



HAK TEMELLİ YAKLAŞIM ÇERÇEVESİNDE GÖÇMEN

İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA HAYATININ

DEĞERLENDİRİLMESİ

Ruhal SAMANLI*

Öz

Uluslararası Göç Örgütü'nün Dünya Göç Raporu (2024 yılı) verilerine göre, dünya üzerinde bir ülkeden diğer ülkeye yasal yolları tercih ederek göç etmiş ve kayıtlara geçirilmiş 281 milyon insan bulunmaktadır. Uluslararası alandaki toplam göçmen sayısının dünya nüfusuna oranı 3,6 olarak tahmin edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün son verilerine göre, küresel göçmen nüfusu içerisinde çalışma çağında olanların sayısı 245 milyondur. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, uluslararası çapta göçmen işçiler de 164 milyon kişi ile küresel işgücünün 4,9'unu meydana getirmektedir. Bahsedilen göçmen işgücünün istihdamını engelleyen ya da istihdam edilen göçmenlerin çalışmasını zorlaştıran faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada göçmen işgücünün istihdama erişiminde ve istihdama eriştikten sonra karşılaştığı sorunlar derinlemesine analiz edilmiştir. Hazırlanan çalışmada, göçmen işgücünün çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilişkili toplumsal farkındalığı artırmak amaçlanmakta ve kapsamı herkes olan insan hakkının önemi vurgulanmaktadır. Çalışmanın verileri nitel analiz metotlarından biri olan doküman analizi ile elde edilmiş ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Göçmen işgücünün istihdamı ile ilişkili sorunların insan hakkını esas alan hak temelli bir yaklaşım çerçevesinde ortadan kaldırılabilmesi mümkündür. Çalışma yaşamında göçmen işgücünün işin, işyerinin ve işletmenin niteliklerine uygunluğu, beceri düzeyi ve hakları önemsenmelidir.



Anahtar Kelimeler: Göçmen, Göçmen işgücü, Göçmen işgücünün sorunları, Göçmen işgücünün hakları

EVALUATING THE WORKING LIFE OF MIGRANT LABOR WITHIN THE FRAMEWORK OF RIGHTS-BASED APPROACH

Abstract

281 million people have registered immigrated lawfully worldwide, according to the International Organization for Migration's 2024 World Migration Report. It is predicted that migration is the world's population's 3.6. The International Labour Organization reports that there are 164 million workers and 245 million persons of working age in the world. 4.9% of workers worldwide are immigrants. Nonetheless, a number of elements make it difficult to employ migrant labour or provide difficulties for who is migrant workers. The challenges encountered by migrant workers before to and during, their employment are analysed in great detail in this study. The study aims to raise social awareness regarding the problems faced by immigrant labour in working life and emphasizes the importance of human rights, which include everyone. The data of the study was obtained by document analysis, one of the qualitative analysis methods, and the obtained data was evaluated by the content analysis method. Problems related to the employment of immigrant labour can be eliminated within the framework of a rights-based approach based on human rights. In working life, the suitability of the immigrant workforce with the qualifications of the job, workplace and enterprise, their skill level and rights should be taken into consideration.

Keywords: Migrant, Migrant labour, Problems of Migrant labour, Rights of migrant labour

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi başladığından beri koşulları zor yaşam alanlarından daha yaşanılabilir alanlara göçler yapılmıştır. Yerleşik yaşamın başlamasına kadar otlakların ve suyun bol olduğu bölgelere; yerleşik yaşamla birlikte toprağın

verimli olduğu bölgelere; ticaretin gelişmesi ile birlikte de iş olanaklarının olduğu bölgelere göç edilmiştir. Ancak küreselleşme ile sermayenin sınır ötesi hareketliliğine paralel bir biçimde emeğin de sınır ötesi hareketliliği artmıştır. Günümüzde özellikle sosyal politik hizmetlerin gelişmiş olduğu ülkeler ve bölgeler göç çekmektedir.

Güvenlikleri tehlikede olarak ve geride bıraktıkları ülke ile bağlarını kopararak göç etmek zorunda olanlar, mülteci ya da sığınmacı olarak isimlendirilmektedir. Gönüllülük esasına dayanarak bir ülkeden farklı bir ülkeye daha iyi koşullarda yaşama beklentisi ile göç edenlere ise göçmen ismi verilmektedir. Göçmenlerin geride bıraktıkları ülke ile bağları devam etmektedir.

Göçmenler, uluslararası hukuk çerçevesinde göç ettikleri ülkelerde yaşama hakkına sahiptir. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, BM tarafından göçmenlerin ve ailelerinin yaşama ve çalışma haklarını konu edinen sözleşmelerde ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından yayımlanan sözleşmelerde ve tavsiye kararlarda göçmenler ile göç edilen ülkenin vatandaşlarının eşit muameleyi hak ettiği belirtilmektedir. Ayrıca her insanın işini özgür iradesi ile seçme, hakkaniyetli ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma ve işsiz kalmaktan korunma, güvenlikten faydalanma haklarının olduğu da ifade edilmektedir. Konu ile ilgili uluslararası belgelerde geçen tüm insanlar ve her insan ifadesi göçmen işçileri de kapsamaktadır. Uluslararası belgelerde göçmenlerin göç ettikleri ülkenin insanlarından farklı bir uygulamaya tabi tutulmaması gerektiği ve bu konuda ilgili düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmektedir.

Göçmen işgücünün istihdama katılmasının önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Göçmen işgücünün niteliklerinden kaynaklı faktörler ya da yerel halkın göçmen işgücüne karşı tutumundan kaynaklı faktörler bulunmaktadır.

Var olan faktörler nedeniyle göçmenler ya işsiz kalmakta ya da kötü koşullu işlerde çalışmaktadır. Farklı bir ülkenin emek piyasasında dil, din, ırk, etnik köken, inanç ve kültür farklılığı ile var olmaya çalışan göçmenler, göç ettikleri ülkede ikinci veya sonraki nesillerden değilse daha çok dezavantajlı olmakta, haksızlığa uğramakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Bu çalışma, göçmen emeğin istihdama erişimde ve istihdama erişim sonrasında yaşadığı sorunların derinlemesine bir analizini sunmaktadır. Araştırmada kullanılacak kaynaklara ulaşmak amacıyla Google Akademik, Dergi Park, Science Direct, JStor veri tabanlarından göçmenler, göçmen işgücü, göçmen işçiler, göçmen çalışanlar, göçmen sorunları ve göçmen haklarına yönelik araştırmalar yapılmıştır. Uluslararası alanda etkili kuruluşların dokümanlarına da internet sitelerinden ulaşılmıştır. Erişilen belgelerde göçmen işgücünün, göçmen çalışanların ve göçmen işçilerin karşılaştığı sorunlar tespit edilmiştir. Bu çalışmanın hazırlanmasında nitel analiz yöntemlerinden biri olan doküman analizi kullanılmıştır. İlgili literatürden elde edilen kaynaklar içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

2. GÖÇ, GÖÇMEN VE GÖÇ ETME KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İnsanlığın başladığı andan bugüne kadar farklı alanlara, bölgelere, ülkelere bazı gerekçeler ile göçler yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Küresel Sanayi İşçileri Sendikası'nın, 2021-2025 eylem planı kapsamında hazırladığı raporda göç kavramı "göçmenler tarafından gerçekleştirilen hareketlilik" olarak ifade edilmektedir. Göç farklı gerekçelerle yapılabilmektedir. Göçün gerçekleştirilmesinde iklim değişimi, kentleşme, iç savaş, demografik yapıdaki değişim, yoksulluk, insan onuruna yakışır iş bulma kaygısı, sosyal ve politik sorunlar etkili olmaktadır (Küresel Sanayi İşçileri Sendikası, 2021: 4). Göç edenlerin kendilerinin ve ailelerinin daha iyi koşullarda yaşaması ve hizmet alabilmesi için yapılan göçler isteğe bağlı göçlerdir. Afet, savaş, sürgün gibi

nedenler ile güvenlik kaygısı duyularak gerçekleştirilen göçler de zorunluluk içeren göçlerdir (Tavukçu ve Şahin, 2021; Hickey vd., 2013).

Bir ülkeden farklı bir ülkeye göç etmenin temelinde refahı artırma amacı vardır. Sosyal politika anlayışının cılız olduğu ülkelere sosyal politika anlayışının güçlü olduğu ve evrensel haklar çerçevesinde insan haklarının daha fazla önemsendiği ülkelere “refah çekim etkisi” çerçevesinde göçler olmaktadır. Göçleri gerçekleştiren göçmenlerin yaşamlarını, alışkanlıklarını ve var olan düzenlerini değiştirmesinde motivasyon unsurları etkili olmaktadır. Motivasyon unsurlarından biri maddi refaha erişmek ise diğeri de manevi refahı sağlama isteğidir. Ücret düzeyleri, istihdam fırsatları ve sosyal harcamalar gibi değişkenlerle ilişkili olan maddi refaha erişmek ve kültürel yakınlık, sosyal ilişkiler, güven içinde ve özgür olmak gibi değişkenlerle ilişkili olan manevi refahı sağlama isteğidir (Şahankaya Adar ve Urhan Çelik, 2023).

Neoklasik bakış açısına göre, göç kararında fayda-maliyet analizlerinin sonucundaki yüksek fayda beklentisi vardır. Rasyonel olan ve faydasını maksimize etmek isteyen birey, göç kararını verirken bulunduğu ülkenin koşulları ile göç edeceği ülkenin koşullarını değerlendirmektedir. Göç etme kararı, fayda-maliyet analizinin sonucunda göç edilecek ülke olan yeni yerleşim yerinde objektif- sübjektif çıktıların ve yaşam memnuniyetinin yüksek olacağı kanaati ile verilmektedir (Güler ve Sarıpek, 2018:6-7).

