

İŞGÜCÜNDE KONUŞULMAYAN TARAF: GÖÇMEN İŞÇİLER, İNSANA YAKIŞIR İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK

Aylin Sinem GÜLTAÇ*

ÖZET

Dünya çapında 2019 yılında yaklaşık 272 milyon göçmen olduğu tahmin edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'ne göre; dünyada 169 milyon civarında göçmen işçi bulunmakta ve bu işçiler işgücünün yaklaşık % 5'ini oluşturmaktadır. Toplumlarda dezavantajlı gruplardan biri sayılan göçmen işçiler genellikle kötü çalışma koşullarında, düşük kazançla ve herhangi bir sosyal güvence sağlanmadan çalıştırılmaktadır. Ayrıca ırkçılık, ayrımcılık, kendi mesleki niteliklerinin tanınmaması, kültürel zorluklar, dil engelleri, iş gücü piyasasında engeller, güvenlik eğitimlerinin eksikliği ve sağlık desteğinden yoksun olma gibi problemlerle de karşı karşıya kalmaktadır. Böylece sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına erişemeyen göçmen işçiler terk ettikleri ülkelerine geri dönmeye zorlanmaktadır. Bu çalışmada göçmen işçiler açısından UÇÖ tarafından ortaya konulan “insana yakışır iş” ve sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında iş güvencesi kavramlarını ve gerekliliklerini ortaya koymak, göçmenlerin dünyada ve Türkiye’de çalıştırıldığı işler ve göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunları incelemek amacı ile ikincil verilerden yararlanılmıştır. Bu çalışma ile Dünya’da ve Türkiye’de göçmen işçilere yönelik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göçmen İşçi, İnsana Yakışır İş, 3D İşler, Sosyal Güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği**UNHEARD ASPECT OF THE LABOR FORCE: MIGRANT WORKERS, DECENT WORK, AND SOCIAL SECURITY****ABSTRACT**

It is estimated that there are approximately 272 million migrants worldwide in 2019. According to the International Labor Organization (ILO), there are around 169 million migrant workers globally, constituting about 5% of the workforce. Migrant workers, considered disadvantaged groups in societies, are often employed under poor working conditions, low wages, and no social protection. They also face problems such as racism, discrimination, non-recognition of their professional qualifications, cultural challenges, language barriers, barriers in the labor market, lack of safety training, and lack of access to healthcare support. As a result, migrant workers who cannot access healthy and safe working conditions are forced to return to their home countries. This study utilizes secondary data to present the concepts and requirements of job security within the framework of the “decent work” and social security practices outlined by the ILO from the perspective of migrant workers. The aim of this study is to contribute to the identification and implementation of policies for migrant workers in the world and in Turkey and to examine the jobs in which migrants are employed and the problems encountered by migrant workers.

Keywords: Migrant Worker, Decent Work, 3D Jobs, Social Security, Occupational Health and Safety**1.GİRİŞ**

Dünyada farklı ülkeler arasındaki rekabet koşulları arttıkça ekonomik farklılıklar, iş imkânları, çalışma koşulları ve ücret farklılıkları gibi faktörler de değişim göstermektedir. Savaşlar, eğitim önündeki engeller, cinsiyet eşitsizlikleri, yaşam tarzı gibi faktörler de her geçen gün uluslararası göçü artırmaktadır. Küreselleşme ile birlikte ucuz işgücü ihtiyacı ortaya çıkmış ve çeşitli nedenlerle ana yurtlarını terk etmek zorunda kalan göçmen işçiler bu açığı doldurmak için kullanılmaya başlanmıştır. Göçmen kavramı; “olağan şekilde ikamet ettiği ülkeyi

* Arş.Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, as.gultac@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1759-5533

değiştiren herhangi bir kimse” olarak tanımlanmaktadır (DESA, 1998). İşçi kavramı; 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan 2. maddeye göre; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” anlamına gelir. Göçmen işçi kavramı; Birleşmiş Milletler tarafından “*Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*”de; “vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette, ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılan kişi” olarak tanımlanmıştır (TBMM, 2023). Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi’nde yer alan Madde 1’de ise göçmen işçi; “sözleşmeyi kabul eden ülkelerden biri tarafından ülkesinde ücretli bir iş yapmak üzere yerleşmesine izin verilen sözleşmenin diğer bir tarafı olan ülkenin vatandaşları”na denilmektedir (Çelgin, 2014: 85).

Günümüzde bireylerin sahip oldukları iş, yaşamlarında merkezi bir rol oynamaktadır. Bireyler, işleri sayesinde geçimlerini güvence almanın yanında günün çoğunu işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle “iyi bir iş” sahibi olmak, yaşam kalitesi ve memnuniyet için önemli olan bir ön koşuldur. Dünyanın her yerinde dezavantajlı gruplardan biri olan göçmen işçiler için de iyi ve güvenilir bir iş sahibi olmak hayat kalitesi açısından oldukça önemlidir (AB Temel Haklar Ajansı, 2019). Bu çalışmada göçmen işçiler açısından “insana yakışır iş” ve sosyal güvenlik kavramları, göçmen işçilerin çalıştırıldıkları “3D işler (kirli, tehlikeli ve nitelik aranmayan işler)”, Dünya’da ve Türkiye’de göçmen işçilerin durumu ve göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlar incelenecektir.

1.1.İnsana Yakışır İş

“İnsana Yakışır İş” kavramı; UÇÖ tarafından 1999 yılında Cenevre’de düzenlenen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ortaya çıkmıştır. “İnsana yakışır iş; çalışma hayatında bireylerin temel haklarını koruyan, yeterli bir kazanç ve sosyal korunma sağlayan, üretken bir iş” olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2010: 309). Bir işin insana yakışır olabilmesi için tüm çalışanlara daha düzgün ve verimli çalışma koşulları sağlanması amacı ile eşitlik, özgürlük, saygınlık ve güvenlik ilkelerinin benimsenmesi gerekmektedir (ILO, 1999). Bir işin kalitesini gösteren birçok unsur bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu, iş kalitesini yedi boyutta yaklaşık 70 farklı gösterge kullanarak tanımlamaktadır: Bu yedi boyut şöyle açıklanabilir (UNECE, 2015: 59-301);

1-Gelir ve işverenin çalışanlara sağladığı ekstra faydalar: İstihdam nedeni ile elde edilen gelir ve yan haklar, çalışanların istihdam edilme biçimine göre değişebilmektedir.

2-Çalışma süresi ve özel hayat güvencesi: Çalışma süresi kavramı, çalışanların istihdamı ile ilişkinin süresi ve düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Özel hayat güvencesi ise; çalışanın iş-yaşam dengesini ifade eder. Başka bir ifade ile; işte harcanan zaman ile özel yaşam için ayrılan zamana ilişkin dengeyi sağlamaktadır. Bu boyutun alt boyutları; çalışma saatleri, istihdam süresi düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesidir.

3-İş güvenliği ve iş etiği: Çalışanların sağlığı, güvenliği ve hakları göz önünde bulundurularak işyerinde fiziksel koşullar, güvenlik, fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı olma haline odaklanmaktadır. Bu boyutta yer alan 3 alt boyut ise; iş güvenliği, istihdamda adil muamele, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı alınacak önlemleri içermektedir.

4-İstihdam güvenliği ve sosyal koruma: Bu boyut istihdam güvenliğine ilişkin mevcut risklere (işsizlik, hastalık ve engellilik vb.) ve bu risklerin azaltılabilmesi için sosyal sigorta programlarına (sağlık sigortası, emeklilik vb.) odaklanmaktadır.

5-Çalışma ilişkileri: Bu boyutta çalışanların sosyal diyalogları yer almaktadır. Bu diyaloglar; çalışanların örgütlenebilmesi, meslekleri ile ilgili sendika ve derneklere özgürce katılabilmesi, toplu pazarlık hakları gibi kavramları içermektedir.

6-Yeterlilik, kendini geliştirme ve eğitim: Çalışanların, becerileri ile yaptıkları işin gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanması gerekmektedir. Bu uyumun sağlanabilmesi için çalışanlara eğitim yoluyla kendilerini geliştirme fırsatları verilir. Bu boyut, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, çalışanların gerekli yeterlilik ve donanımına sahip olmaması nedeni ile iş bulmakta zorlanan, “niteliksiz” olarak adlandırılan düşük vasıflı çalışanların istihdamı açısından önemli bir göstergedir.

