ele alınan çalışmalardan yola çıkılarak, yabancı göçmenlerin örgütlenmesine yönelik önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Sendika üyeliğine yönelik e-Devlet uygulaması ve bu sürecin ön aşamalarındaki SGK kaydı ve çalışma izninin bulunması koşulları, kayıtdışı çalışan yabancı

göçmenlerin sendika üyeliğine imkân tanımamaktadır. Dolayısıyla bu uygulama şeklinin tekrar incelenmesi gerekmektedir.

- Sendikaların, yabancı göçmenlerin sendika üyeliği konusunda güçlü bir hazırlığa ve stratejiye sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Öncelikle yabancı göçmenlerin insan haklarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi konuların, sendikaların ana gündemini tamamlayıcı unsura dönüştürülmesi gerekmektedir.
- Kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin sendikalara üye olabilmeleri için özel politikalar üretilmesi gerekmektedir. Nitekim yabancı göçmenlerin kayıtdışı ve düşük ücretlerle çalıştırıldıkları anlaşılmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, sendikalarca daha düşük üyelik aidatının belirlenmesi, bu kapsamda olumlu bir adım olabilir.
- Kayıtdışı çalışan yabancı göçmenlerin örgütlenmesi yönünde önemli adımlardan birisi, bu kesime ulaşacak özel faaliyetlerin belirlenmesidir. Örneğin kayıtdışı göçmenlerin çalıştığı işyerlerine gidilmesi, çeşitli dillerde bilgilendirici broşürlerin dağıtılması, farkındalık yaratacak kampanyaların düzenlenmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.
- Yabancı göçmenlerin özel ihtiyaçlarını hedefleyen sendikal hizmetlerin sunulması, bu kesimin örgütlenmesi açısından güçlü bir adım olabilir. Nitekim sendika üyeliği olup olmadığına bakılmaksızın, yabancı göçmenlere yönelik dil desteği, hukuki danışma desteği gibi konularda rehberlik hizmetlerinin verildiği sendika yardım birimleri kurulabilir.
- Sendikaların eğitim ve öğretim programlarına yabancı göçmen haklarının da dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Yabancı göçmenlerin sendika üyeliğine yönelik faaliyetlerde, sendika üyesi mevcut yabancı göçmenlerden yararlanılması halinde, farkındalık düzeyinin artabileceği düşünülmektedir.
- STK'lar, dernekler ve benzeri örgütler ile işbirliğinin geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Özellikle bu işbirliğinin, ulaşılmasında güçlük çekilen kesimlere ulaşmada fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2014). *Türkiye’deki Suriyeli Kadınlar*. Ankara: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Yayınları.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2014). *Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Yayınları, Kasım.
- Agunias, D. (2009). Guiding the Invisible Hand: Making Migration Intermediaries Work for Development. *United Nations Development Programme Human Development Reports*, Research Paper, 22, June, 1.
- Ahn, P., S. ve Ahn, Y. (2012). Organising Experiences And Experiments Among Indian Trade Unions: Concepts, Processes And Showcases. *The Indian Journal of Labour Economics*, 55 (4), 573.
- Arınç, K. ve Zaman, M. (2018). Tarihi İpekyolu’ndan Erzurum’a Yaya Mülteci Akını ve Ortaya Çıkan Sorunlar. *TÜCAUM 30. Yıl Uluslararası Coğrafya Sempozyumu*, 3-6 Ekim, Ankara, 677.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2016). Yabancıların Çalışma İzinleri Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2016. *ÇSGB Yayınları*, <https://www.csgeb.gov.tr/media/7315/yabancilarin-%C3%A7ali%C5%9Fma%C4%B0z%C4%B0nler%C4%B0-2016.pdf> (Erişim Tarihi: 22.06.2018).
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2017). *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2017*. Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayınları.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). İşyeri Büyüklüklerine Göre Zorunlu Sigortalı Sayısı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018a). İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları. <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/> (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018b). Çalışma İzni Olmayan Yabancı İşgücü. <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/contents/uyarilar/calisma-izni-olmayan-yabanci-igucu> (Erişim Tarihi: 23.08.2018).
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). İzin Değerlendirme Kriterleri. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/calisma-%C4%B0zni/izin-tuerleri/izin-degerlendirme-kriterleri/> (Erişim Tarihi: 18.02.2019)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019a). 2019 Yılı Çalışma İzni Harç Tutarları. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uigm/duyurular/2019-harc-miktarlari/> (Erişim Tarihi: 22.01.2019).
- Akalın, G. ve Kesikoğlu, F. (2007). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Büyüme İlişkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5). 72-74.
- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, Ocak-Haziran, 5 (9), 48.
- Akıncı, B., Nergiz, A. ve Gedik, E. (2015). Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), Temmuz-Aralık, 62.
- Akkuzu, İ. (2015). Göç ve Kapitalizm. *DİSK-AR Göç ve İşçi Sınıfı*, Sayısı, 4, 27-28.
- Albertini, J., M. (1983). *Ekonomik Sistemler: Uygulamada Kapitalizm ve Sosyalizm*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 13-148.
- Alpar, M., B. (2000). Göçmen İşçilere İlişkin 97 sayılı ve 143 sayılı ILO Sözleşmeleri İle İlgili Çalışma Mevzuatı, *Kamu-İş*, 6 (1), 128.
- Alpaslan, İ., B. (2012). Suriye Krizi Türkiye Ekonomisini Nasıl Etkiler?. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*, Ağustos.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*. Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları, 2. Baskı.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın, 129.

- Arslan, N. (2017). Türkiye'nin Neoliberalleşme Sürecinde İşçi Sınıfının Siyasal Yönelimi. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8 (11), Haziran, 103-104.
- Aslantürk, O. ve Tunç, Y., E. (2018). Yabancıların Türkiye'de Kayıtdışı İstihdamı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (4), 14-143.
- Aslanoğlu, S. ve Yıldız, S. (2007). Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi ve Kayıtdışı Ekonomiyi Azaltmaya Yönelik Çözüm Önerileri. *Sosyo Ekonomi*, 2.
- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı. (2015). *Sığınma, Sınırlar ve Göç İle İlgili Avrupa Hukuku El Kitabı*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Resmî Yayınlar Ofisi.
- Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (2), 330-332.
- Aydın, F. (2003). 21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler.<http://sendika62.org/2003/10/21-yuzyilda-sendikal-orgutlenme-sorunu-ve-yeni-sendikal-stratejiler-fatih-ayd-1263/> (Erişim Tarihi: 25.07.2018).
- Aygün, M. ve Kaya, C. (2016). Yabancılar Ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 87.
- Bal, B., C., Akkök, A. ve Serin H. (2015). Suriyeli Mültecilerin Mobilya Sektörü İşgücü Üzerine Etkileri; Kahramanmaraş İli Örneği. *Selçuk-Teknik Dergisi*, Özel Sayı, 1 (UMK-2015).
- Balkır, Z., G., Çolak, G. ve Güler, B. (2008). Küreselleşmenin Daralttığı Ekonomik Özgürlükler ve Hak Erozyonları. *II. Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi*, s.13. <http://www.bilgesam.org/Images/Dokumanlar/0-276-2014063014sosbilkongre07.pdf> (Erişim Tarihi: 22.07.2018).
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), Haziran.
- Bangasser, P., E. (2000). *The ILO and The Informal Sector: An Institutional History*. Employment Paper 2000/9, Switzerland: International Labour Organization (ILO) Publications, , ISBN 92-2-112243-3, 2.

- Bardakçı, M. (2019). Boş Hayallere Kapılmayalım: Suriyeliler Gitmeyecekler!. <https://www.haberturk.com/yazarlar/murat-bardakci/2339485-bos-hayallere-kapilmayalim-suriyeliler-gitmeyecekler> (Erişim Tarihi: 04.02.2019).
- Baştaymaz, M., T. (1986). Gelişmekte Olan Ülkelerde Enformel Sektörün Nitelikleri ve Önemi: İstihdam, Gelir ve Çevresel Koşullar, *T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Bursa, 35-251.
- Baştaymaz, T. (1999). İşportacılık: Günümüz Kentlerinde Cankurtaran Meslek. *İş – Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1 (1).
- Biçerli, M., K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları, Yayın No: 2596, 6. Baskı, , s. 300-301-302.
- Bilen, A. (2007). Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı Ekonomiye Önemli Yönelik Çabalar. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 36.
- Biner, Ö. ve Soykan, C. (2016). Suriyeli Mültecilerin Perspektifinden Türkiye’de Yaşam. *Mülteci-Der*, Nisan, 11-17.
- Birinci, G., Akıllı, H., Akıllı S. ve Dirikoç, A. Geçici Koruma Altındakiler, Sığınmacılar, Göçmenler ve Mülteciler Raporu. *T.C. Nevşehir Valiliği İl İnsan Hakları Kurulu Komisyon Raporu*, Ocak, 12.
- Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi (1961), T. C. Resmi Gazete, 10898, 5 Eylül 1961.
- Boratav, K. (2005). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*. Ankara: İmge Kitapevi, 9. Baskı, Ağustos.
- Boucher, A. ve Gest, J. (2015). Göç Çalışmaları Dönüm Noktasında: Göç Rejimi Tipolojilerine İlişkin Bir Eleştiri. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), Temmuz-Aralık, 164.
- Bozbeyoğlu, E. (2015). Mülteciler ve İnsan Hakları. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi, Moment Dergi*, 2 (1), 70.
- BRTV. (2019). Afgan Anne ve Kızları Eğitimle Hayata Tutundu. <http://www.brtv.com.tr/afgan-anne-ve-kizlari-egitimle-hayata-tutundu/> (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

- Buğra, A., Adaman, F. ve İnsel, A. (2004). Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü. *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu*, Araştırma Raporu, İstanbul, 21-23.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Örneklem Yöntemleri. <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf> (Erişim Tarihi: 11.01.2019).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi, 17.
- Carpio, X., V., D. ve Wagner, M. (2015). The Impact of Syrian Refugees on the Turkish Labor Market. World Bank Group, *Social Protection and Labor Global Practice Group, Policy Research Working Paper 7402*, August, 2-4.
- Cengiz, F., B. (2013). Türkiye’de Sendikaların Düzensiz Emek Göçüne Bakışı: İstanbul Örneği, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 97-102.
- Ceritoğlu, E., Yüncüler, H., B., G., Torun, H. ve Tümen, S. (2015). The Impact of Syrian Refugees on Natives’ Labor Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi-Experimental Design. *IZA Discussion Paper*, No. 9348, September, 4-5.
- Cesur, E., E. (2017). İşgücü İstemini Etkileyen Ücret Dışı Bir Unsur Olarak “Kayıtdışı İstihdam” ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkisi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 55.
- Ciğer, M., İ. (2016). Uluslararası Hukuka Uygun Geçici Koruma Rejiminin Unsurları Üzerine. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 78-83.
- Clean Clothes Campaign. (2014). Stitched Up: Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey. *Publications from the Clean Clothes Campaign*, 7-60. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2842&context=globaldocs> (Erişim Tarihi: 20.08.2018).
- Clean Clothes Campaign. (2017). Invisible Workers – Syrian Refugees In Turkish Garment Factories. *Publications from the Clean Clothes Campaign*, 11.

