

Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği

Orhan Ersun CİVAN*
Arzu GÖKALP**

ÖZET

İşgücünün bir ülkeden başka ülkeye göç etmesi önemli sorunlara neden olmaktadır. Zira göçmenler, göç ettikleri ülkede yasalara aykırı olarak çalışabilmektedir. Ülkemiz de son yıllarda önemli bir göç güzergahı niteliğini kazanmış olup, yasal olarak ülkemizde bulunan ve çalışan göçmen işçilerin yanı sıra bir milyon kaçak göçmenin ülkemizde bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu itibarla ülkemizin taraf olduğu Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi hükümleri ön plana çıkmaktadır. Söz konusu sözleşme hükümleri, hem çalışma izni alarak çalışan göçmen işçileri hem kaçak olarak çalışan göçmen işçileri kapsamına almaktadır. İlgili sözleşme hükümleri ve iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü tarihe kadar geçerli bir sözleşmemiş gibi hüküm ve sonuç doğurması yönündeki temel İş Hukuku ilkesi gereğince, ülkemizde yasal olarak çalışan göçmen işçilerle birlikte kaçak göçmen işçilerin de, mevzuatımızda işçiler için öngörülen korumalardan ve bu itibarla yaşamsal önemi olan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanabileceği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Göç, Göçmen işçi, İş sağlığı ve güvenliği, İş sözleşmesinin geçersizliği, Uluslararası sözleşmeler

The Notion of Migrant Worker and Health and Safety at Work of Migrant Workers

ABSTRACT

Migration of labour force from one country to another causes important problems, because migrant workers might work in host country illegally. In recent years Turkey has become a significant migration route and it is estimated that a million illegal migrant found in Turkey besides migrants who found and work in conformity with

* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi – Ankara Barosuna kayıtlı Avukat.

legislation. Consequently the provisions of International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of their Families, which was ratified by Turkey, come to the forefront. Relevant convention provisions involve migrant workers both legal and illegal. In accordance with the concerned convention provisions and the Labour Law principle which is about that the invalidity of the labour contract shall be effective ensuing the date of its declaration of invalidity, the illegal migrant workers living in our country in addition to legal migrant workers should benefit from the provisions of health and safety at work which has a vital importance as well as the protective labour law regulations.

Keywords: Migration, Migrant worker, Health and safety at work, Invalidity of labour contract, International conventions

1. Giriş

Genel olarak göç, toplumun sosyal, kültürel, ekonomik, politik vb. tüm yapısıyla yakından ilişkili bir olaydır. Çok yönlü niteliğe sahip olması nedeniyle başta antropologlar, sosyologlar, hukukçular olmak üzere toplumun her kesiminin ilgisini çekmektedir. Bir ülkedeki veya bir bölgedeki nüfusunun azalmasına veya artmasına etki eden göç kavramı, nüfusun yaş ve cinsiyet yapısında da değişikliğe yol açar (Gönüllü, 1996). Dolayısıyla göç, bir açıdan toplumsal nedenlerden kaynaklanmaktayken aynı zamanda toplumsal yaşamın tüm alanlarını etkileyen ve kendi karmaşık dinamiklerini de geliştiren bir süreçtir (Castles ve Miller, 2008:30).

Kavramsal olarak göç, kendi içerisinde iç göç ve dış göç olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulabilir (Gönüllü, 1996). İç göç, kısaca bir ülkenin kendi sınırları içerisinde bir bölgeden başka bir bölgeye gerçekleştirilen göç hareketi olarak tanımlanabilir (Sağlam, 2006). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iç göç sonucu başka bir bölgeye göç edip işçi olarak çalışmaya başlayan kişilerle göç ettikleri bölgedeki diğer kişiler aynı ülke vatandaşlığına sahip olacaklarından, aynı ulusal hukuk sistemine tabi olacaklar ve aynı hukuksal korumadan zaten yararlanacaklardır. Bu çerçevede iç göç sonucu başka bir bölgeye göç edip işçi olarak çalışan kişiler çalışma konumuz bağlamında ‘göçmen işçi’ olarak adlandırılmaz. Nitekim ileride ayrıntılı bir şekilde ele alınan ‘göçmen işçi’ kavramı incelendiğinde de bu durum açıkça görülmektedir. Dolayısıyla çalışma konumuz ile bağlantılı olarak iç göç kavramından da dış göç başka bir ifadeyle uluslararası göç kavramı üzerinde durulmalıdır.

2. Uluslararası Göç

Uluslararası göç, kalmak, çalışmak ya da yerleşmek amacıyla, bir ülkeden başka bir ülkeye yapılan nüfus hareketlerini ifade etmektedir (Gönüllü, 1996).

Uluslararası göçü açıklayan farklı teorik yaklaşımlar bulunmakla birlikte, söz konusu teorik yaklaşımların ortaya çıkmasının nedeni, göç olgusunun demografiden coğrafyaya, ekonomiden sosyolojiye kadar oldukça geniş bir sosyal bilim alanını kapsamışından kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşımların ortak paydasını ise işgücü göçünü, toplumlar ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları ile açıklamaları oluşturmaktadır (Tanyılmaz ve Kurtulmuş Kıroğlu, 2007:131,132)¹. Günümüzde hakim olan ekonomik düzeninde etkisiyle ülkeler arasında mevcut olan gelir farklılıkları daha da artmaktadır. Bu itibarla gelişmiş olan ülkeler her gün biraz daha zenginleşmekteyken gelişmemiş veya az gelişmiş olan ülkeler de her geçen gün biraz daha yoksullaşmaktadır (Karaca, 2005:18).

Her gün binlerce insan genellikle ekonomik nedenlerden dolayı, yasal ya da yasa dışı yollardan zengin ülkelere göç etmektedir. Bu göç, bilhassa son 20 yılda hiç olmadığı kadar artmıştır. Sadece Amerika Birleşik Devletleri(ABD)'ne doksanlı yıllar boyunca yasal yollardan bir milyon, yasa dışı olarak da bir milyon üçyüzbin göçmenin geldiği hesaplanmıştır. Avrupa'da da benzer bir durum söz konusudur. 1990 yılında Avrupa'ya iki milyon göçmenin yasal yollardan girdiği tahmin edilmekle birlikte yasa dışı göçün gerçek boyutu tespit edilememektedir (Aydoğanoglu, 2007).

Kimi dönemlerde uluslararası emek göçünün temel bir işgücü politikası olarak benimsendiği görülmektedir. Özellikle bu durum II. Dünya Savaşı sonrası büyük bir yıkım yaşayan Avrupa'nın yeniden inşası döneminde söz konusu olmuştur. Yeterli işgücü kapasitesine sahip olmayan gelişmiş Avrupa ülkeleri, ilgili dönemde Türkiye, Yugoslavya ve Yunanistan gibi Balkan ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkeden gerekli olan işgücü ihtiyacı karşılamıştır (Aydoğanoglu, 2007). Dolayısıyla işçi göçü, ucuz işgücü sağlamak amacıyla da kullanılmaktadır. Bu anlamda yabancı işçiler, özellikle kriz dönemlerinde yedek işgücü ordusu yaratılmasına katkıda bulunarak bir tür tampon işlevi görmektedir (Tanyılmaz ve Kurtulmuş Kıroğlu, 2007:135).

Günlük yayın organlarına bakıldığında göçmen işçilerle ilgili veya uğradıkları iş kazalarına dair haberlerle karşılaşılmaktadır². Bunun başlıca nedeni, göçmen

¹ Uluslararası göçü açıklayan başlıca teoriler üç grupta toplanabilir. Bunlar işlevselci yaklaşım, yapısalcı yaklaşım ve bütüncü (sentetik) yaklaşımdır. Söz konusu teorilerle ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.; Tanyılmaz ve Kurtulmuş Kıroğlu, 2007:131-138.

² 'Güney Kore'de 3 Yılda 200 Göçmen İşçi Öldü', http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=1022&Itemid=37 (08.12.2009). '54 kaçak göçmen işçi boğularak öldü', <http://www.forumacil.com/yurt-disi-haber-arsivi/45947-54-kacak-gocmen-isci-bogularak-oldu.html> (08.12.2009). 'Çin'de 23 milyon göçmen işçi işini kaybetti', <http://www.ilgazetesi.com.tr/2009/03/26/cinde-23-milyon-gocmen-isci-isini-kaybetti/> (08.12.2009). 'Moskova'da Kaçak Göçmen İşçi Operasyonu; 3461 işçi gözaltına alındı',

işçilerin yerli işçilerin tercih etmediği, daha elverişsiz çalışma koşullarının hakim olduğu işlerde istihdam olanağı bulmalarıdır. Dolayısıyla göçmen işçilerin istihdam edildiği işler genellikle daha çok bedensel çalışmayı gerektirmekte, çalışma süreleri daha uzun olmakta, sıklıkla vardiyalı çalışmalar gerçekleştirilmekte, yürütülen işlerin niteliği gereği ücretler daha düşük düzeyde tutulmaktadır (European Agency For Safety and Health At Work, 2009). Bu açıdan göçmen işçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunun ayrı bir önemi doğmaktadır.

3. Göçmen İşçi Kavramı

Göçmen işçi kavramı kendi içerisinde ikiye ayrılarak incelenebilir. İlki bir ülkeden diğer ülkeye çalışmak amacıyla göç edip de uzun süreli kalma niyetini taşıyan gruptur. Diğeri ise yine bir ülkeden diğer ülkeye çalışmak amacıyla göç etmesine rağmen kısa süreli kalma niyetini taşıyan gruptur (Horáková, 2007). Görüldüğü üzere göçmen işçilerin niyeti esas alınarak söz konusu ayrım yapılmaktadır. Birinci grupta yer alan göçmen işçiler ve aileleri, genellikle göç ettikleri ülkede yasal koşulları sağlayarak devamlı ikamet iznine hak kazanmakta, nihayetinde göç ettikleri ülkenin vatandaşlığını elde edebilmektedir. İkinci grupta yer alan göçmen işçiler ise genellikle göç ettikleri ülkenin kanunlarına göre süreli çalışma izni almakta ve süreli çalışma izninin kapsamı nedeniyle belirli işlerde çalışabilmektedir. Bilhassa sınır işçileri³ ile mevsimlik işçiler⁴ bu gruba girmektedir. Gerek birinci gruba gerek ikinci gruba giren göçmen işçiler, bazen göç ettikleri ülkeye kaçak giriş yapmış olabilirler. Kaçak göçmen işçi olarak adlandırabileceğimiz bu konumdaki işçiler, ya göç ettikleri ülkeye giriş kapılarının dışında sınırları ihlal ederek girmekte ya da sınır kapılarından sahte evraklarla giriş yapmaktadırlar. Bazı durumlarda ise kaçak göçmen işçi olarak adlandırdığımız işçiler göç ettikleri ülkeye yasal yollarla giriş yapmakta ancak, örneğin turist vizesiyle girerek çalışma izni olmaksızın çalışmaya başladıklarından kaçak göçmen işçi muamelesine tabi tutulmaktadırlar (Cholewinski, 1997:3-5).

Uluslararası düzenlemeler incelendiğinde genellikle yukarıda belirttiğimiz kadar geniş bir göçmen işçi tanımına yer verilmediği görülmektedir. ‘Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler

<http://www.tumgazeteler.com/?a=5327351> (08.12.2009). ‘Küresel Kriz Göçmen İşçileri de Vurdu’, <http://www.tumgazeteler.com/?a=4402791> (08.12.2009).

³ Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 2. maddesinde göre sınır işçisi kavramı, komşu bir devlette mutad ikametgâhını muhafaza eden ve normal olarak her gün veya en az haftada bir kez normal ikametgâhına dönen bir göçmen işçiye atıfta bulunmaktadır.

⁴ Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 2. maddesine göre mevsimlik işçi kavramı, niteliği gereği mevsimsel şartlara bağımlı olan ve sadece yılın bir bölümünde yapılabilen işi yapan göçmen işçiyi kapsamaktadır.

Sözleşme'si hariç diğer tüm uluslararası düzenlemelerde kaçak göçmen işçiler, göçmen işçi tanımının kapsamı dışında tutulmuştur. Bununla birlikte öğrenciler, stajyerler ve işverenlerince başka bir ülkeye belirli bir işi yapmak üzere gönderilen işçiler, tüm uluslararası düzenlemelerde yer alan göçmen işçi tanımlarının açıkça dışında tutulmaktadır (Cholewinski, 1997:3-4). Göçmen işçi kavramının uluslararası alanda ne şekilde tanımlandığını belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği olanağından yararlanacak işçi grubunun kapsamının belirlenmesi ve Türkiye açısından bir değerlendirme yapılması açısından yerinde olacaktır.

A. ILO Sözleşmeleri Açısından

ILO'nun 1949 tarih ve 97 no.lu sözleşmesi ile 1975 tarih ve 143 no.lu sözleşmesinin 11. maddelerinde göçmen işçi, kendi adına olmayıp başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş bir kimseyle göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimse olarak tanımlanmaktadır (Alpar, 2000:128; Karaca, 2005:21). Türkiye tarafından söz konusu sözleşmeler henüz onaylanmamıştır. Bu tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere kaçak işçiler kapsam dışı tutulmuş olup, sadece çalışma izni alanlar ilgili sözleşmenin sağladığı korumadan yararlanabilecektir. Diğer bir ifadeyle ILO sözleşmesi tanımı sadece göç edilen ülkenin hukukuna uygun çalışma ilişkisini kapsamına almaktadır.

B. Avrupa Düzeyindeki Düzenlemeler Açısından

Avrupa düzeyinde göçmen işçilere yönelik ilk göze çarpan düzenleme Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında yer almaktadır. İlgili şartın, 19. maddesi göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkına yönelik bir düzenleme getirmektedir. İlgili maddede açıkça göçmen işçi tanımına yer verilmemiştir. Bununla birlikte maddenin incelenmesi halinde kaçak göçmen işçilerin şartın öngördüğü hükümlerin kapsamı dışında tutulduğu görülmektedir (Cholewinski, 1997:227). İlgili başlık altında değinilmesi gereken diğer bir düzenleme ise 24 Kasım 1977 tarihli Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'dir. Söz konusu sözleşmeye göre göçmen işçi, sözleşmenin tarafı olan bir ülke vatandaşına, yine sözleşmenin tarafı olan diğer bir devlet tarafından kendi ülkesinde ikamet etmek ve çalışmak üzere izin verilen kişi olarak tanımlanmıştır(md.1/I). Söz konusu sözleşme göçmen işçi tanımını oldukça daraltmıştır. Zira hem sadece sözleşme tarafı ülkelerin vatandaşları açısından konuyu ele almakta hem de bir kişinin göçmen işçi statüsüne kavuşabilmesi için göç ettiği ülkeden izin alması şartını getirmektedir.

Avrupa Birliği bakımından konuyu ele aldığımızda ise çok daha farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. 13 Kasım 2007'de imzalanan Lizbon Anlaşması ile değiştirilmiş Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki anlaşmada düzenlenen işçilerin serbest dolaşımına yönelik düzenlemeler(md.45 vd.) ile tüm Avrupa Birliğine üye devlet vatandaşları diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelere serbestçe giriş yapabilmekte

ve yerleşebilmektedirler (Cholewinski, 1997:231). Bu nedenle çoğu Avrupa ülkesinde göçmen işçi ile ilgili olarak farklı iki terimle karşılaşılmaktadır. 'Migrant' deyimi ile Avrupa Birliği'ne üye ülkelerinden diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkelere göç eden işçiler, 'Immigrant' deyimi ile Avrupa Birliği'ne üye olmayan devletlerden Avrupa Birliği'ne üye devletlere göç eden işçiler ifade edilmektedir. Görüleceği üzere 'Migrant' deyimi ile 'Immigrant' deyimi arasındaki fark, Avrupa Birliği'ne üye ülkelere göç eden işçinin Avrupa Birliği'ne üye başka bir devlet vatandaşı olup olmaması diğer deyimle üye ülkelerde serbest dolaşım hakkına sahip olup olmadığı hususuna dayanmaktadır (European Agency For Safety and Health At Work , 2009).

C. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri Açısından

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme, Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinde göçmen işçilerle ilgili çeşitli düzenlemeler yer almaktadır⁵. Bununla birlikte adından da anlaşılacağı üzere 18 Kasım 1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi konumuz açısından özel bir önem taşımaktadır.

İlgili sözleşmeye göre vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi 'göçmen işçi' olarak kabul edilmiştir(md.1). Bu tanım şimdiye kadar bahsettiğimiz göçmen işçi tanımından oldukça ayrılmaktadır. Zira ILO'nun 1949 tarih ve 97 no.lu sözleşmesi ile 1975 tarih ve 143 no.lu sözleşmesinin 11. maddelerinde göçmen işçi tanımlanırken 'göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimse', Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, şarta taraf ülkeler kastedilerek 'kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlar(md.19)', Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesinde ise 'çalışmak üzere izin verilen kişi(md.1/D)' ifadelerine açıkça yer verildiği görülmektedir. Halbuki Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nde, bu yönde sınırlayıcı bir ifadeye yer verilmediği ortadadır. Aksine sözleşmenin başlangıç kısmında, kayıtlı olmayan veya düzensiz bir durumda bulunan işçilerin diğer işçilere göre genelde daha olumsuz koşullar içinde istihdam edildikleri ve bazı işverenlerin haksız rekabet koşullarının sağlayacağı menfaatlerden yararlanmak amacıyla bu tür işçileri istihdam etmek eğiliminde oldukları belirtilerek, tüm göçmen işçilerin temel insan haklarının *daha geniş bir şekilde* tanınması halinde düzensiz bir durumda bulunan göçmen işçilerin istihdam edilmesi yollarına başvurulmasının cazip olmaktan çıkarılabileceği ve bunun da ötesinde durumları yerel mevzuata uygun olan göçmen işçilere ve aile fertlerine belirli bazı *ilave haklar* verilmesinin tüm

⁵ Söz konusu düzenlemelerle ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.; Alpar, 2000:129-131.

göçmenleri ve işverenleri ilgili devletler tarafından tesis edilmiş kanunlara ve kurallara uymaya ve saygı göstermeye teşvik edeceği vurgulanmaktadır. Şimdiye kadar bahsedilenlerden anlaşılacağı üzere Birleşmiş Milletler'in ilgili sözleşmesinde göçmen işçi kavramı olabildiğince geniş bir şekilde ele alınmıştır. Diğer bir ifadeyle sözleşmenin başlangıç kısmından ve sözleşmedeki göçmen işçi tanımının herhangi bir kısıtlayıcı ifadeye yer vermemesinden, kaçak göçmen işçilerde sözleşme kapsamına alınmıştır. Nitekim sözleşmenin başlığında yer alan 'Tüm Göçmen İşçiler' ifadesi ile 4. bölümünün başlığı olan 'Kayıtlı ve Kurallara Bağlı Durumda Bulunan Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Diğer Hakları' ifadesi varılan sonucu desteklemektedir.

Sözleşme ile hukuki statüleri tartışılabilir olmasına rağmen kaçak göçmen işçilerin, işverenler yahut diğer kişiler nedeniyle karşılaşılabilecekleri risklere karşı güvence sağlanması hedeflenmiş ve tüm göçmen işçilerin ve ailelerinin dünyanın her yerinde kanundan önce insan olarak görülme hakkı teminat altına alınmak istenmiştir. Kısacası hukuk dışı durumlarına rağmen, kaçak göçmen işçilere belli hukuki hakların sağlanması gerekmektedir. Bununla birlikte sözleşme ile bir ülkeye yasal yollardan giriş yapmış ve çalışma izni alarak çalışan göçmen işçiler, kaçak göçmen işçilere nazaran birlik oluşturma, bir düzeye kadar siyasi katılım imkanına sahip olma, işsizlik yardımlarından yararlanma, ailelerin birleştirilmesi gibi daha geniş haklardan yararlandırılmıştır (Yau, 2005).

Birleşmiş Milletlerin bahsettiğimiz sözleşmesi, 13.01.1999 tarihinde Türkiye tarafından imzalanmış, 4662 sayılı Kanunla⁶ ileride onaylanması uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu'nun 18.06.2004 tarih ve 2004/7502 sayılı kararıyla onaylanmıştır (Celkan ve Çakmak, 2007:1214). Halen 42 devlet tarafından onaylanan sözleşmenin, diğer devletler tarafından kabulünü engelleyen en önemli etkenlerden birini, sözleşmenin kaçak göçmen işçileri pek çok hakkın kapsamına almış olması oluşturmaktadır. Bazı ülkeler, bu durumu ulusal göç politikası ve kanunların ihlal edilmesi konusunda göçmen işçilerin teşvik edilmesi hatta ödüllendirilmesi olarak görmektedir (Yau, 2005). Sözleşme, uluslararası alanda bu yönde tepkiler almasına rağmen 4662 sayılı onay kanununun gerekçesinde yer aldığı üzere Türkiye, kendi vatandaşlarının menfaatlerini korumak için 16 ülke ile sosyal güvenlik anlaşması akdettiği, bu anlaşmalarla vatandaşlarımız için birçok hak ve avantaj elde edilmiş olmasına rağmen, sözkonusu Birleşmiş Milletler sözleşmesine taraf olmakla, yurt dışında çoğu işçi statüsünde vatandaşları olan ve benzer sorunları bulunan ülkelerle dayanışma içinde olduğunu göstereceği, sözleşmeye diğer ülkelerin de taraf olmasının sağlanmasında rol oynayacağı ve sözleşmenin insan hakları hukuku belgeleri arasına girmesi için katkıda bulunmasının ve dost ülkeleri de sözleşmeye taraf olmaları için ikna etmesinin, 'yurt dışında geniş

⁶ İlgili kanun 09.05.2001 tarih ve 24397 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

vatandaş kitlesi bulunan ülke' konumu ile tutarlı olacağı hususlarına dayanarak onaylamıştır.

4. Türkiye'de Göçmen İşçilik

Göçmenlik Türk hukukunda 5543 sayılı İskan Kanunu⁷ ile düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 3. maddesine göre göçmen, Türk soyundan gelen ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunan kişilerdir. Bununla birlikte kanunun 4. maddesinde açıkça ifade edildiği üzere Türkiye'ye yerleşmek amacıyla gelen kişi, Türk soyundan olmasına rağmen Türk kültürüne bağlı değilse veya Türk kültürüne bağlı olmakla birlikte Türk soyundan gelmiyorsa yahut Türk soyundan gelmekle ve Türk kültürüne bağlı bulunmakla birlikte sınır dışı edilmiş ve güvenlik bakımından Türkiye'ye gelmesi uygun görülüyorsa göçmen olarak kabul edilemeyecektir⁸.