Göç hareketleri hem hedef ülkeyi hem de geride kalan ülkeyi ekonomik açıdan kazançlı çıkarmaktadır. Göçmenler göç ettikleri ülkeye katkı sağlamaktadır. Göçmen işgücü, hedef ülkede ekonomiye ivme kazandıran, emek piyasasında rekabet eden, üretime dahil olan ve gelir kazananlardır. Özellikle yüksek vasıflı göçmenler farklı sosyo-kültürel birikimle işgücü piyasasına yeni fikirlerle katkı sağlamaktadır. Ayrıca enerjik, dinamik bir işgücü göçü, nüfusu yaşanan

ülkelerde nüfusun yaşlanmasını yavaşlatmaktadır. Göçmen işgücünün geride kalan ülkeye gönderdikleri havaleler de göç veren ülkeye döviz girdisi sağlamaktadır. Dünya üzerindeki göçmenler 2014 yılında 580 milyar dolar döviz ailelerine havale etmiştir. Bu havale miktarının 427 milyar doları gelişmekte olan ülkelere gönderilmiştir. Örneğin BM, ülkesi dışında yaşayan 33 milyon Afrikalı göçmen olduğunu tahmin etmektedir. Bu göçmenlerin ülkelerine gönderdikleri dövizler Afrika'nın kalkınması için bir kaynak oluşturmaktadır. BM'nin "Afrika'ya akan para kaynakları" isimli raporuna göre, 2000-2003 yılları arasındaki her sene Afrikalı göçmenler 17 milyar dolar parayı Afrika'daki evlerine göndermişlerdir. Dövizler tüketimi artırmakta ve ekonomik canlılığa destek olmaktadır. Bu açıdan göç veren ülkelerin ve göç alan ülkelerin göçmen hareketliliğini kolaylaştırma girişimleri olmaktadır (Moyo, 2013; Aykaç ve Yertüm, 2016:11; Kim ve Song, 2023).

Göçmen ise, göç kararını vererek farklı yerlere göç eden ve orada yaşamını devam ettirenlerdir. Ancak uluslararası alanda kabul gören ve evrensel bir göçmen tanımından bahsetmek mümkün değildir. Göçmen, "kişilerin ve o kişilerin aile bireylerinin beklentilerini gerçekleştirmek, yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla başka bir ülkeye hareket edenler" olarak ifade edilmiştir (Uğur ve Yanık, 2016:70).

Göçmen; sosyal, ekonomik ve kültürel yönden farklı olan yeni toplumsal yaşama uyum sağlamaya çalışanlardır. Ancak göçmenlerin yeni toplumsal yaşama uyum çabaları kolay olmamaktadır. Farklı etnik grupların göç etmeleri nedeniyle farklı bir etnik yapı içerisinde yaşamaları kültürler arasında birtakım sorunları gündeme getirmektedir. Çünkü göçmenler, yerel halk tarafından her bakımdan tehdit olarak görülmekte ve bu durum göçmenler ile yerel halk arasındaki etkileşimi engellemektedir (UNDP, 2005; Kaplan, 2017; Aydın, 2021).

Göç etme kararının arkasında yer değiştirme isteği ve düşüncesi yer almaktadır. Yer değiştirme isteği ve düşüncesi kişilerin yaşadığı dezavantajlarla ilişkilidir. Dezavantajları artan insanların yer değiştirme isteği ve düşüncesi artmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'na göre, dezavantajlılığa neden olan unsurlar bulunmaktadır. Dezavantajlılığa neden olan ve dezavantajlılığı artıran unsurlar içerisinde ekonomik engeller, kurumsal ayrımcılıklar, yetersiz iletişim, kurumlara duyulan güvensizlik, sosyal hizmetlere erişimde ve fiziksel erişimde sorunların yaşanması yer almaktadır (UNDP, 2005). Dezavantajlılığı arttığı için göç etme kararını veren göçmenler gittikleri yerlerde dil, ırk ve etnik köken ayrımcılığına maruz kalmakla birlikte ekonomik, sosyal, politik hayattan dışlanmaktadır. Bu durum sosyal dışlanma kavramı ile ifade edilmektedir (UNDP, 2005:159; Purkis ve Güngör, 2015:3; Hickey vd., 2013).

Sosyal dışlanma ise, sosyal ve politik aktivitelere katılamamak olarak belirtilmektedir. Sosyal dışlanma, Avrupa Birliğine göre, birey ve grupların yaşadıkları toplumsal ortama tam veya kısmi olarak entegre olmasını engelleyen süreçlerdir. Toplumsal entegrasyonu sağlayacak ve sosyal dışlanmayı önleyecek olan ise ücretli bir işte çalışmaktır. Ancak Amartya Sen, güvencesiz, yarı zamanlı, marjinal ve ücreti düşük işlerin özgürleştirici olmadığını ifade etmektedir. Bu ifadeyle her ücretli iş de sosyal dışlanmayı önleyememektedir (Sen, 2000; UNDP, 2005; Dedeoğlu, 2011:29; Hickey vd., 2013; Dedeoğlu,2018).

Ayrımcılık ile yoksulluk arasındaki ilişkiye göre, dezavantajlılık göçmenleri yoksullaştırma ve zamanla göçmen yoksulluğunun şiddetini artırma potansiyeline sahiptir. Ekonomik ve sosyal dışlanma ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi belirtebilecek bir araştırmaya göre, Sosyal dışlanmaya maruz kalan göçmenler kötü koşullarda yaşamaktadır. Milano'da sosyal dışlanmaya maruz kalan göçmenlerin barındığı mekânların araştırıldığı bir araştırmaya göre, sosyal

dışlanma mağduru olan göçmenler sokakların temiz olmadığı, çöplerin sık sık toplanmadığı, yeterli suyun ve temizlik hizmetinin olmadığı yerlerde bir arada barınmaktadır. Kötü koşullu barınma merkezleri de demiryollarının yakınında, köprü altlarında, çöplerin toplanma merkezlerinin yakınında kentin en yoksul kesimlerinde olmaktadır (UNDP, 2005:159; Purkis ve Güngör, 2015:3; Hickey vd., 2013; Dedeoğlu,2018).

Göç etme kararını verenler yoğun olarak dezavantajlılığın ve yoksulluğun derin halini yaşayan Filipin, Nepal, Bangladeş, Hindistan, Sri Lanka ile Afrika'daki ve Güney Asya'daki ülkelerdendir. Ancak göç etme kararının verilmesinde etkili olan dezavantajlılık hali, farklı bir dezavantajlılığa neden olmaktadır. Çünkü dezavantajlı gruplar, özellikle çalışma yaşamında etkiye açık gruplardır (UNDP, 2005).

3. GÖÇMEN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMLA İLİŞKİLİ SORUNLARININ GENEL BİR PROFİLİ

Göçmen işçi, BM'nin Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi'nin 2. maddesinde "vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi" olarak ifade edilmektedir (TBMM, 2022; BM, 1990). Göçmen işçi, UÇÖ' nün 97 Sayılı İstihdam Hedefiyle Göç Sözleşmesinin 11. maddesine ve "143 sayılı Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesinin" 11. maddesine göre "bir ülkeden diğer ülkeye göç eden, kendi hesabına çalışmak yerine başka bir şekilde istihdamda yer alan ve istihdam içerisinde gelir sağlayan kişidir" (ILO 2022a; ILO, 2022b).

Göç ile işgücü piyasası arasında sürekli bir ilişki vardır. Kümülatif bir nedensellik ile bir göç kararı bir sonraki göç etme kararına neden olmaktadır. Çünkü göç çeken ülkelerde göçmenlerin yaptığı işler göçmenlere atfedilmekte ve göçmen

işi olarak adlandırılan işler nedeniyle göçmen işini yapabilecek yerli insan bulmak zorlaşmaktadır. Göçmenlerin tercih ettiği işler yerliler tarafından tercih edilmemektedir. Bu durumda göç, emek piyasasının en dibinde yer alan, kısaca 3-D olarak kodlanabilen, “dirty (kirlili), dangerous (tehlikeli), demeaning (küçümseyen)” olarak isimlendirilen ve sömürüye açık olan işlerin göçmenlere bırakılmasına neden olmaktadır (Gündoğmuş ve Bayır, 2021:2208; Örmeci Güney ve Cengiz, 2023: 240; Hyde ve Wallace, 2020).

Bilinen göç teorilerine göre; göçmen işgücünün tam istihdamla rekabet edebilecek durumda olması göç alan ülkenin ekonomisine büyüme fırsatı sunmaktadır. Ancak sosyal güvenlik sistemine yük görülen göçmenlerin güvencesiz işlerde ve düşük ücretlerle çalışması durumunda genel olarak işsizlik yükselirken ücret düzeyi düşmektedir. Bu durum göçmen işgücünün eğitim düzeyi ve nitelikleri ile bağlantılı olarak değişebilse de göçün; nüfusu artırdığı, ücretleri düşürdüğü, kamu hizmetlerinde yoğunluğa ve aksamaya neden olduğu kanaati yüksektir (Nurdoğan ve Şahin, 2019; Nurdoğan ve Doğan, 2019).

