



**İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYEDEKİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN İSG ÇERÇEVESİNDE
İNCELENMESİ**

Cengiz AKYILDIZ

Danışman

Prof. Dr. İsmail EKMEKÇİ

DOKTORA TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İSTANBUL- 2021

KABUL VE ONAY SAYFASI

Cengiz AKYILDIZ tarafından hazırlanan "**Türkiyedeki Göçmen İşçilerin İSG Çerçevesinde İncelenmesi**" adlı tez çalışması 24/02/2021 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri önünde başarı ile savunularak, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**'nda **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Prof. Dr. İsmail EKMEKÇİ İstanbul Ticaret Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Mustafa KÖKSAL İstanbul Ticaret Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Berk AYVAZ İstanbul Ticaret Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Hüseyin BAŞLIGİL İstanbul Esenyurt Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Özalp VAYVAY Marmara Üniversitesi	

Onay Tarihi : 15.03.2021

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsünün 15.03.2021 tarih ve 2021/308 numaralı Yönetim Kurulu Kararının 5. maddesi gereğince, ders yüklerini ve tez yükümlülüğünü yerine getirdiği belirlenen "Cengiz AKYILDIZ" (TC:46111752704) adlı öğrencinin mezun olmasına oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

AKADEMİK VE ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uyarak hazırladığım bu tez çalışmamda,

- Tezde kullandığım tüm bilgi ve belgeleri akademik kurallara bağlı kalarak elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçlarını bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak aktardığımı,
- Başkalarının eserlerinden yararlandığımda, ilgili eserlere bilimsel normlara uygun atıf yaptığımı,
- Atıf yaptığım eserlerin tamamını kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullandığım verilerde hiçbir tahrifat yapmadığımı ve
- Bu tezin herhangi bir kısmını bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

15/03/2021

Cengiz AKYILDIZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER	i
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
ŞEKİLLER	viii
ÇİZELGELER	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xv
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR TARAMASI	9
2.1. Taranan Çalışmaların Özellikleri	27
2.2. Göç, Göçmen İşçi ve İşgücü Göçü Teorileri	30
2.3. Göçmen İşçilerle İlgili Kuruluşlar	35
2.3.1. Birleşmiş Milletler	36
2.3.2. ILO	38
2.4. Muhtelif Ülkelerde Göçmen İşçi İSG Uygulamaları	41
2.4.1. Avrupa ülkelerinde göçmen işçi uygulamaları	41
2.4.2. Asya ve Pasifik ülkelerindeki uygulamalar	45
2.5. Türkiye’deki Göçmen İşçiler ile İlgili Uygulamalar	49
2.5.1. ILO Çerçevesi doğrultusunda değerlendirme	51
2.5.2. Yoğun iş gücü olarak Suriyeliler	53
2.5.3. Suriyeli işçilerin yaşadığı sorunlar	53
2.5.4. Türk mevzuatında göçmen işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği ve hukuk düzenlemeleri	54
3. TÜRKİYE’DEKİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN İSG PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞMASINDA KULLANILAN METODOLOJİ	56
3.1. Araştırma Zaman Aralığı ve Metodolojinin Seçimi	56
3.2. Varsayımlar – Kısıtlılıklar	57
3.2. Arama Konferansı	58
3.3. Anket Araştırması Ve Veri Analizi Yöntemleri	59
3.4. Yarı Yapılandırılmış Yüz Yüze Görüşme ve Veri Analizi Yöntemleri	61
3.5. Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Yöntemi	62
3.6. PROMETHEE Yöntem ve Adımları	64
3.7. Pareto Analizi	64
4. BULGULAR	66
4.1. Göçmen İşçilerin İSG Sorunları için Arama Konferansı	66
4.2. Göçmen İşçiler İSG Araştırması	90
4.3. İSG Uzman Araştırması	121

4.4. İşverenlerin Göçmen İşçilerin İSG Hakkında Yaklaşımları	132
4.4.1. Lokanta işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler	133
4.4.2. Tekstil işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler	137
4.4.3. Lokanta işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşme analizleri.....	141
4.4.4. Tekstil işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşme analizleri.....	144
4.5. Türkiye’deki Göçmenlerin İSG Sorunları ve Önem Sıralaması: Pareto Analizi	148
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	153
KAYNAKLAR	164
EKLER.....	176
EK A. Arama Konferansı Katılımcılar Listesi.	177
EK B. Göçmen İşçiler Anket Soruları.....	179
ÖZGEÇMİŞ	184

ÖZET

Doktora Tezi

TÜRKİYEDEKİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN İSG ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Cengiz AKYILDIZ

İstanbul Ticaret Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. İsmail EKMEKÇİ
2021, 184 sayfa

Özellikle 2011’de Suriye’de başlayan iç savaş yüzünden Türkiye’ye doğru düzensiz göçün artmasıyla birlikte işgücü piyasasında göçmenlerin iki temel biçim aldığı fark edilmiştir. Bazı göçmenler, evde bakım hizmetlerinde ve yerel işgücü arzının sınırlı olduğu turizm sektöründe (oteller, turistik tesisler) çalışmaktadır. İkinci grup ise, emek-yoğun ve düşük vasıflı işler olarak tanımlanabilecek işlerde işgücü piyasasına girmiştir. Başlıca örnekler, tarım, inşaat, metal ve tekstil sektörlerinde çalışan göçmenlerdir. Türkiye’de düzenli ve düzensiz göçmen işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği faktörlerinin incelendiği ciddi bir çalışma yapılmamıştır, bu tez çalışmasındaki amacımız, bunu gerçekleştirmektir. Özellikle düzensiz göçmen işçiler olmak üzere Türkiye’de göçmen işçilere uygulanan politikalar ve düzenlemeler; ciddi olarak ele alınmamakta, genellikle polisiye olaylar olarak algılanmaktadır. Bu çerçevede ele alınabilecek önemli konu, uluslararası işgücü göçü, savaştan kaçan ve özellikle Türkiye’de bulunan yaklaşık 3,5 milyonluk Suriye vatandaşının getirdiği kökten değişimdir. Bu değişimin en temel göstergesi, göç eden Suriyelilerin sayısının kısa sürede çok artması ve Geçici Koruma Yönetmeliğinin sunduğu temel haklara erişimlerinin sağlanması ve bundan yararlanmalarıdır. 2016 yılında yayınlanan Yabancılar için Çalışma İzni Hakkında Yönetmelik ile, dar bir uygulama alanı bulunsa bile, göçmenlere çalışma hakkı tanınmaktadır. Bu yasal ve idari değişikliklerin yanı sıra, sığınma kamplarının dışında işgücü piyasasında yasadışı olarak yer alan önemli sayıda insan vardır. Bu nedenle, son yıllarda Türkiye’de birçok sektörde sığınmacıların istihdamı artmaktadır. Sağlık hizmetleri, iş kazaları ve hastalıkların önlenmesinde temel insan hakları bağlamında, göçmen işçiler arasında İSG konusuna daha fazla odaklanılması gerekmektedir. Mevcut sorunları geçici süreli epidemiyolojik bir bozukluk olarak kabul etmek, bu alanda anlayış ve politika gelişimi gerekliliğini görmezden gelmektir. Benzer şekilde, farklı diller, kültürler ve iş örüntüleri olan bir popülasyonu inceleyen epidemiyolojik zorluklar, profesyonellerin gerekli çalışmaları yapmasını engellememelidir. Göçmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği sorunlarının yerel işçilerinkinden çok daha fazla olduğu açıktır. Bu eşitsizliklerin doğasını ve nedenlerini

anlamak ve bunları azaltmak için uygun politikalar ve halk sağlığı m¼dahaleleri geliştirmeye gayret edilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma izinleri, Düzensiz göçmen işçiler, Göç, Göç politikaları, Göçmen işçiler, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ABSTRACT

Ph. D. Thesis

INVESTIGATING OSH FRAMEWORK OF MIGRANT WORKERS IN TURKEY

Cengiz AKYILDIZ

**Istanbul Commerce University
Graduate School of Applied and Natural Sciences
Department of Occupational Health and Safety**

**Supervisor: Prof. Dr. İsmail EKMEKÇİ
2021, 184 pages**

In particular, starting in 2011 because of the civil war in Syria of immigrants in the labor market with increasing irregular migration towards Turkey has been noticed that takes two basic forms. Some migrants work in home care services and in the tourism sector (hotels, tourist facilities), where the local labor supply is limited. The second group has entered the labor market in jobs that can be defined as labor-intensive and low-skilled jobs. Major examples are immigrants working in the agriculture, construction, metal and textile sectors. regular and irregular migrant workers in Turkey, has been no serious study that examined the Occupational Health and Safety factor, our aim in this thesis is to realize it. In particular irregular migrant workers, including policies and regulations that apply to migrant workers in Turkey; they are not taken seriously, they are generally perceived as crime events. important issues to be addressed in this context, international labor migration, fleeing war and especially about fundamental changes brought about by the 3.5 million Syrian citizens in Turkey. The main indicator of this change is that the number of Syrians migrating has increased in a short time and they have access to and benefit from the fundamental rights provided by the Temporary Protection Regulation. With the Regulation on Work Permits for Foreigners published in 2016, immigrants are given the right to work, even if there is a narrow scope of application. Besides these legal and administrative changes, there are a significant number of people illegally involved in the labor market outside of the refugee camps. Therefore, the employment of refugees in Turkey has been increasing in recent years in many sectors. Given the fundamental human rights in health care, occupational accidents and disease prevention, there is a need to focus more on Occupational Health and Safety among migrant workers. To accept current problems as a temporary epidemiological disorder and to ignore the need for understanding and policy development in this area. Similarly, epidemiological difficulties in examining a population with different languages, cultures and business patterns should not prevent professionals from doing the necessary work. It is clear that the Occupational Health and Safety problems of migrants are much greater than that of local workers. Efforts should be made to understand the nature and causes of

these inequalities and to develop appropriate policies and public health interventions to reduce them.

Keywords: Immigration policies, Irregular migrant workers, Migrant workers, Migration, Occupational Health and Safety, Work permits.

TEŞEKKÜR

Doktora çalışmalarım sürecinde beni sabır ve anlayışla destekleyen eşime ve oğullarıma; eğitim ve tez yazımı aşamalarında bizlerle hoca-öğrenci ilişkilerinin üzerinde iyilik, hoşgörü ve sabırla ilgilenen tez danışmanım Prof. Dr. Sayın İsmail EKMEKÇİ hocama; ofisinde sıkılmadan, sıkıldığında bizlere belli etmeden, sabırla dertlerimizi dinleyen, her zaman bizi desteklediğini bildiğimiz Fen Bilimleri Enstitüsü müdürümüz Prof. Dr. Sayın Necip ŞİMŞEK hocama; Anabilim Dalı Başkanı'mız Doç. Dr. Sayın Berk AYVAZ hocama, tez izleme sınavlarımda uyarı ve destekleriyle yanımda olan, başım sıkıştığında destek olan ve Marmara Üniversitesi hocalarından yardım almamı sağlayan Prof. Dr. Sayın Özalp VAYVAY hocama; makale yazımı ve metodolojilerin kullanımı konularında bilgilerini cömertçe aktaran, nev-î şahsına münhasır hocam Prof. Dr. Sayın Hüseyin BAŞLIGİL hocama; başım sıkıştığında ofisinin kapısını çaldığım Prof. Dr. Sayın Selim ZAIM hocama; arama konferansı çalışmamızın gerçekleştirilmesinde bizimle beraber koşturan Dr. Sayın Sabri ÖZ hocama; enstitü müdür yardımcımız Dr. Sayın Muhammet CEYLAN hocama; öğrenciliğimiz boyunca bizlere yardımcı olan sevgili kardeşim Göksel KIBIŞ'a; arama konferansımızı finanse eden İstanbul Ticaret Odasına teşekkür ederim.

Cengiz AKYILDIZ
İSTANBUL, 2021

ŞEKİLLER

Sayfa

Şekil 2.1. İncelenen makalelerde kullanılan anahtar kelimeler.....	27
Şekil 2.2. Çalışmanın amacına göre kullanılan metotlar.....	28
Şekil 2.3. İncelenen yayın cinslerine göre kullanılan metotlar	28
Şekil 2.4. Uygulama alanına göre kullanılan metotlar	29
Şekil 2.5. Metotlara göre veri toplama yöntemleri	29
Şekil 2.6. Metotlara göre kullanılan örnekleme yöntemleri grafiği	30
Şekil 3.1. Arama konferansı uygulama süreci (Reimann, 1985).	58
Şekil 4.1. Masaların Belirlediği Temel Sorunlar Grafiği	69
Şekil 4.2. Mevzuat ve uygulama eksikliği problemi başlığı için çözüm önerileri	71
Şekil 4.3. Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerileri	72
Şekil 4.4. Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri	73
Şekil 4.5. Arama konferansı, tarafların İSG sorunlarına etkisinin ağırlıkları.	74
Şekil 4.6. Göçmen işçiler sorunlar AHP yapısı	76
Şekil 4.7. Göçmen işçi İSG sorunları, AHP çalışması genel önem düzeyi sıralaması	78
Şekil 4.8. AHP çalışması, tarafların İSG sorunlarına etkisinin ağırlıkları.	79
Şekil 4.9. Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırılması.....	81
Şekil 4.10. Ana Gruplar ikili kıyaslama anketinin Super Decision ekran görüntüsü.	82
Şekil 4. 11. Ana gruplar genel önem düzeylerinin karşılaştırması.	83
Şekil 4.12. Cinsiyet	91
Şekil 4.13. Hangi ülkenin vatandaşıdır?	92
Şekil 4.14. Göçmen / işçi statünüz nedir?	92
Şekil 4.15. Medeni durumunuz nedir?	93
Şekil 4.16. Kaç Çocuk Sahibisiniz?	93
Şekil 4.17. Eğitim durumunuz nedir?	94
Şekil 4.18. Anadiliniz nedir?	94
Şekil 4.19. Kendinizi ifade edecek kadar Türkçe konuşabiliyor musunuz?	95
Şekil 4.20. İşe başlarken sağlık raporu aldınız mı?	95
Şekil 4.21. İşe başlarken " İş Sağlığı ve Güvenliği " eğitimi aldınız mı?	96
Şekil 4.22. Eğitiminizi hangi dilde aldınız?	96

Şekil 4.23. Aldığınız Bu Eğitimden Ne kadar Fayda Sağladınız?	97
Şekil 4.24. Amirinizin ve ustabaşınızın size verdiği talimatları tam olarak anlıyor musunuz?.....	97
Şekil 4.25. Türkiye’de yabancı olduğunuz için ne sıklıkta ağır ve kirli işleri size yaptırdıklarını düşünüyorsunuz?	98
Şekil 4.26. Güvenli olmayan, sağlıksız işleri yapmayı reddetme hakkınız olduğunu biliyor musunuz?	98
Şekil 4.27. İşyerinde mobbinge (taciz, dışlanma, ağır işlerde çalışma, çalışma vs.) maruz kaldınız mı?	99
Şekil 4.28. Mobbinge karşı gösterilen tepki.....	99
Şekil 4.29. İş kazası geçirmek veya iş kazası sonucu yaralanma veya ölüm, kaderinize önceden yazıldığına ne kadar inanıyorsunuz?	100
Şekil 4.30. İş kazası geçirdiniz mi?.....	100
Şekil 4.31. İş kazası geçiren veya ölen göçmen çalışanlar tanıyor musunuz?	101
Şekil 4.32. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri hakkında ne kadar bilginiz var?	101
Şekil 4.33. Mülteci olduğunuzdan dolayı işyerinde size nasıl davranıyorlar?.....	102
Şekil 4.34. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun size sağladığı haklardan haberdar mısınız?	102
Şekil 4.35. Kayıtsız çalışıyorsanız, yine de işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yararlanıyor musunuz?	103
Şekil 4.36. Genel olarak, Türkiye’de çalışmaktan ne kadar memnunsunuz?	103
Şekil 4.37. Mevcut işvereninizle yazılı iş sözleşmeniz var mı?.....	104
Şekil 4.38. İş sözleşmesi imzaladıysanız elinizde bir kopyası var mı?.....	104
Şekil 4.39. İş sözleşmesi imzaladıysanız, sözleşme koşullarını anladınız mı?.....	105
Şekil 4.40. Bir günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?	105
Şekil 4.41. Maaşınızı zamanında alabiliyor musunuz?	106
Şekil 4.42. Günlük 8 saatten fazla çalıştığınızda işvereniniz mesai ücreti ödüyor mu?.....	106
Şekil 4.43. Hastalığınızla ilgili rapor alıp işe gitmediğinizde işvereniniz maaşınızdan kesinti yapar mı?	107
Şekil 4.44. İşvereninizle sorununuz olduğunda, Türk İş Kanunu’nun adil olacağına ne derecede inanıyorsunuz?	107
Şekil 4.45. Çalışma İzni kartınızı ve/veya Pasaportunuzu siz mi saklıyorsunuz? ...	108
Şekil 4.46. İşvereniniz size saygılı davranıyor mu?.....	108

Şekil 4.47. Size göre göçmen işçilerin hak aramak için mahkemelere gitmesi mümkün mü?.....	109
Şekil 4.48. Aşağıdaki iş kollarından hangisinde çalışıyorsunuz?	109
Şekil 4.49. Herhangi bir Sağlık sigortanız var mı?	110
Şekil 4.50. Ne tür konutta barınıyorsunuz?.....	110
Şekil 4.51. Beslenme konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?	111
Şekil 4.52. Son 12 ayda, ne sıklıkta doktora gittiniz?	111
Şekil 4.53. Bulaşıcı hastalıkların önlenmesi için herhangi bir aşı oldunuz mu?.....	112
Şekil 4.54. Türkiye’deki sosyal çevrenizden anlayış ve yardım görüyor musunuz?112	
Şekil 4.55. Borcunuz var mı, varsa kime?	113
Şekil 4.56. Çalıştığınız işyerinde kişisel ve sağlık bilgilerinizin kaydedildiği bir dosyanız var mı?.....	113
Şekil 4.57. İşyerinde çalışmaya başlamadan önce Türkçe konuşma şartı arandı mı?	114
Şekil 4.58. Türkiye’ye geldiğinizde devletin sizi gönderdiği şehirde mi ikamet ediyorsunuz?.....	114
Şekil 4.59. Hayır ise sebebi nedir?.....	115
Şekil 4.60. Çalışma izin belgenizi işvereniniz değil de kendiniz almak ister misiniz?	115
Şekil 4.61. Kayıt dışı çalışmak sizin için ne kadar avantajlı?	116
Şekil 4.62. İş Sağlığı ve Güvenliğinizin sağlanması sizin için ne kadar önemli?... 116	
Şekil 4.63. Geçici çalışma izin belgesi sahibi olmayı ne kadar istersiniz?	117
Şekil 4.64. Türk toplumuna uyum sağlamak için sosyal destek programlarına ne derece katılmak istersiniz?	117
Şekil 4.65. Devlet kurumlarından ücretsiz hukuk desteği alabileceğiniz konusunda ne biliyorsunuz?	118
Şekil 4.66. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ihtiyaçlarınız ile ilgili bir devlet görevlisi ile görüştünüz mü?	118
Şekil 4.67. Cinsiyetiniz nedir?	121
Şekil 4.68. Uzmanlık sınıfınız nedir?.....	122
Şekil 4.69. Kaç yıldır bu mesleği icra ediyorsunuz?.....	122
Şekil 4.70. İş yerinizde göçmen işçi çalışıyor mu, yaklaşık yüzde söyler misiniz? 123	
Şekil 4.71. İşvereninizin kayıt dışı göçmen işçi çalıştırma konusunda ısrarı var mı?.....	123

Şekil 4.73. Bir OSGB de çalışıyorsanız, müdürünüz, denetlediğiniz işyerlerinde işverenin kayıtsız göçmen işçi çalıştırmasına göz yummanız için .telkinde bulunuyor mu?.....	124
Şekil 4.74. İşyerinde göçmen işçilerin yerli çalışanlar tarafından dışlandığını düşünüyor musunuz?.....	125
Şekil 4.75. Göçmen işçiler konusunda Devlet politika ve uygulamalarını yeterli buluyor musunuz?	125
Şekil 4.76. Genellikle ağır ve kirli işlerin göçmen işçilere yaptırıldığını düşünüyor musunuz?.....	126
Şekil 4.77. Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Yaralanmalı].....	126
Şekil 4.78. Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Ölümlü]	127
Şekil 4.79. Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Meslek hastalığı]	127
Şekil 4.80. Göçmen işçilerle iletişim sorunu yaşıyor musunuz?	128
Şekil 4.81. İşyerinizde İş Güvenliği eğitimi verirken eğer varsa, kayıt dışı olanlara da eğitim veriyor musunuz?	128
Şekil 4.82. Kabul ettiğimiz uluslararası anlaşmalar gereği kayıt dışı çalışan göçmen işçilere İş Güvenliği hizmeti vermenin zorunluluk olduğunu biliyor musunuz?.....	129
Şekil 4.83. Kayıt dışı göçmen işçi çalıştırma konusunda işvereninizden baskı görüyor musunuz?	129
Şekil 4.84. Bazı zamanlarda, gerçekleri göz önünde bulundurarak işyerinde kayıt dışı göçmen işçilere göz yumuyor musunuz?	130
Şekil 4.85. İşyerinde Covid-19 salgını için ne kadar tedbir alınıyor?.....	130
Şekil 4.86. İşyerinde Covid-19 vakası oldu mu?	131
Şekil 4.87. İşyerinde Covid-19 enfeksiyonu geçiren göçmen işçi var mı?	131
Şekil 4.88. İşyerinde Covid-19 enfeksiyonundan ölen göçmen işçi var mı?	132
Şekil 4.89. Lokanta işverenin göçmen işçi çalıştırma nedenleri.....	142
Şekil 4.90. Lokanta işvereni göçmen işçilere neden düşük ücret ödüyor?	142
Şekil 4.91. Lokanta işverenin göçmen işçi çalıştırmasının avantajları	143
Şekil 4.92. Lokanta işyerinde meslek ve İSG eğitimi.....	144
Şekil 4.93. Tekstil işverenin yasadışı göçmen işçi çalıştırma nedenleri.....	145

Şekil 4.94. Tekstil işvereni göçmen işçilere neden düşük ücret ödüyor?	145
Şekil 4.95. Tekstil işverenin göçmen işçi çalıştırmasının avantajları	146
Şekil 4.96. Tekstil işyerinde meslek ve İSG eğitimi.....	147
Şekil 4.97. Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG problemleri Pareto diyagramı.....	150
Şekil 4.98. Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG problemlerinin çözüm önerileri Pareto diyagramı	152

ÇİZELGELER

	Sayfa
Çizelge 2.1. Taranan yayın listesi	20
Çizelge 2.2. Göçmen işçiler için ortak itme ve çekme faktörleri.....	31
Çizelge 4.1. Masaların Belirlediği Temel Sorunlar Tablosu.....	68
Çizelge 4.2. En çok oy alan ilk üç problem başlığı tablosu	69
Çizelge 4.3. Mevzuat ve uygulama eksikliği problemi başlığı için çözüm önerileri puanları tablosu.....	70
Çizelge 4.4. Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerileri puanları tablosu.....	72
Çizelge 4.5. Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri tablosu .	73
Çizelge 4.6. AHP çok kriterli karar verme metoduyla göçmen işçilerin İSG sorunlarının önem sıralaması tablosu.	77
Çizelge 4.7. Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırmalı listesi	80
Çizelge 4.8. Korelasyon testi tablosu.....	81
Çizelge 4.9. Ana Gruplar, Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırmalı listesi.	82
Çizelge 4.10. İSG Sorunlarına İlişkin AHP önem sıralaması	83
Çizelge 4.11. Mevzuat ve Uygulama ile İlgili Alt çözüm Önerileri	84
Çizelge 4.12. Hukuksal ve İdari İşlemler ile İlgili Çözüm Önerileri	84
Çizelge 4.13. İSG Uygulamaları ile İlgili Çözüm Önerileri	85
Çizelge 4.14. Doğru Uygulamalar ile İlgili Çözüm Önerileri.....	85
Çizelge 4.15. Kayıt dışılık ile İlgili Alt Çözüm Önerileri.....	85
Çizelge 4.16. Kayıt dışılık Hukuksal ve İdari İşlemler ile İlgili Çözüm Önerileri	86
Çizelge 4.17. Kayıt dışılık Doğru Uygulamalar ile İlgili Çözüm Önerileri.....	86
Çizelge 4.18. Devlet Politikası ile İlgili Çözüm Önerileri	87
Çizelge 4.19. AHP Çözüm Önerileri Ağırlıkları.....	88
Çizelge 4.20. AHP-PROMETHE Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	89
Çizelge 4.21. Seçilen illere göre örneklem dağılımı	90
Çizelge 4.22. Neden kaçak göçmen işçi alıştırıyorsunuz?	141
Çizelge 4.23. Neden düşük ücret ödüyorsunuz?	142
Çizelge 4.24. Göçmen işçi çalıştırmanın avantajları.....	143
Çizelge 4.25. İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?	144

Çizelge 4.26. Neden yasadışı göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?.....	144
Çizelge 4.27. Neden düşük ücret ödüyorsunuz?	145
Çizelge 4.28. Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?	146
Çizelge 4.29. İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?	147
Çizelge 4.30. Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG sorunları, ağırlıklandırılmış kümülatif tablosu	149
Çizelge 4.31. Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG problemlerinin çözüm önerileri, ağırlıklandırılmış kümülatif tablosu.	151

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa birliği
AHP	Analitik Hiyerarşi Süreci
ARBO	Commissie Arbeidsomstandigheden (Hollanda’da İSG alanında çalışan kuruluşlar platformu)
BM	Birleşmiş Milletler
BPT	Biyopsikososyal Teori
CI	Tutarlılık Göstergesi
CJEU	Avrupa Birliği Adalet Divanı
CR	Tutarlılık Oranı
ÇKKV	Çok Kriterli Karar Verme
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EESC	Avrupa Ekonomi ve Sosyal Komitesi
Ei	Temel Değer
EU	European Union
FMMD	Foreign Manpower Management Division
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights
FWO	Fair Work Ombudsman
FWO	Fair Work Ombudsman
ILO	International Labour Organization
IOM	Uluslararası Göç Örgütü
İMES	İstanbul Metal Eşya Sanayi Sitesi.
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KOSHA	Kore Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurumu
M.Ö.	Milattan Önce
O.R.C.A.	Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÖBT	Öz Belirleme Teorisi
PROMETHEE	Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations
RI	Rassallık İndeksi
SEM	Structural Equation Modeling
SET	Sosyo-Ekolojik Teori
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SİM	Sağlık İnanç Modeli
SNTUC	Singapur Ulusal Ticaret Birliği Kongresi'ne
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
UN	United Nations
UNHCR	BM Mülteciler Yüksek Komiserliği
UNICEF	BM Çocuklara Yardım Fonu
UNWOMEN	BM Kadın Birimi
λ_{max}	Max Öz Değeri

1. GİRİŞ

İnsanların sosyal, siyasi, ekonomik ve doğal nedenlerle geçici veya kalıcı toprak değiştirmesine göç adı verilir. Daha ayrıntılı olarak göç, dini, iktisadi, siyasi, sosyal ve diğer etkileyici ve belirleyici nedenler yüzünden insan topluluklarının yaşamlarının tamamı veya bir bölümünü geçirmek üzere yaptıkları coğrafi yer değiştirme hareketidir. Bu coğrafi yer değiştirme hareketinin öznesi olan bireyler göçmenlerdir. Göç yapısı itibari ile çeşitlilik gösteren ve bu çeşitliliğe göre farklı sonuçlar doğuran bir olgudur. Göçmenler göç ettikleri destinasyonda hayatlarını idame ettirmek amacıyla iş bulmak ve çalışmak zorundadırlar. Göçmen işçiliği ve göçmen işgücü sorunu gerçekleştirilen göçün niteliğine göre farklı boyutlar kazanır. Göçmen işçiliği ve iş gücünü anlayabilmek için göçün tanımı ve tarihi hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. Göçler; oluşum nedenlerine, süresine ve mesafesine göre 3 ana başlık altında sınıflanabilir.

Oluşum nedenlerine göre göçler, gönüllü göçler ve zorunlu göçler olmak üzere iki grupta değerlendirilebilir. Gönüllü göç; insanların yaşadıkları bölgeyi kendi iradeleri ile terk ederek farklı bir bölgede yaşamayı tercih etmeleridir. Gönüllü göçlerin gerçekleşmesinde baskın faktörler cazip şartların çekiciliğidir, temelinde ekonomik nedenler yatar, daha iyi çalışma ve yaşam şartları arayışı için yapılır. Zorunlu göç; insanların yaşadıkları yeri kendi iradeleri dışındaki faktörler nedeniyle değiştirmeleridir. Bu tip göçlerde baskın faktörler insanların göçe zorlanmasıdır. Zorunlu göçe neden olan itici faktörler şunlardır: İç savaş/Uluslararası savaş, doğal afetler, yetersiz altyapı (Sosyal, ekonomik), temel ihtiyaçların karşılanmasındaki zorluklar, iş imkanlarındaki yetersizlik, bireylerin inançları, siyasal düşünceleri ve etnik kimlikleri nedeniyle baskılanmaları, terör vb. nedenlerle oluşan güvenlik problemler. Bu tip göçler, göç alan bölge için ekonomik ve sosyal kargaşaya neden olmakla beraber, göçmen çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmaması da önemli bir sorundur.

Süresine göre göçler; mevsimlik ya da geçici göçler ve sürekli göçler olmak üzere ikiye ayrılır. Mevsimlik (Geçici) Göçler, tarımsal faaliyetler, turizm amaçlı seyahatler gibi nedenlerle kısa süreli ya da geçici yaşam alanını değiştirmedir. Çoğunlukla iç

göçler kapsamında gerçekleşmekle beraber, dış göçler için de geçerlidir. Ağırlıklı olarak çalışma amaçlı göç türleridir. Kişi ya da gruplar belirli bir süre içinde hedefledikleri amacı gerçekleştirirler ve yine yaşam alanlarına geri dönerler. Sürekli Göçler ise insanların daha çok siyasal, sosyal, ekonomik veya doğal nedenlerle yaşam alanlarını sürekli ikamet olarak değiştirmeleridir. Gönüllü olabileceği gibi zorunlu da olabilir.

Mesafesine göre göçler; iç ve dış göçler olmak üzere ikiye ayrılır. İç göçlerde göç hareketi ülke sınırları içindedir. İç göçler sürekli veya geçici nitelik taşıyabilir. İç göçlerde hedef bölgeler, ticari ve sanayi bakımından daha gelişmiş, tarım alanları bakımından daha verimli ve işlenebilir maden yataklarına sahip bölgelerdir. İç göçler, yönüne göre kırdan kente, kırdan kıra, kentten kıra ve kentten kente şeklinde gerçekleşebilir. İç göçlerde çalışma amaçlı göç önemli bir yer tutar. Dış göçlerde ise iç göçlerin aksine ülke değiştirilir. Çoğunlukla çalışma amaçlıdır, bireysel olduğu gibi kitlesel de olabilir. Örneğin mübadele göçleri, savaşlardaki kitlesel göçler gibi. Ancak son yıllarda gelişen gergin ve savaşçı akımlar nedeniyle kitlesel toprak değişmelerinin, dış göç olarak, mülteci veya sığınmacı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. (Aksoy, 2012; İçduygu ve Aksel, 2012).

İşte bu noktada oluşum nedenlerine göre zorunlu, mesafesine göre dış göç, süresine göre de belirsiz ama süreli kabul edilebilecek olan iç savaş temelli göçler destinasyon ülkenin ekonomik yapısında ve iş yaşamında önemli etkiler oluşturmaktadır. Özellikle göçmen işçiler/mülteciler iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu tez çalışmasının ana konusunu; zorunlu göç nedeniyle dış göçe maruz kalmış, uzun süre sayılabilecek süredir Türkiye’de yaşamak zorunda kalan Suriye, Afganistan, vb. ülkelerden gelen göçmenlerin/mültecilerin iş yaşantısında karşılaştıkları özellikle İSG sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunlara çözümler üretilmesi oluşturmaktadır. Bu tarz göç hareketleri sadece günümüze özgü değil tarih boyunca da karşımıza değişik şekillerde karşımıza çıkmış insan hareketleridir.

Göçler, bilinen insanlık tarihi kadar eskidir ve dünya sosyolojisinin önemli bir bölümünü değiştiren birçok göç hareketleri gerçekleşmiştir. Tarihte doğurduğu sonuçlar açısından çok önemli üç tane göç hareketi vardır. Bunlar: Kavimler Göçü, Selçuklular döneminde Müslüman Türkler’in Anadolu’ya yaptıkları göçler ve XV.

Yüzyılda başlayan, Avrupalıların Yeni Kıtalaraya yapılan göçlerdir. Bu göçler; dünyanın sosyal, askeri, siyasi, kültürel, ekonomik ve dini yapısına etki eden sonuçlar doğurmuştur (Erimez, 2017).

Göçlerin sosyal, ekonomik ve antropolojik sonuçları olmuştur ancak biz göçün oluşturduğu göçmen ve mülteci işçiler konusu ile ilgileneceğiz. Göçmen ve mülteci işçiliğın çok önemli iki yıkıcı nedeni vardır, köle ticareti ve savaşlar. Bu nedenle göç kavramının bir yönü de köle ticaretidir. Kölelik bilinen en eski tarihle başlar, tarihin her döneminde insanlar yaşam alanlarından koparılmış, köle olarak satılmış ve yaşayabilmeleri karşılığında çok kötü koşullarda çalıştırılmışlardır. M.Ö. 4000-3000 yıllarında piramitlerin yapımı için yüzbinlerce köle çalıştırılmıştır. Roma imparatorluğu döneminde, farklı ülkelerden getirilen insanlar köle pazarlarında alınıp satılmış, köle ticareti en ayrıcalıklı ve kârlı sektör haline gelmiştir. Bütün imparatorluklarda olduğu gibi Osmanlı imparatorluğunda da çalıştırılan köleler vardı, Osmanlı İmparatorluğu, 19. Yüzyılın ortalarında İngiltere'den sonra dünyada köleliği kaldıran ve yasaklayan ikinci ülkedir (Parlatır,1987). 15. Yüzyılın ortalarından 19. Yüzyılın sonlarına kadar insanlar Afrika'dan zor kullanılarak çalıştırmak amacıyla Avrupa ve Amerika'ya getirilmişler, köle işçi göçü yaratmışlardır. Sayılar yaklaşık olmakla beraber Afrika'da yakalanarak zorla 14-20 milyon kölenin yeni dünya ülkelerinde çalıştırılmak amacıyla getirildiği tahmin edilmektedir (Braudel, 2014). Zorunlu göçmenlik konusunda kölelik üzerinde durmak gerekir zira, eskilerde ölüm korkusuyla istihdam edilen köle işçiler ile günümüzde iç savaşlar, ülkeler arasındaki savaşlar ve toplu sürgünler nedeniyle insanların yaşadığı göçler, modern zamanların köleliği olarak adlandırılabilir.

1. Dünya Savaşında, Atlantik Okyanusu'ndan Karadeniz'e ve Akdeniz'den Baltık'a uzanan topraklarda en az 14 milyon insanın eşi benzeri görülmemiş zorunlu göç ve sürgün hareketi olmuştur.

2. Dünya savaşında sığınmacı, sürgün ve göç etmek zorunda kalan insanların sayısı yaklaşık 60 milyon kişiyi bulmuş, savaşın hemen sonrası dönemde buna 25 milyon kişi daha eklenmiştir. Her iki dünya savaşının sonucunda, milyonlarca can kaybı olmuş, şehirler yıkılmış, yaşam alanları harabeye dönmüştür ve yeniden imar edilmesi gerekmiştir. Böylece savaşı kazanan ülkelere doğru muazzam bir gönüllü iş gücü göçü

olmuştur. Koşullar göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri son derece yetersizdir ve birçok göçmen işçi iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmış veya yaşamını yitirmiştir (Oldmer, 2015). Göçmen ve mülteci işçilerle ilgili Türkiye’de ve dünyada birçok roman yazılmış, filmler çekilmiştir.

İnsanlar özgürlüklerini sürdürebilmek, daha iyi yaşam standartlarına ulaşmak ve en önemlisi hayatlarını kurtarmak gibi nedenlerle farklı ülkelere göç ederlerken hedef ülkelerde de önemli sorunlar oluştururlar. Suriye’den Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerine yönelen zorunlu göç örneğinde olduğu gibi hedef ülkelerin hükümetleri öncelikli olarak insani sorumlulukları yerine getirirken ulusal beklentileri de uzlaştırmak zorunda kalmaktadırlar (Ünsal, 2019).

Uluslararası göçün hedef ülkeler üzerinde oluşturduğu etkiler arasında ekonomik etkiler önem derecesi bakımından ilk sırada yer alır. 20. Yüzyılın sonlarında özellikle göç araştırmacıları ve politika analistleri genellikle ekonomik kalkınma ve göç arasındaki ilişkiye kötümser yönden bakmaktadırlar. Bu duruma karşın göçün ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ya da ekonomik kalkınma ile göç arasında olumlu yönde ilişkilerinde olduğunu iddia eden çalışmalar vardır (Durand vd., 1996).

21. yüzyılda yaşanan uluslararası göç hareketleri özellikle ekonomistler ve politikacıların ajandalarında yer almaktadır. Ekonomistler ve politikacılar özellikle göçle birlikte hareket eden emeğin hedef ülkelerdeki sosyal ve ekonomik etkileri üzerinde tartışmaktadırlar. Net göç oranlarındaki artış hedef ülke ve menşei ülkelerin işgücü pazarlarında anlamlı etkiler oluştururken başkaca işsizlik ve ekonomik büyüme gibi makroekonomik değişkenler üzerinde de bu etkiler görülmektedir. Göç eden kişiler yaşamlarını sürdürebilmek içgüdüleriyle genellikle yerel halka göre ekonomik olarak daha gayretli davranırlarken iş pazarında yerel halk tarafından çalışılmak istenilmeyen işlere talip olurlar. Bu tür işlerin en önemli özellikleri düşük ücretli olmaları ve çalışma şartlarının kötü olmasıdır. Bu durum kısa vadede hedef ülkedeki verimliliğin artmasına, girişimciliğe ve ekonomik büyümeye katkı sağlar. Göçmen işçilerin varlığı hedef ülkedeki ücretler üzerinde de baskı oluşturabilmekte ve ücretlerde düşüşe neden olabilmektedir. Göçmenlerin genel olarak ekonomik açıdan pasif olmaları, yani kazandıklarının büyük kısmını Türkiye’de harcamamaları ve

çoğunlukla kaçak çalışmaları, verimlilik etkileri üzerinde şüpheler de doğurmaktadır. Özellikle ekonomik açıdan aktif görünmeyen fakat yasadışı olarak çalışan göçmen işçiler için devlet tarafından karşılığı olmaksızın yapılan sağlık ve eğitim harcamalarının devlet bütçesinde açığa neden olması da önemli bir sorun oluşturmaktadır (Palat,2011).

Türkiye jeopolitik konumu nedeniyle uluslararası göç hareketlerinden hem hedef ülke olma özelliği hem de uluslararası geçiş yolları üzerinde bulunma özelliği nedeniyle en çok etkilenen ülkelerdendir. Türkiye, göçmenlerin geçiş yollarının üzerinde yer alan, konumu ve tarihi özellikleriyle Avrupa ile Ortadoğu ve Asya arasındaki sosyal, kültürel ve coğrafi köprü konumundadır. Özellikle Türkiye ile tarihi, sosyal ve kültürel bağı olan göçmenlerin Türkiye'yi hedef ülke olarak seçmelerinin altında yatan nedenler arasında Türkiye'nin sağladığı ekonomik ve sosyal imkanlar, ülkedeki ekonomik ve politik istikrar, barış ortamı ve Türkiye'nin özellikler Suriyeli göçmenlere karşı uygulamış olduğu açık kapı politikasıdır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2013). Türkiye'de düzensiz göçmen olarak, turist vizesi ile veya yasadışı yollarla Türkiye'ye giren, çalışma izni olmayan Afrikalılar, bazı Türk Cumhuriyetleri mensupları, Irak, Afganistan, Pakistan, Suriye (sığınmacı olarak gelenler hariç), Moldova, Filistin, Myanmar, Gürcistan ve İran'dan gelen göçmenler tanımlanmaktadır.

Türkiye için uluslararası göçün bu kadar hissedilmesinin en önemli nedeni Suriye'de meydana gelen devlet kaynaklı zulüm nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalan sosyal, kültürel ve tarihi bağlarımız olan Suriyeli göçmenlerin açık kapı politikası olan Türkiye'yi hedef ülke olarak seçmeleri olmuştur. 2011 yılından itibaren Suriye'den Türkiye'ye yönelen göç hareketi günümüze kadar devam etmiştir. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi verilerine göre 2012 yılında 14.237 olan Suriyeli göçmen sayısı, 2013 yılında 200.000'e 2014 yılında ise 1.519.286'ya ulaşmıştır.2015 yılında 2.503.549 olan Suriyeli göçmen sayısı 2019 yılında 3.576.370 olmuştur (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

Suriye'den Türkiye'ye yüksek ivme ile çok faktörlü göç dalgaları yaşanması, göçü yavaşlatmayı, yönetmeyi ve / veya kontrol etmeyi zorlaştırmıştır. Bu nedenle Suriyeli göçmenler Şanlıurfa, Gaziantep, Hatay ve Kilis gibi sınır bölgeleri ile, İstanbul,

Ankara ve İzmir gibi sanayileşmiş büyük şehirleri tercih etmiş ve yerleşmiş durumdadır. Türkiye nüfusunun %3,72'sini oluşturan yasal Suriyeli sığınmacılar “geçici koruma” statüsündedir. Suriyelilerin en fazla olduğu iller İstanbul (509.753), Gaziantep, (451.324), Hatay (436.122), Şanlıurfa (421.652), İzmir (146.870), Kilis (108.713) ve Ankara’dır (98.068) (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Türkiye özellikle Suriye kaynaklı zorunlu göçün de etkisiyle uluslararası göç hareketlerinden çeşitli şekillerde etkilenmiştir. Suriye kaynaklı zorunlu göç hareketinin Türkiye üzerindeki etkileri aşağıda sıralanmaktadır

- Mersin dışında çok sayıda Suriyeli göçmen barındıran şehirler daha az iç göç almaktadır. Bunun nedeni, bu şehirlerde artan işsizlik, artan yaşam maliyetleri ve azalan güvenlik koşullarının etkisidir.
- Göç sonrası şehirlerin ithalat ve ihracat dengelerinde farklı etkiler meydana gelmiştir. Gaziantep, Adana, Kahramanmaraş ve Mardin’de ithalat-ihracat dengesi ihracat yönünde olumlu yönde değişmiştir. Özellikle Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri ile ekonomik ilişkiler, Suriyeli tüccarların pazar alanı olması nedeniyle ihracat yönünde olumlu gelişme göstermiş, bu durumun olumlu siyasi yansımaları da olmuştur.
- Eğitim yaşındaki Suriyeli çocukların sayısının fazla olması, özellikle doğu ve güneydoğuda hedeflenen, sınıflardaki öğrenci sayısının azaltılması hedefini olumsuz yönde etkilemiştir. Sınıflardaki öğrenci sayısı ortalama 1 ila 5 kat artmıştır
- Özellikle kayıt dışı sektörde olmak üzere, çalışan yerel halkın büyük kısmı işlerini kaybetti, ücretlerde düşüş oldu.
- Suriyelilerin yarattığı yeni talepler ve bu nedenle bölgeye yapılan yatırımlar, yeni iş olanakları yaratırken, işgücü piyasasını kısmen de olsa genişletmiştir.
- Göçmenlerin yoğun olduğu bölgelerde gıda ve kira fiyatlarının artması enflasyonu olumsuz etkiledi.
- Yerel halk, sağlık hizmetlerinin kötüye gittiğini ve sağlık hizmeti almanın zorlaştığını belirtmiştir (Öztürkler ve Göksel, 2015).

Türkiye, barındırdığı göçmen nüfus itibarıyla önemli ölçüde yasal ve yasadışı göçmen işçi varlığına sahiptir. Türkiye’deki göçmen ve göçmen işçilerin birçok ülkede olduğu

gibi çok ciddi İSG sorunları vardır. Bu sorunların tespiti ve çözümüne yönelik hem işveren hem göçmen/mülteci hem de devlet boyutunu birlikte ele alan çalışmalar eksiktir.

Türkiye’de göçmen ve mülteci işçilerin kahir ekseriyetinin ekonomik aktivitelere kayıt dışı istihdamla dahil olmaları, vergi ve sigorta primlerinde gelir kaybına neden olmaktadır. Göçmen işçilerin kayıt dışı istihdamının bir diğer ve insani en önemli sonucu ise; yıllardır mücadele edilen çocuk işçiliği, kayıt dışılık ve iş kazalarında meydana gelen artış olmasıdır. Türkiye’de göçmen ve mülteci işçilerin işgücü piyasasına kontrolsüz entegre olmaları, eğitimsiz ve niteliksiz olmaları, henüz yeni gelişmekte olan İSG kültürünü olumsuz etkilemiştir (Bilek vd., 2019).

Türkiye’de göçmen ve mülteci işçilerin işgücü piyasasındaki durumu ve İSG faktörlerinin incelenmesi konusunda akademik anlamda çok fazla çalışma söz konusu değildir. Özellikle göçmen işçilerin ana kütle alınarak, görüşmelerin yürütüldüğü, bir yandan uzmanların göçmen işçi problemine bakışlarının geniş tabanlı değerlendirildiği kapsamlı bir saha çalışmasının eksikliği dikkat çekmektedir. Bu tez çalışması ile, göçmen işçi problemine devlet, işveren, İSG uzmanları ve göçmen işçilerin kendi bakışlarıyla yaklaşılacak ve literatüre bu yönde katkı sağlanacaktır.

Bu tez çalışması ile yasal ve yasadışı çalışan göçmen işçilerin İSG faktörlerinin incelenmesi, sorunların tespit edilmesi ve çözüm için öneriler sunulması hedeflenmektedir. Literatür taramalarıyla Türkiye ve dünyadan örnekler verilmiş, sadece yasalar ve yönetmelikler yorumlanmamış, bu çalışmalar saha çalışmaları ile paydaşlar ile doğrudan iletişime geçilerek desteklenmiştir. İstanbul Ticaret Odası’nın sponsorluğunda, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Müdürlüğü, Üniversitelerin Göçmen İşçilerle İlgili Çalışma Yapan Birimleri, Sendikalar, Göçmen Sivil Toplum Kuruluşları, Kızılay, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Suriyeli Akademisyenler, Göçmen İşçiler ve İSG Uzmanlarının katılımlarıyla “Göçmen ve Mülteci İşçilerin İş sağlığı ve Güvenliği Faktörlerinin İncelenmesi, Çözüm Önerileri Sunulması” konulu Arama Konferansı gerçekleştirilmiştir. İstanbul, Ankara, İzmir, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis’te göçmen ve mülteci işçilerin İSG faktörleri incelediğimiz 400 kişilik anket çalışması yürütülmüştür. Anket yapılan illerdeki işverenlerle birebir yüz yüze 10 adet

derinlemesine görüşme yapılmıştır. Göçmen ve mülteci işçilerin çalıştığı 147 işyerindeki İSG uzmanlarıyla anket çalışması yapılmıştır.

Tez çalışması kapsamında,

İkinci bölümde; Literatür taraması yapılarak, göçmen ve mülteci işçiler konusunda Türkiye ve dünyadaki makale, tez, kongre, konferans, rapor ve uluslararası kurumların çalışmaları ile uluslararası sözleşmeler, Türkiye'deki yasa ve yönetmelikler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; Çalışmamızda kullandığımız metodoloji yöntem ve analizleri neden seçtiğimiz açıklanmış, tanımları yapılmış, teorik alt yapıları hakkında bilgi verilmiş ve saha çalışmaları ayrıntılı anlatılmış, analizler yapılmıştır.

Dördüncü bölümde; Araştırma bulguları ve analizler paylaşılmıştır. Uygulama aşamasında elde edilen bulgulardan üretilen sonuçlar açıklanmıştır.

Beşinci bölümde; Literatür taraması ve Bulgular bölümlerinden elde ettiğimiz verilerin karşılaştırılması ile edilen sonuçlar ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde tespit edilen sorunların çözümü için kullanılabilecek öneriler sunulmuştur.

Bu çalışma Türkiye'deki göçmen ve mülteci işçilerle ilgili yapılmış ilk kapsamlı çalışmadır, mümkün olduğu kadar çok en yeni ulusal ve uluslararası veriler derlenmiş, sorunların çözümüne ışık tutması amacıyla paydaşların ve akademisyenlerin kullanımına sunulmuştur. Bu çalışmadan Devlet organları, akademisyenler, göçmen sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve meslek kuruluşları yararlanabilirler.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Göçmen işçilerin İSG faktörleri ile ilgili Dünya ve Türkiye’deki yaklaşık 300 çalışma gözden geçirilmiş, konu başlığımıza daha yakın 111 çalışmada kullanılan metodoloji ve yöntemler incelenmiştir. Kullanılan anahtar kelimeler, çalışmanın amacına göre kullanılan metotlar, yayın cinslerine göre kullanılan metotlar, uygulama alanına göre kullanılan metotlar, metotlara göre kullanılan veri toplama yöntemleri istatistiki olarak incelenmiş ve tez çalışmamıza destek oluşturulmuştur.