7-Çalışma ortamında işbirliği ve motivasyon: Çalışma ortamındaki iletişim, iş ile ilgili ilişkiler ve iş motivasyonu gibi kavramlar çalışanların işyerindeki refahını etkilemektedir. Bu boyutta yer alan işbirliği ve motivasyonun sağlanması işin kalitesini de etkilemektedir.

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) tarafından işin kalitesini göstermesi amacı ile belirlenen yedi boyuta benzer şekilde UÇÖ'nün “insana yakışır iş” kavramı için altı temel boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; çalışma özgürlüğü, iş güvenliği, iş fırsatlarının sağlanması, üretken olunabilecek bir iş tasarımı, saygınlık, işte adil ve eşit muamele olarak sıralanabilir (ILO, 1999). Günümüzde insana yakışır iş kavramı tüm çalışanlar açısından önemlidir. Ancak toplumda göçmen işçiler diğer çalışanlara göre daha dezavantajlı işlere ve çalışma koşullarına sahiptir. Bu boyutlar ile tüm çalışanlar açısından sadece bir iş sahibi olmanın değil aynı zamanda sahip olunan işin insan haysiyetine yaraşır olmasının da önemi vurgulanmaktadır.

1.2. Sosyal Güvenlik

Uluslararası göç, çeşitli nedenlerle başka ülkelerde yaşamak ve çalışmak için ülkelerini terk eden göçmenler açısından bazı yasal hakları da zorunlu kılmaktadır. Bunlar; tüm toplumu ilgilendiren insan hakları, sosyal güvenlik hukuku, iş hukuku, sağlık hukuku v.b. konulardır. Göçmen işçiler buldukları ülkelerde yerel halka göre sosyo-ekonomik açıdan daha dezavantajlı konumdadır (Akyıldız ve Ark., 2020: 146). Bu durum göçmen işçilerin çalışma hayatında da sosyal korunma ve sosyal güvenlik gibi haklara daha fazla ihtiyaçları olduğunu göstermektedir.

Toplumlarda sosyal korumanın sağlanabilmesi için sosyal güvenlik uygulamalarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Sosyal Güvenlik kavramı; sosyo-ekonomik, mesleki ya da fizyolojik bir risk nedeni ile kazancı geçici veya sürekli kesilmiş bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve geçinebilmelerini sağlayan bir sistemdir (Kennedy ve Ark., 2022: 2431). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 22’de toplumda her bir bireye sosyal güvenlik hakkı sağlanması gerektiği belirtilmektedir. ILO’nun “insana yakışır iş” tanımı da herkes açısından adil bir kazanç sağlama, işyerinde güvenlik ile ilgili konular ve çalışan bireylerin aileleri açısından da sosyal koruma kavramını ortaya koymaktadır (ILO, 1999).

Sosyal güvenliğin temel amacı; toplumda gelir eşitsizliğini dengeleyerek ekonomik açıdan görece güçsüz bireylerin desteklenmesidir. Diğer bir deyişle sosyal güvenlik; toplumda ayırım gözetilmeksizin bireylere yaşamın çeşitli sosyo-ekonomik risklerine karşı ekonomik bir güvence sağlamasına, toplumda bireyler arası kazanç dengesinin korunmasına ve dezavantajlı grupların insan haysiyetine uygun bir yaşam ve gelir sağlamasına katkıda bulunur (Kennedy ve Ark., 2022: 2435). Bir ülkede vatandaşlar açısından dezavantajlı grupların korunarak sosyal dengenin kurulması için sosyal güvenlik uygulamaları gereklidir. Bu nedenle sosyal güvenlik

kavramı, sosyal devlet ve sosyal adalet ilkesinin sağlanmasına katkıda bulunan en önemli mekanizmalardan biridir.

Sosyal güvenlik standartları belirlenirken; sağlık, işsizlik, yaşlılık ve iş kazası gibi kavramlar temel alınarak sosyal koruma politikaları oluşturulmaktadır. Günümüzde göçmen işçilerin korunması, sosyal koruma politikaları açısından önemli bir konudur. Göçmen işçilerin buldukları ülkelerde ekonomik büyüme ve gelişmeye önemli katkılar sağladığı bilinmektedir. Ancak göçmen işçilerin küresel rekabet koşullarında kendileri ve aileleri açısından sosyal güvenlik ve sosyal koruma şartlarını sağlayan işler bulması çok kolay değildir. Göçmen işçiler genellikle işgücü piyasasında dezavantajlı bir grubu temsil etmekte ve yerli halkın çalışmak istemediği “3D işler”de istihdam edilmektedir. ‘3-D işler’; dirty (pis veya kirli), dangerous (tehlikeli) ve demeaning/demanding/difficult (nitelik aranmayan, zahmetli, ağır veya zor) işler anlamına gelmektedir (Nhengu, 2022: 2). Ayrıca göçmen işçiler, geçici sözleşmeli, mevsimlik, sözleşmesiz ve güvencesiz bir şekilde kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır (Çelgin, 2014: 87).

Dünyada ve ülkemizde işsizliğin, yaşlı nüfusun, tek ebeveynli hanelerin, yoksulluğun ve küresel hareketliliğin artması ve sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin toplumun bakış açısının ve beklentilerin değişmesi gibi çeşitli durumlar, sosyal güvenlik sistemlerinde değişikliklere yol açmıştır (Işığışok, 2010: 318). Sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması; toplumda dezavantajlı grupların desteklenmesini sağlar, iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda çalışanların haklarının korunmasına katkıda bulunur ve kayıt dışı istihdamı engellemeye yardımcı olur. Bu nedenle son yıllarda sosyal güvenlik kavramına insana yakışır iş tanımının bir unsuru olarak her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (ILO, 2021: 16).

Bir ülkede tam anlamı ile sosyal korunmadan söz edilmesi ancak sosyal güvenlik uygulamalarının tüm çalışanları kapsamaması ile sağlanabilir. Ancak göçmen işçilerin buldukları ülkelerde sosyal güvenlik uygulamalarına dâhil edilmesi her zaman kolay olmamaktadır. Örneğin; göçmen işçiler işe kabul aşamasında işsizlik ödeneği, işyerinde kaza ve yaralanma riskleri nedeniyle engelli ödeneği, sağlık hizmetlerinden yararlanma gibi güvencelere ihtiyaç duymaktadır (Kennedy ve Ark., 2022: 2430). Ancak ülkelerin kendi vatandaşlarına sağladığı sosyal güvenlik hakları çoğu zaman göçmenleri kapsamamaktadır. Ayrıca göçmen işçilerin bulunduğu ülkelerde ulusal yasal düzenlemeler ile göç hukukunun henüz entegre edilememiş olması da göçmen işçilerin sosyal güvenlik uygulamalarına dâhil edilmesine engel olmaktadır (AB Temel Haklar Ajansı, 2019).

Göçmen işçilerin sosyal güvenlik hakları konusunda yaşadığı bir diğer problem; ülkelerine geri dönüş sürecinde çalışma süreleri boyunca hak ettikleri yaşlılık-emeklilik ödeneğini alamamalarıdır. Özellikle göçmen işçi ailesinden uzaktaysa, göçmen işçiler ve aileleri açısından taşınabilir sosyal güvenlik haklarının sağlanması, sosyal güvenlik haklarının korunmasında muhtemel riskleri ortadan kaldırılabılır (Kennedy ve Ark., 2022: 2431). Ancak henüz çoğu ülkenin yasal mevzuatlarında göçmenleri kapsayacak şekilde sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin hükümler bulunmamaktadır.

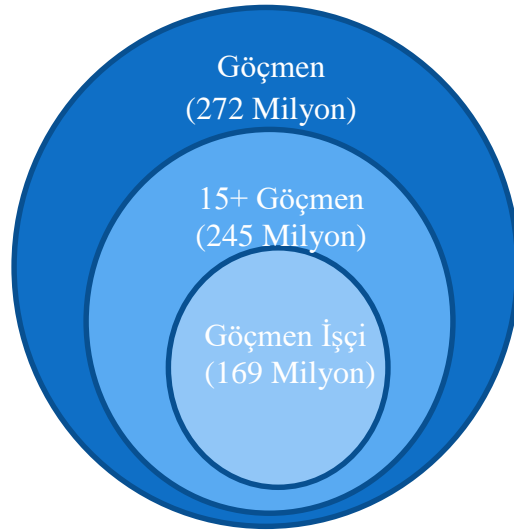
Göçmen işçilerin sosyal güvenlik yönünden buldukları ülkelerde toplumun diğer bireyelerine kıyasla daha savunmasız durumda olduğu ortadadır. Bu durumun iyileştirilmesi açısından ülkeler arasında yapılan bir takım düzenlemeler mevcuttur. Göçmen işçilere yönelik sosyal güvenlik hakları birçok ILO sözleşmesinde yer almakta ve birçok ülkede kabul edilen anlaşmalar yoluyla uygulanmaktadır (ILO, 2021: 55). Ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nde göçmen işçilere yönelik sosyal güvenlik uygulamalarına yer verilmiştir. Bu hedeflerde, kadınlar başta olmak üzere düzensiz statüye sahip göçmen işçilere yönelik sosyal koruma politikaları kapsamında sosyal güvenlik konusunun önemi vurgulanmıştır (Kennedy ve

Ark., 2022: 2431). Ancak göçmen işçilerin sosyal güvenliğinin korunmasına ilişkin sözleşmeleri kabul eden ve uygulayan ülkeler sınırlı sayıdadır.

