

**Yabancı İşgücünün Çalışma Koşullarının Düzgün İş Boyutları
Bağlamında İncelenmesi: Artvin-Hopa'daki Gürcistan Uyruklu İşgücü
Üzerine Nitel Bir Araştırma**

*Examination of the Working Conditions of the Foreign Labour in the
Context of Decent Work Dimensions: A Qualitative Research on
Georgian Nationality Workforce in Artvin-Hopa*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit ÇOLAKOĞLU

Artvin Çoruh Üniversitesi

Hopa Meslek Yüksekokulu

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Artvin Çoruh University

Hopa Vocational School

Human Resources Management Program

cavite@artvin.edu.tr

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ

Sakarya Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Sakarya University

Faculty of Political Science

Department of Labour Economics and Industrial Relations

cselek@sakarya.edu.tr

Ocak 2024, Cilt 15, Sayı 1, Sayfa: 85-108

January 2024, Volume 15, Number 1, Page: 85-108

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2024

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Yabancı İşgücünün Çalışma Koşullarının Düzgün İş Boyutları Bağlamında İncelenmesi: Artvin-Hopa'daki Gürcistan Uyruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma¹

Examination of the Working Conditions of the Foreign Labour in the Context of Decent Work Dimensions: A Qualitative Research on Georgian Nationality Workforce in Artvin-Hopa

Cavit Çolakoğlu²

Cihan Selek Öz³

Öz

Bu çalışma, Türkiye'de uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında yabancı işgücünün çalışma koşullarını düzgün işin istihdam, temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog boyutları özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma uluslararası işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı Artvin'in Hopa ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş, araştırma deseni olarak durum çalışması, veri toplama aracı olarak ise yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda Gürcü işçilerin çalışma koşullarının düzgün işin sadece temel haklar ve ilkeler boyutunda yer alan bazı alanlarda (zorla çalıştırma, çocuk işçilik ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması) yeterli düzeyde olduğu, buna karşın istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog boyutları açısından önemli eksikliklerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma, yabancı işgücünün çalışma koşullarını uluslararası standartlar çerçevesinde ele alması açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Düzgün İş, İşgücü Hareketliliği, Yabancı İşgücü

Abstract

This study aims to examine the working conditions of the foreign workforce within the scope of international labour mobility in Turkey in terms of dimension of employment, fundamental rights and principles, social security and social dialogue that are the components of decent work. The study was carried out in Hopa district of Artvin, where international labour mobility is intense. Qualitative research method was preferred in the study, case study was used as the research design and semi-structured interview

¹ Bu çalışma, 15.03.2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda kabul edilen doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, cavitc@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1107-7404

³ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cselek@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6724-7804

Atıf: Çolakoğlu, C. ve Selek Öz C. (2024). Yabancı İşgücünün Çalışma Koşullarının Düzgün İş Boyutları Bağlamında İncelenmesi: Artvin-Hopa'daki Gürcistan Uyruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 85-108.

Başvuru Tarihi: 30.10.2023
Yayına Kabul Tarihi: 31.01.2024

form was used as the data collection tool. As a result of the research, it has been determined that the working conditions of Georgian workers are sufficient only in terms of some basic rights and principles (elimination of all forms of forced or compulsory labour, child labour and discrimination) of decent work, but they have important deficiencies in terms of employment, social security and social dialogue dimensions. The study is important in terms of contributing to the policies to be carried out regarding international labour mobility in Turkey.

Keywords: Decent Work, Labour Mobility, Foreign Workforce

GİRİŞ

Birçok kişi kendi ülkesinde istihdamda olsa bile işin kalitesinde önemli eksiklikler olduğunda başka bir ülkede çalışmayı tercih edebilmektedir. Dolayısıyla sadece istihdam yaratmak işgücünü elde tutmak için yeterli değildir. Bu durum işçilerin çalışmanın ötesinde “düzgün bir iş” arayışında olduğunun da göstergesidir (Piper, Rosewarne ve Withers, 2017, s. 1089). Düzgün iş, diğer bir tabirle insana yakışır iş, sosyal diyalog ortamına sahip, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın bulunmadığı, sosyal güvenlik olanakları ve adil ücret politikalarının olduğu işler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999, s. 3). Düzgün iş arayışının yanı sıra ekonomik koşullar da hareketliliğin önemli itici güçleridir (ILO, 2014, s. 181). Genel ekonomik koşulların, özellikle de çalışma koşullarının kötü ve sosyal korumanın düşük olduğu bölgelerde göç oranları daha yüksektir (G20, 2015, s. 1-2). Düzgün iş imkânlarının bulunduğu yerlerin de her zaman yeterli işgücü kaynağına sahip olmaması işgücü hareketliliğini artırmaktadır.

Çalışmanın konusu, Türkiye’ye yönelik gerçekleşen uluslararası işgücü hareketliliğine katılan Gürcü işçilerin çalışma koşullarını düzgün iş kapsamında değerlendirmektedir. Dolayısıyla araştırma Artvin-Hopa iline çalışmak amacıyla gelen Gürcü işçileri kapsamaktadır. Gürcistan’dan çalışmak amacıyla gelen işçiler ile ilgili resmi veri bulunmamaktadır. Ancak Artvin’in Kemalpaşa ilçesinde yer alan Sarp Sınır Kapısı’ndan giriş çıkış yapan Gürcistan vatandaşı sayısı 2019 yılında 1.995.254 iken 2023 yılında bu rakam 3. 686.805 olarak gerçekleşmiştir. Aylık bazda ise çay tarımının yapıldığı Mayıs, Temmuz ve Eylül aylarında giriş-çıkış yoğunluğu artmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 30.01.2024).

Bu çalışmanın amacı, Artvin ilinde uluslararası işgücü hareketliliği kapsamında yer alan yabancı işgücünün çalışma koşullarını düzgün iş kapsamında analiz etmektir. Yapılan literatür taramasında uluslararası işgücü hareketliliği Türkiye’de göçmen işçiler olarak genellikle tarım (Dedeoğlu, 2016; Kalkınma Atölyesi, 2016; Yıldırım, 2016; Çiğerci Ulukan ve Ulukan, 2018; Dedeoğlu, 2018; Yaşar Üniversitesi Tarımda Mevsimlik Göçmen ve Mülteci İşçiler Çalıştay Raporu, 2019), turizm (Lordoğlu, 2009; Ekiz Gökmen, 2018), inşaat (Kara ve Kurtulmuş, 2015), ev hizmetleri (Akalin, 2014; Toksöz, 2015) gibi sektörel bazda değerlendirilmiştir. Literatürde uluslararası işgücü hareketliliğinin düzgün iş kavramı çerçevesinde ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmayla literatürdeki bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada ilk olarak uluslararası işgücü hareketliliği ve düzgün iş olgularının teorik çerçevesi çizilmekte, sonrasında ise yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmektedir. Araştırma Artvin-Hopa'ya çalışmak amacıyla gelen Gürcistan uyruklu yabancı işgücünün çalışma koşullarını düzgün işin boyutları (istihdam, temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog) açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda 14 kadın ve 22 erkek Gürcistan vatandaşı işçiyle yarı yapılandırılmış mülakat formu aracılığıyla görüşmeler gerçekleştirilmiş ve Nvivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir.

1. Teorik Arka Plan

1.1. Uluslararası İşgücü Hareketliliği

İnsanların iş bulmak veya daha iyi koşullarda çalışmak amacıyla yaptıkları göçler "işgücü hareketliliği" olarak tanımlanmaktadır. İşgücü hareketliliği, bireylerin fiziksel mekânda (coğrafi hareketlilik), çalıştıkları işlerde (mesleki hareketlilik) veya işyerleri arasında hareketliliğinden oluşur (Long ve Ferrie, 2006, s. 1). İşgücü hareketliliği kalıcı veya geçici olabilir. İki veya daha fazla ülke arasındaki işgücü hareketliliğine ise "uluslararası işgücü hareketliliği" adı verilmektedir (Işık, 1963, s. 75).

Uluslararası işgücü hareketliliği alıcı ve gönderici ülkeler üzerinde birçok etkiye sahiptir. Alıcı ülkeler açısından işgücü hareketliliği işgücü eksikliği yaşanan alanlar için bir çözüm olarak görülmektedir. Bu hareketlilik ekonomiye ve refah sistemlerine önemli katkılar sağlamaktadır (EC, 2019; EC, 2020). Ancak yabancı işçiler genellikle ucuz işgücü olarak görüldükleri için ücretleri aşağıya doğru çekmektedirler. İşverenlerin düşük ücretler nedeniyle yabancı işçileri tercih etmesi yerli işçilerin işsiz kalmasına ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olabilmektedir. Yabancı işçiler yerel topluluğun kimliği ve kurumları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu yüzden din, dil, kültür bakımından uyum sorunu yaşayan yabancı işçiler sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalabilmektedir (Kül, 2007). Özellikle plansız gerçekleşen işgücü hareketliliği yabancı düşmanlığını ve ekonomik yükü artırmaktadır (Şahin ve Şen, 2020). Tüm bu olumsuz etkiler yabancı işgücü kalıcı olduğunda daha da derinleşebilmektedir.