Göç, göçmen işçi ve göçmen işgücü teorileri; göçmen işçiler konusunda çalışan uluslararası kuruluşlar, Avrupa, Asya ve Pasifik ülkelerindeki göçmen işçiler için İSG uygulamaları ve Türkiye’deki göçmen işçiler için İSG uygulamaları hakkında bilgi verilmiştir.

İçerik itibarıyla, aşağıda özetlenen ve Çizelge 2.1’de sunulan, 37 makale, 3 derleme makale, 15 doktora tezi, 3 yüksek lisans tezi, 2 araştırma raporu ve 1 uzmanlık tezinden yararlanılmıştır.

(Flocks vd., 2002) çalışmalarında, Florida'daki çiftlik işçilerinin barınmasıyla ilgili konut sorunlarını paydaş analizi üzerinden ele almışlardır. Mevsimlik ve sürekli göçmen tarım işçileri için gelecekteki konut politikalarına ilişkin öneriler sağlamayı amaçlayan bir çalışma yapılmıştır.

(Trajkovski ve Loosemore 2005) bu çalışmada, İngilizce konuşulmayan ülkelerden gelen genellikle düşük seviyeli göçmen işçilerin, inşaat şantiyelerindeki iletişim sorunlarını incelemişlerdir. Amirler, yöneticiler ve meslektaşlar tarafından verilen talimatların doğru anlaşılması, çalışanları risklere açık hale getirmektedir. Bu makale, bu sorunun kapsamını ve bunun iş sağlığı ve güvenliği riskleri üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

(Hawkes vd., 2007) çalışmalarında, tarım işçilerinin mesleki yaralanma ve ölüm riskini azaltmak için gerekli müdahalelerin oluşturulması, risklerin değerlendirilmesi ve yaygınlaştırılması için yapılması gerekenleri incelemişlerdir. Bunu yapmak için

gerekli proje ve işlevsel bir çalışma ekibi oluşturmalı; önemli iş sağlığı sorunları belirlenmelidir. Bu değerlendirmeler, hem etkili bir çalışma ekibinin başarılı bir şekilde oluşturulmasını hem de ekibin ilk hedeflerini tamamladığını belgeler.

(Yousefi, 2007) çalışmasında, British Columbia'daki çiftliklerde çalışan tarım işçilerinin İSG ve konaklama sorunlarını incelemiş ve çözüm önerileri sunmuştur.

(Audit Commission, 2007) rapor çalışmasında, İngiltere'ye doğru hızla artan işgücü göçünün ekonomiye yararlarını, ülkenin farklı bölgelerindeki etkileri, yerel yönetimlerin alması gereken önlemleri, Hükümet in yerel çalışmalara verebileceği destekleri, Denetim Komisyonunun 2007 yılında Yerel Yönetimler İyileştirme ve Kalkınma Ajansı ile birlikte yapacağı çalışmaları anlatmaktadır.

(Ruosi, 2008) bu tez çalışmasında, endüstriyel ve mesleki ayrımcılığın Çin'deki yerleşik ve göçmen işçiler arasındaki ücret farklılığı üzerindeki etkisini incelemektedir. Yerleşik ve göçmen işçilerin hem endüstri hem de mesleğe göre olası istihdam ayrımını göz önünde bulundurarak ayrıntılandırmaktadır.

(Jayaweera ve Anderson, 2008) yaptıkları çalışmada, İngiltere'de, Birmingham ve West Midlands bölgelerindeki sanayi tesislerinden alınan verileri, İşgücü Anketi ve İşçi Kayıt Programı verileriyle karşılaştırarak göçmen işçilerin ücret, çalışma saatleri, İSG uygulamaları ve barınma konularındaki koşullarını araştırmışlardır.

(Akpınar, 2008) tez çalışmasında, kaçak göçmen işçilerin İSG faktörlerini, hangi ülkelerden neden ve niçin geldikleri, nasıl göç ettikleri ve yaptıkları işler bağlamında, en yaygın alanların başında olan inşaat sektöründe kayıt dışı istihdamla ilgili yaptığı bir saha çalışmasına dayandırarak incelemiştir.

(Han, 2009) çalışmasında, Çin şehirlerindeki kırsal göçmen işçiler için ırkçılık benzeri statüler üreten politika uygulamalarını incelemektedir. Hane halkı kayıtlarını ve Çin'in gelişen kentsel endüstriyel düzeni içinde işçilerin hareketini kontrol eden yasalar bütünü olan "hukou"ya dayalı kırsal-kentsel bölünmenin doğal niteliklere dayalı yeni ayrımcılık ve düzenlemelerini analiz etmektedir.

(Barnetson, 2009) çalışmasında, Kanada'nın Alberta eyaletinde temel yasal istihdam hakları çerçevesinde yasa değişikliği isteyen işçi grupları ve tarım işçilerinin karşı karşıya olduğu siyasi fırsatların ve kısıtlamaların ana hatlarını ortaya koymaktadır.

(McKay, 2009) çalışmasında, proseürler ve istihdam ilişkilerinin göçmen işgücü istihdamını çevreleyen zorluklarını araştırmayı amaçlamıştır. Çalışmanın odak noktası hem İK politikalarının hem de uygulamalarının göçmen işçilerin istihdamını etkileyip etkilemediğini değerlendirmektir.

(Sargeant ve Tucker, 2009) çalışmalarında, Kanada ve Birleşik Krallık gibi yüksek gelirli ülkelerde, işgücü piyasalarına giren göçmen işçilerin iş yasaları ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği konularında Risk faktörlerinin belirlenmesine yardımcı olan katmanlı bir yaklaşım kullanarak göçmen işçilerin İSG zafiyetlerini değerlendirmek için bir çerçeve belirlemiştir. Güvenlik açığı çerçevesi katmanını kullanarak, Kanada ve Birleşik Krallık'ta risk altındaki göçmen işçilerin durumunu karşılaştırmışlardır.

(McKay vd., 2009) çalışmalarında, yedi AB Üye Devleti, Avusturya, Belçika, Danimarka, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık ve Bulgaristan'dan oluşan yedi ülkedeki, göç akışlarının altında yatan yasal ve yasadışı faktörleri anlamak için bir dizi soruyu yanıtlamayı amaçladı. Ayrıca, öncelikle belgesiz olmak üzere, aynı zamanda belgeli göçmenlerle yapılan görüşmeler yoluyla, ev sahibi ülkelerin işgücü piyasaları hakkındaki bilgileri ve izledikleri işe giriş yollarıyla birlikte araştırmayı amaçladı.

(McLaughlin, 2009) tez çalışmasında, Jamaika, Meksika ve Kanada arasındaki göçmen işçilerin yapısal kırılganlığının onları Kanada'da birçok hak ve normdan nasıl etkili bir şekilde dışladığını değerlendirmiştir. Kanada, Meksika ve Jamaika'da işçilerin mesleki, cinsel ve üreme ile zihinsel ve duygusal sağlıklarının yanı sıra sağlık hizmetlerine erişimlerinin ve tazminatlarının değerlendirilmesini içeren belirli odak alanlar üzerinde çalışmıştır.

(Gleeson, 2010) çalışmasında, San Jose, California ve Houston, Texas'ta yasal ve yasadışı Latin restoran işçileriyle yaptığı kırk bir görüşme üzerinden, belgelerin statüsünün göçmen işçilerin yasal bilincini nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Sınır

dışı edilme korkusunun yasalara müracaatlarını engellediğini, belgesiz statünün göçmenleri zor şartlarda çalışmaya mecbur bıraktığını, temel haklara erişemediklerini açıklamaktadır.

(Frambach, 2011) tez çalışmasında, Türk iltica politikasının teori ve uygulamasının mültecilerin günlük yaşamlarını nasıl etkilediğine dair aşağıdan yukarıya bir analiz oluşturmuştur. Sosyal sermaye teorisi, sosyal ağ analizi ve kapasite yaklaşımından yararlanarak, mültecilerin istihdam unsurları incelemiş ve Türkiye'nin AB'ne giriş sürecinde bu konudaki zorunluluklarına değinmiştir.

(Yang vd., 2011) çalışmalarında, Hangzhou ve Guangzhou şehirlerindeki Çinli erkek kırsal kentli göçmen işçiler arasında olası ruhsal bozuklukların yüksek yaygınlığını belgelemişlerdir. Çinli erkek kırsal-kent göçmenlerinden oluşan bir örnekleme ruh sağlığı durumu ve ilgili özelliklerini araştırmışlardır.

(Tutt, 2011) bu çalışmada, göçmen işçiler ile yerli iş arkadaşları ve yöneticiler arasında iletişimin uygulamada nasıl başarılı bir şekilde gerçekleşeceğini araştırmak için etnografik araştırma yöntemini kullanarak, göçmen işçi ve yönetici perspektiflerini, anlayışlarını, günlük iş uygulamalarını ve şantiyedeki değişken rollerini nitel olarak analiz etmiştir.

(Baş, 2012) diploma tezi çalışmasında, ev işlerinde çalışan göçmen işçilerin işlerini nasıl algıladıklarını ve değerlendirdiklerini incelemiştir. Bu istihdam türünün sadece işverenlerin değil göçmen işçilerin de talepleri ile kayıtdışı devamı için uzlaşıldığını tespit etmiştir.

(Naing vd., 2012) çalışmalarında, Tayland'daki göçmen işçilerin sağlık hizmeti arama davranış kalıplarını tanımlamayı, tüberküloz şüpheli semptomlar için sağlık hizmeti uygulamalarını vurgulamayı ve diğer sağlığa erişim faktörlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

(Meir vd., 2012) çalışmalarında, İsraildeki yasadışı göçmenlerin toplum gözünden sakladıkları çocukları incelemişlerdir. Bu çocukların sayısının tahmin edilenin çok üstünde çıkması sonucunda anlaşılmıştır ki, yasadışı göçmenlerin çocuklarının sayısı

ve yaşam koşulları, eğitimleri ve sağlıkları konusunda tüm dünyada ciddi çalışmalar yapılmalıdır.

(Toksöz vd., 2012) çalışmalarında, özellikle Türkiye'ye iş aramak için gelen artan sayıdaki düzensiz göçmenlerin işgücü piyasası üzerindeki etkisini, sosyo-ekonomik faktörleri ve işgücüne katılım süreçlerini incelemiştir.

(Zhang, 2012) çalışmasında, 3 şehirdeki Çinli göçmen işçiler arasında mesleki yaralanma oluşumunu ve ilgili risk faktörlerini incelemiştir. Göçmen işçiler arasında mesleki yaralanmaların, bireysel, güvenlik eğitimi ve çalışma faktörlerine bağlılığının yanı sıra mesleki eğitimin, mesleki yaralanmalarının oluşumuna etkileri araştırılmıştır.

(Rahmatullaevich, 2012) bu tez çalışmasında, Özbekistan'da bağımsızlık döneminden sonra işgücü göçü süreçleri ve göçmen döviz girişlerini incelemiş, göçün, göçmen gönderen hanelerin refahını ve bölgedeki sosyal ve ekonomik durumu iyileştirmeye ne ölçüde yardımcı olabileceğini, ülkedeki yerel kalkınma ve ekonomik büyüme üzerinde ne gibi olumlu ve olumsuz etkileri olduğu ve sağlıklı nüfusun ülke dışına göçünden toplulukların sosyal ve ekonomik kazanç ve kayıplarını analiz etmiştir.

(Arcury vd., 2013) çalışmalarında, Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörlerinde göçmen işçilerin demografik özelliklerini, yaşadıkları mesleki hastalıkları, yaralanmaları ve ölümleri veya maruz kaldıkları risk faktörlerini , sektör için mesleki maruziyetleri, veri sınırlamalarını, göçmen işçilerin özelliklerini, Sektördeki göçmen işçilerin endişe nedenlerini, düzenlemeleri, iş sağlığı ve güvenliği faktörlerini araştırma ve müdahale için için kavramsal bir model ve yönergeleri ele almaktadır.

(Svensson vd., 2013) çalışmalarında, tarımda göçmen işçiliğinin politik, ekonomik, yasal, sosyal ve tıbbi yönlerine odaklanan dergi makaleleri, kitapları, raporları ve diğer ilgili akademik yayınlardan elde edilen tarımda göçmen işiyle ilgili güncel bilgilerin özetini sunmaktadır.

(Srinivasan ve Ilango, 2013) bu çalışmada, Göçmen Kadın İşçilerin İş Sağlığı sorunlarına odaklanmaktadır. Bu çalışma ile araştırmacı, göçmen kadın işçilerin

yaşamlarını incelemeyi amaçlamakta, kadın göçmen işçilerin karşılaştığı iş sağlığı sorunları ve sömürü ile göçmen kadın işçilerin beklentilerini belirlemektedir.

(Akram, 2014) çalışmasında, Batı Uttar Pradesh'in kentsel alanlarındaki Göçmen İnşaat İşçilerinin mesleki hastalıkları, tedavi modelleri ve diğer halk sağlığı erişimleri, Göç durumu, dar ve hijyenik olmayan yaşam alanlarını ve temel sağlık tesislerinin bulunmayışı, göçmen işçiler üzerindeki çok sayıda meslek hastalığı yükünü ve sorunlarını incelemektedir.

(Urzi, 2014) tez çalışmasında, Sicilya'nın (İtalya) tarımsal enformel ekonomisindeki göçmen deneyimini esas olarak Tunuslu ve Romen işçilerin göç kararının arkasındaki nedenlerden ve göçmenlik deneyimine yönelik beklentileri incelemektedir. Tez ayrıca Tunuslu ve Rumen göçmenlerin İtalyan topraklarına girmek ve tarım sektöründe işe alınmak için kullandıkları stratejileri de araştırıyor.

(Adhikary, 2014) tez çalışmasında, Ortadoğu ve Malezya'daki Nepalli erkek göçmen inşaat ve fabrika işçilerinin sağlık durumunu ve sağlık risklerini araştırmıştır. Nepalli işçilerin işyeri türü, demografik, sosyo-ekonomik ve sağlık özellikleriyle ilişkili sağlık durumu ve sağlık risklerindeki farklılıklar üzerine yoğunlaşmıştır.

(Akalin, 2014) çalışmasında, Türkiye'ye Eski Sovyetler Birliği ülkelerinden gelen ev işlerinde çalışan kadınların Türkiye'ye geliş süreçleri, Türkiye'de ev işçiliği sektörüne ilişkin emek piyasasına katılımlarını ve finansal faaliyetlerini incelemiştir.

(Zelaya, 2014) tez çalışmasında, Nevada, Las Vegas'ta yaşayan belgesiz Latin günlük işçilerin sağlık hizmetlerine erişim algıları, sağlık bakımı ihtiyaçları ve işten kaynaklanan yaralanmalar, algılanan sağlık bakımı ihtiyaçları hakkında bilgi vermektedir.

(Kaplan, 2014) tez çalışmasında, AB üyesi ülkelerdeki Mesleki Eğitim uygulamalarını incelemiş ve bu uygulamaların Türk kökenli göçmenlerin de içinde olduğu göçmen işçilerin uyumunda ne kadar etkili olduğunu araştırmıştır.

(Apondi, 2015) tez çalışmasında, göçmen işçilerin Finlandiya'daki iş sağlığı hizmetlerine ilişkin beklenti ve deneyimlerini ortaya çıkarmak amacıyla, göçmen işçilerin beklentilerini ve yaşadıkları deneyimleri araştırmıştır.

Erdoğan ve Ünver (2015) çalışmalarında, Suriye'den gelen sığınmacılara ilişkin sosyal ve ekonomik faktörleri inceleyerek, iş çevrelerinin görüşlerini değerlendirmek ve tavsiyelerde bulunmayı amaçlamışlardır.

(Al-Haik, 2015) bu tez çalışmasında, Feminist bakış açısı teorisinden hareketle, Türkiye'deki kadın çiftçilerin küçük çiftlik uygulamalarındaki cinsiyet eşitsizliği deneyimlerini incelemiştir. Cinsiyete dayalı roller ve sorumluluklar ile kadınların tarımsal üretimde, aile üyelerine bakım sağlama ya da geniş aile yapısındaki görünmeyen çalışmaları ele alınmıştır.

(Harrigan ve Koh, 2015) çalışmalarında, Singapur çalışma yaşamındaki düşük / yarı vasıflı göçmen işçiler gibi büyük bir gruba odaklanmışlardır. Bu topluluğun çoğunlukla inşaat ve tersane endüstrilerinde düşük ücretli işlerde çalışan Güney Asyalı göçmen işçilerin karşılaştığı sağlık, güvenlik ve refah sorunlarını belirlemişlerdir.

(Alrasheed, 2015) bu tez çalışmasında, Suudi Arabistan inşaat sektöründeki yabancı işçilerin psikolojik sağlığını etkileyen faktörleri araştırmayı ve bunlara yönelik bir müdahale çerçevesi geliştirmeyi amaçlamaktadır.

(Salih, 2015) tez çalışmasında, göçmen işçilerin sosyo-ekonomik ve politik boyutu ile işgücü piyasasındaki kırılganlıklarını artıran kişisel faktörleri göz ardı etmeden, hukukun ve yasal kurumların göçmen işçilerin sorunları üzerindeki etkisine odaklanmayı amaçlamaktadır. Araştırmacı, göçmen işçileri işgücü piyasasında savunmasızlığa yatkın kılan faktörleri, Ev işçilerinin vizelerinin yasal açıdan önemini, insan ticaretine maruz kalmış kişiler için korumanın mevcudiyetini ve etkinliğini, İngiliz ekonomisi üzerindeki sosyoekonomik etkisini, sorunlarını çözmede yasal mekanizmanın kullanımı faktörlerini incelemiştir.

(Hilado vd., 2016) çalışmalarında, göçmen nüfuslar arasında sosyal destek, ekonomik arayış ve ekonomik istikrar arasındaki bağlantılara genel bir bakış sunmaktadır.

Kültürel uyum ve ekonomik adaptasyon teorilerinin yanı sıra göçmen nüfus arasında uyum ve ekonomik istikrarı hem teşvik eden hem de engelleyen sosyal destek yapılarının kapsamlı bir tartışması sunulmaktadır.

(Johannes, 2016) tez çalışmasında, göçmen ve mevsimlik tarım işçilerinin sağlık durumunu, yaralanma ve hastalık riskini azaltmaya odaklı sağlık bakımını karşılama davranışını ve sağlık eğitimi konusundaki bilgi ve ilgisini belirlemiştir.

(Poppe vd., 2016) çalışmalarında, Avusturya ve Belçika'ya göç eden Sahra altı Afrikalı sağlık çalışanlarının geri dönüş niyetlerini etkileyen faktörleri araştırmayı ve döngüsel göç potansiyeli hakkında daha fazla bilgi edinmeyi amaçlamaktadır.

(Santha vd., 2016) çalışmalarında, üç Hindistan şehrinde (Kochi, Surat ve Mumbai) enformel sektördeki göçmen işçilerin savunmasızlıklarını, Nüfus kırılganlığının ilerlemesini politik ekonomi perspektifinden, özellikle geçim kaynaklarının iklim değişkenliği, ilgili tehlike olayları ve sosyal eşitsizliklerle nasıl etkileşim kurması açısından incelemektedir.

(Hartono vd., 2016) çalışmalarında, göçmen işçilere yönelik yurtdışında çalışırken, ülkelerinde de uygulanacak sağlık sigortası politika uygulamasını analiz etmişlerdir.

(Dedeoğlu, 2016) çalışmasında, Türkiye'deki mevsimlik tarım üretiminde çalışan göçmen işçilerin durumunu incelemiştir. Konuyu iki başlıkta ele almıştır, Türkiye'de mevsimlik tarım üretiminde göçmen işgücünün konumu ve çocuk işçiliği de dâhil olmak üzere yabancı göçmen işçilerin tarım üretimine katılımlarının, üretim ve tarım işçiliğini nasıl etkilediğidir.

(Almutairi, 2017) tez çalışmasında, Suudi Arabistan'da genel kapsamda işgücü piyasasında, özelde inşaat sektöründe, düşük vasıflı geçici yabancı işçilerin istihdam koşullarını insan hakları çerçevesinde sosyo-yasal kapsamda incelemiştir.

(Bener, 2017) çalışmasında, Katar'da Hintli kıta altı göçmenlerin yaşadıkları sağlık durumunu, yaşam tarzı koşullarını, çalışma ile ilgili sorunları, kazaları ve sağlık

tesislerine erişimlerini incelemiştir. Bu çalışma, göçmenlerin yasal çalışma koşulları ve sağlık hizmetleri ile ilgili yaşam tarzları, tıbbi durumları, sağlık riskleri, yaralanma ve kırılabilirlikleri hakkında yetersiz bilgi olduğunu ortaya koymuştur.

(Busque vd., 2017) çalışmada, istatistiksel verilere dayalı çalışmaları kullanarak göçmen işgücünün portresini çıkarmak, göçmenlerin çalışma şartlarını ve sağlık veya güvenlik risklerini belgelemeye yardımcı olabilecek nüfus anketlerini belirlemişlerdir. Bu rapor, bir bütün olarak Québec veya Kanada'daki istatistiksel verilere dayalı analizlerle çalışmaları kullanarak göçmen işgücüne genel bir bakış sağlamayı amaçlamıştır.

(Harrigan vd., 2017) çalışmalarında, sınır dışı edilme tehdidinin, olası akıl hastalığının en önemli sosyal belirleyicilerinden biri olduğunu ve işyeri çatışmasının ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Göçmen işçilerin, işyeri çatışmaları sırasında işveren tehditlerinin bir müzakere stratejisi olarak kullanıldığına inandıklarını, çünkü göç statüsünün işverenler tarafından ülkeden kovulma tehdidi olarak kullanıldığını belgelemişlerdir.

(UN Women, 2017) araştırma raporu, Asya'da çalışan göçmen kadınların işgücü hareketliliği eğilimlerine, işgücü piyasalarına erişim ve bunların sonuçlarına, Asya ekonomilerine katkısına, sosyal ve ekonomik faaliyetlerin zorluklarına yeni bir ışık tutmaktadır. Rapor aynı zamanda ulusal ve bölgesel düzeyde mevcut göçmen yönetim çerçevelerini gözden geçirmiş, kadınlar için adil ve eşit göç fırsatları sağlamak ve bölgesel sosyal ve ekonomik kalkınmayı geliştirmek için eyleme geçirilebilir kanıta dayalı politika önerileri sunmaktadır.

(Ramos, 2017) tez çalışmasında, Nebraska'daki göçmen çiftlik işçilerinin demografik, mesleki, sağlık ve sosyal özelliklerini, iş güvenliği iklimini ve kişisel koruyucu ekipman (KKD) kullanımını, Göçmen Çiftlik İşçisi Sağlığının Sosyal Ekolojik Modelini ve belirlenen risk ve koruyucu faktörlerin sağlık çıktıları üzerindeki etkisini, Nebraska'daki göçmen çiftlik işçileri arasında işle ilgili stresin Talep-Kontrol Modelini test etme imkanını araştırmıştır.

(Yanar vd., 2018) bu çalışmada, tehlikelere maruz kalma ve işyerinde İSG hizmetlerine erişim, işçi hakları bilinci ve bu haklar doğrultusunda hareket etme yeteneği gibi değiştirilebilir faktörlere odaklanarak göçmen ve mültecilerin iş sağlığı ve güvenliği savunmasızlığına neden faktörleri araştırmışlardır.

(Cedillo vd., 2019) çalışmalarında, Kanada'nın üç eyaletindeki çalışmalardan derlenen yirmi iki vakaya dayanarak, İnşaat, et işleme, konaklama ve fast-food sektörlerindeki, düşük ve yüksek vasıflı mesleklerde Geçici Yabancı İşçiler için İSG zorluklarına ilişkin bir çalışmayı rapor etmişlerdir. Artan iş yükü ve gözetim olmaksızın İSG ve sözleşme kurallarına uyulmaması, sosyal desteğe erişememe ve iyileştirici çalışmaların etkinliğini baltalayan mekanizmalar üzerinde durulmuş ve öneriler sunulmuştur.

(Yang vd., 2019) çalışmalarında Shenzhen'deki üç tür göçmen yerleşim bölgesini araştırarak mekânsal farklılaşma perspektifinden sosyal bütünleşmeye, sosyoloji ve demografi gibi disiplinlere odaklanmıştır. Farklılaşmayı anlamak için sosyal entegrasyonu toplum perspektifinden araştırmışlar ve göçmen işçilerin sosyal entegrasyonuna ilişkin disiplinler arası tartışmalar açmışlardır.

(Mucci vd., 2019) çalışmalarında, kirli, tehlikeli ve zor olan, monotonluk ve yoğun ritimlerle karakterize edilen ve inşaat, ağır sanayi, tarım gibi riskleri daha yüksek sektörlerdeki temel mesleki riskleri ve meslek hastalıklarını belirlemek için sistematik bir gözden geçirme çalışması yapmışlardır. İşle ilgili yaralanmaları ve hastalıkları önlemek ve daha sağlıklı çalışma ortamlarını teşvik etmek için tasarlanabilecek çok düzeyli müdahaleler üzerinde önerilerde bulunmuşlardır.

(Hargreaves vd., 2019) çalışmalarında, göçmen işçilerin çeşitli fiziksel ve psikiyatrik hastalıkları; işyeri kazaları ve yaralanmaları mesleki risk faktörleri ve sağlık uygulaması unsurlarını kapsamlı bir şekilde incelemişlerdir. Göçmen işçilerin korunmasını ve yeterli bakımını sağlamak, mevcut istihdam koşulları ve sağlık üzerindeki etkilerine dair önemli yeni iç görüşler sağlamışlardır.

(Arici vd., 2019) çalışmalarında, Kuzey İtalya'daki bir kamu iş sağlığı hizmetinde gerçekleştirilen çalışmadan elde bir vaka serisini sunmuşlar ve halk sağlığı

profesyonelleri için ilgili sonuçları rapor etmişlerdir. Çoğunlukla Fas, Senegal, Arnavutluk, Romanya ve Pakistan'dan gelen göçmen işçilerin risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimi için iyi tıbbi uygulama performanslarının yanı sıra iş sağlığı hizmetlerine erişimlerini garanti altına almak ve iş sağlığı eşitsizliklerini önlemek için işyeri hekimleri ve iş güvenliği profesyonellerinin müdahale alanlarını ve bakış açılarını belirlemeye yönelik esaslar ortaya koymuşlardır.

(ILO, 2019) derleme çalışmasında, yüzüncü yılını kutlarken, geçtiğimiz yüzyıldaki işçi ve çalışma kavramlarının evrimine ve ILO'nun 1919'da kurulduğundan bu yana gelişimindeki rolüne bir göz atıyor. İşyerinde güvenlik ve sağlığın geleceğini oluştururken, geçen yüzyıldaki gelişmeleri de değerlendirmeleri vurgulanıyor. Son 100 yıl içinde, iş kazaları, işle ilgili hastalıklar ve ölümlerin ele alınması, sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasıyla ilgili olarak giderek artan bir şekilde büyük bir uluslararası sorun olarak kabul edilmesi gerektiği belirtiliyor. İşten kaynaklanan zararın kapsamı, nedenleri ve önlenmesi ve işçi sağlığı ve refahının nasıl daha iyi desteklenebileceği ile ilgili bilgi ve deneyimlerin geliştirilmesi ve paylaşılmasıyla önemli İSG kazanımlarının elde edilebileceğinin üzerinde duruluyor.

(European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2019) rapor çalışmasında, AB'de sömürülen işçilerle ilgili önemli bir bilgi boşluğunu dolduruyor. Sömürünün genellikle sahte vaatler ve dolandırıcılıkla başladığını, sömürülen işçilerin katlandığı aşırı koşulları tanımladığını ve sömürü kolaylaştıran faktörleri tanımladığını göstermektedir. Aynı zamanda sömürülen işçilerin adalete erişmesine yardımcı olmak için neler yapılabileceğini de özetlemektedir.

(Caxaj ve Cohen, 2019) araştırmalarında, British Columbia eyaletindeki göçmen tarım işçileri için önemli bir yer olan Okanagan Vadisi'ndeki göçmen tarım işçilerinin işyeri ortamlarını daha iyi anlamaya odaklanmıştır. İşyeri ortamının göçmen tarım işçilerinin sağlığını nasıl şekillendirdiğini, işyeri deneyimleri ve bu deneyimlerin işçilerin sağlığı hakkında ne anlattığı incelenmiştir.

Çizelge 2.1'de incelenen 61 çalışmanın yılı, konu başlığı, yazar adı, yayının cinsi, yayınlandığı yer, çalışmanın amacı, uygulama alanı, metodolojisi ve kullanılan yöntemler hakkında bilgi verilmiştir.

Çizelge 2.1 Taranan yayın listesi

Yıl	Konu Başlığı	Yazar Adı	Yayın Cinsi	Yayınlandığı Yer	Çalışmanın Amacı	Uygulama Alanı	Metod/Yöntem
2002	Stakeholder Analysis of Farmworker Housing in Florida	Flocks, vd.	Makale	Journal of Agromedicine,	Konut Sorunu	Çiftlik İşçileri	Nitel, Etnoğrafik model, Kartopu örnekleme, amaçlı örnekleme Yapılandırılmamış Görüşme, Paydaş analizi
2005	Safety Implications of Low-English Proficiency Among Migrant Construction Site Operatives	Trajkovski ve Loosemore	Makale	International Journal of Project Management	İletişim Sorunu	İnşaat İşçileri	Nitel, Tarama Çalışması. Rastgele örnekleme, Amaçlı Örnekleme Anket
2007	Identifying the Occupational Health Needs of Migrant Workers	Hawkes, vd.	Makale	Journal of Community Practice	Risk Kontrolu	Tarım İşçileri	Karma, Camp survey, Yarı Yapılandırılmış Görüşme, Anket, Haddon Matrisi
2007	Improving Health, Safety and Housing Conditions of Mexican Workers in Bc: A Farmer's Perspective	Yousefi	Doktora tezi	Simon Fraser University	İSG sorunları	Tarım İşçileri	Nitel, Vaka çalışması, Anket, Karşılaştırmalı Analiz
2007	Responding to The Local Challenges of Migrant Workers	Audit Commission	Makale	Audit commission	Genel İSG Sorunlarının İncelenmesi	Literatür tarama	Karma, Literatür Taraması, Odak grup görüşme, istatistiksel analiz
2008	Labor Market Segregation And The Wage Differential Between Resident And Migrant Workers in China	Ruosı	Doktora tezi	Lingnan University	Ayrımcılık	Sanayi Tesisi	Nitel, Lojistik regresyon modeli, küme örnekleme, Anket, Blinder-Oaxaca
2008	Migrant Workers and Vulnerable Employment: A Review of Existing Data	Jayaweera ve Anderson	Makale	Centre on Migration-policy & society.	İstihdam	Sanayi Tesisi	Nitel, Vaka Çalışması. Küme örnekleme Anket, SPSS,
2008	Türkiye'ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı	Akpınar	Doktora tezi	Ankara Üniversitesi	Düzensiz Göçmenler	İnşaat Şantiyesi	Nitel; Saha çalışması, Kartopu Örnekleme, derinlemesine görüşme, yorum analiz
2009	Policing and Racialization of Rural Migrant Workers in Chinese Methodcities	Han	Makale	Ethnic and Racial Studies	İrkçılık	Sanayi Tesisleri	Nitel, Kritik İrk Teorisi Sınıf Merceği, sınıf temelli analiz

2009	The Regulatory Exclusion Of Agricultural Workers in Alberta	Barnetson	Makale	A Canadian Journal of Work and Society	Tarım İşçilerinin yasal durumu	Tarım İşçileri	Nitel, Literatür Taraması, yorum analizi
2009	Employer Use of Migrant Labour Motivations, Experiences and HR Responses	McKay	Makale	London Metropolitan University	İstihdam Sorunları	Karma İşyerleri	Nitel, Vaka Çalışması, Basit örnekleme, yarı yapılandırılmış Görüşme, maliyet fayda analizi
2009	Layers of Vulnerability in Occupational Health and Safety for Migrant Workers: Case Studies from Canada and the United Kingdom	Sargeant ve Tucker	Makale	Comparative Research in Law&Political Economy,	İş Kanunları ve İş sağlığı ve güvenliği düzenlemesi	Tarım İşçileri	Nitel, Vaka Çalışması, amaçsal örnekleme, Anket, makro analiz
2009	The Relationship Between Migration Status And Employment Outcomes	McKay, vd.	Makale	Undocumented Worker Transitions	Göçmen Hareketleri	Karma İşyerleri	Nitel, küme örnekleme, Derinlemesine Yüz Yüze Görüşme, tematik analiz
2009	Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada	McLaughlin	Doktora Tezi	University of Toronto	Sağlık ve İnsan Hakları	Çiftlik Çalışanları	Nitel, Vaka Çalışması, Yapılandırılmış ve Yapılandırılmamış Görüşme, Nvivo
2010	Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims	Gleeson	Makale	Law & Social Inquiry Journal	Yasal Bilincin Şekillenmesi	Diğer	Nitel, Vaka Çalışması, Yarı yapılandırılmış Görüşme, diyalektik analiz
2011	Refugees in Istanbul, Lost between Policy and Practice	Frambach	Yüksek lisans tezi	Utrecht Üniversitesi	Türk İltica Politikası	Karma İşyerleri	Nitel, Basit tesadüfi örnekleme, Etnografik Yöntem, Anket, Derinlemesine Görüşme
2011	Mental Health Status and Related Characteristics of Chinese Male Rural Urban Migrant Workers	Yang, vd	Makale	Community Ment Health J	Ruh Sağlığını Ölçümlemek	Sanayi Bölgesi	Nitel, Küme Örnekleme, Anket, lojistik regresyon analizi, SAS 6.12
2011	Migrant Construction Workers and Health & Safety Communication	Tutt	Makale	Loughborough University	İletişim Problemi	İnşaat Şantiyesi	Nitel, Etnografik Araştırma, Derinlemesine Yüz Yüze görüşme, yorum

2012	Irreguläre Migrantinnen als live-in Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei	Baş	Doktora Tezi	Viyana Üniversitesi	İşgücü Göçü ve Çalışma Koşulları	Ev İşlerinde Çalışan Kadınlar	Nitel, Yarı Yapılandırılmış Görüşme, Nitel İçerik Analizi
2012	Migrant Workers' Occupation and Healthcare-Seeking Preferences for TB-Suspicious Symptoms and Other Health Problems: A Survey Among Immigrant Workers in Songkhla Province, Southern Thailand	Naing, vd.	Makale	International Health and Human Rights Journal	İSG Faktörleri ve TBC Şüpheli Belirtiler İçin Sağlık Uygulamaları	Karma İşyerleri	Karma, Kartopu Örnekleme, Anket, Derinlemesine Görüşme, Karma Etkiler Lojistik Regresyon analizi Epidata 3.1, Stata 7
2012	Children of Illegal Migrant Workers: Life Circumstances and Mental Health	Meir, vd.	Makale	Children and Youth Services Review,	Düzensiz Göçmen İşçilerin Çocuklarının Yasal Durumlarını İncelemek	Karma İşyerleri	Nitel, yarı yapılandırılmış Görüşme, Dolaylı Veri Toplama
2012	Irregular Labour Migration in Turkey and Situation of Migrant Workers in the Labour Market	Toksöz, vd.	Makale	IOM International Organization for Migration	Düzensiz Göçmen İşçilerin Çalışma Zorlukları	Karma İş Yerleri	Nitel, Saha çalışması, Anket, yarı yapılandırılmış görüşme,
2012	Occupational Injury Occurrence and Related Risk Factors among Chinese Migrant Workers	Zhang	Makale	Procedia Engineering	Risk Faktörleri	Sanayi Tesisleri	Nitel, Kolay ulaşılabilir örneklem, Anket, Lojistik Regresyon, Anket, Stata 10
2012	Labor Migration from Uzbekistan: Social and Economic Impacts on Local Development	Rahmatullae vich	Doktora Tezi	University of Trento	Orijin Ülkeye Katkılar	Karma İş Yerleri	Karma, Literatür Taraması, Vaka Çalışması, Anket, mikro, meso, makro analiz
2013	Overview of Immigrant Worker Occupational Health and Safety for the Agriculture, Forestry, and Fishing (AgFF) Sector in the Southeastern United States	Arcury, vd.	Derleme Makale	American Journal of Industrial Medicine	Risk Faktörleri Araştırması	Karma İş Yerleri	Nitel, Çalışma Konferansı
2013	Migrant Agricultural Workers and Their Socio economic, Occupational and Health Conditions– A Literature Review	Svensson, vd.	Derleme Makale	Lund University	Güncel Bilgiler	Tarım İşçileri	Nitel, Literatür Tarama, Hakemli Dergiler İnceleme

2013	Occupational Health Problems of Women Migrant Workers in Thogamalai, Karur District, Tamil Nadu, India	Srinivasan ve Ilango	Makale	International Research Journal of Social Sciences	Kadın işçilerin iş sağlığı sorunları	Karma İşyerleri	Nitel, Vaka çalışması, Basit tesadüfi Örneklem, Yarı yapılandırılmış Görüşme, literatür taraması, ampirik veri analizi, SPSS,
2014	Occupational Disease and Public Health Concerns of Migrant Construction Workers: A Social Epidemiological Study in Western Uttar Pradesh	Akram	Makale	Social Change Journal	Meslek Hastalıkları ve Halk Sağlığı faktörleri	İnşaat İşleri	Nitel, Kesitsel Çalışma, Küme Örneklemesi, Yarı Yapılandırılmış Görüşme, Etnografik Gözlemler
2014	Migrant Workers, Temporary Labour and Employment in Southern Europe: A Case Study On Migrants Working in the Agricultural Informal Economy of Sicily	Urzi	Doktora Tezi	University of Nottingham	Göç Deneyimlerinin İncelenmesi	Tarım	Nitel, Etnografik çalışma, Kartopu örnekleme, Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler, karşılaştırmalı analiz
2014	Health Status of and Health Risks to Male Nepalese Migrants in the Middle East and Malaysia	Adhikary	Doktora Tezi	Bournemouth University	Sağlık durumları ve Sağlık riskleri Araştırılması.	Karma İşyerleri	Karma, vaka çalışması, kolay ulaşılabilir örnekleme, Anket, Derinlemesine Görüşme, Çoklu Lojistik Regresyon SPSS
2014	Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz	Akalın	Doktora Tezi	Hacettepe Üniversitesi	İSG Faktörleri	Ev Hizmetleri	Nitel, Kesitsel çalışma, Kartopu örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmış Görüşme, Sosyal ağ analizi, Excel
2014	A Qualitative Study of The Perceived Health Care Needs of Undocumented Latino Day Laborers Living in Las Vegas, Nevada	Zelaya	Doktora Tezi	University of Nevada	Sağlık ve Bakım Gereksinimleri	Gündelik İşçiler	Nitel, Fenomenolojik çalışma, Amaçlı örnekleme, Derinlemesine görüşme, Colaizzi uaklaşımı analizi
2014	AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Göçmenlerin Entegrasyonuna Etkileri	Kaplan	Uzmanlık Tezi	T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	Mesleki Eğitimin Entegrasyonla İlişkisi	Literatür Taraması	Nitel, Literatür taraması, Betimsel analiz

2015	Migrant Workers' Perceptions, Expectations and Experiences of Occupational Health Services in Finland	Apondi	Yüksek Lisans Tezi	University of Tampere	İş Sağlığı Hizmetleri ve Beklentileri	Karma İşyerleri	Nitel, Kartopu örnekleme, Amaçlı örnekleme, Yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme, Tematik içerik analizi
2015	Engaging Employers in Immigrant Integration	Enchautegui	Makale	Urban Institute	Entegrasyona katkı	Sanayi	Nicel, Literatür taraması, Yapılandırılmamış görüşme, Anket
2015	Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri.	Erdoğan ve Ünver	Makale	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Ekonomik ve sosyal boyutlar	Karma İşyerleri	Nitel, Kesitsel çalışma, Basit tesadüfi örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Demografik analiz
2015	Exploring Women Farmers' Experiences: A Case Study of Gender Inequality on Small Turkish Farms	Al-Haik	Doktora Tezi	Virginia Polytechnic Institute and State University	Cinsiyet Eşitsizliğini Araştırmak	Çiftlikler	Nitel, Amaçlı örnekleme, Feminist yaklaşım, Yarı yapılandırılmış görüşme, Grup görüşme, Sabit karşılaştırmalı analiz, Atlas.ti
2015	Mental and Emotional Health of South Asian Migrant Workers in Singapore	Harrigan ve Koh	Makale	Lien Centre for Social Innovation, Singapur Management University	Sosyal Konum ve Düşük Ücretler	Karma İşyerleri	Karma, Vaka çalışması, Kolay elverişli örnekleme, Anket, Yarı yapılandırılmış görüşme, SPSS
2015	A Socio-ecological Framework for Improving The Psychological Health of Foreign Workers In Developing Countries: The Case of Saudi construction Industry	Alrasheed	Doktora Tezi	University of New South Wales	Ruh Sağlığını Korumak	İnşaat Şantiyesi	Karma, Vaka çalışması, Etnoğrafik çalışma, Literatür tarama, Amaçlı örnekleme, Kartopu örnekleme, Derinlemesine görüşme, Tematik analiz, SPSS, NVivo
2015	The Plights of Migrant Domestic Workers in the UK: A Legal Perspective	Salih	Doktora Tezi	Middlesex University	Göçmen İşçilerin Sorunlarına Bakış	Karma İşyerleri	Nitel, Etnoğrafik Fenomenolojik, Kartopu örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, İçerik analizi, Nvivo 10

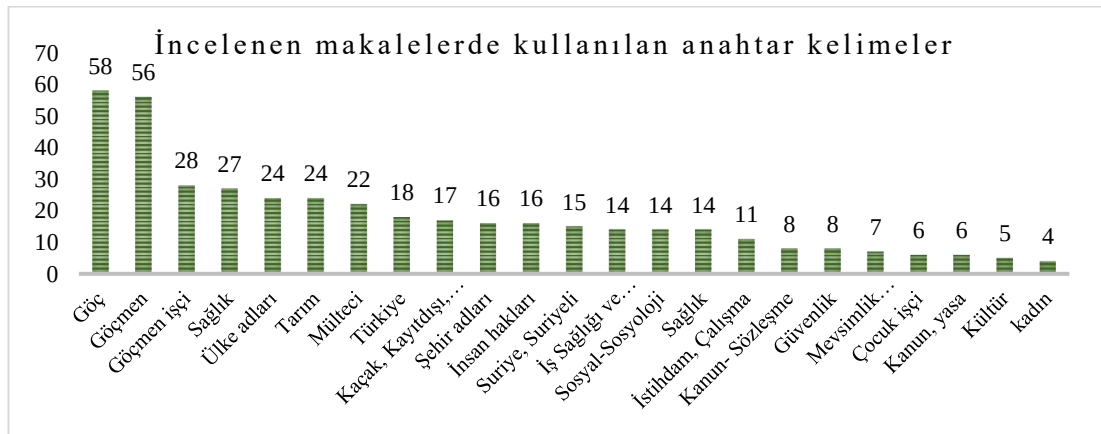
2016	Social Support, Acculturation, and Financial Stability Among Mexican Economic Migrants	Hilado, vd.	Makale	University of Hong Kong	Göçmenler Arasındaki Kültürlenme ve İstihdam	Karma İşyerleri	Nitel, Basit tesadüfi örnekleme, Anket
2016	Health of Migrant and Seasonal Farmworkers in Iowa	Johannes	Yüksek lisans tezi	University of Iowa	Sağlık Durumu ve Sağlık Eğitimi	Tarım İşçileri	Nicel, Kesitsel çalışma, Basit tesadüfi örnekleme, Lojistik Regresyon analizi, SAS 9.3
2016	The views of migrant health workers living in Austria and Belgium on return migration to sub-Saharan Africa	Poppe, vd.	Makale	Human Resources for Health	Döngüsel Göç Potansiyeli	Sağlık Sektörü	Nitel, Vaka çalışması, Amaçlı örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Sabit karşılaştırma analizi, Nvivo 10
2016	The Vulnerability of Migrant Workers in Indian Cities	Santha, vd.	Makale	International Area Studies Review,	İklim Değişikliği	Karma İşyerleri	Karma, Kartopu örnekleme, Amaçlı örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Literatür taraması, Anket, Retrospektif analiz
2016	Policy Implementation of Health Coverage for Indonesian Migrant Workers	Tata Institu	Makale	Journal of Indonesian Health Policy And Adminiitration	Sağlık Sigortası Çalışması	Karma İşyerleri	Nitel, Vaka çalışması, Basit tesadüfi örnekleme, Derinlemesine görüşme, SWOT
2016	Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine	Dedeoğlu	Makale	Kalkınma Atölyesi	Mevcut Sağlık durumunu analiz etmek	Tarım İşçileri	Nitel, Alan çalışması, Amaçlı örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Literatür tarama, Fayda ve maliyet analizi
2017	Protecting the Rights of Temporary Foreign 'Low-Skilled' Workers in the Saudi Construction Industry: A Case for Legal Reform	Almutairi	Doktora Tezi	Brunel University	İstihdam koşullarını incelemek	Şantiyeler	Nitel, Saha çalışması, Amaçlı örnekleme, Kartopu örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Karşılaştırmalı analiz
2017	Health Status and Working Condition of Migrant Workers: Major Public Health Problems	Bener	Makale	National Library of Medicine,	İş Sağlığı, Tehlikeleri ve Çalışma Koşulları	Karma İşyerleri	Nicel, Kesitsel çalışma, Basit tesadüfi örnekleme, Anket, SPSS, Çoklu Regresyon analizi

2017	Immigrant Workers and OHS in Québec: State of Knowledge from Published Statistical Surveys and Available Data Sources.	Busque, vd.	Makale	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)	Sağlık ve Güvenlik Risklerini Belgelemek	Karma İşyerleri	Nicel, Literatür tarama
2017	Threat of Deportation as Proximal Social Determinant of Mental Health Amongst Migrant Workers	Harrigan, vd.	Makale	Journal of Immigrant and Minority Health	Sağlık sorunlarını incelemek	Karma İşyerleri	Karma, Kolay elverişli örnekleme, Yarı yapılandırılmış görüşme, Anket, SPSS, Dedoose
2017	Women Migrant Workers	UN Women	Makale	The ASEAN Secretariat Jakarta	Kadın göçmen işçileri araştırmak	Karma İşyerleri	Karma, Vaka çalışması, Amaçlı örnekleme, Anket, Cinsiyet analizi, STATA
2017	Precarious Work, Invisible People, Unjust Livelihoods: A Social Ecological Model of Migrant Farmworker Health in the Midwest	Ramos	Doktora Tezi	Clemson University	Mesleki Maruziyetler, Yaralanma, Depresyon, Sosyal Destek	Tarım İşçileri	Nicel, Kesitsel tasarım, Anket, Standart ve lojistik regresyon analizi, SPSS
2018	Occupational Health and Safety Vulnerability of Recent Immigrants and Refugees	Yanar, vd.	Makale	International Journal of Environmental Research and Public Health	İş sağlığı ve güvenliği faktörleri	Karma İşyerleri	Nitel, Basit tesadüfi örnekleme, Odak grubu görüşme, Sabit karşılaştırma, Yöntemi, Tematik içerik analizi, NVivo
2019	Factors Influencing the Health and Safety of Temporary Foreign Workers in Skilled and Low-Skilled Occupations in Canada	Cedillo, vd.	Makale	A Journal of Environmental and Occupational Health Policy	İş Sağlığı ve Güvenliğinin zorlukları	Karma İşyerleri	Nitel, Saha çalışması, Basit tesadüfi örnekleme, Odak grup görüşme, Yarı yapılandırılmış görüşme, NVivo
2019	Integration of Migrant Workers: Differentiation Among Three Rural Migrant Enclaves in Shenzhen	Yang, vd.	Makale	The International Journal of Urban Policy and Planning	Sosyal Entegrasyona İlişkin Farklılaşma	Karma İşyerleri	Karma, Vaka çalışması, Küme örnekleme, Anket, Literatür tarama, Pearson korelasyon analizi
2019	Migrant Workers and Physical Health: An Umbrella Review	Mucci, vd.	Derleme Makale	Sustainability	Fiziksel Sağlık ve Temel Hastalıklar.	Literatür Tarama	Nitel, Kesitsel, Literatür Taraması, Yarı yapılandırılmış görüşme, Meta analiz

2019	Occupational Health Outcomes Among International Migrant Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis	Hargreaves, vd.	Makale	Lancet Global Health	İşçiler Arasında İş Sağlığı Çıktıları	Literatür Tarama	Nitel, Kesitsel çalışma, Literatür taraması, Meta Analiz, Stata 13
2019	Migration, Work, and Health: Lessons Learned from a Clinical Case Series in a Northern Italy Public Hospital	Arici, vd.	Makale	International Journal of Environmental Research and Public Health	Sağlık Vakaları	Sağlık	Nitel, Literatür taraması, Microsoft Excel
2019	Safety and Health at The Heart of The Future of Work	ILO	Araştırma Raporu	ILO	Tüm Çalışanların 100 Yıllık İSG İncelemesi	Literatür Çalışması	Nitel, Literatür taraması, Yorum analizi
2019	Protecting Migrant Workers From Exploitation in The EU	European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)	Çalışma Raporu	European Union Agency for Fundamental Rights	İşçilerin İstismarının Önlenmesi	Karma İşyerleri	Karma, Saha çalışması, Amaçlı örnekleme, Yarı yapılandırılmış Görüşme, İçerik analizi, SPSS 25
2019	Migrant Farmworkers' Health and Safety Amidst a Climate of Coercion	Caxaj ve Cohen	Makale	International Environmental Research and Public Health	Çalışma Ortamlarını Daha İyi Anlamak	Tarım İşçileri	Nitel, Fokus grup görüşme, Yapılandırılmamış görüşme, Naratif analiz

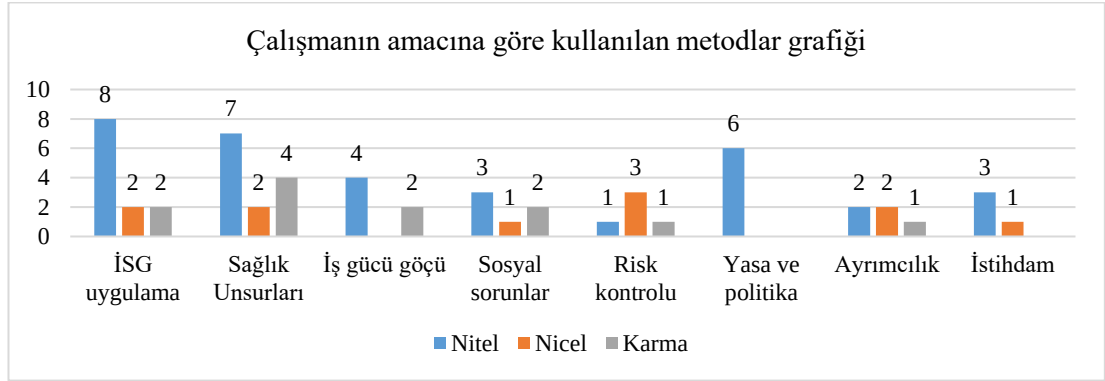
2.1. Taranan Çalışmaların Özellikleri

Anahtar kelimeler akademik çalışmaların kavramsal olarak üzerinde durdukları konuları gösterirler. Şekil 2.1’de göçmen işçilerin İSG faktörlerini konu alan 111 çalışmanın taramasında en çok karşılaşılan anahtar kelimelerin göç, göçmen, göçmen işçi ve iş sağlığı kavramlarının olduğu görülmektedir.



