

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ

Metin Serhat İLTER*

ÖZ: Sosyal yapıda önemli değişimler meydana getirmiş ve getirmeye devam eden Endüstrileşme Süreci içerisinde barındırdığı olumlu ve olumsuz olgularla desteklenmektedir. Bu çalışmada endüstrileşme sürecinin olumsuz ve fakat tutarlı bir çalışmayla olumluya çevrilebilecek konusu olan dezavantajlı işgücünden bahsedilmiştir. Dezavantajlı işgücü, kırılgan yapıyı haiz işgücünü temsil etmektedir. Bu bağlamda kadın ve çocuk işçiliği, engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımı ve göçmen işgücü dezavantajlı işgücü sınıfında değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ağırlıklı olarak İş Kanunları karşısında bu kategoride yer alan bireylerin durumu değerlendirilmiştir. Sosyal politika açısından konu irdelenmiştir. Özellikle doğu illerinde ailevi geçimliğe katkı açısından hanelerde yaşayan çocukların çalıştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'de geçen yıl ölen dört çocuktan biri iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölmüştür. Hamile kadınlar; içinde bulundukları biyolojik duruma uygun olmayan çalışma ortamı ve işlerde çalıştırılmaktadır. Göçmen işgücü bedava işçi olarak değerlendirilmekte ve birçok sosyal hakları törpülenmektedir. Engelli bireyler çalışma ortamında normal bireyler gibi hatta bazı işkollarında daha fazla çalıştırılmaktadır. Bu yaşananlar vicdanları yaralamakta ve kanun erkinin daha geçerli bir mevzuatı hazırlamasını gerekli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Endüstriyel İşgücü, Dezavantajlı Gruplar, Sosyal Politika

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: J1, J15

DOI:

Geliş tarihi: 29.04.2025 / **Kabul Tarihi:** 27.06.2025 / **Yayın Tarihi:** 10.07.2025

DISADVANTAGED LABOR FORCE IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL LABOR FORCE AND ITS OUTLOOK IN TÜRKİYE

ABSTRACT: The Industrialization Process, which has brought about and continues to bring about significant changes in the social structure, is supported by the positive and negative phenomena it contains. In this study, the disadvantaged labor force, which is a negative subject of the industrialization process, but which can be turned into a positive subject with a consistent work, is mentioned. Disadvantaged labor represents the labor force with a fragile structure. In this context, women and child labor, participation of people with disabilities in the labor market and migrant labor force are considered as disadvantaged labor force. This study mainly evaluates the situation of individuals in this category in the face of Labor Laws. The issue is analyzed in terms of social policy. Especially in the eastern provinces, there is a need to employ children living in households to contribute to family livelihood. One in four children who died in Türkiye last year died as a result of work accidents and occupational diseases. Pregnant women are employed in work environments and jobs that are not suitable for their biological condition. Migrant labor is considered as free labor and many of their social rights are eroded. People with disabilities are employed as normal individuals in the working environment, even more in some lines of work. These experiences hurt the conscience and make it necessary for the law enforcement to prepare a more valid legislation.

Key Words: Industrial Labor Force, Disadvantaged Groups, Social Policy

Type of article: Research

Jel Classification: J1, J15

DOI: 10.54969/abuijss.1686814

Received: 29.04.2025 / **Accepted:** 27.06.2025 / **Published:** 10.07.2025

*Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, e-posta: mserhatilter@gmail.com, Orcid: 0000-0002-6146-0057.

Kaynak gösterimi için:

İLTER, M.S.(2025). Endüstriyel işgücü kapsamında dezavantajlı işgücü ve Türkiye'deki görünümü.. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 6- 26. DOI: 10.54969/abuijss.1395204

1.Giriş

Dezavantajlı işgücü; kadın, çocuk, engelli, göçmen ve eski tutuklu/hükümlü bireylerden oluşan ve toplum tarafından birçok sebepten dışlanmış insanlardan oluşmaktadır. İnsanları dezavantajlı kılan en önemli etken bireysel yetenek ve eğitimleriyle herhangi bir iş kolunda çalışma isteği törpülenen ve özellikle kadın çalışanlar üstünde bir cam tavan oluşturan öznel bakış açısidir.

Kadınların her iş kolunda rahatlıkla çalışmadığı bir ortamda dezavantajlı konumdan bahsedilebilir. Örneğin; çalışmaya istekli, belli bir konuda yetenekli ve eğitilmiş kadın işgücü hukuki sınırlamalar sebebiyle çalışmamaktadır*. Hal böyle olunca, kadın işgücü hukuki sınırlarla çalışma usul ve esasları belirlenmiş işlerde ya kaçak çalışmakta ya da yardımcı eleman olarak çalışmaktadır.

Çocuk işçiliği Türkiye için başlı başına bir sorundur. Hem aile içi emeğin görünmez kaynağı hem de sanayiden tarıma geniş bir skalada çalışan çocuklardır. Yasalarla çocuk işçiliği yasaklanmış[†] olsa da çocuk işçiliği yasalardaki boşluktan, yanlış düzenlenmiş yasalardan ve hane içi çalışan sayısına duyulan ihtiyaçtan başvuru bir yoldur[‡].

Engelli bireylerle eski tutuklu/hükümlü bireylerin çalışması kanunlarla düzenlenmiş olmasına rağmen bazı iş kollarında çalışan engelli bireylerle eski tutuklu/hükümlü bireyler normal bireylerden daha fazla çalışmakta ve daha az ücret almaktadırlar.

Göçmen işgücü; mülteci ve göçmen kategorisinde yer alan bireylerden oluşmaktadır. Birçoğu kaçak yollarla ülkemize geldiğinden ve çalışılmak istenmeyen iş kollarında (sağlıksız çalışma ortamı veya atık ayrıştırma gibi kirli ve ağır işler) çalışmak zorunda kalan ve emeğini çok düşük ücretler karşılığında trampa eden bireylerden oluşmaktadır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde endüstriyel işgücünün kavramsal boyutundan bahsedilmiştir. İkinci bölümde, endüstride kadın çalışanlar başlığı altında kadın işgücü ve çalışma ilişkileri anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde çocuk işçiliği geniş bir boyutta tartışılmıştır. Dördüncü bölümde, endüstride dış ülkeden gelen çalışanlar, göçmen işgücü adı altında incelenmiştir. Sonuç bölümünde araştırma boyunca tartışılan konunun genel bir değerlendirilmesi yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

* İK m. 72 gereğince “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”. Fakat yer ve su altında çalıştırma yasağı kapsamında bulunan bu kanun maddesi özellikle denizcilik sektöründe faaliyet gösteren (gemi altı tamir ve tadilat; su altı kaynak işleri gibi) şirketler tarafından manipüle edilmekte ve bu kanun maddesi yokmuş gibi davranılmaktadır. Kanunen yasak olmasına rağmen Türkiye’de kadınlar sualtı işlerinde çalışmakta ve çalıştırılmaktadır. Örnek olarak; TRT Belgesel’in 5.3.2025 tarihli yayınında Sualtı Ustaları isimli programda, A.D. isimli kadın dalgıç sualtında gemiye kaynak yapmakta ve sualtında gemi bakım onarım işinde çalışmaktadır.

[†] İK m. 71 gereğince çocuk işçiliğine sınırlama getirilmiş olmasına rağmen, uygulamada çalıştırılan çocuk işçilerin yaşı 5’e kadar düşmüştür. Tablonun korkutucu yanı, 4-5 yaşındaki çocukların çöp ayrıştırma ve atık toplama işlerinde kendini göstermektedir.

[‡] İK m. 73 gereğince “Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır”. Fakat yasağa rağmen çocuk işçiler sanayiden sayılan işlerde çalıştırılmaya devam etmektedir. İSİG verilerine göre geçen yıl her ölen dört çocuktan bir iş kazası sonucu ölmüştür. En çok çocuk iş kazası ölümleri Şanlıurfa ili’nde yaşanmıştır. Nüfusa oranla Şanlıurfa’da meydana gelen çocuk işçi ölümleri mercek altına yatırılmalı ve devletin sorumlu kurum ve kuruluşları tarafından detaylı olarak incelenmelidir.