Gönderici ülkeler açısından işgücü hareketliliğinin en önemli etkisi işsizliği azaltması yönündedir. Yurt dışına giden işgücü geri döndüğünde edindiği nitelik ve tecrübe ile ülkesindeki ekonomiye katkı sunabilmektedir. Bu işçiler yurtdışında buldukları süre boyunca ülkelere döviz girdisi sağlayabilmektedir. Ayrıca yurt dışına giden işçiler ülkelerinin temsilcisi, görünen yüzü konumunda olduklarından gönderici ülkelerin dış politikalarının oluşumunda etkili olabilmektedirler (Yaprak, 2013, s. 868-869). Tüm bunlara karşın işgücü hareketliliğinde gönderici ülkeler açısından en önemli sorun nitelikli işgücünün kaybıdır. Genç nüfus kaybının ilerleyen yıllarda gönderici ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde sorunlara yol açması da muhtemel riskler arasında görülmektedir.

1.2. Düzgün İş Kavramı ve Boyutları

Düzgün iş, ilk defa 1999 yılında ILO'nun 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda tanıtılmıştır. Düzgün iş, sosyal diyalog ortamının olduğu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın olmadığı, sosyal güvenlik olanaklarına ve adil ücret politikalarına sahip işlerdir (ILO, 1999, s. 3). Literatürde

düzgün iş "insana yakışır iş" olarak da ifade edilmektedir. Düzgün iş aynı zamanda temel hakların ve cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasının yanı sıra, yeterli sosyal koruma ve gelir sağlayabilecek üretken iş olarak da tanımlanmaktadır (ILO, 1999, s. 13). ILO tarafından genel olarak insan onuruna yakışır işleri işaret etmek için kullanılsa da (Selek Öz ve Bulut, 2014, s. 99) zaman içerisinde gelişerek, yaşamın tüm yönlerini kapsayan ve değerlendiren bir kavram haline gelmiştir (Çolakoğlu ve Toygar, 2021).

Düzgün işin dört stratejik hedefi bulunmaktadır: İstihdam, temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog (ILO, 1999). Bu stratejik hedefler düzgün iş boyutları, bileşenleri ya da araçları şeklinde ifade edilebilmektedir (Ghai, 2003, s. 2; Sengenberger, 2001, s. 39-40). 2008 tarihli Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi'nde vurgulandığı gibi bu hedefler birbirinden ayrılmaz, birbiriyle ilişkili ve birbirini destekleyici bir nitelik taşımaktadır. Hedeflerden herhangi birinin desteklenmemesi, diğerlerine yönelik ilerlemeye zarar verecektir (ILO, 2008a, s. 7). Dolayısıyla düzgün iş boyutlarının bütünsel bir bakış açısıyla ele alınması gerekmektedir.

1.2.1. *İstihdam boyutu*

Düzgün iş koşullarının oluşabilmesi öncelikle iş arayan herkes için yeterli istihdam olanaklarının sağlanmasına bağlıdır. Ancak istihdam olanaklarının niceliği kadar niteliği de önem taşımaktadır. Bir başka ifadeyle bir ülkede istihdam oranlarının artması ve işsizlik oranlarının azalması düzgün iş açısından tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Yaratılan istihdamın üretken, kabul edilebilir ve insan onuruna yakışır düzeyde olması gerekmektedir. Düzgün işin bütün boyutları birbiriyle bağlantılı olduğundan istihdam boyutu diğer boyutları da kapsamaktadır. Bir işin düzgün iş niteliği taşıması çalışanlara yeterli düzeyde gelir, sosyal koruma ve iş güvencesi sağlaması, uygun çalışma saatleri, bilgi ve beceri seviyesi ile örtüşmesi, insan onuruna uygun olması göstergeleri çerçevesinde ele alınmaktadır (ILO, 1999).

1.2.2. *Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler boyutu*

ILO 1998 yılında Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ni ilan etmiştir. Bildirge ile örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması, her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen yok edilmesi, istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın sona erdirilmesi çalışma hayatının temel hakları ve ilkeleri olarak kabul edilmiştir. 11 Haziran 2022'de toplanan 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda bu Bildirge'ye beşinci bir hak ve ilke olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı eklenmiştir (ILO, 2022, s. 1-9). Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler evrensel, devredilemez ve bölünemez insan hakları kapsamında değerlendirilmektedir. Aynı zamanda düzgün iş ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için gerekli koşulları sağlamaktadır (ILO, 2017, s. 5).

1.2.3. *Sosyal güvenlik boyutu*

ILO, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesine atıfta bulunarak sosyal güvenliği bir insan hakkı olarak kabul etmektedir. ILO'ya göre sosyal güvenlik, sosyo-ekonomik bir zorunluluk olarak değerlendirilmesi gereken bir unsurdur (ILO, 2012, s. 13). ILO 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik Asgari Normları Sözleşmesi'nde iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, işsizlik, aile

gelirinin yetersiz olması ve bakım ihtiyaçları sosyal güvenlik kapsamındaki riskler olarak belirtilmektedir.

1.2.4. Sosyal diyalog boyutu

Sosyal diyalog, hükümet temsilcileri, işverenler ve çalışanlar arasındaki karşılıklı danışmayı ve bilgi alışverişini kapsar. Diyalog ortamının varlığı, endüstriyel ilişkilerde taraflar arasında birliğin sağlanması, sorunların çözülmesi ve çalışma barışının sağlanması açısından önemlidir (Kapar, 2009, s. 65). Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma hayatının aktörleri (sosyal taraflar) arasında fikir birliği oluşturmaktır. Bu boyut toplu pazarlık hakkı ve kapsamı, çalışanların işyerinde yönetime katılması ve ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde işçi ve işveren örgütleri ile diğer sivil toplum örgütlerinin söz sahibi olabilmesine ilişkin göstergeleri kapsamaktadır (Ghai, 2003, s. 26-35).

2. Metot

2.1. Araştırma Sorusu ve Amacı

Araştırma sorusu, bir temel soru ve bununla ilgili dört alt sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın temel sorusu "Artvin-Hopa'da çalışan yabancı işgücünün çalışma koşulları ILO tarafından belirlenen düzgün iş standartlarına uygun mudur?" şeklinde iken alt sorular ise şu şekildedir:

- Artvin-Hopa'daki yabancı işgücü düzgün iş standartlarına göre belirlenen istihdam koşullarına sahip midir?
- Artvin-Hopa'daki yabancı işgücü düzgün iş standartlarına göre belirlenen çalışma yaşamında temel haklar ve ilkelere sahip midir?
- Artvin-Hopa'daki yabancı işgücü sosyal güvenlik imkânlarına sahip midir?
- Artvin-Hopa'daki yabancı işgücü sosyal diyalog imkânlarına sahip midir?

Bu çalışma ile uluslararası işgücü hareketliliği bağlamında Artvin-Hopa'ya çalışmak için gelen Gürcistan uyruklu işgücünün çalışma koşullarının düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığını düzgün işin dört boyutu bağlamında araştırmak, bu yöndeki eksiklikleri tespit etmek amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırma Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda kullanılabilecek birçok araştırma deseni bulunmaktadır. Yaygın olarak kullanılan desenler, temellendirilmiş kuram, durum çalışması, eylem araştırması, anlatı, etnografi, fenomenoloji, tarihsel araştırma ve söylem analizidir (Seggie ve Bayyurt, 2017, s. 27). Bu çalışmada ise durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması, sınırlı bir olayın derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesidir. Nitel durum çalışmalarının özellikleri betimleme, belirlilik ve sezgiseliktir. Belirlilik, çalışmanın belirli bir olay veya olguya odaklanması, sezgisellik, okuyucunun durum çalışması sayesinde çalışmadaki olguyu daha iyi anlayabilmesidir. Betimleme ise çalışma sonucunda elde edilen ürünün ve araştırılan olgunun yoğun bir şekilde betimlenmesidir (Merriam, 2015, s. 42-43).

Veri toplama aracı olarak ise mülakat formu kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda mülakat tekniği temel veri toplama araçlarından biridir. Ayrıca başkalarını anlamak için en güçlü

yöntemlerdendir (Punch, 2005, s. 165). Mülakat, araştırmacı ve katılımcı arasında gerçekleşen, araştırma alanıyla ilgili sorularla katılımcının deneyim ve görüşü hakkında bilgi edinilen konuşma süreci olarak tanımlanabilmektedir (DeMarrais, 2004, s. 55). Yapılan görüşmeler içerik analizi aracılığıyla değerlendirilmiştir. İçerik analizinde veri setinde katılımcıların üzerinde yoğunlaştığı olgulardan kodlar, kodlardan kategoriler ve kategorilerden de temalar oluşturulur (Merriam ve Grenier, 2019). Böylece veriler daha detaylı incelenmiş olur. Görüşmelerin analizinde Nvivo 12 Plus programından yararlanılmıştır.

