

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



DÜZGÜN İŞİN 4 TEMEL HEDEFİ AÇISINDAN ULUSLARARASI İŞ GÜCÜ GÖÇÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

Demet TÜZÜNKAN*

ÖZET: Bu çalışma, çeşitli ülkelerde turizm endüstrisinde çalışmakta olan göçmen işçilerin Düzgün İş koşulları altında çalışıp çalışmadıklarını araştırmaya yöneliktir. Günümüzde göç hareketine katılan insanlar daha iyi şartlarda çalışmak, daha iyi imkanlara sahip olmak, gelişmiş ülkelerde yaşayan insanlarla aynı haklar içinde çalışmak ve yaşamak isteği ile göç ederler. Zira istihdam şartları, sosyal haklar, çalışma hakları, sosyal diyalogla seslerini duyurabilme şansları aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilk kez 1999 yılındaki 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporunda ele alınan "düzgün iş" (decent work) kavramının da temel hedefleridir.

Çalışmanın ilk bölümünde düzgün iş kavramı, ikinci bölümde ise düzgün iş ile uluslar arası göç kavramının ilişkisi incelenmiştir. Uluslararası göç hareketlerinin sebepleri ile düzgün işin hedefleri birbirlerinden ayrı değildir. Göç veren ve kabul eden ülkelerin düzgün iş hedeflerine ne ölçüde uyum sağladıkları ve göçmen işçilerin düzgün iş kavramıyla ne ölçüde bütünleşik olduklarını dünyadan çeşitli örneklerle ortaya koymak çalışmanın esas amacıdır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Uluslararası sosyal politika, Düzgün iş.

Jel Sınıflandırması: J8, J61.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INTERNATIONAL LABOUR IMMIGRATION AND DECENT WORK AIMS

ABSTRACT: This study aims to offer about how far decent work practices are employed with immigrant workers in the tourism industry different countries. People who involved in the immigration immigrate with the desires like, working in better conditions, having better opportunities, working and living with the same rights with the people living in developed countries. Conditions of employment, social rights, labor rights and chance to be heard with the social dialogue are the main aims of decent work notion was handled for the first-time in the report of International Labour Organization in 87th International Labour Conference (1999).

First, "decent work" concept and "the relationship between decent work and international immigration are observed. Next, the study discusses that the reasons of international immigration and decent work's aims are not separate concepts. In fact they are closely interrelated. Finally, the study offers clear theoretical and practical implications in the area of decent work for immigrant workers.

Key Words: Immigration, International Social Politics, Immigrant Workers, Decent Work.

Jel Classification:J8, J61.

*Dr., Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Araştırma Görevlisi

1. GİRİŞ

Günümüzde ekonominin globalleşmesi ve mobilitenin artması sebebiyle endüstrileşmiş ülkelere doğru iş gücü göçü hareketi bulunmaktadır. İstihdam şartları, sosyal haklar, çalışma hakları ve sosyal diyalog, “düzgün iş” kavramını oluşturan hedeflerdir. Uluslararası İşgücü Göçü hareketlerine katılan kişilerin ücret, sosyal güvenlik, istihdam şekilleri, sosyal korunma, çalışma haklarının korunmaları ve haksızlıklara uğrayanların uluslararası arenada seslerini duyurabilmek amacıyla “düzgün iş” tanımına uyan işler aramaları ve bu sebeple göç etmeleri, uluslararası sosyal politikanın ortaya çıkış nedenlerini de destekler nitelikte olup aynı zamanda uluslararası sosyal politikanın temel ilkeleri ile de örtüşmektedir. Bu çalışmada uluslararası göç hareketlerinin düzgün işin hedefleri açısından durumu incelenmiştir.

2. DÜZGÜN İŞ KAVRAMI

Düzgün iş (decent work) kavramı, 1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporda gündeme gelmiş olup “tüm kadın ve erkeklere daha düzgün ve verimli çalışma şartları sağlamak için eşitlik, güvenlik, özgürlük ve saygınlık ilkelerinin benimsenmesi” çalışmasıdır.

Düzgün iş, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma – hükümet, işçi ve işveren- içinde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir.¹

UÇÖ, düzgün işin sadece sürdürülen gelişmelere bir katkı olarak değil, aynı zamanda bir hak olarak görmektedir.² Düzgün iş kavramının temel hedefleri kişilere daha adil bir gelir yapısı ve daha adil bir sosyal güvenlik sistemi sağlamaktır. Bu hedeflerden yola çıkarak düzgün işin 4 ana hedefi UÇÖ tarafından “Düzgün İş Ajandası” başlığı altında açıklanmıştır.³ Bunlar;

- İstihdam
- Çalışma haklarının garantilenmesi
- Gelişmiş sosyal koruma
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi

Bu 4 kavram esasında birbiriyle bağlantılı ve birbirlerini tamamlayıcı olmakla beraber içerikleri açısından farklılıklar göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü bu hedeflerin neler içerdiklerini açıklamış olmakla beraber elbette kavramları anlamak ve uygulamak ise ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yapılarına bağlıdır.

3. DÜZGÜN İŞİN HEDEFLERİ AÇISINDAN ULUSLARARASI İŞ GÜCÜ GÖÇÜ

¹ Serap Palaz, “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, Sayı.50, 2005, s.481

² Richard Anker; Chernyshev Igor; Egger Philippe; Mehran Farhad; Ritter Joseph, “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, **International Labour Review**, Oxford, Vol.142, No.2, 2003, s. 147

³ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

3.1. İş Yaratma (İstihdam) ve Uluslararası İşgücü Göçü

Düzgün işin ilk temel hedefi istihdam olarak kabul edilmektedir. Devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanlarını korumak için her türlü tedbirleri almak zorundadır. Çalışma istek ve arzusuna sahip olan her kişinin serbest rekabet koşullarında iş bulabilmesi hem kendi yetenek ve deneyimlerine hem de mevcut piyasa koşullarında var olan iş imkânlarına bağlıdır. Fakat işsizliğin çok büyük boyutlarda olduğu bir ülkede çalışmak isteyen kişinin kendisine uygun bir iş bulabilmesi veya mevcut işini koruyabilmesi önemli bir sorun teşkil etmektedir.⁴