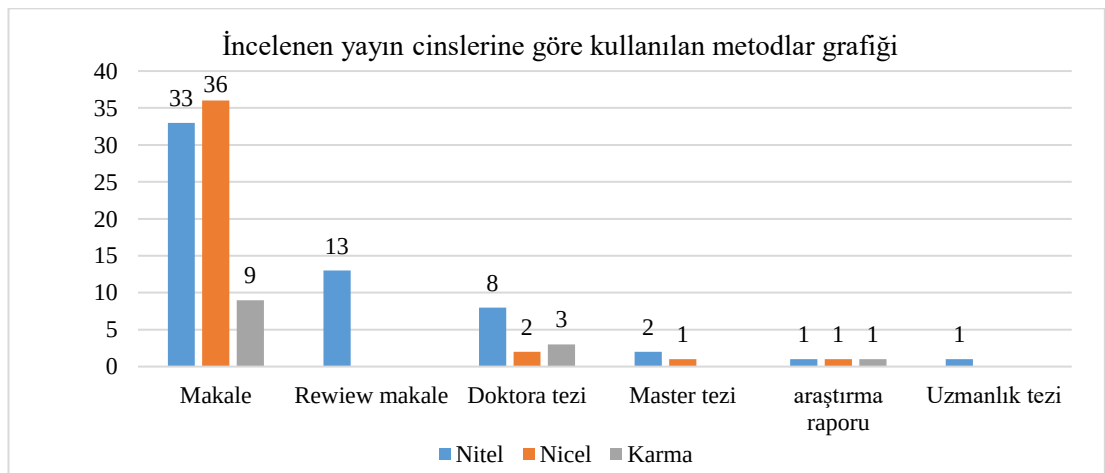
Şekil 2.1 İncelenen makalelerde kullanılan anahtar kelimeler

Şekil 2.2’de gösterildiği üzere, incelenen 61 çalışmanın 57’sindeki çalışmanın genel amacı; iş sağlığı güvenliği uygulamaları, sağlık unsurları, işgücü göçü, sosyal sorunlar, risk kontrolü, yasa ve politika, ayrımcılık ile istihdamdır. Risk kontrolü dışında tüm çalışmalarda en çok kullanılan yöntem %60 ile nitel yöntemdir. Nicel yöntemler, %19 kullanılmıştır. Her iki yöntemi de kullanan Karma yöntem %21 kullanılmıştır.



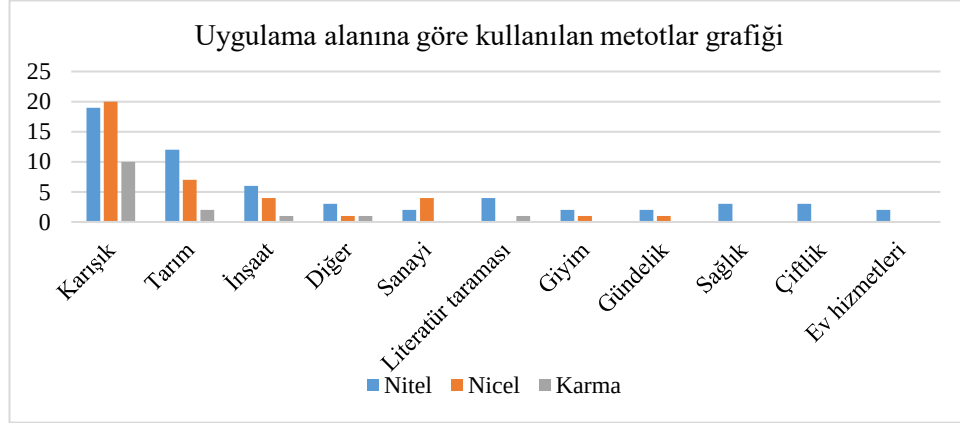
Şekil 2.2 Çalışmanın amacına göre kullanılan metodlar

Şekil 2.3’te incelenen yayın cinslerine göre kullanılan metodlar incelenmiştir. İncelenen 111 yayının %70’i makalelerden oluşmaktadır, makaleler %46 nicel, %42 nitel, %12 karma metodlarla çalışılmıştır. Diğer yayınlar arasında ise derleme makale %12, doktora tezleri %12, yüksek lisans tezleri %3, araştırma raporları %3 ve bir adette uzmanlık tezi yer almaktadır.



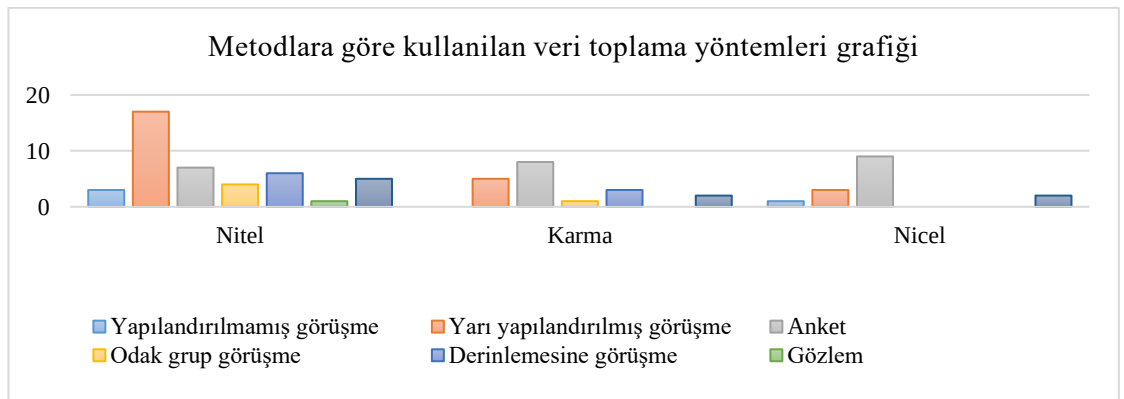
Şekil 2.3 İncelenen yayın cinslerine göre kullanılan metodlar

İncelenen 111 çalışmanın %44'ü, genellikle belli bir alanda yoğunlaşmayıp karışık iş alanlarını ele almıştır. Tarım %19, inşaat %1 olmak üzere, diğer işyerleri, sanayi, giyim, çiftlik ve ev hizmetleri ile ilgili çalışmaların ön plana çıkan diğer çalışmalar olduğu görülmektedir. Şekil 2.4'te görüldüğü gibi bu çalışmalarda da karışık iş alanlarını ele alan çalışmalar haricinde çoğunlukla nitel yöntemler kullanılmıştır.



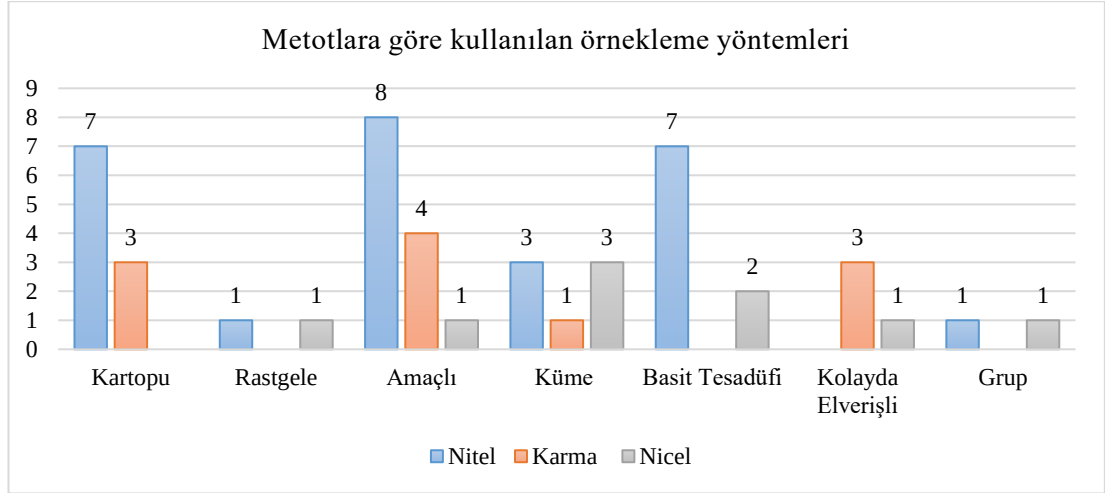
Şekil 2.4 Uygulama alanına göre kullanılan metotlar

Şekil 2.5'te görüldüğü gibi, 111 çalışmadan elde edilen 77 çalışma verisine göre çalışmalarda kullanılan veri toplama yöntemleri, yapılandırılmamış görüşme, odak grup görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme, anket, gözlem, derinlemesine görüşme ve literatür taramasından oluşmaktadır. Nitel çalışmalarda veri toplama yöntem çeşitliliği en fazladır. İncelenen çalışmalar içinde %33 ile yarı yapılandırılmış görüşme, %31 ile anket, %12'ser oranla ile literatür taraması ve derinlemesine görüşme gelmektedir.



Şekil 2.5 Metotlara göre veri toplama yöntemleri

Şekil 2.6’ da gösterildiği gibi incelenen çalışmalarda kullanılan örnekleme yöntemleri kartopu örnekleme, basit rasgele örnekleme, amaçlı örnekleme, kolayda elverişli örnekleme ve grup örneklemesidir. Kartopu amaçlı ve basit tesadüfi örnekleme yöntemleri en çok nitel araştırmalarda kullanılmıştır.



Şekil 2.6 Metotlara göre kullanılan örnekleme yöntemleri grafiği

2.2. Göç, Göçmen İşçi ve İşgücü Göçü Teorileri

Göç kendine özgü yapısı ve dinamizmi olan bir kavramdır. Göçü gerekli kılan faktörler oluştuğunda engellenmesi oldukça zordur. Göç kavramı yüzyıllarca bilim insanlarının ilgisini çekmiş ve üzerinde teoriler oluşturulmaya çalışılmıştır. Ne yazık ki geniş kabul gören göç teorileri oldukça azdır, çünkü göç koşulları, değişen ve gelişen ihtiyaçlara, ekonomiye, savaş ve kargaşaya, kısaca zamanın ruhuna göre devinim içindedir.

Son otuz yıldaki göçler, tüm dünyayı etkileyen zorlayıcı bir güç olarak ortaya çıktı (Massey vd., 1993). Ekonomik olarak daha gelişmiş ülkeler, düşük gelirli ülkelere göçmen işçileri çekmektedir (Malecki ve Ewers, 2007).

(Kline, 2003) ve (Zimmermann, 1996), insanların 'itme' ve 'çekme' faktörlerinin zorlayıcı ve cezbedici etkileri nedeniyle göç ettiklerini belirtmektedir. Az gelişmiş menşe ülkelerdeki 'itme' olarak bilinen bir dizi olumsuz faktör ve daha gelişmiş varış ülkelerindeki olumlu 'çekme' faktörleri üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Adhikary vd., 2011) bu faktörler Çizelge 2.2’de sunulmuştur.

Çizelge 2.2 Göçmen işçiler için ortak itme ve çekme faktörleri (Banerjee, 1983; Boyd, 1989; Fawcett, 1989; Datta, 2004; Thieme, 2007; Boere, 2010; Wilson, 2010; Adhikary vd., 2011).

İtme Faktörleri	Çekme Faktörleri
İş fırsatlarının olmaması	İşçilerin talebi
Siyasi istikrarsızlık veya çatışma	İstihdam olanakları
Ekonomik kriz	Yüksek döviz kuru
Yoksulluk	Tasarruf
	Güvenlik
	Arkadaşlar ve aileler

Göçmen ve mülteci işçileri ilgilendiren teorilere aşağıda kısaca değinilmiştir:

- Neo-klasik ekonomi: makro teori
- Neo-klasik ekonomi: mikro teori
- Yeni göç ekonomisi
- İkili işgücü piyasası teorisi
- Sosyal sermaye ve ağ teorisi.

Göç teorileri;

Neoklasik ekonomi makro teori: Bu teori, emek göçünü açıklamayı amaçlayan en eski uluslararası göç teorilerinden biridir. İşgücü göçünün ekonomik kalkınmaya etkisini açıklamak için geliştirilmiştir (Lewis, 1954). Bu teoriye göre uluslararası işgücü göçüne işçilerin ülkeler arasındaki aşırı kazanç farkları sebep olur.

Neoklasik ekonomi mikro teori: Bu teori göçmen işçileri, getiri beklentileri için maliyet-fayda hesaplamasına dayanarak hareket eden bireysel aktörler olarak görür (Sjaadstad, 1962). Bu teoriye göre, göçmenlerin en yüksek ücreti alabilecekleri yere gitmeleri beklenir, hedef ülkelerde istihdam olasılığını artıran beşeri sermaye özellikleri, göçün artmasına neden olur, uluslararası göç, hükümet politikaları aracılığıyla kontrol edilir.

Yeni göç ekonomisi: Bu teori neo-klasik göç teorisinin geliştirilmiş şeklidir (Stark, 1993). Göç araştırmalarının analizini bireyler üzerinden değil, aileler, hane halkları

veya üretim ve tüketim birimleri üzerinden yapmalıyız. Ücret farkı, uluslararası göç hareketini tek başına açıklayamaz; aileler ücret faktörü olmasa da yeni deneyimler için göç edebilirler. Ekonomiye dayalı hükümet politikaları ve değişiklikleri aile gelirini olumsuz etkiliyorsa, uluslararası göçü artıracaktır.

İkili işgücü piyasası teorisi: Bu teori, uluslararası göçün modern endüstriyel toplumların emek taleplerinden kaynaklandığını savunur (Piore, 1980). Uluslararası göçün, gelişmiş ulusların ekonomik yapısının gereği olarak kalıcı göçmen işgücü talebinden kaynaklandığını ileri sürer. Göçün, gönderen ülkelerdeki itici faktörlerden (düşük ücretler veya yüksek işsizlik) değil, alıcı ülkelerdeki çekme faktörlerinden (yabancı işçiler için kronik ve kaçınılmaz bir ihtiyaç) kaynaklandığını iddia eder.

Sosyal sermaye ve ağ teorisi: İnsanlar çeşitli nedenlerle göç ederler. İşgücü göçünün ana nedenlerinden biri ekonomik güçlerle ilgilidir (Lee, 1966). Göçün, varış yerinden göç veren ülkeye geri bilgi akışını kolaylaştırdığını ve bunun da daha sonraki göçmenler için göçü kolaylaştırdığını savunur.

İşyerlerinde psikolojik sağlık teorileri;

Göçmen ve mülteci işçilerin psikolojik sağlığını iyileştirmek amacıyla bir çözüm çerçevesinin geliştirilmesi için uygun bir dayanak bulmak amacıyla, psikolojik sağlıkla ilgili teoriler gözden geçirildi. İncelenen teoriler arasında önemlileri, Sosyo-Ekolojik Teori (SET), Öz Belirleme Teorisi (ÖBT), Biyopsikososyal Teori (BPT) ve Sağlık İnanç Modeli (SİM)'dir.

Sosyo-Ekolojik Teori (SET): Geleneksel olarak, işyerindeki olumsuz koşulların ve / veya aşırı zihinsel streslerin çalışanlardaki psikolojik sağlık sorunlarının birincil tetikleyicisi olduğuna inanılıyordu. Ancak (Hanson vd., 2005) işyerinin daha da ötesine baktı. Psikolojik sağlık ve insan davranışının karmaşık fenomenlerini açıklamak için SET'ye dayalı bir model sundu (Stokols vd., 1996). SET, genel olarak organizmalar ve çevreleri arasındaki ilişkilerle ilgili ekoloji kavramına dayanmaktadır. Üç önemli faktöre vurgu yapar: sosyal çevre, fiziksel çevre ve birey. Bu boyutlar beş düzeyde analiz edilebilir: içsel, kişilerarası, örgütsel, topluluk ve toplum. Bireyler bu düzeylerden derinden etkilenir ve ekolojik bağlam seviyeleri oldukça yüksektir,

değişimleri daha zordur, ancak bir kez değiştiğinde istenen sonucu sürdürme olasılığı daha yüksektir (Sokols, 1996).

Göçmen İşçi Sağlığının Sosyo Ekolojik Modeli: Göçmen İşçi Sağlığının Sosyo Ekolojik Modeli Göçmen İşçi Sağlığı SEM'nin merkezinde, çevresini etkileyen ve bundan etkilenen "Bireyi" temsil eden "Göçmen İşçi" yer almaktadır. Bir sonraki seviye olan "Bireyler arası"; aile, arkadaşlar ve bir kişinin sosyal ağının göçmen işçilerin tutumlarını veya davranışlarını etkileyebilecek diğer kısımlarını temsil eder. Üçüncü seviye olan "Topluluk"; göçmen işçilerin nasıl algılandığı ve nasıl tedavi edildiği gibi çevredeki topluluğun tutum ve davranışlarını temsil eder. Statükoyu sürdürme, değişim yaratma veya bakış açılarını dönüştürme gücüne sahip kuruluşları ve organları da içerir.

Öz Belirleme Teorisi (ÖBT): Sosyal ve kültürel koşullara odaklanan bir insan motivasyonu, kişilik gelişimi ve refahı amaçlayan makro-teoridir (Ryan, 2009ca). Özerklik, yeterlilik ve empatinin, bir kişinin yaşı veya kültürü ne olursa olsun, sağlıklı gelişimini sağlamak için karşılanması gereken evrensel insan ihtiyaçları olduğunu savunur. ÖBT, insanların aktif varlıklar olduğu, doğası gereği psikolojik büyüme ve gelişmeyi sürdürmek için motive oldukları varsayımı üzerinde çalışır (Ryan, 2009a). İş yerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceklerini düşünen çalışanlar, kendilerini daha meşgul ve motive hissetme eğilimindedir. Yöneticiler ve liderler, ekip üyelerinin aktif rol almalarına izin vererek bu kendi kaderini tayin etme duygusunu geliştirebilirler. "Çalışanlara sorumluluklar verin, anlamlı geri bildirim sağlayın, destek ve cesaretlendirme teklif edin".

Biyopsikososyal Teori (BPT): 1960'lardan itibaren insan ve tıbbın karşılıklı etkileşiminin incelenmeye başlanmasından sonra ortaya çıkmıştır. Çünkü hastalar kendilerini sadece tedavileri ile ilgili kararlardan değil, bedenleri ve yaşamlarından da yabancılaştırmış görüyorlardı.

Biyopsikososyal model, Dünya Sağlık Örgütü modeli olarak da isimlendirilmektedir. Bu model hastalığı, organizmadan, kişiler arası ve çevresel etkileşimlerin sonucu olarak görür (Sabela vd., 2012).

Sağlık İnanç Modeli (SİM): Sağlık İnanç Modeli (SİM), 1950'lerin başında ABD Halk Sağlığı Hizmetleri'ndeki sosyal bilimciler tarafından, insanların hastalığın erken teşhisi için hastalık önleme stratejileri veya tarama testleri benimsemede başarısızlıklarını anlamak için geliştirildi. Keşfedici olmaktan çok açıklayıcıdır ve sağlıkla ilgili eylemleri değiştirmek için bir strateji önermemektedir. İlgili sağlık sonucuna bağlı olarak bireysel yapılar faydalıdır, ancak modelin en etkili kullanımı için çevresel bağlamı hesaba katan ve değişim için stratejiler öneren diğer modellerle entegre edilmelidir (Wayne, 2019).

İşgücü Göçü Teorileri:

Günümüzde genel geçer bir göç teorisi yoktur, çünkü gelişen yeni sosyal yapılar artık oldukça farklılaşmıştır.

Tek bir göç türü ve tek bir göç nedeni ile kurulan teori tutarlı olamaz. İster göç ister işgücü göçüne ilişkin çalışmalar yapmış olsunlar, işgücü göçlerinin genel bir teorisi akademisyenlerce geniş kapsamda kabul görmemiştir (Tatlıdil, 1984).

Aynı zamanda göç alan ve veren ülkelerdeki istihdam özellikleri, ekonomik gelişmişlikleri ve dış politikaları etkili olmaktadır. Dolayısıyla genel kabule sahip bir işgücü göçü teorisi oluşturabilmek için her şeyden önce geliştirilmiş teorilerin belirli noktalarda buluşması gerekir.

Dengeli Büyüme Teorisi: İşgücü göçünün teorileştirilmesinde bu görüşle uzun süre ilgilenilmiştir. Bu teori, iç göçlerin analizinde yararlanılan itici-çekici güçler unsurlarını uluslararası işgücü göçlerine uygulamaktadır. Teoriyi destekleyenler göç alan ve veren ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel gelişme farklılıklarını öne çıkarmaktadırlar. Teori, dünya ekonomisinin kendi içinde bir bütün olduğu, ekonomik gelişmeler için ülkeler arası ilişkilerin zorunlu ve faydalı olduğu görüşlerinden yola çıkmıştır (Nikolinakos, 1973).

Merkez-Çevre Teorisi: Literatürde oldukça yaygın olan bu teori, kendi içinde net bir bütünlük sunamamaktadır. Bu teoride Marksist görüşler olduğu kadar, Marksist olmayan görüşler de görülmektedir. Bu teoriye göre, işçi göçü, daha çok nitelikli ve

yarı nitelikli işçileri kapsamaktadır. Nitelikli işçiler yurt dışına gittiğinde kaynak ülkede nitelikli işgücü açığı oluşur, bu da ekonomiyi olumsuz etkiler.

Yabancı istihdamını belirleyen faktörler, ülkelerarası ilişkiler ve ekonomiler arası dengesizliklerin yol açtığı zorlayıcı koşullardır. "Kapitalist yapı yabancı işçi istihdamına devam edecektir. Son yabancı işçi kapitalist ülke sınırlarını terkettiğinde Avrupa kapitalizminin mezar taşı ısmarlanabilir" (Nikolinakos, 1973).

Sosyal Sistemler Teorisi: Farklı görüşlerden kesitler taşıyan bir teori olarak ortaya çıkmıştır. Bu teori, bazı olguları kabul eder ancak, kavramlaştırmada Marksistlerden ayrılır. Mesela yabancı işçilerin, çalıştıkları toplumda, yerli işçilerden daha altta olduğunu kabul eder, ancak alt proletarya tanımını kullanmaz. Sosyal Sistemler Teorisini destekleyenler, konuyu, iktisat ya da siyasi iktisat çerçevesinde değil, daha çok sosyolojik çerçevede ele alırlar (Ataç, 1983).

Tüm göç teorilerinin ortak özelliği ekonomiyi ve hayatta kalmayı incelemeleridir. Tüm göç teorileri, siyasal, sosyal ve ekonomik unsurlarla ele alınır. Göçmen ve mülteci hangi amaçla göçmüş olursa olsun yaşayabilmek için, gittiği ülkede çalışmak ve para kazanmak zorundadır. Bu nedenle bütün göç teorileri aynı zamanda göçmen işçilerin İSG unsurlarını da göz önüne almak zorundadır ve almaktadır da. Göç teorileri göçmen işçilerin İSG sorunlarının çözümünde oldukça yol göstericidirler.

2.3. Göçmen İşçilerle İlgili Kuruluşlar

Birleşmiş Milletlerin başlattığı, Uluslararası Çalışma örgütünün sonradan üstlendiği ve ağırlıklı olarak yürütüp yönettiği işçilerin çalışma koşulları ve kriterleriyle ilgili uluslararası yasa ve sözleşmeler geniş kapsamda göçmen işçileri de içine almıştır. Düzenlemelerin hedefi uluslararası iş gücü göçlerinin göç veren, göç alan ülkeler ve göçmen işçiler üzerinde oluşturduğu sosyal ve ekonomik savrulmaların kontrol altına alınması ve göçmen işçilerin insan hakları bağlamında korunmasıdır. Daha sonra işgücü göçü açısından cazip hale gelen ve aşırı göç akınına maruz kalan Avrupa Birliği Ülkeleri de komşu ülkeleri de kapsayacak biçimde koşul ve kurallar oluşturmuşlardır. Bu bağlamda, bu üç kurumun göçmen işçilerle ilgili oluşturduğu sözleşmeler incelenmiştir.

2.3.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın amaçlar ve ilkeler başlığının birinci bölümünün üçüncü maddesine, “ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ve ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası iş birliğini sağlamak” zorunluluğu konmuştur. BM, bu amaçlarını gerçekleştirmek için çok sayıda sözleşmeyi uygulamaya koymuştur.

Birleşmiş Milletlerin göçmen işçileri ilgilendiren organları şunlardır:

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
- Uluslararası Göç Örgütü (IOM)
- BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR)
- BM Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)
- Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)
- BM Kadın Birimi (UNWOMEN)

1948 yılında kabul edilen ve 1954 yılında yürürlüğe giren İnsan hakları evrensel beyannamesi, kişilerin temel hak ve hürriyetlerini deklere etmekte sosyal, ekonomik ve kültürel haklarını açıklamaktadır (Kapani, 2013). Beyannamenin on üçüncü maddesine göre, herkes bir devletin toprakları üzerinde serbestçe dolaşma ve oturma hakkına sahiptir, herkes kendi ülkesi de dahil olmak üzere herhangi bir ülkeden ayrılma ve dönme hakkına sahiptir. Ayrıca yirmi dördüncü maddesinde, herkesin çalışma, meslek seçme, güvenli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu belirtilmektedir. Ancak Beyanname, taraf devletler üzerinde hukuken bağlayıcı etkiye sahip değildir.

Birleşmiş Milletler, Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmeyi 1951 yılında Cenevre’de gerçekleştirmiş olduğu “Göçmenlerin ve Vatansızların Statüsüne Dair Konferansta” kabul etmiştir. Sözleşme, 1967 yılında, 1951 sonrasındaki dönemde meydana gelen olaylar sonucunda da mültecilere koruma sağlanmasının gerektiği kabul edilmiştir. Sözleşmenin üçüncü bölümünün, on yedinci maddesinde, sözleşmeye taraf devletlerin yasal olarak ikamet eden mültecilere ücretli bir meslekte çalışmak

hakkı bakımından aynı şartlar içinde yabancı bir memleketin vatandaşlarına uyguladıkları en müsait muameleyi uygulayacağı belirtilmektedir (Özkan, 2018). Türkiye bu sözleşmeyi 1961 yılında kabul etmiştir.

Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme, 1954 yılında imzalanmış ve 1960 yılında yürürlüğe girmiştir, üçüncü bölüm altındaki on yedinci madde “ücretli istihdam maddesidir”. Sözleşmeye imza atan devletler, ülkelerindeki yasal vatansızlara ücretli çalışma hakkı kapsamında uygun muamele uygulayacaklar, çalışma koşullarını yerel işçilerle aynı tutmak için azami çaba göstereceklerdir. Türkiye bu sözleşmeyi kabul etmiştir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 45/158 sayılı ve 18 Aralık 1990 tarihli kararı ile kabul edilen “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme”, 1 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme göçmen işçinin kendi ülkesinden yola çıkmasıyla başlayıp, tekrar kendi ülkesine dönüşü arasındaki süreci kapsar (Özkan, 2018).

Türkiye, Sözleşmeyi 13 Ocak 1999 tarihinde, bazı maddelerine bildirimler ve bir maddesine çekince koyarak imzalamış, 27 Eylül 2004 tarihinde ise onaylamıştır.

Sözleşme;

- Göçmen işçileri aileleriyle birlikte ele almaktadır
- Göçmen işçi çalıştıran ülkelerde, göçmen işçinin ve aile fertlerinin korunmasında sorunlar olduğunu kabul etmektedir.
- BM aracılığıyla iç hukuklara temel oluşturmaya yardımcı olacak koruma esaslarının belirlenmesinin uluslararası toplumun sorumluluğunda olduğunu belirtmektedir.
- Göçmen işçilerin ve aile fertlerinin korunmasına ilişkin evrensel standartlar getirmeye çalışmaktadır.
- İlk kez göçmen işçi ve aile fertlerinin uluslararası tanımını yapmaktadır.
- Temel insan haklarını hem düzenli hem de düzensiz göçmen işçiler açısından tanımakla birlikte, düzenli göçmen işçilere ve aile fertlerine istihdam devletindeki yerel işçilerle eşit haklara sahip olmak gibi ilave haklar tanımaktadır (Kapani, 2013).

2.3.2. ILO

1919 yılında, Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuş, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatının, çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çaba gösteren uzmanlık kuruluğu olarak çalışmalarına devam etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, savaş sonrası barış sürecinin bir parçası olarak oluşturulmuştur.

ILO'nun göçmen işçileri ilgilendiren organları şunlardır:

- ILO Yönetim Kurulu
- ILO İdari Mahkemesi
- Uluslararası Çalışma Ofisi
- Standart denetleme sistemi
- ILO Merkezleri ve Enstitüleri

Göçmen işçiler meselesi ve maruz kaldıkları durum, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gündemindeki temel konularından biri olmuştur. ILO'nun göçmen işçilere ilişkin tasarrufu iki yönlü olarak tanımlanabilir: göç sürecinin gerçekleşeceği koşulları düzenlemek ve savunmasız göçmen işçiler için özel koruma sağlamak. Göçmen İşçiler, genel işçi haklarının yanı sıra belirli sözleşmeler ve anlaşmalarda ele alınmıştır.

Gemilerde taşınan göçmenlerin denetimi sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1926 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilerek, 1927 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Gemilerle başka ülkelere göç edenlerin seyahat esnasında bağlı olacakları işlem ve denetimler bu sözleşme ile hükme bağlanmaktadır (ILO, 2020; ILO Türkiye, 2020). Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

Göçmenlerin emeklilik haklarının korunması sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1935 tarihli toplantısında kabul edilip, 1938 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, uluslararası alanda onaylanan ülkeler arasında karşılıklı malullük, yaşlılık, dul ve yetimlerin sosyal sigorta haklarının korunmasını öngörmektedir. Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır (ILO, 2020; ILO Türkiye, 2020).

İstihdam için göç sözleşmesi (revize), 1949 (No. 97), göçmen işçiler konusunda kabul edilmiş ilk belgedir; göçmen işçilere iş aramalarında destek olunmasını ve onlara hak eşitliği sağlanmasını içeren hükümler kapsamaktadır. Savaş sonrası Avrupa'nın tekrar toparlanma sürecine girdiği dönemde, göçmen işçiliğinin düzene konulması yönünden bu sözleşme çok önem taşımaktadır. Göçmen işçiler ve aileleri için sağlık hizmeti vermek amacıyla sağlık servisleri kurulması muamele eşitliği, göçmenlere ücretsiz hizmet verilmesi, tasarruflarının arzu ettikleri bölümünü ülkelerine transferi konuları sözleşmenin ana hükümleridir. Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamak amacıyla T.B.M.M.'ne sevk etmiştir (ILO, 2020; ILO Türkiye, 2020).

Göçmen işçiler (ek hükümler) sözleşmesi, 1975 (No. 143), 1975 yılında ILO Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Sözleşme, kötü koşullardaki göçmen işçilere hak ve fırsat eşitliğinin sağlanması hakkındadır. Üye devletler, göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt edecektir, istihdam ve meslek, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel haklar konularında, suiistimalleri önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla gerek kendi gerekse üye ülkelerle iş birliği içinde gerekli tedbirleri alacaklardır. Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamak amacıyla T.B.M.M.'ne sevk etmiştir (ILO, 2020; ILO Türkiye, 2020).

Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi, 1962 (No. 117), ILO'nun 1962 tarihinde gerçekleştirdiği toplantıda kabul edilmiştir. Sözleşmenin üçüncü bölümü "Göçmen İşçiler Hakkında Hükümler" başlığını taşımakta ve 6, 7, 8 ve 9'uncu maddeler göçmen işçileri kapsamaktadır. Bunlar genel olarak, göçmen işçilerin istihdamlarının aile ihtiyaçlarını dikkate alarak oluşturulması, düşük maliyetli bir yerden yüksek maliyetli bir yere taşındığında artan yaşam maliyetinin dikkate alınması, ülkenin bir bölgesinden farklı hukuk sistemi olan başka bir bölgesinde istihdam edildiğinde yasal ve sosyal koşulların en azından aynı kalması gerektiği belirtilmektedir. Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır (ILO, 2020; ILO Türkiye, 2020).

2.3.2. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği (AB) ÷lkeleri son yıllarda ekonomik ve sosyal birliğini güçlendirmekte ve ortak karar almada daha etkili olmaktadır. Ekonomi ve sosyal yaşamın gelişmiş olması, AB’ni göçmen işçiler için cazip hedef haline getirmiş ve yoğun işgücü göçüne neden olmuştur. Hem kendi içindeki göçmen işçilerin belli bir düzende istihdam edilmesi hem de göçmen işçilerin sömürölmesini önlemek amacıyla birlik içinde, komşu ÷lkeleri de kapsayan bir dizi düzenlemeler gerçekleştirmiştir.

Avrupa Birliği’nin göçmen işçileri ilgilendiren organları şunlardır:

Avrupa Parlamentosu

Avrupa Komisyonu

Avrupa Birliği Konseyi

Avrupa Birliği Adalet Divanı (CJEU)

Avrupa Ekonomi ve Sosyal Komitesi (EESC)

Göçmen işçilerin istihdamı ve sosyal yaşamlarının düzenlenmesine ilişkin iki tane önemli AB sözleşmesi hazırlanmıştır:

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi): Avrupa Konseyi tarafından, Torino’da 1961 yılında kabul edilmiştir. Çalışmak için başka ÷lkelere giden işçilerin, salt iş gücü olarak değil, aynı zamanda insan olarak algılanması ve temel insan haklarına sahip olduğunun kabul edilmesi doğrultusunda uygulamalar yapılması gerektiğini dayatır (Erdoğan, 2008). Göçmen işçiler sözleşmesini imzalayan taraf ÷lke vatandaşlarının, sözleşmeye taraf diğer ÷lkelerde iş edinme hakkı (madde 18) ve göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkına (madde 19) yer vermektedir. Türkiye, Sözleşmeyi 1961 tarihinde imzalamış ve 1989 tarihinde bazı maddelere çekince koyarak onaylamıştır.

Göçmen işçinin hukuki statüsüne ilişkin Avrupa sözleşmesi: 1977 tarihinde imzalanmış, Türkiye Sözleşmeyi 1977 tarihinde imzalamış 1983 tarihinde onaylamıştır.

- Avrupa Konseyi üyesi bir ÷lkeden başka bir Avrupa Konseyi ÷lkesine çalışmaya giden göçmen işçiler, gittikleri ÷lkenin vatandaşları ile aynı seviyede hukuksal, sosyal ve ekonomik haklara sahip olacaklardır.

- Göçmen işçilerin ve aile bireylerinin sosyal entegrasyonunun kolaylaştırılması, Üye ülkeler arasında sağlanan sıkı iş birliği ilkeleri ile haklar ve öncelikler çerçevesinde anlaşmanın amacı belirtilmiştir (Erdoğan, 2008).

Göçmen İşçilere İlişkin taraf olduğumuz BM-ILO-AB Sözleşmelerini toparlayacak olursak kısaca şöyle sıralayabiliriz;

BM Sözleşmeleri:

İnsan hakları evrensel beyannamesi

Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme.

Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme.

Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme. Türkiye sözleşmeyi bazı maddelerine çekince koyarak kabul etmiştir.

ILO Sözleşmeleri:

İstihdam için göç sözleşmesi. Onaylanmak üzere meclise havale edilmiştir.

Göçmen işçiler (ek hükümler) sözleşmesi. Onaylanmak üzere meclise havale edilmiştir.

AB Sözleşmeleri:

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi). Türkiye bu sözleşmenin bazı maddelerine çekince koyarak imzalamıştır.

2.4. Muhtelif Ülkelerde Göçmen İşçi İSG Uygulamaları

2.4.1. Avrupa ülkelerinde göçmen işçi uygulamaları

Avrupa ülkelerinde Göçmenlerin İSG Uygulamaları, ülkelerdeki insan hakları uygulamaları düzeyinde ele alındığından ve kalkınmışlık seviyeleri yüksek olduğundan ileri düzeydedir. AB'ye yeni katılan ülkelerde sorunlar yaşansa da uygulamalar, gelişmekte olan ülkelere göre oldukça niteliklidir. Farklı alanlardaki iyi uygulamaları nedeniyle altı ülke seçilmiştir. Belçika, göçmen işçilerin iyi İSG uygulamalarının yanı sıra, göçmen işçilere insan hakları ağırlığıyla yaklaşmaktadır. Finlandiya, istihdam edilen göçmen işçilerin çok kültürlülüğü ile yerel işçileri bağdaştırmaya yönelik başarılı projeler yapmıştır. Fransa, sosyal yaşamda ve işyerinde ayrımcılığı önlemek üzere başarılı projeler yapmış, yasal önlemler almıştır. Hollanda,

göçmen işçilere yönelik yasa yönetmelik ve kılavuzlarla işverenlere karşı kontrol sağlamış, ayrımcılığa karşı başarı sağlamıştır. İspanya, göçmen işçilerin entegrasyonu çalışmalarının yanı sıra dil eğitimi faaliyetleri, mesleki eğitimi ve sosyal ve işgücü rehberliği projelerini başarılı bir şekilde uygulamıştır. Birleşik Krallıkta, dil eğitimlerinin yanı sıra, sağlık politikasında ve göçmen işçilerin sendikalaştırılmasında başarı sağlamıştır.

2.4.1.1. Belçika

Belçika’da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 2 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Göç politikası raporları, Belçika makamlarının ayrımcılıkla mücadele etmek için girişimlerde bulunduğunu bildirmektedir. Federal hükümetin temel politikası "Yaratıcı ve destekleyici Belçika" sloganıyla istihdam çerçevesinde göçmenlerin ayrımcılığına karşı mücadele etmeyi amaçlamaktadır (OECD, 2008).

Kayıt dışı işçiler organizasyonu Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten (O.R.C.A) (Kayıtdışı Çalışan Göçmenler Organizasyonu), kayıt dışı işçilerin hakları konusunda bir kılavuz yayınlamıştır. Bu kılavuzun önemli bir bölümü işyerinde sağlık ve güvenliğe ayrılmıştır. Kayıt dışı çalışanlara, iş kazası geçirmeleri halinde sosyal korumaya hak kazandıklarını açıkça belirtmektedir. Kılavuz, İSG'nin ne anlama geldiği, işçinin nasıl bilgi alabileceği ve ayrıca güvenli çalışma için açık ve somut öneriler hakkında tüm bilgileri verir (Martiniello, 2003).

2.4.1.2. Finlandiya

Finlandiya’da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 386,1 bin göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Göçmen işçilerle ilgili, Çalışan Bir Toplulukta Bir Kaynak Olarak Çok Kültürlülük, başlıklı kamu ve özel sektörden 16 işyerinin katıldığı iki yıllık bir proje gerçekleştirilmiştir. Projenin amacı, iş yerlerinin çok uluslu çalışma kültürlerini geliştirmelerine yardımcı olacak eylem modelleri incelemek ve geliştirmektir. Proje, diğer çalışmalarının yanı sıra, kuruluşlardaki irtibat kişileri için farklı türde seminerler ve eğitim oturumları düzenlenmiştir. Çalışmalar, yerli işçilerin göçmen meslektaşlarına karşı tutumlarının iyileştiğini göstermiştir (Juuti, 2005).

Göçmen işçilere yönelik birçok farklı türde proje ve iyi uygulamalar yapmışlardır. Göçmenlere yönelik 100'den fazla proje gerçekleştirilmiştir. Pek çok projede amaç göçmenlerin iş bulmaya hazır olma durumlarını artırmak olmuştur. Özellikle MoniQ projesi göçmen işçilerin istihdamını desteklemek için iyi uygulamalar yaratmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği, göçmen işçilerin koşullarını takip etmek, temel amacı eşit muameleyi korumak ve bir dizi temelde ayrımcılığı önlemek olan Ayrımcılık Yasağı Yasası'na uyumu izlemek için özel müfettişler görevlendirmiştir (Ruhanen ve Martikainen, 2006).

2.4.1.3. Fransa

Fransa'da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 8,5 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). 2006 yılında Fransız hükümeti ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğini teşvik etmek için bir eylem programı başlattı. Odak noktası istihdam ve çalışma, eğitim ve ayrımcılıkla mücadeledir.

Göçmenler Fransa'ya vardıklarında, önceden var olan tıbbi tehlikelerin olup olmadığının tespiti için muayene edilmelidirler. Diğer gerekli eylemler, dil ihtiyaçlarını dikkate alan dil eğitimi ve özel mesleki eğitim ile ilgilidir (OECD, 2008). Son yıllarda Fransa, Fransız vatandaşlığı kazanmak isteyen göçmenler için Fransızca öğrenmeyi teşvik etmeye yönelik önlemler almıştır. 2004 yılında hükümet, tıbbi muayene ve dil eğitimi içeren ikamet ve uyum sözleşmesini uygulamaya koymuştur. Bu bireysel sözleşme, yeni gelen ve kabul eden ulusun karşılıklı sorumluluklarını vurgulamayı amaçlamaktadır (Boswell, 2005).

2.4.1.4. Hollanda

Hollanda'da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 2,4 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Çalışma Bakanlığı, inşaat sektöründe yabancı işçi çalıştıranlar için bir kılavuz yayınlamıştır. Kılavuzun amacı, yabancı işçilerin güvenli bir şekilde çalışmak için tüm talimatları ve risk olasılıklarını anlamalarını sağlamaktır. ARBO platformunun (İSG alanında çalışan kuruluşlar platformu) sitesinde İSG alanında işveren ve çalışanlar için yükümlülükler ve öneriler sunulmaktadır. Odak

noktası, ayrımcılık yapmama uygulamalarıdır. Çalışan web. sitesinde, diğerlerinin yanı sıra, önemle belirtilen faktör talimat veya güvenlik eğitimi verirken dil ve iletişim sorunlarının dikkate alınmasıdır.

Göçmen çırakların dışlanması Hollanda'da bir sorundur. Bu nedenle çırakların çalışma konusunda ayrımcılıkla baş etmeleri için özel eğitim geliştirilmiştir. Bu proje, yalnızca yöneticilerin ırkçılık ve ayrımcılıkla bağlantılı sorunlar hakkında bilgilendirilmesi gerektiği değil, aynı zamanda bununla nasıl başa çıkılacağını öğrenmek için potansiyel mağdurlar arasında farkındalığın artırılması gerektiği fikrinden kaynaklanmaktadır (Government of the Netherlands, 2020).

2.4.1.5. İspanya

İspanya'da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 6,8 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). İspanya'da göçmenlerin entegrasyonu için birçok program ve proje vardır. Birçoğu göçmenlerin topluma ve özellikle işgücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olmayı ve onları hakları konusunda (hem sosyal hem de çalışma konularında) bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Programların içeriği, diğerlerinin yanı sıra dil eğitimi faaliyetlerini, mesleki eğitimi ve sosyal ve işgücü rehberliğinden oluşur. Bazı programlar, işverenler ve göçmen işçiler arasında çalışma ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunan uygulamaları da içerir (ILO, 2019).

İSG yetkilileri tarafından yürütülen önleyici eylemlere örnek olarak, Murcia Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü tarafından tasarlanan ve dağıtılan bilgilendirme kampanyası (posterler ve broşürler) vurgulanabilir. Materyaller, hedeflenen işçilerin uyuşuna bağlı olarak birkaç dile (İspanyolca, Arap, Fransızca, İngilizce, Ukraynaca) çevrilmiş, tarım ve inşaat gibi göçmen işçilerin yüzdesinin çok yüksek olduğu sektörler hedeflenmiştir. Bu belge işveren ve işçi örgütleri, meslek dernekleri, tarım dernekleri aracılığıyla dağıtılmıştır (Pavlou, 2016).

2.4.1.6. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık'ta 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 9,4 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Göçmen işçilerin, işverenlerinin İngilizce dışında herhangi bir dilde güvenlik el kitapları sağlamaması nedeniyle önemli sağlık ve güvenlik eğitimlerinden yararlanamaması endişesi, Sağlık ve Güvenlik (HSE) ve Sendikalar Kongresini (TUC) 21 farklı dilde tercüme edilen yeni güvenlik bilgileri üretmeye sevk etmiştir. Bu belgeler işyerinde güvenlik hakları, işçilerin işverenlerinden alması gereken güvenlik eğitimi seviyesi ve güvenliklerinin tehlikeye atıldığında kime şikâyetle bulunmaları gerektiği hakkında bilgi sağlamaktadır (ILO, 2009).

"Birleşik Krallıkta Çalışmak: İşyerindeki haklarınız" adlı site TUC tarafından yazılmış bir broşürdür ve yeni AB Üye Devletlerinden Birleşik Krallıkta çalışacak kişiler içindir. İşçilerin yasal hakları hakkında bilgi verir. Göçmen işçilerin güvenliğini iyileştirme çabaları hayata geçirildi. "Building" de yayınlanan bir makale (Broughton, 2002) İngilizceyi anlamayan inşaat işçilerinin tehlikeli alanlarda çalıştırılmaması gerektiği ve müteahhitlerin etkili yerinde iletişime dayanan kritik faaliyet görevlerindeki güvenlik risklerini değerlendirmesi gerektiği konusunda uyarılmaktadır.

2.4.2. Asya ve Pasifik ülkelerindeki uygulamalar

Bu bölümde beş Asya ve Pasifik ülkesindeki göçmen işçiler için Mesleki Güvenlik ve Sağlık (İSG) koşulları incelenmiştir. Özellikle uzak Asya ülkelerinde ekonomik kalkınma son 30 yılda oldukça hızlı gelişmiştir. Bununla beraber İSG uygulamaları da aynı hızla ilerlemiştir. Avustralya, Kore Cumhuriyeti, Malezya, Singapur ve Tayland. Odak ülkelerin her birinde göçmen işgücü önemli ölçüde yer almış olduğu için bu ülkeler seçilmiştir.

Avustralya, göçmen çalışanlara ayrı bir kimlik yüklememekte, göçmen işçi haklarını işçinin yasal statüsünden ayrı ele almıştır. Eyaletler arasında geniş yetkili müfettişlik sistemi kurulmuştur. Kore, göçmen işçilerin yasal statüsüne bakılmaksızın İSG hizmetlerini alma hakları olduğundan hareketle, dil eğitimi dahil işyerinde her türlü eğitimi zorunlu kılmıştır. Göçmen işçi sorunlarının büyük kısmını sınır komşularıyla ikili anlaşmalarla çözmüşlerdir. Malezya, yabancı işçiler de dahil olmak üzere tüm

Çalışanların, güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışmak için eşit hak ve fırsata sahip olduğunu benimsemektedir. Göçmen işçilere sendikaya ye olma hakkı verilmiştir. Ancak mesleki tehlikelerin ve yaralanmaların tazmini konusunda durum olumsuzdur. Singapur, İSG uygulamaları konusunda güçlü bir kontrol sistemi kurmuştur. Sendikalar devlet tarafından göçmen işçilerin yeliği için desteklenmiştir.

2.4.2.1. Avustralya

Avustralya’da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 7,7 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Avustralya Eyalet ve Bölge İSG mevzuatlarının her biri oturma statüsüne ve genel olarak gayri resmi “eldeki nakit” ekonomisi olarak bilinen ekonomide çalışıp alışmadıklarına bakılmaksızın, Avustralya'daki tüm işçiler için koruma sağları.

Safe Work Australia, Avustralya genelinde iş sağlığı ve güvenliğini ve işçilerin tazminat düzenlemelerini iyileştirmek için birincil sorumluluğu olan bağımsız bir yasal kurum olarak kurulmuştur. Bu, Commonwealth (Avustralya / Federal) Hkmeti ile tüm Eyalet ve Bölge Hkmetleri arasında 3 Temmuz 2008'de yapılan Avustralya Hkmetleri Konseyi toplantısında kabul edilmiştir. Her Eyalet ve Bölge, Commonwealth ile iş sağlığı ve güvenliği yasalarının her yetki alanında benzer olması ve yasalarının uyumlaştırılmasını resmen taahhüt etmiştir.