Araştırma Artvin'nin Hopa ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreninin Hopa olarak seçilmesinin ilk sebebi Hopa'nın sınır kenti olmasıdır. Hopa, Gürcistan'a 37 kilometre uzaklıkta bulunmaktadır. Dolayısıyla uluslararası işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı bir bölgedir. Çalışmak amacıyla Türkiye'ye giriş yapan Gürcü işçiler önce Hopa'da belirli alanlarda toplanmakta ve buradan iş durumuna göre dağılmaktadır (Özbey, 2016, s. 124-125). Diğer sebep ise araştırmacının Hopa'da ikamet ediyor olmasıdır. Bu durum araştırma sürecinde araştırmacıya kolaylık sağlamıştır.

Hopa'da 14'ü kadın, 22'si erkek olmak üzere 36 Gürcü işçiyle Gürcüce bilen bir tercüman eşliğinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 7-20 Temmuz 2019 ve 15-20 Ekim 2019 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Mülakatlarda iki farklı ulusal dil olması nedeniyle araştırmacı tarafından ses kayıt cihazı kullanılarak Gürcüce bilen bir tercüman eşliğinde görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların görüşme sırasında verdikleri cevaplar tercüman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacı, görüşmelerin her anında üçüncü kişi olarak orada bulunmuştur. Kadın Gürcü işçiler (KG), erkek Gürcü işçiler ise (EG) olarak kodlanmıştır.

Araştırma, etik ilkelere dikkat edilerek gerçekleştirilmiştir. Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'nın 11.09.2019 tarihli ve 15 sayılı toplantısında alınan 13 No'lu karar ile çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

2.3. Demografik Veriler

Bu bölümde katılımcılara medeni durum, yaş, eğitim seviyesi ve mesleklerine yönelik sorular sorulmuştur.

Tablo 1: Demografik Özellikler

| Değişkenler | Alt Değişkenler | Kadın (14) | Erkek (22) | Toplam (36) |
|-----------------|--------------------|------------|------------|-------------|
| Medeni durum | Evli | 8 (%57,1) | 16 (72,8) | 24 (%66,7) |
| | Bekâr | 6 (%42,9) | 6 (27,2) | 12 (%33,3) |
| Yaş | 0-18 | 1 (%7,1) | - | 1 (%2,8) |
| | 19-30 | - | 5 (%22,7) | 5 (%13,9) |
| | 31-40 | 8 (%57,1) | 11 (%50) | 19 (%52,8) |
| | 41-50 | 5 (35,7) | 3 (%13,6) | 8 (%22,2) |
| | 51-64 | - | 3 (%13,6) | 3 (%8,3) |
| Eğitim Seviyesi | Okuryazar | - | 2 (%9) | 2 (%5,6) |
| | İlkokul | - | 2 (%9) | 2 (%5,6) |
| | Ortaokul | 3 (%21,4) | 7 (%31,8) | 10 (%27,7) |
| | Lise | 4 (%28,6) | 6 (%27,2) | 10 (%27,7) |
| | Üniversite | 7 (%50) | 5 (%22,7) | 12 (%33,3) |
| Meslek | İşsiz | 8 (%57,1) | 12 (%54,5) | 20 (%55,5) |
| | Öğretmen | - | 1 (%4,5) | 1 (%2,8) |
| | Devlet memuru | 1 (%7,2) | - | 1 (%2,8) |
| | Hemşire | 1 (%7,2) | - | 1 (%2,8) |
| | Psikolog | 1 (%7,2) | - | 1 (%2,8) |
| | İnşaat ustası | - | 2 (%9,2) | 2 (%5,5) |
| | Tamirci | - | 1 (%4,6) | 1 (%2,8) |
| | Polis | 1 (%7,2) | - | 1 (%2,8) |
| | Diğer ⁴ | 2 (%14,1) | 6 (%27,2) | 8 (%22,2) |

⁴ Peynirci, oto yıkamacı, market elemanı, müzisyen, ilaçlama personeli, öğrenci

Katılımcıların 24'ü (%66,7) evli, 12'si (%33,3) ise bekârdır. Erkek katılımcılar içerisinde evli olanların oranı %72,8 ile kadın katılımcılara göre daha fazladır. Ağırlıklı yaş dağılımı hem kadınlar hem erkekler için 31-40 yaş arasındadır. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde üniversite mezunlarının sayısı dikkat çekmektedir. 36 katılımcı içerisinde üniversite mezunlarının sayısı 12'dir (%33,3). Lise mezunu 10 (%27,7), ortaokul mezunu 10 (%27,7), ilkokul mezunu ise 2 (%5,6) kişi bulunmaktadır. Katılımcıların Türkiye'ye gelmeden önceki çalıştıkları işler (meslekleri) analiz edildiğinde ise kadınlarda hemşire, polis ve psikolog, erkeklerde ise öğretmen gibi nitelik gerektiren meslekler göze çarpmaktadır. Buna karşılık katılımcıların %55,5'inin işsiz olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Düzgün İş Boyutlarına Göre Analizi

Düzgün iş istihdam, temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (ILO, 1999; Ghai, 2003). Çalışmada katılımcılara istihdam boyutuyla ilgili 9, temel haklar ve ilkeler boyutuyla ilgili 5, sosyal güvenlik boyutuyla ilgili 4, sosyal diyalog boyutuyla ilgili 4 soru olmak üzere toplamda 22 soru yöneltilmiştir. Bu sorular düzgün işin boyutları ile ilgili literatür dikkate alınarak oluşturulmuştur. Görüşmeler yapılırken yarı yapılandırılmış mülakat formunun sağladığı esnekliğe dayanarak araştırmacı katılımcılara konu ile ilgili bazı kısa sorular da yöneltilmiştir.

2.4.1. İstihdam boyutuna göre değerlendirme

Düzgün işin istihdam boyutu kapsamında katılımcılara öncelikle Türkiye'de çalışmaya gelme nedenleri sorulmuş, sonrasında işe erişim şekilleri, Türk işverenler ile ilişkileri, Türkiye'de yaptıkları işin bilgi ve becerilerine uyumu, günlük çalışma süreleri, çalışma koşulları ve ücretlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

İşgücü hareketliliğine neden olan en önemli etmen ekonomik koşullardır. Kendi ülkesinde yeterli düzeyde düzgün iş imkânı bulunmayan kişiler çalışmak amacıyla başka bir ülkeye gitmeye karar vermektedir (ILO, 2008b). Düzgün iş boyutlarından olan istihdama erişim yeterli düzeyde sağlanamayınca işsizlik, düşük ücret seviyesi ve dolayısıyla yoksulluk mobilite için önemli itici faktörlerin başında gelmektedir (Eliasson, Lindgren ve Westerlund, 2003, s. 827). Araştırma kapsamındaki 36 katılımcı da çalışmak için neden Türkiye'ye geldiklerine ilişkin yöneltilen soruya cevap olarak Gürcistan'daki işsizlik oranlarının yüksekliğini, ücretlerin düşüklüğünü ve Türkiye'nin ekonomik büyüklüğünü ilk gerekçe olarak göstermişlerdir. Bunun yanı sıra Sarp Sınır Kapısı'ndan Türkiye'ye giriş kolaylığı bir diğer neden olarak katılımcıların ortak cevabı olmuştur. Bu kolaylık ilk olarak coğrafi yakınlıktan, ikinci olarak ise uygulanan vize serbestisi rejiminden kaynaklanmaktadır.

Hopa ilçe merkezi ile Batum şehir merkezi arasındaki mesafe sadece 37 kilometredir. Sarp Sınır Kapısı'ndan iki şehir merkezi arası ulaşım yaklaşık bir saatte sağlanmaktadır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Gürcistan Hükümeti arasında "4 Nisan 1996 Tarihli Vize Kolaylığı Anlaşmasına Yapılacak Olan Eklemeler ve Değişiklikler Hakkında Protokol" 10.10.2011 tarih ve 2011/2333 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanarak 22.10.2011 tarihinde resmî gazetede yayımlanmıştır. Bu protokol uyarınca her iki ülke vatandaşlarına pasaporta ihtiyaç duymadan kimlik kartlarıyla birlikte 90 güne kadar

vizesiz diğer ülkede kalma hakkı verilmiştir. 2011 yılında yapılan bu düzenlemeyle Türkiye'ye gelen Gürcistan vatandaşlarının sayısında önemli bir artış gerçekleşmiştir.