- <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/invisible-workers-syrian-refugees-in-turkish-garment-factories/view> (Erişim Tarihi: 20.08.2018).
- Coppel, J., Dumont, J., D. ve Visco I. (2001). Trends in Immigration and Economic Consequences. *OECD Publishing OECD Economics Department Working Papers*, No. 284, 11.
- Çağlayan, S. (2006). Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 17.
- Çalışkan, Ş. (2010). Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59 (2), 91.
- Çaparlar, C., Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır?. *Turk J Anaesthesiol Reanim*, 44.
- Çelgin, D. (2014). Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları İle Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (2).
- Çelik, A. (2004). Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).
- Çelik, A. (2012). Çalışma İlişkilerinde Esneklik ve Kurationsızlaşma: 1980-2010. A. Makal. (Ed.), *Çalışma İlişkileri Tarihi* içinde (s. 228-265), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, A. (2014). AKP’nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma. *Heinrich Böll Stiftung*, s. 45, https://tr.boell.org/sites/default/files/downloads/AZIZ_CELIK.pdf (Erişim Tarihi: 25.06.2018).
- Çelik, N., B. (2015). Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlölükleri. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*, Özel Sayı, 1.
- Çeşmeci, N. (2012). Stratejik Planlamanın Dayanağı Olarak Stratejik Öngöröl Gereksinimi ve Geliştirme Yöntemleri. *Güvenlik Stratejileri*, 8 (15), 154.
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 3. 392-405.

- Çoban, B. (2018). Türkiye’de İşsizlik Profili Bağlamında Suriyeli Gençlerin İstanbul İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1.
- Dalgakıran, M. (2013). Mültecilerin Gönüllü Geri Dönüşü. *İstanbul Kültür Üniversitesi Küresel Eğilimler Serisi*, Çalışma Kâğıdı No. 2, 1.
- Dam, M., M., Ertekin, Ş. ve Kızılca, N. (2018). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 296.
- Deniz, A., Ç, Ekinci, Y. ve Hülür, A., B. (2016). Suriyeli Sığınmacıların Karşılaştığı Sosyal Dışlanma Mekanizmaları. *SBARD*, 14 (27), Bahar, 24-25.
- Dedeoğlu, S. (2016). *Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine*. Ankara: Kalkınma Atölyesi, 1. Basım, 30-49
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinde Yoksulların Rekabetine. *Çalışma ve Toplum*, 2018/1, 52-61.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT: 2603 - ÖİK: 614.
- Dost, S. (2014). Ulusal Ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Ülkemizdeki Suriye’li Sığınmacıların Hukuki Durumu. *S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 36.
- Dwight, W., J. (2003). Hukuk ve Enformel Çalışma (çev: Ali Somel). *Petrol-İş Yayını Sendikal Notlar*, Sayı: 18, Haziran, 113.
- DİSK-AR. (2017). *Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)*. İstanbul: DİSK-Genel İş Araştırma Dairesi.
- DİSK-AR. (2017a). Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile Algı ve Tutumları Alan Araştırması Sonuçları. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2018/02/DISK-Turkiye-Isci-Sinifi-Arastirmasi-Basin-Toplantisi-Ozet-Rapor-1.pdf> (Erişim Tarihi: 25.12.2018).
- Doras Luimní, (2016). Migrant Workers & Trade Union Membership Survey Findings. *Doras Luimní Publishes*, June.

- Duruel, M. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Türk Emek Piyasasına Etkileri Fırsatlar ve Tehditler. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Haziran, 3 (2), 215.
- Dünya. (2018). Bir Kişiyi İstihdamın Maliyeti 429.737 Lira. <https://www.dunya.com/ekonomik-veriler/bir-kisiye-istihdamin-maliyeti-429-bin-737-lira-haberi-272780> (Erişim Tarihi: 11.09.2018).
- Ekin, N. (1986). Employment Problems in Turkey. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 44 (1-4), 41.
- Ekin, N. (1995). *Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1995-17, 38.
- Ekin, N. (2000). Teknolojik Dönüşüm ve Bilgi Çağı. *MESS-Mercek Dergisi*, 5 (18), Nisan, 167.
- Ekin, N. (2001a). İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış.... *TÜHİS*, Kasım 2000 – Şubat, 9-12.
- Ekin, N. (2001b). Küreselleşmenin İki Yüzü: İstenmeyen “Kaçak Göçmenler”-“Davetli Bilgi İşçileri”. *TÜHİS*, 17 (2), Kasım, s. 13-16.
- Ekin, N. (2003). Türkiye’de İşsizlik: "İş Aramayan İşsizler – Kırsal Yoksullar – Kentsel Kayıtdışı Yapay İstihdamdakiler – Açık İşsizler". *Kamu-İş*, 7 (2), 10-13.
- Ekşi, N. (2016). Mevzuat Ve Antlaşmalar Kapsamında Çocukların Uluslararası Korunması. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7, 561.
- Erdem, L. (2007). Aydınlatmada Sübjektif Analiz İçin Bilimsel Anket Yöntemlerinin Uygulamalı İncelenmesi, *İstanbul: Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 47.
- Erdoğan, M. ve Ünver C. (2015). Türk İş Dünyasının Türkiye’deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri. *Türkiye, İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları*, 353, 56-78.
- Erdoğan, M., Kavukçuer, Y. ve Çetinkaya, T. (2017). Türkiye’de Yaşayan Suriyeli Mültecilere Yönelik Medya Algısı. *Liberal Perspektif Analiz*, 5, Nisan, 11-18.
- Erdoğan, S. (2007). İngiltere’de Yaşayan Türk Sığınmacılar, Sığınma Arayanlar, İltica Etme Nedenleri ve Karşılaştıkları Güçlükler. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*,

<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/serdogan.pdf> (Erişim Tarihi: 11.01.2019).

- Erdoğan, S. (2013). Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı, *Petrol İş Yayınu*, No:118, Birinci Baskı, Ekim, 217-219.
- Erdoğan, S. (2018). Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler İçin İnsana Yakışır İşlerin Desteklenmesi İşçi Ve İşveren Örgütleri Ne Yapmalı? İşçi ve İşveren Örgütlerinin Kapasitelerinin Artırılmasına Yönelik İhtiyaç Analizi. *ILO Yayınları*, Ankara, 14-46.
- Erdoğan, S. (2018a). Syrian Refugees in Turkey and Trade Union Responses. *Globalizations*, 15 (6), 844-847.
- Erdut, Z. (2004). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika. *Çalışma ve Toplum*, 2, 29.
- Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 54-62.
- Ergin, B., G. (2018). Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanunî Düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 135.
- Eroğlu, E., C. ve Taşkiran, R. (2002). Sığınma Hakkı ve Mültecilerin Durumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2002/1, 116.
- Erol, E., Akyol, A., E., Salman, C., Pınar, E., Gümüşcan, İ., Mısırlı, K., Y., Kahveci, M. ve Mutlu, P. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’de Emek Piyasasına Dâhil Olma Süreçleri ve Etkileri: İstanbul Tekstil Sektörü Örneği. *Birleşik Metal-İş Yayınları*, 1, Haziran.
- Erol, S., I. (2016). İşgücü Piyasalarının Değişen Yapısı ve Sorunları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Bahar, 43.
- Esen, O. ve Binatlı, A., O. (2017). The Impact of Syrian Refugees on the Turkish Economy: Regional Labour Market Effects. *Social Sciences*, 6, s. 8-10.
- Etcı, H. ve Kağnıcıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3, 77.

- European Border and Coast Guard Agency. (2019). Migratory Routes. <https://frontex.europa.eu/along-eu-borders/migratory-routes/eastern-mediterranean-route/> (Erişim Tarihi: 16.07.2019).
- European Union Directive. (2011). Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on Standards for the Qualification of Third-Country Nationals or Stateless Persons as Beneficiaries of International Protection, for A Uniform Status for Refugees or for Persons Eligible for Subsidiary Protection, and for the Content of the Protection Granted.
- European Trade Union Confederation. (2018). Trade Unions: Organising and Promoting Undocumented Migrant Workers' Rights. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/pic004-17_leaflet_en_1.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2018).
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Sığınma, Sınırlar ve Göç İle İlgili Avrupa Hukuku El Kitabı. http://publications.europa.eu/resource/cellar/cab5b3fd-cbf1-470a-beef-081e2049653c.0009.02/DOC_2 (Erişim Tarihi: 29.11.2018).
- Garipağaoğlu, N. (2010). Türkiye’de Kentleşmenin, Kent Sayısı, Kentli Nüfus Kriterlerine Göre İncelenmesi ve Coğrafi Dağılışı. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 22, Temmuz.
- Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik (2016), T. C. Resmi Gazete, 29594, 15 Ocak 2016.
- Geçici Koruma Yönetmeliğı (2014), T. C. Resmi Gazete, 29153, 22 Ekim 2014.
- Gerşil, G. ve Aracı, M. (2006). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke)*, Bahar, 16, 10-13.
- Gerşil, G., S. ve Temel, H., Y. (2015). Türkiye’de İşgücü Piyasaları Açısından Göç Olgusu. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, Ağustos, 414.