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği önemli bir konudur. Herhangi bir oryantasyon faaliyeti olmaksızın işi yaparken öğrenmek riskli faaliyetlerle karşılaşmaya neden olmaktadır. Bu açıdan oryantasyon faaliyetlerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine özen gösterilmelidir. Göçmen çalışanların her bir ferdinin kolaylıkla anlayabileceği ifadeler ile görsel ve işitsel materyaller kullanılarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir (Anaç ve Arslan, 2024). Kore’de göçmen işçilerin yaralanmasının ve meslek hastalıklarının analiz edildiği bir araştırmaya göre, Kore’de her bir sanayi alt sektöründen edinilen verilere dayanılarak, göçmen işçilerin ölümle sonuçlanan ve ölümle sonuçlanmayan mesleki yaralanma riski, yerli işçilere göre çok yüksek olarak tespit edilmiştir (Çetin vd., 2024).

İşgücü piyasasında göçmen işçilerin emeği rekabet unsuru olarak kullanılabilir. Emek piyasasında göçmen emeğinin karşılığı olan ücretin piyasanın altında olması, ücretlerin zamanında ödenmemesi, göçmen işçilerin hukuki haklarını bilmemesi ve kullanamaması, göçmen işçinin eğitim olanaklarından yararlanamaması, göçmen işçinin işten atılma tehdidinde maruz kalması, göçmen işçilerin uzun saatler çalışması ya da kısa süreli dinlenmelerle vardiyalı şekilde çalışması işletmelerin rekabet edebilirliğini arttırmaktadır (Bayrakçı, 2023: 1799-1800; Yılmaz ve Uludağ, 2020; Dedeoğlu,2018).

Göçmen işçiler işgücü piyasasında bedensel veya zihinsel emeğini sunmaktadır. Ancak işgücü piyasası işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla. İşgücü maliyetlerini sürekli bir şekilde düşük tutmanın dört gerekçesi bulunmaktadır. Birinci gerekçe üretim sürecinde gerekli bir faktör olan ve sayıca fazla olan emeğin maliyetini azaltmak için en alt seviyedeki vasıfsız işçilerin ücretini minimum seviyede tutmaktır. İkinci gerekçe vasıfsız insanların nicel olarak fazlalığı ve maliyetinin düşüklüğü nedeniyle vasıflı insanların dikey hareketliliğini kolaylaştırmaktır. Üçüncü gerekçe, sürekli sınırsız emek arzı gerekliliğidir. Dördüncü gerekçe ise, göç akışının sürekliliğidir (Gündoğmuş ve Bayır, 2021:2208). Diğer taraftan göçmen işçilerin çalıştırılması yerli işçi çalıştırmaya göre daha az maliyetli olmaktadır. Bu durumun iki belirgin nedeni bulunmaktadır. Birincisi göçmen işçilerin ülke içerisindeki standart ücret düzeyinin altındaki ücretleri kabul etme olasılıkları yüksektir. İkincisi de göçmen işçilerin sosyal güvenlik gibi yasal zorunluluklar olmadan da çalışmayı kabul etmesidir (Çınar, 2018: 128).

Göçmenlerin çalışma ilişkilerindeki zorluklar daha baskındır. Göçmenler; kara listeye alınma, sınır dışı edilme, yasal statülerini kaybetme ve tutuklanma korkusuyla kötü çalışma koşullarını (ortalama ücretin altında ücret, standart dışı çalışma süreleri, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı ve standartlara

uymayan çalışma ortamı) kabul etmektedir. Göçmenler karşılaştığı problemleri belirtmek yerine sessiz kalmayı tercih etmekte, şikâyetlerini dile getirmemekte ve resmi sisteme başvurmakta isteksiz davranmaktadır (UNDP, 2005; Karaaslan ve Şenkal, 2019: 47-48).

Farklılıkları olan insanlar arasında iş birliğini sağlamak kolay olmamaktadır. Farklı kültürel, sosyal alt yapısı olan insanlar, göç ettikleri ülkenin dilini bilmemesi nedeniyle yerli halkla iletişim kurmakta zorlanmaktadır. Göçmenlerin iletişim için gerekli olan dili bilmemesi hem göçmenler için hem de yerli halk için büyük bir sorundur (UNDP, 2005). Göç edilmiş ülkenin dilinin bilinmemesi kurum ve kuruluşlardan hizmet alımını, yeni yaşam koşullarına uyum sağlamayı güçleştirmektedir. Açıkça belirtmek gerekirse, göç edilmiş ülke, dil bilmeyen göçmenlere yeni iş alanları açmakta zorlanmakta ve işverenler de dil bilmeyen göçmen kişiyi istihdam etmek istememektedir (Çevik ve Özkul, 2022; Kayahan Yüksel ve Yüksel, 2022).

Göçmenlerin nitelikli ve iyi koşulları olan işlerde yüksek ücret almasını aralayan kapı dil bilmektir. Göç edilmiş ve içinde yaşanan ülkenin dilini bilmek hem sosyal entegrasyonu hem ekonomik entegrasyonu artırmaktadır. Çünkü Bir araştırmaya göre, Almanya'daki Türk göçmenlerden Almanca diline hâkim olanların yüksek ücretli ve prestijli işlerde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Euwals ve arkadaşları tarafından Türk göçmenlerle ilgili 2007 yılında yapılan araştırmada da dil bilgisi ile prestijli işte çalışma arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Uşak'ta yaşayan Afgan göçmenlerle ilgili yapılan araştırmada da dil bilgisinin zayıflığı bir problem olarak tespit edilmiştir (Ulutaş,2013:242-251; Çetin ve Durmaz, 2024).

Diğer bir araştırmada da Londra'da yaşayan göçmenlerin hemen hemen hepsi, ayrımcılığa yol açan nedenlerden biri olarak İngilizce dil bilgisinin

yetersizliğinden bahsetmektedir. Londra'da yaşayan Türkiye'den göç etmiş göçmenlerin birinci kuşağının ana dili Türkçe olduğu ve eğitim hayatı Türkiye'de geçtiği için ana dili İngilizce olan ve Britanya'da eğitim görmüş olan diğer gruplara göre dil ve eğitim içerikli sorunları olduğu belirtilmiştir (Kesici, 2016:277).

Bu dil farklılıkları göçmenlerin ekonomik etkinliklerini de belirlemektedir. Türkiyeli göçmenlerin dil bilgisi ile ekonomik faaliyeti arasındaki ilişkinin konu edildiği bir araştırmaya göre, dil farklılıkları, Türkiyeli göçmenlerin kendi etnik ekonomileri içinde faaliyette bulunmasının temel nedenlerinden biridir. Dolayısıyla dil hem bir ayrımcılık kaynağı olarak kabul edilmekte hem de etnik ekonomi dışında çalışmayı sınırlayan etmenlerden biri olmaktadır. Dil bilmemek ve eğitim eksikliği ayrımcılık konusunda önemli belirleyicilerden biri olarak gözükmektedir (Kesici, 2016: 276-277).

Göçmen işçilerin patronlarının kötü muamelelerine maruz kalması da mümkündür. Ne yazık ki, agresif insanlarla iletişim kurmak kolay olmamaktadır. Ancak göçmenler, agresif işverenler ve yöneticiler ile çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bir araştırmaya göre, Kanada'nın güneybatı eyaletinde çalışan Meksikalı göçmen işçiler saldırgan patronlar ve yöneticiler ile çalışmaktadır. Göçmen işçilerin, agresif patronlar veya yöneticiler ile çalışması yüksek risk taşımaktadır. Buna karşın göçmen işçiler, işsiz kalmak korkusu ile zorunlu olarak işlerine devam etmektedir (Caxaj, Weiler ve Martyniuk, 2024).

Göçün işsizliğe etkisini analiz eden araştırmalara dayanarak kesin bir açıklama yapılamamaktadır. Emek piyasasının kendine has özellikleriyle ilişkili olarak bazı araştırmalara göre yapılan göçler doğrudan yerel işgücünün işsizliğini artırmakta, bazı araştırmalara göre de göçün yerel işgücünün işsizliğine önemli bir etkisi olmamaktadır. Hatta bazı araştırmalar da göç veren ve göç alan ülkelerdeki emeğin ve sermayenin değişiminin neticesinde uluslararası göçün,

işsizliği doğrudan etkilemeyeceği yönündedir. Ancak yerli işçiler ile göçmen işçilerin nitelikleri ile alakalı bir durum ortaya çıkmaktadır. Yerli işçiler ile göçmen işçilerin vasıf düzeyleri benzerse göçmen işçilerin yerli işçilerin işlerini alması mümkündür (Çevik ve Özkul, 2022; Gündoğmuş ve Bayır, 2021:2209-2210; Harding ve Neamtu, 2018; Aykaç ve Yertüm, 2016: 13).

Çalışma hayatında ise, göçmen kişinin işe uyumu, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri birbiri ile ilişkilidir. Bir araştırmaya göre, göçmen kişi ile iş, göçmen kişi ile amir, göçmen kişi ile grup (iş arkadaşları, takım arkadaşları) arasındaki uyumun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak göçmen kişi ve grup arasındaki uyumsuzluk işten ayrılma niyetini doğrudan ve olumsuz anlamda etkileyebilmektedir (Gürlek, 2023: 1410).