Tüm bu kolaylıkların bir sonucu olarak araştırmaya katılan 36 katılımcının 24'ü (8 Kadın-16 Erkek), oransal olarak %65,7'si her gün sınırdan giriş-çıkış yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 2: İstihdama Erişim Şekilleri

| | Kadın | Erkek | Toplam |
|---|-----------|------------|------------|
| Belirli noktalarda bekleyerek-Kendileri iş arayarak | 9 (%64,2) | 18 (%81,8) | 27 (%75) |
| Tanıdık Türkler aracılığıyla | 7 (%50) | 10 (%45,5) | 17 (%47,2) |
| Arkadaş-komşu aracılığıyla | 4 (%28,5) | 8 (%36,3) | 12 (%33,3) |
| Akrabalar aracılığıyla | 3 (%21,4) | 3 (%13,6) | 6 (%16,6) |

Katılımcılara işe nasıl eriştikleri, nasıl iş buldukları sorulduğunda alınan cevaplar "belirli noktalarda bekleyerek", "tanıdık Türkler aracılığıyla", "arkadaş-komşu aracılığıyla" ve "akrabalar aracılığıyla" olmak üzere sırasıyla dört kategoride kodlanmıştır. Katılımcıların istihdama erişimde kendi çabaları ve işverenlerin kendileri ile iletişime geçmeleri ilk sırada yer alan yöntem olarak tespit edilmiştir. İkinci yöntem olarak ise bir kadın ve bir erkek katılımcının alıntısına dayanarak Türkler ile oluşturdukları sosyal ağların ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

"Arkadaşlarım aracılığıyla geldim bundan 10 yıl önce. Sonrasında zaten kendi çevremiz de oluştu. İyi çalışırsanız iş buluyorsunuz. Patron da sizi tavsiye ediyor. Diyor ki benim işçiler çok iyi çalışıyor, sen de onları çalıştır. Bir şey olduğu zaman hemen 'Alo' diyor, geliyoruz. Tiflis'te olsam da geldiğim olmuştur onun için. Çok iyi bir insan" (KG8).

"Tanıdık Türkler var, yönlendirme yapıyorlar. Bazen iş çok oluyor, arkadaşlar haber veriyor ya da bekliyoruz burada, işi olan geliyor, fiyat sunuyor, anlaşırsak atlayıp gidiyoruz" (EG22).

Mülakatlar esnasında katılımcıların önemli bir kısmı Türk işverenlerin özellikle kendileri ile çalışmak istediklerini vurgulamışlardır. Bunun üzerine araştırmacı bu talebin nedenini katılımcılara soru olarak yöneltmiştir.

Tablo 3: Türk İşverenlerin Gürcü İşçileri Tercih Etme Nedenleri

| Tercih Nedeni | Kadın | Erkek | Toplam |
|--|-----------|------------|-----------|
| Türkler o işte çalışmak istemedikleri için | 8 (%57,1) | 12 (%54,5) | 20 |
| Ucuz işgücü olarak görüldüğümüz için | 7 (%50) | 12 (%54,5) | 19 |
| Güvenilir olduğumuz için | 4 (%28,5) | 4 (%18,1) | 8 (%22,2) |
| Çalışkan olduğumuz için | 4 (%28,5) | 6 (%27,2) | 10 |
| İşler zor olduğu için | - | 3 (%13,6) | 3 (%8,3) |

Verilen cevaplar analiz edildiğinde kadın katılımcılarda dört, erkek katılımcılarda ise beş farklı kategori belirlenmiştir. Kadın katılımcıların verdikleri cevaplar Gürcü işçilerin tercih nedenleri sırasıyla Türklerin o işte çalışmak istememeleri (%57,1), kendilerinin ucuz işgücü olarak görülmeleleri (%50), güvenilir olmaları (%28,5) ve çalışkan olmaları (%28,5) cevapları kodlanmıştır. Erkek katılımcıların cevapları ise Türklerin o işte çalışmak istememeleri (%54,5), kendilerinin ucuz işgücü olarak görülmeleleri (%54,5), çalışkan olmaları (%27,2), güvenilir olmaları (%18,1) ve yapılan işin zor olması (%13,6) şeklinde sıralanmıştır.

“Benden önce burada Türk kadın çalışmış, az bulmuş parayı, çekmiş gitmiş. Bir tanesini de patron koymuş iyi çalışmadığı için. Biz ucuzuz ve iyi de çalışıyoruz. Türkler bunu biliyor. Bir de mecburuz tabii çalışmaya. Bunu da biliyorlar” (KG1).

“Türkler çalışmıyor, işçi yok, onların yerine biz çalışıyoruz, Aslında işçi var, ama beğenmiyor Türkler, odun var kesilecek, çay var toplanacak, bahçe var temizlenecek, ama çalışan yok. Para var Türklerde demek ki bize yaptırıyorlar bu işi” (EG1).

“Şimdi Türkler seviyor bizi, biz de onları seviyoruz. Benim Türkçem fena değil, iyi anlaşıyorum. İyi anlaşınca işi de iyi yapıyorum. Benim çok tanıdık vardır burada. İşçi lazım olsun, hemen beni ararlar. Ucuz, çalışkan ve iyi iş yaptığımız için bizleri tercih ettiklerini düşünüyorum” (EG21).

İnsanları istihdam etmenin yanı sıra kendilerine uygun işlerde çalışmaları hem kişisel gelişim hem de iş gücünün etkin kullanımı açısından önemlidir. Çalışmak isteyen herkesin becerisine ve tecrübesine uygun iş bulma hakkı vardır (Palaz, 2005, s. 483). Bu bağlamda katılımcılara çalıştıkları işlerle ilgili olarak *“yaptığınız işlerin aldığınız eğitime ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”* şeklinde bir soru yöneltilmiştir.

Tablo 4: İş- Eğitim, Yetenek Uygunluğu

| | Evet | Hayır | Toplam |
|---------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Kadın | 5 (%35,7) | 9 (%64,3) | 14 (%38,9) |
| Erkek | 10 (%45,5) | 12 (%54,5) | 22 (%61,1) |
| Toplam | 15 (%41,6) | 21 (%58,4) | 36 (%100) |

Verilen cevaplar analiz edildiğinde kadın katılımcıların 9'u (%64,3), erkek katılımcıların ise 12'si (%54,5) yaptıkları işin kendilerine uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların eğitim durumları ve yaptıkları işler bir arada değerlendirildiğinde verilen cevapların anlamlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların %33'3'ü üniversite mezunu, %27,7'si lise mezunudur. Türkiye'de çalıştıkları işler ise bazı katılımcıların cevaplarına göre tarım (çay), garsonluk, temizlik işleri ve günlük işler olarak tabir edilen eşya ve yük taşıma işleri gibi nitelik gerektirmeyen, emek-yoğun işlerdir.

"Psikolojü nereden temizlikçilik nereden. Para için mesleğimi bıraktım" (KG5).

"Yok, hayır alakası yok. Mühendis dediğin proje yapar, çay toplamaz" (EG10).

"Hayır, tabii ki. Ben öğretmenim. Burada çay bahçesinde kime ne öğreteyim. Benim işim okulla, öğrenciyle. Tabii burada kimseye bir şey öğretemem, bunun da farkındayım, ancak mecburiyetten alakasız bir şekilde çay topluyorum" (EG20).

Buna ek olarak 14 kadın katılımcının 9'u (%64,3) düzenli olarak bir işte çalıştığını ifade ederken, 22 erkek katılımcının ise 15'i (%68,2) sadece çay toplama işinde düzenli olarak aynı işverenler ile çalıştıklarını, çay toplama işi bittiğinde ise işveren isterse günlük işlerde çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. Düzenli olarak bir işte çalıştıklarını ifade eden kadın katılımcıların ise lokanta veya çay ocaklarında garson veya temizlikçi olarak istihdam edildikleri görülmektedir.

Düzenli iş istihdam boyutunda günlük çalışma süresi önemli kriterlerden biridir. Katılımcıların günlük çalışma sürelerini tespit etmek amacıyla "günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 5: Günlük Ortalama Çalışma Saatleri

| Çalışılan İşler | Günlük Ortalama Çalışma Saatleri |
|-------------------------|----------------------------------|
| Çay toplama | 10-12 |
| Günlük işler (erkekler) | 5-10 |
| Günlük işler (kadınlar) | 4-5 |
| Garson | 12 |
| İnşaat ustalığı | 12 |
| Mutfak işleri | 12 |
| Temizlik (lokanta) | 12 |

Katılımcıların cevapları ve çalıştıkları işler karşılaştırıldığında kadınların çalıştığı günlük işlerde en düşük çalışma saatlerinin 4-5 saat olduğu görülmektedir. Erkeklerin çalıştığı gündelik işlerde günlük çalışma süresi 5-10 saat arasındadır. Gürcü işçiler çay toplama işinde günde 10-12 saat, diğer işlerde ise 12 saat, hatta bazı zamanlarda 12 saatin üzerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

“Lokanta sürekli açık. 2 arkadaşız biz. Ben sabah 6, akşam 6, o da gece çalışıyor. Bazen değişmeli de çalışıyoruz, ama benim evim Sarp'ta. O yüzden gündüz bana daha uygun oluyor” (KG10).

“İşine göre değişiyor. Çay zamanı sabah 6 akşam 6, 12 saat. Ama eşya taşınacak mesela, değişiyor yüküne göre, 3 saat, 5 saat, bazen çaydan geliyoruz, eşya taşıyoruz, bu da oluyor yani, olmuyor değil” (EG3).