2. Endüstriyel İşgücü

Endüstri Devrimi sonrası İngiltere’de oluşan işçi sınıfı benzeri bir işçi sınıfı oluşumu Türkiye şartlarında oluşmamıştır. Makal (2018) bu süreci *ameleden işçiye* olarak isimlendirmekte ve *“Türk tarımının küçük toprak mülkiyetine ve düşük arazi kullanımına dayanan bu yapısı, işgücü ve ücretli emek açısından, Endüstri Devrimini yaşayan Avrupa ülkelerinden daha farklı sonuçlar doğuracaktı. Küçük üreticiliğin egemen olduğu tarımsal yapı, hem tarım kesiminin kendi içinde ücretli emeğin ortaya çıkmasını olumsuz yönde etkilemekte, hem de mülksüzleşerek sanayi kesimine yönelecek bir potansiyel işçi kitlesinin ortaya çıkmasını zorlaştırmaktadır”* değerlendirmesinde bulunmaktadır. Hal böyle olunca Türkiye’de bir işçi sınıfından bahsetmek mümkün değildir. Fakat bununla birlikte endüstriyel gelişme beraberinde eğreti işlerle uğraşan veya kırsalda tarımla uğraşan bir kesimin büyük şehirlerdeki fabrikalara gelip buralarda çalışmasıyla başlayan bir işçi kitlesinin oluşumuna meydan vermiştir. Türkiye’de işçiye bakışın bu nedenle farklı bir perspektiften olması ve Kıta Avrupasındaki sanayileşme süreciyle karşılaştırılmaması ya da karıştırılmaması gerekmektedir. Tarihsel süreçte işçi açısından sağlanan hak ve kazanımların 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle törpülediği bilinen bir gerçektir. 1980 sonrası uygulamaya konulan yeni ekonomi modeli, yani ithal ikameci yaklaşımdan ihracata yönelik yaklaşım beraberinde yeni endüstriyel oluşumları ve işçi gruplarını da ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de gelişen endüstriyel işletmeler beraberinde tam zamanlı çalışma, iş güvencesi, insana yaraşır işler, sağlıklı çalışma ortamı, tatmin edici bir ücret ve ömür boyu istihdam gibi konuları gündeme getirmiş, endüstride işçi olmak ayrıcalıklı bir sınıf gibi algılanır olmuştur. Çünkü her açıdan işçinin yaşam kalitesini arttıran endüstriyel işletmelere girmek ve buralarda çalışmak zordur. Başlıca çekici unsurlar, iyi ücret, iyi çalışma ortamı örneğin işçiler için dinlenme odaları, kreşler, öğle yemeği ve boş zaman aktivitelerini yapabilecekleri spor salonları, kütüphaneler, sosyal alanlar, lokaller ve her türlü sağlık hizmeti alabilecekleri profesyonel kuruluşlardır. Bu nedenle endüstriyel işçi olmak bireyler için tercih edilmektedir. Eğreti işlerde güvencesiz olarak çalışan işçilerle endüstriyel işçiler arasında fersah fersah fark bulunmakta ve endüstriyel işçiler ayrıcalıklı sınıfı olgusuyla karşılaşılmaktadır. Marx’ın Endüstri Devrimi sonrası yazınında *“insanların dünyasının değersizleşmesi nesnelerin dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar”* savı yine endüstrileşme sonrası İngiltere’inde o zamanın şartlarına göre değerlendirilmelidir. Günümüzde endüstriyel işçi üretimin vazgeçilmez unsurudur ve her daim değerlidir. Ayrıca ürettiğine değer katmaktadır. Bu kattığı değer endüstriyel tesis tarafından finans kapitale katkı olarak değerlendirilmektedir. Bu konuya getirilen eleştirilerin başında Türkiye’de bu tarz işçinin kazanımlarını ve haklarını tam olarak ödeyen kaç endüstriyel işletmenin olduğuna dairdir. Bu durum endüstriyel işgücü piyasasının sorunu olmayıp diğer işletme ve tesislerin de işçilerine benzer kazanımlar ve haklar sunmasıyla ilgilidir.

Endüstriyel işçiler örgütlü işçi sınıfının bel kemiğidir. Çünkü sahip oldukları sendikal haklarla işveren karşısında ellerini güçlendirmişlerdir. Böylece enflasyon konusunda dramatik bir şekilde eriyen işçi, memur ve emekli maaşlarına koşut daha iyi bir reel gelir elde etmekte ve işveren karşısında ücret tespiti ve toplu pazarlık görüşmelerinde sendika temsilcileriyle temsil edilmektedirler.

Endüstriyel işgücü altında incelenmesi gereken başka bir konu sendikalaşma oranı ve sendikal haklara dairdir. Endüstriyel işletmelerde sendikalaşma oranı endüstriyel işletme olmayan küçük ve orta ölçekli tesisler ile orta ölçekli tesislere göre çok daha fazladır. Güvencesiz işgücü piyasasında sendikalı olmaya iyi gözle bakılmamakta ve sendikalı işçiler bir yolu bulunarak işten çıkarılmaktadır. Bu açıdan endüstriyel işçiler üyesi bulundukları sendikalar vasıtasıyla ellerini güçlendirmekte ve işveren karşısında toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi konularında talepkâr konuma gelmektedirler. Yoksa işveren karşısında hakkını savunamayan bir işçi işgücü piyasası açısından da değersizleşmektedir.

Endüstriyel işgücü bilgi yönetimiyle eşgüdümlüdür. Eğitim ve kişisel gelişim endüstriyel işgücü açısından önemlidir. Beşerî sermaye olarak değerlendirilen bu teori, eğitimin bireylerin yeteneklerini geliştirdiğini, yani çalışanların verimliliklerini artırdığını; ücretin de farklı kategorilerdeki çalışanların marjinal verimliliklerini yansıttığını kabul eder. Eğer eğitim bireylerin verimlilik kapasitesini artırıyorsa, aynı zamanda emeğin sahibinin pazarlık gücünün de artmasına neden olacaktır. Böylelikle rasyonel bireyler, ellerindeki olanakları (özellikle zaman ve kaynaklar) hemen harcama yerine gelecekteki getirisi düşünülerek eğitime yatırma/yatırmama yönünde karar vereceklerdir (Ercan ve Özar, 2000). Bu savla endüstriyel işletmeler formel eğitim vermeleri açısından bir okuldur ve çalışanların gerek proses gerekse iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmesinde büyük katkıları bulunmaktadır. Türkiye’de bir endüstriyel tesiste uzun yıllar çalışıp buradan emekli olan bireyler bunu bir gurur kaynağı olarak değerlendirmekte ve çalıştıkları tesisin ismini vermekten mutlu olmaktadır.

Endüstrileşme süreci, sosyal yapıda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstrileşmenin ve ekonomik gelişmenin sonuçlarından birisi de nüfus yapısındaki değişimdir. Nitekim, bu değişimle bağlı olarak toplam işgücü içerisinde ücretlilerin oranı giderek artmış; sorunları tüm toplumu etkiler ve ilgilendirir duruma gelmiştir. Bu bağlamda, işçinin sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması sadece işçi ve işveren taraflarını ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmıştır. Sorun; ekonomik anlamda üretim ve emek verimliliğinin artması yönünden, sosyal anlamda ise toplum sağlığı ile sosyal barış açısından tüm toplum kesimlerini ilgilendirmektedir. Bir diğer anlatımla, iş sağlığı ve iş güvenliği bir yandan çalışanların, öte yandan toplum sağlığı ve menfaatleri bakımından büyük bir öneme sahiptir (Demirbilek, 2005).

3. Endüstride Kadın Çalışanlar (Kadın İşgücü)

Cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinde sanayileşmenin etkilerine dair bilinen bir açıklama, sanayi öncesi zamanlarda ve sanayileşmenin ilk aşamalarında *üretim biriminin* aile özel alanı olmasıdır. Aile üyeleri: kadınlar, erkekler ve çocuklar yan yana ve bazı açıklamalara göre büyük ölçüde cinsiyetçi olmayan bir biçimde çalışmışlardır (Strangleman ve Warren, 2015). Sanayi toplumunun gelişmesi sonucunda çalışma evin özel alanından çıkmış ve kamusal alana dahil olmuştur. Böylece kadınlar evde kalıp bakım yükümlülüğünü üstlenirken, sanayileşme ve üretimin artması sonucunda ortaya çıkan çalışma biçimleri ya da işler erkek işlerine dönüşmüştür (İlter, 2019).

Refah Devleti Modeli’nde, liberalizm sonrası neo-liberal politikalar, tüm dünyada işgücü piyasasında değişime yol açmıştır. Avrupa’dan Asya Pasifik’e kadar geniş bir

coğrafyada kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuş ve bunun sonucunda kadınlar işgücü piyasasında daha aktif konuma gelmeye başlamışlardır (İlter, 2019).

1970'lerde artan petrol fiyatlarıyla ağırlaşan döviz darboğazı, tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de, uluslararası finans kurumlarının yönlendirmesiyle ihrac yönelimli sanayileşme politikasının benimsenmesinde etkili olmuştur. 24 Ocak 1980'de alınan ekonomik kararlarla başlayan süreç, Türkiye'nin kalkınma politikalarında ithal ikameci dönemin sona erdirilmesi ve ihracata yönelik sanayileşme dönemine geçişin başlangıcıdır (Toksöz, 2012). Yeni politikaların en fazla eleştirildiği konulardan biri gelirin bölüşümü oldu. Emek ve tarım gelirlerinin düşürülmesi, 24 Ocak programının en temel unsurlarından biriydi (Pamuk, 2023).

Türkiye'de, 1980 sonrası benimsenen neo-liberal politikalar sonucu işgücü piyasasında kadın emeğine ihtiyaç duyulmuş, bunun sonucunda da kadınlar, öncelikle hazır giyim sektöründeki işçi açığı sebebiyle çalışmaya başlamışlardır. Bunda kadınların ev ortamında dikiş-nakış gibi işlere ellerinin yatkınlığı etkili olmuştur (İlter, 2019).

Türkiye'de İş Hukuku mevzuatında kadınların çalıştırılacağı iş kolları ve çalışma şekilleri sınırlandırılmış olup birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, İK m. 72'ye göre kadınlar su altındaki çalışmalarda bulunmamaktadır. Halbuki gerekli teknik ve mühendislik eğitimi almış ve profesyonel dalış sertifikası bulunan kadın işçilerin endüstriyel işletmelerin su altı çalışmalarında bulunmalarının hem fizyoloji hem de teknik konular açısından değerlendirildiğinde bir sakıncası bulunmamaktadır. Çünkü tüplü ya da tüpsüz serbest dalış yapan kadın sporcuların bu konuda ne kadar başarılı oldukları bilinmektedir. Ayrıca profesyonel dalış sertifikası yanında su altı mühendislik hizmetleri konusunda eğitim almış kadın mühendisler bulunmaktadır. Su altında çalışan kadın mühendislerin çalışmaları da son derece ağırdır ve bu kanun kapsamına göre çalışmaları ve çalıştırılmaları suçtur. Kanun koyucu bu kanun maddesini günümüz şartlarına göre tekrardan düzenlemelidir. Çünkü doğalgaz boru hattı konusunda uzman ve işi gereği deniz ortasında platformda çalışmak zorunda olan bir kadın mühendis aynı zamanda su altında tüplü dalış becerisi ve sertifikasına sahipse böyle bir durumda teknik imkanlar elverdiği ölçüde her türlü su altı projesinde yer alabilmelidir. Çünkü uzmanlık bilgisi gerektiren konularda işin başında olması gereklidir. Su altında çalışacak işçilere ve dalgıçlara platformda, gemide ya da karada *şurada şu işlemleri yapın* gibisinden direktifler verdiğinde işin başında olmadığından dolayı büyük bir ihtimalle su altı çalışması başarısız olacaktır. O zaman konuyu aynı düzeyde bilen bir erkek çalışan işin başına geçecektir. Bu nedenle kadın işgücüne ilgili su altı çalışmalar konusundaki mevzuatın tekrardan gözden geçirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde her ne sebeple olursa olsun kadınların su altında çalışmalara katılması kaçak ve kanunsuz bir çalışma olmakla birlikte işverene de cezai işlemi gerektirir. Halbuki mühendislik çalışmalarda kadın işgücünün birçok işte erkek işgücüne eşdeğer bazen daha fazla uzmanlık gerektiren bilgiye sahip olduğu ortadadır. Bu nedenle konu mevzuatı hazırlayanlar tarafından bu yönde tekrar incelenmelidir. Ayrıca endüstriyel çalışmalar disiplinlerarası konuları da içerdiğinden bir endüstriyel tesisin kuruluşunda deniz sahasında birçok farklı uzmanlık gerektiren mühendise ihtiyaç hasıl olduğundan kadın çalışanlar da işin içine girecek ve planlanan bölgede çalışmalara iştirak edeceklerdir.