2. DÜNYADA GÖÇMEN İŞÇİLER

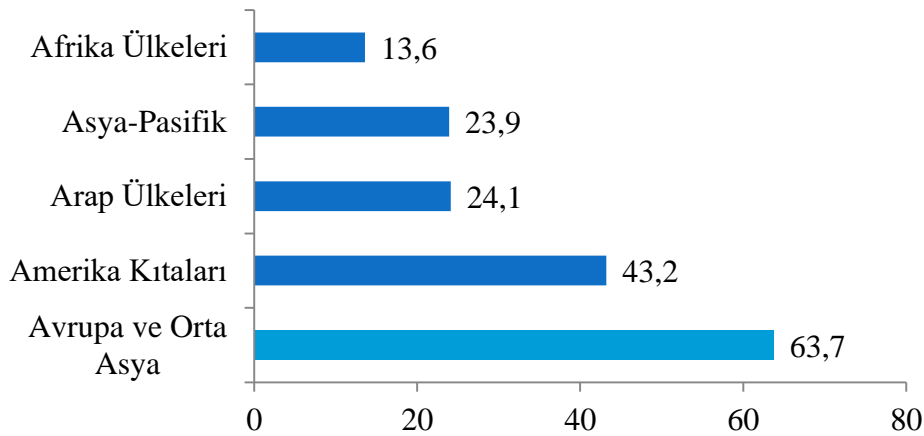
Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Organizasyonu (DESA)'nın 2019 yılında yayımladığı rapora göre; en fazla göçmen nüfusuna sahip ülkeler sıralamasında 50 milyon göçmen nüfusu ile ilk sırada ABD yer alırken, Almanya'da ve Suudi Arabistan'da 13 milyon, Rusya'da ise 11 milyon göçmen bulunmaktadır. Türkiye yaklaşık 6 milyon göçmen ile en fazla göçmen bulunduran 12. ülkedir (DESA, 2019). UÇÖ'nün 2019 yılı verilerine göre; dünya çapında göçmen ve göçmen işçi sayılarına ilişkin tahminleri Şekil 1'de gösterilmektedir (ILO, 2021: 23).

Şekil 1. Dünya'da Göçmen ve Göçmen İşçi Popülasyonu



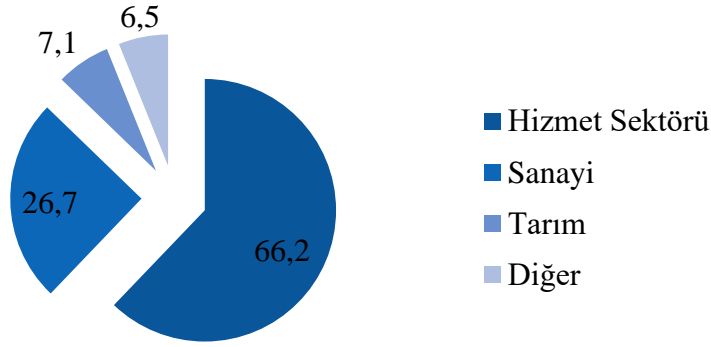
Dünyanın her yerinde göçmen işçiler buldukları ülkelerde üretimin bir parçası olmaktadır. UÇÖ'ya göre; dünyada 169 milyon civarında göçmen işçi olduğu ve bu işçilerin işgücünün yaklaşık % 5'ini oluşturduğu bilinmektedir. Dünya çapında göçmen işçilerin işgücüne en fazla Arap Devletleri'nde katıldığı bilinmektedir (% 41.4). Dünyada göçmen işçilerin bölgelere göre dağılımı Şekil 2'de gösterilmektedir (ILO, 2021: 30).

Şekil 2. Göçmen İşçilerin Bölgelere Göre Dağılımı (Milyon)



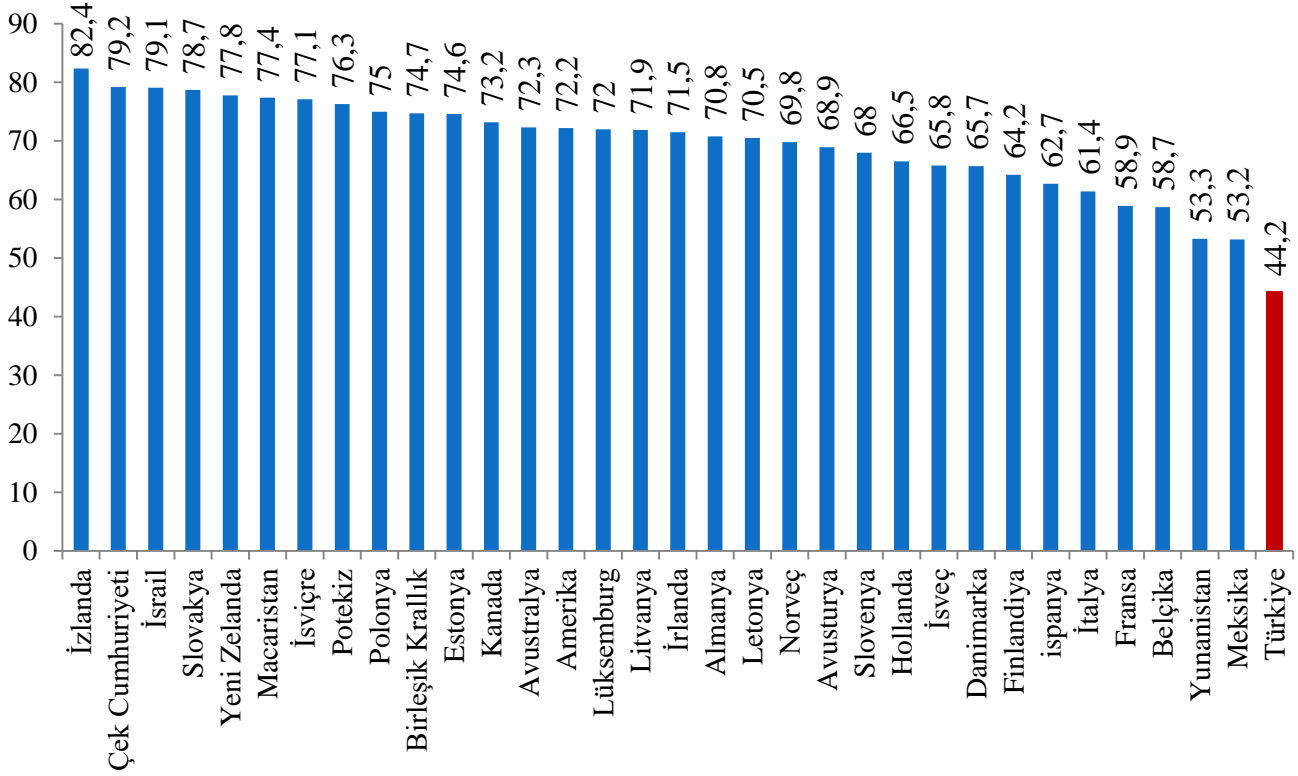
Şekil 2'ye göre göçmen işçiler en fazla Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde yer almaktadır. Bunun nedeni; göçmenlerin çalışmak için genellikle yüksek ve üst-orta gelire sahip ülkeleri tercih etmesidir (ILO, 2021: 26). Buna rağmen, göçmen işçiler çoğunlukla yerel vatandaşların daha az tercih ettiği, emeğe dayalı ve düşük ücretli sektörlerde çalıştırılmaktadır. Göçmenlerin çalıştığı işler literatürde '3-D işler' olarak adlandırılmaktadır (Nhengu, 2022: 2). 3-D iş kavramı aslında Japonlara ait olan "3-K (kitanai, kiken, kitsui) jobs" kavramından türetilmiştir. Japonca'da "kitanai" kelimesi kirli, "kiken" kelimesi tehlikeli ve "kitsui" kelimesi alçaltıcı iş anlamına gelmektedir. "3-K işler" ilk olarak el emeği ile görülen işleri (tarım çalışanları, yaşlı/hasta bakımı, inşaat işleri, yiyecek/içecek sektörü, ağaç işleme, balıkçılık vb.) yani mavi yakalılar (blue-collar workers) çalıştıkları işleri ifade etmek için ortaya çıksa da günümüzde daha çok göçmen işçilerin çalıştıkları işleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Irawati ve Iskandar, 2022: 378-378). UÇÖ'nün Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Raporu'na göre göçmenlerin en fazla istihdam edildiği sektörler Şekil 3'te gösterilmektedir (ILO, 2021: 11).