Dünyada yaklaşık her iki göçmenden biri kadındır. Kadın göçmenler ataerkil yapının ve alışılmış toplumsal bilincinin etkisinde kalmaktadır. Göçmen kadınlar büyüme potansiyeline sahip hizmet sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır. Göçmen kadınlar genellikle hasta, çocuk, yaşlı bakımında, eğlence ve turizm alanlarında ve ev hizmetlerinde çalışmaktadır (Gökmen,2018:146). Fransa'da Türk göçmen kadınların konu olduğu araştırmaya göre, Fransa'da doğan büyüyen ya da Fransa'ya küçük yaşta gidenlerin daha kolay ve daha nitelikli işler bulduğu belirtilmektedir. Aynı araştırmada Türkiye'deki muhasebe diplomasının Fransa'da kabul edildiğini belirten bir Türk kadın göçmen, dil bilmediği için çalışmadığını ve dil bilmenin gerekli olmadığı temizlik işini tercih ettiğini ifade etmektedir (Karatepe ve Kısaçutan, 2023: 90-91).

Bir araştırmaya göre, Almanya ve Birleşik Krallıktaki göçmenlerin çoğu manuel işlerde ve sosyo-ekonomik statüsü düşük işlerde çalışmaktadır. Aynı araştırmada belirtildiğine göre, Almanya'da çalışan göçmen işçilerin bazısının resmi prosedüre uygun iş sözleşmesi varken, bazısının da resmi prosedüre uygun iş

sözleşmesi bulunmamaktadır. İspanya’da göçmenlerin çalışma hayatını konu edinen bazı çalışmalara göre, yerlilerin ve göçmenlerin benzer işlerde eşit koşullarda çalıştıkları belirtilirken, bazı çalışmalarda da göçmenlerin el emeğine dayanan işlerde çalışma potansiyellerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Herold vd., 2022: 12-13).

Göçmenlerin sendikal haklarının kapsamlı olmasına karşın sahada farklı uygulamalar olabilmektedir. Örneğin Fransa’da sarı yeleklilerden sonra sokağa çıkan kâğıtsızlar olarak ifade edilen göçmenlerin ifadesine göre, Fransa’daki göçmenler sendikalar tarafından etkili bir şekilde korunmamakta ve sendikal hak olan grevin de yasal çerçevede kullanılmasına izin verilmemektedir. Göçmenlerin sendikal etkinliği de zayıftır. Çünkü göçmen işçilerin işverenlere yapısal bağlılığı olmakta ve bu bağlılık işverenler tarafından korku iklimi yaratmak için kullanılmaktadır. Göçmenler sendikal örgütlenmeye isteksizdir. Çünkü göçmenler, geçici işlerde çalışmakta ve sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterli söz hakkına sahip değillerdir (Carver ve Doellgast, 2021:377-380).

Çalışma hayatına dâhil olan göçmen kadınlar eğitim düzeyine, dil bilgisine ve becerisine göre istihdam edilebilmektedir. Dil bilgisi zayıf, eğitim düzeyi düşük ve akredite olmayan alanlardan mezun olan göçmen kadınlar, iletişime gerek olmayan beden diliyle anlaşılabilir alanlarda istihdam edilmektedir. Diğer taraftan da gelişmemiş bölgelerden gelişmiş bölgelere göç eden bazı kadın göçmenler çalışma hayatına girmemektedir. Bu kadın göçmenler aile içindeki statünün ve geleneksel yapının devam etmesi için doğum kontrolüne önem vermemekte, işgücünün bir parçası olmak yerine evin içerisinde ev işlerini ve çocuk bakımını gerçekleştirerek dar bir alanda yaşamakta, sosyalleşmeden göç edilmiş ülkenin kültürü ile geride kalan ülkenin kültürü arasında kalmaktadır (Arslan, 2023; Topak ve Çamur, 2022).

Göçmen işgücü genel olarak istihdamla ilişkili sorunlar yaşamaktadır. Göçmen işgücünün yaşadığı sorunları iki ana kategori altında değerlendirebiliriz. Birinci kategoride göçmen işgücünün istihdama erişim aşamasındaki sorunları yer almaktadır. Edilen verilerin içeriklerinin analizi neticesinde aşağıdaki şekil 1’de göçmen işgücünün istihdama erişimini engelleyen ya da zorlaştıran belirgin unsurların genel bir profili oluşturulmuştur. Belirgin unsurlar dört kategori altında toplanmıştır. Öncelikle göçmen işgücü; dil sorunuyla, beceri sorunuyla, meslek ile ilgili sorunlarla ve eğitim ile ilişkili sorunlarla karşılaşmaktadır.

| DİL SORUNU | BECERİ SORUNU | MESLEKİ SORUNLAR | EĞİTİM SORUNLARI |
|------------------------------|----------------------|---------------------------------|--|
| Ana dil dışında dil bilmemek | Beceri yoksunluğu | Mesleki yeterliliğin zayıflığı | Eğitim düzeyinin düşüklüğü |
| Dil bilgisinin zayıflığı | | Mesleki eğitimden faydalanmamak | Diplomanın olmaması |
| | | | Diplomanın denkliğinin olmaması |
| | | | Bilgiye erişememek |
| | | | Haklarını öğrenmemek ve haklarını bilmemek |

Şekil 1: Göçmen İşgücünün İstihdama Erişim Aşamasındaki Sorunları

İkinci kategoride istihdama dahil olabilen göçmen işgücünün karşılaştığı sorunlar belirtilmektedir. Edinilen verilerin içeriklerinin analizi neticesinde aşağıdaki şekil 2’de göçmen işgücünün istihdama eriştikten sonra karşılaştığı belirgin sorunların genel bir profili oluşturulmuştur. Aşağıdaki şekil 2’de istihdamda olan göçmen işgücünün karşılaştığı sorunlar dört temel kategori altında toplanmıştır. İstihdamda olan göçmen işgücü; işin yapısı, çalışma koşulları, ücret, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili sorunlarla karşılaşmaktadır.

| İŞİN YAPISI | ÇALIŞMA KOŞULLARI | ÜCRET | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ |
|---|--|---|---|
| Tehlikeli işler Talep edilmeyen işler Hijyenik olmayan işler Manuel işler Statüsü düşük işler Güvencesiz işler | Uzun çalışma saatleri Kısa dinlenmeler Vardiyalı çalışma | Düşük ücret Ücretin zamanında ödenmemesi | İş sağlığının ve güvenliğinin sağlanmaması Oryantasyon eksikliği İşi yaparken öğrenme zorunluluğu |

Şekil 2: Göçmen İşgücünün İstihdama Eriştikten Sonraki Sorunları

4. GÖÇMEN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Göçmen işgücü istihdama erişim safhasında zorluklarla karşılaşmaktadır. İşe kabul edilme durumu ile işsizlik arasında bir ilişki mevcuttur. Araştırmalara göre, göçmen işgücünün işe kabul edilme ihtimallerinin artmasıyla göçmen işsizliği düşecektir (Liu,2024). Ancak dezavantajlı durumda olan göçmenler, emek arzının ve emek talebinin bulunduğu piyasaya yardım almaksızın girememektedir (Çevik ve Özkul, 2022).

4.1. Göçmen İşgücüne Yönelik Uluslararası Alandaki Düzenlemeler

Yaşamın devamı için gerekli olan temel insan haklarının belirtildiği BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi önemli bir belgedir. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 1. maddesinde tüm bireylerin özgür olduğu, haysiyet ve haklar bakımından eşit olduğu yer almaktadır. Aynı beyannamenin 2. maddesinde her insanın; dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer durumlara bakılmaksızın haklarından faydalanabileceği belirtilmektedir. Aynı beyannamenin 7. maddesinde konunun ne olduğu belirtilmeksizin, her insanın kanun önünde eşit korunma hakkına

sahip olduğu yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinde "her insanın işini serbestçe seçebilme, adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olabilme ve işsizlikten korunma hakkı bulunmaktadır. Aynı maddede her çalışan için ücretin, adil ve elverişli yaşam koşullarını sağlayabilecek olması ve eşit işlerin eşit ücreti hak ettiği ifade edilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde belirtilen her insan veya herkes ifadesi bir ayrıma fırsat tanımaksızın göçmenleri de kapsamaktadır (İHEB, 1948).

BM Genel Kurulu 2016 yılında New York Deklarasyonu ile göçmenler ve mültecilere muamele konusunda uluslararası bir standart oluşturmayı amaçlamıştır. Belirlenen amaç doğrultusunda çalışmalara başlanmıştır. BM Göç Paketi da 2018 yılının Aralık ayında Fas'ın Marakeş şehrinde bir araya gelen 164 ülke tarafından görüşülmüş ve onaylanmıştır. Bu Paktin asıl adı "Güvenlik için Küresel Sözleşme, Düzenli ve Nizami Göç" olmaktadır. BM Göç Paktinin bağlayıcı olmayan, göçü meydana getiren sebepleri yok etmeyen, eşitsizlikleri gidermeyen 23 maddelik metni de göçmen işçilere ve mültecilere gösterilen muameleyi uluslararası bir standarda kavuşturmak amacındadır. Ancak Paktin içeriği ülkelerin göçmen politikaları ile uyumlu olmadığı gerekçesi ile eleştirilere konu olmuştur. Bu açıdan farklı tarihlerde Paktan çekilme kararı veren ülkeler ABD, Macaristan, Avusturya, Polonya, Şili, İsrail, Avustralya, Çekya, Slovakya olmuştur. İsviçre, İtalya, Slovenya, Bulgaristan da kararsız kalan ve imza atmayan ülkelerdendir (BM Göç Paketi, 2018).