- Global Commision on International Migration. (2005). *Migration in An Interconnected World: New Directions for Action*. Switzerland: Report of The Global Commission On International Migration.
- Global Commision on International Migration. (2018). Global Report On Internal Displacement, Methodological Annex. Internal Displaced Monitoring Center (IDMC), Norwegian Refugee Council, May. <http://www.internal-displacement.org/global-report/grid2018/downloads/report/2018-GRID-methodological-annex.pdf> (Erişim Tarihi: 22.04.2019).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2013). Türkiye ve Göç. *Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları*.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2013a). Türkiye ve Göç Yönetimi. *Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları*, Yayın No: 4, Aralık.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2015). Geçici Korumanın Unsurları. http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-korumanin-unsurlari_409_558_1095_icerik (Erişim Tarihi: 01.12.2018).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2016). 2016 Türkiye Göç Raporu. https://goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/YillikGocRaporlari/2016_yiik_goc_raporu_haziran.pdf (Erişim Tarihi: 11.01.2019).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2017). 2016 Türkiye Göç Raporu. *T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları*, Yayın No: 40, Nisan, 20.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2018). Düzensiz Göç. http://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_422_423 (Erişim Tarihi: 18.09.2018).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2018a). Yıllara Göre İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancılar. http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709 (Erişim Tarihi: 19.03.2018).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2019). İstatistikler. <https://www.goc.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22.11.2019).

- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2019a). “Uyum Buluşmaları 11” Şanlıurfa’da Gerçekleşti. <https://www.goc.gov.tr/-uyum-bulusmalari-11--sanliurfa-da-gerceklesti> (Erişim Tarihi: 18.04.2019).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2019b). Kitlemel Akınlar. https://www.goc.gov.tr/kitlemel-akinlar#_ftn6 (Erişim Tarihi: 20.06.2019).
- Gökbayrak, Ş. ve Erdoğan, S. (2010). Irregular Migration and Trade Union Responses: The Case of Turkey. *IS, GUC Industrial Relations and Human Resources Journal*, 12 (02), 90-111.
- Güler, H. ve Toparlak, E. (2018a). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Ölçümü ve Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak, 11 (1).
- Güler, H. ve Toparlak, E. (2018b). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Vergi Politikalarının Sürdürülebilirliği Üzerindeki Etkisi. *İstanbul İktisat Dergisi*, 68.
- Güloğlu, T., Korkmaz, A. ve Kip, M. (2003). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 53-86.
- Günay, E., Atılgan, D. ve Serin, E. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Göç Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 43-44.
- Gündoğan, N. (2002). Hizmetler Sektöründe İstihdam. *Kamu-İş Dergisi*, 7 (1), 95-96.
- Gür, T., H. ve Ural, E. (2004). Türkiye’de Kentlere Göçün Nedenleri. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 24.
- Hacettepe Üniversitesi. (2017). *Türkiye’de Afganistan Uyruklu Uluslararası Koruma Başvurusu ve Statüsü Sahipleri Üzerine Analiz: Türkiye’ye Geliş Sebepleri, Türkiye’de Kalışları, Gelecek Planları ve Amaçları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Yayın No: NEE-HÜ.17.01, 13-32.
- Harçlar Kanunu (1964), T. C. Resmi Gazete, 11756, 17 Temmuz 1964.
- http-1: <https://tr.euronews.com/2019/06/10/bm-uyardi-idlib-de-catismalar-yogunlasirsa-2-milyon-suriyeli-turkiye-ye-siginabilir> (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

- http-2: <https://tr.sputniknews.com/ekonomi/201902071037527660-ilo-turkiye-direktoru-ozcan-bir-milyon-suriyeli-calisabilecek-durumda/> (Erişim Tarihi: 08.02.2019).
- http-3: <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201909061040111605-soylu-istanbuldan-gonderilecek-suriyeli-sayisini-acikladi/> (Erişim Tarihi: 10.09.2019).
- http-4: <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201812171036658827-binlerce-suriyeli-calisma-izni-aldi-/> (Erişim Tarihi: 17.12.2018).
- http-5: <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/multeciler-isimizi-elimizden-aldi-2558306/> (Erişim Tarihi: 05.08.2019).
- http-6: <https://www.yurtgazetesi.com.tr/yurt-haber/tepki-buyuk-multeciler-isimizi-elimizden-aliyor-h104505.html> (Erişim Tarihi: 05.08.2019).
- http-7: <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/suriyeliler-isimizi-elimizden-aldi-200865h.htm> (Erişim Tarihi: 05.08.2019).
- http-8: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber_portal.aciklama?p1=147662 (Erişim Tarihi: 08.11.2019).
- http-9: <http://www.mfa.gov.tr/turkey-on-irregular-migration.en.mfa> (Erişim Tarihi: 13.08.2019).
- http-10: <https://www.cnnturk.com/ekonomi/bakan-pekcan-15-bin-159-suriyeli-sirket-var> (Erişim Tarihi: 12.04.2019).
- http-11: <http://www.hurriyet.com.tr/gaziantep-teki-140-bin-suriyeli-fabrikalar-icin-ilac-gibi-geldi-25716877> (Erişim Tarihi: 23.06.2019).
- http-12: <http://guvenlicalisma.org/19860-suriyeli-isciler-turkiye-isci-sinifinin-bir-parcasi-haline-geldi> (Erişim Tarihi: 03.04.2019).
- http-13: <http://t24.com.tr/haber/suriyeliler-marjinal-islere-veya-illegal-yapilara-acik-durumda-devlet-bunu-gormezden-geliyor,696833> (Erişim Tarihi: 10.09.2018).
- http-14: <http://disk.org.tr/2016/01/disk-genel-baskani-kani-bekonun-gocmen-iscilerin-istihdami-uzerine-aciklamasi/> (Erişim Tarihi: 23.05.2018).
- http-15: <https://www.karabuknethaber.com/karabukte-multeci-sayisi-10-bine-yaklasti-46447.html>. (Erişim Tarihi: 22.10.2018).

- http-16: <https://www.haberturk.com/karabuk-haberleri/16927904-karabukte-4-duzensiz-gocmen-yakalandi>. (Erişim Tarihi: 25.10.2018).
- http-17: <https://www.haberturk.com/karabuk-haberleri/71270629-yasa-disi-yollarla-ulkeye-giren-76-yabanci-uyruklu-yakalandi> (Erişim Tarihi: 22.08.2019).
- http-18: <https://www.haberler.com/karabuk-te-31-duzensiz-gocmen-yakalandi-11628687-haberi/>. (Erişim Tarihi: 11.01.2019).
- http-19: <http://www.pusulagazetesi.com.tr/karabukte-96-gocmen-bir-otobuste-yakalandi-85612-haberler.html>; (Erişim Tarihi: 25.10.2018).
- http-20: <http://www.hurriyet.com.tr/yolcu-otobusunde-5-kacak-gocmen-yakalandi-40586359> (Erişim Tarihi: 25.10.2018).
- http-21: <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/15805.pdf> (Erişim Tarihi: 11.11.2018).
- http-22: <http://ttdy.org.tr/tr/turizm-istatistikleri> (Erişim Tarihi: 10.02.2019).
- http-23: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2127rank.html> (Erişim Tarihi: 30.08.2019).
- http-24: <https://sendika63.org/2003/10/21-yuzyilda-sendikal-orgutlenme-sorunu-ve-yeni-sendikal-stratejiler-fatih-ayd-1263/> (Erişim Tarihi: 22.05.2019)
- http-25: <https://t24.com.tr/yazarlar/mehmet-y-yilmaz/izinli-operasyonla-win-win-hesabi,24061> (Erişim Tarihi: 11.10.2019)
- http-26: <https://www.timeturk.com/bakan-soylu-goc-hadisesi-dunyadaki-yonsuzlugun-neticesidir/haber-1256289> (Erişim Tarihi: 23.10.2019).
- http-27: <https://tr.euronews.com/2019/08/05/chp-raporu-1-milyon-suriyeli-kayit-disi-calisiyor-200-bini-cocuk> (Erişim Tarihi: 30.09.2019).
- http-28: <https://www.trthaber.com/haber/dunya/duyden-bugune-astana-gorismeleri-445403.html> (Erişim Tarihi: 16.12.2019).
- http-29: <https://www.dailysabah.com/diplomacy/2019/12/09/astana-guarantors-to-meet-in-kazakhstan-to-discuss-syria> (Erişim Tarihi: 16.12.2019).
- http-30: <https://www.aksam.com.tr/siyaset/suriyeli-siginmacilara-kac-para-harcandi/haber-328816> (Erişim Tarihi: 18.10.2019).

- http-31: <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201804261033187622-turkiye-suriyelilere-harcanan-miktar/> (Erişim Tarihi: 18.10.2019).
- http-32: <https://tr.euronews.com/2019/12/14/d-sisleri-bakanl-g-suriyeli-gocmenler-icin-6-milyar-euroluk-ab-fonu-yetmeyecek-art-r-lmal> (Erişim Tarihi: 15.12.2019).
- http-33: <https://www.amerikaninsesi.com/a/rusya-destekli-gucler-idlibde-ilerliyor/5215878.html> (Erişim Tarihi: 23.12.2019).
- İlgin, Y. (1999). Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları. *Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Uzmanlık Tezi*, Yayın No: 2492, Nisan, 24-33.
- International Organization for Migration. (2005). *Internal Migration and Development: A Global Perspective*. Switzerland: IOM Migration Research Series, February.
- International Organization for Migration. (2011). Glossary on Migration. *International Migration Law*, 2nd Edition, No: 25.
- International Organization for Migration. (2018). *World Migration Report 2018*. Switzerland: International Organization for Migration Publishes.
- International Labour Organization. (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva: International Labour Office, 5-6.
- International Labour Organization. (2008). *In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists. Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)*. Geneva: International Labour Office, First Published.
- International Labour Organization. (2016). Suriyeli İşçi, İşveren ve Girişimcilerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Çalıştayı Genel Değerlendirme. *ILO Türkiye Ofisi*, Haziran, 3.
- International Labour Organization. (2019). Minimum Wages. https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page33.jspx?locale=EN&MBI_ID=542&_afLoop=787937605595780&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26locale%3DEN%26_afLoop%3D787937605595780%26MBI_ID%3D542%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Diwvpv918gm_21 (Erişim Tarihi: 03.09.2019).