Göçmenlik başvuruları⁹ İskan Kanununa göre kabul edilenler, vatandaşlık beyannamesini imzalayarak göçmen kağıdını aldıkları tarihten itibaren Türk vatandaşı sayılmaktadırlar(md.8/IV) (Kıral, 2006:16). Bu nedenle ilgili kanuni düzenlemedeki anlamıyla göçmenler, ayrıcalıklı yabancı statüsündedir (Aybay, 2007:107). Dolayısıyla Türkiye'de göçmen olarak kabul edilmelerine karar verilenler, yabancı tanımı kapsamında değerlendirilmezler (Kıral, 2006:16).

İskan Kanununa dayanılarak verilen göçmen tanımı, uluslararası düzenlemelerde yer alan tanımlara kıyasla çok dar kapsamlıdır (Çiçekli, 2007:204). Bu nedenle Türk Hukukundaki göçmen işçi tanımı, bu denli dar ele alınamaz. Zira Türkiye'ye çalışmak ve yaşamak için gelenler sadece İskan Kanununda belirtilen göçmenlerden oluşmayıp, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk vatandaşı tanımının¹⁰ kapsamı dışında kalan bu nedenle yabancı¹¹ olarak tanımlanan geniş bir kitleyi içermektedir¹². Yabancıların ülkemizde çalışabilmesi ise, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun(YÇİHK) gereğince Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe

⁷ İlgili kanun, 19.09.2006 tarihinde kabul edilmiş olup, 26.09.2006 tarih ve 26301 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁸ Göçmen olarak kabul edilmede aranan koşullarla ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.; Çiçekli, 2007:207-209.

⁹ Göçmenlik başvurusu 3 şekilde yapılabilir. Kanunda bahsettiğimiz şartları taşıyan kişiler Türkiye'ye dilerlerse göçmen vizesi alarak veya muntazam pasaport ile yabancı sıfatıyla gelip bu konuda talepte bulunarak ya da Türkiye'ye iltica ederek göçmen sıfatını kazanmak üzere başvuruda bulunabilirler(Kıral, 2006:16).

¹⁰ İlgili kanuna göre Türk vatandaşı; Türkiye Cumhuriyeti Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişi şeklinde tanımlanmıştır(md.3/1-ç).

¹¹ 5901 sayılı kanuna göre yabancı; Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi şeklinde tanımlanmıştır(md.3/1-d).

¹² Yabancı tanımı ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.; Çiçekli, 2007:19-21.

izin alma şartına bağlanmıştır (Özdemir, 2008:6; Süzek, 2008:275; Tekinalp, 2003:121; Çiçekli, 2004:36,43; Çiçekli, 2007:118; Ekmekçi, 2003:30-31). Çalışma izinleri ise kendi içerisinde süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai çalışma izinleri olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (Çiçekli, 2004:43; Çiçekli, 2007:118)¹³. Söz konusu izin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmekte ve uzatılmaktadır (Süzek, 2008:275; Akın, 2006:332-340). Çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancılar ise YÇİHK Uygulama Yönetmeliğinin¹⁴ 55. maddesinde belirtilmiştir (Çiçekli, 2004:63-65).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2003-2008 yıllarında ülkemizde çalışma izni alarak, yasal olarak çalışan yabancı sayısı aşağıda gösterilmiştir.

İzin Türleri Bazında Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayıları (Tablo 1)¹⁵							
Yıllar	İzin türü						
	Süreli izin	Uzatma	Süresiz izin	Süresiz uzatma	İstisnai izin	Bağımsız	Toplam
06.09.2003-31.12.2003	508	295	10	40	1	1	855
2004	4.792	2.222	46	180	51	11	7.302
2005	5.263	3.764	39	120	221	31	9.438
2006	6.407	3.774	44	76	284	18	10.603
2007	5.491	3.007	25	71	325	11	8.930
01.01.2008-31.03.2008	1.596	788	11	20	104	5	2.524

Gerek Türk Vatandaşlığı Kanunu(md.3/I-d) gerek Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun(md.3) gereğince, yabancı deyimi Türk Vatandaşı sayılmayan kişi ifadesine özgülülmüştür. Buna paralel olarak ILO sözleşmeleri, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile Tüm Göçmen

¹³ Çalışma izinleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.; Çiçekli, 2004:25-70; Çiçekli, 2007:107-134; Tekinalp, 2003:119-128; Ekmekçi, 2003:29-35.

¹⁴ İlgili yönetmelik 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 06.09.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹⁵ http://www.csgb.gov.tr/images/articles/editor/ycizin.xls?category_id=50 (05.12.2009); Arslan, 2008:7.

İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinde bir kişinin göçmen işçi olarak kabul edilmesindeki temel koşulun özü itibarıyla bir kişinin vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı devlette çalışması hususuna bağlandığı görülmektedir. Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere hukukumuzda sıklıkla kullanılan yabancı işçi kavramı aslında uluslararası düzenlemelerde geçen göçmen işçi kavramına denk gelmektedir.

4817 sayılı YÇİHK'nun 21. maddesine göre de yabancı kaçak işçi çalıştırılmasını önlemeye yönelik cezai yaptırımlara yer verilmiştir (Kıral, 2006:110-111). Bu şekilde yaptırım öngörülmesindeki amaç, yabancı kaçak işçiliğin önüne geçilmesidir. Zira yabancı kaçak işçilik yahut uluslararası düzenlemelerdeki ifadesiyle kaçak göçmen işçilik, ülkemiz açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir. Kanuni düzenlememize göre çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 500,00(Beşyüz)-TL, bu yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine ise, her bir yabancı için 5.000,00(Beşbin)-TL idarî para cezası uygulanması kabul edilmiştir. Ayrıca işveren veya işveren vekili yabancının ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır. Verilecek idari para cezasına ne şekilde itiraz edileceği YÇİHK'da yer almamaktadır. Bu durumda itirazın ne şekilde yapılacağına ilişkin olarak 5326 sayılı Kabahatler Kanununa bakılması gerekmektedir(md.3/I-a). Dolayısıyla bağımlı çalışan yabancı ve/veya bu yabancıyı çalıştıran işveren ya da işveren vekili idari para cezasına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurabilir.

Türkiye İstatistik Kurumunun son verilerine göre Türkiye'ye yurtdışından gelen göçmenlerin dağılımı aşağıdaki Tablo 2'de sunulmuştur. Söz konusu tablo sadece göçmen işçi sayısını değil, çalışmak niyetini taşıyan veya taşımasının ülkemize göç eden tüm kişilerin ve onların aile bireylerinin sayısını da kapsamına almaktadır.

Ülkelere göre yurtdışından gelen göç (Tablo 2) ¹⁶			
Ülke	Toplam	Erkek	Kadın
Almanya ¹⁷	73736	40670	33066
Bulgaristan	27470	12994	14476
Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti	13844	8805	5039
Azerbaycan	9127	4554	4573
Rusya Federasyonu	8626	5606	3020
Hollanda	8013	4462	3551
Fransa	7746	4142	3604
Amerika Birleşik Devletleri	7561	4451	3110
Suudi Arabistan	6334	5137	1197
İngiltere	5708	2920	2788
Avusturya	5557	3250	2307
İsviçre	5370	2817	2553
İran İslam Cumhuriyeti	5138	3188	1950
Irak	4617	2679	1938
Kazakistan	4153	2309	1844
Belçika	2740	1439	1301
Romanya	2730	1220	1510
Özbekistan	2104	1146	958
Yunanistan	2011	1042	969
Gürcistan	1979	919	1060
Ukrayna	1800	613	1187

¹⁶ http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=38&ust_id=11 (08.12.2009); Pehlivanoğlu, 2009.

¹⁷ İlgili tablo incelendiğinde görüleceği üzere Türkiye'ye en çok göçün Almanya'dan geldiği görülmektedir. Bilineceği üzere Türklerin Almanya'ya göçü neredeyse 50 yıllık bir geçmişe sahiptir. Almanya ile Türkiye arasında imzalanan 30 Ekim 1961 tarihli anlaşma ile ilk etapta Türk işçilerinin Almanya'ya geçici olarak gidebileceği öngörülmüştür. Ancak zaman içerisinde çalışma süreci uzamış, Almanya'nın o dönemki teşvikleriyle Türk kökenli işçiler ailelerini de getirmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak Almanya doğumlu çocuklar da hızla artmıştır (Doğan, 2006: 51-53). Dolayısıyla Almanya'dan göç eden kişi sayısının ülkemize göç eden toplam kişi sayısının yaklaşık %32'si gibi yüksek bir oranı oluşturması, Türk kökenli kişilerin Almanya'da yoğun bir biçimde yaşamasına ve ülkemize göç etmesine bağlanabilir.

Afganistan	1779	1204	575
Arnavutluk	1481	789	692
Türkmenistan	1477	1121	356
Avustralya	1369	670	699
Kırgızistan	1334	785	549
Libya	1239	972	267
İtalya	1162	755	407
Makedonya Cumhuriyeti	1154	589	565
Suriye	1132	569	563
Danimarka	1107	580	527
Yugoslavya Federal Cumhuriyeti	1090	512	578
İsveç	984	475	509
İsrail	895	735	160
Japonya	865	511	354
Moldova Cumhuriyeti	721	109	612
Kanada	701	367	334
Norveç	678	353	325
Pakistan İslam Cumhuriyeti	552	373	179
Mısır	445	323	122
Ürdün	390	250	140
Çin	378	231	147
Lübnan	352	210	142
İspanya	291	183	108
Kuveyt	275	215	60
Bangladeş	227	209	18
Tacikistan	216	173	43
Bosna Hersek	213	146	67
Hindistan	210	136	74
Filistin Ulusal Yönetimi	207	181	26
Diğer Devletler	4823	2673	2150
Toplam	234.111	130.762	103.349

Yukarıda sunduğumuz veriler, resmi kaynaklara dayanmakla birlikte ülkemizde bulunan kaçak göçmen işçi sayısı tam olarak hesaplanamamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün verilerine göre 2010 yılında dünyadaki göçmen sayısı 214 milyon kişi olarak tahmin edilmektedir. Diğer bir ifadeyle söz

konusu rakam, dünya nüfusunun yaklaşık %3'üdür. 214 milyon kişinin %90'ını göçmen işçiler ve aileleri oluşturmaktadır. Bu durum günümüzde uluslararası göçün çalışma amacı ekseninde yoğunlaştığını göstermektedir (International Labour Organization, 2010). Bu çerçevede Türkiye açısından konuyu ele aldığımızda ise Prof. Dr. Ahmet İçduygu tarafından Uluslararası Göç Örgütü için hazırlanan Türkiye'de Kaçak Göç başlıklı rapora göre ise Türkiye'ye her yıl yaklaşık 200 bin ile 300 bin arasında kaçak göçmenin giriş yaptığı hesaplanmaktadır. Ayrıca Türkiye'ye gelen göçmenlerin çoğunlukla ev işleri ve bakıcılığın yanı sıra, fuhuş, inşaat, tekstil, gıda sektörlerinde çalıştığı tespit edilmiştir (2003:27-28, 68).