Şekil 3. Göçmen İşçilerin En Fazla Çalıştığı Sektörler



Dünya çapında göçmenlerin en fazla istihdam edildiği sektör % 66,2 oranı ile hizmet sektörüdür. Bunun nedeni hizmet sektöründe eğitim, bilgi, beceri ve donanım gerektirmeyen 3-D işlerin daha fazla olmasıdır (ILO, 2021: 11). Ancak ülkeler arasında beyin göçü de giderek artmaktadır. Günümüzde ülkelerinde gerekli fırsat eşitliği, eğitim imkânları ve iş fırsatları bulamayan bireylerin göç etme oranı da artmaya başlamıştır. Dünyada genç göçmen işçilerin oranı 2017 yılında % 8,3 iken; 2019 yılında % 10'a yükselmiştir. Çalışma çağına gelmiş olan genç bireylerin göç etmesinin nedeni; genç nüfusun eğitim, sosyal ağlar ve maddi beklentilerinin daha yüksek olması nedeni ile başka ülkelere göç etme imkânlarının daha fazla olması, yaşı daha küçük ya da daha yaşlı bireylere oranla göç ettikleri ülkelerde kazanç sağlama olasılıklarının daha fazla olması ile açıklanabilir (DESA, 2019). Göçmen işçilerin 2019 yılında buldukları OECD ülkelerinde işgücü piyasasında istihdam oranları Şekil 4'te gösterilmektedir (OECD, 2020).

Şekil 4. Göçmen İşçilerin İşgücü Piyasasına Katılım Oranları



Göçmenler genellikle daha az gelişmiş ülkelerden daha gelişmiş ülkelere göç etmektedir. Bunun nedeni; buldukları ülkede çalışma çağındaki genç nüfusun fazla olması nedeni ile iş imkânlarının daha kısıtlı olması ve gelişmiş ülkelerde işgücü arzının daha fazla olmasıdır (ILO, 2021, 13). OECD ülkelerinde göçmen işçilerin istihdama katılım oranlarının yüksek olmasının nedeni ise; gelişmiş ülkelerin çalışma çağında ve eğitilmiş genç nüfusu ülkelerine kabul etmeleridir. Genç ve eğitilmiş göçmen işçiler gittikleri ülkelerde nitelikli işgücü olarak değerlendirilir (UNHCR ve UNESCO, 2016: 6). İzlanda’da göçmen işçilerin % 82,4’ü, Çek Cumhuriyeti’nde %79,2’si ve İsrail’de %79,1’i istihdama dahil edilirken Türkiye’de bu oran sadece %44,2’dir (OECD, 2020).

Dünya çapında göçmen işçiler ve çalışma durumları hakkında birçok araştırma yapılmıştır. 2022 yılında Çin’de toplam göçmen işçi sayısının 292 milyona ulaştığı bilinmektedir. Çin’de yapılan bir çalışmada, yerel halkın göçmenleri “beceriksiz”, “dar görüşlü”, “tembel”, “hırsız” gibi olumsuz ifadelerle tanımladığı ortaya çıkmıştır (Jiang ve Ark., 2023: 6). Japon işgücü piyasasında da göçmen işçilere yönelik çok fazla ayrımcılık yapıldığı tespit edilmiştir (Igarashi ve Mugiyama, 2023: 1). Aynı doğrultuda ABD ve 10 farklı Avrupa ülkesinde (Fransa, İsveç, İngiltere, Kanada vb.) yapılan bir çalışmada göçmenlerin işçilerin işe alımlarda etnik ayrımcılığa uğradığı ortaya çıkmıştır (Quillian ve Ark., 2019: 467). Kore’de yapılan bir başka çalışmada ise; 2017’deki toplam göçmen işçi sayısının, tüm inşaat işçilerinin % 10,1’i olduğu tespit edilmiş ve inşaat sektöründe çalışan göçmen işçilerin iş kazasına maruz kalma ihtimalinin yerel işçilere kıyasla % 2,2 kat daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kim ve Ark., 2020: 1).

3. TÜRKİYE’DE GÖÇMEN İŞÇİLER

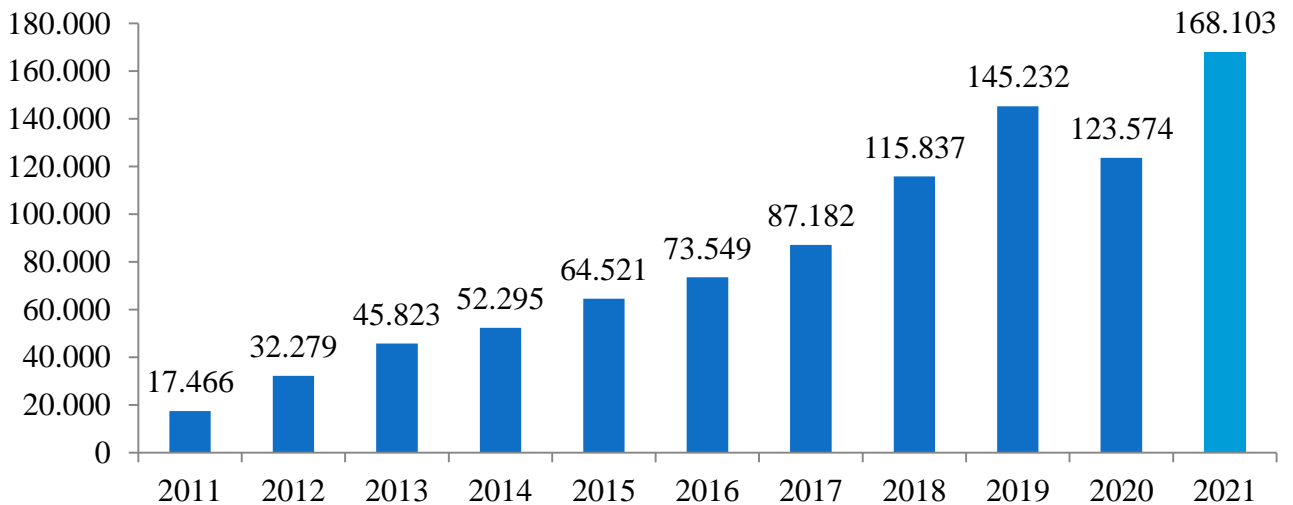
Türkiye yıllardır coğrafi konumu ve sınır ülkelerdeki iç savaşlar nedeni ile Ortadoğu ülkelerinden Avrupa ülkelerine geçiş yolu olarak görüldüğünden başta Suriye olmak üzere Irak, Gürcistan, Afganistan, İran, Afrika ve Doğu Avrupa ülkelerinden sürekli göç almaktadır. İçişleri Bakanlığı tarafından yapılan açıklamalara göre; 2011-2021 yılları arasında yaklaşık 6 milyon göçmen, sığınmacı ve mülteci ülkemize göç etmiştir. OECD verilerine göre Türkiye’ye göç edenlerin istihdama katılım oranı diğer ülkelere oranla az olmasına rağmen kayıt dışı çalıştırılan göçmen sayısı oldukça fazladır (OECD, 2020; Akyıldız ve Ark., 2020: 146).