Commonwealth, özellikle geçici göçmen işçiler için 2008 yasasını (G Mevzuatı Değişikliği (İşçi Koruma)) Yasası ıkarmıştır. Mevzuat, Göçmenlik ve Vatandaşlık Bakanının saha ziyaretleri yapmak ve işverenlerden belge talep etmek üzere müfettişler atamasına izin vermektedir. Bu müfettişler, Fair Work Ombudsman (FWO) ile benzer yetkilere sahiptir ve FWO'nun bu kanun kapsamında yetkilerini kullanan memurlardır. Bu müfettişler, şüpheli İSG uygulamalarını gözlemler ve bunları soruşturma için ilgili Eyalet ve Bölge kurumlarına yönlendirir. Göçmenlik ve Vatandaşlık Dairesi ayrıca işverene karşı yaptırım uygulayabilir (The Fair Work Ombudsman (FWO) Commonwealth ayrıca, geçici göçmenlerle ilgili İSG düzenlemesi ve uygulamasıyla ilgili konular ve çalışmalardan haberdar edilmektedir. Artan işveren yükümlülüklerinin yanı sıra, Commonwealth, geçici göçmenlerin bulunduğu yerlerde daha fazla çalışma sahası gözlemine ve uygunluğun izlenmesini

sağlayacak devlet kurumları (Commonwealth, Eyalet ve Bölge) arasında bilgi paylaşımına ilişkin tavsiyeleri uygulamaya koymuştur (The UNSW Human Rights Clinic, 2015).

2.4.2.2. Güney Kore

Kore’de 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 1,7 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). İstihdam ve Çalışma Bakanlığı, belgesiz işçiler de dahil olmak üzere göçmen işçilerin iş güvenliği ile ilgili mevzuat kapsamında eşit muamele görme hakkına sahip olduğunu belirtir. Kore Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurumu (KOSHA), Kore Cumhuriyeti’ndeki her işyerinde her çalışanın güvenliğini ve sağlığını korumaktan ve teşvik etmekten sorumludur (Seol, 2012).

Kore hükümeti, Bangladeş, Pakistan, Kamboçya, Sri Lanka, Çin, Endonezya, Kırgızistan, Moğolistan, Myanmar, Tayland, Nepal, Filipinler, Doğu Timor, Özbekistan ve Vietnam da dahil olmak üzere 15 ülke ile Mutabakat imzalamıştır. Bu ülkelerden gelen işçilerin İSG ve Korece dil eğitimini içeren 85 saatlik eğitimden geçmeleri gerekmektedir. İşe başlamadan önce, göçmen işçilerin tıbbi kontrollerden geçmeleri de gerekmektedir. Göçmen işçiler Kore Cumhuriyeti’ne EPS kapsamında geldiklerinde, 15 gün içinde işe başlamaları gerekir. Dört sektör için iş eğitimi: imalat, inşaat, tarım ve balıkçılık belirlenen beş enstitü tarafından yürütülmektedir. Tüm göçmen işçiler statülerine bakılmaksızın sendikaya katılabilir. (Kim, 2004).

2.4.2.3. Malezya

Malezya’da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 3,5 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). Malezya’nın İSG yasal çerçevesi altında, yabancı işçiler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar, güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışmak için eşit hak ve fırsata sahiptir. Ancak mesleki tehlikelerin ve yaralanmaların tazmini konusunda durum olumsuzdur. Göçmen işçiler 1952 İşçi Tazminatı Yasası kapsamına girerken, Malezyalı işçiler, 1969 Çalışanların Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında uygulanan, Sosyal Güvenlik Teşkilatı Kapsama Planı olarak bilinen bir sistem kapsamındadır. Sendika Yasası (1959) ve Endüstriyel İlişkiler Yasası (1967) uyarınca,

yabancı bir işçinin sendika üyesi olması yasak değildir ve İstihdam Yasası uyarınca; işçiler bir sendikaya üye olma hakkına sahiptir (Devadason ve Chan, 2014).

Malezya'ya yasal olarak seyahat etmek ve orada çalışmak isteyen tüm yabancı işçilerin işyeri iletişim becerileri, Malezya kültürü, yasaları ve yönetmelikleri hakkında bir başlangıç kursuna katılmaları gerekmektedir. Malezyalı yetkililer ayrıca ilk kez gelen göçmenler için İngilizce veya Malayca, Malezya kültürü, kanunları ve yönetmeliklerinde temel iletişim becerileri üzerine on günlük bir ayrılış öncesi eğitim kursu geliştirmişlerdir (Anderson, 2020).

2.4.2.4. Singapur

Singapur'da 2020 yılı ortası itibarıyla yaklaşık 2,5 milyon göçmen ve mülteci yaşamaktadır (IOM, 2021). İstihdam Müfettişliği Müdürlüğü, Refah Müdürlüğü, Planlama ve Organizasyon Geliştirme Müdürlüğü ve Kurumsal Yönetim Müdürlüğü gibi dört departmanı ile yabancı işgücünün korunması ve yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Refah Departmanı, özellikle Singapur'daki yabancı insan kaynaklarının çalışma koşulları ve fiziksel refahı alanlarına odaklanmıştır. Singapur'da çalıştıkları süre boyunca yabancı işçilerin refahından sorumludur (Lee vd., 2011).

İnşaat ve denizcilik sektörlerindeki tüm yabancı işçiler, Singapur'da çalıştıkları süre boyunca geçerli bir iş pasosu verilmeden önce sırasıyla İnşaat Güvenliği Oryantasyon Kursuna ve Tersane Güvenliği Eğitim Kursuna katılmalıdır. Bu kurslar, ilgili endüstrilerdeki ortak güvenlik gereksinimleri, sağlık tehlikeleri, kazaların ve hastalıkların önlenmesi ve iş kanunu kapsamındaki haklar ve sorumluluklar gibi konuları kapsar.

Güvenlik Bilinci Kursu, yabancı ev işçilerine Singapur'da çalıştıkları süre boyunca ev güvenliği, yasal haklar ve yükümlülükler hakkında temel bilgiler sağlayan 4 saatlik bir eğitim kursudur. Eğitim, daha önce Singapur'da çalışmamış olanlar için zorunludur. Yetmiş iki kayıtlı sendikadan altmış dokuzu, göçmen işçilerin üyeliklerini kabul etmiştir. Göçmen işçiler Singapur'daki sendikalara katılabildikleri için, göçmen işçilerin refahı ve güvenlikleri konusundaki faktörler son zamanlarda federe sendikada ilgi konusu haline gelmiştir (Lee vd., 2011).

2.5. Türkiye’deki Göçmen İşçiler ile İlgili Uygulamalar

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte değişen dünya düzeni nedeniyle Türkiye’ye doğru göçler başlamıştır. Birinci dünya savaşının ardından kaybettiğimiz topraklar üzerindeki Türkler, yıllarca sürececek bir göç hareketine başlamışlardır. İlk on yıl içinde 1.200 binden fazla soydaşımız Balkanlardan Türkiye’ye göç etmiştir. En son yüksek sayıdaki soydaş göçü 1989-1990 yılları arasında Bulgaristan’dan gerçekleşmiş ve 345 binden fazla Türk göç etmiştir. Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Türkiye’ye doğru yapılan önemli kitlesel göçler Çizelge 2.3’te verilmiştir.

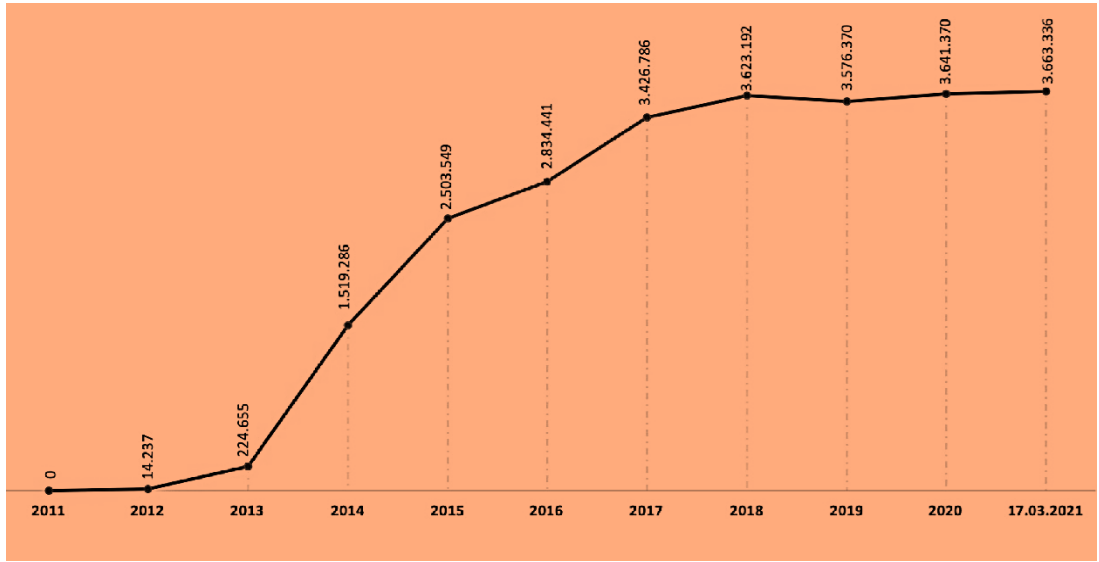
Çizelge 2.3. Cumhuriyet Dönemi Türkiye’ye Yönelik Kitlesel Göç Hareketleri (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2021).

<u>Yıl</u>	<u>Göç hareketi</u>	<u>Sayı</u>
1922-1938	Yunanistan	384.000
1923-1945	Balkanlar	800.000
1933-1945	Almanya	800
1988	Irak	51.542
1989	Bulgaristan	345.000
1991	I. Körfez Savaşı’ndan sonra Irak	467.489
1992-1998	Bosna	20.000
1999	Kosova	17.746
2001	Makedonya	10.500
Nisan 2011- Mart 2021 arası	Suriye	3.663.336

Son yıllarda Ortadoğu, Önsya, Türk Cumhuriyetleri ve Afrika’daki olumsuzluklar ve sıkı bir göç politikasının olmaması Türkiye’ye doğru göçü artırmıştır. 1990’lı yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinin yapmaya başladığı komşu ülkeleri de kapsayacak yeni göç politikası çalışmaları ile Türkiye’nin, AB’ye giriş süreci çalışmaları çerçevesinde göç rejimini AB müktesebatına uyumlaştırma çabaları başlamıştır. Bu yıllarda düzensiz göçle başa çıkamayan AB, geçiş güzergahı üzerinde olması nedeniyle Türkiye’ye baskılarını artırmıştır. Bu nedenlerle Türkiye’de bir dizi kurumsal ve yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye 2001 yılında AB ile Katılım Ortaklığı Belgesi imzalamıştır. Belgede kısa vadede düzensiz göç ile mücadeleye devam edilmesi ve Avrupa Komisyonu ile bir geri kabul anlaşmasının görüşülmesi, orta vadede de düzensiz göçü önlemek amacıyla göçle ilgili AB müktesebatının ve uygulamalarının kabul edilmesi, yürürlüğe koyulması ve sığınmacılık konusunda uyum sağlanması, Türkiye’nin 1951 Cenevre

Sözleşmesine koyduğu coğrafi kısıtlamanın kaldırılması (Türkiye'nin BM'nin 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'ne koyduğu coğrafi kısıtlamaya göre, Türkiye yalnızca Avrupa ülkelerinden sığınma talebinde bulunan Türk soydaşlarının taleplerini değerlendirecek; Avrupa dışından gelen sığınmacılar konusunda herhangi bir yükümlülük altına girmeyecektir) ile ilgili çalışmalar yapılması, sığınma başvurularının değerlendirilmesi, sığınmacılar ve mülteciler için konaklama ve sosyal destek sağlanması konuları ele alınmıştır (Nakhoul, 2014). Şekil 2.7'de görüldüğü gibi Göç İdaresi Genel Müdürlüğü istatistik verilerinde 17.03.2021 tarihi itibarıyla Türkiye'de geçici koruma altına alınan Suriyelilerin sayısı 3.663.336 kişidir.

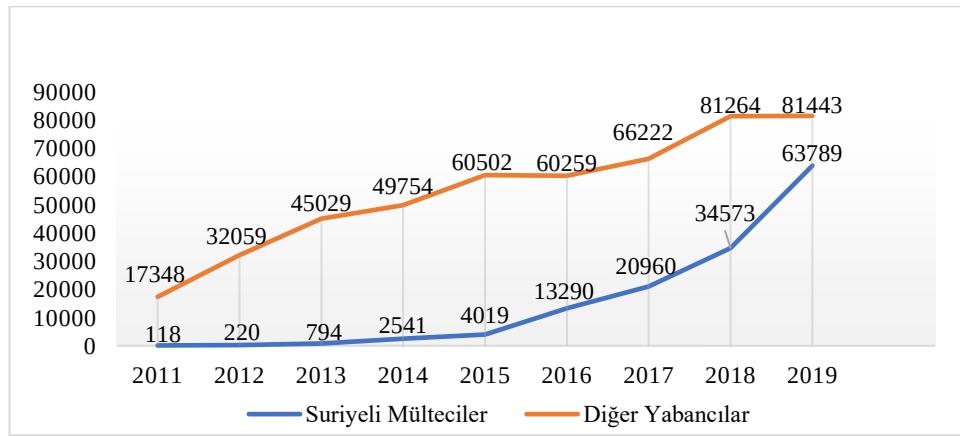


Şekil 2.7. Suriyelilerin Türkiye'ye 2011-2021 yılları arasındaki göç hareketi (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2021)

Uluslararası koruma altında Türkiye'de bulunanların sayısı 31.334 kişidir (Göç İdaresi 2020). TÜİK verilerine göre 2017-2018-2019 yıllarında 1.258.071 göçmen Türkiye'ye giriş yapmıştır (TÜİK, 2021). Mevcut kayıtlı göçmenlerin toplamı 4.945.930 kişidir. Ancak kayıt altında olmayan düzensiz göçmenleri de hesaba katmak gerekir. IOM çalışmalarından edilen tahminlere göre, bir ülkedeki kayıtlı göçmen ve mülteci sayısının %15'i kadar da düzensiz göçmen vardır (IOM, 2013). Bu varsayımdan hareketle Türkiye'deki düzensiz göçmenlerin 741.900 kişi olduğunu söyleyebiliriz. Buradan hareketle Türkiye'deki toplam göçmen ve mültecilerin sayısının 5.687.830 olduğunu söyleyebiliriz. Resmi kayıtların sağlıklı tutulduğu göz önüne alınırsa bu sayı 6,5 milyondan fazla olabilir. Bu kadar insanın Türkiye'de yaşıyor olmasına karşın

24.02.2021 tarihi itibarıyla oturum izni olanların sayısı sadece 968.846 kişidir (Göç İdaresi, 2021). Oturum izinlerinin olmaması yabancıların yasadışı çalışması demektir.

Türkiye’de istihdam edilen göçmen ve mülteci sayısına karşın verilen çalışma izinleri sayısında bir dengesizlik vardır. Şekil 2.8’de Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın yıllara göre Suriyeli mültecilere ve diğer göçmen işçilere verilen çalışma izinleri gösterilmiştir. Suriyeli göçmen ve mülteciler diğer yabancıların yarısını oluşturduğu halde diğer yabancıların çalışma izinlerinin sayısı Suriyelilerden çok daha fazladır. Bu da kayıt dışı istihdam ve verilmeyen İSG hizmetleri demektir.



Şekil 2.8 Suriyeli Göçmen İşçilere ve Diğer Yabancılar Verilen Çalışma İzinleri

2.5.1. ILO Çerçevesi doğrultusunda değerlendirme

ILO’da yapılan çeşitli araştırmalara göre, Suriyeli sığınmacılar çoğunlukla düşük vasıflı işlerde kayıt dışı istihdam edilmektedir (tekstil, inşaat ve mevsimlik tarım işleri gibi). Güvensiz şartlarda, asgari ücretin altında çok az bir ücretle veya karın tokluğuna uzun saatler çalışmaktadırlar. Diğer sığınmacıların sosyo-ekonomik durumuyla ilgili yapılan çalışmalar, bu kişilerin de benzer durumda olduklarını göstermiştir. Ayrıca sektör ve meslek gruplarının tercihinde milliyet ve etnik grupların farklı tercihler gösterdiğini ortaya koymaktadır (ILO, 2019).

Kayıt dışılık meselesi: Sığınmacıların kayıt dışı çalıştırılması sosyal ve ekonomik yönüyle tam bir baş ağrısıdır. Aşırı düşen ücretler yerel işçilere ekonomik olarak zarar vermekte, sosyal gerginliklere neden olmaktadır. Devlet vergi zararına uğramaktadır

ve kayıt dışı istihdamın klasik sorunları işverenler hariç herkesin üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ayrıca, sığınmacıların dil ve iletişim sorunları işe erişimleri üzerinde oldukça olumsuz etki oluşturmaktadır. Sığınmacı çocuklar cinsel istismar dahil son derece zor ve insan hakları kavramlarına aykırı koşullarda istihdam edilmektedir. Sığınmacıların kayıt dışı istihdamının, öncelikle düşük eğitilmiş ve düşük vasıflı Türk kadın çalışanların istihdamlarını engellediğine dair sonuçlar mevcuttur (ILO, 2019).

Sığınmacıların ve düzensiz göçmenlerin Türkiye'nin işgücü piyasasına olumsuz etkilerini önlemek için, 2016 yılında, "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" ve "Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik" yayımlanmış ve resmi olarak kayıtlı sığınmacılara çalışma izni verilerek kayıt altına alınmalarının sağlanması amaçlanmıştır (ILO, 2019).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın verilerine göre 2019 yılında, yaklaşık 145.232 yabancıya çalışma izni verilmiştir. Çalışma izinleri, sırasıyla en fazla Suriye, Gürcistan, Kırgızistan ve Ukrayna uyruklu olanlara verilmiştir, izin verilenlerin yarısından fazlası (%56,7) erkektir. Kayıtlı tüm göçmen ve sığınmacılara özel yasalarla kısıtlanan yabancı olanların çalışmayacağı işler dışındaki tüm işlerde çalışma serbestisi tanınmıştır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021).

Çalışma izinleri olmasına rağmen göçmen ve sığınmacılar işe erişimde sorun yaşamaktadır. İşverene maliyetini artıracağından işverenlerce tercih edilmemektedirler. ILO tarafından bu zorluklarla mücadele etmek ve sığınmacı sorununa yönelik projeler oluşturmak amacıyla 5 yıllık (2017-2021), kapsamlı, bir destek programı benimsenmiştir. Bu program kapsamında, sığınmacı ve yerel işçilere dil becerisi, ilgili mevzuat, girişimcilik, çalışma hakları ve kayıtlı çalışmanın önemine yönelik mesleki eğitimlerin verilmesi; ihtiyaca göre iş sağlığı ve güvenliği eğitim programı geliştirilmesi çalışmaları ve istihdamı arttırmaya yönelik iş birlikleri ve teşvik programları yürütülmüştür.

2.5.2. Yoğun iş gücü olarak Suriyeliler

Suriyeli mültecilerin yarıya yakını çalışma yaşındadır. Yasal çalışma yaş dilimindeki (15-64) yaş aralığındakiler 2,5 milyona yakındır. Bu insanlar yaşayabilmek için çalışmak zorundadırlar. Bu kişilerin önemli bir bölümü, emek-yoğun ve çoğunlukla vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Genellikle, mevsimlik işler olan tarım ve hayvancılık başta olmak üzere, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde çalışmaktadırlar. Suriyeli çocuklar çok ağır ve çocuklar için uygun olmayan işlerde yasadışı olarak istihdam edilmektedir. Suriyeli mülteci kadınların bir kısmı tarım ve hayvancılıkta, bir bölümü de ev işleri ve hizmet sektöründe çalışmaktadırlar.

2013 tarihli 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 91. Maddesi çerçevesinde tanımlanan geçici koruma maddesine dayanılarak hazırlanan ve Suriyelilere çalışma hakkı tanıyan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ile Suriyelilerin çalışma izni ve istihdam kotası elden geldiğince düzenlenmiştir.

2.5.3. Suriyeli işçilerin yaşadığı sorunlar

Suriyeli mülteciler, ağır ve kirli işleri yapmalarına ve uzun süreler çalışmalarına rağmen en düşük ücreti almaktadır. Vasıfsız işlerde ücret düşüklüğü çok fazla olmakla beraber, vasıflı işlerde yerel işçilerin ücretlerine daha yakındır.

Yapılan saha çalışmalarında Suriyeli işçilerin günlük çalışma süresi en az 11 saat olmakla beraber 16 saat çalışan Suriyeliye de rastlanmıştır. Görüşülen Suriyelilerin verdiği bilgilere göre hesaplanan ortalama çalışma süresi günlük 12,4 saat civarındadır.

Çalışma yaşamında Suriyelilerin karşılaştığı sorunlardan birisi de ayrımcılıktır. Çoğunlukla Suriyelilere daha olumsuz davranılmakta, bu durum zaman zaman hakaret ve aşağılamaya varmaktadır. Ayrıca Türkiye'de iş yaşamını bozdukları gerekçesiyle ırkçı yaklaşımlara maruz kalmaktadırlar.

Genellikle Suriyeli işçilerin ücretleri tam ve zamanında ödenmemektedir. İşverenlerin, nereye şikâyet edeceklerini, haklarını nasıl arayacaklarını bilememeleri ve en önemlisi kayıt dışı çalışmaları nedenleriyle Suriyelilerin ücretlerini ödememeleri yaygın davranışlardan biridir.

Suriyelilerin daha önce kompleks sanayi tesislerinde çalışmamış olmaları, işe uyum sürecinin daha uzun olması, Türkçeyi iyi konuşamamaları, genellikle tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ve günlük çalışma sürelerinin uzun olması gibi nedenlerden dolayı iş kazalarına daha fazla maruz kalmaktadırlar.

2.5.4. Türk mevzuatında göçmen işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği ve hukuk düzenlemeleri

Türk mevzuatında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte, özellik arz eden işçilerin eğitime yer verilmiştir. Buna göre işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özür, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitime özel önem verilir (md.7). Aynı yönetmeliğe göre eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği bir dilde olmalıdır (md.14).

4857 sayılı İş Kanunumuzun md. 77. düzenlenmiş olan işverenin işçiye gözetme borcu diğer bir deyişle İSG’ni sağlama yükümlülüğü gereğince işverenlerin yükümlülükleri çok kapsamlı tutulmuştur. Hiçbir mazerete yer vermeksizin işverenler, İSG’ni sağlamak için gerekenleri yapmak ve her türlü mesleki riski önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorunda tutulmuşlardır. Dolayısıyla işverenler sadece mevzuatta yazılı önlemleri almakla yükümlülüklerini yerine getirmiş olmazlar. Borçlar Kanunu md.332 hükmüne göre “işin niteliği ve iş ilişkisinin özelliği yönünden hakkaniyet ölçüsünde her türlü İSG önlemlerini almaları gerekmektedir” (Akın, 2001; Baycık, 2006; Baycık, 2007; Süzek, 2020).

2.5.4.1. Çalışma izni alarak çalışan göçmen işçiler açısından

Çalışma izni olan göçmen işçiler, yerel işçilerin yararlandığı tüm haklardan yararlanmaktadırlar. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’a

göre, göçmen işçilere en çok bir yıl geçerli olmak üzere çalışma izni verilmektedir (md.5). Bir yıllık izin dolduktan sonra göçmen işçinin çalışma izni süresi aynı işyeri ve aynı meslekte üç yıl daha uzatılabilir. Bu sürenin sonunda çalışma izni, aynı meslekte ancak dilediği işverenin yanında çalışabilecek şekilde altı yıla kadar uzatılabilir (Başterzi, 2006).

2.5.4.2. Kaçak olarak çalışan göçmen işçiler açısından

Kaçak göçmen işçiler için İSG hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı iş sözleşmesinin geçerli olup olmadığına göre saptanabilir. Bir görüş geçerli iş sözleşmesi olmadığından İSG eğitiminin verilmeyeceği yönündedir. Bu nedenle iş kazası geçirdiklerinde veya meslek hastalığına yakalandıklarında güvenceleri olmayacaktır (Keser, 2003; Kırıl, 2006).

Bir Yargıtay kararında yasadışı göçmen işçinin iş sözleşmesinin yok hükmünde sayılması nedeniyle iş kanunlarından doğan haklarının olmadığına hükmedilerek kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Buna karşılık İSG’nden yararlanma hakkı Anayasamızda mevcuttur. Anayasa’nın 17. maddesine göre herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı güvence altına alınmış olup, 56. maddenin 1. ve 3. fıkralarında herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir (Süzek, 2020).

3. TÜRKİYE'DEKİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN İSG PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞMASINDA KULLANILAN METODOLOJİ

Bu bölümde, çalışmamızda uygulanan yöntemlerin teorik alt yapısı hakkında bilgi verilmiştir. Göçmen ve mülteci işçilerin İSG faktörleri üzerine daha önce kapsamlı bir çalışma yapılmadığından geniş bir boşluk olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın metodolojik kapsamı geniş tutulmuş nitel ve nicel metodolojiler beraber kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Arama konferansı, Anket, Yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme yöntemleri kullanılmıştır. Çok kriterli karar verme (AHP ve PROMETHEE), SPSS, Pareto analizi ve betimsel içerik analizleri kullanılmıştır.

3.1. Araştırma Zaman Aralığı ve Metodolojinin Seçimi

Tez çalışmasında araştırma süreci 4 aşamada gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, yapısı gereği kesitsel çalışmayı gerektirmiştir. Veri toplamanın ilk aşaması (nitel veri toplama) 14 Eylül 2019 tarihinde Arama Konferansı yapılması ile başlamıştır. İkinci aşamada, 22 Mayıs 2020-18 Haziran 2020 tarihleri arasında İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'te göçmen işçilerle anket (nicel veri toplama) ve aynı illerde göçmen işçi çalıştıran İşverenlerle yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme (nitel veri toplama) çalışmaları yapılmıştır. Üçüncü aşamada 03 Temmuz-24 Temmuz 2021 tarihleri arasında yukarıdaki illerde İSG uzmanları ile anket çalışması (nicel veri toplama) yapılmıştır. Dördüncü aşamada 5 Eylül 2020-26 Eylül 2020 tarihleri arasında, Arama Konferansı katılımcıları ile Pareto Analizi (nitel veri toplama) çalışması gerçekleştirilmiştir. Göçmen ve göçmen işçi çalışmalarında nicel ve nitel metodolojilerin aynı çalışmada kullanıldığı nadir görülmektedir. Yani karma metot kullanımı fazla tercih edilmemiştir. Oysa göçmenler ve göçmen işçiler incelenirken görüldüğü üzere sosyal konuların çok boyutlu ve psikososyal öğelerin ağırlıklı olması karma metodu gerekli kılmaktadır düşüncesindeyiz.

3.2. Varsayımlar – Kısıtlılıklar

Arama konferansına katılan akademisyenler, İSG uzmanları, barolar, bakanlıkların uzmanları, göçmen sivil toplum örgütleri, sendikalar, uluslararası kuruluşlar (ILO vb.) göçmen işçiler tartışılan konu hakkında yeterli bilgiye sahip ve tarafsız bir şekilde görüş belirtmişlerdir.

İşçilerle yürütülen anket çalışmalarında seçilen illerdeki göçmen işçiler Türkiye’deki göçmen işçi profilini ortaya koymaktadır. Görüşmeler işveren etkisi olmaksızın gerçekleştirilmiştir.

Yüz yüze görüşmelerde tercih edilen tekstil ve yiyecek içecek sektörleri göçmen işçilerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerdir.

Arama konferansına katılımcılarından bazıları farklı nitelikteki katılımcı grubunda bulunduklarından dolayı görev tanımlarının da etkisiyle gerçek durum hakkındaki görüşlerini yanıltıcı belirtmiş olabilirler.

Göçmen işçilerle İSG uzmanları Türkiye’deki göçmen işçi sorunları hakkında yeterli bilgiye ve deneyime sahip kişilerdir.

Pareto analizine katılan akademisyenler ve İSG uzmanları konularına teorik ve uygulama bakımından hâkim kişilerdir.

Göçmen işçi araştırmasında zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle Göç İdaresi istatistiklerine dayanarak Türkiye’deki göçmen işçi potansiyelinin büyük çoğunluğunun bulunduğu yedi ilde anket görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

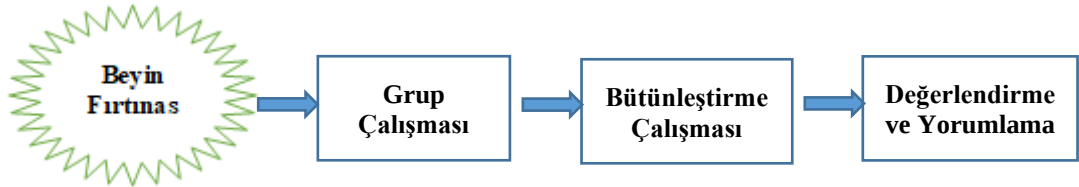
Her ne kadar göçmen işçilerin işveren etkisi olmaksızın anketleri yanıtladığı varsayımı olsa da özellikle kaçak çalışan göçmen işçilerin iş kaybetme endişesi nedeniyle bazı kritik sorulara gerçek durumu ortaya koyan yanıtlar vermedikleri düşüncesi oluşmuştur.

İşverenlerle yapılan yüz yüze görüşmelerde işverenler gerçek durumu tam anlamıyla yansıtmamış olabilirler.

3.2. Arama Konferansı

Arama konferansı, tez çalışması kapsamında yürütülecek olan tüm çalışmalar için temel girdilerin oluşturulması amacıyla tercih edilmiştir.

Bilim adamı Fred Emery tarafından 1960’larda sistemi kurulmuş bir metodolojidir. Arama Konferansı ortak akıl yaratmayı amaçlayan katılımlı bir planlama hedefiyle çalışır. Metodoloji en ideal sonuçları ortaya çıkartacak yaratıcı stratejileri, ortak çözümleri bulmayı amaçlayan bir tutumla tasarlar (Arslan, 2010). Şekil 3.1’de gösterildiği gibi grup çalışmasıyla ortak görüş oluşturmayı, ortak sorunlara çözüm bulmayı, daha iyiye ulaşmak, gelişmek için neler yapılması gerektiğini belirlemeyi ve ortak hedefler seçmeyi sağlayan bir çalışma düzenidir (Reimann, 1985). Klasik olmayan konferans düzeni içinde, 15-35, en fazla, 40-50 dolayında genellikle doğrudan ilişkide olmayan “iddia sahibi paydaşları” bir araya getirir onları ortak bir çözümde buluşturur. Aranılan şey ortak akıldır.



Şekil 3.1 Arama konferansı uygulama süreci (Reimann, 1985).

Konferans bir moderatör tarafından yönetilir. Moderatör, tartışmaya müdahale etmez ve içerikle ilgili bilgi sahibi olmaması daha doğrudur. Moderatör süreci ve zamanlamayı yönetir. Katılımcıların geliştirecekleri ortak akıl, konferansın her aşamasında aranır ve bulunur. Klasik konferansın aksine; Arama Konferansında, katılanların tamamı bir düzen içinde konuşarak bir sonuca ulaşır. Beyin fırtınaları, tartışma ve yorum konuları, tümdengelim yaklaşımıyla ele alınır ve önceden tanımlanmış olan "konferans görevi" yerine getirilince sona erer. Arama konferansı bir huniyi andıran üç aşamadan oluşur. İlkinde, ortamı tarayarak, katılımcılar dış ortamlarındaki değişiklikleri ve eğilimleri öğrenirler. Bunu, konferansın konusuna

bağlı olarak, sistemin ayrı ayrı bileşenlerinin araştırılması olan ikinci aşama izler. Katılımcılar arzu edilen bir gelecek yaratmak için hedefler geliştirmek üzere sistemin geçmişine ve şimdiki zamanına bakarlar. Üçüncü aşama, gelecekle ilgili tartışmaları ve kararları içerir, potansiyel uygulamaları belirlemeye, sağlam eylem planlarının nasıl geliştirileceğine, uygulama için kullanılacak stratejilere ve diğer ilgili paydaşlar üzerindeki potansiyel etkiye odaklanır. Çok çeşitli sorunların çözümünde ve özellikle kurumsal yapı sorunlarının tespiti ve çözümünde dünyanın gelişmiş ülkeleri tarafından son 20 yıldır kullanılmaktadır. Son yıllarda Türkiye'de çeşitli kurum ve kuruluşlarda, şirketlerde 400'ün üzerinde uygulama yapılmıştır (Aktan, 2008). Türkiye'de, göçmen ve mülteci işçilere yönelik tüm paydaşların katılımı ile gerçekleştirilen “Göçmen ve Mülteci İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Faktörlerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri Sunulması” arama konferansı bu konuda bir ilktir.

Arama konferansı çalışmasında elde edilen sorunlar cetveli hem genel literatürden hem de katılımcıların değerlendirmeleriyle şekillendirilmiştir. Burada elde edilen cetvel PROMETHEE ve AHP çalışmalarında kullanılmıştır.

Arama konferansı sonuçları anket ve yüz yüze görüşme formlarının oluşturulmasında yönlendirici olmuştur. Anket ve yüz yüze görüşme formları oluşturulurken arama konferansından elde edilen çıktılar bu formlara yansıtılmıştır.

3.3. Anket Araştırması Ve Veri Analizi Yöntemleri

Anket, katılımcılardan bilgi toplamak amacıyla bir dizi sorudan oluşan bir araştırma aracıdır. Anketler, çok sayıda insandan büyük miktarda bilgi elde etmenin ucuz, hızlı ve verimli yoludur. Veriler nispeten hızlı bir şekilde toplanabilir. Ana kütlenin büyük olduğu çalışmalarda örnek gruplar seçilerek çalışmaya olanak sağlar. Anketler, katılımcıların davranışlarını, tutumlarını, tercihlerini, fikirlerini ve niyetlerini diğer yöntemlere göre daha ucuz ve hızlı bir şekilde ölçmenin etkili bir yoludur. Açık ve kapalı uçlu sorular kullanılabilir. Anketlerle nicel ve nitel veriler elde edilebildiğinden oldukça kullanışlıdır.

Online, telefonla, yüz yüze, telefonla veya elektronik postayla uygulanabilir. Katılımcıların kimliklerinin gizli kalması anketin doğruluğunu artırır. Anket tasarımı ve uygulamasında dikkat edilecek hususlar:

Araştırmanın kapsamı belirlenir.

Sorular kısa, basit ve anlaşılır olmalı.

Her maddede yalnızca bir soru olmalı.

Yanıt seçenekleri esnek olmalı, katılımcı anket kağıdında her cevap seçeneğini görebilmeli.

Açık veya kapalı uçlu sorular katılımcıyı zorlayabilir.

Hedef kitleyi tanımak çok önemlidir.

Pilot anket yapmak başarıyı artırır.

Anket çalışması Türkiye genelindeki göçmen işçilerle ilgili ana kütle hakkındaki durum tespiti için ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Anket İstanbul, Ankara, İzmir, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis şehirlerinde uygulandı. Anketle 430 göçmen işçiye ulaşıldı. Katılımcılardan eğitim nitelikleri, yaş aralığı, milliyeti, iş unvanı, sektörü ve yılların tecrübesi hakkında bilgi vermeleri istendi. Çoğunlukla düşük profilli ve Türkçeye az hakimdiler.

Toplanan veriler, IBM SPSS kullanılarak istatistiksel olarak analiz edildi. Analiz, veri ön işleme, tanımlayıcı analiz ve çıkarım analizi olmak üzere üç farklı adımı içeriyordu.

Anket çalışması, aşağıdaki konuları değerlendirmeyi veya desteklemeyi amaçlamıştır:

1. Türkiye'deki göçmen işçilerin İSG durumu.
2. Ankette belirlenen faktörlerin etki seviyesi.
3. Bu faktörlerin göçmen işçilerin İSG üzerindeki olumsuz etkisinin derecesi.
4. Önerilen müdahaleler çerçevesinin etkililik derecesi.

Anket çalışmasına başlamadan önce İMES sanayi sitesinde 10 göçmen işçinin katıldığı bir pilot çalışma yapılmıştır. Pilot anket, bazı soruları açıklığa kavuşturmak için faydalı geri bildirimler sağladı. Göçmen işçilerin ağırlıklı olarak anket sorularını anlamadıkları görüldü. Anket soruları Arapça, Farsça ve Peştucaya tercüme edildi.

Bu aşama için tabakalı rastgele örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Göçmen işçiler kadın ve erkek olarak iki grup altında incelenmişlerdir. Ancak kadın işçilerin katılım konusundaki isteksizliği nedeniyle katılımları literatürdeki kadın-erkek oranının altına düşmüştür.

Yasal ve yasadışı göçmen işçilerin işyerlerindeki İSG faktörlerinin araştırıldığı 150 İSG uzmanıyla anket çalışması yapıldı. Toplanan veriler, IBM SPSS kullanılarak istatistiksel olarak analiz edildi.

Anket sonuçları; arama konferansı, AHP, PROMETHEE ve Pareto analizi sonuçları ile tamamlayıcı olarak değerlendirilmiştir.

3.4. Yarı Yapılandırılmış Yüz Yüze Görüşme ve Veri Analizi Yöntemleri

İşverenlerle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi işçilerle gerçekleştirilen yüz yüze anket çalışmalarının sonuçlarını işveren bakışıyla da görmek için gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada, diğer çalışmalardan elde edilen bilgilerle karşılaştırılabilecek ve kıyaslayabilecek kesin bilgiler elde etmeye izin verdiği için nitel sosyal araştırmalarda kullanılan en yaygın görüşme türü olarak kabul edilen yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmelerden yararlanılmıştır. Veri toplama amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmelerin kullanılmasının genel amacı, ilgi konusu ile ilgili kişisel deneyimleri, tutumları, algıları ve inançları olan kilit katılımcılardan bilgi toplamaktır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacı nitel, açık uçlu veri toplamak, belirli bir konu hakkındaki katılımcı düşüncelerini, duygularını ve inançlarını keşfetmek, kişisel ve hassas konuları derinlemesine araştırmak istediğinde veri toplama için etkili bir yöntemdir.

Çalışmanın amacına ve araştırma sorusuna / sorularına karar verdikten sonraki adım, araştırma sorusunu cevaplamak için kimin en iyi bilgiyi sağlayacağını belirlemektir. İyi mülakat yapılan kişiler, uygun olan, mülakata girmeye istekli, konu hakkında deneyimli ve bilgili kişilerdir (Hatch, 2002; Whiting, 2008).

Yarı yapılandırılmış görüşmeler tasarlama ve yürütme adımları şunlardır:

1. Çalışmanın amacının ve kapsamının belirlenmesi
2. Katılımcıları belirleme
3. Etik sorunları dikkate almak
4. Lojistik yönleri planlama
5. Mülakat kılavuzunun geliştirilmesi
6. Güven ve ilişki kurmak
7. Röportajın yapılması
8. Hatırlama ve yansıtma
9. Verilerin analizi
10. Araştırmanın güvenilirliğini göstermek
11. Bulguları bir makale veya raporda sunmak

Görüşmeler göçmen işçilerle yapılan anket çalışması ile aynı zamanda İstanbul, Ankara, İzmir, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis şehirlerinde 10 Lokanta ve 10 Tekstil işverene yarı yapılandırılmış dörder soru sorularak uygulanmıştır. Her görüşmede aynı sorular tekrarlanmıştır. Mülakatlar yapılmadan önce bir mülakat kılavuzu geliştirilmiştir, genel ve spesifik sorular içermektedir. Uygulamaya başlamadan önce İstanbul Kadıköy’de iki Lokanta İşvereniyle, Kartalda iki Tekstil İşvereniyle Pilot görüşmeler yapılmıştır. Lokanta ve Tekstil işverenlerinin seçilmesinin nedeni tekstil işyerlerinde çok insan çalışması ve Lokanta işyerlerinin sayısının fazla olmasıdır. Yüz yüze görüşmelerde düşük profilli göçmen işçiler seçilmiştir çünkü yapılan göçmen işçiler anketinde görülmüştür ki Türkiye’ye gelen göçmen ve mültecilerin kahir ekseriyeti düşük profillidir.

Bu çalışmada, uygun katılımcıların seçimi için olasılıklı olmayan amaçlı örnekleme tekniği benimsenmiştir. Görüşmelerin analizi için İçerik Analiz yöntemi seçilmiştir. Anket çalışması sonuçları yüz yüze araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

3.5. Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Yöntemi

AHP yöntemi arama konferansında oluşturulan sorun cetvelinin önem sıralamasının oluşturulması için kullanılmıştır. 1970’lerde Profesör Thomas Lorie Saaty tarafından

geliştirilmiş ve çok kriterli karar verme problemlerinin çözümünde kullanılmaya başlanmıştır (Yaralıoğlu,2001). AHP yöntemi çok seçenekli karmaşık problemleri amaçlar, kriterler, alt kriterler ve alternatifler arasındaki ilişkileri ortaya çıkararak çözer.

Çok kriterli karar verme probleminin AHP ile çözümü için başlıca yapılması gerekenler; hiyerarşik yapının oluşturulması, ikili karşılaştırma matrisleri, öz vektör değeri ve tutarlılık oranı, önem ağırlıklarının bulunması ve alternatiflerin önemlerine göre sıralanmasıdır (Dinç vd., 2018). Problem net olarak tanımlanmalı ve amaç saptanmalıdır. Kriterler ve alternatiflerin birbirlerine göre önem derecelerini saptamak için, karar verici alternatifler ve kriterler arasında birbirleri ile ikili karşılaştırmalar yapar. Bu karşılaştırma matrisleri (nxn) kare matrislerdir. Karşılaştırmalar ve matrisler oluşturulurken, ikili karşılaştırma ölçeği kullanılır (Saaty,1986).

İkili karşılaştırma matrisinde her sütunu “normalize” etmek için, ilgili sütundaki değerler toplanır ve matrisin her elemanı ilgili sütun toplamına bölünür. Bir sonraki adımda, her alternatif ya da kriter için oluşturulan normalize matrisin satır toplamları hesaplanarak “öncelik vektör matrisi” oluşturulur. Öncelik vektörü ile elde edilen öncelik matrisindeki her kriter ya da alternatif için oluşturulmuş öncelik değerleri, o kriter veya alternatife ait ikili karşılaştırma matrisinin sütun elemanları ile çarpılır ve “ağırlıklandırılmış toplam matris” oluşturulur. Ağırlıklandırılmış toplam matrisin satır değerleri toplamı öncelik vektör matrisinin satır değerlerine bölünür ve elde edilen (nx1) boyutundaki matrisin elemanlarının aritmetik ortalaması alınarak kriterlerin veya alternatiflerin öncelik değerleri bulunur.

Son adımda karar vericinin, karar kriterleri ve seçeneklerinin ikili karşılaştırmalarının tutarlı olup olmadığının belirlenmesi için tutarlılık oranı hesaplanır. Tutarlılık oranının düşük olması, karar vericinin ikili karşılaştırmalardaki kararlarının tutarlı olduğunu, yüksek olması daha az tutarlı olduğunu gösterir. AHP yönteminde 0,1’e kadar olan tutarlılık değeri kabul edilebilir. Eğer bu oran 0,1’den büyük ise karar verici ikili karşılaştırmalardaki kararlarını gözden geçirmeli ve adımları tekrarlamalıdır. Tutarlılık indeksi hesaplanırken öncelikle tutarlılık göstergesi CI değeri kullanılır. En büyük öz değer (λ_{max}) hesaplanır. Tutarlılık oranı (CR), tutarlılık göstergesinin (CI),

rassallık indeksine (RI) bölünmesiyle bulunur. AHP araştırma sonuçlarının tutarlılığı PROMETHEE sonuçları ile karşılaştırılarak test edilmiştir.

3.6. PROMETHEE Yöntem ve Adımları

PROMETHEE yöntemi arama konferansında oluşturulan sorun cetvelinin önem sıralamasının oluşturulması için kullanılmıştır. Elde sonuçlar AHP sonuçları ile doğrulama amaçlı olarak test edilmiştir.

PROMETHEE (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations) yöntemi 1980 yılı başlarında Brans tarafından geliştirilmiş çok kriterli bir öncelik belirleme yöntemidir. PROMETHEE yöntemi 7 aşamadan oluşur (Dağdeviren ve Eraslan, 2008). Uygulamaya geçmeden önce kriterlerin, önem ağırlıklarını ve alternatif seçeneklerini belirlemek gerekir. Yöntemin uygulanmasında iki aşama vardır; PROMETHEE 1 ve PROMETHEE 2. PROMETHEE, karar noktalarının değerlendirme faktörlerine göre ikili karşılaştırma yapar. PROMETHEE yöntemini diğer çok kriterli karar verme yöntemlerinden ayıran temel fark, değerlendirme faktörlerinin birbiri ile ilişkilerini gösteren önem ağırlıklarını ve her bir değerlendirme faktörünün kendi iç ilişkisini de dikkate almasıdır (Şenkayas ve Hekimoğlu, 2013). PROMETHEE yönteminin aşamaları aşağıda sunulmuştur:

Adım 1: Veri Matrisinin Oluşturulması

Adım 2: Kriterler için tercih fonksiyonlarının tanımlanması

Adım 3: Ortak tercih fonksiyonlarını belirleme

Adım 4: Tercih indekslerinin belirlenmesi

Adım 5: Alternatifler için pozitif (ϕ^+) ve negatif (ϕ^-) üstünlükler belirlenmesi

Adım 6: PROMETHEE 1 ile alternatifler için kısmi öncelikler belirlenir.

Adım 7: PROMETHEE 2 ile alternatifler için tam öncelikler belirlenir.

3.7. Pareto Analizi

Pareto analizi ile öncelikli olarak çözülmesi gereken temel problemlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu problemlerin çözümü genel problemlerin büyük çoğunluğunun ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir.

İtalyan iktisatçı ve sosyolog Vilfredo Pareto, kendi adıyla anılan prensibini ekonomik ve sosyal analizlerde kullanmıştır. Pareto işletmelerde ve sosyal konularda yaptığı çalışmalardan elde ettiği sonuçlar ışığında aşağıdaki genellemeleri yapmıştır;

Normal dağılımda sebeplerin en önemli %20'si, sonuçların %80'ini, sonra gelen %30'u, sonuçların %15'ini ve geri kalan %50'si ise sonuçların sadece %5'ini oluşturmaktadır. Maliyetin yaklaşık %80'ninin elemanların sadece %20'sinden kaynaklandığı veya servetin yaklaşık %80'ninin nüfusun %20'sinin elinde olduğu gibi durumlar bu konuya birer örnektir. Bu oranlar sebebiyle Pareto analiz yöntemine literatürde 80-20, veya ABC analizi de denir ve alışılmış temel ayırım metodu veya önceliklerin belirlenmesinde kullanılmaktadır (Kobu, 1987).

Pareto diyagramının oluşturulmasını altı adımda inceleyebiliriz (Oakland, 1990),

- Hataları belirleme ve listeleme: Çözülmesi gerekli hatalar belirlenir, listesi çıkarılır ve yazılır.
- Temel nedeni belirleme: Verilerden elde edilen her hatanın temel nedeninin listelendiği bir form belirlenir.
- Sorunları puanlama: Puanlama yönteminin kullanımı, çözülmesi gereken sorunun türüne bağlı olacaktır. Sorun kârı artırmaya çalışan bir işletmenin etrafında dönüyorsa puanlama, her bir sorunun onlara ne kadar mal olduğuna odaklanır. Ya da müşteri memnuniyetini artırmaya çalışılıyorsa sorunları, sorun çözülürse ortadan kaldırılacak problem sayısına göre puanlayabilirler.
- Sorunları gruplama (kümülatif sınıflandırma): Sorunlar en büyük nedenden en küçük nedene doğru sınıflandırılır. Her nedenin toplam içindeki yüzde oranı bulunur, kümülatif yüzde değerleri hesaplanır ve tabloya işlenir. Her neden grubu için puanları toplayın. En yüksek puana sahip grup en yüksek önceliğe sahipken, en düşük puana sahip grup en düşük önceliğe sahip olmalıdır. Tasnif edilen veriler kullanılarak pareto analizi çizilir.

4. BULGULAR

4.1. Göçmen İşçilerin İSG Sorunları için Arama Konferansı

Konferansın amacı, göçmen ve mülteci işçilere yönelik, göçmen işçiler, uzman ve diğer tüm paydaşların bir araya getirilmesi, sorunların tespiti ve çözüm önerileri üzerinde ortak akıl ve fikir birliğine varılmasıdır. Bu amaçla göçmen ve mülteci işçilerin İSG faktörleri ile ilgili tüm paydaşlar Arama Konferansı yapmak üzere organize edildi.