İnsanları işgücü göçüne iten faktörlere istinaden işgücü göçü yapılan ülkelerde daha iyi koşullarda işler bulma, daha yüksek kazanç sağlama, insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip olma arzusu öne çıkmaktadır. Bu sebeple istihdam açısından gidilen ülkelerde daha yüksek ücretlerle iş bulma umudu ve bu ülkelerin işgücüne olan talepleri gidilecek ülke seçiminde önemli etmenlerdir. İnsanlar bazen aynı işte çalışmak için bile, sadece daha yüksek ücret ödenir umuduyla başka ülkelere göç etmektedirler. Sadece ücret açısından değil, aynı zamanda daha iyi çalışma koşulları da başka ülkeye göç etmede önemli bir etkidir. Bu daha iyi şartlardan kasıt, çalışma saatleri, çalışma ortamı, sosyal güvenlik paketleri olabilmektedir. İşgücü talebi konusunda ise gelişmiş ve zengin ülkelerde bazı işler için özellikle göçmen işçilere ihtiyaç duyulmaktadır çünkü gelişmiş ülke vatandaşlarının çalışmak istemeyecekleri türden işlerde özellikle göçmenler çalışmak isteyebilmektedirler. 2001 yılında İngiltere'nin yabancılardan sorumlu devlet bakanı yasal olarak göçmen işçi kabulünün olması gerektiğinin altını çizmiştir. Ancak bu söylemi İngiliz vatandaşları tarafından hoş karşılanmamış ve İngilizler, göçmenlerin kendi ulusal kültürlerini değiştireceklerine inanmışlardır.⁵

Ülkelerin eğitimli göçmen işgücü talebinde belli kotalar ve sınırlar bulunmaktadır. Çünkü her ülkenin ve sektörün eğitimli işgücü talebi esasında ülkenin öncelikle kendi içinden yaratılmaktadır. Geri kalan boşluklar için ise göç veren ülkelere potansiyel kişileri seçme, yetersiz veya özel teknik eğitim gereken kişileri eğitime gibi aşamalardan geçilmektedir. Örneğin İngiliz hükümeti her 3 ayda bir panellerle hangi sektör için ne kadar kişiye ihtiyaç duyulacağını tespit etmektedir. Hollanda hükümeti ise tamamen sayısal verilere bakarak ülkesine gelen göç, giden göç, eğitim durumları, istihdam ve işsizlik oranlarına bakarak mevcut durumu tespit etmekte ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunmaktadır. Fransa, Almanya ve İspanya'da ise yerel yönetimler ve belediyeler işsizlik oranları ve talep doğrultusunda bu konuda karar almakta yetkilidirler. Bu durum Kazakistan'da da aynı şekilde olmasına rağmen oradaki tek fark yapılan incelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilerek nihai kararı onların vermesidir.

Kotalar konusunda ise her ülkenin göçmenlere iş yaratmada baz aldığı kotalar birbirinden farklı olabilmektedir. Örneğin İngiltere çalıştıracığı göçmen işçi sayısına sektör bazında karar verirken, İtalya mesleğe göre, Avustralya göçmen işçilerin geldiği ülkelere göre, Almanya ise firmanın büyüklüğüne göre karar vermektedir.⁶

⁴ Palaz, a.g.e., s.483

⁵ www.globalization101.org (Globalization and Migration), The Levin Institute, New York, 2010 s.13

⁶ World Migration Report 2010, IOM, Geneva, 2010, s.14

Göç, geçtiğimiz on yıl içinde Avrupa Birliği'ndeki istihdam büyümesine önemli katkılarda bulunmuştur. 2000-2007 yılları arasında, AB İşgücü Anketine dayalı tahminlere göre, AB seviyesinde en son üçüncü ülke göçmenleri yaklaşık 3,7 milyonluk bir istihdam artışına ve istihdamdaki genel artışın yaklaşık dörtte birine denk düşmüştür.⁷

- 1994 ile 2004 yılları arasında, İspanya iki milyonuna göçmenlerin sahip olduğu altı milyondan fazla iş yaratmıştır.
- Norveç'te, 2001-2008 yılları arasında 250.000 yeni iş yaratılmış, bunun yüzde 46'sına birinci ve ikinci nesil göçmenler alınmıştır. 2004 ile 2008 yılları arasındaki ekonomik yükselişin sonlarına doğru, istihdam alanındaki büyümeyi özellikle göçmen kadınlar yaşamıştır.
- Portekiz'de, 2000-2008 arasında, göçmen istihdamındaki artış, yaratılan 317.500 iş ile, göçmen işçilerin en fazla yoğunlaştığı inşaat, emlak, otelcilik ve restoranlar ile özel konut hizmetleri sektörlerindeki güçlü ekonomik büyümeye bağlanabilir.

AB genelinde, göçmenler ziraat, inşaat, üretim, sağlık, ev işleri veya otel ve restoranlar gibi sektörlerde yoğunlaşma eğilimi göstermektedir.⁸

- Almanya'da, göçmenlerin yaklaşık yüzde 30'u madencilik, üretim ve enerji sektörlerinde, ayrıca toptan satış ve perakende ticaret (%14,7) ve otelcilik ve restoranlar (%7,6) alanlarında yoğunlaşmıştır.
- Hollanda'da göçmen işçilerin en çok yoğunlaştığı sektörler arasında ziraat ve bahçecilik, konukseverlik ve turizm ve sağlığın yanı sıra, bilişim teknolojileri, araştırma ve işletme yönetimi gibi sektörler bulunmaktadır.
- Slovenya'da, göçmen işçilerin çoğunluğu, daha düşük pozisyonlarda ve yoğun çalışma koşulları arz eden işlerde bulunma eğilimi göstermektedir. İnşaat ve üretim olmak üzere sadece iki sektör, toplam göçmen nüfusunun yüzde 60'ından fazlasını istihdam etmektedir.
- Portekiz'deki göçmenlerde, yüksek vasıflı işlerde (genellikle Avrupa Birliği ve Kuzey Amerika'dan gelen işçiler) ve vasıfsız veya düşük vasıflı işlerde (genellikle Portekizce konuşan Afrika ve Doğu Avrupa ülkelerinin vatandaşları) yer almak suretiyle, işgücü pazarı konumu itibarıyla bir kutuplaşma görülmektedir.