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadınla erkeğin sosyal ve kültürel açıdan tanımlanmasını, toplumların bu iki cinsi birbirinden ayırt etme biçimini,

onlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Ecevit, 2012). Toplumsal cinsiyet kavramının farklı bir kullanımı, kadınla erkek arasındaki ayrımın ilişkisel boyutlarını ortaya çıkarmak için geliştirilmiştir. Bu kavramı sosyal ilişki olarak açıklayan yaklaşım aslında, kadın ve erkek olmanın, nasıl kurumsal alandaki kaynaklara giriş, bunların kullanım hakkı ve bu hakların kontrolü alanlarında yeniden üretildiğini tanımlamaktadır (Dedeoğlu, 2000).

Kadının ev işlerine dair, hane içi karşılıksız emeği literatürde *yeniden üretim* olarak isimlendirilmektedir. Türkiye'de toplam işgücü içinde kadın işgücü oranının düşük kalması ve kadın işçi istihdamının Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında az olmasının sebebi kadının evi çekip çeviren anne rolünün ev içi hane üretim ve yeniden üretim sürecindeki baskın gücü sebebiyledir. Türkiye'de kadın çalışmaları konusunda çalışan akademisyenler bu durumu bir eksiklik olarak görmelerine koşut bunun toplumsal açıdan farklılık ve farkındalık içeren yönü de bulunmaktadır. Bunlardan biri aile ve iş yaşamını uyumlaştırma politikalarıdır. Kadın işgücü katılım oranının yükseltilmesi için aile ve iş yaşamı uyumlaştırma politikalarının geliştirilmesi konusunda görüşler bulunmaktadır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması denilince ilk akla gelen kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamı arasında bir denge yakalamasıdır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede kadınların istihdama katılmalarının önünde engel oluşturan aile-içi karşılıksız emek ve karşılıksız bakım hizmetleri iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikalarıyla hafifletilmeye çalışılmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları, çalışma süreleri ve izinlerine ilişkin yasal mekanizmalar ve bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar olmak üzere iki grupta toplanabilir. Yasal düzenlemeler ebeveyn izni, emzirme izni, hamilelik süresince kadın çalışanları koruyan hükümler, aile içinde çocuk dışındaki diğer bakım sorumluluklarına ilişkin izinler, çalışma süreleri ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerden oluşurken; kurumsal mekanizmalar daha çok doğumdan sonra çocukların bakımına ilişkin hizmetleri içermektedir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Tüm bunlar Türkiye genelinde incelendiğinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları başarısız olarak değerlendirilmektedir. Bu başarısızlığın baş nedeni bakım hizmeti politikalarının yetersizliğidir.

Endüstriyel işletmeler, çalışan kadın işgücünün iyilik halinin devamına azami dikkat gösteren işletmelerdir. Bu nedenle çocuk, yaşlı ve engelli bakımı için tesis yerleşkesi içinde hizmet binaları kurarak bu konuda kadın çalışanların refahlarını arttıracak ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da hem güvenceli hem de huzurlu bir iş ortamında çalışmalarını sağlayacaklardır. Birçok endüstriyel tesis içinde kreş bulunmakla birlikte imkânı olmayan veya başkasına teslim edemeyeceği bakmakla yükümlü olduğu diğer bireyleri sürekli gözlemleyebileceği, ihtiyaç veya istek halinde yanlarına anında gidebileceği tesis içinde mekanların olması da sadece kadın işgücü açısından değil tüm tesis çalışanları için bir gerekliliktir.

Tahmin edileceği üzere işgücü piyasasındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insana yaraşır iş olarak nitelendirilen güvenceli işlerin sayısının artması, kadın istihdamını yukarı çekecektir. Örneğin, Danimarkalı sosyolog Esping-Andersen'in yaptığı bir çalışma göstermektedir ki, güvenceli işlerde çalışan kadınlar güvencesiz, esnek ve geçici işlerde

istihdam edilen kadınlardan daha fazla sayıda çocuğa sahiptir. Yani, kadınların güvenceli işlerde çalışması aynı zamanda dinamik nüfus yapısını koruyacak bir yöntem olarak düşünülebilir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Bu konuda diğer ülkelerin yaptığı olumlu çalışmalar model olarak kullanılabilir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde devlet eliyle sağlanan bakım hizmeti desteği kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmıştır. ABD’de piyasa mekanizması tarafından sağlanan hizmetler kadınların işgücüne katılımını mümkün kılmaktadır. AB’de ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemelerin kaldırılması, çalışma saatlerinin uyumlaştırılması ve kadınların zamanının hem bakım hem de çalışma için ayarlanması kadın istihdamını arttırmaktadır.

Walby’nin İskandinav modeli ve Amerikan modeli kıyaslamasında da görüldüğü gibi kamu eliyle sağlanan bakım desteği kadın istihdamını arttırmakta, piyasa mekanizması tarafından sağlanan hizmetler kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır (İlter, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında psiko-sosyal destek, kadın işgücünün bakım yükümlülüğünün kamu ya da özel sektöre devrinde kendini göstermektedir. Psikolojik açıdan rahat ve huzurlu olan bireylerin iş ortamındaki davranışı da olumlu yönde görülmektedir. Ayrıca kadın çalışanların üzerindeki bakım yükümlülüğünün devri onların bu konuda harcadığı parasal gelirlerin de kendilerine kalmasına ve ekonomik açıdan da rahatlamalarına sebep olmaktadır. Fakat, göçmen işgücü içinde yer alan kadın çalışanlar açısından durum biraz farklıdır.

Göçmen kadın işçiler, atölyelerde çalışabilecek yaşta çocuklarını da götürerek, onlarla birlikte aynı atölyede çalışmaktadırlar. On yaş ve üzeri çocuklar haftalık 75TL veya daha az parayla bu atölyelerin işçileri olmaktadır. Aslında çocuklarıyla aynı yerde çalışmak kadınlar için çelişkili bir durum yaratmaktadır. Hem çocuk denecek yaşta evlatlarını çalıştırmak zorunda kaldıkları için üzüntü duyarken, hem de çocuklarının bütün gün gözlerinin önünde olmasından memnun görünmektedirler (Dedeoğlu, 2011).

Bu tür atölyeler genellikle fason üretim ağırları içinde yer alan ve kendilerinden hacmen daha büyük endüstriyel tesislerin işlerini alan doğrudan olmasa da dolaylı olarak endüstriyel üretimin içinde yer alan küçük veya orta büyüklükte işletmelerdir⁵.

Bir işin tümü başka bir işverene bırakılmışsa, mesela anahtar teslimi bina yapımında taşeron yoktur. Taşeron olması için bir de asıl işveren olmalıdır. İşin tümüyle bir başka işverene veya bölünerek farklı işverenlere verilmesinde alt işveren ilişkisi yoktur. Fason üretimde alt işverenlik yoktur (Şakar, 2017). Bu nedenle bu tür atölyelerde çalışan işçileri ve göçmen işçileri İK m. 2/(6) kapsamına almak mümkün değildir^{**}.

⁵ Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler; kısaca KOBİ olarak isimlendirilen ve görünürde birkaç kişinin çalıştığı ve daha çok şahsa ait izlenimi veren kurumsallaşamamış işletmelerdir. KOBİ’ler aldıkları işlerle reel sektör içinde çok çabuk gelişip inkişaf edebilmekte, devletin ve yarı özerk kuruluşlarının (GEKA gibi) verdiği teşviklerle çok kısa sürede büyük işletmeler olabilmekte ve hatta kurumsal yapıyı haiz olup endüstriyel tesislere dönüşebilmektedirler.

^{**} Bu nedenle, *anahtar teslimi* bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren değil, işveren niteliği taşır. Örneğin Karayolları Genel Müdürlüğü ihale suretiyle bir yolun *tamamının yapımını* bir şirkete (müteahhide) verse, bu şirketle genel müdürlük arasında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmaz; söz konusu şirket alt işveren sayılmaz. Çünkü bu yol yapımında Karayolları Genel Müdürlüğü’nün hiçbir işçisi çalışmamaktadır (Süzek, 2022: 165).