- International Labour Organization. (2019a). <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> (Erişim Tarihi: 03.09.2019).
- ITUC. (2013). Countries at Risk Violations of Trade Union Rights. International Trade Union Confederation, 57-73. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf (Erişim Tarihi: 01.12.2019).
- ITUC. (2019). 2019 ITUC Global Rights Index The World's Worst Countries for Workers. International Trade Union Confederation, 4-6. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf> (Erişim Tarihi: 01.12.2019).
- Işık, ř. (2006). Türkiye'de Kentleşme ve Kentleşme Modelleri. *Ege Coğrafya Dergisi*, 14, 58-61.
- Işık, N. ve Acar, M. (2003). Kayıtdışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 120-122.
- İçduygı, A. ve Sirkeci İ. (1999). Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Göç Hareketleri. Baydar, O. (Ed.), *75 Yılda Köylerden şehirlere* içinde (s. 249-268), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İçduygı, A. (2005). Transit Migration in Turkey: Trends, Pattern and Issues. *European University Institute, Research Reports, CARIM-RR 2005/4*, 6.
- İçduygı, A. (2009). International Migration and Human Development in Turkey. *United Nations Development Programme Human Development Reports Research Paper*, 52, October, 7-10.
- İçduygı, A. ve Aksel D.. B. (2012). Türkiye'de Düzensiz Göç. *Uluslararası Göç Örgütü Yayınları*, Türkiye, Eylül, 7.
- İçduygı, A. ve Aksel, D., B. (2013). Turkish Migration Policies: A Critical Historical Retrospective. M. Özcan (Ed.). *Perceptions Journal of International Affairs* içinde (s. 167-190), XVIII (3), Autumn.
- İçduygı, A. ve Ayaşlı, E. (2019). Geri Dönüş Siyaseti: Suriyeli Mültecilerin Dönüş Göçü İhtimali ve Gelecek Senaryoları, *MiReKoc Çalışma Notları*.

- İçişleri Bakanlığı. (2015). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri 2015. T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM), <http://www.arem.gov.tr/suriyeli-siginmacilarin-turkiyeye-etkileri-2015> (Erişim Tarihi: 11.07.2018).
- İçişleri Bakanlığı. (2019). Bakanlığımız Sözcüsü ve Bakan Yardımcımız Sn. İsmail Çataklı Aylık Basın Bilgilendirme Toplantısı Gerçekleştirildi. <https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-sozcusu-ve-bakan-yardimcimiz-sn-ismail-catakli-aylik-basin-bilgilendirme-toplantisi-gerceklestirildi> (Erişim Tarihi: 01.08.2019).
- İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı. (2015). Türkiye’de Göçmen Olmak: Göçmen İşçiler Araştırması. http://www.ikgv.org/pdf/Belgesiz_Gocmenler_Isciler_TR.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2018).
- İnsani Gelişme Vakfı. (2017). Suriyeli Mülteci Hayatlar Monitörü. <http://ingev.org/wp-content/uploads/2017/07/Multeci-Hayatlar-Monitor%C3%BC.pdf> (Erişim Tarihi: 22.06.2018).
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1949), T. C. Resmi Gazete, 7217, 27 Mayıs 1949.
- İpek, M. (2014). Kayıtdışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler. *Çalışma ve Toplum*, 40 (1), 167.
- İskân Kanunu (2006), T. C. Resmi Gazete, 26301, 26 Eylül 2006.
- İSİG Meclisi (2019). 2018 Yılı İş Cinayetleri Raporu. <http://isigmeclisi.org/19796-hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz-2018-yilinda-en-az-1923> (Erişim Tarihi: 02.06.2019).
- İzmen, Ü. ve Daş, Z., Ö. (2016). Sosyal Sermayenin Yerel Kalkınmada Önemi: Gaziantep Örneği. *16. Ulusal Bölge Bilimi ve Bölge Planlama Kongresi*, 1-2 Aralık, Isparta, 12-15.
- Kabaklarlı, E. (2016). Mülteci Akımını Belirleyen Faktörlerin Makro Ekonomik Panel Veri Analizi (Ortadoğu ve Türkiye). *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 60.
- Kağnıcıoğlu, D. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 18-27.

- Kağnıcıoğlu, D. (2010). Endüstri İlişkileri Sistemi. Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (Ed.), *Endüstri İlişkileri* içinde (s. 25-41), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1 (1).
- Kalça, A. (2015). Bilgi Ekonomisi Sendikal Hareketin Sonu Mu?. *International Conference On Eurasian Economies*, 864-866.
- Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*. Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Kamu Denetçiliği Kurumu. (2018). *Türkiye’deki Suriyeliler Özel Rapor*. Ankara: T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), 113.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 4.
- Kara, C., Ö., D. (2015). Göç Bağlamında Uluslararası İşbirliği ve Türkiye’nin Politikaları. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Kara, C., Ö., D. (2016). Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 157-158.
- Karabük Üniversitesi. (2019). Uluslararası Öğrenci Sayımız 4 bine Yaklaştı. <https://kulliye.karabuk.edu.tr/uluslararasi-ogrenci-sayimiz-4-bine-yaklasti/> (Erişim Tarihi: 18.02.2019).
- Karabük Valiliği İl Göç İdaresi Müdürlüğü. (2019). Bora BALUN konu ve E. 2286 sayılı resmi yazı.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 77.
- Karasu, M., A. (2018). Türkiye’ye Yönelik Dış Göçler, Suriyeli Sığınmacı Göçü ve Etkileri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 34.
- Kargı, V. ve Güven, A. (2017). *Küreselleşme Sürecinde Kayıtdışı Ekonomi*. Vergi Raporu Dergisi, Ankara: Vergi Müfettişleri Derneği Yayınları.

- Kaştan, Y. (2016). Türkiye’de Cumhuriyet Dönemi İç Göç Hareketleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42), 693-695.
- Kaya, P., A. ve Güler, C. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68 (1).
- Kaya, S. (2016). Suriyeli Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkileri. İzmir Ticaret Odası, *AR&GE Bülten*, Ocak-Şubat, 5.
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. *Friedrich Ebert Stiftung*, Ağustos, 8-62.
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi. (2006). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi İle İlgili 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. T.C. Resmi Gazete, 26309, 4 Ekim 2006.
- Khalil, Z., K. (2018). A Profile of Trade Unionism and Industrial Relations in Pakistan. *International Labour Organization*, First Published, 5-9.
- Kılıç, C. (1999). Değişen Endüstri İlişkileri Sistemi Çerçevesinde Sendikal Gücün Korunmasına Yönelik Tedbirlere Bir Örnek: Kanada Uygulaması. *G. Ü. İİBF Dergisi*, 2 (99), 13.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3 (1), 44.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 10-11.
- Koç, M., Görücü, İ. ve Akbıyık, N. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri. *Birey ve Toplum*, 5 (9).
- Koç, Y. (1999). Niçin sendika? Nasıl sendika? *Türk-İş Eğitim Yayınları*, No:12, Ankara, 16-22.
- Koç, Y. (2007). *Türkiye’de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. F. Sazak (der.), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Ankara: EPOS Yayınları, 6.
- Koçak, Y. ve Terzi, E. (2012). Türkiye’de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri. *KAÜ-İİBF Dergisi*, 3 (3), 172.
- Kok, P. (1999). The Defination of Migration and Its Application: Making Sense of Recent South African Census and Survey Data. *SA Journal of Demography*, 7 (1), 20.

- Konuk, B., B. ve Tümen, S. (2016). Immigration and Prices: Quasi-Experimental Evidence from Syrian Refugees in Turkey. *T.C. Merkez Bankası Working Paper*, No: 16/01, January, 2.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Koray, M. (2010). Büyüyen Yoksulluk-Yoksunluk Sorunu ve Sosyal Hakların Sınırları. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 42, Mart, 2.
- Korkmaz, M. (2017). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7 (13), 64-70.
- Korkmaz, E., E. (2018). Türkiye’de Tekstil Sanayisinin Sosyal Taraflarının Mülteci İşçilerinin İstihdamına Bakışı. *Çalışma ve Toplum*, 2018/1, 103-111.
- Kula, C. (2015). Uluslararası Belgelerle İltica Hukuku ve Ülkemizdeki Suriyelilerin Hukuki Statüsü. *Hukuk Gündemi*, 2, 4-9.
- Kurtulmuş, M., M. (2015). Sendikalar ve Göçmen İşçiler. *DİSK-AR Araştırma Enstitüsü Bülteni*, 4, 51-52.
- Kuyumcu, M., İ. ve Kösematoğlu, H. (2017). The Impacts Of The Syrian Refugees On Turkey’s Economy (2011-2016). *Journal of Turkish Social Sciences Research*, April 2 (1), 82-83.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2019). Turist İstatistikleri. <http://www.safranboluturizmdanismaburosu.gov.tr/TR-156223/turist-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 25.02.2019).
- Kütükçüoğlu, M. (2012). *Türkiye’nin İlk Ağır Sanayi Kenti Karabük (Milli Şef Döneminde)*. Karabük: Karabük Valiliği Yayınları, 1. Baskı, Mart.
- Lee, S., E. (1966). “A theory of Migration”. *Demography*, 3 (1), 49-50.
- Long, J. (2005). Rural-Urban Migration and Socioeconomic Mobility in Victorian Britain. *The Journal of Economic History*, 65 (1).
- Lordoğlu, K. (1988). Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunu. *Ekonomik Yaklaşım*, 9 (31), Kış, 5-7.
- Lordoğlu, K. ve Özar, Ş. (1998). *Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik: Sorunlar ve Perspektifler*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung, Kasım, 8-30.

- Lordoğlu, K. Kıroğlu, M., M. ve Tanyılmaz, K. (2004). Türkiye’de Enformel İstihdam ve Yabancı Kaçak İşgücü... *UGİNAR Proje Raporu*, İstanbul, 6-44.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları, Yayın No: 358, 118-119
- Lordoğlu, K. (2005). Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 53.
- Lordoğlu, K. (2007). Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar. *Çalışma ve Toplum*, 3, 3-15.
- Lordoğlu, K. (2015). Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 29-40.
- Lordoğlu, K. (2016). Savaş, Göç ve Sağlık. *Ankara Türk Tabipleri Birliği Yayınları*, Şubat, 42.
- Lordoğlu, K. ve Aslan, M. (2016). En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014. *Çalışma ve Toplum*, 2.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1), 165.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 549-550.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946*. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 1. Baskı, Aralık.
- Makal, A. (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-1963*. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 1. Baskı, Ekim.
- Makal, A. (2002a). Sosyal ve İktisadi Haklar, Yoksulluk ve Sendikalar. *Türkiye İnsan Hakları Yayınları*, 32, Ankara.
- Makal, A. (2015). *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. İstanbul: İletişim Yayınları, 3. Baskı.