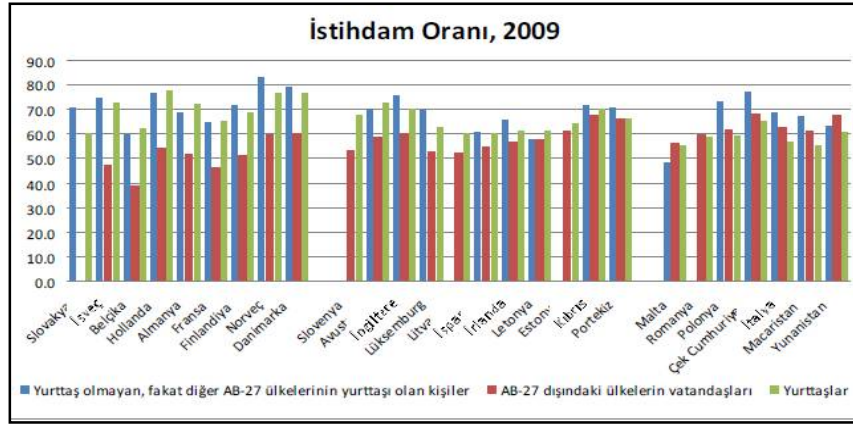
Göçmenlerin işgücü pazarına entegrasyonunun seviyesi, eğitim başarıları, mesleki beceriler, dil yetkinliği, etnik köken ve kültürel yakınlık gibi faktörlerin yanı sıra, ev sahibi ekonomi talepten ve hedef ülkedeki göç, işgücü pazarı ve toplum politikalarından da etkilenebilmektedir. Sürekli ayrımcılık ve vasıfların kabul görmesi konusundaki güçlükler de göçmenlerin işe alınırken tercih edilmelerinde ciddi bir etkiye sahiptir. Üçüncü ülke yurttaşlarının istihdam oranları AB çapında net bir trend oluşturmamaktadır. Güney Avrupa (Yunanistan ve İtalya gibi) veya Orta Avrupa (Çek Cumhuriyeti ve Macaristan gibi) ülkelerinde, 2009 yılında üçüncü ülke yurttaşlarının istihdam oranları, yerli nüfusunun üzerinde. Ancak, Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda durum tam tersidir. Özellikle,

⁷ Anna Platonova, Giuliana Urso, "Avrupa Birliğinde Göç, İstihdam ve İşgücü Pazarı Entegrasyon Politikaları", **Independent Network of Labour Migration and Integration Experts**, UN, 2010, s.4

⁸ Platonova, a.g.e., s.6

İsveç, Belçika, Hollanda ve Almanya’da üçüncü ülkelerden gelen göçmenlerin istihdam oranları ev sahibi ülke yurttaşlarının istihdam oranından yüzde 20 daha fazla düşüktür; bu durum, kısmen bu üye ülkelerdeki yüksek insani göç ve aile birleşimi oranıyla açıklanabilir. Aynı zamanda, Yunanistan ve Malta’da diğer AB ülkelerinden gelen yurttaşların istihdam oranı, tutarlı bir şekilde yerli nüfusun istihdam oranıyla benzerlik göstermekte, hatta aşmaktadır ve sadece üçüncü ülke göçmenlerinin istihdam oranından düşüktür.

Tablo 3: AB’de göçmen işçilerin ve yerel halkın istihdam oranlarının karşılaştırılması



Kaynak: IOM, World Migration Report, 2010

3.2. Çalışma Hakları ve Uluslararası İşgücü Göçü

Düzensiz iş, çalışma koşullarında iyileştirmelerin ve çalışan tüm kişilerin iş yerlerinde eşit haklara sahip olmalarını da kapsamaktadır. Çalışma haklarından kastedilen ücretler, çalışma koşulları ve ayrımcılık karşıtı politikalarıdır. Her ülkenin birbirinden farklı istihdam koşulları bulunmaktadır ancak düzensiz iş kapsamında yerel işçiler ile göçmen işçilere eşit haklar sağlanmalıdır.

Göç ve gelişim Birleşmiş Milletler’in ajandasında 2005 yılından itibaren büyük yer kaplamaktadır. 2005 yılında yayımlanan uluslararası göç ile ilgili komisyonun raporunda göçmen işçilerin çalışma haklarının korunması ve yasal işlerde çalışmalarıyla ilgili ülkelerin temel yapılarının güçlendirilmesi üzerinde önemle durulmuştur. Uluslararası göçün ekonomik büyüme için ulusal, bölgesel ve küresel stratejiler içermesi gerektiği ve bu gerekliliğin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri kapsamaması gerektiği vurgulanmıştır.⁹

Göçmen işçilerin haklarının korunuyor olması özellikle informal ve düzenli olmayan işlerde çalışan işçiler için oldukça önemlidir. Çalışma haklarının korunması özellikle şu konularda önemlidir; işçinin fiziksel bir tehdit veya zarar altında olabilecek bir işte çalışması halinde, hareket kısıtlılığı içinde veya işyerinde tutsak olması halinde, ücret kısıtları ve ücret eşitsizliği olması halinde, göçmen işçiyi çalıştıran işyerinin yasal olmayan yollarla işçiyi çalıştırıyor olması halinde. İşgücü hareketliliği tüm dünyada arttıkça bu konularda işçilerin haklarının korunması da özellikle düşük vasıflı işçiler için önem kazanmıştır.¹⁰ Uluslararası

⁹ "Migration in an interconnected world: New directions for action", **The Global Commission on International Migration**, Switzerland, 2005, s.4

¹⁰ World Migration Report 2010, IOM, Geneva, 2010, s.21-22

bağlamda işçilerin hakları 2 temel kurum tarafından korunmaktadır. Bunlardan ilki Birleşmiş Milletler'dir. Birleşmiş Milletler'in yasaları şu şekildedir¹¹;

- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families

Diğer kurum ise Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Örgütün yasaları ise şu şekildedir¹²;

- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
- Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

Uluslararası yasaların yanı sıra bazı ülkelerin kendi iç sözleşmelerinde de göçmen işçilerin çalışma haklarını koruyucu düzenlemelere rastlanmaktadır. Örneğin Filipinler, Meksika, Birleşik Krallık, ABD, Kanada, İspanya bu konuda düzenlemeler yapmışlardır. Kanada'daki Live-in Caregiver Programme göçmen işçilerin sürekli olarak gözlenmesine, göçmenlerin işler ve hakları konularında bilgilendirilmelerine, düzenli olarak raporların yönetimlere sunulmasına olanak sağlamaktadır.¹³

a. Ücretler

Ülke raporlarından elde edilen bulgular, göçmenlerin toplam kazancının ulusal ortalamaya göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Böyle çelişkiler, aynı sektörlerde bile yerliler ve göçmenlerin yer aldığı işgücü pazarında farklı pozisyonlara işaret etmekte olmasının yanı sıra, aynı zamanda istihdamda ayrımcılığı da vurguluyor olabilir.¹⁴