Düzenli iş koşulları bağlamında katılımcılara işverenleri tarafından barınma ve yemek imkânları sağlanıp sağlanmadığı sorulmuştur. Barınma imkânı sağlanmadığını belirten katılımcılara ise günübirlik giriş-çıkış yapmadıkları zamanlarda barınma sorununu nasıl çözdükleri ek bir soru olarak yöneltilmiştir.

Tablo 6: Barınma ve Yemek İmkânı Durumu

| | Barınma | | Yemek | | Toplam |
|--------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | Evet | Hayır | Evet | Hayır | |
| Kadın | 4 (%28,5) | 10 (%71,5) | 9 (%64,3) | 5 (%35,7) | 14 (%38,9) |
| Erkek | 10 (%45,5) | 12 (%54,5) | 18 (%81,8) | 4 (%18,2) | 22 (%61,1) |
| Toplam | 14 (%38,9) | 22 (%61,1) | 27 (%75) | 9 (%25) | 36 (%100) |

Cevaplar incelendiğinde işverenler tarafından 36 katılımcının 14'üne (%38,9) barınma, 27'sine ise (%75) yemek imkânı sağlandığı görülmektedir.

“Çay sezonunda evet. Barınma ve yemek genellikle yapılıyor. Ancak günlük işlerde iş sahiplerine söylemen gerekebiliyor, iş uzarsa söylemeden de verdikleri oluyor” (EG22).

“Evet, kahvaltı ve öğle yemeği veriliyor. Yemekler de iyi güzel yemekler. Kendileri ne yiyorsa bize de onlardan hazırlıyorlar. Hatta ne istediğimizi soran bile oluyor. Kalacak yer sıkıntı, ama bizi kalacak yere kadar bırakıp alırlar” (EG1).

Barınma imkânı sağlanamayan katılımcılar, özellikle çay hasadı dönemlerinde bir araya gelerek ev kiraladıklarını ya da tek kişilik kulübe tarzı pansiyonlarda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Düzenli iş açısından çalışma faaliyeti sonucunda elde edilen ücretin bireyin kendisi ve ailesi için yeterli düzeyde olması gerekmektedir. Bu bağlamda katılımcıların kazandıkları ücreti yeterli bulup bulmadıkları ve ücretlerini sorunsuz bir şekilde alıp almadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 7: Ücretin Yeterliliği ve Ödemelerde Sorun Yaşanması Durumu

| | Ücretin Yeterliliği | | Ödemelerde Sorun Yaşanması | | Toplam |
|---------------|---------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|------------------|
| | Evet | Hayır | Evet | Hayır | |
| Kadın | 9 (%64,2) | 5 (%35,8) | 5 (%35,8) | 9 (%64,2) | 14 (%38,9) |
| Erkek | 14 (%63,6) | 8 (%36,4) | 12 (%54,5) | 10 (%45,5) | 22 (%61,1) |
| Toplam | 23 (%63,8) | 13 (%36,2) | 17 (%47,2) | 19 (%52,8) | 36 (%100) |

36 katılımcının 23'ü (%63,8) aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olduğunu, 13'ü (%36,2) ise yeterli olmadığını ifade etmiştir. Gürcü işçiler genellikle çay toplama işinden kazandıkları ücretten memnun olduklarını, ancak diğer işlerden kazandıkları ücretin oldukça düşük olduğunu vurgulamışlardır.

"Hayır, yetmiyor ama yapacak bir şeyimiz de yok. Bizim oradan iyi yine. Ne yapalım, buna da şükür" (KG1).

"Sadece çay sezonunda para yetiyor. Diğer zamanlar işler sıkıntı. Çoğu zaman boş kalıyoruz" (EG11).

Katılımcıların yaklaşık yarısı ücretlerinin ödenmesinde sorun yaşarken diğer yarısı yaşamamaktadır. Yılın her dönemi devamlılığı bulunan işlerde çalışanlar ücretlerini düzenli bir şekilde almaktadır. Ancak özellikle günübirlik işlerde ve çay toplama işi gibi mevsimsel-sezonluk işlerde tek bir işverene bağlı kalmadan çalışan işçiler ücret ödemelerinde birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir.

"İlk geldiğimde eşya taşımaya gittim, yıl 2010 sanırım. Acemiyim tabii, çok bir şey bilmiyorum. 100 liraya anlaştık. Neyse, taşıdık eşyaları, bitti iş. Yaz ortası, sıcak. Adam çıkardı 50 lira verdi bize. Başta kişi başı yüz lira anlaştık. 50 liraya düşürdü. İnkâr ediyor. Bize yalancısın diyor. Asıl kendisi yalancı. Vermedi paramızı, alamadık..." (EG5).

"...Ev temizliğine gittim birine. 150 liraya anlaştık, ama iş bitti, 100 lira verdi. Neymiş, evi iyi temizlememişim. Daha nasıl temizleyeyim? Kirli yeri göster diyorum, yok. Evden kovdu sonra beni. Polisle tehdit etti. Korktum." (KG9).

"Çay toplamayı bilmediğim zamanlar tarla sahibi çaya zarar veriyorum diye kızmıştı bana, yarıda bıraktırmıştı. Paramı da vermedi, kovdu" (EG10).

2.4.2. Temel haklar ve ilkeler boyutuna göre değerlendirme

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler boyutunda, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması⁵, her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen yok edilmesi, istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın sona erdirilmesi ve son olarak Haziran 2022’de eklenen güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı olmak üzere toplam beş boyut bulunmaktadır (ILO, 2022, ss. 1-9).

Çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkelerden bir tanesi zorla veya zorunlu çalıştırmanın her türlü biçiminin ortadan kaldırılmasıdır. 1930 yılında ILO tarafından yayınlanan 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi’nde zorla çalışma “*kamu yararı ve istisnai koşullar dışında bir ceza tehdidi altında bir kişinin gönüllü olarak sunmadığı iş veya hizmet*” olarak tanımlanmıştır (ILO, 1930).

Tablo 8: Zorla Çalıştırma Durumu

| | Evet | Hayır | Toplam |
|---------------|------------------|-------------------|------------------|
| Kadın | 2 (%14,2) | 12 (%85,8) | 14 (%41,1) |
| Erkek | 4 (%20) | 16 (%80) | 20 (%58,9) |
| Toplam | 6 (%17,7) | 28 (%82,3) | 34 (%100) |

Soruyu cevaplayan 34 katılımcının 6’sı (%17,7) dışında hiçbir katılımcı çalışma hayatında zorla çalıştırma gibi bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Zorla çalıştırıldığını ifade eden katılımcıların cevapları da benzer şekilde aşağıdaki gibidir:

“Evet, ev temizliğinde sildiğim yeri tekrar sildiriyor, emir veriyor. Ev temizliği için gidiyorum, garajı da temizletmek istiyor” (KG5).

“Denk geliyor bazen, çay topluyoruz, erken bitiyor tarlada iş. Diyor ki odun da taşı. Çay parasının içinde. Ayrı para istiyoruz. Odunu taşımazsak çay parasını vermem diyor. Yapmıyoruz tabi. Yaptığımız da oluyor mecbur kalınca” (EG9).

Katılımcıların çoğunun zorla çalıştırma konusunda bilinçli olduğu ve bu konuda taviz vermedikleri ifadelerinden anlaşılmaktadır.

“Hayır. Çay tarlasına gidiyoruz bakıyoruz çok tehlikeli, kabul etmiyoruz. Israr ediyor, ama sağlığımız sıkıntı. Düşsem, ayağım kırılrsa aç kalacağım” (EG11).

“Hayır, olmadı ama şunu söyleyebilirim. Burada şöyle bir algı var, Gürcü her işi yapar. Yok, öyle bir şey. Biz de insanız, niye her işi yapalım? Mecburuz, evet, ama kusura da bakmasınlar” (EG17).

⁵ 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi’nin ilk maddesinde yer alan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması konusu tekrara düşmemek amacıyla “Sosyal Diyalog Boyutuna Göre Değerlendirme” başlığı altında ele alınmıştır.

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkelerden bir diğeri çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılmasıdır. Araştırma sahasında yapılan gözlemlerde çocuk işçiliğine rastlanmamıştır. Katılımcıların tamamı çalıştırmak amacıyla yanlarında çocuklarını getirmediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum işverenlerle ve çevre halk ile yapılan çeşitli görüşmelerde de teyit edilmiştir.

“Hayır, çocuklar okuyor, onlar okusun, benim gibi çekmesinler” (KG1).

“Hayır, kimse getirmez bizden çocuğunu öyle çalıştırmak için” (EG18).