Türkiye’de endüstriyel üretimde fason üretim ağları içinde çalışan göçmen işçiler bulunmaktadır. Bu işçiler güvencesiz ve eğreti işlerde hem uzun saatler çalışmakta hem de düşük ücret almaktadırlar. Enformel çalışma ilişkilerinde kadın ve çocuk işçiliği ekonomik olduğu kadar toplumsal bir sorundur. Bu konuda Dedeoğlu (2011) yaptığı saha araştırmasında *Türkiye’nin en önemli sektörlerinden birinin küresel ihracat şampiyonu olmasına katkısı* olan göçmen kadın ve çocuk işçiliği üzerine tespitlerde bulunmaktadır. Bulunduğu yerde göç nedeniyle işgücü piyasasında ve sosyal çevrede sorun yaşayan bu insanlar kayıt dışı işlerde çalışan endüstriyel üretimin bir parçasıdır.

Kadın işçilere pozitif ayrımcılık yapılmalı, özel günlerinde fazladan izin kullanmaları sağlanmalı, evde çocuk, bebek, yaşlı veya engelli birey varsa iş yükü ona göre azaltılmalı ve evinde bakmakla yükümlü olduğu bireyler olduğu unutulmamalı, iş yerinde fiziksel ve psikolojik şiddete uğramalarına engel olunmalı, kısaca çalışma ortamında bir nebze olsun rahatını ve refahını sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.

16 Ağustos 2013 tarih ve 28737 sayılı “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair” yönetmelik kapsamı genişletilerek, süt izni olarak bilinen ücretli izin bu yönetmelik kapsamına alınmalı ve sosyal devlet anlayışı içinde bu konuda yeni sosyal politikalar geliştirilmelidir. Avrupa Ülkeleri ortalaması olan 130 hafta olan doğum izni, bu kadar olmasa bile 105 hafta olmalıdır. Bu yönetmelik hem özel hem de kamu sektörünü bağlayıcı olmalıdır. Yani anne 105 hafta işe gitmiş gibi maaşını almaya devam etmelidir. 4857 Sayılı iş kanununun 74. Maddesinde bu süre 2+8+8, en fazla 18 hafta olarak düzenlenmiştir (İlter, 2019).

4. Endüstride Çocuk İşgücü (Çocuk İşçiliği)

Türkiye’nin Kabul Ettiği UÇÖ’nün 59 nolu sözleşmesinde *“Onbeş yaşın altındaki çocuklar kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde ya da bunların alt birimlerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar. Ancak, tabiatı icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilen kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arzeden işler hariç olmak üzere, milli mevzuat bu çocukların sadece işverenin aile üyelerinin çalıştığı işletmelerde çalışmasına izin verebilir”* hükmü bulunmaktadır. Bu sözleşmeye göre çocuk işçi olarak kabul edilen nüfusun çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Türkiye taraf olduğu bu sözleşme ile yurtiçinde çalıştırılan Azerbaycanlı göçmen işçilerin çalıştıkları atölyelerde çocuklarını götürüp orada çalışmalarına müsaade etmektedir. Bu konunun insani boyutu akademik olarak ayrıca incelenmesi gereken bir konudur⁺⁺.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 73. maddesine göre Türkiye’de sanayide çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Fakat dünyada durum farklıdır. Dünya üzerinde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke olarak tabir edilen ülkelerde işgücünün önemli bir kısmını kız ya da erkek çocuklar oluşturmaktadır. Bunun ana nedeni birbiriyle doğrudan bağlantılı olarak; haneye giren parasal gelirin yetmemesi, aşırı yoksulluk, yetersiz beslenme ve eğitim olanaklarından yoksunluktur.

⁺⁺ Daha detaylı bilgi için bkz. UÇÖ’nün 182 nolu sözleşmesi.

UÇÖ'nün 2004 yılında yayınladığı bir raporda çocuk işçiliğine mahkum olmuş 218 milyon çocuk bulunduğuna ve bunlardan 126 milyonunun tehlikeli işlerde çalıştığı belirtilmektedir (Kumar vd, 2010).

Gelişmekte olan ülkelerde temel insani gereksinimlerden yoksun olan çocukların %25'i bilgiye erişimden, %14'ü sağlık hizmetlerinden ve %15'i eğitimden yoksundur (Kumar vd, 2010).

Eğitim görmesi gereken yaşta sanayide bir tezgâh başında çalışan çocuk; yetersiz beslenme, kötü çalışma koşulları, sağlıksız iş ortamı ve uzun süreli ağır çalışma koşulları sebebiyle fizyolojik olarak da yeterince gelişmemektedir. Ayrıca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına ve bunlarla bağlantılı tehlike ve risklerle doğrudan karşılaşma ve etkilenme açısından yetişkinlere göre daha dezavantajlı bir konumdadırlar.

Çocukluğunu okulda geçiren çocuklar zihinsel gelişim ve bilgilerini ilerletmektedirler ve bu da onlara daha az okula giden çocuklara nazaran daha becerikli, üretken ve daha iyi maaş alan erişkinler haline gelme imkânı tanımaktadır (Kumar vd, 2010).

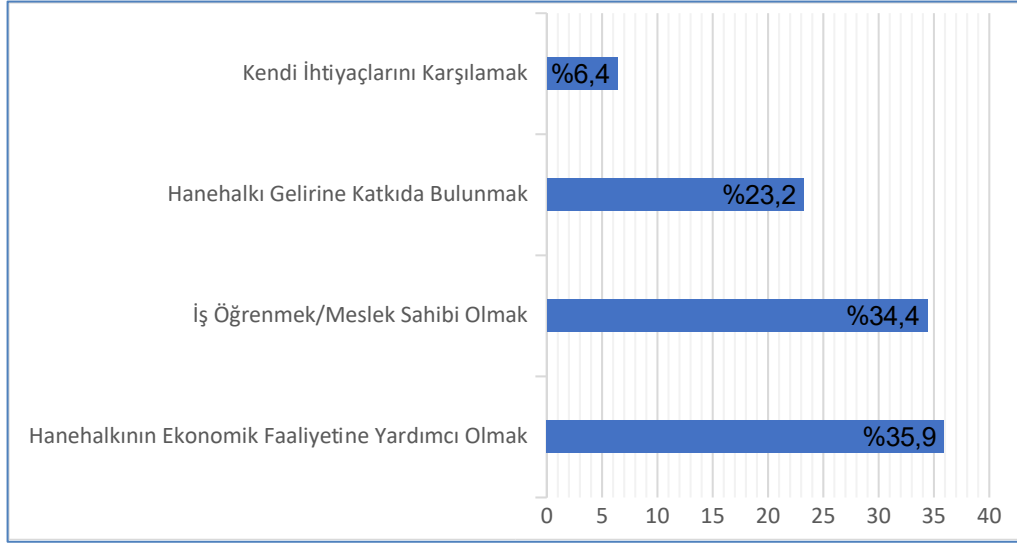
Gelişmekte olan ülkelerde endüstriyel faaliyetlerde ülke ekonomisinde önemli yer tutmakta olan çocuk işçiliği olağan karşılanmaktadır. Halbuki çok küçük yaşlarda endüstride çalışmaya başlayan bireyler sağlıksız, kısa ömürlü, eğitimsiz ve bilgisiz bireyler olarak yetişmektedir. Bu durumda ülkenin beşerî sermayesi yeterince gelişemeyip gelecek nesillerin işe yaramaz bir hale dönüşmesine sebep olmaktadır.

Çocuk işçiliği, yetişkin işgücünün çalışamaz durumda olması veya yetişkin işgücünün çalışsa bile haneye giren paranın yetersiz kalması ve geçim ekonomisine yetmemesiyle doğrudan ilişkilidir. Kendileri çalışmayıp çalışma yükünü çocuklarının üzerine yıkan ebeveynler de bulunmaktadır. Sorun aslında tek bir bakış açısından değerlendirilmemeli ve bu ortamı oluşturan şartlar hem sosyolojik hem de kültürel antropolojik olarak derinlemesine incelenmelidir. Bu sorun çözülmedikçe dünya üzerindeki çocuk işgücünün yetişkin işgücünün yerini alması kaçınılmazdır.

Türkiye'de çocuk işçiliğine bakış açısı cumhuriyetin ilk yıllarında bu konuda çıkarılan kanunlarla son derece dikkat çekici bir konuma ulaşmış ve dünyadaki ülkelerin birçoğundan daha iyi bir duruma gelmiş olmasına rağmen yürürlükteki mevzuat yine de tatmin edici olmayıp birtakım eksiklikler barındırmaktadır.

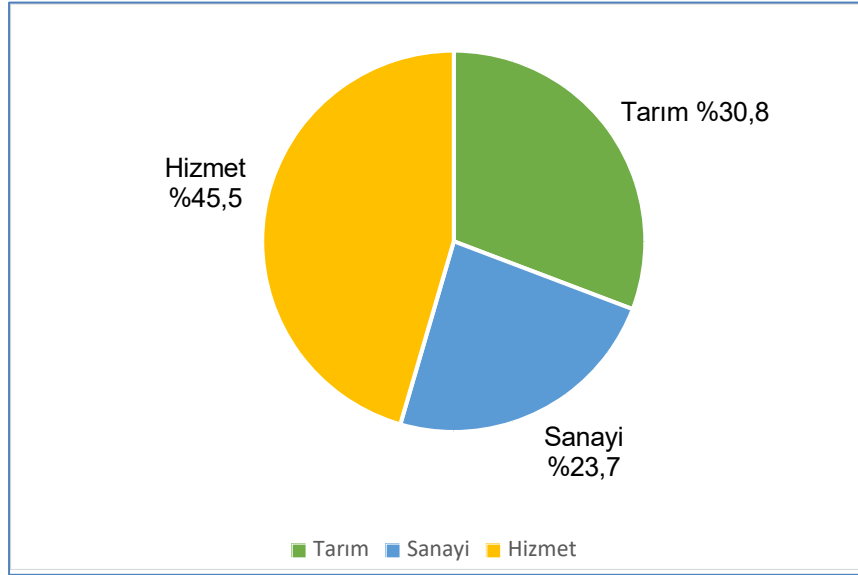
Şekil 1: Çocukların Bir İşte Çalışma Sebepleri