Gürcistan, Moldova, Romanya, Ukrayna ve Rusya'dan gelen genç kadınlar sadece Türkiye'deki fuhuş sektöründe önemli bir oyuncu olarak ortaya çıkmakla kalmamış, aynı zamanda ülkemizin nüfus açısından büyük şehirleriyle tatil bölgelerinde eğlence sektöründe de gözle görülür bir şekilde çalışma hayatında rol almaya başlamışlardır. Bunların dışında Türkiye'ye gelen kaçak göçmenlerin faaliyette buldukları çalışma alanları başlıca iki gruba ayırmak mümkündür. İlk gruptakiler genellikle Türk orta ve üst sınıf ailelerince çocukları veya yaşlılarına bakım sağlanması amacıyla ev işleri ve bakıcılıkta istihdam edilmektedir. İkinci grup ise Türkiye'nin özellikle batı bölgelerinde çiftçilik ve inşaat sektörlerinde ucuz işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla istihdam edilmektedir (İçduygu, 2003:27-28).

Yukarıda ifade edildiği üzere farklı sektörlerde genellikle ucuz işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla istihdam edilen toplam kaçak göçmen işçi sayısının Türkiye'de 2000'li yılların başlarında yaklaşık olarak 1 milyonu bulduğu resmi makamlarca da ifade edilmiştir. Ancak bu konuda güvenilir bir verinin bulunmadığını da hemen eklemek gereklidir (İçduygu, 2003:18, 26, 71 (11 no.lu dn).

Ülkemize gelen yabancıların aldığı çalışma izin sayısı, ülkemizde bulunan toplam kaçak göçmen işçi sayısı ile karşılaştırıldığında, çok küçük bir oranı oluşturmaktadır. Dolayısıyla kaçak göç olgusu kayıt dışı ekonomiden beslenmektedir. İki büyük ekonomik krize rağmen Türk ekonomisindeki yüksek büyüme oranı ve Türkiye'nin coğrafi konumu, özellikle tekstil, inşaat, gıda, eğlence ve yasadışı olmakla birlikte fuhuş sektöründe çalışan kaçak göçmen sayısının giderek artmasına yol açmıştır. Sonuç olarak Türkiye, günümüzde göç alan bir ülke konumuna gelmiştir (Pehlivanoglu, 2009).

Coğrafi konumu nedeni ile önemli ölçüde yasadışı göçe maruz kalan Türkiye'de (International Organization for Migration, 2008), Dışişleri Bakanlığı'nın verilerine göre 1995-2007 yıllarında yakalanan yasadışı göçmen sayısı 700.000'i geçmiştir (Türkiye'nin Yasadışı Göçle Mücadelesi, 2009). Ayrıca ülkemizdeki yasadışı göçün önemli bir özelliğini de "örgütlü şebekelerce" düzenlenmesi oluşturmaktadır. Aşağıda sunulan tablodaki veriler durumun ciddiyetini açıkça göstermektedir (Türkiye'nin Yasadışı Göçle Mücadelesi, 2009).

Yıllara Göre Yakalanan Yasadışı Göçmen ve Göçmen Kaçakçısı (Tablo 3)¹⁸

Yıl	Yakalanan Yasadışı Göçmen	Yakalanan Göçmen Kaçakçısı
2003	56.219	937
2004	61.228	957
2005	57.428	834
2006	51.983	951
2007	64.290	1.242
Toplam	291.148	4.921

Yukarıda sayısal olarak verilen bilgiler göz önüne alındığında, ülkemizde gerek kaçak gerek yasal olarak bulunup çalışan göçmen işçilerin korunması ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konularının önemli bir sorun oluşturduğu açıktır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı ve 'Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşme'sini onaylamıştır. Bundan dolayı söz konusu uluslararası metinlerdeki göçmen ve göçmen işçi tanımları, hukukumuz açısından geçerlidir. Diğer bir deyişle göçmen işçi kavramı, Türk hukukunda en geniş anlamıyla ifadesini bulmaktadır. Bu çerçevede göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılacak bir değerlendirmede sadece yasalara uygun bir şekilde ülkeye giriş yapmış ve çalışma izni almış göçmen işçilerin durumunun değil, kaçak olarak ülkeye giriş yapmış ve çalışan göçmen işçilerin durumunun da göz önüne alınması gerektiği ortadadır.

5. Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği

İş ilişkilerinin değişmesi, atipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, eşit işlem borcuna aykırı uygulamalar, çalışma saatlerinin uzunluğu ve çalışma yaşamı temposundan kaynaklanan stres, göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir (Health&Safety Executive, 2006). Nitekim göçmen işçilerin genellikle '3-D' olarak kısaltılan ve yerli işgücünün yerine getirmekten kaçındığı işlerde çalıştığı ifade edilmektedir. Şöyle ki, söz konusu işler, pis (*Dirty*), tehlikeli (*Dangerous*) ve nitelik gerektirmeyen (*Demeaning*) işler olarak adlandırılmaktadır (International Labour Office, 2005; International Labour Office, 2007; Health&Safety Executive, 2006). Ayrıca yerli işçilere göre çalışma koşulları ağır olan göçmen işçiler, ayrıca bazı özel sağlık risklerine de maruz kalabilmektedir. Göçmen işçilerin maruz kaldığı sağlık riskleri de üç grupta toplanmaktadır. Bunlar kendi ülkelerinde maruz kaldıkları (örneğin parazit hastalığı vb.) sağlık sorunları, göç edilen ülkeye özgü olan ancak göçmen işçilerin bağışıklığı olmadığı hastalıklar

¹⁸ Türkiye'nin Yasadışı Göçle Mücadelesi, 2009.

ve yeni bir ortama alışma sürecine özgü fiziksel ve psikolojik koşullardan kaynaklanan hastalıklar ve rahatsızlıklardır (International Labour Office, 1999:197).

Yukarıda sıralanan etkenler dikkate alındığında göçmen işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli sorunlarla karşı karşıya oldukları görülmektedir. Örneğin Almanya'da göçmen işçiler önemli ölçüde yüksek sağlık riskleri içeren işlerde çalıştırılmaktadır. Nitekim göçmen işçiler çoğunlukla işyerinden kaynaklanan stresin yoğun olduğu ve mavi yakalı olarak adlandırılan işlerde (*blue collar jobs*) çalışmaktadırlar. Ayrıca göçmen işçilerin, klasik iş stresinden daha çok etkilendikleri tespit edilmiştir. Bu işçiler, ağır yükleri kaldırmakta veya taşımakta, soğuğa, sıcağa, neme ve kire diğer işçilere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Dahası yapılan araştırmalarda göçmen işçilerde iş kazası oranının Alman işçilere göre 2/3 oranında daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Health&Safety Executive, 2006).

Hollanda'da yapılan bir araştırma sonucunda göçmen işçilerin radyoaktif ya da diğer tehlikeli maddelere maruz kaldıkları, aşırı sıcaklık ve gürültü altında gerekli izolasyon yapılmadan çalıştıkları görülmüştür. Bu sebeplerdir ki göçmen işçiler, çalışma koşulları içinde en olumsuz alanı, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturduğunu belirtmişlerdir. Çalıştıkları işlerin kendi vasıflarının altında kaldığını, çalışma ortamında yüksek derecede baskıya maruz kaldıklarını ve yapılan işin monoton bir yapıya sahip olduğunu bildirmişlerdir (European Agency For Safety and Health At Work, 2009). Bundan başka göçmen işçiler, yerli işçilerle karşılaştırıldıklarında fazla çalışma, akşam ve gece çalışmaları, hafta tatillerinde çalışma ve vardiyalı çalışma ile daha fazla muhattap olduklarını da ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmada ayrıca göçmen işçilerin, çoğunlukla işverenleri, meslektaşları veya müşterileri tarafından uygulanan cinsel tacize ve fiziksel şiddete uğradığı tespit edilmiştir (Ambrosini ve Barone, 2007).

Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) yapılan bir araştırmaya göre Meksikalı göçmen işçilerin ölüm oranının aynı işi yapsalar dahi yerli işçilere göre daha fazla olduğu, hatta bazı eyaletlerde bu oranını dört katına kadar çıktığı belirlenmiştir (Health&Safety Executive, 2006).

Çalışma koşullarına ve iş kazalarına ilişkin oranlar göçmen işçilerin, göç ettikleri ülkelerde yasal olarak çalışıp çalışmadıklarına göre de değişiklik göstermektedir. Kaçak göçmen işçiler genellikle vasıflarının altındaki işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum göçmenlik statüsünün üstlenilen işin niteliğine etki ettiği sonucunu doğurmaktadır. Göçmenlik statüsündeki farklılıkla bağlantılı olarak göçmen işçinin, göç ettiği ülkede yasalara uygun olarak bulunup bulunmamasının yaşam düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Yasalara uygun bir şekilde çalışma izni alarak çalışan göçmen işçilerin yarısı, yaşam düzeylerinin normal bir seviyede olduğunu ifade etmekten, kaçak göçmen işçilerin sadece 1/5'i bu yönde bir değerlendirmede bulunmaktadır. Öte yandan kaçak göçmen işçiler çoğunlukla yüksek risk grubuna giren işlerde istihdam olanağı bulduklarını ve

çalıştıkları işyerlerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığını belirtmektedirler. Kaçak göçmen işçilerin tamamına yakını, işverenlerinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığını buna karşın yasal olarak çalışan göçmen işçilerin 1/3'ü işverenlerinin bu konudaki yükümlülüklerine uyduğunu beyan etmişlerdir. Göçmen işçilerin büyük bir çoğunluğuna göre yerine getirdikleri iş, sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (Health&Safety Executive, 2006).

İstismara açık biçimde çalışan kaçak göçmen işçilerin yerine getirdikleri işlerin %42,5'inin yerli işçilerin yapmak istemediği işler olduğu belirlenmiştir. Bunların %21,9'unu ağır ve yorucu, %12,9'unu tehlikeli ve kaza riski yüksek, %2,9'unu pis ve onur kırıcı, %4,8'ini ise güvensiz ve istikrarsız işler oluşturmaktadır (Kıral, 2006:108). Ayrıca kaçak göçmen işçiler organize suç örgütlerinden dolayı mağdur olma riski taşıyıp insan kaçakçıları tarafından insanlık onuruna yakışmayan çalışma koşulları altında çalışmaya itilmektedir (Health&Safety Executive, 2006).

A. Genel Koruyucu Düzenlemeler

Göçmen işçiler, genellikle yerli işgücünün tercih etmediği ağır çalışma koşullarına sahip işlerde istihdam olanağı bulduklarından uluslararası düzenlemelerde birtakım genel nitelikteki koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile sağlık hizmetlerine erişim konularında yurttaşlar ile göçmen işçiler ve ailelerinin eşit işlem görmesi hakkını kabul etmiştir¹⁹. Sağlık hizmetlerine erişim esas olarak 28. maddede ele alınmış olup, sadece acil tıbbi bakımı gerektiren durumlara ilişkin olarak göç edilen ülke vatandaşları ile göçmen işçiler ve aile fertlerinin eşit işlem görmesi esası kabul edilmiştir. Ayrıca tıbbi bakımın sağlanmasında göçmen işçilerin yasal olarak göç ettikleri ülkede ikamet edip etmediğine veya istihdam edilip edilmediğine bakılmayacağı hüküm altına alınmıştır (Cholewinski, 1997:167-168; Celkan ve Çakmak, 2007:1223). İlgili sözleşmede göçmen işçilerle vatandaşlar arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda eşit işlem ilkesinin uygulanıp uygulanamayacağı ile ilgili olarak md.25/1-a'da kısa bir anlatıma yer verilmiştir. Buna göre ücret ve diğer çalışma koşulları ile ilgili olarak eşit işlem ilkesinin uygulanması öngörülmektedir.