- Danimarka İstatistik Kurumu, 2008 yılında Batılı olmayan göçmen erkek ve kadınların sırasıyla yüzde 75 ve 70'inin işgücü pazarındaki en düşük ücretleri kazandığını, buna karşılık Danimarka doğumlu erkek ve kadınların sırasıyla sadece yüzde 59'u ve 52'si ücret hiyerarşisinin en düşük diliminde yer aldığını göstermektedir.
- İtalya'da Leone Moressa Vakfı (2010) tarafından 2009'un üçüncü çeyreği için ISTAT'tan alınan verilere dayanarak yapılan tahminler, göçmen işçilerin İtalyan işçilere göre ortalama yüzde 23 daha az kazanç sağladığını ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar, eğitim düzeyiyle birlikte artış göstermektedir: sadece ilköğretim diplomasına sahip veya hiç ilköğretim almamış olan işçilerde bu fark yüzde 5'ken, ortaokul mezunlarında yüzde 16,4'e, üniversite mezunlarındaysa yüzde 28,5 gibi yüksek bir orana kadar çıkmaktadır.
- İsveç'te, son zamanlarda yapılan araştırmalar İsveç'teki göçmenlerin ücretlerinin ülkede 30 ila 35 yıl geçirdikten sonra bile yerli işçilerinkinden düşük kaldığına işaret etmektedir. Fakat ekonomik ve ekonomik olmayan göçmenler için, ücret düzenleme yolu oldukça farklıdır. İsveç'te kısa süreli olarak yaşayan göçmenler, ücret ve istihdam bakımından ortalamanın üzerinde koşullara sahipken, sığınmacılar için yerli işçilerle karşılaştırıldığında ciddi ücret ve istihdam farklılıkları söz konusudur

¹¹ Sara Hammerton, "International Migration: The Search for Decent Work", **SOLIDAR Report**, 2010, s.13

¹² Sara Hammerton, **a.g.e.**, s.13

¹³ World Migration Report 2010, IOM, Geneva, 2010, s.22

¹⁴ Platonova, **a.g.e.**, s.10

Ayrıca çeşitli ülke raporlarında, kalitatif çalışmalar ve aynı pozisyonlarda bulunan yerli işçilerle göçmenler arasında yapılan karşılaştırmalar, ulusal işgücü pazarlarında göçmen işçilere karşı ayrımcılık yapıldığına ilişkin bazı kanıtları gün ışığına çıkarmaktadır.

- Slovenya’da, göçmenlerle yapılan görüşmeler (PRIMTS projesi), göçmenlerin genellikle aynı işi yaparak daha az para kazandığını göstermektedir.
- Portekiz’de, son bulgulara göre göçmen işçiler benzer yerli işçilere göre yaklaşık yüzde 11,5 daha az saatlik ücretler karşılığında çalışmaktadır.

b. Fazla Niteliklilik

İstihdam, entegrasyon sürecinin önemli bir adımını oluşturmaktadır. Ancak hem ev sahibi toplum hem de göçmenler için uzun vadeli faydalar, göçmenlerin yerli işçilerle eşit koşullarda, sahip oldukları eğitim seviyeleri ve vasıfları doğrultusunda ve düzgün çalışma koşulları sunan bir işe girebilmelerine bağlıdır.

Olası ayrımcılık belirtileri ve niteliklerin takdir edilmesinde yaşanan zorluklar gibi diğer işgücü pazarı engelleri, göçmenlerin eğitim seviyesine bakılmaksızın düşük vasıflar gerektiren sektörlerde çalıştırıldığını ortaya koyan bulgularla bazı ülke raporlarında yer almaktadır. Bu bulgular, AB’de yaşamakta olan yüksek vasıflı yabancı işgücünün işsizlik ve fazla niteliklilik sebebiyle gerekli şekilde kullanılmadığını ortaya koyan Avrupa Rekabet Raporu 2009’da yer alan AB İşletme ve Endüstri analizini destekler niteliktedir.¹⁵

- Yunanistan’da, göçmenlerin dörtte üçü eğitim düzeyine bakılmaksızın dört belirli sektörde (inşaat, üretim, özel ev işleri, otel ve restoranlar) görev yapmaktadır.
- İtalya’da göçmenlerin entelektüel ve teknik mesleklerde yeterince temsil edilememeleri ve ağırlıklı olarak el işçiliği ve düşük vasıflar gerektiren işlerde istihdam edilmeleri, yabancı uyruklularla yerliler arasındaki eğitim farklılığından kaynaklanmamaktadır. Öte yandan, ortaokul mezunları yabancı işçiler arasında, İtalyan uyruklu işçiler grubuna göre daha yüksek bir oranla varlık göstermektedir (%43,7’ye %40,1) ancak üniversite mezunlarının payı çok daha düşüktür (%10,8’e %12,8)
- Norveç’te, 2008 tarihinde Norveç İstatistik Kurumu tarafından temelde özel sektördeki çalışanlara dayanarak yapılan bir çalışma, göçmenlerin genel olarak işlerine göre fazla nitelikli olduğunu göstermiştir. 2009 tarihli diğer bir çalışma da Batılı olmayan bir etnik arka plana sahip olup, yurtdışında edinilmiş nitelikleri bulunan göçmenlerin Norveç’te eğitim almış bir yerli yurttaşa göre beş kat daha fazla nitelikli olma olasılığı taşıdığını göstererek bu sonucu doğrulamıştır.
- Almanya’da, 2006 yılında, yüksek eğitim almış yerli yurttaşların istihdam oranı yüzde 87,8’ken, bu oran göçmenlerde yüzde 71,3 olarak tespit edilmiştir; göçmenler arasında görülen oran, ortaokul eğitim düzeyine sahip yerli yurttaşlarınkinden (%72,4) bile düşüktür.
- Çek Cumhuriyeti’nde, göçmenlerin büyük bir bölümü düşük vasıflı işlerde yer alacaklarını bildikleri için, niteliklerinin göz önünde bulundurulmasına yönelik bir