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ



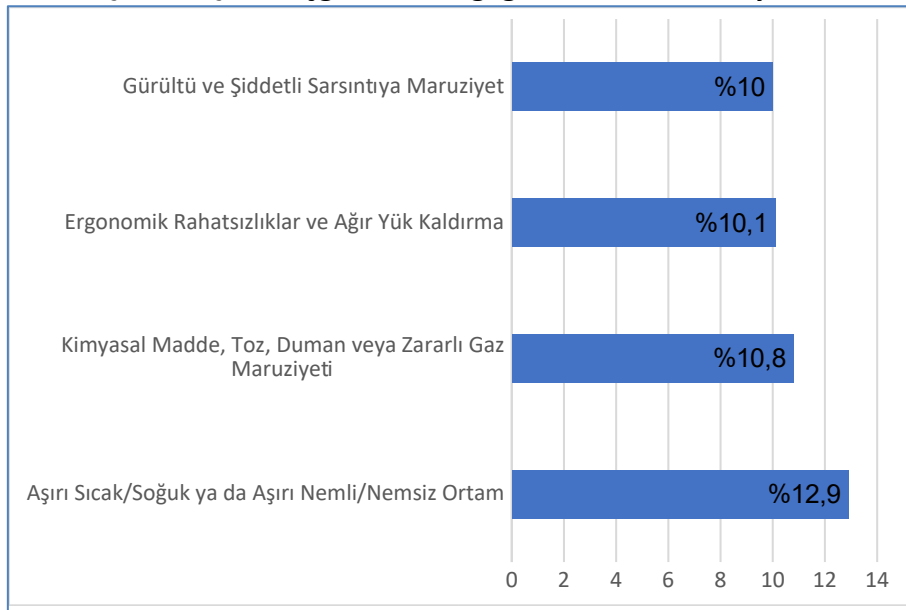
Çocuk İşgücü Araştırması, 2019 yılının dördüncü çeyreğine 5-17 yaş grubundaki çocuklara uygulanmıştır. Türkiye genelinde 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16.457.000 kişi olarak tahmin edilmiştir. Yaş grupları itibarıyla 5-11 yaş grubundaki çocuk sayısı 9.012.000, 12-14 yaş grubundaki çocuk sayısı 3.796.000, 15-17 yaş grubundaki çocuk sayısı ise 3.649.000 kişi olarak tahmin edilmiştir. Bir ekonomik faaliyette çalışan 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 720.000 kişi olup çalışan çocuklar arasında 5 yaşında çocuk gözlenmemiştir. 5-17 yaş grubunda çalışan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklar içinde payını gösteren istihdam oranı ise %4,4'dür. Çalışan çocukların %79,7'sini 15-17 yaş grubundaki çocuklar oluştururken, %15,9'unu 12-14 yaş grubundaki çocuklar, %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundaki çocuklar oluşturmuştur. Cinsiyete göre incelendiğinde çalışan çocukların %70,6'sını erkek çocuklar, %29,4'ünü kız çocuklar oluşturmaktadır. Çalışan çocukların %65,7'si bir eğitime devam ederken, bu oran erkeklerde %65,6, kızlarda %66,1'dir. Çalışan çocukların %34,3'ü eğitime devam edememiştir. Çalışan çocukların çalışma nedenlerine bakıldığında; %35,9 hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak, %34,4 ile iş öğrenmek, meslek sahibi olmak, %23,2 ile hanehalkı gelirine katkıda bulunmak, %6,4'ü ise kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalıştıkları tespit edilmiştir (TUIK, 2019).

Şekil 2: Çocuk İşgücünün Bulunduğu Sektörler



Çalışan çocukların %30,8'i tarım, %23,7'si sanayi, %45,5'i ise hizmet sektöründe yer almıştır. İşteki duruma göre çalışan çocukların %63,3'ü ücretli veya yevmiyeli, %36,2'si ücretsiz aile işçisi, %0,5'i ise kendi hesabına çalışmıştır.

Şekil 3: Çocuk İşgücünün Sağlığını Olumsuz Etkileyen Faktörler



Çalışma ortamında fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen faktörler incelendiğinde; çalışan çocukların %12,9'unun aşırı sıcak/soğuk ya da aşırı nemli/nemsiz bir ortamda çalıştığı, %10,8'inin kimyasal madde, toz, duman veya zararlı gazlara maruz kaldığı görülmüştür. Çalışan çocukların %10,1'i zor duruş şekli veya harekete maruz kalmış veya ağır yük taşımıştır. %10'u ise gürültü veya şiddetli sarsıntıya maruz kalmıştır. Çalışan çocukların %6,4'ünün çalıştığı ortamda kaza riski ile karşı karşıya kaldığı, %4,6'sının ise çalıştığı işyerinde göz yorgunluğu veya görsel odaklanma konusunda risk altında olduğu belirlenmiştir. Çalışan çocukların %1,3'ü çalıştığı yerde bir yaralanma veya sakatlanmaya maruz kalırken, %4,4'ü

çalıştığı yerde yaralanma veya sakatlanma durumuna tanık olmuştur. İşyerinin çalışma koşullarından kaynaklı herhangi bir rahatsızlık geçirenlerin oranı %0,6 iken, bu duruma tanık olanların oranı %2,2 olmuştur. Çalışan çocukların %0,1'i çalıştığı y erde fiziksel, sözlü şiddet veya kötü muameleye maruz kalırken, bu duruma tanık olanların oranı ise %1,5 olmuştur (TUIK, 2019).

Konu iş kazası ve meslek hastalıkları açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'de çocuk işçiliği dramatik bir şekilde artmakta ve çocuklar da iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmaktadırlar. Kimyasal madde ile temas, ağır yük kaldırma, ergonomik bozukluklar, göz rahatsızlıkları, gürültü, makineler kaynaklı şiddetli sarsıntı, psikolojik ve fiziksel şiddet en çok görülen maruziyetlerdir. Bunlara yetersiz beslenme ve gelişim bozukluğu eklendiğinde sağlıklı bir ömür sürmeleri endişe verici boyutlara ulaşmaktadır.

2024 yılı itibariyle güncel verilere göre Türkiye'de resmi rakamlara göre 853.000 gayri resmi rakamlara göre 2.000.000 çocuk işçi bulunmaktadır. Son 12 yılda 695 çocuk işçi iş başında meydana gelen iş kazası ve/veya meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmiştir.

Türkiye'de endüstriyel tesislerde çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Sanayide çalışan çocuk işçilerin oranı %23,7 olup çocuk işgücü daha çok KOBİ'lerde çalıştırılmaktadır. Toplumsal değerler sebebiyle her ne kadar çocuk işçilere hafif işler (çay getirme, ortalığı süpürme, aletleri toplama vs.) verilse de konu işverenlerin insafına bırakılmamalı ve devletin paydaş kurumlarınca KOBİ'lerdeki denetimler sıklaştırılmalıdır.

İK m. 71 çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağını düzenlemiş olup *çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez* öngörüsünde bulunmasına rağmen ülkemizde çocuk çalıştırma^{††} yaşı 5 yaşa kadar düşmüşken bu çocukların büyük bir çoğunluğu eğitim hayatını terk etmişken, yetersiz beslenirken ve sağlıksız ortamlarda çalıştırılırken burada hangi kişisel yatkınlık ve yetenekten bahsedilmektedir. İlgili kanun gereği onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmışken 5-6 yaşındaki çocuklar, sanayi işlerinde, atık toplamada, tekstil atölyelerinde ve tarım arazilerinde nasıl olup da çalıştırılmaktadır. Meselenin insani boyutu dışında bu konudaki mevzuatın yetersizliği gün gibi ortadayken ve kanun maddesinin devamında okul öncesi çocuklardan da bahsedilmekteyken sınırlamanın 15 yaş olarak mevzuata girmesi uygulamalarla kesin kez bir tezat oluşturmakta ve vicdanları yaralamaktadır.

5. Endüstride Dış Ülkeden Gelen Çalışanlar (Göçmen İşgücü)

^{††} Çocuk işçilerin bir vasisi vardır ve çocuklar kendi başlarına çalışmaya karar vermemektedirler. Aileleri yaşadıkları ekonomik zorluklar sebebiyle çocukları çalıştırmaktadırlar. Bu nedenle çocuk çalışması yerine çocuk çalıştırılması kavramı bu üzücü durumu anlatmada daha gerçekçi olmaktadır.

Göç, insanlık tarihini şekillendiren en önemli yer değiştirme hareketidir. Tarih boyunca birçok kavim ve uygarlık geren iten gerekse çeken unsur olarak göçten etkilenmiştir. Günümüzde göçler; Büyük Endüstriyel Kazalar, Doğal Afetler, Savaşlar ve İklim Değişikliği gibi sebeplerle gerçekleşmektedir.

Tarih boyunca devam eden göç olgusunu tek bir sebebe indirgemek doğru değildir. Göç; siyasi baskılar, dini ve etnik çatışmalar, iç savaşlar, işsizlik, düşük ücretler, doğal afetler, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, akademik kariyer hedefleri, demografik yapının değişmesi gibi ekonomik, siyasi ve toplumsal odaklı pek çok sebepten kaynaklanabilir (Yılmaz ve Özer, 2022).

Göç, mekânsal olarak değerlendirilen tanımda; bir yerden başka bir yere insanların taşınması ya da yer değiştirmesi durumudur. Zorunlu göç olarak değerlendirildiğinde çeşitli zorlama unsurlarıyla örneğin, iç savaş veya afet gibi sebeplerle bir yerden başka bir yere kitlesel insan hareketleridir (İlter, 2019).