Tablo 9: Ayrımcılık Durumu

| | Evet | Hayır | Toplam |
|---------------|------------------|-------------------|------------------|
| Kadın | 4 (%30,8) | 9 (%69,2) | 13 (%39,4) |
| Erkek | 4 (%20) | 16 (%80) | 20 (%60,6) |
| Toplam | 8 (%24,2) | 25 (%75,8) | 33 (%100) |

33 katılımcının dörtte biri çalışma hayatında ayrımcılığa uğradığını ifade ederken dörtte üçü bu yönde herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadığını ifade etmiştir. Ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirten katılımcılar benzer kültürel özelliklere sahip olmanın ve işini titizlikle yapmanın etkisini belirtmişlerdir.

“Hayır, patronum çok iyi. Gürcü olduğum için hiç kötü bir şey yaşamadım şu ana kadar. Zaten biz aynı kültürüz, aynı insanlarız, niye öyle bir şey yapsınlar ki? (KG1).

“Yok, burada bir ayrımcılık yaşamadım. Haç takarım ben sürekli. (Haçı çıkartıp gösterdi) Bu da belli oluyor tabi. Kimse karışmaz. Çok rahatım o konuda” (EG21).

Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığını belirten kadın katılımcıların 2’si cinsiyetinden, 2’si ise milliyetinden ötürü ayrımcılığa maruz kaldığını vurgulamıştır. Ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden 4 erkek katılımcının tamamı ise Gürcü oldukları için böyle bir tutumla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Kadın ve erkek katılımcıların hiçbiri dini inanışları gereği olumsuz bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

“Burada şöyle bir algı var, kötü işleri Gürcüler yapar, seks işini Gürcüler yapar. Kadınlarımıza kötü gözle bakılıyor” (KG14).

“Evet, ikinci sınıf insan konumunda kalıyoruz burada. Doğal olarak kendi arkadaşına, kendi işçisine sahip çıkıldığı gibi bize de sahip çıkılmıyor. Ücret konusunda mesela. Türk yapsa aynı işi iki katı para alacak, bize yarısı veriliyor” (EG14).

Kısmen evet, Gürcü olduğumuz için her işi yaptırırız mantığı var, para bizde, bunlar da mecbur, ver parayı yapsınlar diye düşünüyor çoğu kişi” (EG18).

Çalışma yaşamında temel haklar ve ilkelerin sonuncusu, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, bir başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliğidir. Özellikle sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmadığı tehlikeli işlerde çalışmak iş kazalarını artırmaktadır. Güvenli ve emniyetli koşullar sağlayan bir çalışma ortamının yaratılması bu sorunu çözümenin etkili bir yolu olacaktır (Yıldırım vd. 2022). Bu yönde katılımcılara çalıştıkları işlerde iş sağlığı

ve güvenliği tedbirlerinin alınma ve daha önce iş kazası geçirme durumlarına ilişkin sorular sorulmuştur.

Tablo 10: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine İlişkin Durum

| | Evet | Hayır | Bilmiyorum | Toplam |
|--------|------------|------------|------------|------------|
| Kadın | 4 (%28,5) | 7 (%50) | 3 (%21,5) | 14 (%38,9) |
| Erkek | 8 (%36,4) | 13 (%59,1) | 1 (%4,5) | 22 (%61,1) |
| Toplam | 12 (%33,3) | 20 (%55,5) | 4 (%11,2) | 36 (%100) |

Kadın katılımcıların yarısı, erkek katılımcıların ise yarısından fazlası çalıştıkları işlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığını ifade etmişlerdir.

“Yok be abi, ne güvenliği? Patronumun beni düşündüğü tek şey polis geliyor saklan, ben de saklanıyorum, kaçıyorum” (KG3).

“İlk geldiğim zamanlar acemiyim ne eldiven var ne ayakkabı. Baktım, işverenin umurunda değil, eldivenimi, çizmemi kendim aldım. Ayağı kayar düşer, yılan gelir, eli kesilir, kimsenin umurunda değil” (EG14).

Kadın katılımcıların üçte birine yakını, erkek katılımcıların ise üçte birinden fazlası çalıştıkları işlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığını ifade etmişlerdir. Bu sebepten ötürü katılımcılara hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığına yönelik bir soru sorulmuştur. Kadın katılımcılar, özellikle ev temizliğinde bazı işverenlerin ağır kanepeleri çekmelerine yardımcı olduklarını, pencere temizliği gibi tehlikeli durumlar konusunda kendilerini uyardıklarını belirtti. Erkek katılımcılar ise işverenlerinin çay toplama için yağmurluk, bot, eldiven gibi donanımları sağladığını, çalışırken giymeleri için kendilerine kıyafet verildiğini, ara sıra dinlenmeye teşvik edildiğini ve kendilerine ikramda bulunulduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 11: Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları

| | Evet | Hayır | Toplam |
|--------|------------|------------|------------|
| Kadın | 2 (%14,2) | 12 (%85,8) | 14 (%41,2) |
| Erkek | 10 (%50) | 10 (%50) | 20 (%58,8) |
| Toplam | 12 (%35,2) | 22 (%64,8) | 34 (%100) |

34 katılımcının 12'si (%35,2) iş kazası geçirdiğini, 22'si ise (%64,8) geçirmediğini belirtmiştir. Kadın katılımcılarda bu oran %14,2 ile sadece 2 kişiyken, erkek katılımcılarda 10 kişidir. Bunun temel sebebi kadın çalışanların kaza riski nispeten düşük işlerde çalışması, erkek çalışanların ise çay toplama, odun kesme, eşya-yük taşıma gibi kaza riski yüksek işlerde çalışmasıdır.

"Evet, bir defasında çay toplarken düştüm, ama yine de çalıştım yaralı olarak, kimseye bir şey diyemedim, sessizce evime döndüm" (EG15).

"Çok oldu, çay toplarken, ağaç budarken. Bir arkadaşımızı yılan soktu, hemen hastaneye gittik, çay yarım kaldı" (EG19).

"Evet, dün odun kesmeye gittik, parmağım ezildi (sargılı elini gösteriyor), çalışamadım tabi o an, işi bıraktım ben, arkadaşlar devam ettiler" (EG22).

"Evet, bir defasında banyoda temizlik yaparken ayağım kaydı, kafamı çarpmadan zor kurtuldum" (KG8).

İş kazası sonrasında işverenlerin tutumu ve tedavi masrafları da önemli konulardır. Bu yüzden katılımcılara "işvereninizin iş kazası veya hastalık karşısında tutumu nasıl olur?" ve "tedavi giderlerini kim, nasıl karşılar?" şeklinde iki yeni soru yöneltilmiştir. Bu sorulara ilişkin katılımcıların çoğu, işverenlerin ilgisiz tutumundan şikâyetçi olmuş ve tedavi masraflarının karşılanmadığını, karşılanırsa dahi ücretlerinden kesinti yapıldığını belirtmişlerdir. Bu durumu işçiler, kaçak-kayıt dışı çalıştıkları için, bunun tespiti halinde işverenlerin kendilerine ceza kesilmesi endişesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlamışlardır.

2.4.3. Sosyal güvenlik boyutuna göre değerlendirme

Sosyal güvenlik şemsiyesi altında yer almak düzgün işin en önemli bileşenlerinden birisidir. Çalışanların ve ailelerinin belirli sosyal, ekonomik, fizyolojik ve mesleki risklere karşı korunması geleceğe güvenle bakabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. İşgücü hareketliliğine katılan işçilerin kendi ülkelerindeki mevcut sosyal güvenliklerini kaybetme riski başka bir ülkede çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca sürekli hareket halinde olan işgücünün kazanmış olduğu sosyal güvenlik haklarını başka ülkelere nasıl aktaracağı ve çalıştığı ülkede nasıl koruyacağı tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Diğer yandan kayıt dışı çalışma da sosyal güvenlik açısından önemli bir sorun olmaya devan etmektedir.

Araştırmada katılımcılara kendi ülkelerinde veya Türkiye'de sosyal güvenlik kapsamında olup olmadıkları sorulmuştur.

Tablo 12: Sosyal Güvence Durumu

| | Kendi Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Durumu | | Türkiye'de Sosyal Güvenlik Durumu | | Toplam |
|--------|--|------------|-----------------------------------|------------|------------|
| | Evet | Hayır | Evet | Hayır | |
| Kadın | 2 (%14,2) | 12 (%85,8) | 2 (%14,2) | 12 (%85,8) | 14 (%41,2) |
| Erkek | 2 (%10) | 18 (%90) | 1 (%5) | 19 (%95) | 20 (%58,8) |
| Toplam | 4 (%11,7) | 30 (%88,2) | 3 (%8,8) | 31 (%91,2) | 34 (%100) |

34 katılımcının 2'si kadın 2'si erkek olmak üzere sadece 4'ünün (%11,7) kendi ülkelerinde bir sosyal güvencesi olduğu, yine 2'si kadın 1'i erkek olmak üzere sadece 3'ünün (%8,8) Türkiye'de bir sosyal güvencesi tespit edilmiştir. Türkiye'de çalışma izni olduğunu belirten 5 kadın ve 7 erkek katılımcı bulunmasına rağmen sosyal güvenceye sahip olanların sayısı sadece 3'tür. 5 kadın katılımcıdan yalnızca KG3 ve KG4, 7 erkek katılımcıdan ise yalnızca EG8'nin sosyal sigortası bulunmaktadır. Çalışma izni olmayan 22 katılımcının herhangi bir sosyal güvencesi olması zaten söz konusu değildir.