Türkiye’de göç ve göçmen işçi sorunu giderek büyümekte, artan göç ile birlikte özellikle düzensiz göçmen işçilerin koşulları her açıdan daha da kötüleşmektedir. Ülkemizde 2021 yılında toplam 23.676 kayıt dışı göçmen varken bu sayı 2022 yılında 49.518’dir (Sahil Güvenlik Komutanlığı, 2023). Türkiye’de göçmen işçilerin çalışma izinlerine ilişkin kurallar; 29.8.2003 tarihli ve 25214 sayılı yayımlanan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği”, 15.01.2016 tarihli ve 29594 sayılı “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”, 13.08.2016 tarih ve 6735 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu” ve 25.12.2019 tarih ve 30989 sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” gibi yasal düzenlemeler ile belirlenmiştir.

Göçmenlerin Türkiye’de yasal yollar ile çalışabilmesi ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından düzenlenen ve geçerlilik süresi içerisinde yabancılara ikamet ve çalışma izni veren resmi bir çalışma belgesi ile mümkündür. Bu çalışma izni bağımsız çalışma, süreli çalışma veya süresiz çalışma izni şeklinde düzenlenmektedir. Bağımsız çalışma izni, Türkiye’de en az 5 yıl kesintisiz ve kanuni olarak ikamet etmiş yabancılara verilen izindir. Süreli çalışma izni, hizmet akdi ya da işin süresine bağlı olarak belirli bir işyeri/işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en fazla 1 yıl geçerli olmak koşuluyla verilmektedir. Süresiz çalışma izninde ise; yabancının uzun süre ikamet iznine sahip olması ya da Türkiye’de kesintisiz olarak en az 8 yıl ikamet etmiş olması gerekmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, 2003).

Ülkemizde göçmen işçilere verilen çalışma izni sayısının yıllara göre dağılımı Şekil 5’te yer almaktadır (ÇSGB, 2021: 106-107).

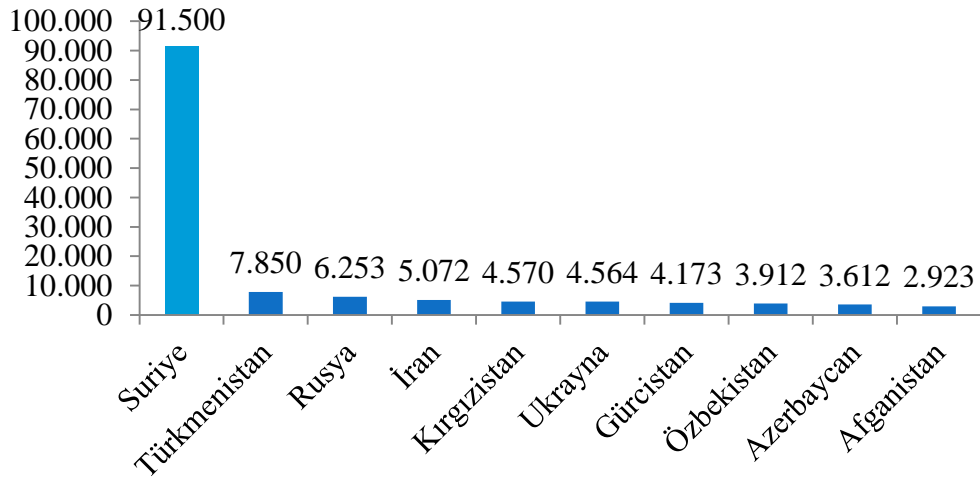
Şekil 5. Göçmen İşçilere Verilen Çalışma İzinlerinin Yıllara Göre Dağılımı



ÇSGB verilerine göre 2021 yılında Türkiye’de çalışma izni alan kayıtlı göçmen sayısı 168.103’tür. Şekil 5’te yer alan veriler Türkiye’de göçmenlere verilen tüm çalışma izinlerini (sürelili, süresiz ve bağımsız çalışma izinleri) kapsamaktadır. 2019 yılından itibaren Türkiye’de yabancılara süresiz ve bağımsız çalışma izni verilmediği için çalışma izni olan tüm yabancı çalışanlar işçi sayılmaktadır. 2021 yılında Türkiye’de 168.103 göçmene süreli çalışma izni verilmiş olup bunların % 71,2 si erkek ve % 28,8’i kadındır.

Türkiye’de 6 milyondan fazla göçmen bulunduğunu göz önüne aldığımızda çalışma izni verilen göçmenlerin sayısının ve göçmen işçilerin istihdama katılım oranının çok düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak SGK verilerine göre; 2022 yılında Türkiye’de 19 milyona yakın sigortalı işçi bulunurken 38.643 çalışan kayıt dışı istihdam edilmiştir (SGK, 2022). Ancak kayıt dışı istihdam edilen çalışanların arasında göçmen işçilerin oranı net olarak tespit edilememektedir. Ülkemizde en fazla çalışma izni verilen kayıtlı göçmen işçilerin uyruklarına göre dağılımı Şekil 6’da yer almaktadır (ÇSGB, 2021: 114-115).

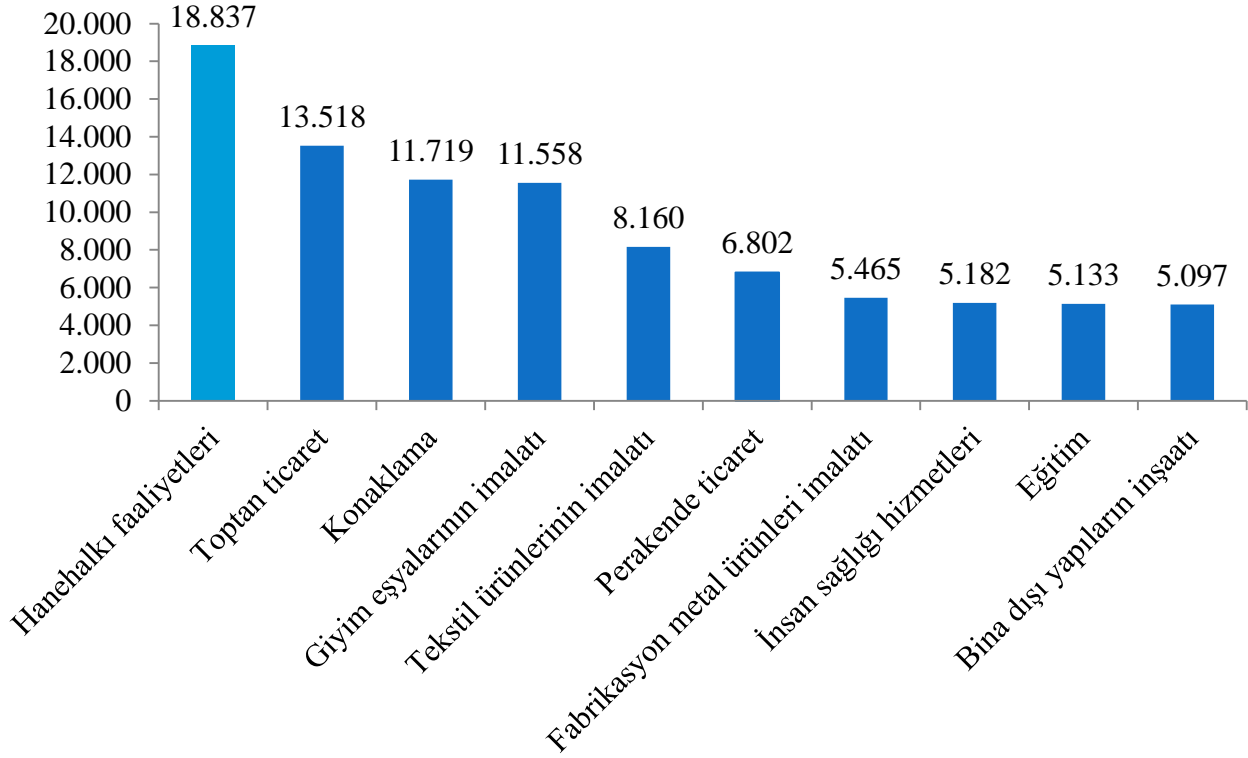
Şekil 6. Çalışma İzni Verilen Göçmen İşçilerin Uyruklarına Göre Dağılımı



Türkiye’de 2021 yılında Suriye’den göç eden 91.500 göçmene çalışma izni verilmiştir. Ayrıca son yıllarda Rusya-Ukrayna savaşı nedeni ile bu ülkelerin vatandaşlarının da yaşamak ve çalışmak için Türkiye’yi tercih ettiği görülmektedir. Türkiye’de 2021 yılında göçmen işçilerin en fazla yer aldığı iller; İstanbul (72.442), Antalya (15.912) ve Bursa (12.880)’dir. Göçmen nüfusunun fazla olduğu Gaziantep (9.292) ve Mersin (8.025) gibi illerde de göçmen işçi sayısı diğer illere göre fazladır (ÇSGB, 2021: 124).