Göçmen ve Mülteci çalışanların ikamet ve çalışma alanları göz önüne alındığında İstanbul, Gaziantep, Hatay, Kilis, Şanlı Urfa, Ankara ve İzmir illerinde yoğunlaştıkları görülür. Bu nedenle çalışma alanımız bu iller üzerinde yoğunlaşmıştır. Katılımcılar mümkün olduğunca bu illerden seçilmiştir. Konu ile ilgili çalışmalar yapan T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ile T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG genel müdürlüğü ve Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Kızılay gibi Devlet kurumlarından uzmanlar davet edildi. Uluslararası kurumlardan International Labour Organisation (ILO) Türkiye Bürosu, Üniversiteler, Barolar, Sendikalar, Göçmen Sivil Toplum Örgütleri, Göçmen ve Mülteci Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Suriyeli Akademisyenler, özellikle saha ile ilgili deneyim ve önerileri ile destek sağladılar. Arama konferansı katılımcıları konu ile ilgili uygulamalarda yer alan paydaşlarda çalışan göçmen işçi konusunda uzman kişiler arasından belirlenmiştir. Katılımcı listesi EK-1’de verilmiştir. Uygulamada genellikle 30-55 kişi arası kişi tercih edildiğinde katılımcı sayısı 52 kişi ile sınırlandırılmıştır.

Arama Konferansı, sabah sorunların tespiti ve öğleden sonra çözümlerin tespiti olarak, iki oturumdan oluşmaktadır. Her oturum, “Grup Çalışmaları” ve “Tartışma” olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Grup Çalışmalarında, değişik alanlardan paydaşlardan oluşturulmuş masalar, oturumun konusu üzerinde “Beyin Fırtınası Tekniğini” kullanarak fikirler üretilip bir liste oluşturmuşlardır. Sekiz adet masa oluşturulmuş, her masada farklı alanlardaki katılımcılar homojen olmayan şekilde gruplandırılmıştır.

Sabah Oturumu:

Göçmen işçilerin İSG sorunlarıyla ilgili Literatür taramasıyla elde ettiğimiz “100 Temel Sorun” başlıklı veri grubu masalarda ayrıntılı olarak tartışıldı ve somutlaştırıldı. Bu aşamada moderatör ve çalıştay düzenleyiciler masalardaki çalışmalara yönlendirici bilgiler vermemeye özen gösterdiler. Daha sonra masa sözcüleri tespit ettikleri somut sorunları gerekçeleriyle anlattılar, her birinin üzerinde tartışıldı ve ekrana aktarıldı. Mükerrer sonuçlar ayıklandı ve 40 adet temel sorun üzerinde çalışılmasına karar verildi.

Katılımcılara, her bir problemin başlığını içeren 40 satırlık boş tablo verildi, 100 puanı, önemli buldukları sorunlara önem derecesine göre dağıtarak problemleri önem sırasına göre puanlamaları istendi. Toplam sekiz masadaki 53 katılımcıdan alınan puanlar bir Excel tablosuna işlenerek büyükten küçüğe doğru sıralandı. Puanlanan değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. 40 problemin toplam olarak en çok puan alandan en az puan alana doğru dağılımı Çizelge 4.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1 Masaların Belirlediği Temel Sorunlar Tablosu

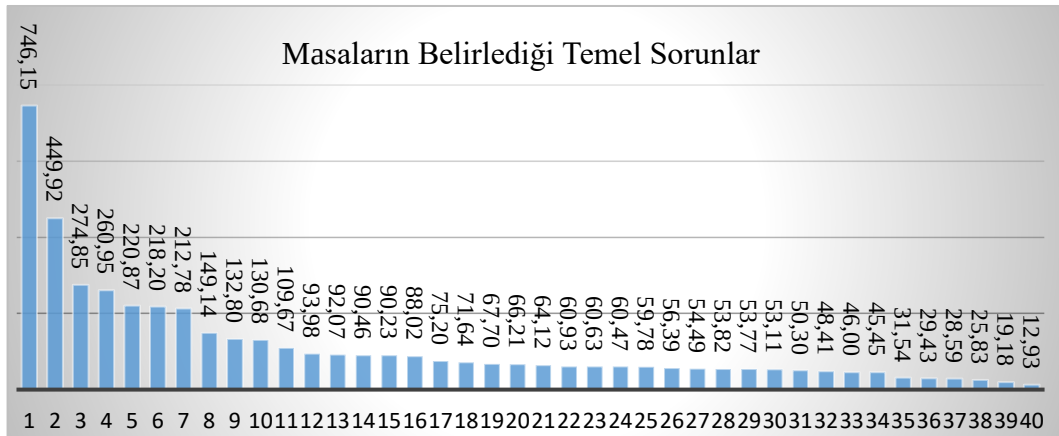
	Masaların Belirlediği Temel Sorunlar	Puanlar
1	Mevzuat ve uygulama eksikliği	746,15
2	Kayıt dışılık	449,92
3	Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması	274,85
4	İletişim problemi	260,95
5	Göçmen işçilerin İSG alanındaki eğitim eksikliği	220,87
6	İSG eğitimlerinin devlet sistematigi içinde ve denetimi altında yapılmaması	218,20
7	Göçmen işçilerin çalışma şartlarının zorluğu	212,78
8	Merdiven altı iş yerlerindeki çalışma koşullarının göçmen işçiler için çok sert ve zor olması	149,14
9	Göçmen ve mültecilerin iş kazalarının kasten bildirilmemesi	132,80
10	Kayıt dışı çalışan göçmen işçilerin İSG problemleri	130,68
11	Menşe ülkedeki mesleki yeterlilik belgelerinin Türkiye'deki denklik problemi ve bu konuda mevzuat eksikliği	109,67
12	İSG eğitimlerinin yaygınlaştırılmaması	93,98
13	Göçmen işçilere yönelik İSG eğitimlerinin çok dilli olmaması	92,07
14	Göçmen işçilere uygulanan cinsel taciz ve mobbing	90,46
15	Göçmen işçilerin yerli işçiler aleyhinde düşük ücrete sebep olması	90,23
16	Göçmen işçilerin mesleki yeterliliklerine göre planlama yapılmaması	88,02
17	Göçmen işçi ve göçmen işçi çalıştıran iş verenlerin İSG konusunda tecrübe eksikliği	75,20
18	Envanter problemi	71,64
19	Kültürel farklılıklardan kaynaklı İSG problemleri	67,70
20	Göçmen işçiler arasında cinsiyet ayrımcılığı ve çocuk işçi çalıştırılması	66,21
21	Göçmen işçilere yönelik İSG istatistiklerinin yetersizliği	64,12
22	Geçmişteki göçmen işçilerle ilgili tecrübelerden sistematik olarak faydalanılmaması	60,93
23	Göçmen işçilerin adaptasyonunda tarafların isteksizlikleri ve adaptasyon problemi	60,63
24	Göçmen işçilerin sağlık tarama eksikliği	60,47
25	Çalışma hayatında göçmen işçilere karşı olumsuz algı probleminin yarattığı psikososyal risk etmenleri	59,78
26	Göçmen işçilere yönelik hareket kısıtlılığından kaynaklı mağduriyetler	56,39
27	10+1 sisteminin uygulanmaması ve cezai müeyyidesinin olmaması	54,49
28	Göçmen işçilerin İSG haklarını bilmemeleri	53,82
29	Sendikaya katılım problemi	53,77
30	Göçmen işçilerin mesai haklarının ödenmemesi ve yasal sürenin üstünde çalıştırılmaları	53,11
31	Eczacılık, hekimlik vb. alanlardaki denklik sürelerinin çok uzun olması	50,30
32	Göçmen işçilerin görev tanımlarının yetersiz ve eksik yapılması	48,41
33	İş yerlerindeki işaret ve ikazların anlaşılmaması	46,00
34	Çalışma izni olan göçmenlerin İSG eğitim eksikliği	45,45
35	İletişim ve dil problemlerinin ayrı ele alınmaması	31,54
36	Göçmen işçilerin eğitim seviyelerinin düşüklüğü	29,43
37	İSG kültürü eksikliği	28,59
38	Göçmen ve mülteci tanımlarının uluslararası normlarla uyumlu olmaması	25,83
39	Göçmen işçilerin kadercilik kültürü problemi	19,18
40	Göçmenlerin uzmanlık alanları dışında uzun sürelerle çalıştırılması	12,93

Katılımcılar göçmen işçilerin İSG sorun başlıklarının ağırlıklı sorumlusu olarak devleti işaret etmektedir. Sorun başlıkları ile ilgili puanlamanın %32'si (en çok oy alan ilk üç sorun başlığı) devlet kurumlarının gerçekleştirmesi gerekli eylemleri tanımlamaktadır. Mevzuat ve uygulama, kayıt dışılık, devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması, denetim eksikliği, İSG eğitim eksikliği, kayıt dışı çalışan göçmen işçilerin İSG problemleri, mesleki yeterlilik belgelerinin Türkiye'deki denklik problemi, göçmen işçilere yönelik arşiv

oluşturulamamış olması, sendikalara üye olamamaları gibi ciddi sorun başlıkları saptanmıştır.

İkinci sırada işverenler gelmekte, göçmen işçilerin çalışma şartlarının zorluğu, merdiven altı işyerleri problemi, iş kazalarının bildirilmemesi, eğitim verilmemesi, taciz ve mobbinge maruz kalmaları, cinsiyet ayrımı ve çocuk işçi çalıştırılması, çok çalıştırılmaları ve mesai haklarının ödenmemesi, uzmanlık alanlarının dışında çalıştırılmaları gibi tasarruflar da ciddi sorunlar oluşturmaktadır.

Üçüncü sırada göçmen işçiler ve göçün kendi dinamiğinden kaynaklanan ve çözülmesi oldukça zor sorunlara dikkat çekilmiştir. Çizelge 4.1’de tespit edilen sorunların grafiği Şekil 4.1’de verilmiştir. İlk yedi sorun, verilen yüksek puanlarla alt gruptan kopmuştur ve sorunların devlet kanadından kaynaklandığı görülür,



Şekil 4.1 Masaların Belirlediği Temel Sorunlar Grafiği

Çizelge 4.2’de görülen en çok puan verilen (Mevzuat ve uygulama eksikliği, Kayıt dışılık, Devletin uzun vadeli göçmen işçilerle ilgili esnek ve dinamik politikasının eksikliği) üç adet sorun başlığı, öğleden sonraki çözüm önerileri çalışması için seçildi.

Çizelge 4.2 En çok oy alan ilk üç problem başlığı tablosu

No.	Problem başlığı	Puan
1	Mevzuat ve uygulama eksikliği	746,15
2	Kayıt dışılık	449,92
3	Devletin uzun vadeli göçmen işçilerle ilgili esnek ve dinamik politikasının olmaması	274,85

Öğle Oturumu:

Öğleden sonra, sabah oturumunda tespit edilen 40 problem başlığının en çok puan alan üç tanesi üzerinde tartışma yapıldı. Masalar bir numaralı problem başlığından başlayarak çalıştılar ve çözüm önerileri ürettiler.

Mevzuat ve uygulama eksikliği problemi başlığı için çözüm önerileri:

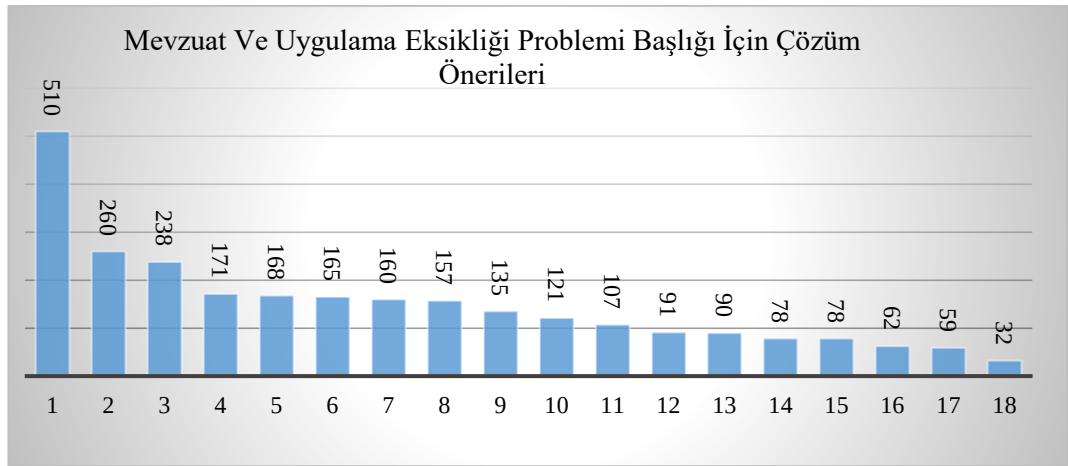
Katılımcılar 8 grup olarak “Mevzuat ve Uygulama Eksikliği problemi başlığı” için çözüm önerileri ürettiler. Tüm grupların çözüm önerileri görüşüldü, mükerrer olanlar çıkarıldı üzerinde tartışıldı ve 18 adet farklı çözüm önerisi üzerinde anlaşıldı. Buldukları çözüm önerilerine önem derecesine göre toplam 100 puanı dağıtarak önem sırasına göre puanladılar, Çizelge 4.3’te en çok puan alandan en az puan alana doğru sıralanarak verilmiştir. Problem başlığının çözüm önerileri ve puanları Şekil 4.2’de grafik olarak gösterilmiştir.

Çizelge 4.3 Mevzuat ve uygulama eksikliği problemi başlığı için çözüm önerileri puanları tablosu

No.	Mevzuat ve Uygulama Eksikliği Problemi Başlığı İçin Çözüm Önerileri	Puanlar
1	Denetim ve kontrollerin artırılması	510,00
2	Paydaşların görüşleri alınarak ve katılımcılık artırılarak mevzuatın iyileştirilmesi (Hukuk komisyonu vb. gibi komisyonların kurulması).	260,00
3	Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulması	238,00
4	Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliğinin zorunlu kılınması	171,00
5	“Ön çalışma izni” sisteminin oluşturulması	168,00
6	Yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulması	165,00
7	Devletin yurt dışından gelen fonlarla göçmen çalıştıran iş verenleri desteklemesi	160,00
8	Göçmen Bakanlığı kurulması	157,00
9	Şehirlerin iş kapasitesine göre çalışma izinleri verilmesi	135,00
10	“10+1” sisteminin illerin durumuna göre esnetilmesi	121,00
11	İşçilerin kendileri adına çalışma iznine başvurma yetkilerinin ortadan kaldırılması	107,00
12	İş veren zarar görür diye gerçek denetimden uzak durulmasının önlenmesi	91,00
13	Mecliste göç ile ilgili komisyon kurulması	90,00
14	Çalışma izni ile ilgili resmi işlem prosedürlerinin hızlandırılması ve kolaylaştırılması	78,00
15	Göçmen işçilerle ilgili mobil ağırlıklı olmak üzere yazılımlar geliştirilmesi	78,00
16	Kayıt dışı olmanın çalışanlara ve/veya iş verenlere avantaj getirmesi ile ilgili paradoksun çözülmesi	62,00
17	Göçmen işçi çalıştırma ile ilgili para cezalarının belli bir süre sigortalı olarak çalıştırılması şekline çevrilmesi	59,00
18	“10+1” sisteminin esnetilmesi ile ilgili bilginin yaygınlaştırılması	32,00

Mevzuat ve Uygulama Eksikliği Problemi Başlığı için çözüm önerilerinin başında 18 maddelik toplam çözüm önerilerinin içinde %19 oranla “Denetimlerin ve Kontrollerin Arttırılması” başlığı geliyor. Katılımcıların önemle bu öneri üzerinde durdukları görülmektedir.

“Konunun muhataplarının görüşleri alınarak, katılımcılığın arttırılarak mevzuatın iyileştirilmesi (Hukuk komisyonu vb. gibi komisyonların kurulması), Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulması, Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliğinin alınması” başlıkları %25’lik puanla çözümler önem sıralamasının ilk dördü içindedir.



Şekil 4.2 Mevzuat ve uygulama eksikliği problemi başlığı için çözüm önerileri

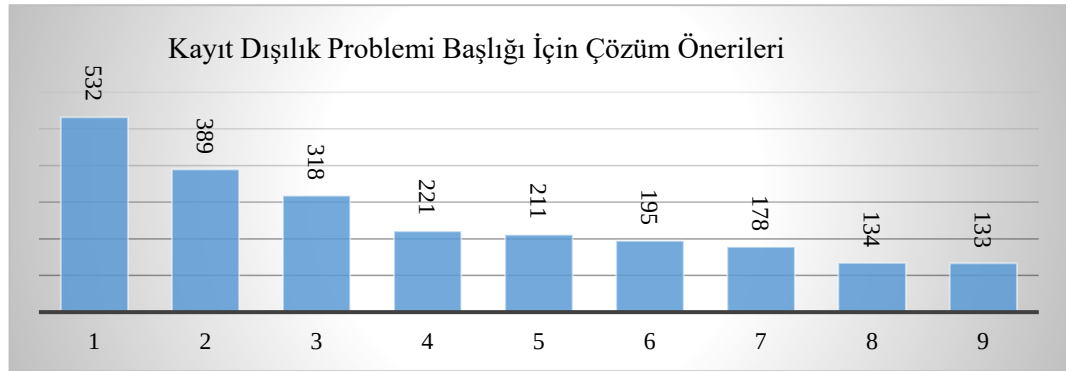
Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerileri:

Katılımcılar 8 grup olarak “Kayıt dışılık problemi başlığı” için çözüm önerileri ürettirler. Tüm grupların çözüm önerileri görüşüldü, mükerrer olanlar çıkarıldı üzerinde tartışıldı ve 9 adet farklı çözüm önerisi üzerinde anlaşıldı. Buldukları çözüm önerilerine önem derecesine göre toplam 100 puanı dağıtarak önem sırasına göre puanladılar, Çizelge 4.4’de en çok puan alandan en az puan alana doğru sıralanarak verilmiştir. Problem başlığına ait çözüm önerileri ve puanları Şekil 4.3’e grafik olarak gösterilmiştir.

Çizelge 4.4 Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerileri puanları tablosu

No.	Kayıt Dışılık Problemi Başlığı İçin Çözüm Önerileri	Puanlar
1	Denetimlerin sıkılaştırılması	532
2	Yabancı işçi SGK primlerinin düşürülmesi	389
3	Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözümlerin getirilmesi	318
4	İllerin göçmen işçi kapasitelerinin gözden geçirilmesi	221
5	İSG ile ilgili hakkını aramak isteyen kayıtsız göçmen işçilere kolaylık sağlanması	211
6	Geçici çalışma izni ile ilgili geçici SGK kaydı ve sicil numarası oluşturulması	195
7	Uyum yardımı ve sosyal yardım gibi desteklerin çalışan göçmen işçilerle ilgili yeniden düzenlenmesi	178
8	Hükümlü veya engelli çalıştırma gibi kotaların göçmenlerle ilgili olarak da konulması	134
9	Hukuk bürolarından ve ilgili yerlerden ücretsiz hukuki yardım alınması yollarının oluşturulması	133

Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerilerinin ilk üç maddesi olan, “Denetimlerin sıkılaştırılması, Yabancı işçi SGK masraflarının düşürülmesi, Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözümlerin getirilmesi”, 9 adet çözüm önerileri başlığının toplam puanlarının %54’ünü almıştır.



Şekil 4.3 Kayıt dışılık problemi başlığı için çözüm önerileri

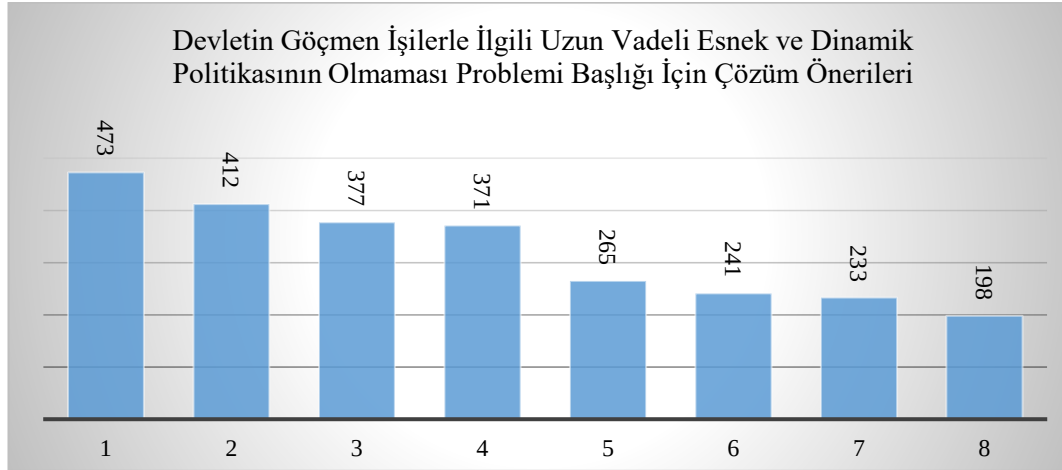
Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri:

Katılımcılar 8 grup olarak “Kayıt dışılık problemi başlığı” için çözüm önerileri ürettirler. Tüm grupların çözüm önerileri görüşüldü, mükerrer olanlar çıkarıldı üzerinde tartışıldı ve 8 adet farklı çözüm önerisi üzerinde anlaşıldı. Buldukları çözüm önerilerine önem derecesine göre toplam 100 puanı dağıtarak önem sırasına göre puanladılar, Çizelge 4.5’de en çok puan alandan en az puan alana doğru sıralanarak verilmiştir. Çözüm önerileri devlet inisiyatifinin olduğu kadar, başka ülkelerdeki iyi uygulamaların örnek alınması, sivil toplum örgütlerinin çözüm çalışmalarının içine alınması gibi unsurları kapsamaktadır.

Çizelge 4.5 Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri tablosu

No.	Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması Problemi Başlığı İçin Çözüm Önerileri	Puanlar
1	Dış destekli fonların göçmen işçi yoğunluğuna göre dağıtılması	473
2	Konuyla ilgili paydaşların katılımıyla çalıştaylar yapılması sosyal politikalar oluşturulup geliştirilmesi	412
3	Konuyla ilgili ihtiyaç analizlerinin yapılması	377
4	Göçmen işçi çalıştıran iş yerleri için İŞKUR kayıtlarının zorunlu hale getirilmesi	371
5	İsrail, Almanya ve Kanada’da uygulanan sistemlerin Türkiye’ye adapte edilmesi	265
6	Bilhassa konuyla ilgili STK’lardan öneriler alınması	241
7	Yabancı yatırımlarla daha fazla yabancı işçi çalıştırılması	233
8	İnteraktif bir platform kurularak bu konularla ilgili kurumlarla iletişimin kuvvetlendirilmesi	198

Şekil 4.4’de %18 ile Dış destekli fonların göçmen işçi yoğunluğuna göre dağıtılması çözüm önerisi ilk sırayı alırken, %16 ile Konuyla ilgili paydaşların katılımıyla çalıştaylar yapılması sosyal politikalar oluşturulup geliştirilmesi ikinci sırayı almıştır.



Şekil 4.4 Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri

Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması problemi başlığı için çözüm önerileri olan, “Dış destekli fonların göçmen işçi yoğunluğuna göre dağıtılması, bu konuyla ilgili paydaşlar tarafından çalıştaylar oluşturularak sosyal politikaların oluşturulup geliştirilmesi, bu konuyla ilgili ihtiyaç

analizlerinin yapılması” 8 adet çözüm önerileri başlığının toplam puanlarının %49’unu almıştır.

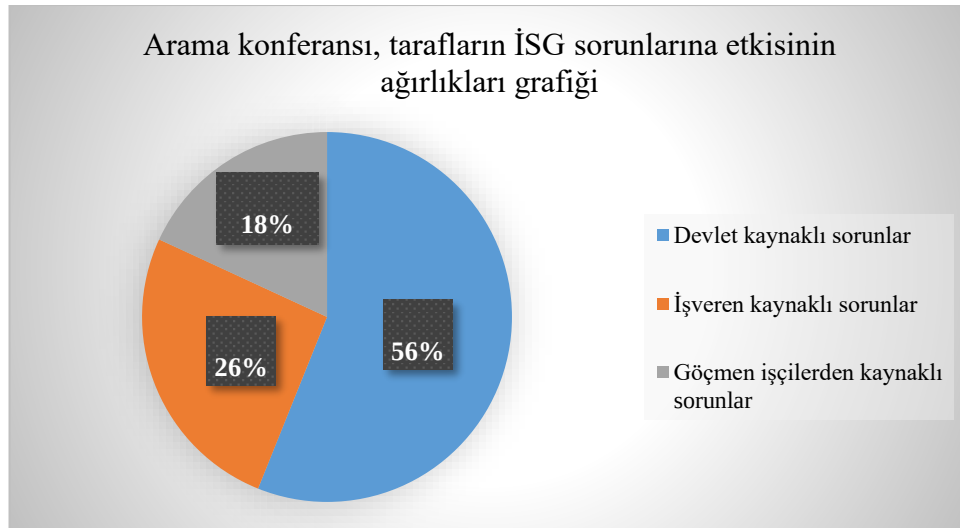
Arama konferansı çalışmasında ağırlıklandırılan liste üzerinde devlet, işveren ve göçmen işçiler arasında yapılan çalışmada görülmektedir ki sorunlar birinci derecede devlet uygulamalarından, ikinci derecede işverenlerden, üçüncü derecede göçmen işçilerden kaynaklanmaktadır.

Çizelge 4.1’de taranan 40 adet sorunun devlet, işveren ve göçmen işçilerden kaynaklanan sorunlar sıralaması aşağıdaki gibidir;

a) Devlet uygulamalarından kaynaklanan sorunlar: toplam 0,560830 ağırlıkla, 17 sorun %56 oranla (1, 3, 4, 5, 6, 10, 11,12, 16, 18, 21, 24, 27, 29, 31, 35, 38) numaralı maddelerden,

b) İşverenden kaynaklanan sorunlar: toplam 0,258021 ağırlıkla 14 sorun %26 oranla (7, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 20, 22, 30, 32, 33, 34, 40) numaralı maddelerden,

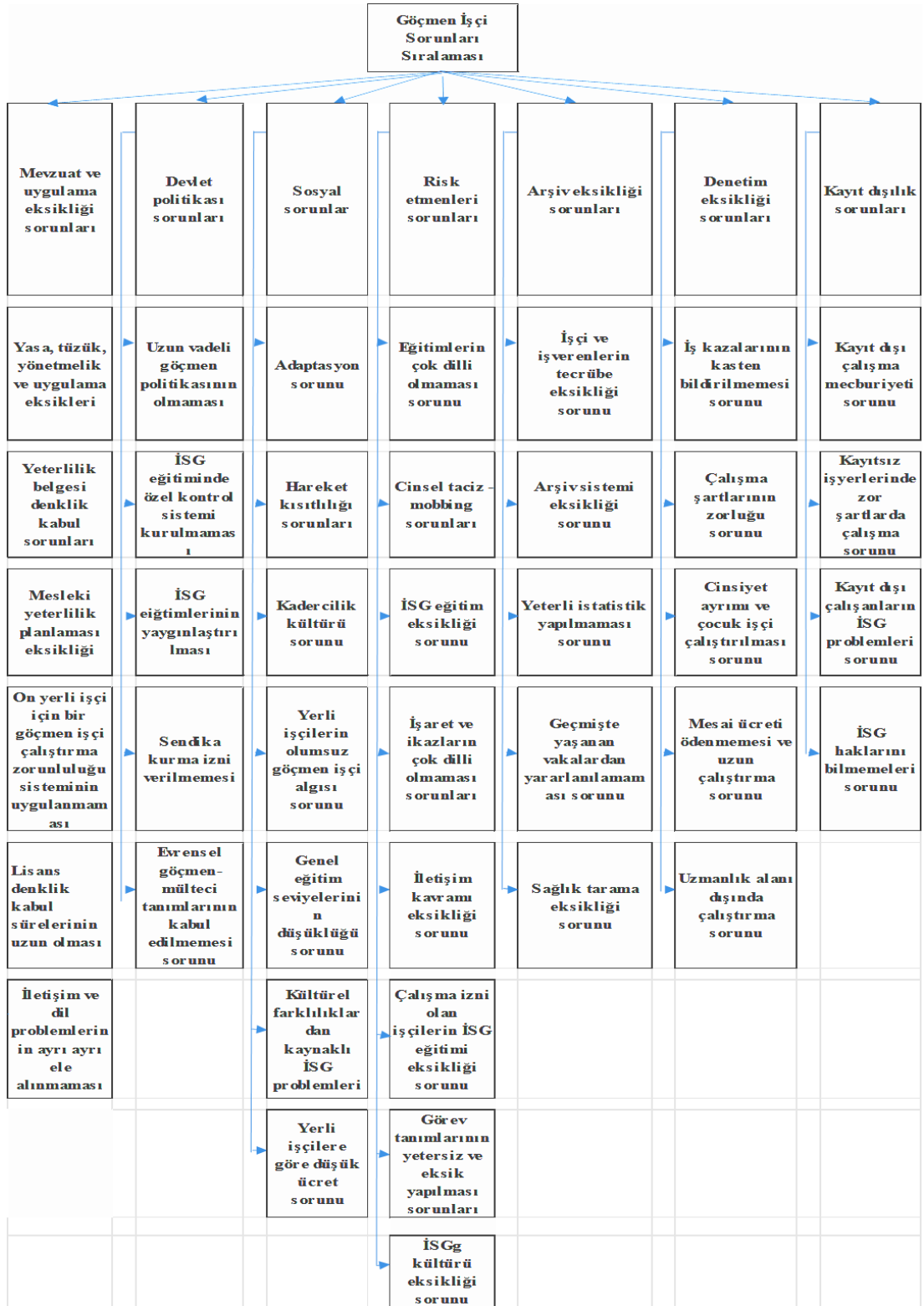
c) Göçmen işçilerden kaynaklanan sorunlar: toplam 0,181149 ağırlıkla 9 sorun %18 oranla (2, 19, 23, 25, 26, 28, 36, 37, 39) numaralı maddelerden kaynaklanmıştır. İSG sorunlarının ağırlıklı değerler grafiği Şekil 4.5’te gösterilmiştir.



Şekil 4.5 Arama konferansı, tarafların İSG sorunlarına etkisinin ağırlıkları.

Arama Konferansı sonuçlarını karşılaştırmak üzere ayrıca Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden, Analytic Hierarchy Process (AHP) çalışması:

Arama konferansında elde edilen göçmen işçilerin İSG sorunları listesi, konu başlıklarına göre gruplandırılarak ana başlıklar ve altında 40 adet sorunun Şekil 4.6'daki AHP yapısı oluşturuldu. AHP yönteminin yapısı gereği, karşılaştırma tablolarındaki ikili karşılaştırılacak kriter sayısı, sağlıklı bir karşılaştırma yapabilmek için en fazla 9 tane olmak durumundadır. Daha sonra değerlendirme çizelgeleri hazırlandı. Göçmenlerle ilgili akademisyen, İSG uzmanı, Göçmen Sivil toplum örgütü üyesi ve sendika üyelerinden oluşan 15 uzman tarafından değerlendirilen tabloların geometrik ortalama değerleri alınarak Çizelge 4.6'daki ortalama değer tabloları oluşturuldu ve Super Decision programında değerlendirildi.

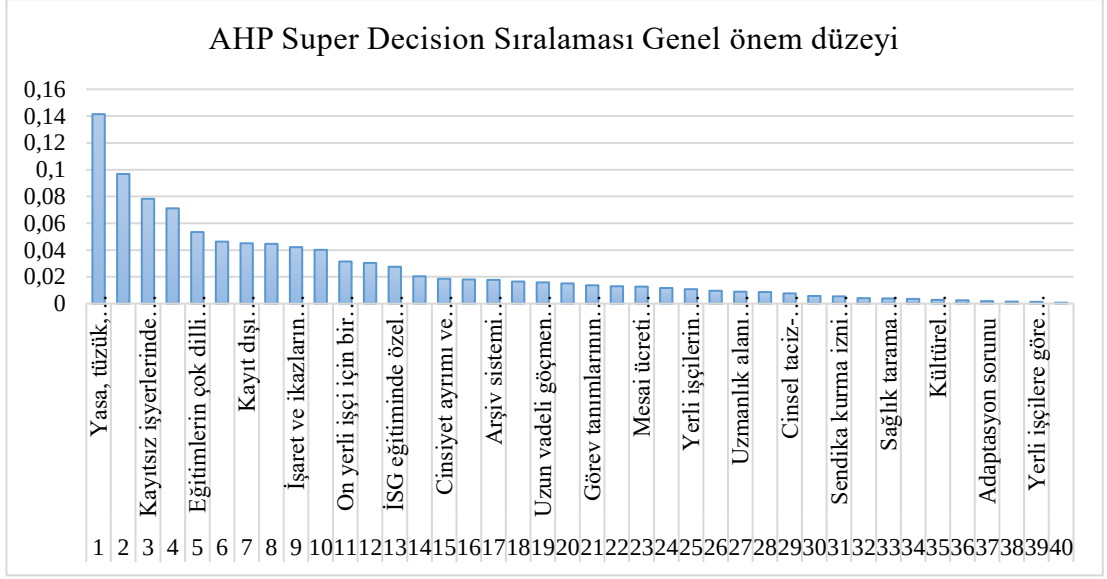


Şekil 4.6 Göçmen işçiler sorunlar AHP yapısı

Çizelge 4.6 AHP çok kriterli karar verme metoduyla göçmen işçilerin İSG sorunlarının önem sıralaması tablosu.

AHP Super Decision Sıralaması			
No.	Kriterler	Önem düzeyleri	Genel önem düzeyi
1	Yasa, tüzük, yönetmelik ve uygulama eksikleri	0,4531326	0,141457
2	İSG eğitim eksikliği sorunu	0,3476032	0,096801
3	Kayıtsız işyerlerinde zor şartlarda çalışma sorunu	0,5106333	0,078264
4	İletişim ve dil problemlerinin ayrı ayrı ele alınmaması	0,2278334	0,071124
5	Eğitimlerin çok dilli olmaması sorunu	0,1917847	0,053409
6	İSG eğitimlerinin yaygınlaştırılması	0,4697275	0,046279
7	Kayıt dışı çalışanların İSG problemleri sorunu	0,2937704	0,045026
8	Çalışma şartlarının zorluğu sorunu	0,5117513	0,044623
9	İşaret ve ikazların çok dilli olmaması sorunları	0,1513618	0,042152
10	Mesleki yeterlilik planlaması eksikliği	0,1286356	0,040157
11	On yerli işçi için bir göçmen işçi çalıştırma zorunluluğu sisteminin uygulanmaması	0,1006884	0,031432
12	İSG kültürü eksikliği sorunu	0,1090591	0,030371
13	İSG eğitiminde özel kontrol sistemi kurulmaması	0,2792684	0,027514
14	Kayıt dışı çalışma mecburiyeti sorunu	0,1330271	0,020389
15	Cinsiyet ayrımı ve çocuk işçi çalıştırılması sorunu	0,2126098	0,018539
16	İletişim kavramı eksikliği sorunu	0,0646232	0,017996
17	Arşiv sistemi eksikliği sorunu	0,4090698	0,017708
18	Çalışma izni olan işçilerin İSG eğitimi eksikliği sorunu	0,059133	0,016467
19	Uzun vadeli göçmen politikasının olmaması	0,1606849	0,015831
20	Yeterlilik belgesi denklik kabul sorunları	0,0482633	0,015067
21	Görev tanımlarının yetersiz ve eksik yapılması sorunları	0,0490993	0,013673
22	Lisans denklik kabul sürelerinin uzun olması	0,0414467	0,012939
23	Mesai ücreti ödenmemesi ve uzun çalıştırma sorunu	0,1454227	0,012680
24	Yeterli istatistik yapılmaması sorunu	0,2691699	0,011652
25	Yerli işçilerin olumsuz göçmen işçi algısı sorunu	0,3978404	0,010768
26	İSG haklarını bilmemeleri sorunu	0,0625692	0,009590
27	Uzmanlık alanı dışında çalıştırma sorunu	0,1019543	0,008890
28	Geçmişte yaşanan vakalardan yararlanılamaması sorunu	0,1990784	0,008618
29	Cinsel taciz-mobbing sorunları	0,0273357	0,007613
30	Genel eğitim seviyelerinin düşüklüğü sorunu	0,2101723	0,005689
31	Sendika kurma izni verilmemesi	0,0549204	0,005411
32	Kadercilik kültürü sorunu	0,1498039	0,004055
33	Sağlık tarama eksikliği sorunu	0,0885839	0,003835
34	Evrensel göçmen-mülteci tanımlarının kabul edilmemesi sorunu	0,0353988	0,003488
35	Kültürel farklılıklardan kaynaklı İSG problemleri	0,102342	0,002770
36	İş kazalarının kasten bildirilmemesi sorunu	0,028262	0,002464
37	Adaptasyon sorunu	0,066465	0,001799
38	İşçi ve işverenlerin tecrübe eksikliği sorunu	0,034098	0,001476
39	Yerli işçilere göre düşük ücret sorunu	0,0480323	0,001300
40	Hareket kısıtlılığı sorunları	0,0253441	0,000686
	Toplam		1,000000

Çizelgedeki genel önem değerleri sıralaması Şekil 4.7’de grafik olarak sunulmuştur. Birinci madde olan “Yasa, Tüzük, Yönetmelik ve Uygulama Eksikleri”, %14 ile arama konferansında olduğu gibi katılımcıların şiddetle üzerinde durduğu sorun olmuştur.



Şekil 4.7 Göçmen işçi İSG sorunları, AHP çalışması genel önem düzeyi sıralaması

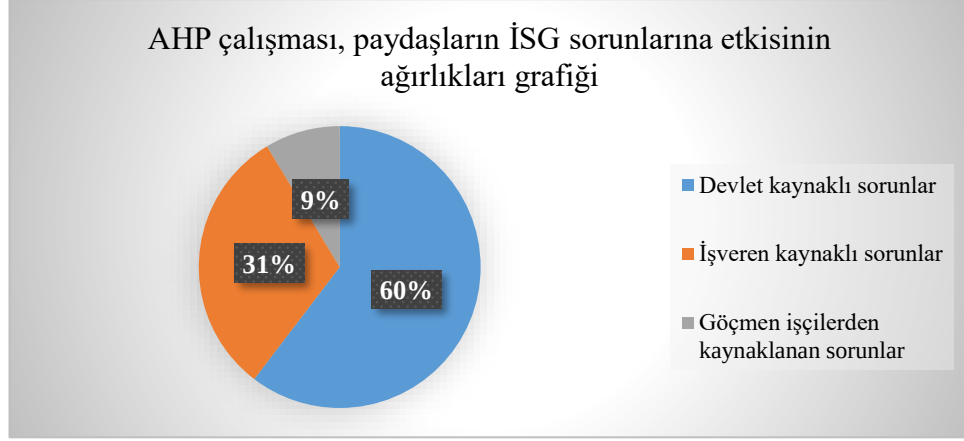
AHP çalışmasında ağırlıklandırılan listede devlet, işveren ve göçmen işçiler arasında yapılan çalışmada görülmektedir ki, Arama Konferansında olduğu gibi sorunlar, birinci derecede devlet uygulamalarından, ikinci derecede işverenlerden, üçüncü derecede göçmen işçilerden kaynaklanmaktadır.

Çizelge 4.6'da ağırlıklandırılan 40 adet sorunun devlet, işveren ve göçmen işçilere göre gruplandırılması aşağıdaki gibidir. Genel önem düzeyleri puanlarına göre aşağıda yapılan gruplandırma Şekil 4.8'de gösterilmiştir.

a) Devlet uygulamalarından kaynaklanan sorunlar: 0,603717 ağırlıkla 17 sorun, %60 oranla, (1, 2, 4, 6, 7, 10, 11, 13, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 31, 33, 34) numaralı maddelerden,

b) İşverenden kaynaklanan sorunlar: 0,310168 ağırlıkla 14 sorun, %31 oranla, (3, 5, 8, 9, 15, 18, 21, 23, 27, 28, 29, 36, 38, 39) numaralı maddelerden,

c) Göçmen işçilerden kaynaklanan sorunlar: 0,086117 ağırlıkla 9 sorun, %9 oranla (12, 14, 25, 26, 30, 32, 35, 37, 40) numaralı maddelerden kaynaklanmıştır.



Şekil 4.8 AHP çalışması, tarafların İSG sorunlarına etkisinin ağırlıkları.

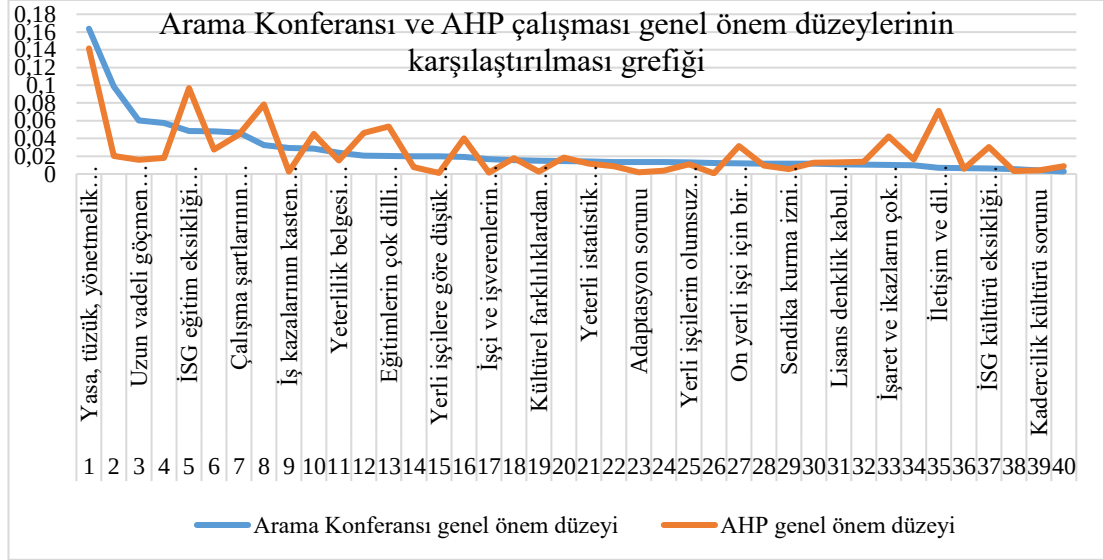
Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırması

Arama konferansında puanlanan her sorun toplam puana bölünerek ağırlıklandırıldı ve önem düzeyleri belirlendi. Her bir önem düzeyi AHP çalışmasıyla elde edilen genel önem düzeyi ile karşılaştırıldı ve Çizelge 4.7’de gösterildi.

Çizelge 4.7 Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırmalı listesi

Sıra No.	Kriterler	Arama Konferansı genel önem düzeyi	AHP genel önem düzeyi
1	Yasa, tüzük, yönetmelik ve uygulama eksikleri	0,163748	0,141457
2	Kayıt dışı çalışma mecburiyeti sorunu	0,098738	0,020389
3	Uzun vadeli göçmen politikasının olmaması	0,060318	0,015831
4	İletişim kavramı eksikliği sorunu	0,057267	0,017996
5	İSG eğitim eksikliği sorunu	0,048472	0,096801
6	İSG eğitiminde özel kontrol sistemi kurulmaması	0,047886	0,027514
7	Çalışma şartlarının zorluğu sorunu	0,046696	0,044623
8	Kayıtsız işyerlerinde zor şartlarda çalışma sorunu	0,032730	0,078264
9	İş kazalarının kasten bildirilmemesi sorunu	0,029140	0,002464
10	Kayıt dışı çalışanların İSG problemleri sorunu	0,028679	0,045026
11	Yeterlilik belgesi denklik kabul sorunları	0,024068	0,015067
12	İSG eğitimlerinin yaygınlaştırılması	0,020625	0,046279
13	Eğitimin çok dilli olmaması sorunu	0,020205	0,053409
14	Cinsel taciz, mobbing sorunları	0,019852	0,007613
15	Yerli işçilere göre düşük ücret sorunu	0,019802	0,001300
16	Mesleki yeterlilik planlaması eksikliği	0,019317	0,040157
17	İşçi ve işverenlerin tecrübe eksikliği sorunu	0,016503	0,001476
18	Arşiv sistemi eksikliği sorunu	0,015722	0,017708
19	Kültürel farklılıklardan kaynaklı İSG problemleri	0,014857	0,002770
20	Cinsiyet ayrımı ve çocuk işçi çalıştırılması sorunu	0,014530	0,018539
21	Yeterli istatistik yapılmaması sorunu	0,014072	0,011652
22	Geçmişte yaşanan vakalardan yararlanılamaması sorunu	0,013372	0,008618
23	Adaptasyon sorunu	0,013306	0,001799
24	Sağlık tarama eksikliği sorunu	0,013271	0,003835
25	Yerli işçilerin olumsuz göçmen işçi algısı sorunu	0,013119	0,010768
26	Hareket kısıtlılığı sorunları	0,012375	0,000686
27	On yerli işçi için bir göçmen işçi çalıştırma zorunluluğu sisteminin uygulanmaması	0,011958	0,031432
28	İSG haklarını bilmemeleri sorunu	0,011811	0,009590
29	Sendika kurma izni verilmemesi	0,011800	0,005411
30	Mesai ücreti ödenmemesi ve uzun çalıştırma sorunu	0,011655	0,012680
31	Lisans denklik kabul sürelerinin uzun olması	0,011039	0,012939
32	Görev tanımlarının yetersiz ve eksik yapılması sorunları	0,010624	0,013673
33	İşaret ve ikazların çok dilli olmaması sorunları	0,010095	0,042152
34	Çalışma izni olan işçilerin İSG eğitimi eksikliği sorunu	0,009974	0,016467
35	İletişim ve dil problemlerinin ayrı ayrı ele alınmaması	0,006922	0,071124
36	Genel eğitim seviyelerinin düşüklüğü sorunu	0,006459	0,005689
37	İSG kültürü eksikliği sorunu	0,006274	0,030371
38	Evrensel göçmen-mülteci tanımlarının kabul edilmemesi sorunu	0,005669	0,003488
39	Kadercilik kültürü sorunu	0,004209	0,004055
40	Uzmanlık alanı dışında çalıştırma sorunu	0,002838	0,008890
	Toplam	1,000000	1,000000

Şekil 4.9’da grafiği çizilen karşılaştırma değerlerinin birbirleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. AHP çalışmasında elde edilen değerlerin, Arama Konferansında elde edilen değerler etrafında tutarlılığı bozmayan düzeyde değişiklik gösterdiği görüldü.



Şekil 4.9 Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırılması

Çizelge 4.8’de Arama konferansı ve AHP çalışmalarının verilerinin korelasyon testi sonuçları verilmiştir. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır ve 0,62 düzeyinde gerçekleşmiştir.

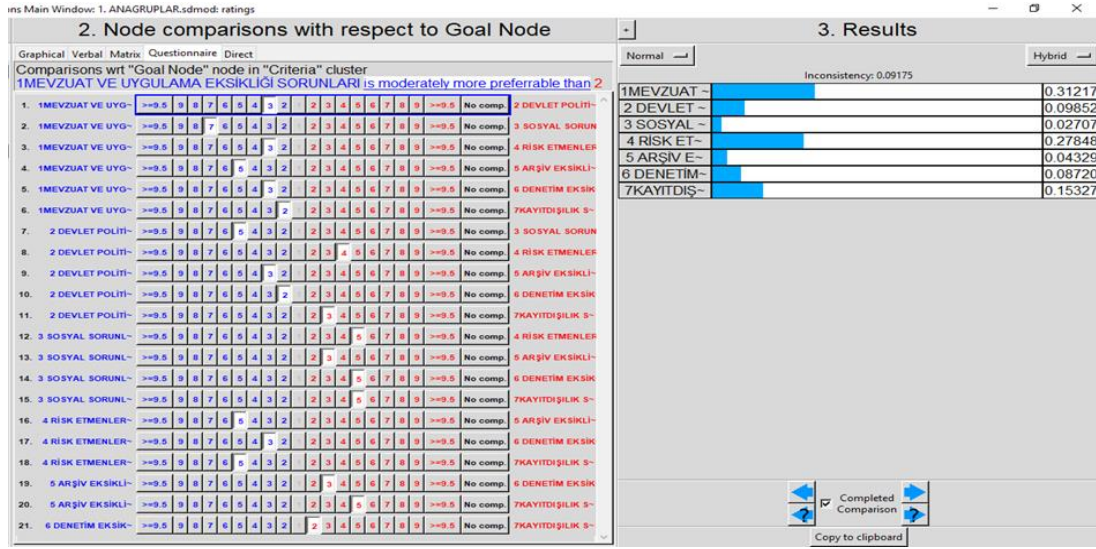
Çizelge 4.8 Korelasyon testi tablosu

Yüksek kuvvette %99 güven düzeyinde anlamlı korelasyon $r=0.620$ $p=0.000$			
Super Decision	Pearson Korelasyonu	1	.620**
	Anlamlı (2 kuyruklu)		.000
	N	40	40
Arama Konferansı	Pearson Korelasyonu	.620**	1
	Anlamlı (2 kuyruklu)	.000	
	N	40	40

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

AHP, yapısı gereği, sağlıklı sonuç verebilecek en fazla 15 ikili karşılaştırmaya izin vermektedir. Bu nedenle çok sayıda ikili karşılaştırmaların yapılması gereken durumlarda karşılaştırma listesinde alt gruplar oluşturulur. Uygulamalarda akademisyenler genellikle en fazla 9 kriterli ikili karşılaştırma yapmaktadırlar.

Çalışmamızda biz de bu yolu takip ettik. Mevzuat ve Uygulama Eksikliği Sorunları, Devlet Politikası Sorunları, Sosyal Sorunlar, Risk Etmenleri Sorunları, Arşiv Eksikliği Sorunları, Denetim Eksikliği Sorunları ve Kayıt Dışılık Sorunları başlıkları altında 7 kriterli Ana Gruplar oluşturuldu. Şekil 4.10'da çalışma sayfa fotoğrafı görülen Super Decision programında 21 adet ikili karşılaştırma yapılarak ağırlıklandırıldı.