BM Göç Paketi'nda göçmen işçileri konu edinen maddeler bulunmaktadır. BM Göç Paketi'nda altıncı maddede göçmenlerin sosyo-ekonomik çıkarlarının maksimum seviyeye çıkartılması ve bu doğrultuda işe alım süreçlerinin tekrar gözden geçirilmesi amaçlanmaktadır. Göçmen işçilerin adil ve etik bir işe alım sürecine tabi tutulması ve insan onuruna yakışan bir çalışma ortamının ve

koşullarının oluşturulması da amaçlar arasındadır. Göçmen işçilerinin işe alım sürecinde sosyo-ekonomik çıkarlarını artırmasını etkileyenlerden biri olan mesleki eğitim konusuna da yer verilmiştir. Ülkelerin göçmenlerin mesleki gelişimini sağlamaya yönelik mesleki eğitim yatırımlarına önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir (BM Göç Paketi, 2018).

UÇÖ de her insanın eşit bir biçimde çalışma hakkından faydalanmasını ve korunmasını sağlamak amacıyla uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi için görevlendirilmiştir. UÇÖ' nün başat belgelerinden biri olan Philadelphia Bildirgesi'nde tüm insanların maddi ve manevi gelişimini hür bir şekilde eşit koşullarda devam ettirebileceği belirtilmektedir. UÇÖ tarafından çalışma çağında olan her bireyin çalışma standartlarının düzenlenmesini amaç edinen belgeler hazırlanmaktadır. 2012 tarihli 202 numaralı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiyesi de göçmenler dâhil tüm çalışanlara yönelik güvenceli olan kayıtlı istihdamın artırılması ve güvencesiz olan kayıt dışı istihdamın azaltılması yönünde mesaj içeriğine sahiptir. Bu tavsiyenin içeriği, 189 Numaralı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesini ve 102 numaralı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlarının belirtildiği Sözleşmeyi tamamlamaktadır (ILO, 2015; ILO, 2019b).

Herkesi kapsayan düzenlemelerden biri olan 1962 tarihli 118 numaralı Muamele Eşitliği Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre, yürürlükte olduğu üye devletin kendi vatandaşlarına, vatansızlara ve mültecilere ulusal sosyal güvenlik mevzuatına göre eşit muamelede bulunması gerekliliğini içermektedir. Sözleşme, vatandaşlar ile vatandaş olmayanlar arasında muamele eşitliğini sağlamaya yöneliktir (ILO, 2015). BM tarafından Cenevre'de imzalanmış olan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmede mültecilerin ve göçmen getirme programının kapsamında olan kişilerin haklarının korunması ve o ülke vatandaşlarından ayrı görülmecek şekilde muameleyi hak ettiği belirtilmektedir (UN, 1951).

Ayrıca 1975 tarihli 143 numaralı Sözleşmede de göçmen işçilerin ücret, sosyal güvenlik ve çalışmaktan kaynaklı yardımlarla ilgili olarak istihdamdan doğan haklarda eşit muameleden ve eşit fırsatlardan yararlanması gerektiği belirtilmektedir. Sözleşmede işini kaybeden göçmen işçinin oturma ve çalışma hakkını koruması gerektiği, göçmenlerin çalışma hayatına uyumu için eğitimden faydalanması gerektiği, göçmenlerin örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu yer almaktadır (ILO, 1975).

BM'nin Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi 1990 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde göçmen işçilere ve ailelerine ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmektedir. Ek olarak göçmen işçilerin ve aile bireylerinin çalışma ve hayat koşullarının güvenlik ve sağlık standartlarına ve insan onuruna uygun olması için önlemlerin alınması gerektiği ve göçmen işçilerin ve ailelerinin o ülkenin vatandaşları ile eşit muamele görmesi gerektiği belirtilmektedir. Göçmen işçilerin ve aile üyelerinin eğitim kurumlarından verilen hizmetlerden, mesleki rehberlik hizmetlerinden, mesleki gelişim hizmetlerinden, sosyal kültürel hizmetlerden, sağlık hizmetlerinden yararlanabileceğinin belirtilmesi de eşit muamele kapsamındadır. Göçmen işçi ve ailelerinin haklardan yararlanması için ikamet izinlerinin olması yeterli olmaktadır (BM, 1990).

BM'nin 2030 gündemi çerçevesinde sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden sekizincisi de insana yakışır işdir. Herkes için kapsamlı ve sürdürülebilir ekonominin, tam ve üretken istihdamın insana yakışır işle mümkün olabileceği belirtilmektedir. UÇÖ de sosyal adalet ve insana yakışır iş girişimleri kapsamında "adil göç gündemini", "adil işe alımı" ve "adil çalışma prensiplerini" benimsemektedir. UÇÖ, çalışma hayatının geleceğine dair tüm işgücünün korunması gerektiğini öne sürerken, göçmen işgücünün de üretime katkısına

dikkat çekmektedir. UÇÖ, göçmen emeğinin göç alan ülkelerin ekonomik kalkınmasına sağladığı faydanın medya aracılığıyla yerli halka duyurulması gerektiğini belirtmektedir. Bu durum yerli halkın göçmenlere karşı olumlu bir algı beslemesine, yerel halkın önyargılarının yok edilmesine ve göçmen işgücünün yaşadığı sorunların ortadan kaldırılmasına etki edebilir (ILO, 2019; ILO,2019c; Karaaslan ve Şenkal, 2019: 46-50; Deming, 2022).

Göçmen işgücü ortak sorumluluğu gerektiren bir konudur. Göçmen işgücünün haklarının korunması için küresel iş birliği gereklidir. İnsan hakları evrensel beyannamesinde ve diğer uluslararası belgelerde belirtilen insan haklarının kapsamlı şekilde uygulanabilmesi için göçmen haklarının garantiye alınması ve bu hakların uluslararası bir sistem tarafından korunması gerekmektedir. Açıkça ifade etmek gerekirse; küresel ilkeler, ulus ötesi yönetim kuruluşlarının küresel iş birliği ile makro politikaların oluşturulması ve takip edilmesi gerekmektedir. Ayrıca insan hak ve özgürlüklerinin korunması temelinde göçmen sorunlarının belirlenmesi, göçmen haklarının korunmasına özen göstermeyen kurum ve kuruluşların tespit edilmesi ve yaptırıma tabi olması gerekmektedir. (Yıldırım vd., 2023; Miller, 2006: 17-27).

Bazı ülkelerde de göçmen işçiler yerel halk ile aynı İş Kanuna tabidir. Fransa, Şili ve İtalya'da bir iş sözleşmesini esas alarak çalışan gerçek kişinin göçmen işçi olması İş Kanunu'nda yararlanması için engel değildir. Sosyal güvenlik kapsamında da göçmen işçileri kapsama alan ülkeler bulunmaktadır. Fransa, İtalya, Şili, Kosta Rika, Filipinler, Singapur göçmenlerin sosyal güvenlik kapsamına alınmasını kabul eder. Ancak Fransa, İtalya ve Şili ülkelerinin dışındaki ülkelerde bazı meslekler (ev içi hizmetleri) kapsam dışında kalmaktadır (Kennedy vd., 2022: 2437-2438).

Göçmenlerin ve göçmen işgücünün korunmasına yönelik politikalar üretmek için göç edenlerin kanıta dayalı bir şekilde ekonomiye etkileri de

belirlenebilmektedir. Kanıta dayalı sistem, göç akışında yer alan göçmen işgücünün eğitimi, nitelikleri üretime katkı sağlayabileceklerini veya sağlayamayacaklarını göstermektedir. İngiltere göçmenlerin ekonomiye etkilerini kanıtlamayı istemiştir. 2007 yılında İngiltere’de kurulan Göç Danışma Komitesi tarafından yapılan araştırmalar ile edinilen kanıtlara göre eğitilmiş ve nitelikli göçmen işgücünün verimli, üretken ve rekabet edebilir yapısı ile ekonomiye katkı sunduğu belirlenmiştir (Dereli, 2023).

Avusturya’da da 2013-2018 hükümet programının yol haritasında göçmenlere yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Avusturya’da nitelikli göçmen kadın ve erkeklerin istihdamını sağlamak ve kolaylaştırmak amaçlanmaktadır. Bu amaca binaen yol haritasında Avusturya’da eğitimlerini tamamlayan göçmen öğrencilerin Avusturya’ya yerleşmeyi ve Avusturya’da ücretli bir işte çalışmayı tercih etmesi için gerekli olan “Red-White-Red” kartının alımı ve bürokratik işlemleri kolaylaştırmak yer almaktadır (Kalkan ve Doğan, 2022).

Göçmenlerin yerel halk ile uyumuna yönelik politikalar ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin farklı yasal düzenlemeleri göçmen politikalarını da farklılaştırmaktadır. Ancak özellikle bir politika, bir eğitim, bir kurs olmaksızın göçmen uyumu mümkündür. Avrupa Mülteciler ve Sürgünler Konseyine göre, göçmen entegrasyonu hedefinde olan ülkeye vardığı andan itibaren başlamakta ve ilerleyen süreçte de sosyalleşme ile devam etmektedir (Aykut ve Kahraman Güloğlu, 2023).

İnteraktif bir süreç olan entegrasyon, göçmenlerin yerel halktan etkilenerek toplumsal yaşama uyumudur. Toplumsal yaşamda bireyler arası kopukluğun olmadığı bir entegrasyonun dört ögesi bulunmaktadır: Birinci öge sosyal ağlar, ikinci öge (dil, kültürel bilgi, güvenlik) göçmen hayatını kolaylaştıranlar, üçüncü öge (sağlık, eğitim, istihdam, konut) araç ve işaretler, dördüncü öge kurumsal

yapı ile yakından bağlantılı olan haklar ve vatandaşlıktır. Tam entegrasyondan söz etmek için göçmenin hizmetlerden kolaylıkla yararlanması, kurumlara erişebilmesi, iş bulması, dil öğrenmesi ve yerel halk tarafından kabul görmesi gerekmektedir (Ager ve Strang, 2008; Castles vd., 2002).