¹⁵ A.e., s.11

gayret bile sarf etmemektedir. Kısa süre önce yapılan bir çalışmaya göre üçüncü ülkelerden gelen ekonomik göçmenlerin yüzde 40'ı niteliklerinin tanınması için herhangi bir çaba harcamamıştır.

c. İstihdam Koşulları

Göçmen işçiler, işgücü pazarı eksikliklerini doldurma (iş seçiminde esnek olma), bazen nitelik düzeylerinin altında işler yapma (vasıflarının kullanımı açısından esnek olma) ve zorlu çalışma koşullarında görev yapma (çalışma koşullarında esnek olma) eğilimi gösterdiklerinden, bir esneklik tuzağına düşme riski taşımaktadırlar.¹⁶

- İspanya'da, göçmen işçiler genellikle geçici olarak işe alınarak, yerli işçilerin neredeyse yarısına yakın ücretler (2009'da %43,1) karşılığında çalışmaktadırlar. Ekonomik kriz, 2008-2009 yıllarında geçici istihdama hızlı bir darbe vurarak, özellikle üçüncü ülke yurttaşlarını etkilemiştir.
- Çek Cumhuriyeti'nde, yabancı işçilerin büyük bölümü (%69) çalışma zamanında büyük bir esneklik, düşük ücretler ve eğitim ve öğrenime erişim güçlüğü gibi koşullar arz eden, oldukça istikrarsız el işlerinde istihdam edilmektedirler. El işçileri, sadece el işçisi olarak görev yapmayan yabancı işçilere göre değil, yerli el işçilerine göre de dezavantajlı bir durumdadırlar. Göçmenlerin bu esneklik tuzağından çıkma olasılığı, ulusal ekonomik ve sosyal bağlama bağlı olup, kalma süresinin uzamasıyla birlikte artış göstermektedir.
- Almanya'da, Alman işgücü pazarının segmentli yapısı, ayrıca endüstriyel ve sosyal bariyerler, göçmenlerin sektörler arasında geçiş yapmalarına engel olmaktadır. Buna bağlı olarak, dezavantajlı göçmenler grubu dezavantajlı olmayı sürdürmekte ve bu döngüyü ülkede uzun süre boyunca kaldıkları halde kıramamaktadır.
- Norveç'te, kalma süresi Norveç'teki göçmenler için işgücü pazarı sonuçlarını iyileştirmek açısından önemli bir faktör görevi görmektedir. Kadınlar için istihdam oranları, ilk geliştiren (0-4 yıl yaşama süresi) yerleşik göçmenler olana kadar (10 yıldan uzun yaşama süresi) yüzde 48'den yüzde 65'e yükselerek yaklaşık 20 puanla ciddi bir artış göstermektedir.

3.3. Sosyal Koruma ve Uluslararası İşgücü Göçü

Çalışma hakları işyerleri tarafından işçilere sağlanan haklar olarak tanımlanmakla beraber devletin politikaları da bu hakların içeriklerini geliştirmektedir. Ancak sosyal koruma tamamen devletin politikaları ile alakalıdır. Örneğin emeklilik hakları, sağlık ve sosyal güvenceler ile ilgili işlemler, kaza, malüllük, yaşlılık, yoksulluk ödenekleri, işten çıkarılma tazminatları gibi haklar ve vergiler devletin yürüttüğü politikalar kapsamında her ülke için farklılık göstermektedir. Göçmen işçilerin "düzgün iş" lerde çalışmak için göç ettikleri ülkelerde bu hakların ne derece sağlanıyor olması da göç hareketlerinin belirleyici unsurlarından biridir.

Düzgün iş kavramında esas ele alınan değer işe yerleştirme olsa da bu dar anlamda sınırlı kalmaktadır. Geniş anlamda düzgün işin en önemli hedefi insan ve haklarıdır. Özellikle göçmen kadınlar, yaşlılar, çocuklar pek çok haktan yoksun ve görünmez olarak

¹⁶ Platonova, a.g.e., s.12

çalışmaktadırlar. Bu kişiler arasında henüz iş bulamamış işsiz insanlar ve iş görme yeteneğinden yoksun kalmış özürülüler de şanssız azınlık olarak bulunmaktadır. Düzgün iş kavramı sadece bir ülkenin kendi halkını değil tüm nüfusu kapsar ve bu tüm nüfus içinde göçmenler de bulunmaktadır. Düzgün iş kavramı geniş anlamda değişime uğrayarak sosyal mekanizmaları da içererek düzgün yaşama paketi haline dönüşmektedir. Pek çok temel ihtiyaç; sağlık, eğitim, güvenlik, haklar gibi, iş ilişkilerine ve çalışma hayatına girmekte ve geliri iyi sosyal hizmetler için kullanabilme her çalışanın hakkı olmalıdır.¹⁷

Profesyonel ve eğitilmiş göçmen işçilerin çalıştığı sektörler özellikle hizmet sektörü, devlet ve bankacılık alanlarıdır. Bu alanlarda çalışan kişiler için zaten sosyal koruma bir paket olarak işle beraber devlet tarafından sunulmaktadır. Ancak bu paketler ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye değişiklik göstermektedir. Asya ile Avrupa arasında farklar bulunmaktadır. Asyalı göçmenler daha az ayrıcalığa sahip olurken Avrupalı göçmenlere tanınan haklar daha fazla olabilmektedir. Eğitimsiz ve az eğitilmiş kişiler hem formal hem de informal sektörlerde çalışmaktadırlar. Formal sektörlerden sağlanan haklar daha fazladır. Örneğin Malezya'da üretim işletmelerinde formal olarak çalışan bir göçmen kişinin maaşının bir kısmı devlet tarafından her ay bir fona yatırılmakta ve kişinin sözleşmesinin bitmesi veya işten çıkarılması durumunda bu kaynak mağdura naklettirilmektedir.¹⁸