- Marino, S., Pennix, R. ve Roosblad, J. (2015). Trade Unions, İmmigration and İmmigrants in Europe Revisited: Unions' Attitudes and Actions under New Conditions. *Comparative Migration Studies*, 3 (1), 4.
- Marino, S., Roosblad, J. ve Pennix, R. (2017). *Trade Unions and Migrant Workers New Contexts and Challenges in Europe*. UK: Edward Elgar Publishing Limited, 3.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü* (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Molina, O. ve Guardiancich, I. (2018). Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye için Çıkarımlar. *Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanlar Uluslararası Konferans Raporu*, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, ILO Türkiye Ofisi, 8-44.
- Mutlu, P., Mısırlı, K., Y., Kahveci, M., Akyol, A., E., Erol, E., Gümüştan, İ., Pınar., E ve Salman, C. (2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri ve Etkileri, *Çalışma ve Toplum*, 1.
- Mülteci Hakları Merkezi. (2017). Türkiye’de Uluslararası Koruma Prosedürü Haklar ve Yükümlölükler, Ağustos. <https://www.mhd.org.tr/images/yayinlar/MHM-13.pdf> (Erişim Tarihi:11.01.2019).
- Nakanishi, H., Sirkeci, İ. ve Cabbarlı, H. (2008). Sorunlu Bölgelerde Göç. *Global Strateji Enstitüsü*, Yayın No: 9, 9-10.
- Nakhoul, T., E. (2014). Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye. *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi*, Ankara, 12.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırma Teknikleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, 173-204.
- NSIA. (2017). *Afghanistan Demographic And Health Survey 2015*. Afghanistan: Central Statistics Organization, 78. https://www.nsia.gov.af:8080/wp-content/uploads/2019/04/AFDHS_2015.pdf (Erişim Tarihi: 12.09.2019).
- Oğuztürk, B., S. ve Ünal, E., K. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (28).

- Oral, B. ve Çetinkaya, F. (2017). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Göç, Tanımı, Nedenleri ve Göç Kuramları. *Türkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics*, 3(1).
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). Better Life Index. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI> (Erişim Tarihi: 14.04.2019).
- Orhan, O. ve Gündoğar, S., S. (2015). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri. *ORSAM Rapor*, No: 195, 8-33.
- Oxford Dictionary. (2019). Oxford Living Dictionaries. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/migration> (Erişim Tarihi: 11.01.2019).
- Öke, M. ve Kurt, S. (2003). Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu. *Sendikal Notlar, Petrol-İş Dergisi*, 35.
- Öksüzömer, G. (2000). Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 43-44 (1), 41-42.
- Öngen, T. (1995). İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (1-2), 280-285.
- Özcan, A. (2018). *ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan Açılış Konuşması*. Ankara: Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanlar Uluslararası Konferansı. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_628707/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.06.2019).
- Özcan, M. (2015). Avrupa Birliği Sığınma Hukuku: Ortak Bir Sığınma Hukukunun Ortaya Çıkışı. *Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu Yayınları*, 214.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-I*. Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi, 145.
- Özdemir, H. (2012). Türkiye'de İç Göçler Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Akademik Bakış Dergisi*, 30, 2.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *KKEFD / JOKKEF*, 15.
- Özgüler, V., C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*. İstanbul: Cinius Yayınları, Birinci Baskı, Ağustos, 713.

- Özgüler, V., C. (2018). Kitlemel Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 82-92.
- Özkalp, E. (1993). *Sosyolojiye Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No:87, Genişletilmiş 6. Baskı, 209-210.
- Özkaplan, N. (1994). Yeni Teknoloji, Sendikalaşmanın Sonu mu?. *Ekonomik Yaklaşım*, 5 (12), 84-87.
- Özmen, A. (1999). Örnekleme. A., A. Bir (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (s. 27). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1081.
- Özmen, Ö. (2014). Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara, 13-14.
- Öztürkler, H. ve Göksel, T. (2015). Suriyeli Mültecilerin Türkiye'ye Ekonomik Etkileri: Sentetik Bir Modelleme. *ORSAM Rapor*, No: 196, Ocak, 8-35.
- Özsağır, A. ve Akın, A. (2012). Hizmetler Sektörü İçinde Hizmet Ticaretinin Yeri ve Karşılaştırmalı Bir Analizi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz, 11 (41), 313-314.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye'de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53 (1), 500.
- Özüğurlu, M. (2000). Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 55 (1), 144.
- Pasaport Kanunu (1950), T. C. Resmi Gazete, 7564, 24 Temmuz 1950.
- Paşaoğlu, D. (2013). Yönetim ve Yöneticilik. C. Koparal ve İ. Özalp. (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon* içinde, (s. 2-21), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pazarcı, H. (1989). Uluslararası Hukuk Dersleri II. Kitap. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, 571.
- Pınar, A., Siverekli, E. ve Demir, M. (2016). *Outlook of Employers and Workers in Şanlıurfa to the Employment of Syrians*. Ankara: International Labour Office, 28.

- PICUM. (2005). *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers*. Belgium: Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants, 50-51.
- PICUM. (2018). Sendikalar: Örgütlenme ve Kayıtdışı Göçmen İşçi Haklarının Yaygınlaştırılması. http://www.picum.org/Documents/Publi/2018/PIC004-17_leaflet_TK.pdf (Erişim Tarihi: 09.09.2018).
- Punch, K., F. (2016). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 4. Baskı, Haziran, 15.
- Ravenstein, E.G. (1885). The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48 (2), 181-199.
- Sadoğlu, H. (2017). Türkiye’de Yabancı Göçmenlerin Entegrasyon Sorunları. *3rd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS)*, 09-11 November, 161-166.
- Sak, G. (2015). Suriyeli Göçmenler Türk Kadınlarını İşgücü Piyasasının Dışına Atıyor. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), <http://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/5376/Suriyeli+gocmenler+Turk+kadinlarini+isgucu+piyhasinin+disina+atiyor> (Erişim Tarihi: 26.06.2018).
- Salur, S. ve Erdoğan, M., M. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Ekonomi Üzerindeki Etkileri. İ. Şiriner, Ş., A. Koç, ve H. Yıldız (Ed.) *Current Debates in Economics & Econometric*, içinde (ss. 305-332), Londra: IJOPEC Publication, No: 2017/16, Aralık, 311-329.
- Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler. *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül, 21.
- Sarıca, A., O. (2006). Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri. *Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü*, Planlama Uzmanlığı Tezi, 48.
- Sayın, Y., Usanmaz, A. ve Aslangiri, G. (2016). Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (31), 10-11.

- Schmidt, V. (2006). Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by trade unions. Christiane, K. (Ed.) *Merchants of Labour* içinde (s. 191-206), Genava: International Institute for Labour Studies, First Published, 194.
- Schneider, F. ve Enste, D. (2002). Hiding in the Shadows The Growth of the Underground Economy. International Monetary Fund, Economic Issues, No: 30. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/index.htm> (Erişim Tarihi: 22.03.2019).
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (6), 90-173.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 47.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012), T. C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Erişim Tarihi: 03.02.2019).
- Somuncu, B. (2006). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Uluslararası Göç Politikası. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 2.
- Standing, G. (2015). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. İstanbul: İletişim Yayınları, 3. Baskı, 11-20.
- Syrian Ministry Of Health. (2019). Health Indicators. <http://www.moh.gov.sy/Default.aspx?tabid=248&language=en-US#1> (Erişim Tarihi: 10.08.2019).
- Şahankaya Adar, A. (2018). Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü mü? *Çalışma ve Toplum*, 1.
- Şahin, Ç. (2015). Türkiye'de Göçmen İşçiler Sorunu. *Toprak İşveren Sendikası Yayınları*.
- Şahin, Ç. (2018). Türkiye'de Kadın Göçmen İşçilerin Durumunun 'Emek-Sermaye Çatışmasında' Yeniden Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 2182.

- Şahin, İ. (2018). Karabük Genel Durum ve Yatırım Ortamı Raporu. Karabük Ticaret ve Sanayi Odası. http://www.karabuktso.org.tr/akredite_dosya/karabuk-yatirim.pdf. (Erişim Tarihi: 13.02.2019).
- Şahin, M. (2018). İşverenler perspektifinden Türkiye’de kayıt dışı istihdamın temel belirleyicileri: Bir anketten sonuçlar. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2058.
- Şemşit, S. (2018). Avrupa Birliği Politikaları Bağlamında Uluslararası Göç Olgusu ve Türleri: Kavramsal Bakış. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi*, 25 (1), 278-281.
- Şen, S. (2004). Sendikaların Güç Kaybetmesinin Objektif Nedenleri. *Petrol-İş Yayını Sendikal Notlar*, Sayı: 21, Şubat, 95-96.
- Şenkal, A. (1998). Globalleşen Dünyada Sendikalararası Rekabet. *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (12), 24.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Şenyapılı, T. (2000). *Enformel Sektör: Devingenlikten Durağanlığı/Gecekondulaşmadan Apartmanlaşmaya*. İstanbul: TESEV Yayınları, 21.
- Şişman, Y. (1999). Ekonomik Faaliyetlerde Enformelleşme ve Türkiye’de Enformel Ekonomik Faaliyetlerde Çalışanlara Yönelik Sosyal Politikalar – Eskişehir’deki Seyyar Satıcılar Üzerine Bir Alan Araştırması –. *T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir, 45-77.
- Talas, C. (1967). *Sosyal Politika, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim*. Ankara: Sevinç Matbaası, Birinci Kitap, Yenilenmiş 3. Baskı, 162.
- Talas, C. (1976). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası, İkinci Kitap, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, 173.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: S Yayınları, 136.
- Tansöker, R., L. (2018). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takoza Açısından Değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30), s. 310-313.

- Taş, H., Y. ve Özcan S. (2017). Suriyeli Göçmen Sorunlarının, Sosyal Politikalar Bağlamında Analizi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7 (17), 46.
- T.C. Anayasası (1982), T. C. Resmi Gazete, 17863, 7 Kasım 1982.
- T.B.M.M. İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu. (2018). *Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Mülteci Hakları Alt Komisyonu Göç ve Uyum Raporu*. 26. Dönem 3. Yasama Yılı, 66-242.
- Tekinarslan, M. (2014). *Kayıtdışı İstihdamla Mücadele*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları, 1. Basım, Temmuz, 1.
- Tekeli, İ. (1975), Göç Teorileri ve Politikaları Arasındaki İlişkiler. *ODTÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 162-163.
- Tekeli, İ. (2008). *Göç ve Ötesi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İlhan Tekeli Toplu Eserler-3, 96-97.
- The Global Slavery Index. (2018). Country Data: Turkey. <https://www.globalslaveryindex.org/2018/data/country-data/turkey/> (Erişim Tarihi: 03.08.2018)
- The Global Slavery Index. (2018a). Country Data: Europe and Central Asia. <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/regional-analysis/europe-and-central-asia/> (Erişim Tarihi: 03.08.2018).
- Tokol, A. (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No: 173, 13-126.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar. *İş, Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 4 (1).
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası Emek Göçü. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*, 1. Baskı, İstanbul, 18-24.
- Toksöz, G., Erdoğan, S. ve Kaşka, S. (2012). *Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*. Sweden: International Organization for Migration (IOM), Ekim, 126-133.
- Toksöz, G. (2014). Göç ve Kalkınma Üzerine Küresel Forum. *İdeal Kent*, 14.