¹⁹ Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinde, göçmen işçilerin haklarına yönelik çok geniş düzenlemelere yer verilmiştir. Yaşama hakkı, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, özel hayatın korunması gibi temel insan haklarından(md.8 vd.), iş hukukunun konusuna giren ücret konusunda ayrımcılığın yapılmaması(md.25), örgütlenme özgürlüğü(md.26) gibi haklara da yer verilmiştir. Göç edilen ülkede yasal olarak bulunan göçmen işçiler, kaçak göçmen işçilere nazaran ayrıca göç edilen ülkedeki mesleki rehberlik ve işe yerleştirme hizmetlerinden eşit bir biçimde yararlanma(md.43/I-b), kazançlarını ve birikimlerini kendi ülkelerine veya başka bir devlete transfer etme(md.47), çalışma süresi izni kadar oturma izni alma(md.49) gibi hakların kapsamına alınmışlardır.

Diğer çalışma koşullarının içinde sağlık ve güvenlik ifadeleri açıkça yer almaktadır (Cholewinski, 1997:168).

Avrupa Sosyal Şartı'nda da güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı düzenlenmiştir. Şartın 3. maddesine göre bu hak üç kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği konusu genel olarak ele alınmış, ikinci olarak üye devletlerce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılması esası benimsenmiş ve son olarak üye devletlerin iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek ve alınacak önlemler ile ilgili olarak işçi, işveren organizasyonlarına başvurması öngörülmüştür. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın kişiler yönünden kapsamı 'ekinde' yer almakla birlikte, buna göre sözleşmenin tarafı bir ülke vatandaşı olup sözleşme tarafı diğer bir ülkede düzenli ve kanuni olarak ikamet eden veya çalışan herkese uygulanacaktır. Bağımsız uzmanlar komitesine göre bağımsız çalışanlar da bu hakkın kapsamında yer almaktadır. Bu hakkın taşıdığı önem göz önüne alındığında ilgili hükmün, tehlikeli sektörlerde iş bulma ihtimali yüksek olan kaçak göçmen işçilere uygulanmayacak olması rahatsız edicidir. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nde de göçmen işçilere, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından göç ettikleri ülke vatandaşlarıyla eşit düzeyde koruma sağlanmıştır(md.20/I) (Cholewinski, 1997:324). Bu yönüyle Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'ndeki ilgili düzenlemenin, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının kişiler açısından kapsamı düzenleyen eki göz önüne alındığında 3. maddesindeki düzenleme ile paralel olduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 3. maddesinde göçmen işçiler ifadesine yer verilmemekteyse de şartının ekinde, sözleşme tarafı bir ülke vatandaşı olup sözleşme tarafı diğer bir ülkede kanuni olarak çalışanların diğer bir ifadeyle göçmen işçilerin 3. maddenin kapsamına girdikleri kabul edilmiştir.

B. Göçmen İşçiler Açısından İş Kazaları

Fransa'da yapılan bazı çalışmalarda göçmen işçilerin ülkeye giriş yaptıktan sonraki ilk iki yılda daha yüksek bir oranla iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir. Bu durum Fransızcaya alışma dönemiyle bağlantılandırılmaktadır. Almanya'da da göçmen işçilerin yerli işçilere nazaran daha fazla iş kazasına maruz kaldığı görülmüştür. Hatta yabancı işçilerin Almanlardan iki kat daha fazla iş kazası geçirdiği yapılan bir çalışmayla kanıtlanmıştır. Bununla birlikte her ülkede göçmen işçilerin yerli işçilere göre daha fazla iş kazası geçirdiği hususu her zaman geçerli değildir. İsveç ve Finlandiya'daki iş kazası oranları yerli işçilerle göçmen işçiler arasında birbirine yakın çıkmıştır. Genel olarak göçmen işçilerin daha fazla iş kazasına uğramaları, ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilme olasılığının yüksek olmasıyla da ilişkilendirilebilir. Bazı hallerde ise iş kazalarının meydana gelme nedeni göçmen işçilerin şahsına dayanabilir. Danimarka'daki bir araştırmaya göre göçmen işçiler, işyerindeki iş kazasına yol açabilecek risklerden çok alacakları

ücretle ilgilenmektedirler. İngiltere’de ise koruyucu kıyafetlerin ve anlaşılabilir bir eğitimin yoksunluğu vurgulanmış ve göçmen işçilerin risk değerlendirmesini dikkate almasının zor olduğu değerlendirilmiştir. Bazı yasal düzenlemeler de ise, göçmen işçiler iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuştur. Kıbrıs’ta 1996-2003 yılları arasında ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçiler, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuşlardır (European Agency For Safety and Health At Work, 2009).

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere iş kazaları Avrupa Birliği üyesi ülkeler düzeyinde yerli işçilerden göçmen işçilerde çok daha yüksektir (Giaccone, 2007).

Göçmen İşçiler ve Toplam İşgücü Açısından İş Kazası Sayısı –Her Bin İşçide (Tablo 4)²⁰					
	2001	2002	2003	2004	2005
Göçmen İşçiler	70.8	63.1	58.1	62.3	57.2
Toplam İşgücü	47.4	45.3	43.9	43.1	41.6

İş kazalarının yanısıra göçmen işgücü artışından daha az olmakla birlikte meslek hastalıklarında da ortalama bir artış mevcuttur. Ayrıca kaçak göçmen işçilerde meslek hastalığı gerçekleşme oranı yerli işçilerden daha yüksektir (Giaccone, 2007).

İş kazalarının göçmen işçilerde daha çok görülmesinin nedenleri belli başlıklar altında toplanabilir. Bunlar, göçmen işçilerin genellikle daha önce sanayi işyerlerinde çalışmamış ve tecrübesiz kişilerden oluşması, işe uyum sürecinin göçmen işçilerde daha uzun olması, göçmen işçilerin buldukları ülkenin dilini iyi bilmemeleri hususlarına dayandırılabilir. Bu itibarla göçmen işçiler gerektiği şekilde eğitilemezler ve uyarı işaretlerini anlamakta güçlük çekerler. Kazaların meydana gelmesinde ayrıca tehlikeli işlerde daha çok göçmen işçilerin çalıştırılması ve göçmen işçilerin günlük çalışma sürelerinin yerli işçilere göre daha uzun olması da rol oynamaktadır (Tufan, 1994:23; Health&Safety Executive, 2006).

Bu bağlamda çeşitli ülkelerde, göç edilen ülkede kullanılan dilin önemiyle ilgili çalışmalar da yapılmıştır. Kıbrıs, Litvanya, Finlandiya ve Malta’da dilden kaynaklanan engellerin, göçmen işçiler açısından önemli bir sorun oluşturduğu belirlendiği gibi (Ambrosini ve Barone, 2007), İngiltere ve İskandinav ülkelerindeki araştırma da uygun bir eğitimin, yeterli düzeydeki dil bilgisinin ve yerli halkla iletişim kurulmasının, göçmen işçilere iş bulma ve edinme konusunda yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır (European Agency For Safety and Health At Work, 2009).

²⁰ Giaccone, 2007.

Bu nedenle her ne kadar göç ettikleri ülke vatandaşlarıyla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aynı korumadan göçmen işçilerin de yararlanacağı veya yararlanması gerektiği kabul edilse dahi özel koruyucu hükümlere de ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu önlemler, göç ettikleri ülkede maruz kaldıkları hastalıklara karşı korunmaları ve alışık olmadıkları çalışma ve yaşam ortamından kaynaklanan psikolojik sorunlarla ilgili yardım ve tavsiye alınmasının sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde bilgi verilmesi ve eğitim almaları şeklinde özetlenebilir (International Labour Office, 2007). Uluslararası ve ulusal düzenlemelerde, ilgili önlemlerin alınmasındaki en etkili yolun eğitim verme yükümlülüğü olduğu anlaşılmaktadır.

C. Göçmen İşçilerin Bilgilendirilmesi ve İşverenlerce Eğitim Verilmesi

Göçmen işçilerin bilgilendirilmesi, henüz göç ettikleri ülkeye varmadan başlamaktadır. Göçmen işçilerin, çalışma niyetinde oldukları ülkedeki genel çalışma ve yaşam koşulları hakkında bilgi edinme hakları bulunmaktadır. Tabii ki verilecek bilginin, göçmen işçinin kendi dilinde veya lehçesinde olması ayrıca ücret karşılığı olmaması gereklidir (International Labour Office, 2007). Ancak söz konusu bilgilendirme yasal olarak izin alıp bir ülkede çalışmak için göç eden işçiler açısından ve çıkarılan yasal düzenlemelerle söz konusu olabilir. Nitekim bazı ülkeler, aralarında iş sağlığı ve güvenliğinin de bulunduğu bir takım bilgilerin, göç edilen ülkeye daha varılmadan göçmen işçilerin dikkatine sunulması gerektiği yönünde hükümlere mevzuatlarında yer vermiştir. Bulgaristan'da işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin yer aldığı bir hükmü, göçmen işçilerle bağittadıkları iş sözleşmelerine koymakla yükümlü tutulmuştur. Kırgızistan da ise, çalışma izni vermeye yetkili idari makam, iş sözleşmesi bağittanmadan önce kişisel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli bilgileri, göçmen işçilere vermek zorundadır (International Labour Office, 1999:198-199).

ILO'nun 1975 yılında kabul etmiş olduğu 151 sayılı tavsiye kararının 21 ile 22. paragraflarında da, göçmen işçiler açısından alınacak bir takım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yer verilmiştir. Buna göre mesleki eğitimin mutlaka iş sağlığı ve güvenliğine yönelik açıklamaları da içermesi gerekmektedir. Göçmen işçiler, eğer gerekliyse anadillerinde ve kendilerine herhangi bir mali yük getirmeyecek ve ücretlerinde bir kesinti olmayacak şekilde, göç ettikleri ülkedeki işçilerin korumasına dair kanunlar, idari düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri hakkında bilgilendirilmelidir. Ayrıca işverenler, işyerinde sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde temin etmelidir. Tavsiye kararında bu şekilde eğitim ve bilgilendirmeye yönelik özel hükümlere yer verilmesinin başlıca nedeni, yerli işçilere verilen eğitim ve talimatların, göçmen işçiler bakımından yetersiz olabileceği ve bundan dolayı

göçmen işçilerin bu özel durumunu karşılayacak özel önlemlerin alınması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır (Cholewinski, 1997:121).

Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nin üçüncü bölümüne göre de göçmen işçilerin anadillerinde uyarı işaretleri ve sembollerin asılmasının, mesleki eğitim esnasında göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıca eğitilmesinin, büyük ölçüde iş kazalarının önlenmesine katkıda bulunabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Cholewinski, 1997:324-325).