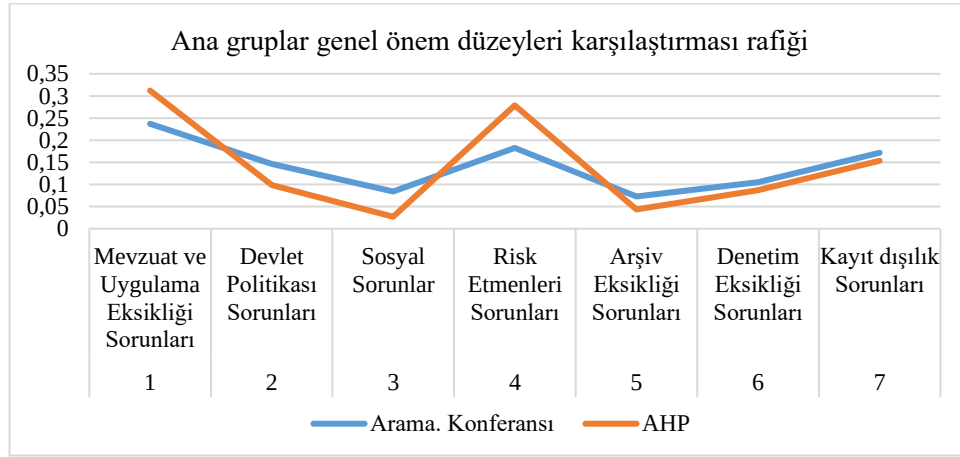
Şekil 4.10 Ana Gruplar ikili kıyaslama anketinin Super Decision ekran görüntüsü.

Arama konferansında elde edilen ağırlıklandırılmış değerler, AHP çalışmasındaki Ana Gruplar bağlamında alt grupların ağırlıklandırılmış değerleri toplanarak ana grupların puan değerleri oluşturuldu. Ağırlık sırasına göre Çizelge 4.9 hazırlandı.

Çizelge 4.9 Ana Gruplar, Arama Konferansı ve AHP çalışması genel önem düzeylerinin karşılaştırmalı listesi.

Ana kriterler karşılaştırma		Arama. Konferansı	AHP
1	Mevzuat ve Uygulama Eksikliği Sorunları	0,237051	0,312175
2	Devlet Politikası Sorunları	0,146297	0,098523
3	Sosyal Sorunlar	0,084127	0,027067
4	Risk Etmenleri Sorunları	0,182764	0,278482
5	Arşiv Eksikliği Sorunları	0,072939	0,043287
6	Denetim Eksikliği Sorunları	0,104863	0,087196
7	Kayıt dışılık Sorunları	0,171958	0,153269
Toplam		1,000000	1,000000

Şekil 4.11'de her iki çalışmanın ağırlıklandırılmış değerlerinin grafiği çizildi ve Ana Gruplar bağlamında Arama Konferansı ve AHP çalışmasının örtüştüğü gözlendi.



Şekil 4. 11 Ana gruplar genel önem düzeylerinin karşılaştırması.

Arama konferasında en önemli sorunlar olarak belirlenen mevzuat ve uygulama, kayıtdışılık ve göçmenlerle ilgili devlet politikası olmaması sorunlarına ilişkin çözüm önerileri ilk aşamada İSG uzmanları, akademisyenler ve göçmen sivil toplum örgütü uzmanlarının görüşlerine göre AHP kullanılarak ağırlıklandırılmıştır. Çizelge 4.10’da görüldüğü üzere mevzuat ve uygulama eksikliği ile ilgili çözüm önerilerinin öncelikli olarak uygulanmasının gerekliliği, hesaplanan %75 ağırlık değeri ile tespit edilmiştir. İkinci olarak uygulanması gereken çözüm önerileri %17 ile kayıtdışılık ile ilgili öneriler olarak ortaya çıkarken üçüncü olarak uygulanması gereken çözüm önerileri ise %8 ile devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması sorunu ile ilgili çözüm önerileri olmuştur.

Çizelge 4.10 İSG Sorunlarına İlişkin AHP önem sıralaması

Inconsistency	0,096	
Skor Tablosu		
Sorunlar	Normalize	İdealize
1. Mevzuat ve uygulama eksikliği çözüm önerileri	0,75	1,00
2. Kayıtdışılık çözüm önerileri	0,17	0,23
3. Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması çözüm önerileri	0,08	0,10

İkinci aşamada ana çözüm başlıklarının alt başlıkları kendi içlerinde önem sırasına göre sıralandıktan sonra bu alt başlıklarla ilgili çözüm önerileri önem sırasına göre sıralanmıştır. Çizelge 4.11’de mevzuat ve uygulamaya ilişkin alt başlıklar önem sırasına göre hukuksal ve idari işlemler (0,69), İSG uygulamaları (0,22), doğru uygulamalar (0,09) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.11 Mevzuat ve Uygulama ile İlgili Alt çözüm Önerileri

Inconsistency	0,05	
Skor Tablosu		
1. Mevzuat ve uygulama çözüm önerileri	Normalize	İdealize
1. Hukuksal ve idari işlemler	0,69	1,00
2. İSG uygulamaları	0,22	0,31
3. Doğru uygulamalar	0,09	0,13

Çizelge 4.12’de Hukuksal ve idari işlemlerle ilgili çözüm önerileri; mevzuatın iyileştirilmesi (0,45), İSG üst denetim teşkili (0,21), göçmen bakanlığı kurulması (0,12), TBMM’de göç komisyonu kurulması (0,07), işçilere kendi adına çalışma izni iptali (0,07) ve güncel güvenilir veri tabanı oluşturma (0,07) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.12 Hukuksal ve İdari İşlemler ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,09	
Skor Tablosu		
1. Hukuksal ve idari işlemler	Normalize	İdealize
1. Mevzuatın iyileştirilmesi	0,45	1,00
2. TBMM’de göç komisyonu kurulması	0,07	0,16
3. İSG üst denetim teşkili	0,21	0,47
4. Göçmen Bakanlığı kurulması	0,12	0,27
5. İşçilere kendi adına çalışma izni iptali	0,07	0,15
6. Güncel güvenilir veri tabanı oluşturma	0,07	0,15

Çizelge 4.13’te İSG uygulamaları ile ilgili çözüm önerileri; denetim ve kontrollerin artması (0,59), çalışma izninde dil yeterliliği testi (0,16), konu ile ilgili yazılım geliştirilmesi (0,13), işveren lehine gerçek denetimden uzaklaşılmasa (0,09) ve kayıt dışı çalışmanın taraflara sağladığı avantaj paradoksunun çözülmesi (0,03) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.13 İSG Uygulamaları ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,09	
Skor Tablosu		
2. İSG uygulamaları	Normalize	İdealize
1. Denetim ve kontrollerin artması	0,59	1,00
2. Çalışma izninde dil yeterliği testi	0,16	0,27
3. İşveren lehine gerçek denetimden uzaklaşılması	0,09	0,14
4. Kayıtdışı çalışmanın taraflara sağladığı avantaj paradoksunun çözülmesi.	0,03	0,06
5. Konu ile ilgili yazılım geliştirilmesi	0,13	0,22

Çizelge 4.14’te doğru uygulamalar ile ilgili yedi çözüm önerisinden ilk üç sırada yer alan çözüm önerileri; göçmen işçi cezalarının belli bir süre SGK lı çalıştırmaya çevrilmesi (0,24), ön çalışma izni (0,22), şehirlerin ihtiyaçları ölçüsünde çalışma izni (0,19) şeklinde sıralanmıştır. 10+1 sisteminin illere göre esnetilmesi (0,13), çalışma izni ve işlemlerin hızlandırılması (0,03) ve 10+1 sisteminin esnetilmesi bilgisinin yayılması (0,02) ise diğer çözüm önerilerinin sıralamasını oluşturmaktadır.

Çizelge 4.14 Doğru Uygulamalar ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,09	
Skor Tablosu		
3. Doğru uygulamalar	Normalize	İdealize
1. Şehirlerin ihtiyaçları ölçüsünde çalışma izni	0,19	0,80
2. Ön çalışma izni	0,22	0,90
3. 10+1 sisteminin illere göre esnetilmesi	0,13	0,55
4. 10+1 sisteminin esnetilmesi bilgisinin yayılması	0,02	0,09
5. Çalışma izni ve işlemlerin hızlandırılması	0,03	0,12
6. Göçmen işçi cezalarının belli bir süre SGK’lı çalıştırmaya çevrilmesi.	0,24	1,00
7. Yurt dışı fonlarıyla göçmen çalıştıran işverenlerin desteklenmesi	0,16	0,64

Çizelge 4.15’te kayıt dışılığa ilişkin alt başlıklar önem sırasına göre doğru uygulamalar (0,88), hukuksal ve idari işlemler (0,12) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.15 Kayıt dışılık ile İlgili Alt Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,00	
Skor Tablosu		
2. Kayıt dışılık çözüm önerileri	Normalize	İdealize
1. Kayıtdışılık hukuksal ve idari işlemler	0,12	0,14
2. Kayıtdışılık doğru uygulamalar	0,88	1,00

Çizelge 4.16’da kayıt dışılıkta hukuksal ve idari işlemler ile ilgili çözüm önerileri; hak arayışındaki göçmen işçilere destek olmak (0,53), geçici çalışma izni ve SGK kaydı oluşturmak (0,31), uyum ve sosyal yardım hukuksal düzenleme (0,11) ve hukuk bürolarından ücretsiz yardım (0,05) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.16 Kayıt dışılık Hukuksal ve İdari İşlemler ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,08	
Skor tablosu		
1. Kayıtdışılık hukuksal ve idari işlemler	Normalize	İdealize
1. Geçici, çalışma izni ve SGK kaydı oluşturmak	0,31	0,58
2. Hak arayışındaki göçmen işçilere destek olmak	0,53	1,00
3. Uyum ve sosyal yardım, hukuksal düzenleme	0,11	0,20
4. Hukuk bürolarından ücretsiz yardım	0,05	0,09

Çizelge 4.17’de kayıt dışılıkta doğru uygulamalar ile ilgili çözüm önerileri; denetimlerin sıklaştırılması (0,57), göçmen işçi SGK primlerinin düşürülmesi (0,19), kayıt dışılığın önlenmesi için gerçekçi çözüm (0,16), illerin göçme işçi kapasitesinin kontrolü (0,05) ve göçmen işçi çalıştırma kotası konması (0,03) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.17 Kayıt dışılık Doğru Uygulamalar ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,09	
Skor tablosu		
2. Kayıtdışılık doğru uygulamalar	Normalize	İdealize
1. Denetimlerin sıklaştırılması	0,57	1,00
2. Göçmen işçi SGK primlerinin düşürülmesi	0,19	0,32
3. İllerin göçmen işçi kapasitesinin kontrolü	0,05	0,09
4. Göçmen işçi çalıştırma kotası konması	0,03	0,06
5. Kayıtdışılığın önlenmesi için gerçekçi çözüm	0,16	0,28

Çizelge 4.18’de Devlet politikasına ilişkin çözüm önerilerinde ilk üç sırada paydaşların sosyal politika geliştirmesi (0,27), gelişmiş ülkelerdeki İSG sistemlerinin uygulanması (0,21), ihtiyaç analizleri yapılması (0,17) yer almıştır. Diğer çözüm önerileri; dış fonların göçmen yoğunluğuna göre dağılımı (0,12), göçmen çalışan İŞKUR zorunluluğu (0,11), STK’larda önlemler alınması (0,06), yabancı yatırımlarla daha çok göçmen çalıştırılması (0,03) ve interaktif platformlarla kurumlarla iletişimin artırılması (0,03) şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 4.18 Devlet Politikası ile İlgili Çözüm Önerileri

Inconsistency	0,08	
Skor tablosu		
3. Devlet politikası	Normalize	İdealize
1. Dış fonların göçmen yoğunluğuna göre dağılımı	0,12	0,44
2. Paydaşların sosyal politika geliştirmesi	0,27	1,00
3. İhtiyaç analizleri yapılması	0,17	0,63
4. Göçmen çalışan işyerlerinde İş-Kur zorunluğu	0,11	0,40
5. Gelişmiş ülkelerdeki İSG sistemlerinin uyarlanması	0,21	0,79
6. STK'lardan öneriler alınması	0,06	0,22
7. Yabancı yatırımlarda daha çok göçmen çalıştırılması	0,03	0,10
8. İnteraktif platformlarla kurumlarla iletişimin artırılması	0,03	0,10

AHP analizleri sonucunda çözüm önerilerine ilişkin elde edilen ağırlıklar ilgili çözüm önerisinin alt sorununun ve ana sorunun ağırlıklarının çarpımı ile skorlanarak her çözüm önerisinin önem skoru hesaplanmıştır. Sonuç olarak Çizelge 4.19’da görüldüğü gibi en öncelikli çözümler; mevzuatın iyileştirilmesi (0,235), İSG üst denetim teşkili (0,111), denetim ve kontrollerin artması (0,097) şeklinde ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.19 AHP Çözüm Önerileri Ağırlıkları

Çözüm önerileri	AHP
Mevzuatın iyileştirilmesi	0,235
Yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulması	0,111
Denetimlerin ve kontrollerin artırılması	0,097
Göçmen işçi çalıştırma ile ilgili para cezalarının belli bir süre sigortalı çalıştırılması şekline çevrilmesi	0,017
İş veren zarar görür diye gerçek denetimden uzak durulmasının önlenmesi	0,014
Çalışma izni ile ilgili resmi işlem prosedürlerinin hızlandırılması ve kolaylaştırılması	0,002
“10+1” sisteminin illerin durumuna göre esnetilmesi	0,009
Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliğinin alınması	0,026
Bu konu ile ilgili mobil ağırlıklı olmak üzere yazılımlar geliştirilmesi	0,021
“10+1” sisteminin esnetilmesi ile ilgili bilginin yaygınlaştırılması	0,001
Mecliste göç ile ilgili komisyon kurulması	0,037
Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulması	0,036
Denetimlerin sıklaştırılması	0,086
İSG ile ilgili hakkını aramak isteyen kayıtsız göçmen işçilere kolaylık sağlanması	0,011
Geçici çalışma izni ile ilgili geçici SGK kaydı ve sicil numarası oluşturulması	0,007
Kayıt dışı olmanın çalışanlara ya da iş verenlere avantaj getirmesi ile ilgili paradoksun çözülmesi	0,005
İşçilerin kendileri adına çalışma iznine başvurma yetkilerinin ortadan kaldırılması	0,035
“Ön çalışma izni” sisteminin oluşturulması	0,015
Uyum yardımı ve sosyal yardım gibi desteklerin çalışan göçmen işçilerle ilgili yeniden düzenlenmesi	0,002
Hukuk bürolarından ve ilgili yerlerden ücretsiz hukuki yardım alınması yollarının oluşturulması	0,001
Şehirlerin ihtiyacına göre çalışma izni verilmesi	0,013
Göçmen bakanlığı kurulması	0,064
Devletin yurt dışından gelen fonlarla göçmen çalıştıran iş verenleri sübvansetmesi	0,011
Hükümlü veya engelli çalıştırma gibi kotaların göçmenlerle ilgili olarak da konulması	0,005
İsrail, Almanya ve Kanada’daki gibi sistemlerin Türkiye’ye uygulanması	0,017
Dış destekli fonların göçmen işçi yoğunluğuna göre dağıtılması	0,009
Bilhassa konuyla ilgili STK tarafından önerilerin alınması	0,005
Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözümlerin getirilmesi	0,024
Göçmen işçi SGK masraflarının devlet tarafından düşürülmesi	0,028
İllerin göçmen işçi kapasitelerinin gözden geçirilmesi	0,008
Göçmen işçi çalıştıran iş yerleri için İŞKUR kayıtlarının zorunlu hale getirilmesi	0,009
Bu konuyla ilgili ihtiyaç analizlerinin yapılması	0,013
Bu konuyla ilgili paydaşlar tarafından çalıştaylar oluşturularak sosyal politikaların oluşturulup geliştirilmesi	0,021
İnteraktif bir platform kurularak bu konularla ilgili kurumlarla iletişimin kuvvetlendirilmesi	0,002
Yabancı yatırımlarla daha fazla yabancı işçi çalıştırılması	0,002

AHP uygulamasına alternatif olarak arama konferansındaki çözüm önerileri ile ana sorun başlıkları arasındaki ilişkilendirme puanları kullanılarak PROMETHEE analizi ile çözüm önerileri puanlanarak sıralanmıştır. Çizelge 4.20’ de listelenen çözüm önerilerinin ilk üç tanesi AHP’de elde edilen sıralamaya benzer şekilde; mevzuatın iyileştirilmesi (17,6), yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulması (11,7), denetim ve kontrollerin artırılması (11,7) şeklinde ortaya çıkmıştır. Promethe ve AHP skorları arasında orta kuvvette %99 güven düzeyinde anlamlı korelasyon belirlenmiştir ($r=0,455$; $p=0.00$). AHP ve PROMETHEE analizi sonuçlarının orta kuvvette uyumlu olduğu ve iki farklı yöntemin sonuçlarının aynı yönde gerçekleştiği görülmektedir.

Çizelge 4.20 AHP-PROMETHE Sonuçlarının Karşılaştırılması

Çözüm önerileri	PROMET- HEE	AHP
Mevzuatın iyileştirilmesi	17,6	0,235
Yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulması	11,7	0,111
Denetimlerin ve kontrollerin artırılması	11,7	0,097
Göçmen işçi çalıştırma ile ilgili para cezalarının belli bir süre sigortalı olarak çalıştırılması şekline çevrilmesi	11,7	0,017
İş veren zarar görür diye gerçek denetimden uzak durulmasının önlenmesi	11,7	0,014
Çalışma izni ile ilgili resmi işlem prosedürlerinin hızlandırılması ve kolaylaştırılması	11,7	0,002
“10+1” sisteminin illerin durumuna göre esnetilmesi	10,7	0,009
Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliğinin alınması	9,8	0,026
Bu konu ile ilgili mobil ağırlıklı olmak üzere yazılımlar geliştirilmesi	9,8	0,021
“10+1” sisteminin esnetilmesi ile ilgili bilginin yaygınlaştırılması	9,8	0,001
Mecliste göç ile ilgili komisyon kurulması	2,8	0,037
Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulması	2,8	0,036
Denetimlerin sıklaştırılması	-0,2	0,086
İSG ile ilgili hakkını aramak isteyen kayıtsız göçmen işçilere kolaylık sağlanması	-0,2	0,011
Geçici çalışma izni ile ilgili geçici SGK kaydı ve sicil numarası oluşturulması	-0,2	0,007
Kayıt dışı olmanın çalışanlara ya da iş verenlere avantaj getirmesi ile ilgili paradoksun çözülmesi paradoksun çözülmesi	-0,2	0,005
İşçilerin kendileri adına çalışma iznine başvurma yetkilerinin ortadan kaldırılması	-1,2	0,035
“Ön çalışma izni” sisteminin oluşturulması	-1,2	0,015
Uyum yardımı ve sosyal yardım gibi desteklerin çalışan göçmen işçilerle ilgili yeniden düzenlenmesi	-1,2	0,002
Hukuk bürolarından ve ilgili yerlerden ücretsiz hukuki yardım alınması yollarının oluşturulması	-1,2	0,001
Şehirlerin ihtiyacına göre çalışma izni verilmesi	-2,2	0,013
Göçmen bakanlığı kurulması	-3,1	0,064
Devletin yurt dışından gelen fonlarla göçmen çalıştıran iş verenleri sübvans e etmesi	-3,1	0,011
Hükümlü veya engelli çalıştırma gibi kotaların göçmenlerle ilgili olarak da konulması	-3,7	0,005
İsrail, Almanya ve Kanada'daki gibi sistemlerin Türkiye'ye uygulanması	-4,1	0,017
Dış destekli fonların göçmen işçi yoğunluğuna göre dağıtılması	-4,1	0,009
Bilhassa konuyla ilgili STK tarafından önerilerin alınması	-4,1	0,005
Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözümlerin getirilmesi	-6,2	0,024
Göçmen işçi SGK masraflarının devlet tarafından düşürülmesi	-7,2	0,028
İllerin göçmen işçi kapasitelerinin gözden geçirilmesi	-8,1	0,008
Göçmen işçi çalıştıran iş yerleri için İŞKUR kayıtlarının zorunlu hale getirilmesi	-9,1	0,009
Bu konuyla ilgili ihtiyaç analizlerinin yapılması	-10,0	0,013
Bu konuyla ilgili paydaşlar tarafından çalıştaylar oluşturularak sosyal politikaların oluşturulup geliştirilmesi	-11,0	0,021
İnteraktif bir platform kurularak bu konularla ilgili kurumlarla iletişimin kuvvetlendirilmesi	-17,0	0,002
Yabancı yatırımlarla daha fazla yabancı işçi çalıştırılması	-22,9	0,002

4.2. Göçmen İşçiler İSG Araştırması

Göçmen ve mülteci çalışanlar ile İSG faktörleri ile ilgili anket yapılması kararlaştırılmıştır. Göç İdaresinin 2019 yılı kayıtları incelenerek göçmenlerin yoğun olduğu iller seçilmiştir. Bu iller İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'tir. Görülmektedir ki Kilis ili hariç göçmen ve mülteciler sanayinin ve hizmet sektörünün yoğunlaştığı bölgeleri seçme eğilimindedirler, zira çalışabilmek için bu bölgelerde iş bulmak oldukça kolaydır.

Seçilen illerdeki toplam örneklem büyüklüğü 400 kişi olarak hesaplanmıştır, %95 güven düzeyinde ± 4.62 hata payıyla tahminler üretilmiştir. Ankete verilen cevap frekanslarını hesaplarken işçilerin tamamının cevapladığı sorularda baz olarak 400 sayısı alınmalıdır. Çizelge 4.21'de gösterildiği üzere seçilen her il için hesaplanan örneklem sayısı cinsiyetlerine, illerdeki göçmen ve mülteci dağılımına, uyruklarına göre gruplandırılmış, anket uygulaması temsil oranlarına göre yürütülmüştür. Örneklem yöntemi olarak tabakalı basit rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır.

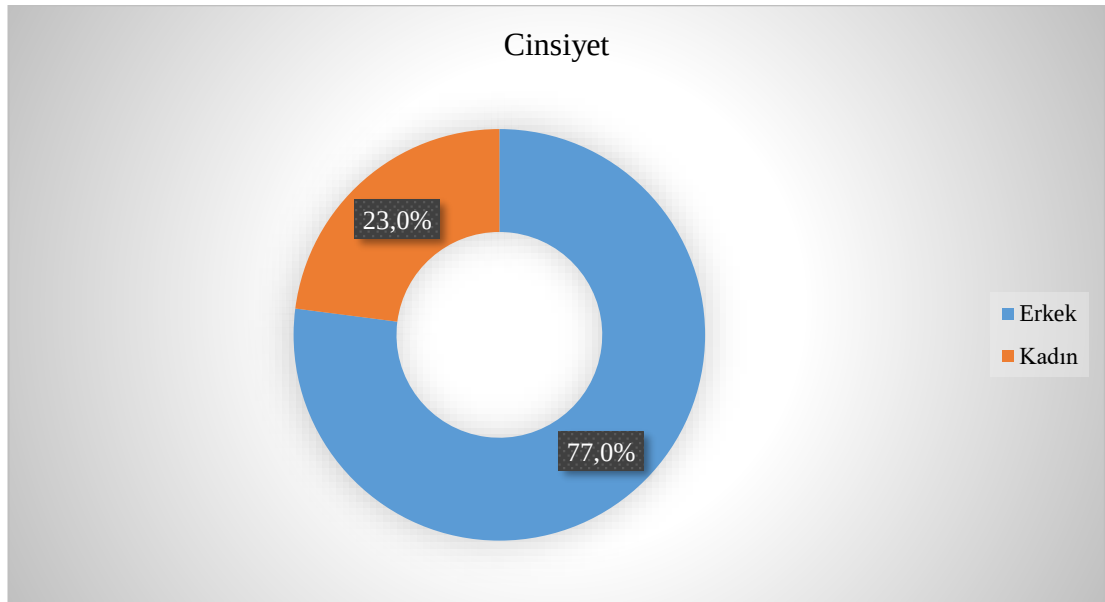
Çizelge 4.21 Seçilen illere göre örneklem dağılımı

Şehirler	Suriye	Afganistan	Irak	İran	Türkmenistan	Azerbaycan	Özbekistan	Diğer	Toplam
İstanbul									
Çalışan erkek	38	3	5	1	2	3	1	15	68
Çalışan kadın	28	2	5	1	2	1	1	8	47
Gaziantep									
Çalışan erkek	35	1	3	1	1	0	0	2	43
Çalışan kadın	25	1	1	0	0	0	0	2	30
Hatay									
Çalışan erkek	33	1	2	2	1	0	0	2	41
Çalışan kadın	25	0	1	0	0	0	0	2	29
Şanlıurfa									
Çalışan erkek	32	2	2	1	1	0	0	2	40
Çalışan kadın	24	0	1	0	0	0	0	2	28
İzmir									
Çalışan erkek	11	0	2	0	2	1	0	1	17
Çalışan kadın	8	0	1	0	1	1	1	3	15
Kilis									
Çalışan erkek	8	0	0	1	0	0	0	1	10
Çalışan kadın	6	0	0	0	0	0	0	0	7
Ankara									
Çalışan erkek	7	1	2	1	1	1	1	1	15
Çalışan kadın	5	0	1	0	1	0	0	2	9

Literatür taramaları ve Arama Konferansı verilerinden yararlanılarak EK-2'de verilen anket soruları hazırlandı. Anket soruları İMES Sanayi Sitesinde 23 göçmen işçi ile test

edildi. Katılımcıların hepsi kendilerini ifade edebilecek kadar Türkçe konuşabiliyor ancak okuma ve yazmada yetersizdiler. Yüzlerine okunan soruları tam olarak anlamadıkları görüldü bu nedenle göçmen ve mültecilerin ağırlıklarına göre anket Türkçe, Arapça ve Peştuca hazırlanmıştır. Anket soruları nominal, likert ve çoktan seçmelidir. Anket sonuçları SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Frekans dağılımı analizlerinin sonuçları aşağıda yorumlanmıştır.

Şekil 4.12’de görüldüğü üzere, katılımcıların %77’si erkek, %23’ü kadındır. Bu oran Müslüman ülkelerde kadınların istihdama katılma oranlarının çok üstündedir.



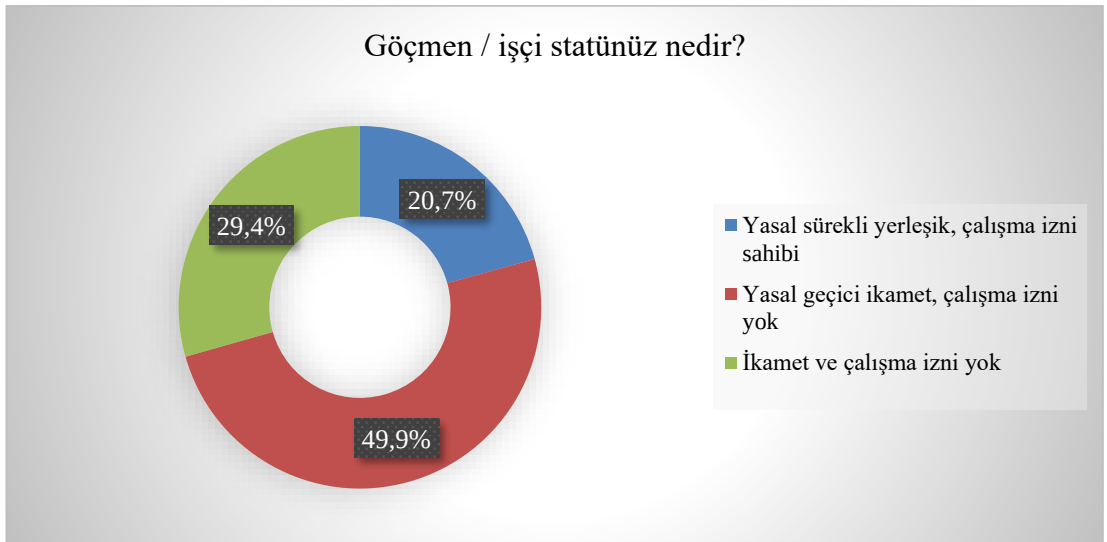
Şekil 4.12 Cinsiyet

Şekil 4.13’te görüldüğü üzere, katılımcıların %75,5’i Suriyeli, %7,5’i ise Afganistanlıdır. Diğer ülkeler arasında frekansı %1’in üzerinde olanların oranı Türkmenistanlı, Gürcistanlı, Özbekistanlı, Iraklı, İranlı ve Senegallilerden oluşmaktadır. Grafikte Suriyeli çalışanların kahir ekseriyeti oluşturduğu görülmektedir. Bu durum bakanlıkça verilen çalışma izinlerine bakıldığında kayıt dışı çalışan Suriyelilerin ne kadar çok olduğu hakkında fikir vermektedir.



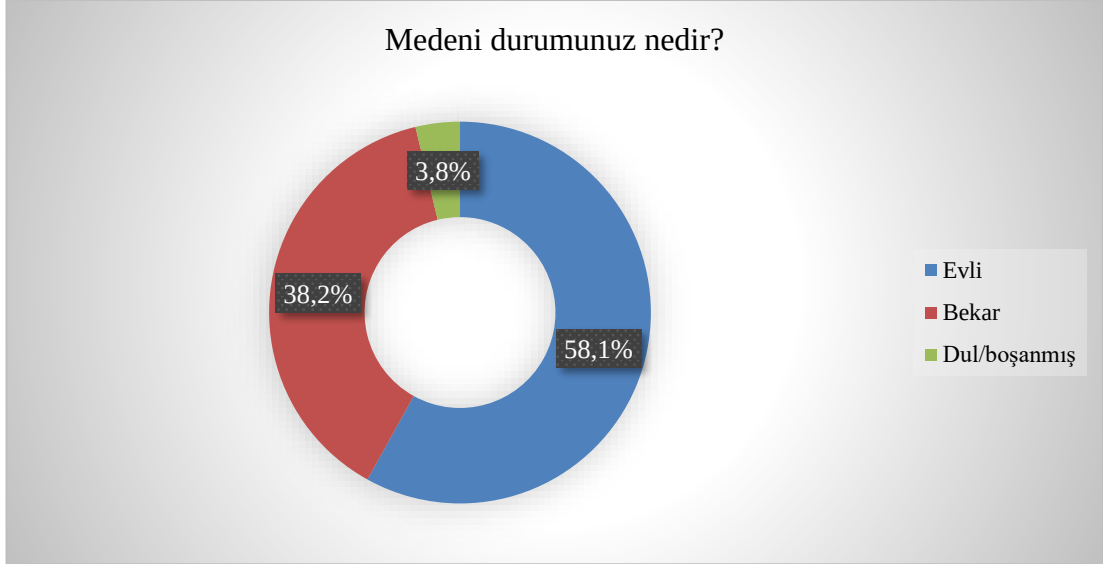
Şekil 4.13 Hangi ülkenin vatandaşısınız?

Şekil 4.14’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %20,7’si yasal sürekli yerleşik çalışma sahibi, %49,9’u yasal geçici ikamet, çalışma izni olmayan ve %29,4’ü ikamet ve çalışma izni olmayan işçilerden oluşmaktadır.



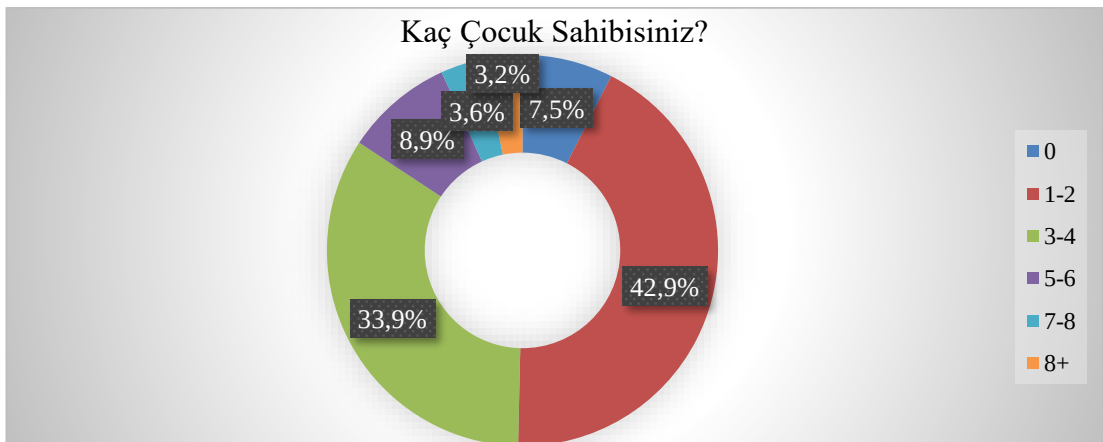
Şekil 4.14 Göçmen / işçi statünüz nedir?

Şekil 4.15'te görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %58,1'i evli, %38,2'si bekar ve %3,8'i dul/boşanmıştır. Yaklaşık %60 çalışanın ev geçindirdiği ve çocuklarının eğitim aldığı görülmektedir.



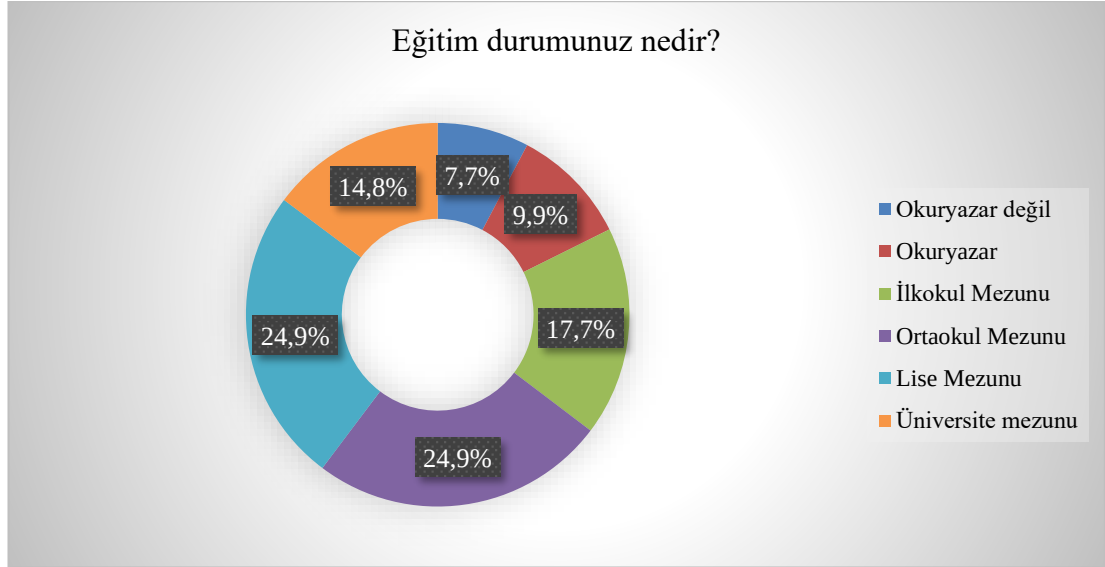
Şekil 4.15 Medeni durumunuz nedir?

Şekil 4.16'da görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %7,5'inin hiç çocuğu yoktur. 1-2 çocuk sahibi olanların oranı %42,9, 3-4 çocuğu olanların oranı ise %33,9'dur. 5 çok ve üzeri çocuğa sahip olanların oranı ise %23,2'dir. Göçmen işçilerin neredeyse tamamı devletten eğitim desteği almaktadır.



Şekil 4.16 Kaç Çocuk Sahibisiniz?

Şekil 4.17’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %60,2’si ilköğretim ve altı mezuniyet derecesine sahipken, lise mezunu oranı %24,9 ve üniversite mezunu oranı %14,8’dir. Türkiye’de çalışan göçmen işçilerin yaklaşık %85’i düşük profillidir.



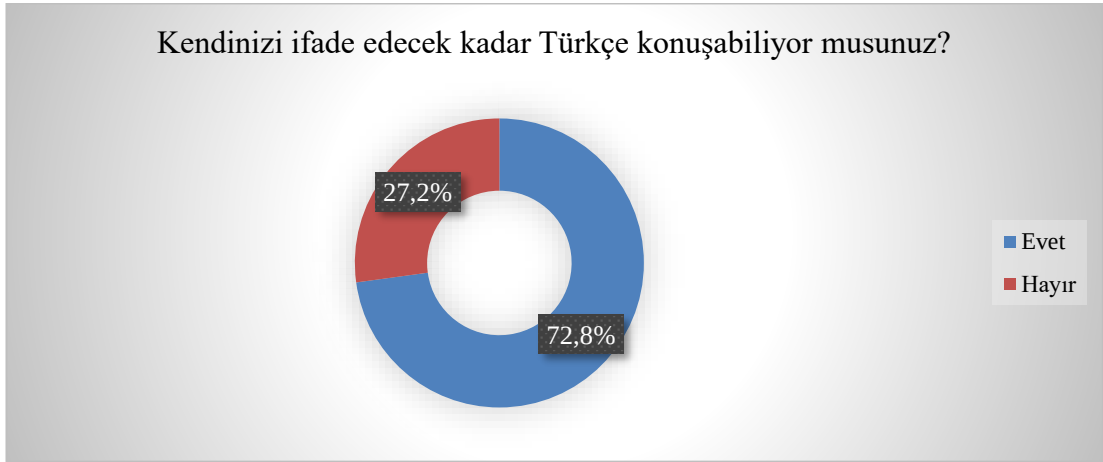
Şekil 4.17 Eğitim durumunuz nedir?

Şekil 4.18’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %72’si Arapça, %7,5’i Kürtçe, %4,4’ü Peştuca konuşmaktadır. Türkmençe, Gürcüce, Özbekçe, Urduca, Darice, Rusça ve Farsça diğer öne çıkan dillerdir.



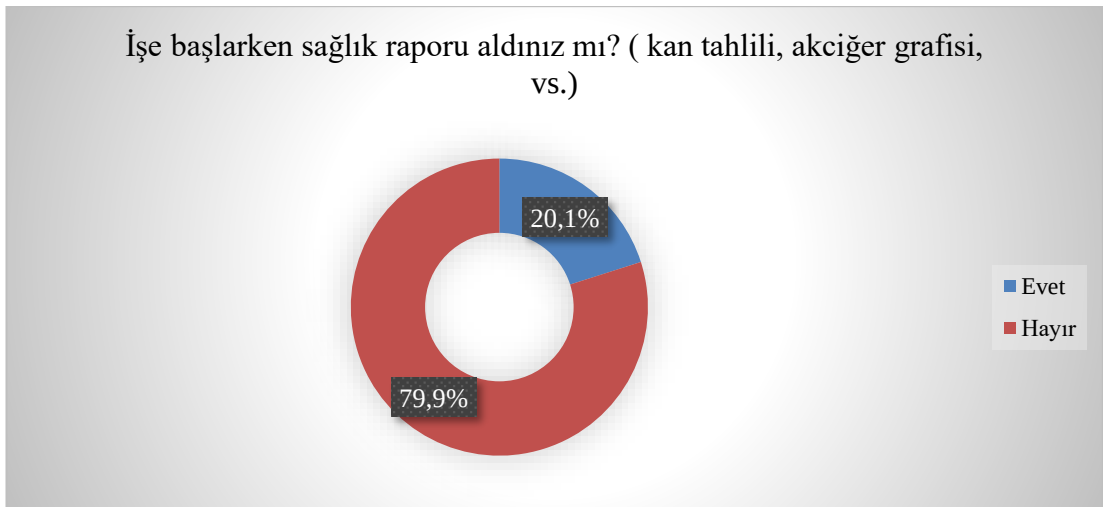
Şekil 4.18 Anadiliniz nedir?

Şekil 4.19’da görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %27,2’si kendisini ifade edecek kadar Türkçe bilmemektedir. Ancak anket esnasında soruları tam anlayabilmek için Arapça soru belgesi talep etmişlerdir. Bu durum işyerinde amirlerinin verdiği talimatları tam anlamayabileceklerini göstermektedir, bu bir İSG riskidir.



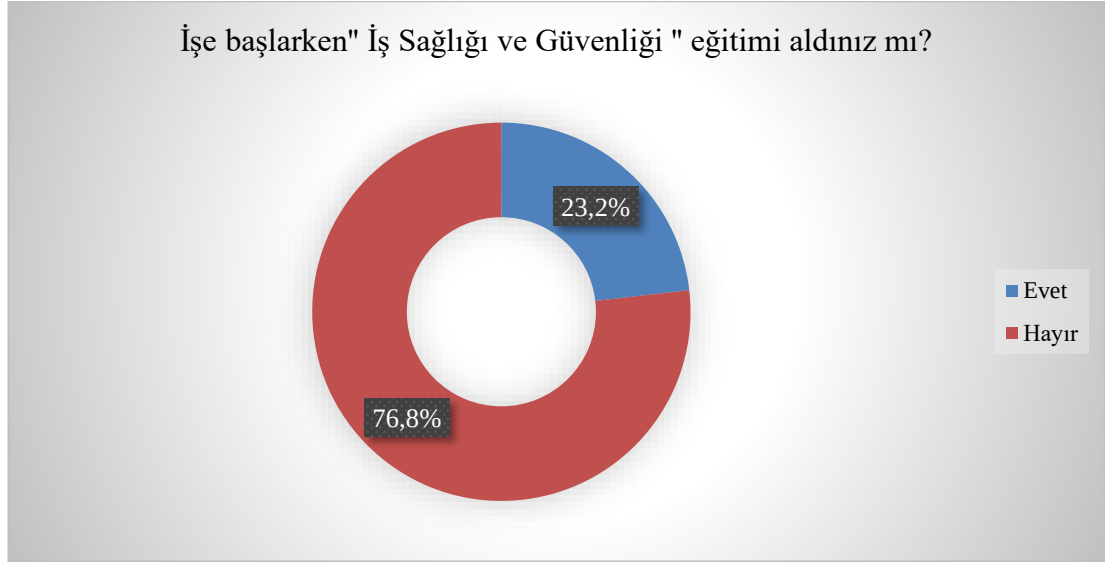
Şekil 4.19 Kendinizi ifade edecek kadar Türkçe konuşabiliyor musunuz?

Şekil 4.20’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden %79,9’u işe başlarken sağlık raporu almamıştır. Çünkü yasal işçi değiller, işverenin böyle bir sorumluluğu yok, bu durum işyerlerinde bulaşıcı hastalık yayılma riskini artırır.



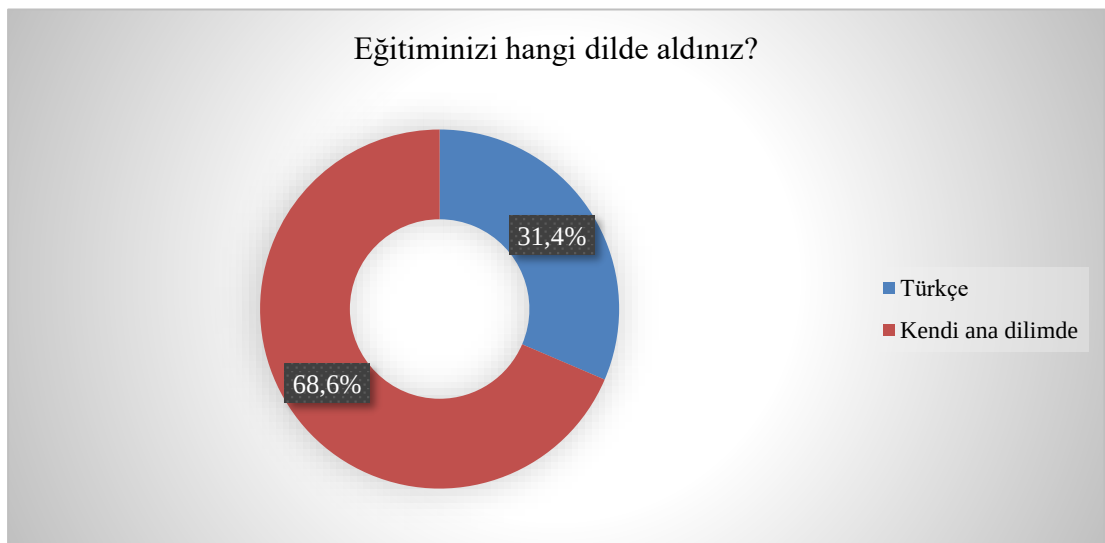
Şekil 4.20 İşe başlarken sağlık raporu aldınız mı?

Şekil 4.21’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin, %76,8’i işe başlarken “İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitimi almamıştır. Yüzde oranlarını Şekil 4.22 ile karşılaştırdığımızda oldukça yakın olduğunu görürüz, sorun kayıt dışılıktan kaynaklanmaktadır.



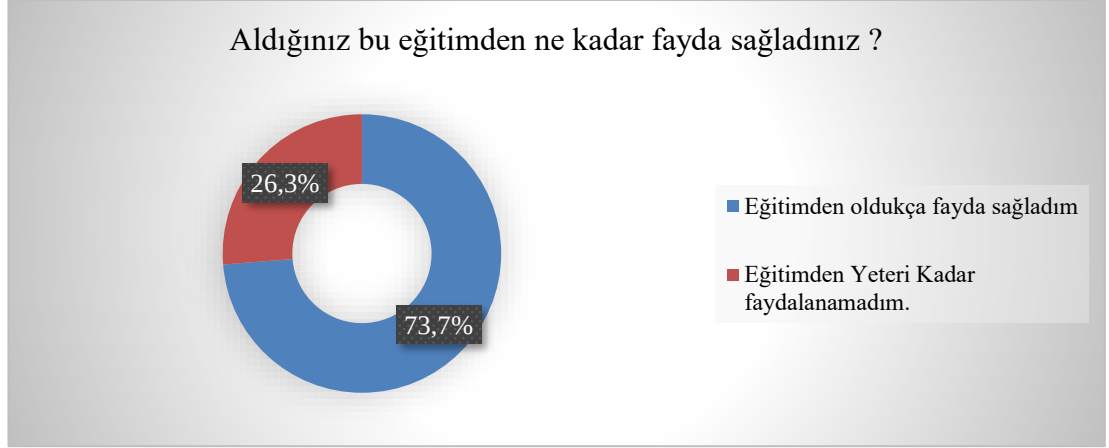
Şekil 4.21 İşe başlarken" İş Sağlığı ve Güvenliği " eğitimi aldınız mı?

Şekil 4.22’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alan göçmen işçilerin %68,6’sı bu eğitimi kendi dillerinde almışlardır.



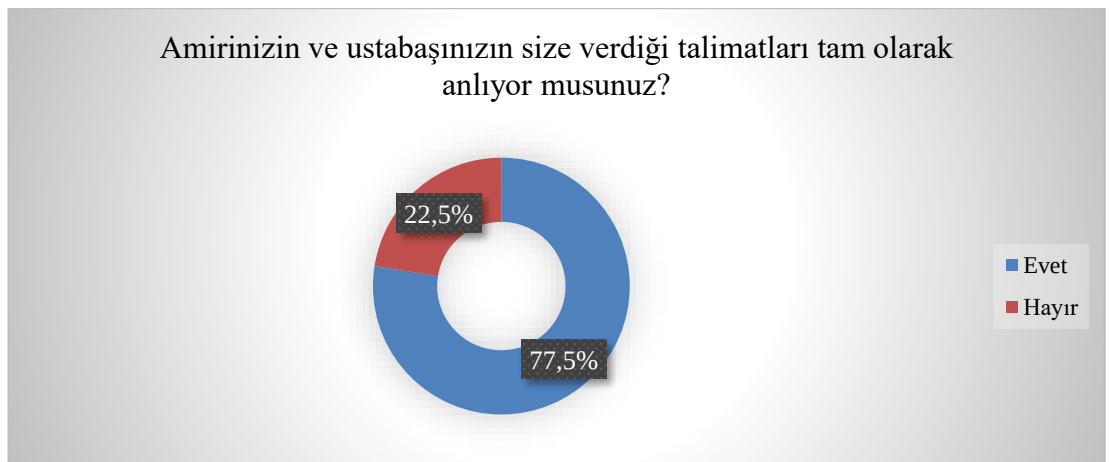
Şekil 4.22 Eğitiminizi hangi dilde aldınız?

Şekil 4.23’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alan göçmen işçilerden %73,7’si eğitimden oldukça fayda sağlamıştır. Göçmen işçilerin İSG eğitimine ilgi duydukları ve onlar için yeni bir konu olduğu anlaşılmaktadır.