Sağlık sistemleri de sosyal hakların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşçilere sağlanan sağlık yardımları ülkeden ülkeye çeşitlilik arz etmektedir. Örneğin Sudi Arabistan'ın büyük şehirlerinde devletin politikaları kapsamında sağlık yardımları "herkes için sağlık" sloganı altında tüm yasal işçilere ücretsiz olarak verilmektedir. Birleşik Arap Emirlikleri ve Bahreyn'de göçmen işçiler devlet hastanelerinden ücretsiz olarak faydalanabilmektedirler. Sadece ilaç ücretleri ve bazı özel testler işçilerin kendileri tarafından ödenmektedir. Bazı şirketler kendi özel sağlık hizmetlerini tüm çalışanlarına sunmaktadırlar. Göçmen işçiler de yıllık bir kez check-up hakkına sahiptirler. Malezya ve Singapur'da sağlık yardımları iş sözleşmesinin bir unsuru olarak yer almaktadır. Ancak Kore'de sağlık yardımı tamamen işçilerin kendileri tarafından karşılanmaktadır. İş kazaları ve beklenmedik ölümler ise şirketlerin temini altındadır.¹⁹

Güneydoğu Asya ülkelerinde çalışan göçmen işçilerin her yıl düzenli olarak AIDS testi yaptırmaları devlet tarafından zorunlu olarak gerçekleştirilmektedir. Sonucun pozitif çıkması halinde işçiler derhal ülkelere geri gönderilmektedirler. Aynı durum kadın göçmen işçilere her yıl düzenli olarak yapılan gebelik testi için de geçerlidir.²⁰

1990 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler anlaşması, hiçbir ayırım göz etmeksizin tüm göçmen işçilerin haklarını koruyucu yasal bir anlaşmadır. Anlaşmanın 3. Bölümünde tüm göçmen işçilerin temel haklarının göç ettikleri devlet tarafından korunması temel amaçtır. 2. Bölümün 24. Maddesinde tüm göçmen işçilerin ve ailelerinin ülkenin her yerinde insan olarak

¹⁷ Ashwani Saith, "Social protection, decent work and developmen", ILO Puplic Discussion Paper, Geneva, 2004, s.5

¹⁸ Tasneem Siddiquil, "Decent Work and International Labour Migration from Bangladesh", presented at **National Policy Dialogue: "Globalisation, Decent Work and Poverty Reduction: Policy Alternatives" under Decent Work Pilot Programme of Bangladesh**, Bangladesh, 2004,s.17

¹⁹ Tasneem Siddiquil, **a.g.e.**, s.18

²⁰ A.e., s.19

tanınma hakkının olması ve diğer tüm vatandaşlarla eşit muamele görmeleri esas alınmıştır. 25. Maddede ise göçmen işçilerin çalıştıkları iş yerinde diğer yerel çalışanlarla aynı haklara sahip olmalarının, ücretlerde eşitlik olması gerektiğinin, çalışma saatlerinde, haftalık tatillerinde, ücretsiz izinlerinde, sağlık, güvenlik ve sosyal koruma yardımlarından eşit ölçüde faydalanmalarında hakkaniyet olması gerektiğinin altı çizilmiştir. Benzer maddeler UÇÖ'nün 97. Sözleşmesinde de yer almaktadır.²¹ Bu sözleşmeye göre sözleşmeyi onaylayan her devlet, göçmen işçilere bilgi veren ve yardım yapan ücretsiz bir hizmet sunacaktır. Göçe ilişkin olarak aldatici propagandalara karşı savaşılacaktır. Göçmen ilişkin gelir ve ülkeye karşılınmalarına ilişkin kolaylaştırıcı önlemler alacaktır. Uygun sağlık kurumları oluşturacaktır. Göçmen işçilerin tasarruflarını kendi ülkelerine göndermelerine imkan sağlayacaktır. Sürekli olarak çalışma izni verilmiş bir işçi, iş kazası ya da meslek hastalığı yaşayıp çalışamama durumuna düştüğü takdirde sözleşmeyi onaylayan devlet bu işçiyi sınır dışı edememektedir. Sözleşmeyi onaylayan her devlet göçmen işçilere de kendi ülke vatandaşı gibi eşit muamele gösterecektir.²² Bu muameleler şu konuları içermektedir;²³

- Çalışma koşulları ve saatleri
- Fazla mesai
- Sendikal örgütlere katılma özgürlüğü
- Toplu iş sözleşmelerinden yararlanma
- Konut hakkı
- Sosyal güvenlik
- Vergi, harç ve işçilerden alınan katılmalar
- Kadınların çalışmaları
- Minimum çalışma yaşı

Göçmen işçiler hakkında 97 sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı unsurlar içeren ve 1975 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilen 143 no'lu sözleşmede ise göçmen işçilerin göç ettikleri ülkelerde karşılaştıkları elverişsiz ortamlara değinilmiştir. Aracıların ve işverenlerin göçmen işçileri sömürdüğü durumlarda göçmen işçilerin yoksullukları ve kendilerini koruyacak güvencelerinin olmaması süreci onların aleyhine işletmektedir. Bu durumda sözleşmeyi kabul eden devletin göçmen işçi hakkında yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler kabaca 2 kısma ayrılmaktadır. Birinci bölümde devletin, kendi toprakları üstünde yasadışı göçmen işçi bulunup bulunmadığına ve göçmen işçilerin seyahatleri, gelişleri ve ikametleri arasında Uluslararası, çok yanlı veya ikili belge ve anlaşmalarla ya da mevzuata aykırı olarak çalıştırıp çalıştırılmadıklarını düzenli olarak belirlemekle yükümlü olmasına konuları ele alınmıştır. Buna ilave olarak göçmen işçilerin işsiz kalmaları durumunda onları koruyucu önlemler alınması gerektiği de devletin görevleri arasında bildirilmiştir.

Sözleşmenin ikinci kısmı ise göçmen işçilere eşitliğin sağlanmasına ilişkin ilkeyi düzenlemektedir. Bu eşitlik özellikle sosyal güvenlik, sendikal haklar, bireysel ve toplu özgürlükler konularını içermektedir.²⁴

²¹ Sara Hammerton, **a.g.e.**, s.13

²² Cahit Talas, "Avrupa'da Göçmen İşçiler ve İnsan Hakları", **TODAİE**, 1980,c.2,s.95-110(103-104)

²³ Sara Hammerton, **a.g.e.**, s.13

²⁴ Cahit Talas, **a.g.e.**, s.105

Hem UÇÖ'nün hem de Birleşmiş Milletler'in koyduğu bu standartlar her ne kadar Uluslararası arenada onaylansa da uygulamaya konulması için üye devletlerin bu sözleşmeleri onaylaması gerekmektedir. Hazin olan tablo aşağıda sunulmuştur. Buna göre AB üyesi ülkelerden sadece çok az sayıda ülke bu sözleşmeleri kabul edip uygulamaktadır.