Göçmenin içinde olduğu toplumla özdeşim kurması ve içinde olduğu toplumun dinamiklerini benimsemesi ile entegrasyondan daha fazlası olan asimilasyon oluşabilmektedir. Göçmenlerin yerel halkın özelliklerini benimsemesi ve kendi özelliklerini tamamen terk etmesi asimilasyon olarak ifade edilmektedir. Asimilasyon, farklı değerlerin ve farklı kültürel özelliklerin yerel toplum içerisinde kaybolması ve kabul görmek için baskının gündeme gelmesidir. Benliğini yitiren göçmen, vatandaşı olmadığı ülkede boyun eğmekte ve uyum gösterebilmektedir (Berry, 2001). Karşılaşılan tutumlar göçmenlerin kendilerini koruma stratejilerinde belirleyicidir.

4.2. Göçmen İşgücünün Kendini Koruma Çabaları

Vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı ülkede yaşayan insanların beklentilerini karşılamak üzere yasal düzenlemeler olmaktadır. Ancak yasal düzenlemelerin göçmenlerin beklentilerini karşılayamaması durumunda farklı stratejiler gündeme gelmektedir. Farklı stratejilerden biri göçmenlerin kendilerini korumaya yönelmesidir. Kendisini, ailesini, işini ve sahip olduğu değerleri korumaya alan göçmenler diğerlerine karşı savunma halinde olmaktadır. Bu durumun sonucunda yerel halk ile göçmenler arasında önyargıların artma ihtimali vardır (Caxaj vd., 2023).

Emek piyasası homojen olmayan bir yapıdadır. Ancak göçmen işgücünün farklı emek piyasalarında karşı karşıya kaldığı sorunlar benzer özellikler göstermektedir. Bu durum memleketçiliği ya da hemşericiliği gündeme getirmektedir. Göçmen işgücünün, göç ettikleri ülkelerde yaşadığı sorunlar

göçmen işgücünün birbirine kenetlenmesine, güçlerini birleştirerek dayanışma güçlerini artırmasına neden olmaktadır (Dubuisson vd., 2023:122). Göçmenlerin kültürlerine, inançlarına daha yakın olması da sorunlarla başa çıkma stratejilerindedir. Araştırmalara göre göçmenler karşılaştığı sorunlarla mücadele etme yöntemi olarak inançlarına göre manevi faaliyetlerde bulunmayı tercih etmektedir (Caxaj vd., 2023: 7).

Göçmenler, göçmen ilişkileri ağı ile ilişkilerini kuvvetlendirmektedir. Göçmen ilişkiler ağı, göçmenlerin diğer göçmenler ile hatta göçmen olmayanlar ile ilişkiler kurabilmesidir. Aynı soydan aynı kökenden olmaya ve dostluğa dayanan bağlantıların kurulması avantajlar sağlamaktadır. Sosyal ağların güçlendirilmesi her konuda ön bilgiyi artırmakta, karşılaşılabilecek riskleri azaltmakta ve masrafları düşürmektedir. Örneğin Amerika'da ve Birleşik Krallıkta Çin Mahallesi, Kore Mahallesi, Türk Mahallesi, Küçük İtalya gibi yerlerde etnik kökeni ve sosyo-kültürel özellikleri benzeyen insanlar bir aradadır. Bu yerlerde yaşayan göçmenler arasında sosyal ve ekonomik dayanışma güçlüdür. Örneğin Suriyeli göçmenlerin, Türkiye'nin Gaziantep ilindeki ekonomik durumlarının araştırıldığı bir araştırmaya göre, Suriyeli göçmenlerin Gaziantep'te iş imkanları yoğun olan iki ilçede ve bu ilçelerde de kira miktarı düşük olan ve ilişkiler ağını geliştirebildikleri 40 mahallede yoğun olarak yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Görgün, 2017:1323-1325; Türkoğlu ve Elmastaş, 2024).

Komşuluk, arkadaşlık, akrabalık veya rastlantı sonucu tanışmak ile sosyal sermaye birikimi oluşmaktadır. Sosyal sermaye birikimi ve sosyal sermayenin kullanımı sosyal ağ teorisinde etkilidir ve göçmenlerin çalışma hayatına adım atma aşamasında sosyal ağ teorisi önemlidir. Sosyal ağ teorisi karşılıklılık esasına dayanmakta ve dayanışmayı artırmaktadır. Sosyal ağ teorisi bağlamında göçmenlerin sosyal ilişkileri arttığında iş bulabilmeleri kolaylaşmaktadır. Ancak

bu şekilde de göçmenler genel olarak düşük vasıf gerektiren, ucuz işgücünün kullanıldığı güvencesiz işlere girebilmektedir. Diğer taraftan bakılırsa da yapabilirlik düzeyi yüksek olan vasıflı, meslek sahibi ve orta öğretim düzeyinden yüksek eğitimi olan göçmenler güvenceli ve yüksek ücretli işlere girebilmektedir (Taylor, 1986; Karabulut ve Gezici, 2023).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya üzerinde zorunlu nedenlere veya gönüllülük esasına bağlı olarak farklı ülkelerde yaşama isteği ile göç edenleri tanımlamak için farklı ifadeler kullanılmaktadır. Doğduğu veya büyüdüğü toprakları farklı nedenlerle geride bırakarak yeni fırsatlar peşinde olanlara hukuki statülerine dayanarak sığınmacı, mülteci veya göçmen ismi verilmiştir. Açıkça ifade etmek gerekirse, can ve mal kaygısı olmaksızın yaşam koşulları cazip olan ülkeye göç edenler göçmen olarak belirtilmektedir.

Birçok ülke ekonomik, siyasi ve sosyal yapıları nedeniyle vatandaşlarına daha iyi imkânlar sunamamaktadır. Bu durumda kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını iyileştirmek isteyen insanların farklı ülkelerde iyi koşullarda yaşama beklentileri artmakta ve itme ve çekme teorisi çerçevesinde "refah çekim etkisi" kapsamında beklentileri yüksek olan insanların göçü de artmaktadır. Bu bağlamda dünyadaki göçmen nüfusun sorunları da önem kazanmaktadır.

Dünya üzerinde büyük bir kitleyi oluşturan göçmen işgücünün yaşadığı sorunların farklı gerekçeleri bulunmaktadır. Bazı sorunların temelinde bireysel yetersizlikler yer alırken, bazı sorunların temelinde yerel halkın ayrımcılık içeren tutumları bulunmaktadır.

Göçmenler, ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek üzere göç eden gerçek kişilerdir. Cesaret gösterip yeni bir hayata yol almış göçmenlerin beklentilerini

karşılabilmesi için çalışması, kazanması ve o devletin sosyal ve ekonomik olanaklarından yararlanması gerekmektedir. Ancak göç edilen ülkenin dilini bilmemek, dil bilgisinin zayıflığı, beceri yoksunluğu, mesleksizlik, mesleki bilginin yetersizliği, eğitimsizlik, eğitim düzeyinin düşüklüğü, ülke içinde denkliği olan bir diplomaya sahip olmamak veya o ülkenin mesleki eğitim imkânlarından yararlanamamak gibi nedenlerle ortaya çıkan sorunlar söz konusudur. Bu sorunlar göçmenin çalışma hayatına erişiminin önünde engel teşkil etmektedir. Göçmenlerin çalışma hayatında karşılaştığı sorunların büyük bir kısmı “ne iş yapabilirsin” sorusuna cevap olarak “her işi yaparım” sözünün söylenmesi ile açıklanabilmektedir. Açıkça belirtmek gerekirse, belirtilen soru hiçbir şeyden tam olarak anlamamayı ifade etmektedir. Bu açıdan göçmenler genel olarak arkadaş, komşu, akraba, tanıdık ile oluşturulan sosyal ağlar ile çalışma yaşamına erişebilmektedir.

Göçmenlerin, göç edilen ülkedeki ekonomik ve sosyal hayata entegre olabilmesi için düzenlemelere gereksinim vardır. Göçmenlerin beşerî sermayesine yatırım yapılmalı ve göçmenlerin işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Bunun için göçmenlere yönelik uluslararası düzenlemeler esas alınarak ulusal veya yerel düzenlemeler olmalıdır. Bu kapsamda göçmenin, göç ettiği ülkenin gelenekleri ve görenekleri hakkında bilgilendirme amaçlayan kurslar, göç edilen ülkenin davranış kurallarını anlatan bilinçlendirme eğitimleri, dil kursları, kapsamlı mesleki eğitim programları, beceri geliştirme kursları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Hazırlanan kursların, programların uygulamaları denetlenmelidir.

Çalışma yaşamına erişebilen göçmenler de sorunlar ile karşılaşmaktadır. Göçmenler, kendilerine atfedilen ve yerel halkın yapmaktan imtina ettiği kirli, talep edilmeyen, küçümsenen, tehlikeli görülen, güvencesiz, statüsü düşük ve

manuel işlerde çalışmaktadır. Bu işlerin uzun çalışma saatlerinin ve kısa süreli dinlenmelerinin olması, iş sağlığı ve güvenliği açısından zayıf kalması, düşük ücretli olması ve dikey hareketliliği olmayan işler olması göçmen sorunlarını derinleştirmektedir.