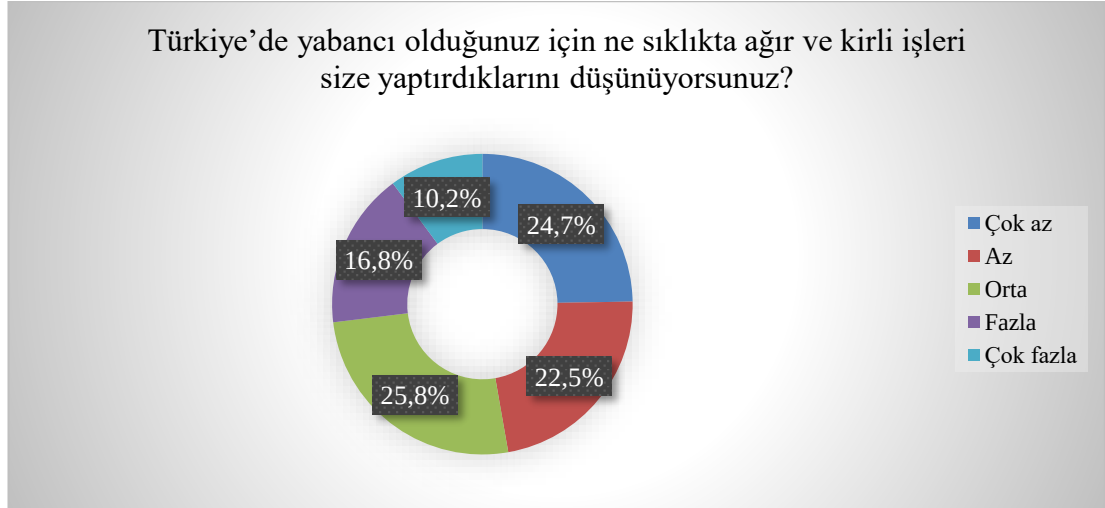
Şekil 4.23 Aldığınız Bu Eğitimden Ne kadar Fayda Sağladınız?

Şekil 4.24’de görüldüğü üzere, Ankete katılan göçmen işçilerin %77,5’i amirinin ve ustabaşının verdiği talimatları tam olarak anlamaktadır. Amirin verdiği talimatların oldukça basit ifade edildiğini veya işçilerin talimatları tam anladıklarını zannettiklerini düşünmekteyim, zira işçiler iki satırlık soru cümlelerini anlayamadıklarını göstermişlerdir.



Şekil 4.24 Amirinizin ve ustabaşınızın size verdiği talimatları tam olarak anlıyor musunuz?

Şekil 4.25'te görüldüğü üzere, Ankete katılan göçmen işçilerin %47,2'si Türkiye'de yabancı oldukların ağır ve kirli işlerin kendilerine yaptırıldığını çok az ve az derecede düşünürken bu düşünceye fazla ve çok fazla derecede sahip olduğunu belirtenlerin oranı %27'dir.



Şekil 4.25 Türkiye'de yabancı olduğunuz için ne sıklıkta ağır ve kirli işleri size yaptırdıklarını düşünüyorsunuz?

Şekil 4.26'da görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %47,9'u güvenli olmayan sağlıklı işleri reddetme hakkının olduğunu bilmiyor. İşçilerin yarısının bu hakkı kullanabileceğini bilmiyor, ancak bilenlerin de yasadışı çalıştığı için reddetme seçeneği sınırlıdır.



Şekil 4.26 Güvenli olmayan, sağlıklı işleri yapmayı reddetme hakkınız olduğunu biliyor musunuz?

Şekil 4.27’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %20,5’i işyerinde mobbinge maruz kalmıştır. Profillerinin oranına bakıldığında, çoğunluğunun buna önem vermediği söylenebilir. Ayrıca anket esnasında mobbingin anlamı sorulmuştur.



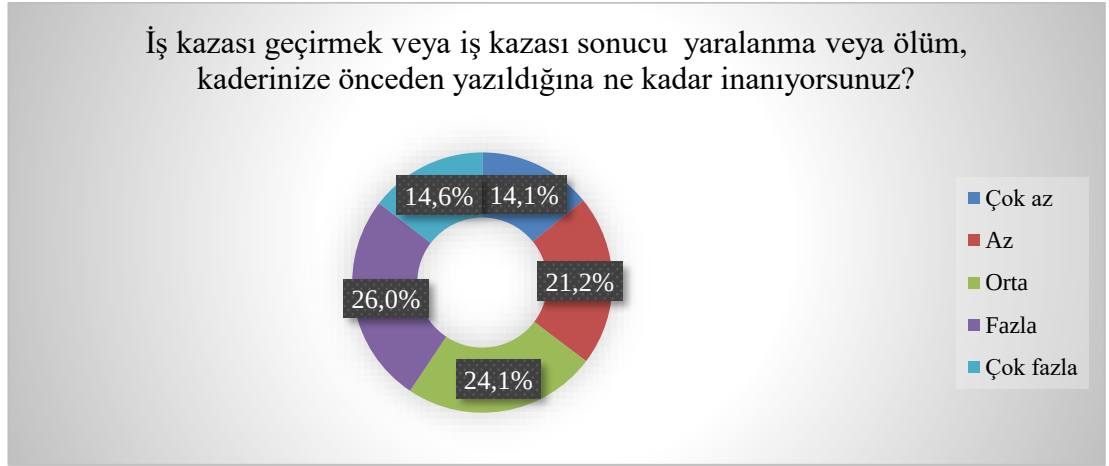
Şekil 4.27 İşyerinde mobbinge (taciz, dışlanma, ağır işlerde çalışma, çalışma vs.) maruz kaldınız mı?

Şekil 4.28’de görüldüğü üzere, Mobbinge maruz kalan işçilerden %34,4’ü olayı kabullenirken, %41,9’u kişisel tepki göstermiştir. Mobbing sonrası işten ayrılma oranı %21,5 iken yasal hakkını kullananların oranı %2,2’dir. Çalıştıkları ülkede yabancı olmaları, yeni bir iş bulma sorunu ve kahir ekseriyetinin kaçak çalışıyor olması mobbinge katlanmalarına neden olmaktadır.



Şekil 4.28 Mobbinge karşı gösterilen tepki

Şekil 4.29'da görüldüğü üzere, İş Kazası geçirme veya iş kazası sonucu yaralanma veya ölümün kaderlerine önceden yazıldığına çok az ya da az derecede inananların oranı %35,3 iken bu duruma fazla ya da çok fazla derecede inananların oranı %40,6'dır. Müslümanlık inancında kişinin kaderinin doğmadan önce belirlenmiş olduğuna inanılması, çalışanların İSG önlemlerini alma konusunda gevşek davranmalarına neden olmaktadır.



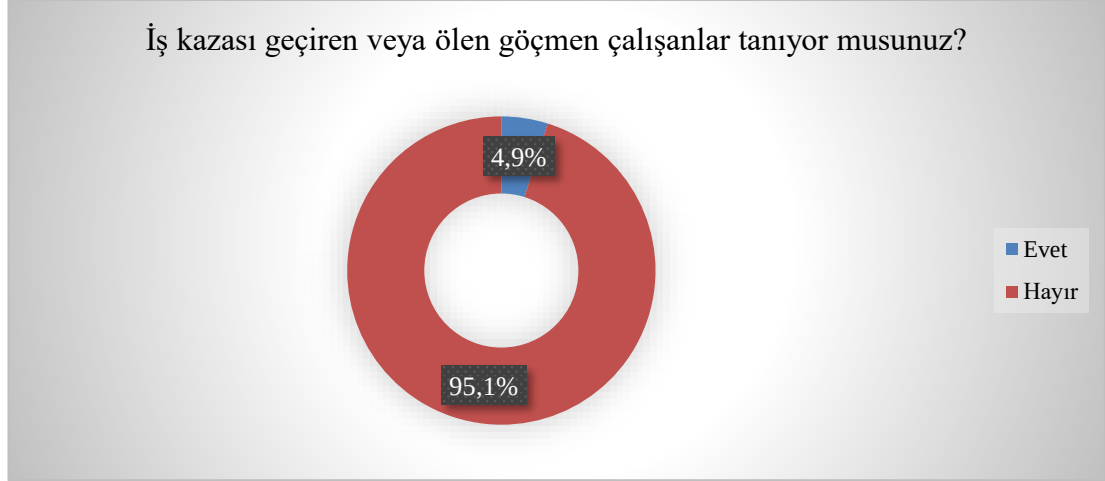
Şekil 4.29 İş kazası geçirmek veya iş kazası sonucu yaralanma veya ölüm, kaderinize önceden yazıldığına ne kadar inanıyorsunuz?

Şekil 4.30'da görüldüğü üzere, Ankete katılan göçmen işçilerin %6,2'si iş kazası geçirmiştir. 2019 SGK resmi verilerine göre Türkiye'de yıllık iş kazası geçirenlerin oranı %2'dir ve gelişmiş ülkeleri ortalamalarının hayli üstündedir, göçmen işçilerin iş kazaları oranı bu değerin üç katı olarak görünmektedir.



Şekil 4.30 İş kazası geçirdiniz mi?

Şekil 4.31’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %4,9’u iş kazası geçiren veya ölen göçmen çalışan tanımaktadır. Göçmen işçilere ilişkin resmi verilere ulaşamadığından kesin rakan verilememektedir.



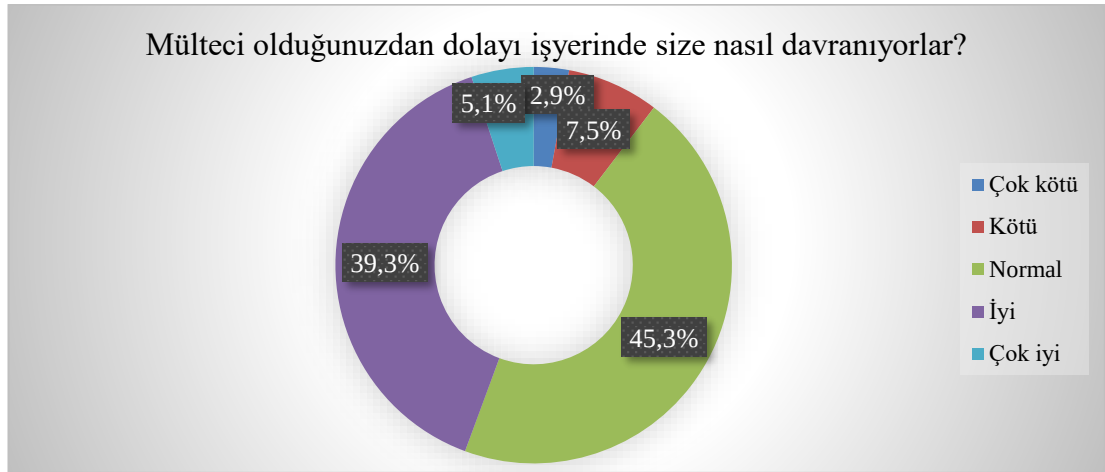
Şekil 4.31 İş kazası geçiren veya ölen göçmen çalışanlar tanıyor musunuz?

Şekil 4.32’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri hakkında hiç bilgi sahibi olmayan işçi oranı %34,4, çok az ya da az derecede bilgi sahibi olanların oranı %52,3, fazla ya da çok fazla derecede bilgi sahibi olanların oranı %13,2’dir. Göçmen işçilerin gelişmemiş ülkelere gelmiş olmaları nedeniyle İSG kavramı hakkında bilgi sahibi değiller.



Şekil 4.32 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri hakkında ne kadar bilginiz var?

Şekil 4.33’de görüldüğü üzere, Mülteci olması nedeniyle işyerinde kötü ya da çok kötü muamele gördüğünü belirtenlerin oranı %10,4’tür. İyi ya da çok iyi muamele gördüğünü belirtenlerin oranı ise %44,4’tür. Mobbing kavramında olduğu gibi, göçmen işçilerin statüleri nedeniyle kabullenme içinde oldukları görülmektedir, ayrıca işyerinde yapılan anketlerde doğru cevap alamama ihtimali de kısıtlılık olarak görülmektedir.



Şekil 4.33 Mülteci olduğunuzdan dolayı işyerinde size nasıl davranıyorlar?

Şekil 4.34’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği kanunun kendilerine sağladığı haklardan bilgi sahibi olanların oranı %21’dir.



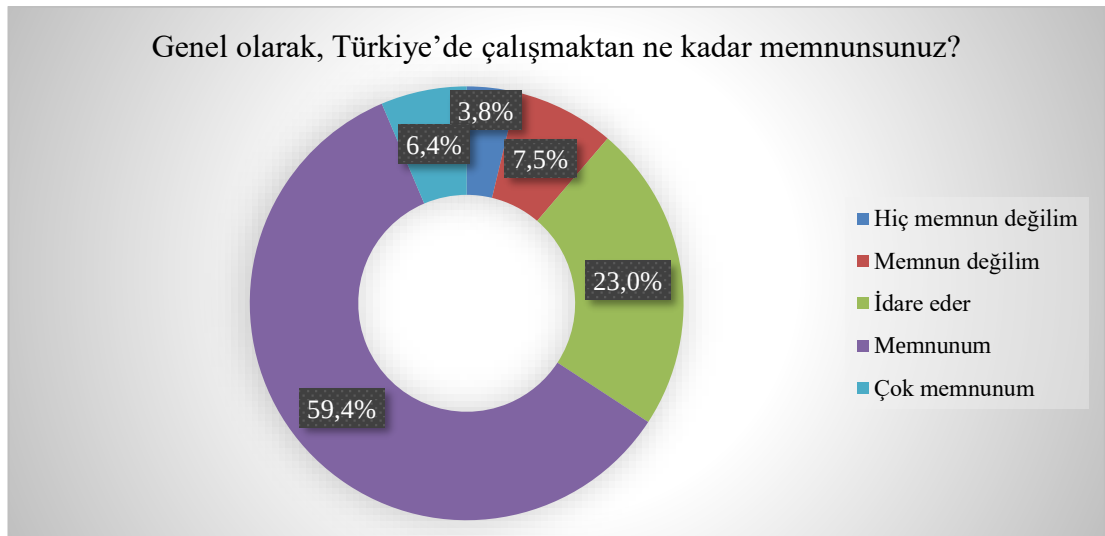
Şekil 4.34 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun size sağladığı haklardan haberdar mısınız?

Şekil 4.35'te görüldüğü üzere, Kayıtsız çalışmasına karşın işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından faydalananların oranı %20,3'tür. Yasadışı çalışan işçilere İSG eğitimi verilmemektedir, ancak bazı işverenlerin göçmen işçilere yasal işçilerle beraber eğitim verdikleri bilinmektedir.



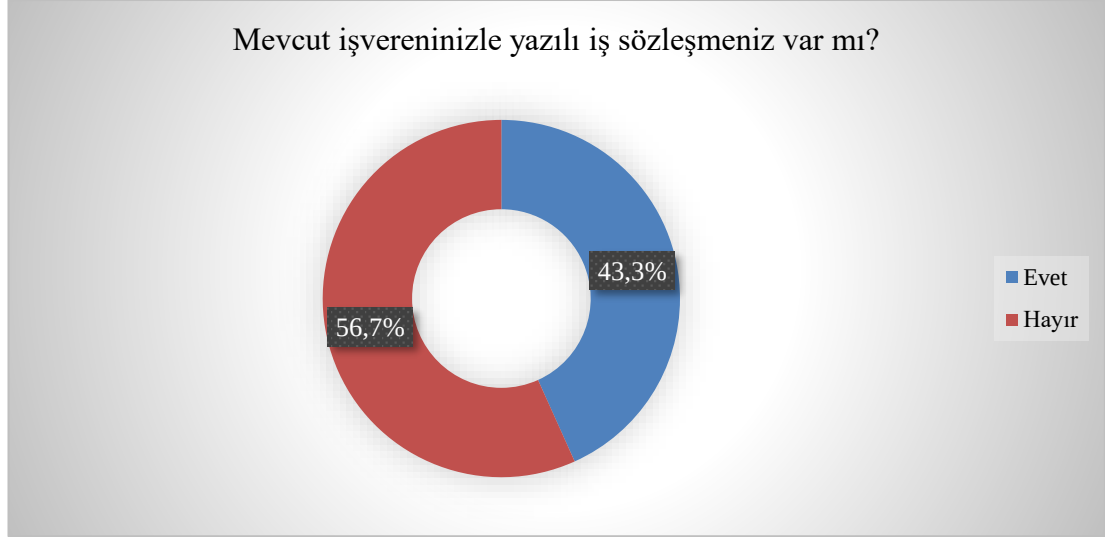
Şekil 4.35 Kayıtsız çalışıyorsanız, yine de işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yararlanıyor musunuz?

Şekil 4.36'da görüldüğü üzere, Genel olarak Türkiye'de çalışmaktan memnun olmadığını belirtenlerin oranı %11,3, memnun olduğunu belirtenlerin oranı ise %65,8'dir.



Şekil 4.36 Genel olarak, Türkiye'de çalışmaktan ne kadar memnunsunuz?

Şekil 4.37’de görüldüğü üzere, mevcut işvereni ile yazılı iş sözleşmesi olmayanların oranı %56,7’dir. İşverenler yasadışı çalışan göçmen işçilerle sözleşme yapmamaktadırlar, zira onların eline resmi olmasa da belge vermek istemezler.



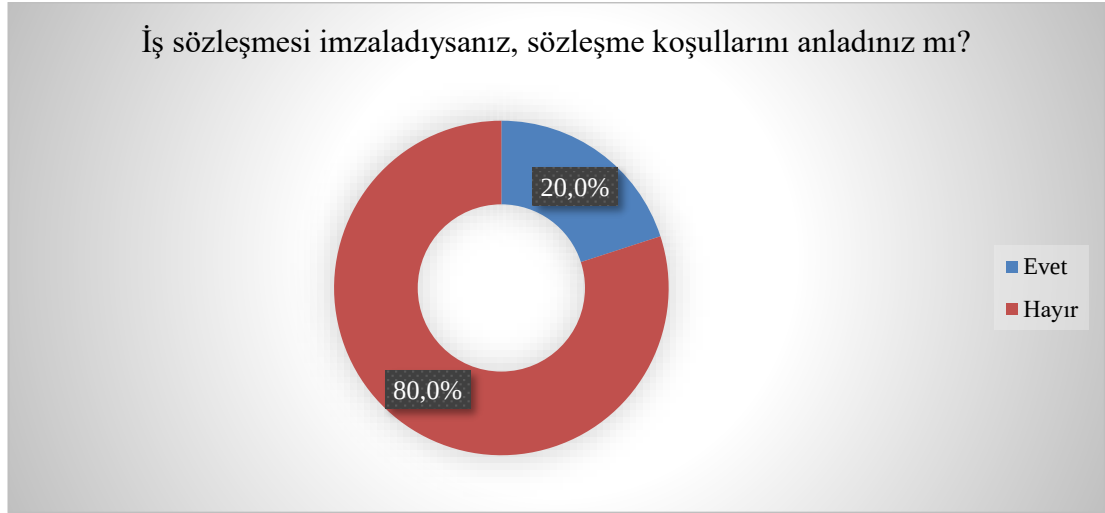
Şekil 4.37 Mevcut işvereninizle yazılı iş sözleşmeniz var mı?

Şekil 4.38’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden iş sözleşmesi imzalayanlardan sadece %13,3’ünün elinde iş sözleşmesinin bir kopyası vardır. Bir sözleşme söz konusu olsa da işveren göçmen işçiye bir nüshasını vermemektedir.



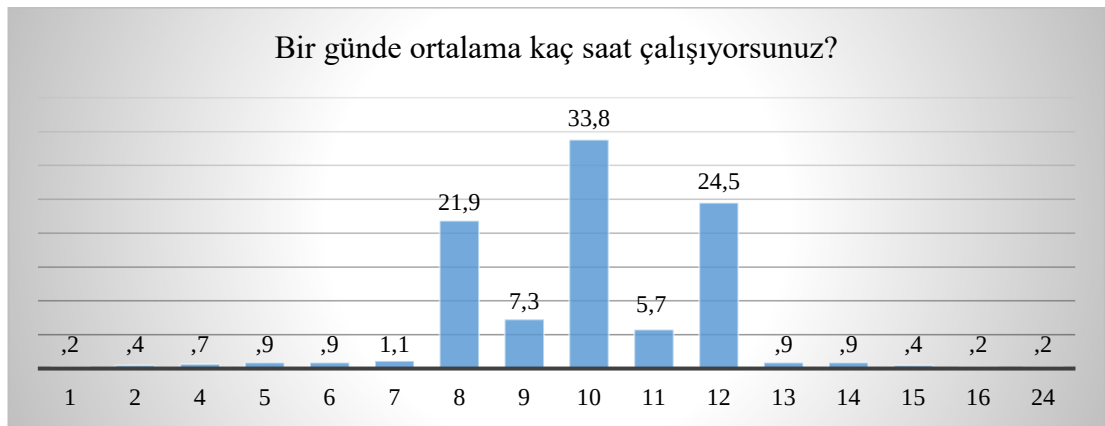
Şekil 4.38 İş sözleşmesi imzaladıysanız elinizde bir kopyası var mı?

Şekil 4.39'da görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden iş sözleşmesi imzalayanlardan sözleşme koşullarını anlayanların oranı sadece %20'dir. Bu durum göçmen işçilerin Türkçeye hakimiyetlerinin yetersizliğini göstermektedir, sözleşme koşullarını anlamasa da bir işte çalışabilmek için koşullarını anlamadıkları bir sözleşme imzalamaktadırlar.



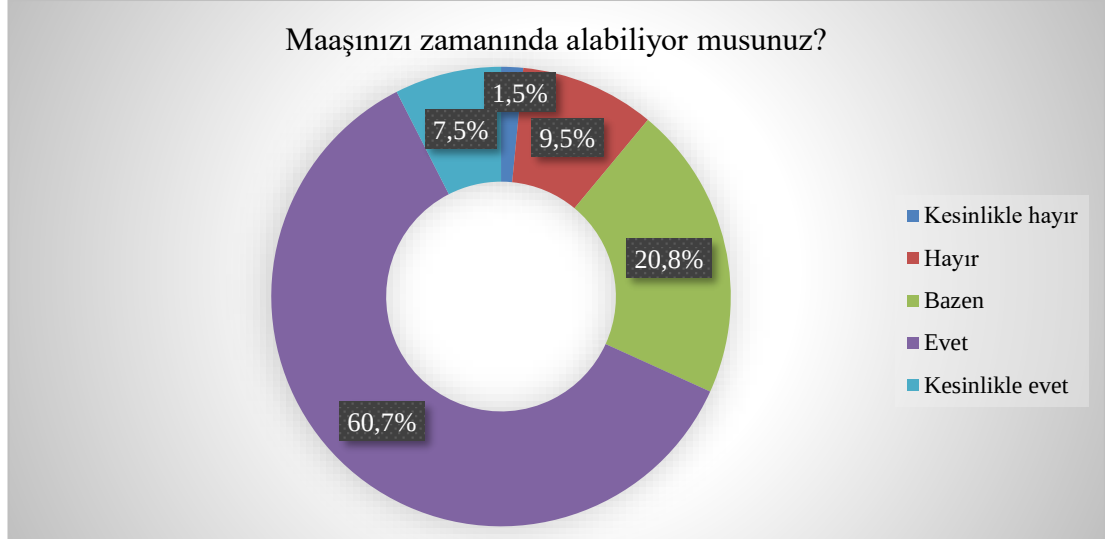
Şekil 4.39 İş sözleşmesi imzaladıysanız, sözleşme koşullarını anladınız mı?

Şekil 4.40'ta görüldüğü üzere, Ankete katılan göçmen işçilerden 8 saat üzeri çalışanların oranı %73,9'dur. Rutin bir çalışma sistemleri yoktur, işveren olabildiğince fazla süre çalıştırmak istemekte, işçi buna karşı çıkamamaktadır.



Şekil 4.40 Bir günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

Şekil 4.41’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden maaşın zamanından aldığını belirtenlerin oranı %68,2’dir. Maaşını kısmen ya da hiçbir zaman zamanında almayanların oranı %31,8’dir.



Şekil 4.41 Maaşınızı zamanında alabiliyor musunuz?

Şekil 4.42’de görüldüğü üzere, günlük 8 saatten fazla çalışıp fazla mesai alanların oranı %43,9 iken kısmen yada hiç mesai almayanların oranı %56,1’dir. Fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi tamamen işverene bağlıdır, hiç ödemediği veya eksik ödediğinde karşılaşılabileceği hiçbir yaptırım yoktur.



Şekil 4.42 Günlük 8 saatten fazla çalıştığınızda işvereniniz mesai ücreti ödüyor mu?

Şekil 4.43’de görüldüğü üzere, hastalandığında raporlu olarak işe gitmediğinde maaşından kesinti yapılanların oranı %57,4’tür.



Şekil 4.43 Hastalığınızla ilgili rapor alıp işe gitmediğinizde işverenin maaşınızdan kesinti yapar mı?

Şekil 4.44’te görüldüğü üzere, işvereni ile sorun yaşadığında Türk İş Kanunun adil olacağına hiç inanmayanların oranı %12,1 iken fazla ve çok fazla derecede inananların oranı %33,6’dır. Yasal çalışanlar için hukuksal başvurular geçerlidir, ancak yasadışı çalışanlar için yasalarımız hukuk önünde hak aramaya müsait değildir.



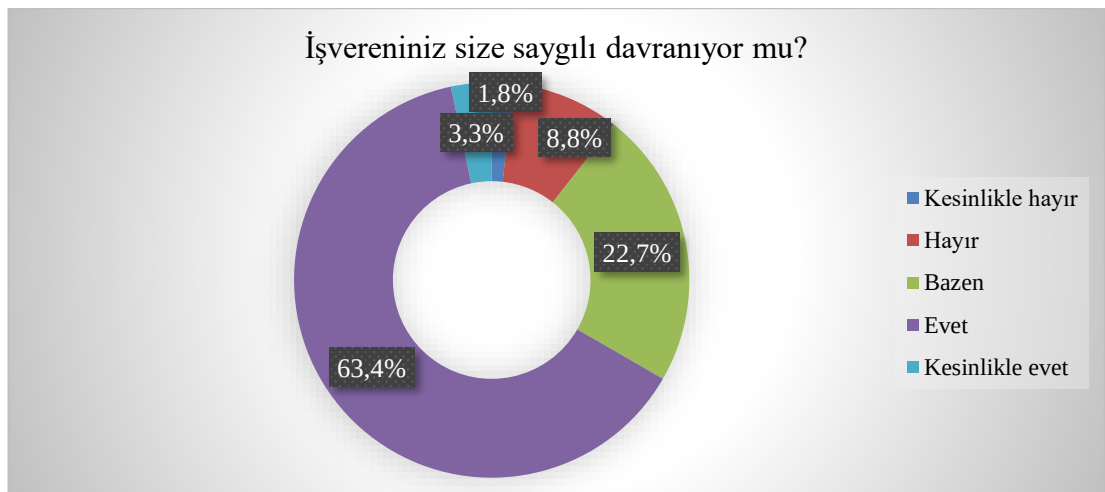
Şekil 4.44 İşvereninle sorununuz olduğunda, Türk İş Kanunu’nun adil olacağına ne derecede inanıyorsunuz?

Şekil 4.45’de görüldüğü üzere, çalışma izni kartını ve/veya pasaportunu kendisi saklamayanların oranı %29,1’dir. İşverenler çoğunlukla göçmen işçilerin pasaportlarını ellerinde tutarlar, gerekçesi güvenlik olarak gösterilse de asıl neden onları kendilerine bağlı tutmaktır.



Şekil 4.45 Çalışma İzni kartınızı ve/veya Pasaportunuzu siz mi saklıyorsunuz?

Şekil 4.46’da görüldüğü üzere, işverenin kendisine kısmen ya da hiç saygılı davranmadığını belirtenlerin oranı %33,3 iken işverenin kendisine saygılı davrandığını belirtenlerin oranı %63,7’dir. Veriye göre işverenler her üç göçmen işçiden birine kötü davranmaktadır, bu davranışların içinde mobbing, hakaret ve düzgün veya hiç ödememek vardır.



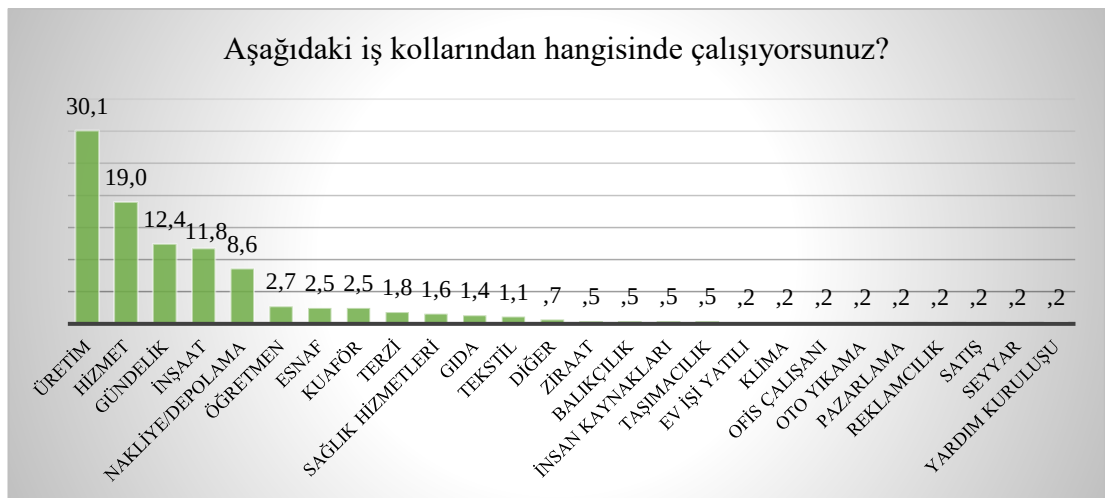
Şekil 4.46 İşvereniniz size saygılı davranıyor mu?

Şekil 4.47’de görüldüğü üzere, göçmen işçilerin hak aramak için mahkemelere gitmesinin mümkün olduğunu düşünenlerin oranı %64,7’dir. Yasadışı çalışan göçmen işçilerin kanunları bilmediği görülmektedir. Türkiye’yi kurtarıcı olarak gördüklerinden ve tamamına yakını Müslüman olduğundan duygusal değerlendirme yapmışlardır.



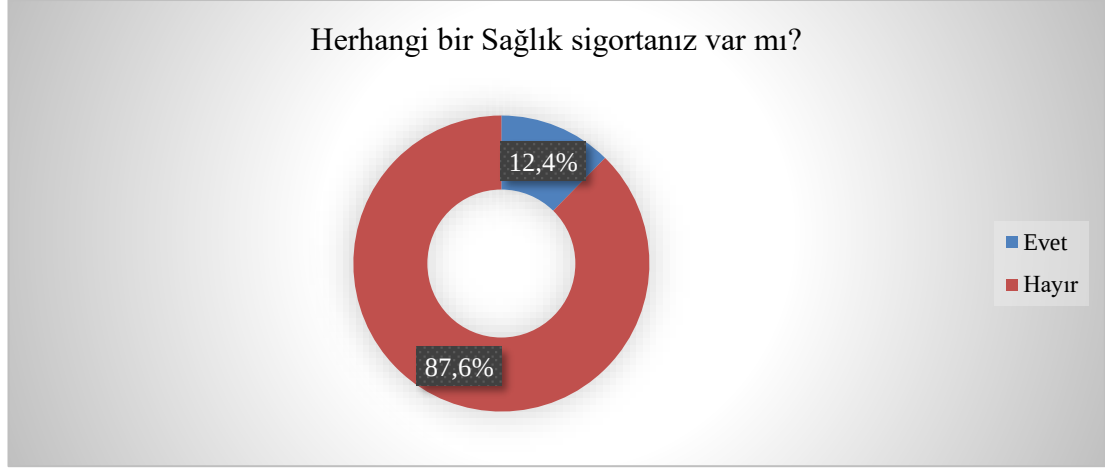
Şekil 4.47 Size göre göçmen işçilerin hak aramak için mahkemelere gitmesi mümkün mü?

Şekil 4.48’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %30,1’i üretimde, %19,0’u hizmet sektöründe, %12,4’ü gündelik işlerde, %11,8’i inşaat sektöründe, %8,6’sı ise nakliye/depolama işlerinde çalışmaktadır. Diğer ön plana çıkan iş kolları ise öğretmenlik, esnaflık, kuaförlük, terzilik, sağlık hizmetleri, gıda ve tekstildir.



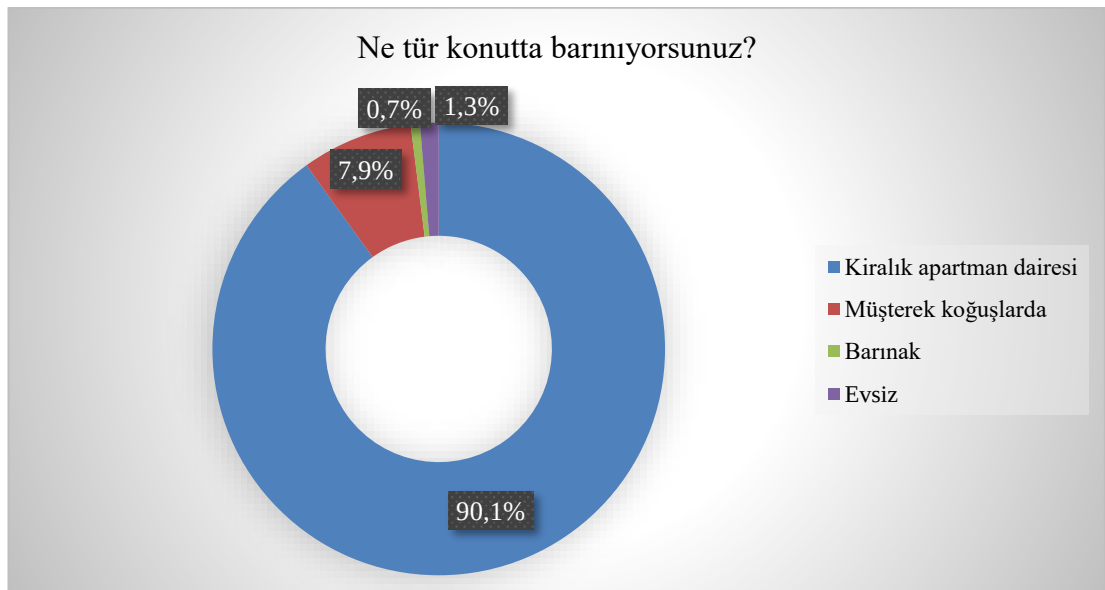
Şekil 4.48 Aşağıdaki iş kollarından hangisinde çalışıyorsunuz?

Şekil 4.49'da görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden herhangi bir sağlık sigortası olmayanların oranı %87,6'dır. Yasadışı çalışan göçmen işçiler sağlık hizmetlerine erişemezler, bunun için ücret ödemek zorundadırlar.



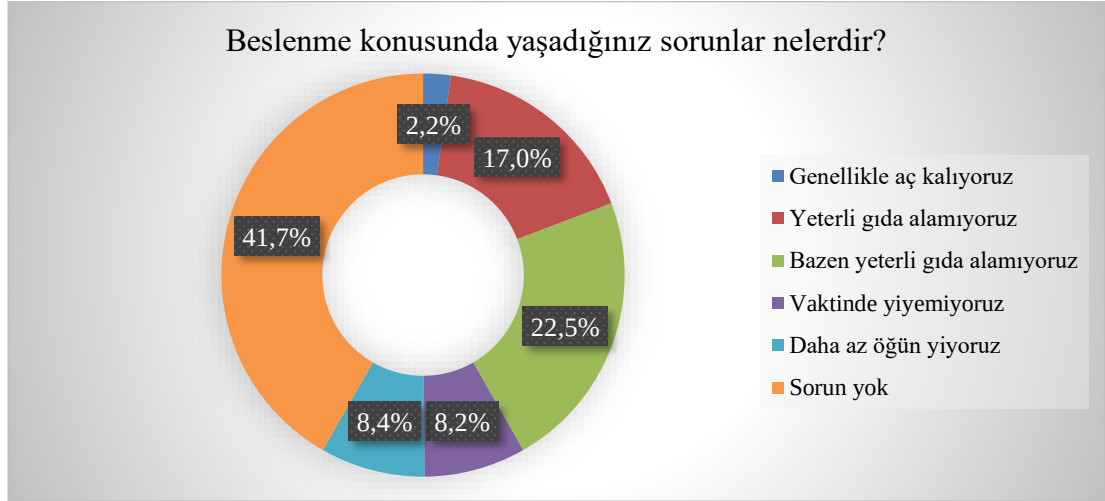
Şekil 4.49 Herhangi bir Sağlık sigortanız var mı?

Şekil 4.50'de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %90,1'i kiralık apartman dairesinde, %7,9'u müşterek koğuşlarda, %0,7'si barınaklarda yaşarken %1,3'ü evsizdir. Ortak nokta şudur, ailesi ile yaşayan göçmen işçilerin tümü komünler halinde yaşamaktadırlar.



Şekil 4.50 Ne tür konutta barınıyorsunuz?

Şekil 4.51’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerden %2,2’si genelde aç kalmakta, %17,0’si yeterli gıda alamamakta, %22,5’i bazen yeterli gıda alamamakta, %8,2’si vaktinde yemek yiyememekte, %8,4’ü daha az yemek yemektedir. Beslenme sorunu yaşamadığını belirtenlerin oranı %41,7’dir.



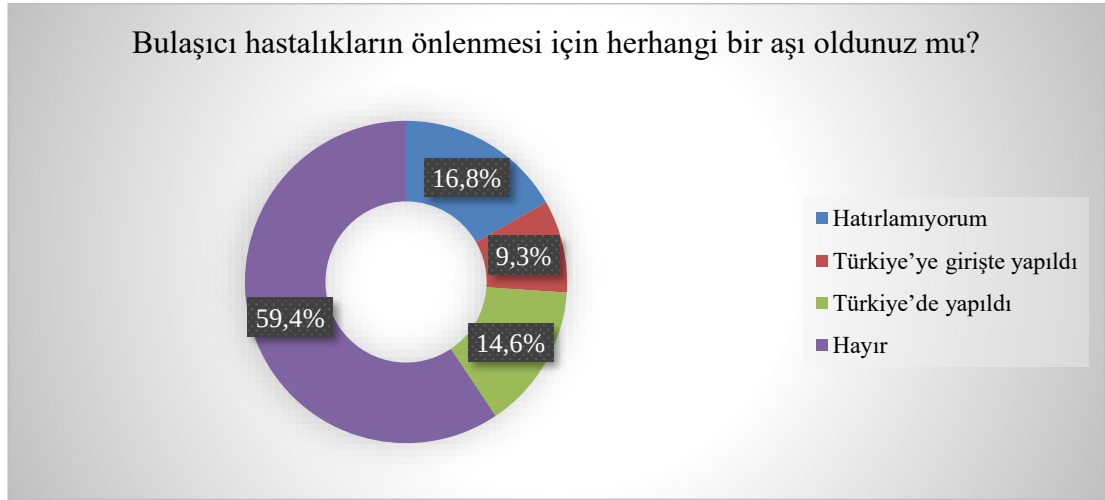
Şekil 4.51 Beslenme konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?

Şekil 4.52’de görüldüğü üzere, son 12 ayda hiç doktora gitmeyenlerin oranı %28,2’dir. En az 1 kere doktora gidenlerin oranı %71,8’dir. 10 kere ve üzeri doktora gitme oranı %4,4’tür.



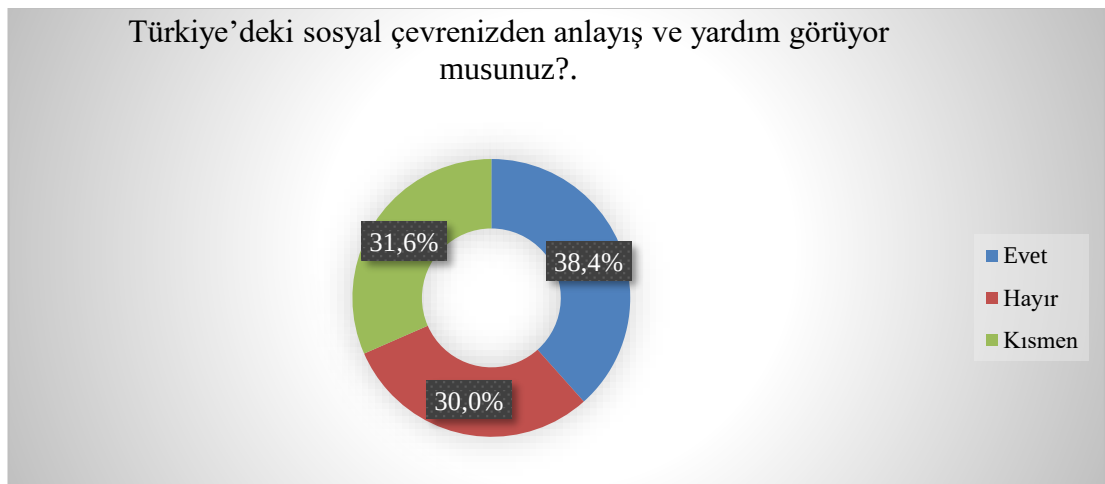
Şekil 4.52 Son 12 ayda, ne sıklıkta doktora gittiniz?

Şekil 4.53'te görüldüğü üzere, bulaşıcı hastalıkların önlenmesi için herhangi bir aşı olanların olmayanların oranı %59,4'tür. Türkiye'ye girişte aşı yapılanların oranı %9,3, Türkiye'de aşı yapılanların oranı ise %14,6'dır. Türkiye'ye gelen göçmenlerin yaklaşık 2/3'üne aşı yapılmadığı görülmektedir, bu durum bulaşıcı hastalıkların yayılma riskini oldukça artırır.



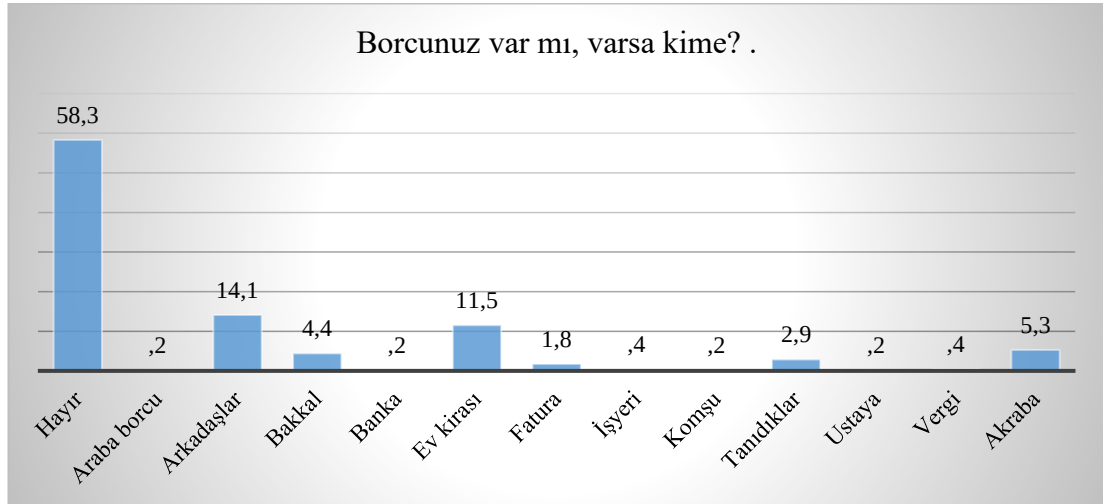
Şekil 4.53 Bulaşıcı hastalıkların önlenmesi için herhangi bir aşı oldunuz mu?

Şekil 4.54'te görüldüğü üzere, Türkiye'deki sosyal çevresinden hiç anlayış ve yardım görmeyenlerin oranı %30,0'dur. Katılımcıların üçte birinin olumsuz yanıt vermesi ciddi bir durumdur, sosyal entegrasyon çalışmalarının ciddiye alınması gerekir.



Şekil 4.54 Türkiye'deki sosyal çevrenizden anlayış ve yardım görüyor musunuz?

Şekil 4.55’de görüldüğü üzere, ankete katılan göçmen işçilerin %41,7’sinin borcu vardır. Borçlar en çok arkadaşlara (%14,1), ev sahibine (%11,5), akrabalara (%5,3) ve bakkaladır (%4,4). Göçmen işçilerin borç türüne bakıldığında, yaklaşık yarısının geçinebilmek üzere yakınlarından borç aldığı görülmektedir, bu durum onların yaşam savaşı verdiğini gösterir ve işyerinde ciddi bir psikososyal riskleri teşkil eder.



Şekil 4.55 Borcunuz var mı, varsa kime?

Şekil 4.56’da görüldüğü üzere, çalıştığı işyerinde kişisel ve sağlık bilgilerinin kaydedildiği bir dosyası olmayanların oranı %55,4, dosyası olanların oranı %9,3 iken bu konuda bilgisi olmayanların oranı ise %35,3’tür.



Şekil 4.56 Çalıştığınız işyerinde kişisel ve sağlık bilgilerinizin kaydedildiği bir dosyanız var mı?

Şekil 4.57’de görüldüğü üzere, işyerinde çalışmaya başlamadan önce Türkçe konuşma şartı arananların oranı %34,2’dir. Dil yeterliliğinin aranması İSG risklerinin önlenmesi açısından oldukça önemlidir, dil yetersizliği, iletişim yetersizliği demektir, bu da işçileri risklere açık hale getirir.



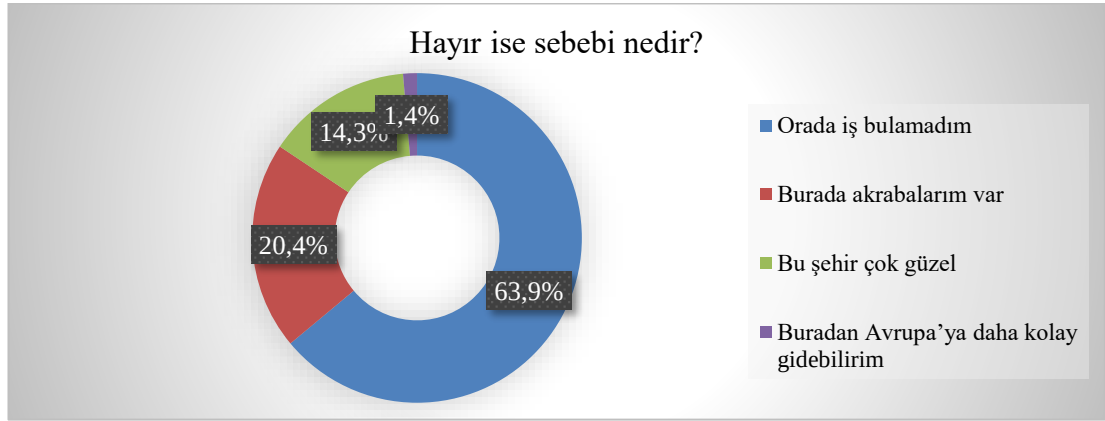
Şekil 4.57 İşyerinde çalışmaya başlamadan önce Türkçe konuşma şartı arandı mı?

Şekil 4.58’de görüldüğü üzere, Türkiye’ye geldiğinde devletin kendisini gönderdiği şehirde yaşayanların oranı %67,5’tir. Göçmenlerin yaşamak için çalışmaya ihtiyacı vardır, hangi şehirde yaşayacakları saptanırken, şehirlerin işçi talebi dikkate alınmadığından kayıtlı oldukları şehirlerde iş bulamayanlar sanayileşmiş şehirlere göç etmektedirler.



Şekil 4.58 Türkiye’ye geldiğinizde devletin sizi gönderdiği şehirde mi ikamet ediyorsunuz?

Şekil 4.59’da görüldüğü üzere, Türkiye’ye geldiğinde devletin gönderdiği şehirde yaşamayanların %63,9’u bu şehirde iş bulamadığından, %20,4’ü yaşadığı şehirde akrabalarının olmasından, %14,3’ü yaşadığı şehrin çok güzel olmasından dolayı ve %1,4’ü Avrupa’ya daha kolay gidebilmeden dolayı farklı şehirde yaşamayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.



Şekil 4.59 Hayır ise sebebi nedir?

Şekil 4.60’da görüldüğü üzere, çalışma izni belgesini işvereni yerine kendisi almak isteyenlerin oranı %86,1’dir. Kayıtsız çalışan göçmen işçiler kayıt altına girmek istiyorlar, ancak bu işverenler için istenmeyen bir durumdur. Zira çalışma izni olan işçi demek masraf demektir, vergi, SGK primi, mesai ödemeleri işverenler tarafından ödenmek istenmezler, bu nedenle zorunluluk olmasına karşın çalıştırdıkları işçilere çalışma izni almazlar.



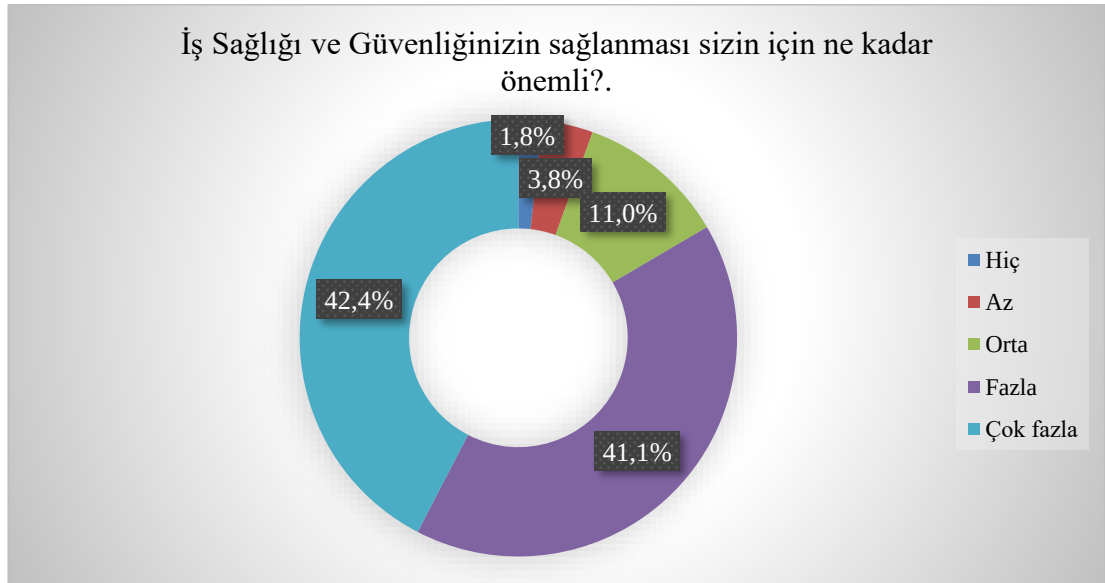
Şekil 4.60 Çalışma izin belgenizi işvereniniz değil de kendiniz almak ister misiniz?