"Yok, hayır. Burada otelde 15 kişi çalışıyor. Beni geçtim, Türkler'de de yok" (KG1).

"Bizim kendi ülkemizde yok sigortamız, güvencemiz, Türkiye'de, yabancı bir ülkede nasıl olsun?" (EG20).

2.4.4. Sosyal diyalog boyutuna göre değerlendirme

Düzgün işin diğer bir boyutu sosyal diyalogdur. Çalışanların sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla çalışma hayatıyla ilgili konularda doğrudan ya da temsilcileri aracılığıyla kendilerini ifade edebilmeleri ve karar alma süreçlerine katılabilmeleri mümkün hale gelmektedir. Sosyal diyalog kapsamında katılımcılara sendika veya benzeri bir kuruluştaki olup olmadıkları, çalışma koşulları ve ücretlerin belirlenmesinde rollerini, çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları nasıl çözdükleri hakkında sorular sorulmuştur.

Katılımcılar bir örgütlenme içerisinde olmadıklarını ifade etseler de özellikle çay toplama işinde ücretlerin belirlenmesinde toplu karar aldıkları anlaşılmaktadır. Ekip halinde çalışan katılımcılar takım olarak bir iş yapmaları gerektiğinde ortaklaşa karar aldıklarını ifade etmişlerdir.

"Biz gizli çalışıyoruz burada, toplanalım, karar alalım, sendikaya üye olalım gibi şeyler olamaz ki" (EG5).

"Türkiye'de işverenler var, tarla sahipleri sürekli çalıştığımız. Onları sayabiliriz. Çay topladığımız ekibimiz var, hangi tarla, hangi iş, fiyat ne olacak, ona birlikte karar veriyoruz" (EG18).

"Arkadaşlarla hep aynı yerde beklediğimiz için kim ne kadara çalışıyor biliyoruz, bazen uyarıyoruz düşük fiyata çalışan arkadaşları" (EG16).

Erkek katılımcılar yıl içinde ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlenmesinde farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle işlerin yoğun olduğu çay sezonunda ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlenmesinde işçilerin avantajlı olduğunu, işin nispeten daha az olduğu kış aylarında ise işverenin belirlediği ücreti kabul etmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, döviz kurlarındaki değişimlerin de ücretlerin belirlenmesinde etkili olduğuna dikkat çekmişlerdir.

"Herkes kendi ekmeğinin peşinde. Özellikle kışın iş çok az, bazen öyle durumlar oluyor ki günlerce iş çıkmıyor, sonra bir iş çıkıyor, parası az çok bakmıyorsun, kabul ediyorsun. Ama çayda durum farklı, biz ne dersek o oluyor. Çay beklemez fazla tarlada, kartlaşır, kötüleşir, sonra fabrika almaz o çayı" (EG20).

"Hayır, bizi yönlendiren bir şey yok. Dediğim gibi çalışma şartlarını, ücreti kendi aramızda belirliyoruz. Tarla kötüyse, iş ağırsa daha yüksek fiyat çekiyoruz veya gitmiyoruz" (EG21).

Ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde kadın katılımcıların erkeklere göre daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Çünkü kadın katılımcıların çalıştığı sektörler çoğunlukla mevsim şartlarından bağımsız ve nitelik gerektirmeyen işlerden oluşmaktadır.

“Ücreti patron kendisi belirliyor, ne verirse o. Benim bir şey söyleme hakkım yok” (KG3).

“Buradaki sektöre göre ortalama fiyat, patronumla ortak karar alarak belirliyoruz. Diğer sokakta çalışan Türk de aynı parayı alıyor, ben de” (KG5).

Katılımcıların Türkiye’de çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ise tanıdık kişilerden yardım isteyerek çözmeye çalıştıkları tespit edilmiştir.

“Araya tanıdıklar sokarak çözmeye çalışıyorum, tanıdık yoksa gitti emeklerimiz” (EG1).

“En çok yaşadığımız sorun paramızın eksik verilmesi veya hiç verilmemesi. Buradaki herkes ne yapıyorsa onu yapıyoruz biz de. Araya birilerini sokuyoruz bulursak, bulamazsak paramız kalıyor. Kurum filan yok, polise gitsek biz suçlu çıkarız, deport yeriz, bir daha da zor geliriz buraya” (EG6).

“Yok, burada sözü geçen Türklere söylüyoruz, onlar yardımcı oluyor. Adamı tanıyorlarsa alıyorlar konuşup, tanımıyorlarsa bir bardak su içiyoruz üzerine” (EG18).

“Çözemiyoruz. Adam vermiyor parayı, eksik veriyor, polise gitsen sen suçlu çıkacaksın. Sana iftira atacak, paramı çaldı diyecek. Devlet Gürcü’ye mi inanır, kendi vatandaşına mı? Çalmadım desen inanmayacak. Sonra deport, bir daha da gelemezsin” (KG10).

Çalışma izni olan katılımcılar polise başvurmayı düşündüklerini belirtirken, izinsiz çalışan katılımcılar sorunları tanıdıkları aracılığıyla çözmeye çabaladıklarını ve sınır dışı edilme korkusuyla resmî kurumlara başvurmaktan çekindiklerini ifade etmişlerdir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

1999 yılında ILO tarafından ilan edilen düzgün iş kavramının istihdam, temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel boyutu bulunmaktadır. Araştırma kapsamında Artvin-Hopa’ya çalışmak amacıyla gelen 14 kadın 22 erkek Gürcü işçinin çalışma koşulları düzgün iş boyutlarına göre incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre Gürcü işçiler çalışmak için Türkiye’ye kendi ülkelerindeki yüksek işsizlik oranları ve düşük ücretlerden ötürü gelmektedir. Diğer yandan coğrafi yakınlık ve vize serbestisi işgücü hareketliliğini kolaylaştırmaktadır. Araştırmaya katılan işçilerin üçte ikisinin her gün sınırdan giriş-çıkış yapıyor olması bu unsurların mobiliteyi kolaylaştırıcı etkisini desteklemektedir.

Gürcü işçiler öncelikle kendi çabaları ile ikinci olarak ise tanıdık Türkler aracılığıyla istihdama erişmektedir. Türklerin yapmak istemedikleri işleri yapmaları, daha ucuza çalışmaları, çalışkan ve güvenilir olmaları işgücü piyasalarında işverenler tarafından kolaylıkla tercih edilmelerini sağlamaktadır. Eğitim düzeyleri yüksek olmasına rağmen vasıfsız ve düşük vasıflı işlerde çalışabilmektedirler. Kadınlar özellikle garsonluk ve temizlik işlerinde, erkekler ise çay toplama ve yük-eşya taşıma işlerinde istihdam edilmektedirler. Günlük çalışma süreleri değişmekle birlikte, çoğu zaman 12 saat ve üzerinde olup oldukça uzundur. Üçte ikisinin yemek ihtiyacı işverenler tarafından karşılanmakta olup özellikle çay toplama zamanlarında onlara barınma imkânı da sağlanmaktadır. Çay toplama işinde kazanılan ücret yüksektir, fakat diğer işlerde

kazanılan ücretler son derece düşüktür. Bunun yanı sıra düzensiz işlerde ve birden fazla işverenle çalışan işçiler ücretlerinin ödenmesinde birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedirler.

Düzgün işin ikinci boyutu çalışma yaşamında temel haklar ve ilkeler olarak ifade edilmektedir. Bunlar örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması, her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen yok edilmesi, istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın sona erdirilmesi ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı olmak üzere toplam beş tanedir. Yapılan araştırmada Gürcü işçilerin çocuk işçiliği konusunda son derece hassas oldukları ve çocuklarını çalıştırmaya asla getirmedikleri tespit edilmiştir. Zorla ya da zorunlu çalıştırma ve ayrımcılık konularında karşılaşılan sorunlar ise neredeyse yok denecek kadar azdır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı konusunda ise önemli sorunlar bulunmaktadır. Katılımcıların çoğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir tedbir alınmadığını belirtmiştir. Erkek katılımcıların yarısı bir iş kazası geçirdiğini ifade etmiştir. Üstelik geçirilen iş kazası sonucunda herhangi bir sosyal koruma mekanizmasına sahip olunmaması üzerinde önemle durulması gereken bir sorundur.

Düzgün işin üçüncü boyutu olan sosyal güvenlik çalışanların ve ailelerinin belirli sosyal riskler karşısında güvence altına alınmasını ifade etmektedir. Araştırma sonucunda Gürcü işçilerin büyük çoğunluğunun Türkiye’de kaçak-kayıt dışı olarak çalıştıkları tespit edilmiştir. Kayıtlı çalışan yabancı işçiler için sosyal güvenlik açısından herhangi bir sorun bulunmazken, kayıt dışı çalışanlar için sosyal güvence mümkün değildir. Araştırma kapsamında yalnızca üç katılımcının Türkiye’de sosyal güvencesinin olduğu anlaşılmıştır.