Kanada'da belirttiğimiz hükümlerle uyumlu olarak işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçilerin sahip oldukları haklar, yükümlülükler ve sorumluluklara dair Bakanlıkça hazırlanan ek materyaller ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu hem İngilizce hem de işyerine hakim olan dilde bir örneğini işyerine asmak zorundadır. Eğitim verilmesinde hangi dilin kullanılacağına ilişkin Kanada yasal mevzuatında bir açıklık bulunmamakla birlikte, kanun işçilerin korunmasında işverenlerin gerekli tüm makul önlemleri alacağını belirtmesinden ötürü, göçmen işçilerin sağlık ve güvenlik önlemlerini anlamasını temin etmek makul bir önlem olarak algılanacaktır. Diğer bir ifadeyle gerekli durumlarda göçmen işçilere, anadillerinde eğitim ve bilgilerin verilmesi gerekmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde de işverenler, işçileri, kanuni ve diğer düzenlemeler ile iş güvenliğini koruyucu düzenlemelerden haberdar etmek ve işçilerin bu konudaki bilgilerini düzenli olarak kontrol etmekle yükümlü kılınmışlardır. Kanada'da olduğu gibi eğitim ve talimatlarda kullanılacak dile ilişkin bir hükme yer verilmemiş olmakla birlikte, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirdiğinin kabul edilebilmesi için gerekli olan hallerde işçilerin anlayacağı bir dilde eğitimin sağlanması gerektiği açıktır. Bahreyn düzenlemesinde de göçmen işçiler, yerine getirdikleri işin yol açtığı riskler ve bu risklerden kendilerini koruyabilmenin yolları hakkında bilgilendirilmelidir (International Labour Office, 1999:198-199). Polonya'da da, kanuni bir şekilde çalışan göçmen işçilerin, İş Kanununa tabi olmalarından dolayı işe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime tabi tutulmaları zorunluluğu yer almaktadır (Sula, 2009).

Uluslararası ve ulusal düzeyde bu yönde gelişmeler yaşanmaktayken işverenin işyerinde güvenliği sağlayıcı kıyafetlerin giyilmesi konusunda bir ilan yapıştırdığı, buna karşın lisanı nedeniyle bu ilanı okuyamayan Hintli bir işçinin kıyafetleri giymemesi sonucu kazalanmasına konu olan *Hepworth & Grandage* davasına ilişkin olarak, İngiliz Mahkemesi bir kararında, ilan yapılırken işverenin bu ilanı lisanı nedeniyle okuyamayanların olabileceğini düşünmesini beklemenin makul bir değerlendirme olmayacağını belirttiğini, buna bağlı olarak işvereni sorumluluktan kurtardığını görmekteyiz (Akın, 2001: 74 (101 no.lu dn.). Günümüzdeki gelişmeler neticesinde verilen bu kararın yerinde olmadığı görülmektedir. Zira pek çok uluslararası düzenlemede uyarı levhalarının, sembollerin ve diğer işaretlerin göçmen işçilerin anlayacağı şekilde işveren tarafından temin edilmesi gerektiği yönünde ifadelere yer verilmektedir. Dolayısıyla

dava konusu olaya ilişkin olarak işverenin, Hintli işçisini veya işçilerini göz önüne alarak uyarı levhalarını asması veya sadece yazıyla yazmaktansa şekille veya sembollerle de uyarı levhasını lisanı bilmeyenlerin de anlayabileceği şekilde tamamlaması gerekmektedir. İşverenin işyerinde çalışan işçilerin konuştuğu dilleri bilmesi ve anlayabilecekleri şekilde güvenlik önlemleri almasını beklemenin makul bir sınırı aştığı da söylenemez. Özellikle işyerinde çalışan yabancı uyruklu işçileri tespit etmenin zor olduğu herhalde söylenemez.

6. Türk Mevzuatında Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği

Türk mevzuatında ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²¹’te, özellik arz eden işçilerin eğitime yer verilmiştir. Buna göre “işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve *göçmen işçilerin* eğitime özel önem verilir(md.7)”. Yine aynı yönetmeliğe göre eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği bir dilde olmalıdır(md.14).

4857 sayılı İş Kanunumuzun md. 77 vd. düzenlenmiş olan işverenin işçiyi gözetme borcu diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü gereğince işverenlerin yükümlülükleri çok geniş tutulmuştur. Hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin işverenler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riski önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorunda tutulmuşlardır. Dolayısıyla işverenler sadece mevzuatta yazılı önlemleri almakla her zaman yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılmazlar. Borçlar Kanunu md.332 hükmü de göz önüne alınarak işin niteliği ve iş ilişkisinin özelliği yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenecek her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları gerekmektedir (Süzek, 2008:349,796-797; Akın, 2001:59-63; Baycık, 2006:102-103; Baycık, 2007:43).

Bu kapsamda göçmen işçilerin anlayabilecekleri bir dilde eğitim verilmesinin daha önce bahsettiğimiz üzere Kanada ve Çek Cumhuriyeti düzenlemelerine paralel olarak 4857 sayılı İş Kanunumuzun bir gereği olduğu ortadadır. Dolayısıyla adı geçen yönetmelik hükmü doğrultusunda bir düzenleme mevcut bulunmasaydı da varılan sonuç değişmeyecekti.

Göçmen işçiler, hukuki açıdan yasalara uygun bir biçimde çalışma izni alarak çalışanlar ve kaçak olarak çalışanlar olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Bu nedenle göçmen işçi çalıştıran işverenler açısından iş sağlığı ve güvenliğine yükümlülükleri ne şekilde yerine getirmeleri gerektiği ve yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde doğacak sonuçları açısından ayrıntılı bir inceleme yapabilmek için söz konusu ayırımdan hareket etmek yerinde olacaktır.

²¹ İlgili yönetmelik 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

A. Çalışma İzni Alarak Çalışan Göçmen İşçiler Açısından

Çalışma izni alarak ülkemizde çalışan göçmen işçiler yasalar önünde işçi sayılmakta ve yürürlükteki mevzuatta yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri de dahil işçiyi koruyucu hükümlerden yararlanmaktadırlar. Bu nedenle söz konusu işçiler ile ilgili olarak işverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli her türlü önlemi alma, denetleme, eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğüne tabidir(4857 s. K. md.77). Göçmen işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendilerine verilen talimatlara ve her türlü önleme uymakla yükümlüdürler(4857 s. K. md.77/I). Ayrıca yükümlülüklerinin yanı sıra belli koşulların gerçekleşmesi halinde çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesini fesih hakkına da sahiptirler(4857 s. K. md.83)²².

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'a göre yabancılara(göçmen işçilere) en çok bir yıl geçerli olmak üzere çalışma izni verilmektedir(md.5)²³. Anılan bir yıllık izin süresinin dolmasından sonra göçmen işçinin çalışma izni süresi aynı işyeri ya da işletmelerde ve aynı meslekte sınırlı olmak üzere üç yıla çıkarılabilir. Bu sürenin sonunda da göçmen işçinin çalışma izni aynı meslekte ancak dilediği işverenin yanında çalışmak üzere altı yıla kadar uzatılabilir. Dolayısıyla öğretilerdeki bir görüşe göre çalışma izin süresinin sınırlı olarak verilmesi göçmen işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak sağlayan objektif bir nedendir (Başterzi, 2006:178). Nitekim Yargıtay'ın verdiği bir kararına²⁴ göre eğer çalışma izni, süreli alınmışsa yapılan sözleşmenin de belirli süreli olduğu, belirsiz süreli çalışma izni alınmışsa iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilerek süreli çalışma izninin belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında objektif neden olduğuna hükmedilmiştir²⁵. Buna göre çalışma izninin yenilenmemesine rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi halinde iş sözleşmesi yapma ehliyetinin yokluğu nedeniyle bu durumun tespit edildiği andan itibaren iş sözleşmesinin ileriye dönük olarak geçersiz sayılması gerekmektedir (Başterzi, 2006:178-179). Bu durumda ise geçersizliğin ileri sürüldüğü ana kadar iş sözleşmesi geçerli olduğu için her iki taraf iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymak zorunda olup kanundan doğan haklardan yararlanabileceklerdir.

Öğretilerdeki bir görüşe göre ise 4817 sayılı Kanun gereğince çalışma izni yabancıların ikamet izni, iş sözleşmesi ve işin süresine göre verilmektedir(md.5/I). Bu nedenle bağitlanan iş sözleşmesinin hükümlerine bakılarak çalışma izninin

²² Mevzuatımızdaki iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile ilgili olarak daha ayrıntılı bilgi için Süzek, 2008:786-838. *Süzek*, 2006:507-528.

²³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz.; Akın, 2006:332-340.

²⁴ Y9HD, 07.06.2005, 24583/20488, Ergin, 2007b:1380.

²⁵ Öğretilerdeki diğer bir görüşe göre ise göçmen işçilere süreli çalışma izni verilmesi tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı bir neden oluşturmayacaktır. Bu bağlamda göçmen işçi ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliği İş Kanununun 11. maddesindeki objektif nedenlerin varlığına bağlıdır(Ergin, 2007b:1380-1381; Ergin, 2007a:226-227).

verilmesi yani iş sözleşmesinin de çalışma izninin verilmesinde bir ölçüt olarak kullanılması olağan bir durumdur. Diğer bir ifadeyle çalışma izni olmadan iş sözleşmesi yapılmasına kural olarak 4817 sayılı Kanunla getirilen bir engel bulunmamaktadır. Aksine kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrasındaki ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışma süresi 1 ayı geçinceye kadar çalışma izninin işe başladıktan sonra da verilebileceği düzenlemesiyle de konuya açıklık getirilmiştir. Dolayısıyla çalışma izni alınmadan yapılan bir iş sözleşmesi de geçerli kabul edilebilecektir (Ergin, 2007b:1387; Ergin, 2007a:236). Ancak çalışma izni alınmamış olması yabancılar açısından iş sözleşmesi yapma yasağına girmektedir. Bu kapsamda sözleşmesinin geçerli olduğu sonucuna varmaktansa çalışma izni alınmamış olması nedeniyle geçersiz olduğu ileri sürüldüğü ana kadar geçerli olduğu sonucuna varmak, geçersizliğin ileri sürüldüğü tarihten itibaren ise sözleşmenin geçersiz olduğunu kabul etmek yerinde olacaktır.

B. Kaçak Olarak Çalışan Göçmen İşçiler Açısından

Kaçak göçmen işçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda kurulan iş sözleşmesinin geçerliliği noktasından hareket etmek bir sonuca varmak açısından daha isabetli görülmektedir. Kimi yazarlar söz konusu kişiler kaçak olarak çalıştığı için kanunlar önünde işçi sayılmadığını ve kanunların işçiyi koruyucu hükümlerinden yararlanamayacaklarını ifade etmektedirler. Bu nedenle kaçak göçmen işçilerin bir iş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldıklarında hiçbir güvenceye sahip olamayacaklarını savunmaktadır (Keser, 2003:366; Kıral, 2006:110).

Öğretide iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması halinde, tarafların o güne kadar ifa ettikleri edimlerin sebepsiz zenginleşme kurallarına göre iadesinin doyurucu bir biçimde gerçekleşmeyeceği ve iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz saymanın sürekli ve kişisel ilişkiler kuran iş sözleşmesinin özelliğine ayrıca işçiyi koruyucu amacına ters düşeceği kabul edilmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin geçersizliğinin ancak geleceğe dönük etki göstereceği, geçersizlik anına kadar tıpkı geçerli bir sözleşme gibi hüküm ve sonuç doğuracağı isabetli olarak benimsenmiştir (Süzek, 2008:287; Çelik, 2009:128, Tunçomağ ve Centel, 2008:89-90; Eyrenci vd., 2006:96-97; Aktay vd., 2007:115; Mollamahmutoglu, 2008:431; Sümer, 2009:158). Yargıtay'ın bir İçtihadı Birleştirme Kararı'nda da aynı sonuca varılmıştır²⁶.