Kullanımda göçmen ve mülteci kavramları genellikle birbirine karıştırılmaktadır. Göçmen, bir ülkeden başka bir ülkeye herhangi bir zorlama olmadan göç eden bireyler için kullanılırken mülteci bulunduğu bölgede savaş ve kıtlık gibi gerek insan yapısı gerekse doğal afetler sebebiyle göç eden bireyler için kullanılmaktadır. Ayrıca göçmenlik olgusu ekonomik ve toplumsal sebeplerden kaynaklanırken mültecilik insan hakları ihlalleriyle özdeşleştirilmektedir.

Mültecilik kavramı, zorunlu göç diye tasvir edilen durumlar sonucunda açığa çıkan ve yasal statünün kazanılmasıyla yürürlüğe konulan, uluslararası hukukta sıkça karşılaşılan 21. yüzyılın en önemli kavramlarından biridir. Krişçi (1996)'ya göre mülteci; kendi vatanında dini, ırkı ya da siyasi ideolojisinden ötürü kendisini baskı altında hisseden, yine taraflı bir tutuma maruz kaldığı için kendi ülkesine karşı güvenini kaybeden, bu sebeple başka bir ülkenin korunmasından faydalanmak için yapmış olduğu hukuki başvurusu kabul edilmiş kişidir (Yılmaz ve Özer, 2022). Böylece göçmen birçok illegal yolla ülkeye giren ve şartları zorlayarak eğreti işlerde çalışıp hayatta kalmaya çalışan birey olarak değerlendirilirken, mülteci yasaların koruması altında ve yasalarca kendisine verilen hakları kullanarak oturma ve çalışma izni alan refah içinde yaşayan, kendisinin ve ailesinin hayatını kurtaran kişi olarak değerlendirilebilir.

Türkiye, uluslararası göç hareketliliğinin merkezinde yer alan kaynak, hedef ve transit bir ülkedir. 1950-1970 yılları arasında “işçi göçü” ile göç veren ülke konumundan çıkarak dünyanın en büyük mülteci nüfusuna sahip ülke durumuna dönüşmüştür. Söz konusu sürecin oluşmasına kaynaklık eden sebepler ve oluşan göç dalgaları şu şekilde sıralanabilir (Aygül, 2018).

Asya ülkeleri olan Irak, İran, Afganistan, Pakistan, Bangladeş, Myanmar, ayrıca Afrika ülkeleri olan Somali, Sudan, Eritre, Nijerya gibi siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, çatışma, savaş, yoksulluk vb. koşullar sonucu, yaşamsal varlığını sürdürmek amacıyla ülkelerinden ayrılan kişileri kapsayan göç dalgalarıdır. Her iki göç dalgası da (Doğu-Batı, Güney-Kuzey) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ya da Avrupa ülkelerine gitme amacını taşıyan, bu nedenle Türkiye’yi bir geçiş/transit ülke olarak gören kişilerden oluşmaktadır.

Diğer göç hareketliliği ise Türkiye’nin güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmasından dolayı “bavul ticareti” yapan; ayrıca çalışma izni alarak ya da ülkeye yasadışı/kaçak yollarla

giren özellikle Doğu Bloku ülkeleri olan Moldova, Ukrayna, Romanya, Gürcistan gibi ülkelerden gelen, Türkiye'yi hedef ülke olarak gören kişilerin oluşturduğu göç dalgasıdır. Söz konusu göç dalgası aynı zamanda Azerbaycan, Kırgızistan, Özbekistan, Kazakistan gibi Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'nden gelen göçmen işçileri de kapsamaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte oluşan uluslararası bütünleşme süreci aynı zamanda bireylere ve gruplara iletişim ve seyahat özgürlüğü sağlamıştır. Ülkeler arasındaki mesafeler kısalmış ve çizilen yapay sınırlar belirsiz bir hale gelmiştir. Nihayetinde bu göç dalgası diğerlerine göre sayısal olarak bir anlam ifade etmese de Çin Halk Cumhuriyeti'nden Amerika Birleşik Devletleri'ne, Rusya Federasyonu'na kadar çeşitli ülkelerden Türkiye'ye gelen kişileri kapsamaktadır.

Geçici koruma kapsamında bulunan ve Suriye İç Savaşı neticesinde kitlesel olarak göç eden Suriyeliler ise söz konusu göç dalgalarından bir diğerini oluşturmaktadır.

Suriyeli Araplar tarafından Türkiye'nin göç edilen hedef yer olarak seçilmesinin üç temel nedeni bulunmaktadır. Yılmaz ve Özer (2022) yaptığı saha araştırmasında göç etme sebeplerinin %89,8 Türkiye'nin güvenli bir ülke olması, %84,5 Kültürel ve dinsel anlamda Türklere duyulan yakınlık ve %64,6 iki ülke arasındaki mesafenin kısa olması sonuçlarına ulaşmıştır. Aynı araştırma da Türkiye'nin Suriyeli Araplar için göç edilecek yer tercihinde; hayat standardının yüksek olması, refah içinde yaşama ve istihdam olanakları olarak değerlendirme %20 civarında çıkmıştır. Bu konuda basına yansıyan haberlerden; refah içinde yaşama ve istihdam olanakları konularında Suriyeli Arapların Avrupa Birliği'ni ve ABD, Kanada gibi refah seviyesi yüksek ülkeleri tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Türkiye'deki mültecilerin istihdam alanları ve koşulları diğer (göç) alıcı ülkelerle benzerlik göstermektedir. Diğer bir deyişle Almanya, Fransa, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada gibi alıcı/hedef ülkelerdeki mültecilerin istihdam alanları ve koşulları, ayrıca uyum problemleri büyük ölçüde kesismektedir: Mültecilerin, yaşadıkları illerdeki işgücü piyasalarına girişleri, illerin ekonomik durumlarına bir diğer deyişle yörenin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte daha çok emek yoğun sektörlerde ve ağırlıklı olarak vasıfsız iş kollarında çalıştıkları (bağımlı olarak çalıştıkları ve/veya zamana dayalı çalıştıkları) gözlenmektedir (Aygül, 2018).

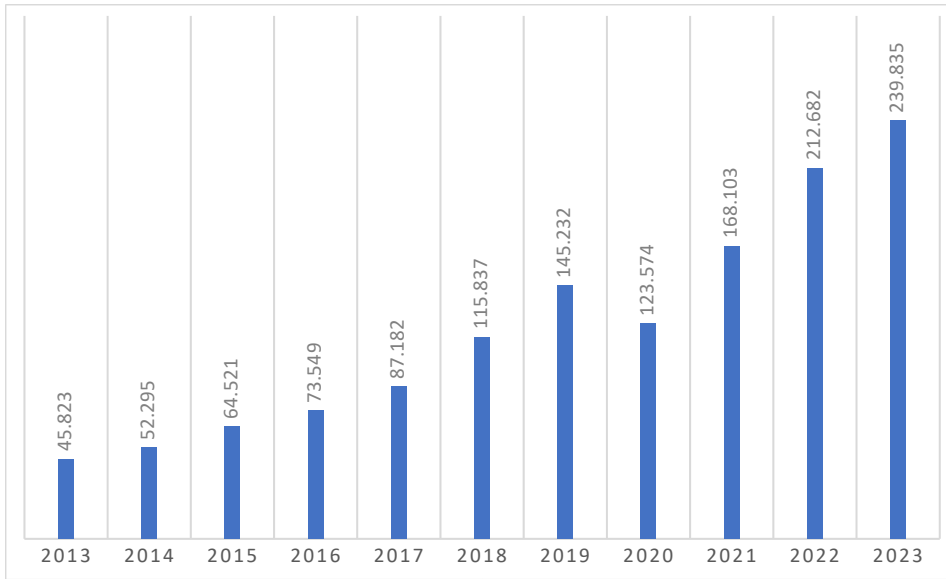
Ülkemizde göçmen veya mülteci^{§§} statüsünde bulunan bireylerin iki tür çalışma ilişkisi içinde bulundukları gözlemlenmiştir. Birincisi enformel işgücü olarak çalışma yaşamında yer alma ikincisi formel işgücü olarak çalışma yaşamında yer almadır. Enformel işgücüne ait net bir rakam bulunmamakla birlikte bu işgücü ordusuna dahil çalışan göçmen veya mülteci statüsündeki işçilerin genellikle eğreti ve güvencesiz işlerde çalıştıkları bilinmektedir.

^{§§} Göçmen ve mülteci tanımlamasında sığınmacı tabiri kullanılması da mümkündür. Fakat işgücü piyasası açısından durum değerlendirildiğinde işgücü piyasasında sığınanlara değil çalışanlara ücret ödendiğinden *göçmen işgücü* tabiri daha doğru görünmektedir. Ayrıca Türkiye'de bu konuda yapılan akademik çalışmalara bakıldığında konuyu bilmeyen veya tam hâkim olmayan birtakım akademisyenlerin de bu konuda yazı yazdıklarına şahit olunmuştur. Bu durum beraberinde yapılmaması gereken yanlışlıkları da getirmektedir. *Çalışma, işgücü ve ücret* gibi konular *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı* uhdesinde incelenen konular olduğundan bu konuda çalışma yapmak isteyen akademisyenlerin bu konularda tam donanımlı olması bilimsel yöntemler ve sorumluluklar açısından da zorunlu bir gerekliliktir.

Ülkemizde işgücü piyasasına ilişkin bir başka önemli sorunda yüksek oranlı kayıt-dışı ve enformel sektör istihdamının varlığıdır. TÜİK'e göre enformel sektör istihdamı, şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan), basit usulde vergi veren veya hiç vergi vermeyen, 1-9 kişi çalışanı olan tarım dışı tüm ekonomik birimlerde çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır. Enformel işler genellikle güvencesiz, eğreti ve düşük gelir getiren işlerdir. Bu yönüyle enformel istihdam ciddi sorun oluşturmaktadır (Sapancalı, 2008).