Göçmen istihdamındaki sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm odaklı bir yaklaşım gerekmektedir. Göçmen işgücünün karşılaştığı sorunların çözümüne yönelik uluslararası belgelerde çeşitli ifadeler bulunmaktadır. İnsan hakkının temel alındığı ve göçmenlerin konu edildiği belgelerde göçmenlerin çalışma hakkı, işini serbestçe seçebilme hakkı, insan onuruna yakışan koşullarda çalışabilme ve yaşama hakkı ve yerel halkla eşit muamele görme hakkı belirtilmektedir. Ancak göçmen işgücünün karşılaştığı sorunları ilgili mercilere iletmekten çekinmesi ve işverenler tarafından yaratılan korku ikliminde çalışması nedeniyle uluslararası belgelerdeki söylemler teoride kalmaktadır.

Uluslararası belgelerin uygulanabilirliğinin sağlanması için uluslararası alanda etkili kuruluşların rolü ve küresel iş birliği önem kazanmaktadır. İnsan haklarının uygulanabilmesi ile göçmen hakkının garantiye alınması mümkündür. Göçmenlere yönelik tutumların, söylemlerin ve eylemlerin insan haklarına ve uluslararası belgelerdeki ifadelere uygunluğu denetlenmeli ve gerektiği durumlarda yaptırım uygulanmalıdır.

Ülkelerin ve uluslararası kuruluşların iş birliği ile kamuoyuna göçmen emeğinin önemi de duyurulmalıdır. Göçmenlerin bir tehdit olarak gösterilmemesi, yerli halk ile göçmenler arasında hoşgörünün gelişmesi pek çok sorunu azaltma ve korku iklimini yok etme potansiyeline sahiptir. Çünkü bir konuya maruz kalma sıklığı arttıkça insanlar birbirini daha iyi tanır ve olumsuz düşünceler yerini olumlu düşüncelere bırakır. Bu durum farklı etnik kökenlere sahip insanların birbirleri hakkında doğru bilgiler edinmesine imkân verir. Göçmenlere yönelik dışlayıcı söylemler ve davranışlar yok olur. Bu durumda çalışma yaşamında

göçmen işgücünün işin, işyerinin ve işletmenin niteliklerine uygunluğu, beceri düzeyi ve hakları önemsenmeye başlar.

Çıkar Çatışması Bildirimi:

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Destek/Finansman Bilgileri:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almadığımı beyan ederim

Etik Kurul Kararı:

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç olmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Ager, A., Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191.
- Anaç N., Arslan, V. (2024). Cinsiyet Eşitliği ve Kadın İstihdamı: Karikatürlerde Kadın Mühendisler, *FeDerGi16(1)*,176-214. <https://doi.org/10.46655/federgi.1289065>.
- Arslan, N. (2023). Göçmen Kadınların Sağlık Sorunları Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 104-114.
- Aydın, E. (2021). The Memory of Women In The Diaspora As Part of Labour Immigration To Germany And The Project “Exile Is A Hard Job” By Nil Yalter, *İnönü Üniversitesi Kültür ve Sanat Dergisi* 7 (2), 166-177
- Aykaç, M., Yertüm, U. (2016). Avrupa Birliği göç politikalarının gelişimi: Misafir işçi kabulünden sığınmacı akınına. In *Journal of Social Policy Conferences* (70), 1-29.
- Aykut N., Kahraman Güloğlu F. (2023), “Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 397-412.
- Bayrakçı, O. (2023). Kayıt Dışı Çalışma ve Suriyeli Sığınmacı İşçiler, *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 2023, 16(44), 1792-1806. DOI Number: 10.12981/mahder.1317670

- Berry, J. (2001). A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*, 57 (3), 615- 631.
- BM (1990). Birleşmiş Milletler Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Korunmasına Yönelik Uluslararası Sözleşme
- BM (2018). Göç Paktı <https://refugeesmigrants.un.org/intergovernmental-conference-2018> Erişim tarihi:10.04.2024.
- Carver, L., Doellgast, V. (2021). Conditions for union success in regulating precarious work, *European Journal of Industrial Relations* 27(4) 367 – 385
- Castles, S., Korac, M., Vasta, E., Vertovec, S. (2002). Integration: Mapping the Field, Home Office Immigration Research and Statistics Service
- Caxaj, C.S., Shkopi, E., Naranjo, C.T., Chew, A., Hao, Y. T. and Nguyen, M. (2023.) Health, social and legal supports for migrant agricultural workers in France, Italy, Spain, Germany, Canada, Australia and New Zealand: a scoping review. *Front. Public Health* 11:1182816. doi: 10.3389/fpubh.2023.1182816
- Caxaj, C. S., Weiler, A. M., Martyniuk, J. (2024). Housing Conditions and Health Implications for Migrant Agricultural Workers in Canada: A Scoping Review, *Canadian Journal of Nursing Research*, 56(1) 16–28. DOI: 10.1177/08445621231203086
- Çetin M. B., Özdemir, Y., Yıldırım, M., Aytakin, M. A. (2024). Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları ile İlgili İstatistiksel Çalışmalar: Literatür Taraması", *Journal of Statistics and Applied Sciences*,9, 106-123, doi:10.52693/jsas.1446610
- Çetin, A. Ş., Durmaz, Ş. (2024). Afgan göçmen sorunları: Uşak örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 63, 164-184.
- Çevik C., Özkul, B. (2022). Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 7(3): 611-618.
- Çınar, S. (2018). İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçilerin Gözünden Suriyeli İnşaat İşçileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 121-138.
- Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 27-48.
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine, *Çalışma ve Toplum*, 1, 37-67.
- Deming, D. J. (2022). Four Facts about Human Capital, *The Journal of Economic Perspectives*, 36 (3), 75-102.
- Dereli, S. (2023). Göç yönetiminde kanıta dayalı politika yaklaşımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1333-1362.

- Dubuisson, D., Campos- Medina, P., Gleeson, S., Griffith, L. K. (2023). Centering Race in Studies of Low-Wage Immigrant Labor, *Annual Review of Law and Social Science*, 19:109–129. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-111622-062400>.
- Gökmen, Ç. E. (2018). Turizm Sektöründe Göçmen Emeği: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi? *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 139-166.
- Görgün, M. (2017). Küreselleşme Sürecinde Göçmen İlişkileri Açının Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(Göç Özel Sayısı), 1317-1327.
- Güler, B., & Sariipek, D. B. (2018). Göç ile Sendika Üyeliği Etkileşiminin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi Kocaeli Örneği. *Çalışma İlişkileri*, 9(1), 1–23.
- Gündoğmuş, B., Bayır, M. (2021). The effect of international migration on unemployment: an empirical analysis on the European countries. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2204-2217.
- Gürlek, M. (2023). Migrant Worker Research in the Field of Hospitality and Tourism: State of the Art and Future Perspectives. *Alanya Akademik Bakış*, 7(3), 1401-1424.
- Harding, L., Neamtu, M. (2018). ADynamic Model of Unemployment with Migration and Delayed Policy Intervention, *Comput Econ* (2018) 51:427–462 <https://doi.org/10.1007/s10614-016-9610-3>
- Herold, R., Lieb, M., Borho, A., Voss, A., Unverzagt, S., Morawa, E., Rothermund, E., Erim, Y. (2024). Working conditions and mental health of migrants and refugees in Europe considering cultural origin– a systematic review. *BMC Public Health* 24, 662. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18096-7>
- Hickey, M., Narendra, P., Rainwater, K. (2013). A Review of Internal and Regional Migration Policy in Southeast Asia, Asia Research Institute National University of Singapore, September, Working Paper 8.
- Hyde, A., Wallace, M. (2020). Immigration and Labor Market Outcomes in U.S. Metropolitan Areas, *Sociological Perspectives*, 63(4), 630-652.
- ILO (1975) [Statistics on migrant workers - ILOSTAT](#) Erişim tarihi:09.05.2024
- ILO (2015). [118 No'lu Muamele Eşitliği \(Sosyal Güvenlik\) Sözleşmesi | International Labour Organization \(ilo.org\)](#) Erişim Tarihi: 09.05.2024
- ILO (2015). [102 No'lu Sosyal Güvenlik \(Asgari Standartlar\) Sözleşmesi | International Labour Organization \(ilo.org\)](#) Erişim tarihi: 09.05.2024.
- ILO (2019). ILO, İşgücü Göçü konusunda Küresel Medya Yarışması düzenliyor. <https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-ısgucu-gocu-konusunda-kuresel-medya-yarismasi-duzenliyor> Erişim tarihi: 20.03.2024