Bununla beraber bazı durumlarda iş sözleşmesinin geçersizliğinin geçmişe etkili olduğu kabul edilmektedir. Yürürlükteki hukuk düzeninin temel ilkelerine aykırı düşen, kamu düzenini, ahlak kurallarını ihlal eden iş sözleşmeleri baştan itibaren geçersiz sayılmaktadır. Örneğin konusu kalpazanlık, fuhuş, kaçakçılık olan iş sözleşmeleri başlangıçtan itibaren hükümsüz kabul edilmektedir (Süzek,

²⁶ YİBK, 18.06.1958, 20/9, RG. 30.09.1958, S. 10020, Süzek, 2008:287-288.

2008:288; Tunçomağ ve Centel, 2008:90; Eyrenci vd., 2006:97; Aktay vd., 2007:116; Mollamahmutoglu, 2008:432; Sümer, 2009:159). Çalışma izni bulunmayan yabancı işçinin çalıştırılması da bazı yazarlarca bu kapsamda kabul edilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2008:90; Sümer, 2009:159-160). Bu konuda Yargıtay bir kararında²⁷ kanunen çalışması kesinlikle yasaklanmış yabancı uyruklu kişiyle yapılan iş sözleşmesini başlangıçtan itibaren geçersiz saymış ve sözleşmenin belirtilen sebeple sona ermesinden dolayı işçi sıfatına dayalı hakların ve özellikle kıdem tazminatının istenemeyeceğine hükmetmiştir. Söz konusu kararın, işçiyi haklarını talep etmesi konusunda savunmasız ve güç bir durumda bırakması nedeniyle, bu yöndeki bir kararın yaratacağı sıkıntılar üzerinde aşağıda ayrıntılı bir biçimde durulacak olmakla birlikte, yerinde olmadığını söylenebilir.

Kaçak göçmen işçiler açısından iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz olduğunu kabul etmek yaptığı iş için ücret isteme olanağını ortadan kaldıracacağı gibi işveren den gözetme ve koruma yükümlülüğünü yerine getirmesini ve kazaya uğraması halinde zararlarının tazminini isteyip isteyemeyeceği sorunu gündeme getirecektir. Her ne kadar sözleşmenin baştan itibaren geçersiz olduğu hallerde kazaya uğrayan işçinin Borçlar Kanunu 41 vd. haksız fiil hükümlerine dayanarak zararını isteyebileceği düşünülebilirse de kaçak göçmen işçi, sözleşmeden doğan borca aykırılık hükümlerine dayanamayacağından aleyhine bir durum doğacaktır. Zira sözleşmeden doğan borca aykırılık hükümlerine dayanılması halinde kusurun bulunmadığını ispat yükü işverene yüklenmektedir. Ayrıca zamanaşımı süresi haksız fiillere nazaran sözleşmeye aykırılık durumunda daha uzundur (Akın, 2001:94-100). Bu nedenle kaçak göçmen işçilerin sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz olduğu sonucunun yanı sıra bir de haksız fiil hükümlerine dayanarak hakkını araması gerektiğini söyleyecek olursak, kusuru ispat yükünün üzerlerine düşmesi ve zamanaşımı süresinin kısa olması nedeniyle mağduriyetlerinin daha da artacağı öngörülebilir. Halbuki ülkemizde konuşulan dili genellikle bilmemeleri veya iyi derecede anlayamamaları nedeniyle, korunmaları konusunda ayrı bir özenin gösterilmesi gerektiği açıktır.

Öğretide bir görüş isabetli olarak göçmen işçilerin izinsiz çalışması halinde kamu düzeninin ciddi bir şekilde ihlal edilmiş olduğunun söylenemeyeceğini ileri sürmüştür. Nitekim kaçak işçiler konusunda yabancı ülke mevzuatlarında insani gerekçelerle oldukça ileri düzenlemeler getirilmiştir. Fransız yargı kararlarında izinsiz çalışan yabancıların iş sözleşmelerinin geçersizliğinin geçmişe etkili hüküm doğurmayacağı görüşü hakim olduğu gibi 1981 ve 1991 tarihlerinde gerçekleştirilen düzenlemelerle söz konusu işçilere iş mevzuatının birçok hükmünden yararlanma olanağı sağlanmıştır. Mevzuatımızda da 4817 sayılı İş Kanunu hükümlerinin, iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğuran herhangi bir ifade taşımadığını görmekteyiz (Mollamahmutoglu, 2008:433). Dolayısıyla göçmen işçi

²⁷ Y9HD, 11.08.1958, 7336/5560, Sümer, 2009:160.

çalışma izni almayarak kaçak çalışsa dahi, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü tarihe kadar geçerli bir sözleşmemiş gibi hüküm ve sonuç doğuracağını kabul etmemiz gerekmektedir. Bu durumun doğal sonucu kaçak göçmen işçinin, iş görme edimini yerine getirdiği dönemle ilgili olarak doğan haklarını talep edebilmesidir (Yıldız, 2007:223). Aynı yöndeki sonuca Türkiye'nin onayladığı Birleşmiş Milletler'in "Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'den de varılabileceği olasıdır.

Uluslararası Sözleşmelerin Türk hukukundaki yerini doğrudan doğruya düzenleyen hüküm Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrasında yer almaktadır (Tekin, 2005). İlgili hüküm gereğince "usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır". İlgili fıkraya 2004 yılında yapılan değişiklikle eklenen son cümle ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme hükümleri kanun hükümlerinden üstün hale getirilmiştir (Süzek, 2008:88; Pazarcı, 2008:27). Fıkra da geçen 'temel hak ve özgürlükler' deyimini de sadece iç hukukta yer alan temel hak ve özgürlüklerle sınırlı olarak algılanmamalıdır. Usulüne uygun yürürlüğe giren tüm uluslararası sözleşmelerde yer alan temel hak ve özgürlükler, bu kapsam içine girmektedir. Dolayısıyla uluslararası insan hakları hukuku kapsamında anlaşma, sözleşme, şart, pakt gibi belgelerce tanınan ve güvence altına alınan tüm insan hakları bu güvenceden yararlanacaktır (Tekin, 2005).

Bu açıklamalar çerçevesinde Birleşmiş Milletler'in "Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslar arası Sözleşme'si yasalara göre üstün kabul edilmelidir (Süzek, 2008:88). İlgili sözleşmenin 3. kısmı, tüm göçmen işçilerin ve aile fertlerinin insan haklarını düzenlemekte olup, hukuki statüsü ne olursa olsun göçmen işçilerin, 25. madde hükmünden yararlanacağı öngörülmüştür. Daha önce ifade ettiğimiz üzere söz konusu hüküm ücret ve diğer çalışma koşulları ile ilgili olarak eşit işlem ilkesinin uygulanmasını öngörmektedir. Diğer çalışma koşullarının içinde sağlık ve güvenlik ifadeleri açıkça geçmekte olup, kapsamın içine iş sağlığı ve güvenliğinin de dahil olduğu görülmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinden yararlanma diğer bir deyişle sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma hakkının Anayasamızda yer alan dayanakları da mevcuttur. Anayasa'nın 17. maddesine göre herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı güvence altına alınmış olup, 56. maddenin 1. ve 3. fıkralarında herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir (Süzek, 2008:789). Bu itibarla göçmen işçiler hukuki statülerine bağlı olmaksızın, bir insan hakkı olarak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanmayı talep edebileceklerdir.

Her ne kadar kağıt üzerinde kaçak göçmen işçiler, mevzuatımızda öngörülen işverenlerce eğitim verilmesi ve bilgilendirilme, belli koşulların gerçekleşmesi halinde iş görmekten kaçınma veya sözleşmeyi feshetme olanaklarından yararlanacak olsalar da, uygulamada zaten kaçak çalıştıklarından ötürü bu haklarının yerine getirilmesini sağlamak ve işverenlerini yükümlülüklerini yerine getirmek konusunda zorlamak için resmi makamlara başvurmayacaklardır. Dolayısıyla kaçak göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanacağını belirlemenin önemi, özellikle söz konusu işçilerin iş kazası veya meslek hastalıklarından ötürü uğradıkları maddi ve manevi zararların tazmini konusunda kendini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle ülkemizde kaçak olarak çalışan göçmen işçiler, bir iş kazasına uğradığında veya meslek hastalığına yakalandığında, iş sözleşmesi hükümlerine dayanarak maddi ve manevi tazminat davası açabilecektir. Açılacak davada kusurunun bulunmadığını ispat yükü kaçak göçmen işçiyi çalıştıran işverenin üzerine düşeceği gibi, kaçak göçmen işçi bu davaları, Borçlar Kanunu md.125 gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde açabileceklerdir. Ayrıca iş sözleşmesine dayanacakları için, dava iş mahkemesine açılacak ve dava iş mahkemesi yargılama usulüne, diğer bir ifadeyle sözlü yargılama usulüne göre görülecektir. Bu yönde bir yorum yapılması uluslararası alanda doğan yükümlülüklerimizin de bir gereğidir.

7. Sonuç

Göç kavramı çok yönlü bir niteliğe sahip olması nedeniyle pek çok meslek grubundan insanın ilgisini çekmektedir. Nitekim dünya üzerinde her yıl milyonlarca insan yaşadığı ülkeden başka bir ülkeye genellikle daha iyi bir yaşam için göç etmektedir.

Göç olgusu farklı kültürlerin karşılaşması, farklı dillerin bir araya gelmesi nedeniyle küresel açıdan sonuçlar ve problemler doğurmaktadır. Zira her zaman için göç eden insanlar, göç ettikleri ülkeye yasal yollardan girmemekte veya girse dahi yasal olarak çalışmamaktadır. Zaten yasalara uygun bir şekilde izin alarak çalışan göçmen işçiler açısından dahi çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği açısından sıkıntılar çıkmaktayken, kaçak göçmen işçiler açısından sorun çok daha derine inmektedir. Nitekim kaçak göçmen işçiler, konumları gereği resmi makamlara ulaşamamakta veya resmi makamlara başvurmadan çekinebilmektedirler.

Genel olarak göçmen işçiler '3-D' olarak kısaltılan ve yerli işgücünün yerine getirmekten kaçındığı işlerde istihdam edilmektedir. Şöyle ki, söz konusu işler, pis (*Dirty*), tehlikeli (*Dangerous*) ve nitelik gerektirmeyen (*Demeaning*) işler olarak sınıflandırılabilir. Bu durum göçmen işçilerin çalışma koşullarının yerli işçilere nazaran daha ağır olması sonucunu doğurduğu gibi bir takım özel sağlık risklerine de maruz kalmalarına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda da birçok ülkede göçmen işçilerin uğradığı iş kazası oranının, yerli işçilerin uğradığı iş kazası oranlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla göçmen işçilerin daha ağır çalışma koşullarında istihdam olanağı bulmaları doğal olarak göçmen işçilerin iş sağlığı ve

güvenliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu itibarla Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve Avrupa düzeyinde yapılan düzenlemeler ile göçmenlerin ve göçmen işçilerin temel hakları, pek tabii ki yaşam hakkıyla çok yakın bir ilişki içerisinde olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işveren tarafından gerekli her türlü önlemin alınması güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Uluslararası düzenlemeler arasında Birleşmiş Milletler'in "Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme" ön plana çıkmaktadır. Zira ilgili sözleşme ile sadece çalışma izni alarak çalışan göçmen işçiler değil, kaçak olarak çalışan göçmen işçiler de uluslararası koruma kapsamına dahil edilmiştir.