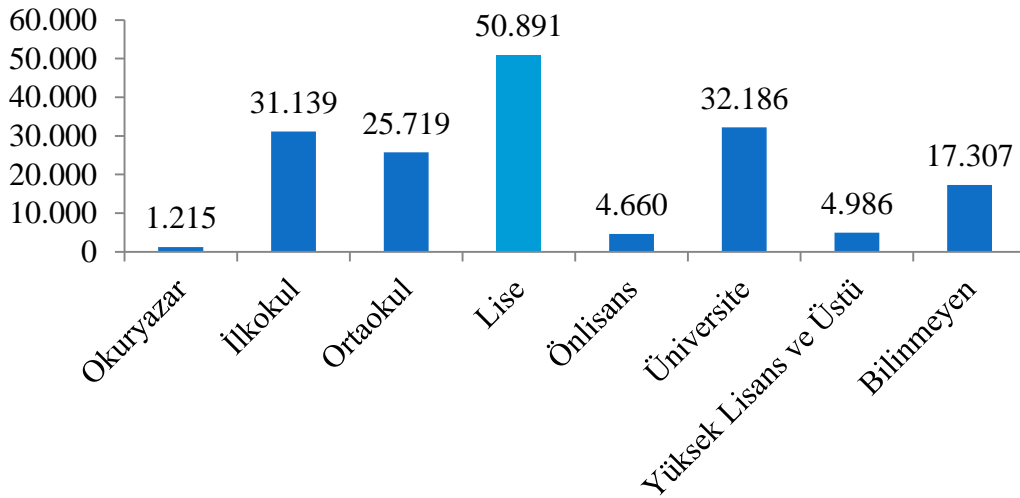
Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de göçmen işçiler yerli halkın aldığı ücretin çok altında, kayıt dışı, geçici ve güvencesiz olan 3D işlerde çalıştırılmaktadır (Kennedy ve Ark., 2022: 2432). Türkiye’de kayıt dışı çalışan göçmen işçilerin genellikle tarım sektöründe mevsimlik işlerde, pazarcılık, hamallık, inşaat sektörü, sanayi, çöp toplama, boya-badana vb. işlerde çalıştırıldığı bilinmektedir (Lordoğlu ve Aslan, 2016: 793). Türkiye’de kayıtlı çalışan göçmen işçilerin en fazla yer aldığı ekonomik faaliyet sınıfları Şekil 7’de yer almaktadır (ÇSGB, 2021: 118-123).

Şekil 7. Çalışma İzni Verilen Göçmen İşçilerin En Fazla Çalıştığı Sektörler



Türkiye’de göçmen işçilerin en fazla çalıştığı sektörler; hanehalkı faaliyetleri, toptan ve perakende ticaret, imalat ve konaklama sektörleridir (ÇSGB, 2021: 118-123). Göçmen işçi çalıştıran işveren ve kurumlarda “daha iyi bir iş için daha az ücret ödeme” algısı hâkimdir. Bu durum göçmen işçilerin işgücü piyasasında ücretlerin azalmasına yol açtıkları görüşüne neden olmaktadır (Gökmen, 2018: 152). Ancak göçmen işçiler çalıştıkları işlerde dil, kültür ve inanç farklılıkları, etnik özellikler, yasal statü, eğitim düzeyleri, ırkçılık vb. engellerle karşı karşıya kalmaktadır (AB Temel Haklar Ajansı, 2019). Türkiye’de çalışma izni verilen göçmen işçilerin eğitim durumu Şekil 8’de yer almaktadır (ÇSGB, 2021: 111-112).

Şekil 8. Çalışma İzni Verilen Göçmen İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



Türkiye’de çalışma izni verilen göçmen işçilerin eğitim durumları değerlendirildiğinde; % 31,2’sinin lise, % 18,5’inin ilkokul ve % 19,1’inin üniversite düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre; ülkemizdeki göçmen işçilerin % 65,6’sının eğitim durumunun lise ve altı düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır (ÇSGB, 2021: 111-112). Bu durum göçmen işçilerin nitelikli işlerde istihdam edilmesini de zorlaştırmaktadır. Göçmen işçiler, eğitim düzeylerinin düşük olması ve göç ettikleri ülkelerde işin gereklerine uygun eğitim alamamaları nedeni ile daha kötü ve daha tehlikeli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu yüzden göçmen işçilerin iş kazası, yaralanma, hastalık gibi risk faktörlere maruziyetleri yerel işçilere oranla daha yüksektir (Çınar, 2018: 122).

Dünya çapında olduğu gibi Türkiye’de de göçmen işçiler ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Türkiye’de inşaat sektöründe yapılan bir çalışmada göçmen işçiler ile yerel işçiler arasında rekabetin yoğun olduğu, göçmen işçilerin daha az ücret ödenerek daha kötü çalışma koşullarında çalıştırıldıkları ve beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını daha zor karşıladıkları ortaya çıkmıştır (Çınar, 2018: 125). Başka bir çalışmada, aynı iş için göçmen işçilerin yerli işçilere göre % 50 daha az ücret aldığı ve göçmen işçilerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir (Lordoğlu ve Aslan, 2016: 802). Turizm sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; göçmen işçilerin Türkiye’de turizm sektöründe çok fazla istihdam edildiği ancak niteliksiz ve ucuz işgücü olarak görüldükleri ve ağır koşullarda güvencesiz çalıştıkları ortaya konmuştur (Gökmen, 2018: 150). Tarım sektöründe de göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlar diğer sektörlerle benzerdir. Çay toplama işinde çalışan göçmen işçiler, ücretlerin zamanında ve tam ödenmediğini, aldıkları ücretin emeklerinin karşılığını olmadığını ve işverenler ile aralarında yasal bir sözleşme bulunmadığını ifade etmişlerdir (Engin, 2017: 8).

4. GÖÇMEN İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Göçmen işçiler göç ettikleri ülkelerde neredeyse bütün sektörlerde işgücüne katılarak ülkelerin ekonomik kalkınmalarına destek olmaktadır. Buna rağmen göçmen işçiler toplumlarda en dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır (Quillian ve Ark., 2019: 477). Göçmen işçilerin göç ettikleri ülkelerde yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenebilir;

Yoksulluk ve Düşük Kazanç: Göçmen işçiler yerli işçilerle aynı sektörlerde aynı işleri yaptıkları halde çok daha düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Göçmen işçilerin çoğunlukla güvencesiz ve geçici işlerde, sosyal güvenlikten yoksun şekilde ve hak ettikleri ücretlerin çok altında çalıştırıldıkları bilinmektedir (ILO, 2021: 11; Engin, 2017: 8). Ayrıca işten çıkarılma ve sınır dışı edilme korkusu, işyerinde karşılaştıkları sorunlar ile ilgili herhangi bir hak iddia edememeleri gibi faktörler göçmen işçileri ve ailelerini zamanla yoksulluğa sürüklenmektedir (Igarashi ve Mugiyama, 2023: 3; Akyıldız ve Ark., 2020: 150).

Kültürel Farklılıklar: Göçmen işçiler buldukları ülkelerde kültürel farklılıklar nedeni ile uyum sorunu yaşamaktadır. Dil becerilerinin eksikliğinden kaynaklanan iletişim sorunları ile kültürel farklılıkların etkisi daha fazla ortaya çıkmaktadır (Suhardiman ve Ark., 2021: 94) Ayrıca bir toplumda bilginin yeterince açık veya yeterli olmadığı durumlarda bireylerde tedirginlik düzeyinin artması ile ortaya çıkan belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve ortaklaşa hareket etme eğilimi anlamına gelen kolektivizm gibi faktörler de göçmen işçileri olumsuz etkilemektedir (Kim ve Ark., 2022: 1).

Güvenlik Eğitiminin Eksikliği: UÇÖ’nün 151 No’lu Çalışma İlişkileri Sözleşmesi’nde göçmen işçilere verilen mesleki eğitimin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan eğitimleri de kapsamı gerektiği yer almaktadır (Çelgin, 2014: 90). Göçmen işçiler çoğunlukla nitelik gerektirmeyen “3D işler”de çalıştırıldıkları için işe başlarken gerekli olan güvenlik ve sağlık eğitimini alamamaktadır. Bu nedenle göçmen işçiler genellikle güvenlik ekipmanları olmadan çalışırlar. Ayrıca göçmen işçiler iş güvenceleri sağlanmadığı için işlerini kaybetme korkusu

nedeni ile işyerlerinde bulunan güvenlik açıklarından şikâyet edemezler. Bu durum işyerlerinde kazalara karşı onları daha savunmasız hale getirmektedir (Kim ve Ark., 2022: 3).