Düzgün işin dördüncü boyutu olan sosyal diyalog çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda doğrudan ya da temsilcileri aracılığıyla söz sahibi olmalarına ilişkin durumu göstermektedir. Gürcü işçiler Türkiye’de herhangi bir sendika ya da sivil toplum örgütü çatısı altında bulunmadıklarından, kurdukları sosyal medya grupları ve çalışma ekipleri aracılığıyla işçilik ücretleri konusunda birlikte hareket edebilmektedirler. Özellikle çay toplama işinde ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlenmesinde birlikte hareket ettikleri için pazarlık gücüne sahip olmaktadırlar.

Gürcü işçilerin çalışma koşulları bir bütün olarak değerlendirildiğinde düzgün iş kriterlerine uygunluk açısından olumlu çıkarımlarda bulunmak pek mümkün gözükmemektedir. Her ne kadar çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar boyutunun zorla ya da zorunlu çalıştırmanın, çocuk işçiliğinin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması unsurlarında olumlu sonuçlar ortaya çıkmışsa da iş sağlığı ve güvenliği, istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog boyutlarındaki eksiklikler düzgün işin diğer boyutlarındaki eksikliklerdir.

Kaynakça

Akalın, A. E. (2014). *Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz* (Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Çolakoğlu, C. ve Toygar, A. (2021). "The Psychological Effect of Compensation on Decent Work Dimensions: A Research on Public and Private School Teachers in Turkey", *International Journal of Social Economics*, 48 (8), 1191-1212.
- Dedeoğlu, S. (2016). *Türkiye'de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu*, Yoksulluk Nöbetinden Yoksulluk Rekabetine. Mevsimlik Tarım Göçü Programı. Ankara.
- Dedeoğlu, S. (2018). "Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine", *Çalışma ve Toplum*. 56(1). 37-67.
- DeMarrais, K. (2004). *Qualitative Interview Studies: Learning Through Experience*. In K. Demarrais & S. D. Lapan (Eds.), *Foundations For Research* içinde(s.51-68).Mahwah, NJ: Erlbaum.
- EC (2019). *2018 Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Web: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8174&furtherPubs=yes> (Erişim Tarihi: 10.05.2022)
- EC (2020). *2019 Annual Report on intra-EU Labour Mobility Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Web: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8242> (Erişim Tarihi: 10.05.2022)
- Ekiz Gökmen, Ç. (2011). "Türk Turizminin Yabancı Gelinleri: Marmaris Yöresinde Turizm Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 28 (1): 201-231.
- Eliasson, K., Lindgren, U. ve Westerlund, O. (2003). "Geographical labour mobility: migration or commuting?", *Regional Studies*, 37 (8), 827-837.
- G20 (2015). *The contribution of labour mobility to economic growth*. Labour and Employment Ministers' Meeting, 3-4 September, Ankara, Turkey. Web: <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/The-Contribution-of-Labour-Mobility-to-Economic-Growth.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Ghai D. (2003). "Decent work: concept and indicators", *International Labour Review*. 142 (2), 113-146.
- ILO (1930). 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi. Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm. (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- ILO (1958). 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi. Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm. (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- ILO (1999). *Decent work*. International Labour Conference 87th Session. Report of The Director General, Geneva.
- ILO (2008a). *ILO declaration on social justice for a fair globalization*. International Labour Conference 97th Session, 10 June, Geneva.

- ILO (2008b). *Measurement of decent work*, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on Measurement of Decent Work. 8-10 September, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2012). *The strategy of the international labour organization social security for all building social protection floors and comprehensive social security systems*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2014). *Minimum wage systems*, International Labour Conference 103rd Session, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2017). *Integrated strategy on fundamental principles and rights at work 2017-2023*, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2022). ILO Declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up. adopted at the 86th session of the international labour conference (1998) and amended at the 110th session (2022), Geneva: International Labour Office.
- İşığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- İşıklı, A. (1963). "Milletlerarası İşgücü Hareketleri". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.17 (1), 75-102.
- Kalkınma Atölyesi (2016). *Bereketli Topraklar, Zehir Gibi Yařamlar/Suriyeli Göçmen Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri Adana Ovası, Mevcut Durum Araştırma Raporu, Proje Danışmanları: Dedeoğlu, S., Karabıyık, E., Çetinkaya Ö.*
- Kapar, R. (2009). "Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4, 61-77.
- Kara, M. A. ve Kurtulmuş, M. (2015). "İnşaat Sektöründe Göçmen İşçi İstihdamı Üzerine Alan Araştırması", *Disk Ar*, 4. Sayı: 55-65.
- Kül, Y. (2007). "Opportunities and Challenges of International Migration for Sending and Receiving Countries", *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 24. Web: <https://www.mfa.gov.tr/opportunities-and-challenges-of-international-migration-for-sending-and-receiving-countries.tr.mfa> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Long, J. ve Ferrie, J. (2006). Labour mobility. *Oxford Encyclopedia of Economic History*. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/237827361>. (Erişim Tarihi: 14.06.2022)
- Lordoğlu, K. (2009). "Türkiye'de Turizmde Çalışan Yabancılar ve İşgücü Piyasasında Oluřan Yeni Sorunlar" Erişim Adresi: http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/Anvers_Kongre_metni_1.pdf. Erişim Tarihi:02.03.2019.
- Merriam, S. (2015). *Nitel Araştırma-Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (3.Baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Merriam, S. B. & Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: examples for discussion and analysis*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Özbey, K. (2016). *Sınır kapitalizmi: Gürcistan'dan Türkiye'ye günübirlik işgücü göçü- "Hopa örneği"*. (Ege Üniversitesi, Doktora Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı, İzmir). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir

- Palaz, S. (2005). "Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan Sayısı)*. 50, 479-505.
- Piper, N., Rosewarne, S. & Withers, M. (2017). Migrant precarity in Asia: 'networks of labour activism' for a rights-based governance of migration: debate: addressing migrant precarity in Asia. *Development and Change*. 48, 1089-1110.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Zeynep Akyüz, Dursun Bayrak, H. Bader Arslan. (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Resmî Gazete (2011). *Türkiye Cumhuriyeti hükümeti ve Gürcistan hükümeti arasında 4 Nisan 1996 tarihli vize kolaylığı anlaşmasına yapılacak olan eklemeler ve değişiklikler hakkında protokol*. Web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/10/20111022-5-2-1.pdf>
- Seggie, F.N. ve Bayyurt, Y. (2015). *Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selek Öz, C. & Bulut, E. (2014). "Düzgün İş Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 28, 99-121.
- Sengenberger, W. (2001). *Decent work: the international labour organization agenda. dialouge and corparation*. Friedrich-Ebert-Stiftung Department for Development Policy, Berlin.
- Şahin, L. ve Şen, A. (2020). "Uluslararası İşgücü Göçlerinin Ekonomik Etkileri: İşsizlik, Vergi Gelirleri, Verimlilik", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (19)40, 375-394 <https://doi.org/10.35408/comuybd.740109> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Ticaret Bakanlığı (2024), *Kara Kapıları Giriş-Çıkış Verileri*, <https://ticaret.gov.tr/istatistikler/bakanlik-istatistikleri/gumruk-istatistikleri/kara-kapilari-giris-cikis-verileri>, (Erişim Tarihi: 01.30.2024)
- Toksöz, G. (2015). "Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Ev İşçileri". *Disk Ar*. 4. Sayı: 86-91.
- Ulukan Ciğerci, N. ve Ulukan, U. (2018). *Çay Tarımı ve Göçmen Emeği: Doğu Karadeniz'de Gürcü İşçiler*, (Edited By Çağatay Edgücan Şahin, Arzu Özsoy Özmen). *Current Debates in Labour Economics & Industrial Relations*. First Edition, İstanbul: IJOPEC Publication
- UNECE (2018). *Measuring International Labour Mobility*, New York and Geneva: United Nations Publication.
- Yaprak, Ş. (2013). "Uluslararası emek Göçü Bağlamında Almanya'ya Türk İşgücü Göçü ve Sosyo-Ekonomik Etkileri", *International Conference on Eurasian Economies*, 862-869.
- Yaşar Üniversitesi Unesco Uluslararası Göç Kürsüsü Rapor Serisi (2019). *Tarımda Mevsimlik Göçmen ve Mülteci İşçiler Çalıştay Raporu 2019*. Yaşar Üniversitesi, Unesco Uluslararası Göç Kürsüsü.
- Yıldırım, U. D. (2016). "Karadeniz'de Çay ve Fındık Üretiminde Göçmen İşgücünün Etnikleşme Süreçleri", *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*. 53: 191-210

Yıldırım, U., Toygar, A. ve Çolakoğlu, C. (2022). "Compensation Effect of Wages on Decent Work: A Study on Seafarers Attitudes", *Marine Policy*, 143, 105155.
<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105155>