- Tomanbay, İ. (2005). Umuda Doğru. Umuda Doğru Dergisi, <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tomanbay/umudadogru.html> (Erişim Tarihi: 12.12.2018).
- Toprak, M. (1999). *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi*. Ankara: Kara Harp Okulu Bilgi Toplama ve Yayın Merkezi Yayınları, 204.
- Tunç, A., Ş. (2015). Mülteci Davranışı ve Toplumsal Etkileri: Türkiye’deki Suriyelilere İlişkin Bir Değerlendirme. *Tesam Akademi Dergisi*, Temmuz, 2 (2), 34-58.
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (2001), T. C. Resmi Gazete, 24397, 09 Mayıs 2001.
- Türk Dil Kurumu. (2018). Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c36e300e6c4d3.45983700 (Erişim Tarihi: 11.10.2018).
- Türk Dil Kurumu. (2019). Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c46b09a864ca2.60815216 (Erişim Tarihi: 11.10.2018).
- TÜRK-İŞ. (2015). Başkanlar Kurulumuz Toplandı. *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları*, Ankara, 402, 15.
- TÜRK-İŞ. (2016). Suriyeli Mülteci Krizine Sendikal Bakış. *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları*, Ankara, 402, 55-56.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2016). Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Tüzüğü. <https://www.csgb.gov.tr/media/2410/disktuzuk.pdf> (Erişim Tarihi: 03.11.2018).
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2016). *Türkiye’de Emeğin Durumu Raporu*. İstanbul: DİSK-Genel İş Yayınları, Emek Araştırmaları Kitapçıkları 1, 10-12.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2017). *Kayıtdışı İstihdam Raporu*. İstanbul: DİSK-Genel İş Araştırma Dairesi, Emek Araştırmaları, 4-12.
- Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası, Ana Tüzüğü, 03 Kasım 2019.

- Türk-İş. (2017). Yüzyıl İçin İstanbul Girişimi: Avrupa ve Orta Asya’da Güçlü ve Sorumlu Sosyal Ortaklık için İnsana Yakışır İşin Geleceği. <http://turkis.org.tr/dosya/13tE6t019gXU.pdf> (Erişim Tarihi: 18.12.2018).
- Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (1994), T. C. Resmi Gazete, 22127, 30 Kasım 1994.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2016). Resmi İstatistik Programı 2017-2021 (Rev.1). *Türkiye İstatistik Kurumu*, Yayın No: 4544, 78.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 1.Düzye' e (12 bölge) Göre İşgücü Durumu 2016-2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27699> (Erişim Tarihi: 23.03.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017a). Yıllara ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezleri ve Belde/Köyler Nüfusu, 1927-2017. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 04.04.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). 2017 Yılı Türkiye Gelir Dağılımı Verileri. Temel İstatistiki Göstergeler, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 14.09.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018a). Uluslararası Göç İstatistikleri, 2018. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30711> (Erişim Tarihi: 26.07.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2019. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30691> (Erişim Tarihi: 10.06.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 (Erişim Tarihi: 22.08.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019b). İllerin Aldığı, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 1980-2018. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 13.02.2019).

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019c). Bitirilen eğitim düzeyine göre nüfusun dağılımı, 2008-2018. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 (Erişim Tarihi: 29.07.2019).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2019). İnşaat sektörü, Türkiye'nin Lokomotif ve Stratejik Sektörüdür. <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=20133&lst=MansetListesi> (Erişim Tarihi: 21.02.2019).
- Tütüncübaşı, U. (2017). Türkiye'ye Sığınan Yabancıların Hukuki Statüleri İle Türk Vatandaşlığını Kazanabilmelerine İlişkin Düzenlemeler. Y. Deniz ve F. Bilgin, (Ed.), TESAM Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu *Ekonomik Siyasal ve Sosyal Boyutları İle Göç* içinde (s. 152). Bursa: TESAM (Ekonomik Siyasal ve Stratejik Araştırmalar Merkezi) Yayınları.
- Türk Kızılayı. (2017). 2017 Yılı Göç İstatistik Raporu. *Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü*.
- Türköz, İ., O. (1988). 1985 Nüfus Sayımının Geçici Sonuçları Üzerine Düşünceler. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 22.
- Uçkan, B. (2000). Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* içinde (s. 751-766), Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, 38, 754.
- Uçkan, B. (2010). Endüstri İlişkileri Sistemi. Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D. (Ed.), *Endüstri İlişkileri* içinde (s. 5-24), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68.
- Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3.
- Ulukan, N., C. (2015). Kapitalizmin Denzinde Boğulanlar: Göçmenler ve Göç Politikaları. *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni*, 4, 31-36.
- Uluslararası Göç Hukuku. (2009). Göç Terimleri Sözlüğü. *Uluslararası Göç Örgütü Yayınları*, No: 18.

- Uluslararası İşgücü Kanunu (2016), T. C. Resmi Gazete, 29800, 13 Ağustos 2016.
- United Nations. (1998). Recommendations on Statistics of International Migration. *Departments of Economic and Social Affairs, Statistics Division, Statistical Papers, Series M, No: 58, Rev.1.*
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2013). Mültecilerin Statüsüne İlişkin 1951 Sözleşmesi ve 1967 Protokolü Çerçevesinde Mülteci Statüsünün Belirlenmesinde Uygulanacak Ölçütler ve Usuller Hakkında Elkitabı. *Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği, Yeniden Gözden Geçirilmiş Tercüme, Şubat.*
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2017). Global Trends Forced Displacement in 2017. <https://www.unhcr.org/5b27be547.pdf> (Erişim Tarihi: 12.11.2018).
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2018). Mülteci Statüsü Belirleme. <https://www.unhcr.org/tr/multeci-statusu-belirleme> (Erişim Tarihi: 01.01.2019).
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2019). UNHCR Turkey Operational Update June 2019. <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2019/08/UNHCR-Turkey-Operational-Update-June-2019.pdf> (Erişim Tarihi: 04.08.2019).
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2019a). UNHCR Turkey: Key Facts and Figures - August 2019. <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/70968> (Erişim Tarihi: 04.08.2019).
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2019b). Turkey Fact Sheet October 2019. <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2019/11/UNHCR-Turkey-One-Pager-Fact-Sheet-Oct2019.pdf> (Erişim Tarihi: 30.10.2019).
- United Nations. (2017). *International Migration Report 2017*. New York: UN Department of Economic and Social Affairs.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1, s. 62-63.

- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan, 14 (2), 37.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3, 172.
- Uslu, E. (2007). Kayıtdışı Ekonomi ve Mücadele Yöntemleri. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 7.
- Usta, A. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Yapısal Etmenler ve Evreler. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi İdari Bilimler*, 1 (1).
- Usta, A. (2014). Kamu Kurumlarında Stratejik Planlama: Önemi, Bileşenleri, Evreleri ve Uygulanabilirliği, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 2, 33.
- Ünal, S. (2014). Türkiye'nin Beklenmedik Konukları: "Öteki" Bağlamında Yabancı Göçmen ve Mülteci Deneyimi. *Zeitschrift für die Welt der Türken, Journal of World of Turks*, 6 (3), 68.
- Vardar, N. (2015). Mülteci, göçmen, sığınmacı arasındaki farklar?. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/multeci-gocmen-siginmaci-arasindaki-farklar-9348> (Erişim Tarihi: 03.09.2018).
- Veal, A. J. (2006). *Research Methods for Leisure and Tourism: A Practical Guide*. England: Pearson Education Limited, 159.
- Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (2013), T. C. Resmi Gazete, 28615, 11 Nisan 2013.
- Yaman, A. (2016). Suriyeli Sosyal Sermayenin İnşası ve Yeniden Üretim Sürecinin Sivil Toplum ve Ekonomik Hayat Alanlarında İncelenmesi. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 109-110.
- Yalçın, C. (2004). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık, 1. Baskı, 12-13.
- Yazgan, P. (2016). Hareketlilikte Kimlik İnşasına Yönelik Analitik Bir Çerçeve. *Göç Dergisi*, 3 (2), 286-288.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 50.
- Yıldız, İ. ve Dönmez, K. (2017). Suriye Göçlerinin Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Politikalarına Etkileri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (4).
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E. ve İyem, C. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Toplumsal Kabul ve Uyum Sürecine Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi*, 35, 119-122.
- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 9 (2), Winter, 1687-1692.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3, 152.
- Yorgun, S. (2007). Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 320-321.
- Yüksel, H. (2015). Türkiye'de Emek Piyasalarının Yeni Katılımcıları: Suriyeli Sığınmacılar "Pestle" Yöntemiyle Bir Analiz Denemesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. ÇEKO Kongresi Özel Sayısı, 410.
- Yükseköğretim Kurumu. (2019). Öğrenci Sayıları Raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 13.02.2019).
- World Bank. (2004). Beyond Economic Growth An Introduction to Sustainable Development. The World Bank Publications, Second Edition. <http://documents.worldbank.org/curated/en/454041468780615049/pdf/2489402nd0edition0Beyond0economic0growth.pdf> (Erişim Tarihi: 20.02.2019).
- World Economic Forum. (2017). Migration and Its Impact on Cities. *World Economic Forum*, October, 14-17.