Kötü Fiziksel Çalışma Koşulları Altında Çalışmak: Göçmen işçiler buldukları ülkelerde geçici, kısa dönemli işlerde ve kayıt dışı şekilde çalışmak zorunda kalmaktadır (ILO, 2021, 11). Bu nedenle fiziksel çalışma koşulları genellikle kötüdür. Gürültülü ve tozlu ortamlar, uygun olmayan havalandırma, aydınlatma, ergonomik koşullar, uzun çalışma saatleri gibi faktörler göçmen işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından tehlikelidir (Akyıldız ve Ark., 2020: 150; Gökmen, 2018: 149).

Sağlık Desteğinin Eksikliği: Sağlık hizmetlerinin sağlanması konusunda kayıt altında olan göçmen işçiler için çeşitli ülkelerde çalışmalar yapılmaktadır. Ancak bu çalışmalar tüm göçmen işçileri kapsama noktasında yetersiz kalmaktadır. Göçmen işçilerin çoğu sağlık sigortası olmadan çalıştırılmaktadır (Akyıldız ve Ark., 2020: 150). Ayrıca kayıtlı göçmen işçiler için yapılan düzenlemeler sigortasız ve kayıt dışı çalıştırılan göçmen işçileri kapsamamaktadır. Bu durumun göçmenlerin gittikleri ülkelerde çeşitli hastalıkların yayılmasına da yol açtığı bilinmektedir (Gültaş ve Balçık, 2018: 201). Göçmen işçilerin yetersiz beslenme, barınma ve çalışma koşullarından dolayı hastalıklara yakalanmaları daha olasıdır. Sağlık desteğinden yoksun bırakılma durumu, güvensiz koşullarda çalışan göçmen işçiler için daha büyük problemlere neden olmaktadır (Suhardiman ve Ark., 2021: 91).

İşgücü Piyasasında Ayrımcılık ve İş Edinme Engelleri: Irkçılık, göçmen işçilerin dil ve mesleki eğitim gibi konularda yetersiz olması, kültürel farklılıklar gibi faktörler işe alımlarda göçmen işçilere ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır (Igarashi ve Mugiyama, 2023: 1). İşverenler göçmen işçileri ucuz işgücü olarak gördükleri için çalıştırmak isteseler de yerli işçiler, göçmen işçileri işçilik ücretlerini düşürdükleri gerekçesi ile çalışma ortamlarında istememektedir. Bu nedenle göçmen işçiler sağlık ve güvenlik açısından uygun çalışma ortamları, eşit çalışma koşulları ve adil ücret dağıtımından yararlanamamaktadır (Quillian ve Ark., 2019: 467). Göçmen işçiler genellikle kayıt dışı olarak istihdam edilmekte ve bu durum kaliteli ve sağlıklı istihdam edinmelerini zorlaştırmaktadır (Çınar, 2018: 125). Genç ve eğitilmiş göçmen işçilerin OECD ülkelerinde istihdama katılım oranları nispeten diğer ülkelere kıyasla daha fazla olsa da OECD ülkeleri dışında istihdam oranları düşmektedir. Ayrıca daha ileri yaşta ve eğitimsiz göçmen işçilerin de istihdama katılması daha zordur (UNHCR ve UNESCO, 2016: 6).

Kendi Beceri ve Niteliklerinin Tanınmasındaki Zorluklar: Göçmen işçilerin daha önce edindikleri bilgi, beceri ve tecrübelerini kullanabilmeleri ve göç etmeden önce sahip oldukları mesleki niteliklerinin göç ettikleri ülkelerde tanınması her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum göçmen işçilerin nitelikli işgücü olarak istihdam edilmelerine engel olmaktadır (ILO, 2021: 23). Kendi niteliklerine uygun işlerde istihdam edilemeyen göçmen işçiler daha kötü şartlar altında, daha düşük ücretler ile güvencesiz olarak çalışmak zorunda kalmaktadır.

Sosyal Güvenlik Sorunu: Göçmen işçiler göç ettikleri ülkelerde işgücü piyasasına dâhil olmak zorundadırlar. Ancak ucuz işgücü olarak görülmelerine rağmen göçmen işçilerin sigortasız çalıştırıldıkları için ülke ekonomisine zarar verdiği düşünülmektedir. Göçmen işçilerin kayıt dışı istihdamının başka bir sonucu da sosyal güvenliklerinin sağlanamamasıdır. Sosyal güvenliğin olmaması, göçmen işçilerin güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamlarında çalıştırılmasına yol açmaktadır. Başka bir deyişle; göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarından yoksun olmaları, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanlarında suiistimal edilmelerine neden olmaktadır (Kennedy ve Ark., 2022: 2430). Ayrıca kayıt dışı istihdam göçmen işçilerin hak ettikleri ücretin altında çalışmalarına, ücretlerinin geç ödenmesine ya da hiç ödenmemesine yol açmaktadır (Çınar, 2018: 125).

Kadın ve Çocuk Göçmen İşçilerin Karşılaştığı Zorluklar: UÇÖ tarafından göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hazırlanan rapora göre; kadın göçmen işçiler insan hakları ihlallerine, taciz ve şiddete daha fazla ve kolayca maruz kalmaktadır (ILO, 2015). Ayrıca kadın ve çocuk göçmen işçilerin erkek göçmen işçilere göre daha dezavantajlı konumdadır (Nhengu, 2022, 1; Lordoğlu ve Aslan, 2018: 715). Bunun nedeni; kadınların erkeklere kıyasla sosyo-ekonomik, eğitim, kültürel farklılıklar gibi faktörlerden daha fazla etkilenmeleridir. Kadın göçmenlerin genellikle aile üyelerine eşlik etmek amacı ile göç ettikleri ve göçmen işçiler genellikle ‘3D işler’de çalıştırıldıkları için istihdam edilmeleri daha zordur (Suhardiman ve Ark., 2021: 88). Göçmen işçilerin çalıştırılması ile ilgili bir diğer sorun; göçmen çocuk işçilerdir. Göçmen aileler ekonomik zorluklar ile mücadele edebilmek için çocuklarının okuması yerine çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Göçmen çocuk işçiler kayıt dışı ve sigortasız çalıştırıldıkları için işgücünde istihdam oranları resmi olarak tespit edilememektedir (Lordoğlu ve Aslan, 2018: 722).

Dünya çapında göçmen işçilerin ve ailelerinin temel hak ve özgürlüklerden uzak bir yaşama mahkûm edilmeleri, göçmenler için insanca yaşamaya uygun çalışma programlarının sağlanamaması, buldukları ülkelerde ırkçılık, ayrıştırma, istismar, yaftalama ve küçük görülme gibi davranışlara maruz kalmaları gibi durumlar mevcut göç ve göçmenlerin çalışma sistemlerinde eksikliklerin olduğunu göstermektedir (AB Temel Haklar Ajansı, 2019).

Bu faktörler göçmen işçilerin iş güvencesinin olmamasına, hak ettiği ücreti alamamasına ve düzensiz göçmen statüsüne düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca kayıt dışı çalışan göçmen işçiler sosyal korunma, ekonomik teşvik, sağlık hizmetlerine erişim, iş kazası ve meslek hastalığına maruz kaldığında mali yardım alabilme gibi konularda devletten gereken desteği de alamamaktadır (Nhengu, 2022: 5). Bu nedenle zaten ucuz işgücü olarak istihdam edilen göçmen işçilerin geçimlerini sağlayabilmek için çoğu zaman ek bir iş bulmaları gerekmektedir. Buldukları ülkelerde güvenceli bir iş bulamayan göçmen işçiler yetersiz beslenme, yoksulluk, işsizlik, güvenli barınma yerleri bulamama gibi zorluklarla karşılaşmaları sonucu ülkelerine geri dönmek zorunda bırakılmaktadır. (Suhardiman ve Ark., 2021: 90).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya üzerinde her yıl milyonlarca insan, daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına erişmek amacıyla yaşadıkları ülkeleri terk ederek başka ülkelere göç etmektedir. Göçmenler buldukları ülkelerde hayatlarını idame ettirmek için iş bulmak zorundadır. Ancak dünyada ve Türkiye’de göçmen işçiler iş hayatında birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Göçmen işçiler için “insana yakışır iş” olanaklarının ve gerekli güvenli çalışma koşullarının sağlanmaması, göçmen işçilerin ülkelerin sosyal güvenlik programlarına dâhil edilmemesi, göçmen işçilerin karşılaştığı ırkçılık, ayrımcılık, yoksulluk, eşit işe eşit ücret alamama, eğitim eksikliği, kültürel farklılıklar ve sağlık desteğinden yoksun olma gibi durumlar göçmen işçiler açısından önemli problemlere neden olmaktadır.