Tablo 4: Göçmen İşçilerin Haklarını Koruyucu Uluslararası Anlaşmaları Onaylayan AB Üyesi Ülkeler

97 No'lu ILO Sözleşmesi	143 No'lu ILO Sözleşmesi	BM Göçmen İşçiler Sözleşmesi
Belçika	Kıbrıs	Hiçbir ülke imzalamamıştır
Kıbrıs	İtalya	
Fransa	Slovenya	
Almanya	İsveç	
İtalya		
Hollanda		
İspanya		
Birleşik Krallık		

Kaynak: SOLIDAR,2010,s.14

Birleşmiş Milletler'in Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının korunmasına ilişkin anlaşmayı Ocak 2011 itibariyle onaylayan devletler şu şekildedir; Arnavutluk, Arjantin, Cezayir, Azerbaycan, Belize, Bolivya, Bosna Hersek, Burkina Faso, Cape Verde, Şili, Kolombiya, Doğu Timor, Ekvator, Mısır, El Salvador, Gana, Guatemala, Guyana, Guinea, Honduras, Kırgızistan, Lesotho, Libya, Mali, Mauritania, Meksika, Fas, Nicaragua, Peru, Filipinler, Senegal, Seychelles, Sri Lanka, Suriye, Tacikistan, Türkiye, Uganda ve Uruguay.²⁵

Uluslararası Göç Organizasyonu, hem UÇÖ hem de BM'in göçmen işçilerle ilgili sözleşmelerinin tüm ülkeler tarafından imzalanması için küresel bir kampanya yürütmektedir. Ancak mevcut durum henüz yoğunlukla göç veren ülkelerin anlaşmaları imzalaması yönündedir.²⁶

3.4. Sosyal Diyalog ve Uluslararası İş gücü Göçü

Sosyal diyalog, işçi ve işverenlerin farklılıklarını sosyal eşitlik çerçevesinde çözmelerini sağlayan bir süreçtir. Bu süreç toplu iş sözleşmeleri mekanizmasıyla hareket eder. Sözleşmelerde taraf olanlar birlikler, sendikalar ve devlettir. Birlikler ve sendikalarda daha ziyade çalışma koşulları ve ücretler ele alınırken devlet kültürel ve sosyal ihtiyaçlar nezninde devreye girmektedir.²⁷

ITUC, göçmen konumundaki ev işçilerinin kötü çalışma koşullarına, maruz kaldıkları istismar durumlarına ve bunların karşısında hiçbir yasal hakka sahip olmadıklarına dikkat çekerek yeni hazırlanacak bir ILO Sözleşmesi'ne destek verilmesini sağlayabilmek amacıyla "Sendikal Bakış" adlı yayınında bu konuyu ayrıntılı bir biçimde ele almıştır.²⁸ Bu yayına göre;

²⁵ http://en.wikipedia.org/wiki/United_Nations_Convention_on_the_Protection_of_the_Rights_of_All_Migrant_Workers_and_Members_of_Their_Families

²⁶ <http://www.migrantsrights.org/campaign.htm>

²⁷ Tasneem Siddiqui, a.g.e., s.20

²⁸ <http://www.toleyis.org.tr/TrDefault.asp?Bolum=HA&ID=241>

Uluslararası sendikal hareketin, göçmen işçilerin kendi ülkeleri ve gittikleri ülke ekonomilerine olan katkısını fark etmeleri bir gerekliliktir ve bu farkındalığın daha eşit bir davranışa dönüştürülmesi gerekmektedir. Oysaki kriz zamanlarında göçmenlerin işsizliğe ve güvencesizliğe neden oldukları propagandası yapılarak günah keçisi haline getirilmektedirler. ITUC'un 2006 Kasım ayında Viyana'da yapılan Kuruluş Kongresi'nde ayrımcılığa karşı mücadele yapılacak aktivitelerin en başında sayılmıştır. 21-25 Haziran'da yapılacak olan İkinci Kongre'de de göçmen işçilerin haklarının nasıl geliştirileceği ve sendikalara katılımlarının nasıl sağlanacağı tartışılacaktır. IUF'tan Barbro Budin, sömürünün en kötü şeklinin engellenmesi için göçmen veren ve alan ülke hükümetlerinin daha aktif ve koordine edici bir rol oynaması gerektiğini vurgulamıştır. İstihdam ajansları daha sıkı kontrol edilmelidir. Ayrıca işçilerin bilgilendirilmesi için farklı ülke sendikaları arasında işbirliğinin sağlanması gerekmektedir.

1 Mayıs 2010'daki Uluslararası İşçi Günü, Kuzeyden Güneye, Doğudan Batıya kadar her yerde göçmen ev işçilerine dikkat çekmek için bir fırsat olmuştur.²⁹

- İngiltere'de ITUC'un üyesi olan UNITE'nin bir parçası olan J4DW (Ev İşçileri için Adalet), İngiltere hükümetinin tutumunu değiştirmesi ve ILO Sözleşmesi'ni desteklemesi için yeni bir dilekçe sunmuştur.
- Peru ev işçileri sendikası SINTTRAHOL ulusal işçi konfederasyonu CGTP tarafından düzenlenen kamuya açık bir toplantıya katıldı.
- Moritanya'da bulunan Senegalli Göçmen Ev İşçileri Birliği korkunç çalışma koşullarını dile getirme amacıyla ulusal sendika merkezi CGTM ile birlikte Nouakchott sokaklarında yürümüştür.
- Trinidad ve Tobago'da, Ev İşçileri Ulusal Birliği hükümete bir "açık mektup" yazmış ve hükümetin tutumunu değiştirmesini ve ILO Sözleşmesi'ni desteklemesini istemiştir. Bu arada Tanzanya'da sendikalar bu konudaki isteklerine cevap vermeyen başkanı etkinliğe davet etmeyi reddetmiştir.
- Asya'da ITUC Asya-Pasifik Bölgesel Örgütü (ITUC-AP) en büyük Asya işçi ağı ile birlikte 1 Mayıs'ı Asya Ev İşçileri Günü olarak kutlamaya karar vermiş ve ILO Sözleşmesi için birleşik bir deklarasyona imza atılması çağrısı yapmıştır.