Hal böyle iken resmi kanaldan başvuru yapıp çalışan göçmen/mülteci işgücü de bulunmaktadır. Şekil.4'de yıllara göre çalışma izni almış olan işçilerin grafiği gösterilmiştir.

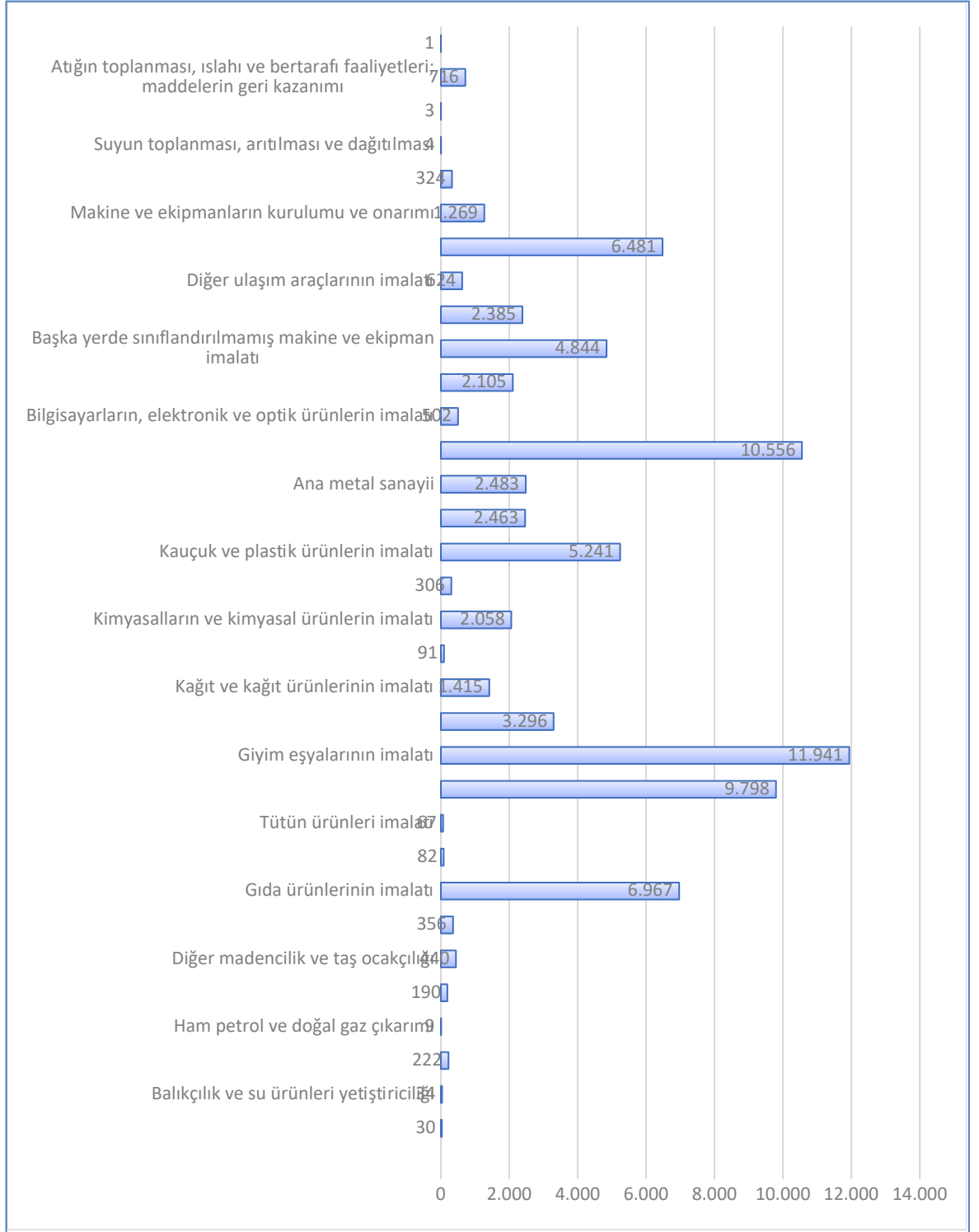
Şekil 4: Yıllara Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzinleri



Kaynak: TÜİK, 2023: Çalışma izni İstatistikleri

Şekil 5: Ekonomik Faaliyetlere Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzinleri

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ



Kaynak: TÜİK, 2013: Çalışma İzni İstatistikleri

Türkiye’de yabancı işgücü en çok giyim eşyası imalatı ve endüstriyel metal ürünleri (makine ve teçhizat hariç) imalatı işkollarında çalışmaktadır. Ülkemizin genel ekonomik

menfaatleri dahilinde vasıfsız işgücünden çok nitelikli işgücüne çalışma imkanları sunulması daha doğru görünmektedir^{***}.

Türkiye’de dışarıdan nitelikli iş gücünü çekmek için yapılan uygulamalardan biri *Turkuaz Kart*^{***} uygulaması olup bilim, teknoloji, kültür, sanat, spor, yatırım, üretim ve benzeri alanlarda prestij sahibi ve alanlarında saygın dünya vatandaşları için ülkemizde geniş haklar ve ayrıcalıklar tanıyan bir uygulamadır. Turkuaz Kart yabancı ülke vatandaşlarına ülkemizde süresiz çalışma ve ikamet hakkı sağlamaktadır. Bu kart ayrıca eşlere ve çocuklara da süresiz ikamet hakkı sağlamaktadır. Bu kart ile bir işverene bağlı olarak çalışılabileceği gibi bağımsız olarak da çalışma hakkı bulunmaktadır. Uluslararası seyahatlerde Türkiye’ye çoklu giriş-çıkış hakkı sunmaktadır. 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 12nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında Turkuaz Kart sahibi ve yakını, milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmaması ve geçiş süresi kaydının kaldırılması şartıyla Türk vatandaşlığı kazanabilmektedir. Bunlarla birlikte Turkuaz kart sahipleri, Türkiye’de askerlik yapma yükümlülüğünden muaftırlar. Seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme haklarından yararlanamazlar. Sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup, bu hakların kullanımında ilgili mevzuattaki hükümlere^{***} tabidirler.

Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) m. 11/(5) *“Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlama öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir”* öngörüsünde bulunmakta olup m. 11/(6)’da *“Geçici koruma sağlanan yabancılara bu madde hükümleri uygulanmaz”* öngörüsüyle bu karta sahip olamayacak yabancılara sınırlamalar getirilmiştir. Ayrıca m. 8/(6) *“28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılardan çalışma izni başvuruları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirilir”* öngörüsüyle araştırma geliştirme laboratuvarlarında çalışacak olanların ön izne tabi olduğunu da belirtmiştir.

^{***} Dünyada 21.yy ekonomilerinde ciddi bir şekilde nitelikli işgücü açığı ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Ülkelerin değişen demografileri ve üretim model ve teknolojileri ile birlikte niteliksiz işgücünden nitelikli işgücü talebine doğru bir yönelme vardır. Bu bağlamda gün geçtikçe ülkeler çalıştırılacak daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduklarının farkına varmaktadırlar. Kimi ülkeler bu durumun farkına önceden vararak nitelikli işgücü çekim politika ve uygulamalarına yönelik çalışmalarına başlamış durumdadırlar. Bu çalışmalar neticesinde yetenek sahibi olan kişileri elde etmeye yönelik bir rekabet ortamı da doğmaya başlamıştır. Konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Emre Ünal, Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, **Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2020.

^{***} Turkuaz Kart hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, <https://www.csgb.gov.tr/uigm/turkuaz-kart-sahipleri/>

^{***} İlgili mevzuat Türk İş Kanunları olup 4847 Sayılı İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 5510 Sayılı Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere düzenlemiş olan diğer yönetmelikleri içermektedir.

Göçmen işgücü olarak çalışan bireylerin bir bölümü vatansızlar^{§§§} kategorisindedir. Bu bireyler herhangi bir ülkenin diplomatik haklarından yararlanmayan ve dünya üzerindeki hiçbir devlete vatandaşlık illiyeti bulunmayan ve fakat yabancı olarak kabul edilenlerdir. Türkiye'de yaşayan vatansız kişiler bulundukları ilin valiliğinin nüfus müdürlüğü biriminden Vatansız Kişi Kimlik Belgesi almakla yükümlüdürler. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu m. 50'ye göre vatansızlığın tespiti Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne yapılmaktadır. Vatansız kişi kimlik belgesi harçlardan muaftır. İki yılda bir yenilenen ve verilen kişiye Türkiye'de ikamet etme izni veren bir belgedir.

Vatansızlar çalışma izni ile ilgili işlemlerde UİK hükümlerine tabidirler. Bu kapsamda UİK'in "Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar" başlıklı 16. maddesinde vatansız statüsündeki kişilere yönelik olarak düzenlenen çalışma izinlerinin değerlendirilmesi, reddedilmesi işlemleri ve izin türlerine ilişkin belirli istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Halen uygulanmasına devam edilen 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'nin "İzinlerin verilmesi veya uzatılmasında değerlendirme" başlıklı 13. maddesinde vatansız statüsündeki yabancıların çalışma izinlerinin değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın sonuçlandırılacağı belirtilmiştir (Horuztepe, 2021).

Endüstriyel bölgeler, sahip olduğu yüksek istihdam ve ekonomik çekim gücü sebebiyle göçte etkili olurken, endüstriyel kazalar sonucunda çevrenin kirlenmesi ve ekonomik refahın kaybı sebebiyle itme gücüne sahip olabilmektedirler.