EKLER

EK-1. Çalışma Takvimi

İŞLEM		0-3 AY	3-6 AY	6-9 AY	9-12 AY	12-15 AY	15-18 AY	18-24 AY	
1	Literatür Taraması ve Okumalar: Yabancı Göçmenler (Yabancı göçmenler, hukuki konumları, çalışma koşulları)								
2	Literatür Taraması ve Okumalar: Sendikalar (Sendika, sendikacılık ve yabancı göçmenler)								
3	Literatür Taraması ve Okumalar: Kayıtdışı (Kayıtdışı Çalışma, yabancı göçmenlerin çalışma yaşamı)								
4	Araştırmanın Tasarımı								
4.1.	Araştırma Sorularının Hazırlanması								
4.2.	Kurumsal Yazışmalar								
5.	Pilot Uygulama								
5.1.	Pilot Uygulama Analiz ve Geri Bildirim Çalışmalar								
6.	Saha Çalışmaları (Mülakat Görüşmeleri)								
6.1.	Veri Girişi ve Analizi								
7.	Raporlama (Bulgular, Yorumlar, Sonuç ve Öneriler)								

EK-2. Göç Genel Müdürlüğü İzin Yazısı



Sayı : 80547647-000-E.2286
Konu : Bora BALUN

T.C.
KARABÜK VALİLİĞİ
Karabük İl Göç İdaresi Müdürlüğü



11/03/2019

Sayın Bora BALUN

İlgi : 01.03.2019 tarihli ve 7477 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçenize istinaden Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Göç Politika ve Proje Dairesi Başkanlığının cevabi yazısı ekte sunulmuş olup, yazıda belirtilen hususlarda gerekli hassasiyetin gösterilmesi itibarıyla kurumumuzda doktora teziniz çerçevesinde görüşme yapabilmeniz uygun görülmüştür.

Bilgilerinize sunulur.

Mehmet Akif DEĞİRMENÇİ
İl Göç İdaresi Müdürü V.

Ek: Yazı (1 SAYFA)

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (V4pBI s-JW7Eb1-ZZRKwW-+k1Bz0-7s13o6pW) kodunu yazınız.

Ergenekon Mh. Karabük Valiliği Zemin Kat
Telefon No: (370)412 78 44 Faks No:
e-Posta: karabuk@goc.gov.tr İnternet Adresi: <http://karabuk.soc.gov.tr/>

Bilgi için: Gülmur DEREJİ BERBER
Şef
Telefon No:



T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
Göç Politika ve Projeleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 62103649-000-E.14357
Konu : Bora BALUN

07/03/2019

KARABÜK VALİLİĞİNE
(İl Göç İdaresi Müdürlüğü)

İlgi : 04.03.2019 tarihli ve 80547647-000/2018 sayılı yazınız

İlgide kayıtlı yazı ile Karabük Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü emrinde görev yapmakta olan Bora BALUN, ilgi dilekçesi ile "Yabancı Göçü Ekseninde Genişleyen Kayıtdışı Sektör ve Sendikalar" konulu doktora tezi çerçevesinde araştırma izni talep etmektedir.

Söz konusu çalışma, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu 94 üncü maddesi ile 2014/6883 karar sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği 51 inci maddesinde belirtilen gizlilik ilkelerine gerekli hassasiyetin gösterilmesi; çalışmaya konu kişilerden ve/veya aile üyelerinden yapılacak araştırmanın hiçbir aşamasında **ad, soyad, telefon, e-posta adresi, ikametgâh adresi ile uyruk, din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve hâlihazırda gönderilen anket sorularının içerisinde sayılan hususlardaki bilgi taleplerinin çıkarılması**; çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması kaydı ile anket soruları olumlu değerlendirilmiş olup İl Göç İdaresi Müdürlüğümüzce de uygun görülmesi halinde görüşmelerin yapılabileceği hususunda;

Gereğini rica ederim.

Dr. Gökçe OK
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girilerek (UmjxnK-oan8mR-xDMOtF-B/z54M-v6gKL4dCq) kodunu yazınız.

Lalegöl Çarşıca Mahallesi 122 sk. No: 4, 06370 Yenimahalle/ Ankara
Telefon No: (312)422 05 00 Faks No: (312)422 09 00
e-Posta: gocpolitikauprojelerdairesi@goc.gov.tr İnternet Adresi: <https://www.goc.gov.tr>

Bilgi için: Mehmet Tolga SAMANCI
Uzman Yardımcısı
Telefon No:

EK-3. Göçmen Anket Formu

Değerli Katılımcı, Aşağıda yer alan bilgilerden Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Doktora tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceğinden dolayı isminizin de yer aldığı kişisel bilgileriniz istenmeyecektir. Anketin amacı göçmen işçilerin mevcut çalışma koşullarını ve sendikalara bakış açılarını ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle yanıt veriniz. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz. Bora BALUN Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi		
1. DEMOGRAFİK BİLGİLER		
1.	Cinsiyetiniz Nedir?	☐ Kadın ☐ Erkek
2.	Medeni Durumunuz Nedir?	☐ Bekâr ☐ Evli
3.	Şayet Evliyseniz Kaç Çocuğunuz Vardır?	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve Üzeri
4.	Kaç Yaşındasınız?	☐ 18 ve altı ☐ 19-24 ☐ 25-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 45 ve üstü
5.	Eğitim Durumunuz Nedir?	☐ Okuryazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
6.	Türkiye'deki Yasal Konumunuz Nedir?	☐ Mülteci ☐ Sığınmacı ☐ Geçici Koruma ☐ Diğer Belirtiniz.....
7.	Çalışma İzniniz Var mıdır?	☐ Var ☐ Yok
8.	Ne Kadar Süredir Türkiye'de Yaşıyorsunuz?	☐ 1 Yıldan Daha Az ☐ 1 Yıl ☐ 2 Yıl ☐ 3 Yıl (☐ 4 Yıl ☐ 5 Yıl ☐ 6 Yıl ☐ 7 Yıl ve Üzeri
2. GÖÇ EDİLEN ÜLKE, GELİR VE İŞ YAŞAM		
9.	Memleketiniz Neresidir (Nerelisiniz)?	☐ İran ☐ Afganistan ☐ Irak ☐ Suriye ☐ Diğer (Belirtiniz).....
10.	Göç Nedeniniz Nedir?	☐ Siyasi ☐ Dini ☐ Çalışma ☐ Savaş ☐ Diğer (Belirtiniz).....
11.	Göç Ettiğiniz Ülkenizdeki Geçim Biçiminiz Neydi?	İş (Belirtiniz).....
12.	Göç Ettiğiniz Ülkenizde Ne Kadar Gelire Sahiptiniz?	Gelir Miktarı (Belirtiniz).....
3. GELECEK GÖÇ PLANLAMASI		
13.	Türkiye'den Göç Etmeyi Düşünüyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım
14.	<u>(Şayet Yanıtınız Evetse)</u> Nereye Göç Etmeyi Düşünüyorsunuz?	☐ Başka Bir Ülkeye ☐ Kendi Ülkeme
15.	Daha Önce Türkiye'den Ayrılmayı Denediniz mi?	☐ Evet ☐ Hayır
16.	<u>(Şayet Yanıtınız Evetse)</u> Nedeni Neydi?	☐ Mevcut Çalışma Koşullarının Yetersizliği ☐ Sosyal ve Kültürel Uyumsuzluk ☐ Diğer (Belirtiniz).....

4. TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARI			
17.	4.1. İşgücü Piyasalarına Erişim	Düzenli Bir İşe Sahip misiniz?	() Evet () Hayır
18.		<u>(Sayet Yanıtınız Evetse)</u> Ne Kadar Süredir Bu İş Yapıyorsunuz?	Belirtiniz.....
19.		İşiniz/Mesleğiniz Nedir?	Belirtiniz.....
20.		Çalışma Düşünceniz Nedir?	() Ne İş Olursa Yaparım () Mesleğimin Gerektirdiği İşleri Yaparım () Eğitimimin Gerektirdiği İşleri Yaparım () Diğer (Belirtiniz).....
21.	4.2. Ücret/Gelir	Haftalık Çalışma Süreniz Nedir?	() 1 Gün () 2 Gün () 3 Gün () 4 Gün () 5 Gün () 6 Gün () 7 Gün
22.		Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz?	() 4 Saat () 8 Saat () 12 Saat () Diğer Belirtiniz.....
23.		Ücret Ödenme Zamanınız Nedir?	() Saat () Günlük () Haftalık () 15 günlük () 1 aylık () Parça Baş () Götürü Ücret () Diğer (Belirtiniz).....
24.		Aldığınız Ücretin Miktarı Ne Kadardır?	() Ücret Miktarı Belirtiniz.....
25.	4.3. Çalışma Ortamı	Mevcut İşinizdeki Pozisyonunuz Nedir?	() İşçi () İşveren () Yönetici () Teknik Eleman () Diğer (Belirtiniz).....
26.		Mevcut İşyerinizdeki Çalışma Ortamınız Nasıldır?	() İş Ortamım Çalışma Şartları Açısından Tehlikeli, Pis ve Gürültülüdür () Çalışma Ortamımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Her Türlü Önlem Alınmıştır () Çalışma Ortamımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önlemler Kısmen Alınmıştır () Diğer (Belirtiniz).....
27.	4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ve İşyeri Eğitimi	İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Uygulandı mı?	() Uygulandı () Uygulanmadı () Bilgim Yok
28.		İşyerinizde İşe Başlama Eğitimi Uygulandı mı?	() Uygulandı () Uygulanmadı
29.	4.5. Hak Arama Kanallarına Erişim	Türkiye'deki İş Yaşamınızda Herhangi Bir Sorunla Karşılaştınız mı?	() Evet () Hayır
30.		<u>(Sayet Yanıtınız Evetse)</u> İş Yaşamınızda Ne Tür Sorunlarla Karşılaştınız? (Birden Fazla Seçeneği İşaretleyebilirsiniz)	() Müşteri Kaynaklı Sorunlar () Diğer Çalışanlarla Sorunlar () Yönetici Kaynaklı Sorunlar () Çalışma Ortamından Kaynaklanan Sorunlar () Maaş, İzin, Sağlık Gibi Sosyal Haklardan Kaynaklanan Sorunlar () Diğer (Belirtiniz).....