Son yıllarda birçok ülke tarafından göçmen işçilerin korunmasına yönelik birçok olumlu gelişme meydana gelmiştir. Bunlar; göçmen işçilerin mesleki niteliklerinin tanınması ve çalışma vizelerinin uzatılması, buldukları ülkelerde meslek sahibi olan göçmen işçilerin düzenli göçmen statüsüne geçirilmesi, işgücü hareketliliği programları kapsamında göçmen işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, göçmen işçilerin sosyal koruma kapsamında sosyal güvenlik uygulamalarına dâhil edilmesi olarak sıralanabilir.

Ayrıca Türkiye de dâhil olmak üzere bazı ülkeler göçmen işçilerin sağlık ve diğer temel hizmetlere erişimini konusunda önemli adımlar atmışlardır. Ancak göçmen işçilerin sosyal güvenliğinin korunmasına ilişkin sözleşmeleri kabul eden ve uygulayan ülkeler sınırlı sayıdadır. Bu nedenle göçmen işçilerin “3D işler”de

çalıştırılması, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik haklarının genişletilmesi ve adil ücret gibi konularda henüz istenilen düzeye ulaşılamamıştır. Dünya'da ve Türkiye'de düzensiz göçün engellenmesi ve tüm göçmen işçilerin sosyal güvenlik gereği kayıt altına alınması gerekmektedir.

Sonuç olarak; dünya çapında göçmen işçilerin daha iyi koşullarda yaşaması, iş sağlığı ve güvenliği açasından uygun işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında çalışması için öncelikle gç, istihdam, sağlık, sosyal güvenlik gibi konularda ortak bir politika belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle ülkelerde gç verilerinin düzenli tutulması, göçmen işçileri de ilgilendiren sosyal güvenlik uygulamalarının ulusal ve uluslararası politikalara entegre edilmesi, göçmen işçilerin mesleki yeterliliklerinin tanınması, göçmen işçiler istihdam edilmeden önce sağlık ve güvenlik eğitimlerinin verilmesi, kültürel farklılıkların ortadan kaldırılması amacı ile dil eğitiminin sağlanması, kayıt dışı istihdamın ve güvensiz çalışma koşullarının ortadan kaldırılması, göçmen işçilerin istihdam edilirken yaşadığı sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Sendikalar göçmen işçiler için yaşama, sağlık, sosyal güvenlik, çalışma hukuku gibi haklarının yasal olarak korunması açasından önemli bir role sahiptir. Ancak bütün bunların gerçekleştirilebilmesi için devlet kurumları öncülüğünde işverenler, sendikalar, göçmen işçiler ve toplum arasında işbirliği sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AB Temel Haklar Ajansı (EU Agency for Fundamental Rights), (2019). "Protecting Migrant Workers From Exploitation in The EU: Workers' Perspectives" Erişim Adresi: <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives> Erişim Tarihi: 25.02.2023.
- Akyıldız, C. , Ekmekci, İ. ve Başlığil, H. (2020). Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar zerinde Tartışma ve neriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 6 (2), 145-159.
- Çelgin, D. (2014). Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları İle Dış Gç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. Çalışma Dünyası Dergisi, 2 (2).
- ınar, S. (2018). İnaşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçilerin Gözünden Suriyeli İnaşaat İşçileri. Çalışma ve Toplum, 1(56), 121 – 137.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2021). Çalışma Hayatı İstatistikleri. Erişim Adresi: https://www.cs.gb.gov.tr/media/89862/calisma_hayati_2021.pdf, Erişim Tarihi: 26.02.2023.
- DESA (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Organizasyonu). (1998). Recommendations on Statistics of International Migration Revision 1 No.58. United Nations, New York. Erişim Adresi: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_58rev1E.pdf, Erişim Tarihi: 24.01.2023.
- DESA (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Organizasyonu). (2019). Total İnternational Migrant Stock. United Nations, New York. Erişim Adresi: https://archive.is/o/bbxmK/https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2019.xlsx Erişim Tarihi: 22.01.2023.
- Engin, F. (2017). Doğu Karadeniz'de Çay Tarımında Çalışan Gürcü İşçilerin Çalışma Koşulları zerine Gözlemler. Fiscaoconomia, 1(3), 1-13.
- Gökmen, E. . (2018). Turizm Sektöründe Göçmen Emeği: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi? Çalışma ve Toplum, 1 (56) , 139-166.
- Glta, A. ve Yalçın Balçık, P. (2018). Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Sağlık Politikaları . Sakarya Tıp Dergisi, 8 (2), 193-204 . DOI: 10.31832/smj.394732.
- Igarashi, A., ve Mugiyama, R. (2023). Whose Tastes Matter? Discrimination Against İmmigrants in The Japanese Labour Market. Journal Of Ethnic and Migration Studies, 1-24.

- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (1999). Decent Work, International Labour Conference, 87th Session 1999, Report of The Director General, Geneva: International Labour Office. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Erişim Tarihi: 21.01.2023.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2015). Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers. Geneva: International Labour Office.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Third Edition, Geneva: International Labour Office.
- Irawati, R., ve Iskandar, K. (2022). Potential Discrimination and Coping Strategy Models Implemented by Indonesian Trainees in Japan. *KnE Social Sciences*, 377-394.
- Işığışık, Ö. (2010). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (56).
- Jiang, H., Duan, T., ve Tang, M. (2023). Internal Migration And The Negative Attitudes Toward Migrant Workers in China. *International Journal Of Intercultural Relations*, 92, 101739.
- Kennedy, E. Y., Çelik, A. ve Kayagil, M. E. (2022). Uluslararası Standartlar Işığında Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Koruma Politikaları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21 (4), 2426-2445.
- Kim, J.M., Son, K., Yum, S.G. ve Ahn, S. (2020). Analyzing the Risk of Safety Accidents: The Relative Risks of Migrant Workers in Construction Industry. *Sustainability*, 12, 5430.
- Lordoğlu, K. ve Aslan, M. (2016), “En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014” *Çalışma ve Toplum* Sayı: 49, 789- 808.
- Lordoğlu, K. ve Aslan, M. (2018). Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye’deki Suriye’li Çocuklar. *Çalışma ve Toplum*, 2 (57), 715-732.
- Nhengu, D. (2022). Covid-19 And Female Migrants: Policy Challenges And Multiple Vulnerabilities. *Comparative Migration Studies*, 10(1), 1-16.
- OECD (2020) International Migration Database And Labour Market Outcomes of Immigrants Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/els/mig/keystat.htm> Erişim Tarihi: 03.02.2023.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., ve Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More Than Others? Evidence From 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2022) İstatistik Yıllıkları Erişim Adresi: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> Erişim Tarihi: 01.02.2023.
- Suhardiman, D., et al. (2021). On The Coattails of Globalization: Migration, Migrants and COVID-19 in Asia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(1), 88–109.
- TBMM (2023). Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, Erişim Adresi: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4662.html>, Erişim Tarihi: 22.01.2023.
- T.C. İç İşleri Bakanlığı Sahil Güvenlik Komutanlığı (2023). Düzensiz Göç İstatistikleri. Erişim Adresi: <https://www.sg.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikleri> Erişim Tarihi: 01.02.2023.
- T.C. Resmi Gazete 25040 sayılı ve 06.03.2003 tarihli “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”. Kanun No: 4817 Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4817&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 13.05.2023
- UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu). (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on measuring Quality of Employment. United Nations, New

York & Geneva. Erişim Adresi
https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf Erişim Tarihi: 22.01.2023.

UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) ve UNESCO (2016). No More Excuses: Provide Education To All Forcibly Displaced People. Paris: UNESCO. Erişim Adresi:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244847> Erişim Tarihi: 22.01.2023.

Çatışma Beyanı: Makalenin yazarı bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını, dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Etik Kurul Kararı: Bu araştırma, etik kurul izninden muafır.

Katkı Oranı Beyanı: Makale tek yazarlıdır.