Böylelikle refah seviyesi yüksek, istihdam alanları geniş ve her yönden gelişmiş ülkeler, menşe ülkelerde memnuniyetsizliği asgari düzeyde olan kişileri kendilerine çekmek için önemli fırsatlar yaratmaktadır. Yakın çağa geldiğimizde, örneğin 1960'lı yıllarda Almanya, genç ve dinamik işgücü açığını kapatabilmek adına Türkiye gibi yaş ortalaması düşük ve nüfusu fazla ülkelere işçi alımı politikası yürütmüştür (Yılmaz ve Özer, 2022). Halbuki, Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede yeterli sayıda endüstriyel işletme olsaydı ve endüstriyel üretim yapılsaydı, üretken işgücü genç yaşta göç etmek zorunda kalmayacak ve sağlanan istihdam olanaklarıyla sanayileşmenin önü açılmış olacaktı. Bugün halen tartışılan aynı zaman diliminde (1960-1970) ekonomik gelişmesini tamamlamış Kore, Japonya ve Almanya gibi ülkelerle aynı düzeye ulaşabilecekken bu treni kaçırmış olan Türkiye'nin hamaset politikaları bırakıp gelişen ve değişen dünyadan neden geri kaldığı üzerine daha sistemli ve yapıcı düşünmesi gerekmektedir.

Görece olarak gelişmiş endüstriyel bölgeler göç konusunda işgücünü kendine çeken konumdayken kırsal ve geri kalmış veya iş olanakları kısıtlı bölgeler istihdam yetersizliği sebebiyle itici ve istenmeyen konumdadır.

Avrupa Birliği sınırları içindeki büyük endüstriyel tesisler, mülteci konumuna düşmüş göçmenleri ülkelere kabul eden yasalar çerçevesinde istihdam etmektedirler. Avrupa Birliği sağlanan sosyal imkanlar ve refah sağlayıcı istihdam koşulları sebebiyle göçmenler tarafından

^{§§§} Kendisi de vatansız olan Edward Said bu kavramı *Yersiz Yurtsuz* olarak tanımlamış; *ben kaçınılmaz olarak bir ayrıcalık olarak değil, modern yaşama hakim olan kitlesel kuramlara alternatif olarak sürgünden bahsediyorum. Sürgün ne de olsa bir tercih mevzuu değildir. Ya onun içinde doğarsın ya da o senin başına gelir. Fakat sürgünün bir kenarda oturarak bu yarayı iyileştirmeyi reddetmemesi koşuluyla ondan öğrenilecek birçok şey vardır: O, titiz bir (müsamahakâr veya somurtkan değil) öznellik oluşturmalıdır, çıkarımında bulunmuştur. Konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Edward W. Said. **Sürgün Üzerine Düşünceler**, çev. Salih Özer, Hece Yayınları, Ankara, 2015, s. 196.*

tercih edilen mekanlardır. Sosyal güvenceli istihdam olanakları göçmen işçiler tarafından tercih edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) hazırlamış olduğu bildirge ve sözleşmelerle göçmen işçilerin haklarını düzenlemiştir. Göçmen işçilerle ilgili ilk sözleşme 1952 yılında yürürlüğe giren 97 sayılı sözleşmedir. Daha sonra 1978 yılında yürürlüğe giren ve 97 sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan 143 sayılı sözleşme gelmektedir. Ayrıca 1999 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı da göçmen işçilerle ilgili düzenlemeleri içermektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın ilk üç maddesi herkesin özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahip olduğu, tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olduğu ve tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı olduğundan bahsetmekte olup göçmen işçilerin; çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunması ve yardım almaları konusunda 19. Maddesi açıklamada bulunmuştur.

Tahminlere göre 2019 yılında dünyada uluslararası göçmen sayısı 272 milyondur ve bunların 245 milyonu çalışma çağındadır. Dünyadaki toplam 169 milyon göçmen işçinin %32,2'si Avrupa ülkelerinde çalışmaktadır. Sektörel rakamlara göre, göçmen işçilerin %66,2'si hizmet sektöründe, %26,7'si sanayide, %7,1'de tarımda çalışmaktadır (ILO, 2021).

Uluslararası göçmen işçilerin 99 milyonu erkek, 70 milyonu kadındır. Kadınlar göçmen işçilerin %41,5'ini, erkekler ise %58,5'ini oluşturmaktadır. Kadın payının düşük olması, bir yanda yabancı göçmenler arasında oranlarının daha düşük olması (%47,9), diğer yanda da işgücü piyasasına katılım oranlarının erkeklere göre nispeten düşük olması (kadınlarda %59,8 ve erkeklerde %77,5) ile açıklanabilir. Kadınlar, göçmen işçi olarak daha fazla ekonomik ve ekonomik olmayan engellerle karşılaşmaktadır. Kadınların iş arama nedeniyle değil aile üyelerine eşlik etme nedeniyle göç etme olasılığı daha yüksektir. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayabilmekte, kendilerine ait sosyal ağları bulunmamakta, bu nedenle de yabancı bir ülkede iş ve yaşam dengesi kurmaları zorlaşmaktadır. Tüm bunlar göçmen işçiler arasında kadın oranının düşmesini sağlayan faktörlerdir (ILO, 2021).

Uluslararası göçmen işçilerin işgücü katılım oranları her geçen yıl düşmektedir. Uluslararası göçmenlerin işgücüne katılımındaki azalış muhtemelen, göçmen olmayanları da etkileyen faktörler tarafından oluşturulmaktadır. Bu faktörler arasında demografik değişimler (örneğin yüksek gelirli ülkelerin çoğunda nüfusun yaşlanması), teknolojik değişim, işgücü piyasası ve göç politikaları vardır. Uluslararası göçmenlerin durumunda ilave faktörler olarak işgücü piyasasında ayrımcılık ve iş edinme engelleri, yetersiz lisan bilgisi, varış ülkelerinde kendi beceri ve niteliklerinin tanınmasındaki sınırlılıklara ilişkin zorluklar sayılabilir (ILO, 2021).

Endüstriyel tesislerde istihdam edilen göçmen işçilerin, yapacakları işlerde ne kadar profesyonel ve bilgili olurlarsa olsunlar, bahsedilen faktörler sebebiyle tesis yöneticilerinin yönlendirmeleriyle bir rotasyon eğitime alınmaları gerekmektedir.

6. Tartışma ve Sonuç

Engelli ve eski tutuklu/hükümlü bireylerin emeği yok pahasına değerlendirilmemeli ve bu kategoride yer alan insanlar mesleki eğitim ve toplum yararına programlarla topluma kazandırmaya dönük yeni projelerle desteklenmelidir.

Çocuk işçiliği ve kadın işçiliği konusundaki kanunlar yetersizdir. İK m. 71, m.72 ve m. 73 günün şartlarına göre tekrardan düzenlenmeli çocuk işçiliğini mutlaka bir engel (sınırlama değil) getirilmeli, kadınların sualtı işlerinde çalışmasının önü de açılmalıdır. Çünkü bilimsel araştırmalardan sualtı teknolojisini içeren birçok işkolunda, bu konuda iyi eğitim almış kadın işgücüne ihtiyaç bulunmaktadır.

Göçmen işgücü sadece kol gücü olarak değerlendirilmemeli ve AB ve ABD'de olduğu gibi ar-ge, mühendislik bilgiyi haiz bireyler tercih edilmelidir. Şartları taşıyan göçmen işçiler hem iş sağlığı ve güvenliği açısından hem de iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması babında rotasyon eğitimine tabi tutulmalıdırlar.

Kaynakça

Resmî Gazete, Sayı: 12586, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 29.04.1967

Resmî Gazete, Sayı: 25134, 4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003

Resmî Gazete, Sayı: 26200, 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006

Resmî Gazete, Sayı: 8140, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 20.06.1952

Resmî Gazete, Sayı: 28339, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012

Resmî Gazete, Sayı: 29800, 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 13.08.2016

Aygül, H. H. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 9(20).

Ecevit, Y. (2012). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek Piyasa Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86.

Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye'de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 66(1).

Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2015). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları, 2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, Ankara: İmge Yayınları.

Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayıncılık.

Horuztepe, G. S. (2021). Türkiye’de Çalışan Yabancıların İş Kanunundan Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükleri, Uzmanlık Tezi, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Ankara.

ILO (2021), Küresel Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Sonuçlar ve Metodoloji, İşgücü Göçü Şubesi Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı-İstatistik Departmanı Yayını, Geneva.

İlter, M. S. (2019). Kırsal Yoksulluk, Göç Ve Afet İlişkisi: Zeytinköy Orman Yangını Örneği. **Afet ve Risk Dergisi**, 2(2).

İlter, M. S. (2019). Türkiye’de Refah Devleti Modeli’nin Yeniden Yapılandırılması ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, 3(2).

Kumar, A, Mishra A.J. ve Kumar, I. (2010). Gelişmekte Olan Ülkelerde Çocuk Yoksulluğunun Erişkin Yoksulluğu Üzerindeki Etkisi. Yoksulluğa Çözüm Bulunması ve Ortadan Kaldırılması ile İlgili Öneriler, Uluslararası Yoksullukla Mücadele Stratejileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Yayını.

Makal, A. (2018). Ameleden İşçiye. İstanbul: İletişim Yayıncılık.

Pamuk, Ş. (2023). Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Said, E. W. (2015). Sürgün Üzerine Düşünceler, çev. Salih Özer, Ankara: Hece Yayınları.

Sapancalı, F. (2008). Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 21(2-3).

Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). Çalışma ve Toplum, çev. Fuat Man, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Süzek, S. (2022). İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Şakar, M. (2017). Genel Gerekçeleriyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Toksöz, G. (2012). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi, Kalkınmada Farklı Yörüngeler, Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı. Ankara Üniversitesi Yayını.

Ünal, E. (2020). Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Yılmaz, E. A. ve Özer, Y. E. (2022). İtme Çekme Kuramı Bağlamında Türkiye’deki Suriyelilere Yönelik Bir Alan Araştırması: Aydın İli Örneği, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1).

<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/turkuaz-kart-sahipleri/> Erişim tarihi: 28.4.2025

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cocuk-Isgucu-Anketi-Sonuclari-2019-33807> Erişim tarihi: 28.4.2025