18 Mayıs 2010 tarihinde Napoli'de yapılan "Düzgün İş" konferansında ticaret birliklerinin siyasi ve ideolojik görüş farklılıkları olsa bile tüm birlikler düzgün iş ve göç kavramlarının bağlantısı hakkında hem fikir olmuşlardır. İtalya'da göçmen işçilerin ihtiyaçları ve beklentileri üstüne ticaret birlikleri ve işçiler birlikte hareket etmektedirler. Öte yandan ticaret birliklerinin göçmen işçilerin haklarını koruma hakkında yapmaları gereken aktiviteler vardır. Konferansta işçi ajanslarının sorumluları da katılmışlardır. Alınacak önlemlerin illegal çalışmalara ve organize suçlara yönelmeyi azaltacağını öngörmektirler. Ekonomik ve sosyal gelişmenin işgücü göçü ile birlikte değerlendirildiğinde hem göç alan hem de göç veren ülkeler açısından bir fırsata dönüştürülebileceğine değinilmiştir. Bu durumda sosyal diyalog,

²⁹ <http://www.toleyis.org.tr/TrDefault.asp?Bolum=HA&ID=241>

çatışmalardan kaçınılması ve verimliliğin artırılması açısından oldukça önemli bir role sahiptir.³⁰

4. SONUÇ

Uluslararası Sosyal Politikanın ortaya çıkmasında çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler; Uluslararası ticaretin artmasından ötürü rekabet edilebilirliği sağlamak, Uluslararası kamuoyu baskısının getirdiği toplumsal şartlar, farklı etnik kökenlere sahip toplumların bir araya gelmesi ile birlikte görülen ülkelerin bloklaşmaları, insanların olumsuz çalışma ve yaşam koşulları karşısında haklarını daha iyi savunabilmeleri için bir araya gelip meslek örgütlenmeleri yoluna gitmeleri ve bir devletin kendi başına üstesinden gelemeyeceği teknik ve sosyal gelişmeler karşısında diğer ülkelerle bütünleşme ve yardımlaşma ihtiyacıdır.

Uluslararası Sosyal Politikanın temel ilkeleri Sosyal Adalet, Sosyal Barış, Eşitlik ve Sosyal Koruma'dır. Bu temel ilkeler aynı zamanda UÇÖ'nün kuruluş amaçlarını içermektedir. UÇÖ'nün kuruluş amaçlarından yola çıkarak, uluslararası iş gücü göçünde bulunan kişilerin Uluslararası sosyal politikanın temel ilkeleri doğrultusunda hareket ettiklerini ve bu ilkeleri öncü aldıklarını söylemek yanlış olmaz. Uluslararası İş gücü Göçü hareketlerine katılan kişilerin ücret, sosyal güvenlik, istihdam şekilleri, sosyal korunma, çalışma haklarının korunmaları ve haksızlıklara uğrayanların Uluslararası arenada seslerini duyurabilmek amacıyla "düzgün iş" tanımına uyan işler aramaları ve bu sebeple göç etmeleri, Uluslararası sosyal politikanın ortaya çıkış nedenlerini de destekler nitelikte olup aynı zamanda Uluslararası sosyal politikanın temel ilkeleri ile de örtüşmektedir.

Göçmen işçilerin haklarını korumak için Birleşmiş Milletler'in ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hali hazırda onayladığı sözleşmeler bulunmaktadır. Ancak pek çok göç alan ülke bu sözleşmeleri imzalamamış ve uygulamamaktadır. Nitekim bu ülkeler "esnek çalışma imkanları" düşüncesinin arkasında göçmen işçileri diledikleri gibi çalıştırmaya devam etmektedirler.

Bu konuda SOLIDAR, UÇÖ, BM ve bazı lokal dernekler çeşitli aktiviteler ve konferanslarla göçmen işçileri koruyan yasaların küresel olarak tanınması için çalışmaktadırlar. Zira düzgün işin hedeflerinden sosyal koruma ve sosyal diyalog kavramlarında da belirtildiği gibi yasaların ülkeler tarafından imzalanıp uygulanması halinde geçerliliği olacak ve işçiler de sendikal, ticaret birlikleri ve istihdam ajansları tarafından ihtiyaç ve beklentilerini özgürce duyurabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Anker Richard, Chernyshev Igor; Egger Philippe, Mehran Farhad, Ritter Joseph; "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", International Labour Review, Oxford, Vol.142, No.2, 2003.

Ashwani, Saith, "Social protection, decent work and developmen", ILO Puplic Discussion Paper, Geneva, 2004.

Hammerton, Sara, "International Migration: The Search for Decent Work", SOLIDAR Report, 2010.

³⁰ "Social dialogue, decent work and migration in Europe –challenges, good practice and policies needed", Transnational Conference, Naples, 2010

- Palaz, Serap, “Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul, Sayı.50, 2005.
- Platonova Anna, Giuliana Urso, “Avrupa Birliğinde Göç, İstihdam ve İşgücü Pazarı Entegrasyon Politikaları”, Independent Network of Labour Migration and Integration Experts, UN, 2010.
- Siddiqui, Tasneem, “Decent Work and International Labour Migration from Bangladesh”, presented at National Policy Dialogue: "Globalisation, Decent Work and Poverty Reduction: Policy Alternatives" under Decent Work Pilot Programme of Bangladesh, Bangladesh, 2004.
- Talas, Cahit, “Avrupa’da Göçmen İşçiler ve İnsan Hakları”, TODAİE, 1980,c.2.
- The Global Commission on International Migration; “Migration in an interconnected world: New directions for action”,Switzerland, 2005.
- Transnational Conference, “Social dialogue, decent work and migration in Europe – challenges, good practice and policies needed”, Naples, 2010.
- World Migration Report, IOM, Geneva, 2010.
- www.globalization101.org (Globalization and Migration), The Levin Institute, New York, 2010.
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>
- <http://www.toleyis.org.tr/TrDefault.asp?Bolum=HA&ID=241>.
- http://en.wikipedia.org/wiki/United_Nations_Convention_on_the_Protection_of_the_Rights_of_All_Migrant_Workers_and_Members_of_Their_Families.
- <http://www.migrantsrights.org/campaign.htm>.