31.		Çalışma Yaşamınızla İlgili Bir Sorun Yaşarsanız Şikâyet Makamını Biliyor musunuz?	() Biliyorum () Bilmiyorum
32.		Bugüne Kadar Resmi Makamlara Şikâyet Başvurusu Yaptınız mı?	() Şikâyet Başvurusu Yaptım () Şikâyet Başvurusu Yapmadım
33.		<u>(Şayet Şikâyet Başvurusunda Bulunduysanız)</u> Şikâyet Biçiminiz Nedir?	() Dilekçe () Telefon () Şahsi Başvuru () Diğer (Belirtiniz).....
5. SENDİKAL TUTUM			
5.1. GÖÇ EDİLEN ÜLKEDEKİ SENDİKAL DURUM			
34.	Göç Ettiğiniz Kendi Ülkenizde Sendikal Örgütlenme Var mıydı?		() Sendikal Örgütlenme Vardı () Sendikal Örgütlenme Yoktu () Sendikal Örgütlenme Olup Olmadığını Tam Olarak Bilmiyorum
35.	<u>(Şayet Yanıtınız “Vardı” Seçeneğiyseniz)</u> Göç Ettiğiniz Kendi Ülkenizde Sendikalara Üye miydiniz?		() Sendikaya Üyeydim () Sendikaya Üye Değildim
36.	<u>(Şayet Yanıtınız “Sendikaya Üyeydim” Seçeneğiyseniz)</u> Memnuniyet Düzeyiniz Neydi?		() Memnundum () Kısmen Memnundum () Memnun Değildim () Diğer (Belirtiniz).....
37.	<u>(Şayet Yanıtınız “Sendikaya Üyeydim” Seçeneğiyseniz)</u> Sendikaları Ne Tür Sorunlarınız Amacıyla Kullanıyordunuz? <u>(Birden Fazla Seçeneği İşaretleyebilirsiniz)</u>		() Toplu İş Sözleşmesi Gibi Ekonomik Nedenlerle () Kaza ve Hastalıklara Karşı Güvenlik Amacıyla () Ücret, Terfi Gibi Konularda Ayrımcılığa Karşı Korunma Amacıyla () Aidiyet Duygumu Geliştirme Amacıyla () Sosyal ve Kültürel Yönden Gelişim Amacıyla () İş Güvencesi Amacıyla () Yardımlaşma Sandığı ve Fonlarından Yararlanmak Amacıyla () Diğer (Belirtiniz).....
5.2. TÜRKİYE’DEKİ SENDİKALARA BAKIŞ AÇISI			
38.	Mevcut Sosyal Çevreniz ve İlişkileriniz Nasıldır?		() Diğer Göçmenlerle İletişim Halindeyim () Vakıf ve Derneklerle İletişim Halindeyim () Herhangi Bir Temasım Bulunmamaktadır () Diğer.....
39.	Türkiye’deki Mevcut İşyerinizde Sendikal Örgütlenme Var mıdır?		() Sendika Var () Sendika Yok () Bilğim Yok
40.	Bugüne Kadar Türkiye’de Sendikalar Tarafından Sizinle Temas Kuruldu mu?		() Evet () Hayır
41.	Sendikalara Atfedilen Önem? Sendikalar Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?		() Sorunlarımı Çözebilir () Sorunlarımı Çözemez () Herhangi Bir Fikrim Yok () Diğer (Belirtiniz).....
42.	Gelecekte Sendikalara Üye Olma Eğiliminiz Nedir?		() Düşünmüyorum () Herhangi Bir Bilğim Olmadığı İçin Düşünmüyorum

	<i>(Birden Fazla Seçeneği İşaretleyebilirsiniz)</i>	☐ Düşünüyorum ☐ Bilgilendirme Yapılırsa Düşünebilirim ☐ Herhangi Bir Fikrim Yok ☐ Diğer (Belirtiniz).....
--	---	--



EK-4. Sendika Görüşme Listesi

Görüşme No	Sendika /Konfederasyon Adı	Görüşme Yeri	Görüşme Tarihi	Görüşme Biçimi	Görüşülen Kimliği		
					Adı Soyadı	Unvanı/ Görevi	İletişim
1	Türkiye Yol-İş Sendikası	Türkiye Yol-İş Sendikası Karabük Şube Başkanlığı	11.07.2019	Yüz yüze	Said ELÇİN	Kastamonu 2 Nolu Şube Eğitim Sekreteri/ TÜRK-İŞ Karabük İl Temsilcisi	0370 442 2805
2	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	Türk-İş Genel Merkezi/Ankara	18.07.2019	Yüz yüze	Enis BAĞDADIÖĞLU	Türk-İş Başkan Danışmanı	0312 433 3125
3	Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)	MEMUR-SEN Karabük İl Temsilciliği	25.07.2019	Yüz yüze	Zeki ÖZ	MEMUR-SEN İl Temsilcisi	0370 415 2400
4	Belediye-İş Sendikası	Belediye-İş Sendikası Karabük İl Temsilciliği	26.07.2019	Yüz yüze	Hüseyin DOĞAN	Belediye-İş Sendikası Karabük İl Temsilcisi	0370 415 3321
5	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	DİSK Genel Merkezi/İstanbul	04.09.2019	Diğer (Görüşme Yazılı Olarak Yanıtlanmıştır)	Deniz BEYAZBULUT	Araştırma Uzmanı	0212 291 0005
6	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)	HAK-İŞ Konfederasyonu Karabük İl Başkanlığı	11.09.2019	Yüz yüze	Ulvi ÜNGÖREN	Özcelik İş Sendikası Karabük Şube Başkanı/ HAK-İŞ Karabük İl Başkanı	0370 424 3550
7	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası (Gıda-İŞ)	Gıda Sanayii İşçileri Sendikası Merkezi	13 Aralık 2019	Diğer (Görüşme Yazılı Olarak Yanıtlanmıştır)	Seyit ASLAN	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası Genel Başkanı	02126897707

EK-5. Sendika Görüşme Formu

Sendika Görüşme Formu			
Tarih			
Görüşülen Numarası			
Görüşme Şekli	Yüzyüze	Telefonla	Diğer
Görüşme Yeri			
Kayıt İzni	İzin Verildi	İzin Verilmedi	
Adı Soyadı			
İşi-Görevi-Unvanı			
Raporlamada İzin Kullanma Durumu	İzin Verildi	İzin Verilmedi	
Görüşülen Kişinin Görüşleri	Resmi/Kurumsal	Kişisel	
Sendika Üyelğine İlişkin Veriler			
Toplam kaç yıldır sendika üyesisiniz?			
Sendikaya hangi amaçla üye oldunuz?			
Amaçlarınıza ulaşabildiğinizi ve/veya ne kadarına ulaşabildiğinizi düşünüyorsunuz?			
Sendikaların mevcut etkinliği hakkında ne düşünüyorsunuz (Sorunlar, eksiklikler, memnuniyet düzeyi)?			
Göçmen İşçiler (Mevcut Analiz)			
Sendikal organlarınızda yabancı göçmen görev almakta mıdır?			
Göçmen işçi üye sayınız nedir?			
Sendika tüzüğünüzde göçmen çalışanlar ile ilgili somut bir yaklaşım var mıdır? Göçmen işçilere yönelik bir eylem planınız var mıdır?			
Bugüne kadar göçmen işçileri örgütlemeye yönelik herhangi bir girişiminiz olmuş mudur?			
Göçmen İşçiler (Gelecek Planlaması)			
Türkiye’de sayıları yüzbinlerle ifade edilen göçmen işçiler konusunda genel görüş ve beklentileriniz nelerdir?			
Göçmen işçilerin sendikal faaliyetleri etkilediğini ve/veya etkileyebileceğini düşünüyor musunuz?			
Göçmen işçilere sendikal üyelik imkânı sağlanmalı mıdır?			
(Evet ise hangi koşullar altında bu imkan sağlanmalıdır?)			
(Hayır ise Neden? Sakıncaları ne(ler) olabilir?)			
Göçmen işçilerin örgütlenmesi konusunda en önemli sorun nedir (Kayıtdışı, yasal mevzuat, vs.)? Bu sorunun aşılmasına yönelik önerileriniz neler olabilir?			
Bugüne kadar göçmen işçilerin örgütlenmesi ve çalışma koşulları konusunda kurumunuz görüşlerine başvuruldu mu?			
Bugüne kadar göçmen işçiler tarafından sendikanızdan herhangi bir yardım talebinde bulunuldu mu? Yardım talebinde bulunulduysa talep veya şikâyet konuları nelerdir? Başvuranlar kayıtdışı mı yoksa resmi statüde mi çalışıyorlardı?			
Göçmen işçiler konusunda varsa eklemek istedikleriniz?			

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Bora BALUN
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri ve Yılı : Adana / 1977
E-Posta : balunbora@gmail.com

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2012-..., Karabük Valiliği, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü
- 1995-2012, Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı
- 2010-2012, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Bölümü (Yüksek Lisans)
- 2004-2009, Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (Lisans)

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Balun, B. (2015). *Afet ve Kriz Yönetimi Hazırlık Sürecinde Kamu Personelinin Rolü ve Önemi*. IBEEs'15, Uluslararası Burdur Deprem ve Çevre Sempozyumu, Burdur, Türkiye, 7-9 Mayıs, (Sözlü Sunum).
- Balun, B. ve Erbay, G., “*Liderlik Hedef Yönetimi Sürecinin Tanımlanmasında Alternatif Bir Yaklaşım: “Wallenda Faktörü”*” EJOVOC, Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi, İnsan Kaynakları Yönetimi Özel Sayısı, 5 (5), 40-43, (2015).
- Balun, B., Erbay, G. ve Göloğlu, C. (2016). *Kimyasal Kökenli Teknolojik Afetlere Yönelik Uluslararası Örgütlerin İlkesel Yaklaşımları: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Birleşmiş Milletler (UN)*. DAAYS'16, Uluslararası Doğal Afetler ve Afet Yönetimi Sempozyumu, Karabük, Türkiye, 2-4 Mart, (Sözlü Sunum).
- Balun, B. (2017). Afet ve Acil Durum Öncesi, Sırası ve Sonrasında Yapılması Gereken Çalışmalar ve Yetkilendirme. A. Çabuk ve S. N. Çabuk (Ed.), *Acil Durum Bilgisi ve Yönetimine Giriş* içinde, ISBN: 978-975-06-2150-5, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Kitapta Bölüm.

- Yılmaz, K., Balun, B. ve Erbay, G. (2018). *Afet Olayları Sonrasında Değişen Yaşam Şartlarının Göç ve Yaşam Memnuniyeti Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Bir Saha Çalışması: Yenice Örneği*. 2. Ulusal Heyelan Sempozyumu, Ankara, Türkiye, (Sözlü Sunum).
- Yılmaz, K., Balun, B. ve Erbay, G. (2019). *Sürdürülebilir Bir Yönetim Paradigması: Ortopedik Engelli Bireylerin Afetlere Hazırlık Seviyeleri*. Resilience, 3 (1), 1-24.
- Erbay, G., Santuccio, S., Yılmaz, K., Gris, M., Lintrup, K., Balun, B., Marconi, A., Erbil, H., Y., Golob, G., Andersen, J., B. ve Olcay, Y. (2019). *A model Implementation: Fire Protection Practices and Competence-Based Training in Historical Buildings (Protecting People and Cultural Heritage)*. International Science and Engineering Applications Symposium on Hazards 2019, Karabük, Türkiye, 25-27 Eylül, (Sözlü Sunum).