Genel olarak uluslararası alanda yapılan düzenlemelerde göçmen işçilerin de yerli işçilerle eşit düzeyde işlem görmesi, bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden de yararlanması öngörülmüştür. Bununla birlikte bu hüküm tek başına güvence getirmekten yoksundur. Göçmen işçiler, göç ettikleri ülkenin dilini bilmediklerinden yahut iyi konuşamadıklarından alınan önlemleri bilmemekte veya verilen bilgi yahut talimatları anlayamamaktadırlar. Dolayısıyla işverenlerin özel olarak göçmen işçilerin anlayacakları dilde eğitim vermekle yükümlü tutulduğu, gene anlaşılabilir uyarı levhaları ve sembolleri asma zorunluluğuna tabi tutuldukları görülmektedir. İşverenlerce eğitim verme yükümlülüğü, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle mevzuatımıza da yansımıştır. Bunun dışındaki diğer iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanma açısından çalışma izni alarak çalışan göçmen işçilerle, kaçak göçmen işçiler arasında temelde bir farklılığın bulunmadığı söylenebilir.

Çalışma izni alarak çalışan göçmen işçiler, hukukumuzda İş Kanunu'nun kapsamında yer aldıklarından, iş mevzuatımızda öngörülen tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden Türk vatandaşlarıyla aynı derecede yararlanmaktadır. Kaçak göçmen işçiler açısından ise bir sözleşme yapma yasağı bulunduğundan, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu sonucuna varılabilir. Ancak işçinin korunması düşüncesi gereği bu geçersizlik geçmişe etkili bir biçimde hüküm ve sonuç doğurmamaktadır. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi geçersizliğinin ileri sürüldüğü ana kadar geçerli bir sözleşmemiş gibi hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Bu itibarla kaçak göçmen işçilerin de, sözleşmenin geçersiz olduğu tespit edilene kadar sözleşmeden doğan haklarını talep edebileceğini ve İş Kanunu'nda öngörülen koruyucu düzenlemelerden yararlanabileceğini söyleyebiliriz. Bu sonuca Anayasanın 90. maddesinin sonuncu fıkrası gereği Birleşmiş Milletler'in "Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme"sinden de ulaşılması mümkündür.

Günümüzde ve mevcut yasal düzenlememizde tüm göçmen işçiler, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinden yararlanabilecek ancak kaçak göçmen işçilerin ilgili hükümlerden yararlanması, işin niteliği gereği iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi sonucu maddi ve manevi tazminatların talep edilmesi aşamasında söz konusu olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın L. (2001) **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akın L. (2006) “Die Arbeitserlaubnis Für Ausländer in der Türkei”, **Zeitschrift für Ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht, (ZIAS), Max-Planck Institut für Ausländischen und Internationales Sozialrecht**, 4, 332-340.
- Aktay A. N., Arıcı K. ve Kaplan/Senyen E. T. (2007) **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpar M. B. (2000) “Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri ile İlgili Çalışma Mevzuatı”, **Kamu-İş**, 6 (1), 123-141.
- Ambrosini M. ve Barone C. (2007) Employment and Working Conditions of Migrant Workers,
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701038s/tn0701038s_4.htm
(05.12.2009).
- Arslan H. (2008) “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Rejimleri”, **Çimento İşveren**, 22 (5), 4-23.
- Aybay R. (2007) **Yabancılar Hukuku**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aydoğanoglu E. (2007) Uluslararası Emek Göçü, Yasadışı Göç ve Göçmen İstihdamı, <http://www.emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/593-uluslararasi-emek-gocu-yasadisi-goc-ve-gocmen-istihdami-1> (30.12.2010).
- Başterzi S. (2006) “Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara: TİSK’in katkılarıyla TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., 119-190.
- Baycık G. (2006) **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baycık G. (2007) “İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu”, **İnşaat Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyum Kitabı**, Ankara: Kardelen Ofset Ltd. Şti, 41-62.
- Castles S. ve Miller M. J. (2008) **Göçler Çağı – Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri** (çev. B. U. Bal – İ. Akbulut), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Celkan A. ve Çakmak İ. (2007) **İçtihatlı, İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili, Çok Taraflı Milletler Arası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Cholewinski R. (1997) **Migrant Workers in International Human Rights Law – Their Protection in Countries of Employment**, Oxford: Clarendon Press.

- Çelik N. (2009) **İş Hukuku Dersleri**, 22. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Çiçekli B. (2004) **Yabancıların Çalışma İzinleri**, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Çiçekli B. (2007) **Yabancılar Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Doğan A. A. (2006) “Almanya’daki Türkler ve Çok Kimlikli Kimliksizleştirme”, **Batı Avrupa’da Türk Dış Göç Sürecinin Güncel Boyutları** (Derleyen Doyuran Kartal B.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Sorunlarını Araştırma Merkezi, 51-71.
- Ekmekçi Ö. (2003) “Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, **Mercek**, Yıl:8 (30), 29-35.
- Ergin H. (2007a) “Yabancı İşçinin Çalışma İzni Almamasının İş Sözleşmesine Etkisi-Yargıtay 9. HD.’nin 26.09.2006 Tarihli Kararının İncelenmesi”, **Legal YKİ Dergisi**, Temmuz, 215-244.
- Ergin H. (2007b) ”Yabancıların Çalışma ve İkamet İzininin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 16, 1357-1402.
- European Agency For Safety and Health At Work (2009) Literature Study on Migrant Workers,
http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers
(19.11.2009).
- Eyrenci Ö., Taşkent S. ve Ulucan D. (2006) **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul: Legal Yayınevi.
- Giaccone Mario; (2007) Migrant Workers Prone to More Work-related Accidents but Fewer Diseases,
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/06/IT07060391.htm> (05.12.2009).
- Gönüllü M. (1996) Dış Göç,
<http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%C4%B11/di%C5%9E%20%20go%C3%87.pdf> (02.12.2009).
- Health&Safety Executive (2006) Migrant Workers in England and Wales-an Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks,
<http://www.hse.gov.uk/research/rpdf/rr502.pdf> (05.12.2009).
- Horáková M. (2007) Employment and Working Conditions of Migrant Workers — Czech Republic,
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701038s/cz0701039q.htm>
(03.12.2009).
- International Labour Office (1999) **Migrant Workers**, Switzerland: ILO Publication.
- International Labour Office (2005) Labour Migration Policy and Management,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf (05.12.2009).

International Labour Office (2007) International Labour Standards on Migrant Workers' Rights, Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf (05.12.2009).

International Labour Organization (2010) Executive Summary – International Labour Migration: A rights-based approach, http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights_based_es_en.pdf (28.12.2010).

International Organization for Migration (2008) Migration in Turkey: A Country Profile 2008, http://publications.iom.int/bookstore/free/Turkey_Profile2008.pdf (05.12.2009).

İçduygu A. (2003) **Irregular Migration in Turkey**, IOM Migration Research Series, No.12, Geneva: International Organization for Migration.

Karaca N. G. (2005) “Göçmen İşçilerin Haklarının Korunması”, **Çimento İşveren**, 18 (1), 18-27.

Keser H. (2003) “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik”, **Kamu-İş, Prof. Dr. Kamil TURAN’a Armağan**, 7 (2), 323-369.

Kıral H. (2006) **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları**, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Mollamahmutoglu H. (2008) **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Özdemir C. S. (2008) **Yargı Kararları Doğrultusunda Soru-Cevaplı Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri ve İlgili Mevzuat**, Ankara: Adalet Yayınevi.

Pazarıcı H. (2008) **Uluslararası Hukuk**, 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Pehlivanoglu P. (2009) ITUC-AP Regional Strategic Planning Workshop on Decent Work for Migrant Labour, <http://www.oziplikis.org.tr/tr/dosya/migrant-labour-report.rtf> (05.12.2009).

Sağlam S. (2006) Türkiye’de İç Göç Olgusu ve Kentleşme, http://turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/serdar_saglam_turkiyede_ic_goc_olgusu_kentlesme.pdf (27.12.2010).

Sula P. (2009) Poland: The Occupational Promotion of Migrant Workers, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/pl0807039q.htm> (05.12.2009).

Sümer H. H. (2009) **İş Hukuku Uygulamaları**, 3. Baskı, Konya: Mimoza Yayınları.

Süzek S. (2006) İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara: TİSK’in katkılarıyla TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., 507-528.

Süzek S. (2008) **İş Hukuku**, 4. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Tanyılmaz K. ve Kurtulmuş Kıroğlu M. M. (2007) **Türkiye’de Yabancı İşçiler – Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri** (Derleyen Arı F. A.), İstanbul: Derin Yayınları, 129-155.

Tekin M. Ö. (2005) Uyarma ve Kınama Cezalarına Karşı Yargı Yolu, <http://www.gumrukkontrolor.org.tr/Yayinlar/Dergiler/47/9.html> (08.12.2009).

Tekinalp G. (2003) **Türk Yabancılar Hukuku**, 8. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Tufan B. (1994) **Göçmen İşçilerde İş Kazaları: Almanya’da İş Kazası Geçirmiş Türkiye’ye Dönen İşçilerin Sosyal Psikolojik Özellikleri**, Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını.

Tunçomağ K. ve Centel T. (2008) **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

‘Türkiye’nin Yasadışı Göçle Mücadelesi’ (2009)

http://www.mfa.gov.tr/turkiye_nin-yasadisi-gocle-mucadelesi-.tr.mfa (05.12.2009).

Yau J. (2005) Promise and Prospects of the UN's Convention on Migrant Workers, <http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=288> (28.11.2009).

Yıldız G. B. (2007) Foreign Workers in Turkey, Their Rights and Obligations Regulated in Turkish Labour Law, **European Journal of Migration and Law**, 9, 207-227.

http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/ycizin.xls?category_id=50 (05.12.2009).

<http://www.forumacil.com/yurt-disi-haber-arsivi/45947-54-kacak-gocmen-isci-bogularak-oldu.html> (08.12.2009).

<http://www.ilgazetesi.com.tr/2009/03/26/cinde-23-milyon-gocmen-isci-isini-kaybetti/> (08.12.2009).

http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=1022&Itemid=37 (08.12.2009).

<http://www.kanberkilinc.com.tr/yabancilara-turkiyede-ikamet-izni-verilmesi.htm> (15.03.2010).

<http://www.kazanci.com> (16.03.2010).

<http://www.tumgazeteler.com/?a=4402791> (08.12.2009).

<http://www.tumgazeteler.com/?a=5327351> (08.12.2009).

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=38&ust_id=11 (08.12.2009).

<http://www.yabancilarikamettezkeresi.com> (15.03.2010).

<http://www.yabancipersonel.com/bolum.php?bolumid=149&ustid=0> (15.03.2010).