- ILO (2019b). ILOSTAT [Göçmenler işgücü piyasasında da başarılı mı? - Uluslararası İstatistik Kurumu \(ILOSTAT\)](#) Erişim tarihi: 19.03.2024
- ILO (2019c). Küreselleşmeye Yanıt: İnsana Yakışır İş Gündemi, <https://www.ilo.org/tr/resource/news/kuresellesmeye-yanit-insana-yakisir-gundemi> Erişim tarihi: 10.05.2024
- ILO (2022a) Migration for Employment Convention (Revised), 1949, (No 97), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242. (Erişim Tarihi: 23.04.2024
- ILO (2022b) Migrant Workers (Supplementary provisions), 1975, (No.143), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288. (Erişim tarihi 23-04 2024
- İHEB (1948). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi [İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi | Birleşmiş Milletler \(un.org\)](#) Erişim tarihi:23.04.2024
- Kalkan, M. Doğan, A. S. (2022). Foreigners in the labor market in Austria as a country of migration. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi, Göç ve Mültecilik Özel Sayısı*, ss. 431 447
- Kaplan, F. N. (2017). *Göç Kimlik Çok Kültürlülük-Türk Sinemasında Almanya'ya Göç*. 1. Basım, İstanbul: Der Yayınevi.
- Karaaslan, İ., Şenkal, A. (2019). Labour Migration and International Labour Standards: An Assessment in Terms of Labour Market, *İnsan&İnsan*, 19, 45-62 DOI: <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.451924>
- Karabulut, N. G., Gezici, F. (2023). Suriyeli Göçmen Emeğinin İstihdama Dahil Olma Sürecinde Sermaye Türlerinin ve Sosyal Ağların Etkisi: İstanbul Örneği, *Planlama*, 33 (2), 354–371 | doi: 10.14744/planlama.2023.23600
- Karatepe, S. G., Kısaçtutan, E. D. (2023). Fransa'da Yaşayan Göçmen Türk Kadın İşgücünün, İşgücü Piyasalarına Entegrasyon Süreci Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 79-96.
- Kayahan Yüksel, D. ve Yüksel, A. (2022). Göç ve dil edinimi: Türkiye'de mevcut durum ve eğitim politikaları üzerine bir inceleme. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (30), 158 169. DOI: 10.29000/rumelide.1192514.
- Kennedy, E. Y., Çelik, A., 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.
- Kesici, M. R. (2016). Londra'da Türkiyeli göçmenlerin emek piyasalarında ayrımcılık deneyim ve algıları. *Göç Dergisi (GD)*, 3(2), 261-281.
- Kharroubi, D. (2021). Global Workforce Diversity Management: Challenges across the World, *SHS Web of Conferences* 92 (02026), 1-10. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219202026>

- Kim, Y. Y., Song, J. (2023). South Korea's Policy for Low-skilled Migrant Workers: Tensions between Functional Imperatives of the State and eir Impact on Policy Coherence, *Journal of International and Area Studies* Vol. 30 No. 2 (2023): 93-120 doi: <https://doi.org/10.23071/jias.2023.30.2.93>
- Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (2021) Eylem Planı Raporu, 2021-2025, https://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/2021-2025/FINAL/action_plan_2021-2025_english.pdf (Erişim Tarihi: 22.03.2024)
- Liu, Y. (2024). Immigrant-native gaps of unemployment and permanent employment in Japan. *Economic Analysis and Policy* 81,1443–1463
- Miller, M. J. (2006). Opportunities and Challenges for Migrant and Migrant-Background Youth in Developed Countries, Report submitted to the United Nations Social and Economic Council, July 15, New York.
- Moyo, D. (2013). IMF'nin Ölüm Yardımları, *Bilim +Gönül Yayınlar*, 1.baskı İstanbul.
- Nurdoğan, A.K., Doğan, Z. (2019), Türkiye'ye Yönelen Uluslararası Göç Hareketliliği Bağlamında Çorum İl Görünümü, *BEÜ AİD*, 4(1), 125-143.
- Nurdoğan, A. K., Şahin, M. (2019). Türkiye'ye Yönelen Uluslararası Göç İşsizliğin Bir Nedeni mi? *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2201-2223.
- Örmeci Güney, G. ve Cengiz, S. (2023). Göç, göçmen politikaları ve Türkiye'de işgücü piyasalarında prekaryalaşma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 236-249. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1219544>
- Purkis, S., Güngör, F. (2015). İtalya, Milano'da Yaşayan Türkiyelilerin Göçmenlik Deneyimleri. *Journal of Faculty of Political Science*, (53).
- Sen, A. (2000), *Social Exclusion* Manila: Asian Development Bank.
- Smith, R., Spaaij, R., McDonald, B. (2019). Migrant Integration and Cultural Capital in the Context of Sport and Physical Activity: a Systematic Review, *Journal of International Migration and Integration* 20:851–868, <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0634-5>
- Şahankaya Adar, A., Urhan Çelik, B. (2023). Türkiye'de Uluslararası Göç ve Refah ilişkisi: Kitlesel Göçler Üzerinden Bir Değerlendirme, *Göç Dergisi* 10 (1), 101 – 118 ISSN: 2054-7110 (Basılı) | ISSN 2054-7129 (Çevrimiçi) DOI: <https://doi.org/10.33182/gd.v10i1.826>
- Tavukçu E, Şahin N. (2021). Türkiye'de Göçün Kadın Yaşamına Olan Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2):75-88.
- TBMM (2022) Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi,

- <https://www5.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4662.html> Erişim tarihi: 12.04.2022).
- Topak, E., Çamur, G. (2022). "Göçün Kadına Etkileri ve Sosyal Hizmet- Effects of Migration on Women and Social Work" Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi - Journal of Samsun Health Sciences 7(1), 75-88.
- Türkoğlu, E., Elmastaş, N. (2024). Gaziantep'teki Suriyelilerin, Göç Öncesi ve Göç Sonrası Sosyoekonomik Durumlarının Karşılaştırılmalı Bir Analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 34,2, 437-450.
- Uğur, S., Yanık, E. C. (2016). Ev Hizmetlerinde Göçmenlerin İstihdamına Yönelik Sorunlarının Değerlendirilmesi. Çalışma İlişkileri Dergisi, 7(2), 65-77.
- ULUTAŞ, Ç. Ü. (2013). Almanya'yı Temizliyorum": Almanya'da Göçmen, Kadın ve Temizlikçi Olmak. Çalışma ve Toplum, 2(37), 235-258.
- UNDP (2005). "Programming for Justice: Access for All", United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/asia-pacific/publications/programming-justice-access-all> Erişim tarihi: 01.04.2024
- UNHCR (1951). Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme, The UN Refugee Agency, <https://www.unhcr.org/media/convention-and-protocol-relating-status-refugees> Erişim Tarihi 10.03.2024
- Yıldırım, O., Altunoğlu, M. K., Yıldırım, S. G.(2023). Suriyeli Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Faktörler, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Kafkas University Journal of the Institute of Social Sciences, 31, 267-287, DOI: 10.56597/kausbed.1245396
- Yılmaz, B., Uludağ, Ç. (2020). Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin istihdamına Y ve Z kuşağının bakışı: Bir alan araştırması. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Many countries are unable to offer better opportunities to their citizens due to their economic, political and social structures. The expectations of people who want to improve their lives and the lives of their families to live in good conditions in different countries are increasing and the migration of people with high expectations within the scope of the "welfare gravity effect" is also increasing. In this context, the migrant population in the world has become an important situation. According to the data of the International Organization for Migration's World Migration Report for 2024, there are 281 million people in the world who have migrated from one country to another by choosing legal

means and have been registered. The ratio of the total number of international migrants to the world population is estimated at 3.6. According to the latest data from the International Labour Organization, there are 245 million people of working age among the global migrant population. According to the International Labour Organization, migrant workers internationally also account for 164 million people, or 4.9 percent of the global workforce. However, there are factors that hinder the employment of migrant labour or make it difficult for employed migrants to work. It is possible to eliminate the problems associated with the employment of migrant labour within an understanding based on human rights. This is only possible if the migrant labour force is evaluated in terms of its suitability to the qualifications of the job, the workplace and the enterprise, its skill level, its capabilities and its rights. Migrants, who are a part of economic, social and cultural life, need to live in accordance with their expectations. In this case, the role of influential organizations in the international arena to ensure global cooperation and the applicability of international instruments becomes more important.

Method

In order to reach the sources to be used in the preparation of the research, searches for migrants, migrant labour force, migrant workers, migrant employees, migrant problems, migrant rights, migrant integration were made from Google Scholar, Dergi Park, Science Direct, JStor databases. The documents of internationally influential organizations were also accessed from their websites. In the documents accessed, the problems faced by the migrant labour force, migrant employees and migrant workers were identified. This study provides an in-depth analysis of the problems of migrant labour in accessing employment and after accessing employment. In the preparation of this study, data is obtained through document analysis as one of the qualitative analysis methods. The sources obtained from the relevant literature are analyzed by content analysis method.

Conclusion and Discussion

Although there are different reasons, migration of individuals from one region to another region or country brings about a number of social, cultural and economic changes both in terms of the destination region, which is also referred to as the destination, and the sending region, which is referred to as the left behind. The qualifications, knowledge, education level, and capabilities of the people who migrate are important for both the country of destination and the country of departure. While the migration of qualified labour force is

considered as lost labour for the country left behind, it is considered as labour force that will contribute to the economy for the destination country. To put it bluntly, the qualifications of migrants matter. The labour migration observed in recent years from underdeveloped or developing countries to developed countries is based on the idea that good conditions are sought.

Migrants are subject to different forms of discrimination. Some migrants face direct or indirect discrimination in terms of access to employment, and those who are able to access employment face direct or indirect discrimination in terms of development, different skills, vocational training, wages and divisible benefits.

First of all, the problems faced by the migrant labour force are clarified. International documents for the solution of the problems faced by the migrant labour force are expressed. First of all, it has been determined that the solutions produced to eliminate migrant problems within the scope of human rights, the right to freely choose one's job to continue one's life, remain in theory and cannot be put into practice in a way that protects migrant labour. This situation has led to the trivialization of migrant labour due to the differences between the migrant workforce and the native population. At the same time, the differences between the migrant workforce and the native population are not accepted as cultural diversity and are reflected in working life as distinctive elements.

Every migrant person should have access to work in the country to which they are not linked by nationality and should be able to easily leave a job they are dissatisfied with. A free environment needs to be created without creating a climate of fear. Migrants who have access to work should also be able to improve their working conditions, have no wage-related problems, have the right to occupational health and safety, be under the umbrella of social protection, and have and exercise the right to organize with the contribution of the collective structure.