Şekil 4.61’de görüldüğü üzere, kayıt dışı çalışmayı kendisi için hiç avantajlı görmeyenlerin oranı %54,3 iken fazla ve çok fazla avantajlı görenlerin oranı %10,0’dur.



Şekil 4.61 Kayıt dışı çalışmak sizin için ne kadar avantajlı?

Şekil 4.62’de görüldüğü üzere, İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını kendisi için hiç önemli görmeyenlerin oranı %1,8 iken fazla ve çok fazla derecede önemli görenlerin oranı %83,5’tir.



Şekil 4.62 İş Sağlığı ve Güvenliğinizin sağlanması sizin için ne kadar önemli?

Şekil 4.63'te görüldüğü üzere, geçici çalışma izin belgesi sahibi olmayı hiç istemeyenlerin oranı %4,5 iken fazla ve çok fazla derecede isteyenlerin oranı %75,2'dir.



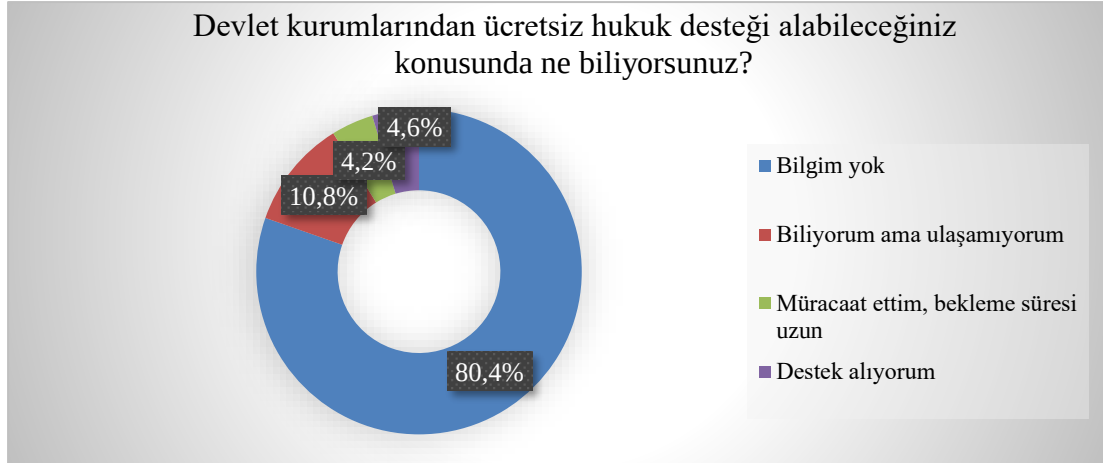
Şekil 4.63 Geçici çalışma izin belgesi sahibi olmayı ne kadar istersiniz?

Şekil 4.64'te görüldüğü üzere, Türk toplumuna uyum sağlamak için sosyal destek programlarına hiç katılmak istemeyenlerin oranı %6,8 iken fazla ve çok fazla derece katılmak isteyenlerin oranı %58,5'dir. Sosyal çevrelerine entegrasyon göçmenler için öncelikli eğilimdir, bunun nedeni ayrıştırılmış olma duygusundan kurtulmaktır.



Şekil 4.64 Türk toplumuna uyum sağlamak için sosyal destek programlarına ne derece katılmak istersiniz?

Şekil 4.65’de görüldüğü üzere, devlet kurumlarından ücretsiz hukuk desteği alabileceğini bilmeyenlerin oranı %80,4 iken bilip ulaşamayanların oranı %10,8, müracaat edip bekleme süresi uzun diyenlerin oranı %4,2, destek alanların oranı ise %4,6’dır. Devlet kurumlarının oluşturduğu sosyal hakların kullanımına ilişkin enstrümanlar göçmen işçiler tarafından yeterince bilinmemektedir, böyle çalışmaların bilgilendirilmesinin yaygınlaştırılması gerekir.



Şekil 4.65 Devlet kurumlarından ücretsiz hukuk desteği alabileceğiniz konusunda ne biliyorsunuz?

Şekil 4.66’da görüldüğü üzere, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçları ile ilgili bir devlet görevlisi ile görüşenlerin oranı %6,2’dir. Devlet kanadının göçmen işçilerin çalışma standartları ve şartlarını takip eden bir birim yoktur, bu nedenle göçmen işçiler bu olgudan uzaktır.



Şekil 4.66 İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ihtiyaçlarınız ile ilgili bir devlet görevlisi ile görüştünüz mü?

Göçmen ve mülteci işçiler anket çalışmasından genel olarak aşağıdaki sonuçlar çıkarılmıştır.

İstihdam faktörleri;

%79,3'ünün çalışma izni yoktur.

%90,7'unun işyerinde özlük dosyası yoktur.

%75,2'si geçici çalışma izin belgesi sahibi olmayı istemektedir.

%54,3'ü kayıt dışı çalışmayı avantajlı görmemektedir.

İşverenin kendisine kısmen ya da hiç saygılı davranmadığını belirtenlerin oranı %33,3

%56,7'sinin yazılı iş sözleşmesi yoktur.

İş sözleşmesi imzalayanlardan sadece %13,3'ünün elinde iş sözleşmesinin bir kopyası vardır.

İş sözleşmesi imzalayanların sadece %20'si sözleşme koşullarını anlamıştır

%73,9'u 8 saatten fazla çalışmaktadır.

%31,8'i maaşının tamamını veya maaş ödemesini zamanında alamamıştır.

8 saatten fazla çalışıp kısmen ya da hiç mesai almayanların oranı %56,1'dir.

İşyerinde kötü muamele gördüğünü belirtenlerin oranı %10,4'tür.

Ağır ve kirli işlerin kendilerine yaptırıldığını belirtenlerin oranı %27'dir.

İstihdam koşulları oldukça ağır; ağırlıklı olarak zor ve kirli işlerde çalıştırılıyorlar, çalışma süreleri çok fazla, mesaiyi çoğunlukla ödenmiyor, maaşlarını eksik ve düzensiz alıyorlar, işverenleri kötü davranıyor.

İSG faktörleri;

İSG'nin sağlanmasını kendisi için önemli görenlerin oranı %83,5'tir.

Kayıtsız çalışanların İSG uygulamalarından faydalananların oranı %20,3'tür.

%76,8'i işe başlarken İSG eğitimi almamıştır.

İSG eğitimi alanların %73,7'si eğitimden oldukça fayda sağlamıştır.

%47,9'u güvensiz ve sağlıksız işleri reddetme hakkının olduğunu bilmiyor.

%20,5'i işyerinde mobbinge maruz kalmıştır.

Mobbinge maruz kalan işçilerden %34,4'ü olayı kabullenmiş, %21,5'i işten ayrılmıştır.

İş kazası sonucu yaralanma veya ölümün kaderlerine önceden yazıldığına inananların oranı %40,6'dır.

İSG Hizmetleri hakkında hiç bilgisi olmayanların oranı %34,4, az bilgisi olanların oranı %52,3'tür.

İSG kanunun kendilerine sağladığı haklarla ilgili bilgi sahibi olmayanların oranı %79'dur.

Tamamına yakınının çalışma izni olmadığından İSG hizmetlerinden yararlanamamaktadırlar, yasal işçilerle eğitime katılanlar oldukça bilgi sahibi olduklarını ifade etmişlerdir. Yaklaşık üçte biri işyerinde mobbinge maruz kalmıştır ve İSG hakları konusunda bilgileri yoktur.

Sağlık faktörleri;

Göçmen işçilerin %79,9'u işe başlarken sağlık raporu almamıştır.

Ankete katılan göçmen işçilerin %6,2'si iş kazası geçirmiştir.

Hastalandığında rapor alıp işe gitmediğinde maaşından kesinti yapılanların oranı %57,4'tür.

Herhangi bir sağlık sigortası olmayanların oranı %87,6'dır.

Bulaşıcı hastalıkların önlenmesi için herhangi bir aşı olmayanların oranı %59,4'tür.

Tamamına yakını işe başlarken sağlık raporu almamıştır, herhangi bir sağlık sigortaları yoktur, yarısından fazlası hastalanıp işe gelmediğinde doktor raporları olduğu halde ücretleri kesilmiştir. İş kazası oranı %6'dır (oldukça yüksek).

Konut-Beslenme -Sosyal Çevre;

Göçmen işçilerin %90,1'i kiralık apartman dairesinde, %7'si müşterek koğuşlarda, %1,3'ü evsizdir.

%2,2'si genelde aç kalmakta, %17,0'si yeterli gıda alamamakta, beslenme sorunu yaşamadığını belirtenlerin oranı %41,7'dir.

Türkiye'deki sosyal çevresinden hiç anlayış ve yardım görmediğini söyleyenlerin oranı %30,0'dur.

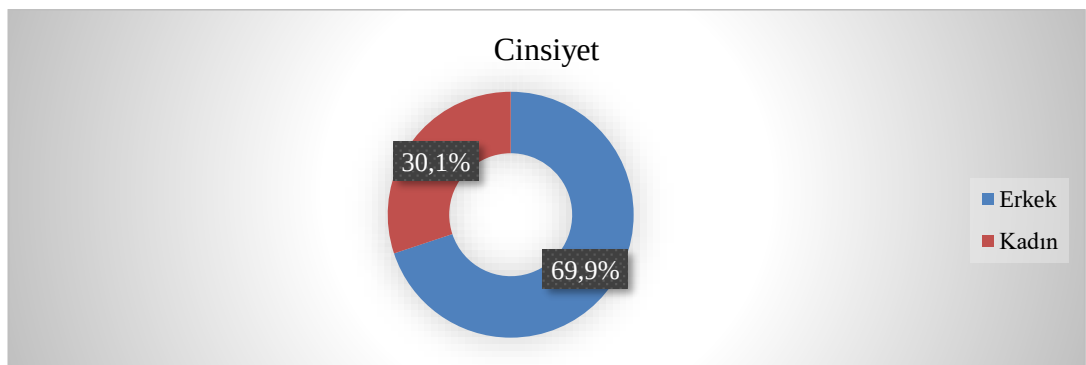
Türkiye'ye geldiğinde devletin gönderdiği şehirde yaşamayanların %63,9'u bu şehirde iş bulamadığından, %1,4'ü Avrupa'ya daha kolay gidebilmeden dolayı farklı şehirde yaşamayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Türk toplumuna uyum sağlamak için sosyal destek programlarına katılmak isteyenlerin oranı %58,5'tir.

Sosyal çevrelerinden dışlandıklarını, topluma entegre olmak istediklerini belirtiyorlar. Beslenme sorunları olduğunu, ağırlıklı olarak konut sorunları olmadığını ifade etmektedirler. Ancak düşük oranda da olsa ciddi konut sorunu yaşayanların olduğu da görülmektedir.

4.3. İSG Uzman Araştırması

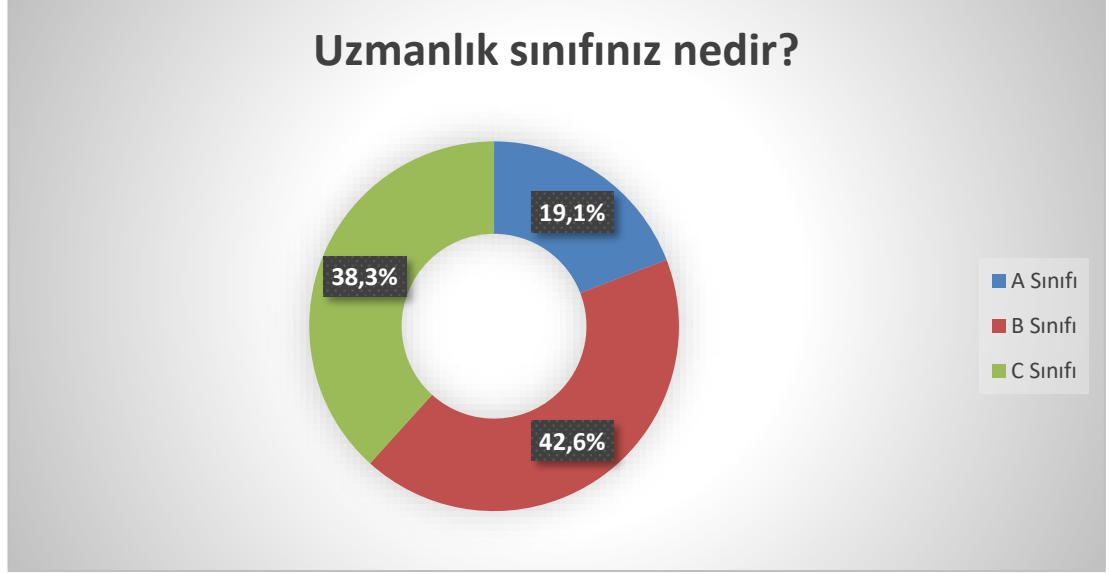
İSG uzman araştırmasında toplam 141 İSG uzmanı ile görüşülmüştür. Bu bağlamda tüm İSG uzmanlarının cevapladığı sorularda baz olarak 141 sayısı dikkate alınarak cevap veren kişi sayıları belirlenmelidir. Anketin ana kütesini Türkiye'de çalışan İSG uzmanları oluşturmaktadır. Anket kapsamında görüşülecek İSG uzmanlarının belirlenmesi için öncelikle kolayda örnekleme yöntemi ile tanınan İSG uzmanlarına ulaşılmış ve sonrasında kartopu örnekleme yöntemi ile bu İSG uzmanlarının önerdikleri diğer İSG uzmanlarına anketler gönderilmiştir. Bu bağlamda ancak 141 İSG uzmanından geri dönüş alınmıştır. Araştırma online anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Şekil 4.67'de görüldüğü üzere, ankete katılan İSG uzmanlarının, %69,9'u erkek, %30,1'i kadındır.



Şekil 4.67 Cinsiyetiniz nedir?

Şekil 4.68’de görüldüğü üzere, ankete katılan İSG uzmanlarının %19,1’i A Sınıfı, %42,6’sı B Sınıfı, %38,3’ü C Sınıfıdır.



Şekil 4.68 Uzmanlık sınıfınız nedir?

Şekil 4.69’da görüldüğü üzere, ankete katılan İSG %20,6’sı 0-1 yıl, %18,4’ü 1-3 yıl, %24,8’i 3-5 yıl, %29,1’i 5-10 yıl, %7,1’i 10 yıldan fazla süredir mesleğini icra etmektedir. İSG uzmanlarının deneyimlerinin yeterli olduğu görülmektedir.



Şekil 4.69 Kaç yıldır bu mesleği icra ediyorsunuz?

Şekil 4.70’de görüldüğü üzere, ankete katılan İSG uzmanlarının %53,2’sinin iş yerinde hiç göçmen işçi çalışmazken katılımcıların %34,0’ünün çalıştığı işyerlerinde %1-20, %7,8’inin çalıştığı işyerlerinde %21-30, %5,0’inin çalıştığı işyerlerinde ise %31-50 oranında göçmen işçi çalışmaktadır.



Şekil 4.70 İş yerinizde göçmen işçi çalışıyor mu, yaklaşık yüzde söyler misiniz?

Şekil 4.71’de görüldüğü üzere, işverenin kayıt dışı göçmen çalıştırma ısrarı olan İSG uzmanlarının oranı %29,0’dur. Ne kadar kontrol altında tutulsalar da işverenler sürekli kayıt dışı işçi çalıştırmak isterler ve çalıştırırlar. Bunun esas nedenlerinin başında İSG uzmanlarının ücretlerini işverenin ödemesi gelir.



Şekil 4.71 İşvereninizin kayıt dışı göçmen işçi çalıştırma konusunda ısrarı var mı?

Şekil 4.72’de görüldüğü üzere, işyerinde olmadığı zamanlarda işverenin kayıt dışı göçmen işçi çalıştırdığını belirten İSG uzmanlarının oranı %34,0,’tır.



Şekil 4.72 İşyerinde olmadığınız zamanlarda işverenin kayıt dışı göçmen işçi çalıştırdığını düşünüyor musunuz?

Şekil 4.73’te görüldüğü üzere, bir OSGB de çalışıp çalışanlarının denetlediği işyerinde kayıtsız göçmen işçi çalıştırmasına göz yumması istenen İSG uzmanı oranı %22,2’dir. Bir İSG uzmanı OSGB’de çalışıyor ve işverenin yasadışı göçmen işçi çalıştırma isteğine direniyorsa, OSGB yöneticisi vasıtasıyla uzmanlara baskı kurulmaktadır, neden aynıdır, OSGB’ler de ücretlerini işverenlerden alırlar, müşteri kaybetme riskine karşı yasayı çiğnerler.



Şekil 4.73 Bir OSGB de çalışıyorsanız, müdürünüz, denetlediğiniz işyerlerinde işverenin kayıtsız göçmen işçi çalıştırmasına göz yummanız için telkinde bulunuyor mu?

Şekil 4.74’de görüldüğü üzere, işyerinde göçmen işçilerin yerli çalışanlar tarafından dışlandığını düşünen İSG uzmanı oranı %%31,2’dir. Uzmanların üçte birinin kanaatleri bu doğrultudadır, ancak ankete katılan ve göçmen işçi çalıştırmayan işyerlerinde çalışan uzmanlar dikkate alındığında bu oran %50’yi geçmektedir.



Şekil 4.74 İşyerinde göçmen işçilerin yerli çalışanlar tarafından dışlandığını düşünüyor musunuz?

Şekil 4.75’de görüldüğü üzere, göçmen işçiler konusunda devlet politika ve uygulamalarını yeterli bulanların oranı %13,4 iken yeterli bulmayanların oranı %77,3’tür. Devlet politika ve uygulamalarını yeterli bulanların gerekçelerini araştırmak ayrı bir çalışma konusu olabilir.



Şekil 4.75 Göçmen işçiler konusunda Devlet politika ve uygulamalarını yeterli buluyor musunuz?

Şekil 4.76'da görüldüğü üzere, genellikle ağır ve kirli işlerin göçmen işçilere yaptırıldığını düşünenlerin oranı %62,5 iken düşünmeyenlerin oranı %24,1'dir. Bu durum göçmen işçilerin ikinci sınıf birey olarak görülmelerinin sonucudur, genellikle yerli işçilerin tutumlarından kaynaklanır.



Şekil 4.76 Genellikle ağır ve kirli işlerin göçmen işçilere yaptırıldığını düşünüyor musunuz?

Çalıştığı işyerinde yaralanmalı iş kazası geçiren göçmen işçi olan İSG uzmanı oranı %30,2'dir. Göçmen işçilerin iş kazası oranları yerli işçilere göre yaklaşık üç kat fazladır.



Şekil 4.77 Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Yaralanmalı]

Şekil 4.78’de görüldüğü üzere, çalıştığı işyerinde ölümlü iş kazası geçiren göçmen olan İSG uzmanı oranı %10,7’dir.



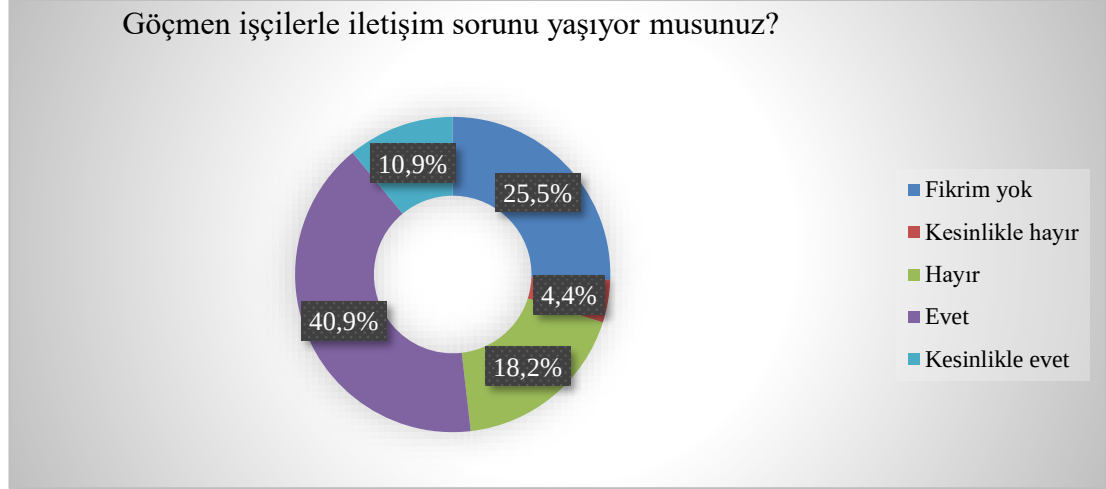
Şekil 4.78 Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Ölümlü]

Şekil 4.79’da görüldüğü üzere, çalıştığı işyerinde meslek hastalığı geçiren göçmen olan İSG uzmanı oranı %5,7’dir. Meslek hastalığı açısından bu oran oldukça kaygı vericidir, göçmen işçilerin çalışma şartlarının zorluğunun göstergesidir.



Şekil 4.79 Çalıştığınız işyerinde yaralanmalı, ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı geçiren göçmen işçi oldu mu? [Meslek hastalığı]

Göçmen işçilerle iletişim sorunu yaşayanların oranı %51,8 iken yaşamayanların oranı yaşayanların oranı %22,6'dır. İletişim sorunu, görevlerini yaparken göçmen işçileri risklere karşı korumaya çalışan uzmanların da sorunudur.



Şekil 4.80 Göçmen işçilerle iletişim sorunu yaşıyor musunuz?

Çalıştığı işyerinde İSG eğitimi verirken varsa kayıt dışı olanlara da eğitim verenlerin oranı %39,2 iken eğitim vermeyenlerin oranı %39,3'tür. Uzmanlar yasal işçilere İSG eğitimi verirken yasal olmayanların da katılmalarına izin vermektedirler. Bu eylem yasa dışı gibi görünse de uluslararası sözleşmelere uygundur.



Şekil 4.81 İşyerinizde İş Güvenliği eğitimi verirken eğer varsa, kayıt dışı olanlara da eğitim veriyor musunuz?

Şekil 4.82’de görüldüğü üzere, kabul edilen uluslararası anlaşmalar gereği kayıt dışı çalışan göçmen işçilere İSG hizmeti verilmesinin zorunluluk olduğunu belirtenlerin oranı %52,1 iken belirtmeyenlerin oranı %29,3’tür.



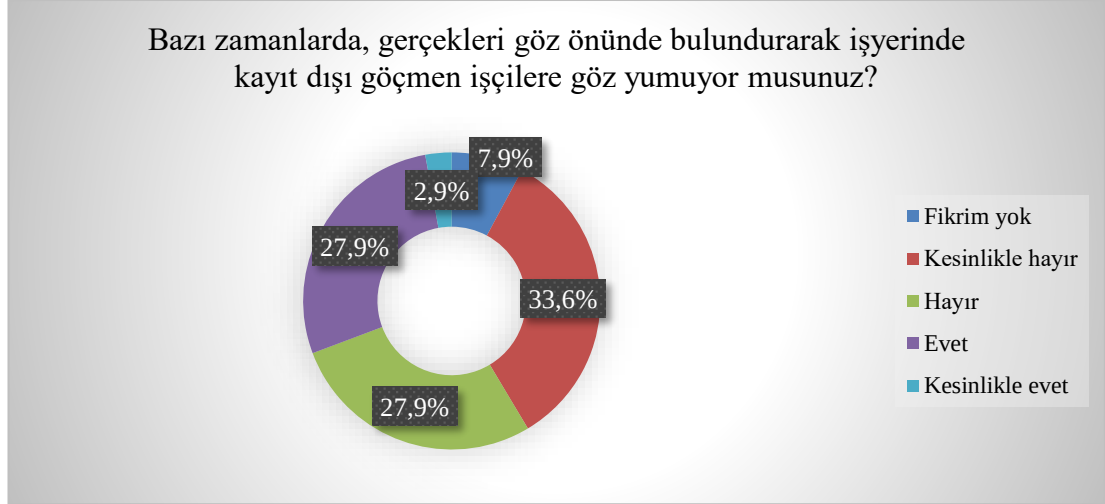
Şekil 4.82 Kabul ettiğimiz uluslararası anlaşmalar gereği kayıt dışı çalışan göçmen işçilere İş Güvenliği hizmeti vermenin zorunluluk olduğunu biliyor musunuz?

Şekil 4.83’te görüldüğü üzere, kayıt dışı göçmen işçi çalıştırma konusunda işçi çalıştırma konusunda işvereninden baskı gördüğünü belirten İSG uzmanlarının oranı %20,0 iken baskı gördüğünü belirtmeyenlerin oranı %66,4’tür.



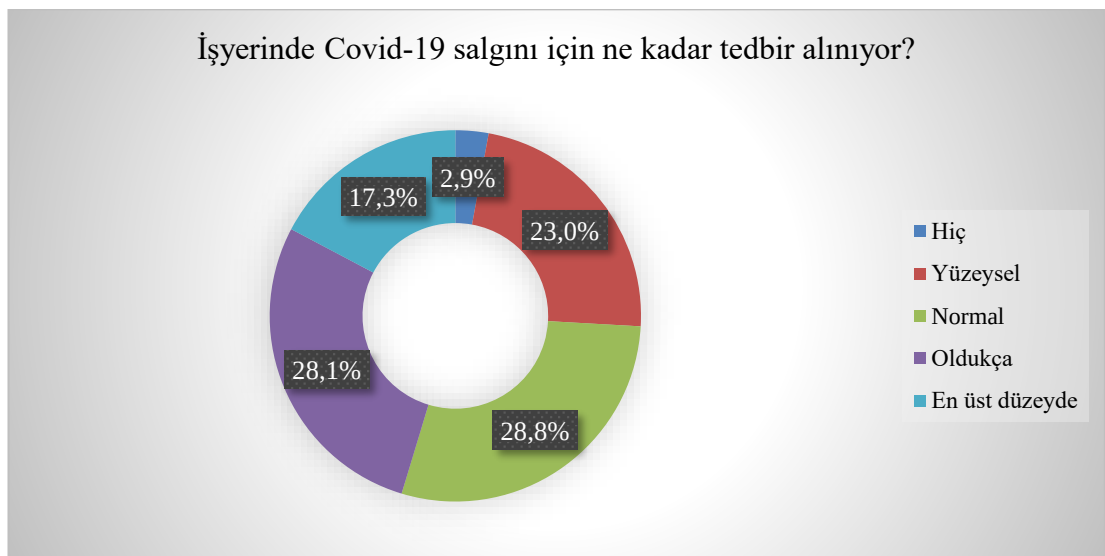
Şekil 4.83 Kayıt dışı göçmen işçi çalıştırma konusunda işvereninizden baskı görüyor musunuz?

Şekil 4.84’de görüldüğü üzere, bazı zamanlarda, gerçekleri göz önünde bulundurarak işyerinde kayıt dışı göçmen işçilere göz yumduğunu belirtenlerin oranı %30,8 iken belirtmeyenlerin oranı %61,5’tir.



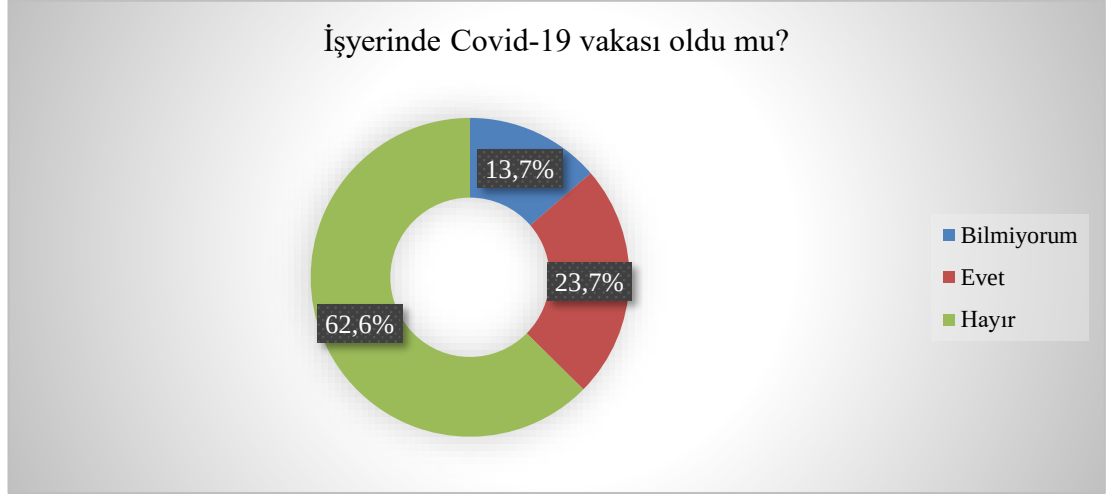
Şekil 4.84 Bazı zamanlarda, gerçekleri göz önünde bulundurarak işyerinde kayıt dışı göçmen işçilere göz yumuyor musunuz?

Şekil 4.85’de görüldüğü üzere, işyerinde Covid-19 salgını için en üst düzeyde tedbir alındığını belirtenlerin oranı %17,3 iken hiç tedbir alınmadığını belirtenlerin oranı %2,9, yüzeysel tedbir alındığını belirtenlerin oranı %23,0’tür.



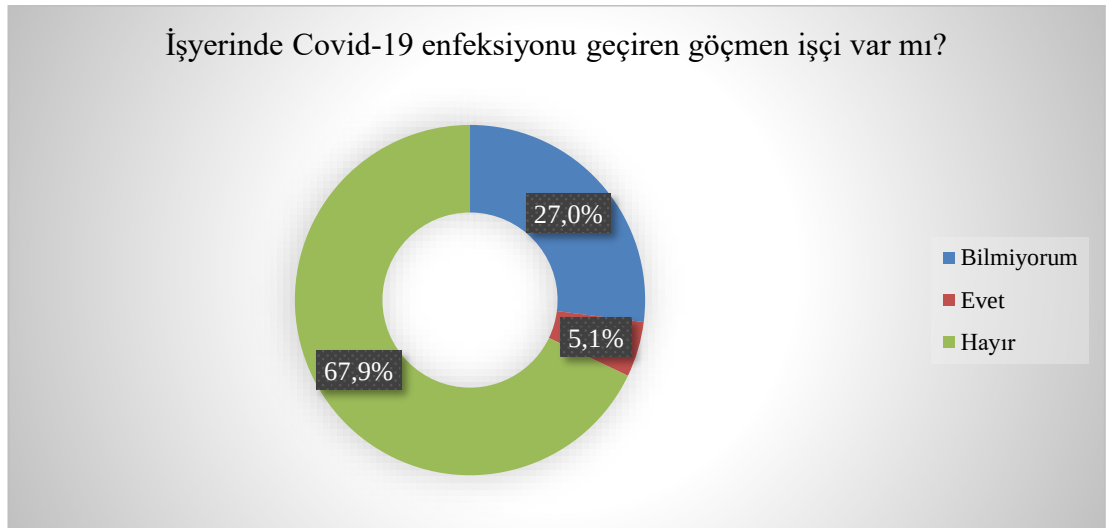
Şekil 4.85 İşyerinde Covid-19 salgını için ne kadar tedbir alınıyor?

Şekil 4.86'da görüldüğü üzere, işyerinde Covid-19 vakası olduğunu belirten İSG uzmanlarının oranı %23,7'dir.



Şekil 4.86 İşyerinde Covid-19 vakası oldu mu?

Şekil 4.87'de görüldüğü üzere, işyerinde Covid-19 enfeksiyonu geçiren göçmen işçi olduğunu belirten İSG uzmanı oranı %5,1'dir. Covid-19 hastalığı ile karşılaşan İSG uzmanlarının çalıştığı işyerlerinin %70,6'sında 1-3 kişi, %11,8'inde 4-6 kişi, %11,8'inde 7-9 kişi, %5,9'unda 10+ kişi Covid-19 hastalığına yakalanmıştır.



Şekil 4.87 İşyerinde Covid-19 enfeksiyonu geçiren göçmen işçi var mı?

Şekil 4.88’de görüldüğü üzere, işyerinde Covid-19 enfeksiyonundan ölen göçmen işçi olduğunu belirten İSG uzmanı oranı %1,5’tir. Ölüm yaşanan işyerlerinin tamamında 1 kişi ölmüştür.



Şekil 4.88 İşyerinde Covid-19 enfeksiyonundan ölen göçmen işçi var mı?

İSG uzmanları ile yapılan anket sonuçları, önceki çalışmaları doğrular niteliktedir. Göçmen işçiler İSG uygulamalarından yasal olarak hiçbir şey elde edememektedir. Zor şartlarda uzun süre çalışmaktalar, iletişim sorunu yaşamaktalar, işin yapımında ve çevreden gelebilecek her türlü sağlık ve güvenlik risklerine açıktırlar. Ankette İSG uzmanlarının yapıcı ve iyi niyetli gayretleri görülmektedir. Bunların yanında kanun yapıcıların konuya ne denli uzaktan baktıkları da ayrıca görülmektedir.

4.4. İşverenlerin Göçmen İşçilerin İSG Hakkında Yaklaşımları

Çömen ve mülteci işçilerin İSG faktörleri söz konusu olduğunda incelenmesi gereken birinci ayak işverenlerdir. İşverenlerin göçmen işçilerin İSG hakkındaki yaklaşımlarını belirlemek amacı ile lokanta ve tekstil işverenleri ile yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Her görüşmeciye aynı soruları içeren dörder soru sorulmuştur. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcılardan açık uçlu veri toplamak için verimli bir yoldur.

Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin seçilme nedeni, çok sayıda göçmen ve mülteci işçi ile karşılaşılan Lokanta ve Tekstil İşyerlerinde İşverenlerin tecrübe ve görüşlerinin alınarak diğer yöntemlerle toplanan verilerin karşılaştırılması için uygun yöntem olmasıdır. Görüşmeler, İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'te göçmen ve mülteci işçi anketi yapılırken aynı illerde aynı zamanda yapılmıştır. Görüşmeler için Tekstil ve Lokanta işyerlerinin seçilmesinin nedeni, Tekstil işyerlerinde çok sayıda işçi çalışması, Lokanta işyerlerinde ise az sayıda, fakat lokantaların sayısının oldukça fazla olmasıdır. Bir başka neden de bu iki tür işyerinde çalışanların düşük profilli işçiler olmalarıdır. Bu durum Türkiye'deki genel göçmen işçi profili ile uyumludur, zira istatistikler göstermektedir ki göçmen ve mülteci işçilerin kahir ekseriyeti düşük profillidir.

4.4.1. Lokanta işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler

S.1. Neden göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?

Cevaplar

1. Her zaman deneyimli işçi sıkıntısı var. Yerli deneyimli işçi bulamadığımızda kaçakları işe alırsız.
2. İşçi bulmak çok zor. Bir lokantada işler yoğundur, uzun saatler çalışmak gerekir, sadece çalışır ve uyursunuz, bu yüzden yerli işçiler çalışmak istemiyor. Ben de yasadışı çalışan göçmen işçi çalıştırıyorum çünkü başka kimseyi bulamıyorsun.
3. Yasal işçi sayısı düşüyor. Ya emekli oluyorlar ya da kendi işlerini kuruyorlar ve gençler çalışma saatlerinden ve restoran işlerinin kötü imajından dolayı başka mesleklere yöneliyorlar. Yabancı ülkelere daha fazla çalışma iznine sahip işçi olmalı.
4. Genç kuşak bu tür işlerle ilgilenmiyor. İşletmeler sayıca artıyor, dolayısıyla çalışan ihtiyacı da artıyor bir çözüm bulunmadığı sürece baş edemeyiz, mecburen kaçak işçi çalıştırıyor, başımızın çaresine bakıyoruz.
5. İhtiyacınız olduğunda doğru insanı bulamıyorsunuz, şimdi lokanta çalışan iş gücünden fazla restoran var. Sanırım asıl sebep düşük ücret olmalı, ama işiniz iyi gitmiyorsa yüksek ücret ödeyemezsiniz. Yasal işçi bulabilsem, tercih ederim.

Göçmen işçileri yasal olarak çalıştırabileceğimiz yeni bir sisteme ihtiyacımız var, çünkü yasal çalışabilen insanlar artık restoran işine girmiyor.

6. Restoran işleri şimdilerde çok güzel ancak yeterli sayıda işçi yok. Bu işte çalışmak düzenli aile yaşamı için zor. Genç kuşak restoran işine küçümseyerek bakıyor. Yasadışı çalışan göçmenleri işe almamayı tercih ederim ama başka seçeneğiniz yok. İnsanlarımız yavaş yavaş restoran çalışmalarından uzaklaşıyor, gençler geç saatlere kadar çalışmak istemiyorlar. Yeterli sayıda yasal göçmen işçi işe alabileceğimiz bir sistemimiz olsa iyi olurdu.
7. Nitelikli işçiler için restoranlar arasında çok fazla rekabet var. İş dünyası yasadışı göçmenler olmasa çöker. İşveren ne yapabilir ki
8. Mecburen çalıştırıyoruz. Restoranda çalışacak yasal işçi bulamıyoruz, kaçak işçiler hem iyi çalışıyorlar hem de maliyetleri ucuz. Nitelikli göçmen işçilerin sınavlara sokulup çalışma izni verilmesi iyi olur.
9. Kaçak işçi çalıştırmak zorundayız. Doğrusu maliyetleri düşük ve hiç sorun çıkarmıyorlar. Bir şeyler yapılması gerekiyor, yoksa yasa dışı göçmen işçilere daha fazla mecbur kalacağız.
10. İşçi bulamıyoruz, bu insanlar da çalışmak istiyor. Asıl mesele, mevcut yasal personel eksikliğini telafi etmektir o zaman yasadışı göçmen istihdam etmemize gerek kalmazdı.

S.2. Neden düşük ücret ödüyorsunuz?

Cevaplar

1. Biz sadece küçük bir işletmeyiz, göçmen işçilere asgari ücret ödüyoruz, iyi çalışanlara arada harçlık da veriyoruz.
2. Asgari Ücret üzerinden ödeme yapıyorum, resmi olarak herkesin günde 8 saat çalıştığını ve daha fazla çalışmadığını gösteriyorum. Ancak haftada yaklaşık 70 saat çalıştırıyoruz, burada 70 saat normaldir.
3. Resmi kayıtlarda kurallara uyduğumuzu gösteririz, ancak, gerçekte çalışan 12 kişiye 5 personelimiz varmış gibi gösteririz.
4. Muhasebecimiz bizi bilgilendiriyor, tedbir alıyoruz, ancak bu şartlarda ticaret yapmamız imkânsız. İşçilere saatlik ücretle ödeme yapamayız, bu zor.

Muhasebecimiz evraklar üzerinde bilgimiz dahilinde gerekli ayarlamaları yapıyorlar

5. Muhasebecimizle yeni yasaları tartışıyoruz ve bununla nasıl başa çıkılacağına karar veriyoruz. Çalışma saatlerini yasal sürelerde gösteriyoruz.
6. Yasal ödeme kurallarına uyamıyoruz. Göçmenleri akşam geç vakte kadar çalıştırmak zorundayız, çünkü ertesi gün için düzenlememiz, temizlememiz ve çalışmaya hazır olmamız gerekiyor, dolayısıyla ödediğimiz ücretler asgari ücretten düşük. Bunun kanuni ayarlamasını muhasebecimiz yapıyor.
7. Ücret ve vergiler meselesini bir şekilde yasal koşullara uyduruyoruz. Bu, ticareti etkilemiyor ve pek çok restoranın konunun farkında olduğunu biliyorum ve endişelendiğini sanmıyorum.
8. Asgari ücret ödüyoruz. Her zaman yaptığımız gibi çalışıyoruz, yasalara uyması için evrakları ayarlayarak düzenliyoruz.
9. Maaşları çalıştığımız saat ücreti üzerinden göstermek mümkün değil. Biraz fazla çalışıyoruz ancak ödemelerimizi günlük sekiz saat üzerinden asgari ücret olarak ödüyoruz.
10. Problem yaşamıyoruz, işler her zaman olduğu gibi.

S. 3. Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?

Cevaplar

1. Hangi ülkeden oldukları bizim için sorun değil, restoran işini bilmeleri önemli, birçoğunu biz eğittik zaten. Onlar iyi, dilimizi iyice öğrendiler ve birbirimizi anlıyoruz.
2. Yasadışı çalışanların daha güvenilir olduğunu, çalışmaya daha istekli olduklarını ve çalışma fırsatı için minnettar olduklarını öğrendim. İyi iş yapmak ve işi sürdürmek için daha kararlı görünüyorlar.
3. Onlar iyi. Yasadışı göçmenler çok çalışıyor, işe daha çok ihtiyaç duyuyor ve daha kararlı. Bazen yerli işçilerden talep oluyor ama yasadışı göçmen işçi işini sürdürmek istiyor ve çok çalışıyor, biz de onları tercih ediyoruz.
4. İşimizde tüm çalışanlar aynı. Hepimiz birbirimizi tanıyoruz ve yasadışı göçmen işçi hepimiz kadar iyi ve kararlı.

5. Yasadışılar güvenilir, hemen hemen tüm işverenler memnun.
6. İş yerinde, yerli çalışanlardan daha güvenilir. Çalışmaya daha fazla veriyorlar kendilerini.
7. Yasadışı göçmen işçiler çok çalışıyor. Öğrenmek ve ilerlemek istiyorlar.
8. Evet, yasal personelden bile daha güvenilirlerdir. İş daha çok istiyorlar. Çabuk öğreniyorlar ama polislerin gelip onları yakalayacağından korkuyorlar.
9. Güvenilirler, çok çalışıyorlar, öğrenmek istiyorlar ve ücretlerinden memnunar
10. Yasadışı çalışanlar işvereni mutlu etmek için çok çaba harcıyorlar, her şeyi öğrenmek istiyorlar.

S.4. İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?

Cevaplar

1. Tüm yeni işçilerin eğitimi gerekir; yasal veya yasadışı. Sorun şu ki, Türkçeleri çok iyi olmadığı için eğitimleri konusunda zorlanıyoruz, ama zekiler ve diğer çalışanları izliyorlar. Tüm çalışanlar İSG ve hijyen eğitimi almak zorundadır. Burada hepimiz yaptık, yasadışı işçilere de elimizden geldiği kadar eğitim vereceğiz.
2. İSG uygulamaları ve mesleki becerileri izliyor ve öğreniyorlar. Uzun süredir Türkiye'deler ve Türkçeyi öğrendiler, aynı dili konuşmamız güzel. Ama yasadışı çalışan göçmenlerin asıl sorunu dildir.
3. Başlangıçta, daha önce hiçbir deneyimi olmayan tüm yeni işçiler gibi, kaçak işçilerin de diğer personelin desteğine ihtiyacı var. İşe aşına değiller ama kolayca öğreniyorlar, diğerlerinin aldığı eğitimleri alıyorlar.
4. Resmi bir İSG eğitimi yok, eğitim alan yerli işçilerle beraber öğreniyorlar. Türkçeyi anlayacak seviyede öğrendiler bu yüzden çabuk öğrenirler.
5. Ne yapacakları gösteriliyor ve çalıştıkça öğreniyorlar, yerli işçilerle İSG eğitimi alıyorlar.
6. Herhangi bir resmi eğitim yoktur. İSG için bir hüküm yoktur. Her personelin izlemesi ve öğrenmesi gerekir ve bu işte daima öğreniyorsunuz, ne kadar çok ve daha fazla talep ederseniz o kadar fazlasını yapabilirsiniz. Yasadışı göçmenler yakından öğrenmek ve izlemek için çok hevesli.

7. Bu ülkeye ulaştıktan sonra uzun bir süredir sorun yaşamaları çok normaldir, eğiterek bu açığı kapatıyoruz.
8. Yasal personel ile yasa dışı personel arasında fazla bir fark yoktur. Görevleri de onlara aynı şekilde anlatılıyor ve çabuk öğreniyorlar, yasal işçilerle gerekli eğitimleri alıyorlar. Çok olgunlar.
9. Mesleki eğitime çok ihtiyaçları olmuyor, İSG eğitimlerine istediklerinde katılıyorlar.
10. Çok hevesliler, çabuk öğreniyorlar, eğitimler boşa gitmiyor. İSG eğitimlerini veriyoruz.

4.4.2. Tekstil işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler

S.1. Neden göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?

Cevaplar

1. Yasadışı işçiler (1) daha düşük ücrete çalışıyorlar (2) bize her zaman çok daha sadık kalıyorlar ve (3) işlerin yetiştirilmesinde daha hızlı ve istekli davranıyorlar (4) maliyetleri oldukça düşük.
2. Yasadışı işçi çalıştırmanın temel nedeni, kaçak işçilerin maliyetidir.
3. Yasadışı işçi çalıştırmanın temel nedeni işe karşı olumlu tutumları ve esas olarak maliyetlerinin düşüklüğüdür.
4. Yasa dışı işçiler daha gayretli olmaları ve yasal işçi ücretlerinin yükselmesi nedeniyle istihdam edilmektedir.
5. Yasadışı işçi çalıştırılmasının en büyük nedeni maliyetin düşük olmasıdır. Yasal işçi istihdam etmemek için elimizden gelenin en iyisini yapmaya çalıştık ancak maliyetler aşırı arttığı için başka seçeneğimiz yok.
6. Yasadışı göçmen çalıştırmak esas olarak masrafları azaltmak için yapılıyor, bazen sipariş alamıyoruz, çünkü tekstil girdi maliyetleri çok artıyor.
7. Giyim sektöründe yasadışı göçmen işçiler çokça çalışıyor. Yasadışı işçileri maliyetleri düşürmek için çalıştırıyoruz.
8. Yasadışı göçmen çalışanların olmasının temel nedeni, maliyet nedenleri ve ayrıca daha az evrak ve daha az bürokrasidir.

9. Yasadışı göçmen işçiler, işletme maliyetlerini düşürmek için istihdam edilmektedir.
10. Daha ucuz emek, daha çok ve daha uzun saatler çalışmak bu işin özüdür.

S.2. Neden düşük ücret ödüyorsunuz?

Cevaplar

1. Düşük ücret ödememizin yasadışı işçi çalıştırmamızda etkisi büyük, çünkü hayatta kalmak için yüksek ödemeyi göze alamayız. Burası kaçak göçmen işçilerin ticarete devam etmemize yardımcı olduğu yer. Bu, işimi devam ettirmek için almam gereken bir risk.
2. Yasadışı göçmen personel çalıştırmanın asıl amacı bu işte hayatta kalmak. Yerli işçi maliyetleri devamlı artarsa uzun süre ayakta kalacağımı sanmıyorum.
3. Yasadışı göçmen işçi çalıştırmanın bütün sebebi maliyetleri düşürmektir, yasal çalışanlara aynı bedeli ödememi nasıl beklersiniz?
4. Asgari ücretin yüksek olması, yasadışı davranmak zorunda olduğumuz anlamına geliyor.
5. Yasadışı göçmen işçi çalıştırmamak için çok çaba sarf ettik, ancak maliyeti düşürmenin tek yolu bu. Sadece işlerimizi sürdürmek için kaçak göçmen işçi istihdam etmek zorundayız. Küçük işletmelerin çoğunluğu sadece işlerini sürdürmek için yasadışı işçi istihdam etmek zorunda kalacak.
6. Esas olarak maliyetten tasarruf etmek için işe alınıyorlar, bu nedenle bu kadar çok yasadışı istihdam ediyoruz. Asgari ücret yasadışı işçilere eğilimi arttırdı.
7. Maliyetleri düşürmek için yasadışı istihdam yapıyoruz. Asgari ücret, onları çalıştırmamızın en önemli nedenlerinden biri. Bu durum geçici bir çözümdür ve sürdürülebilir değildir.
8. Onları maliyet nedenlerinden dolayı çalıştırıyorum ve ayrıca daha az evrak var ve kanunlarla uğraşmıyorum. Bu ülkedeki giyim endüstrisinin gidişatı, bu işçileri istihdam etmeye zorluyor. Bu durum sürdürmek istediğim bir uygulama değil. Benim gibi işletmelere yardım etmek için hükümet tarafından daha fazlasının yapılması gerekiyor. Hükümet asgari ücreti sübvansane etmeli.

9. Yasadışı işçiler maliyetleri azaltmak için istihdam ediliyor ve ayrıca Suriye'den gelen akrabalarımız var. Asgari ücret maliyeti beni kaçak göçmen işçi çalıştırmaya zorluyor.
10. Daha ucuz işçilik benim için en önemli faktördür.

S.3. Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?

Cevaplar

1. Yasadışı göçmen işçiler daha güvenilir ve kesinlikle daha çalışkan. Normal işçi ve kaçak göçmen işçilere ödenen ücretlere göre, kaçak işçilerin 10'undan sekizi daha fazlasını üretmektedir.
2. Yasadışı çalışanlar çok daha fazla çalışma eğilimindedir ve kendilerini tamamen işe verirler ve bu nedenle daha fazla üretirler. Yasadışı işçiler normal işçilerden daha güvenilir.
3. Suriye'den gelen işçiler genel olarak daha güvenilir olma eğilimindedir.
4. Çok çalışkan ve çok iyiler.
5. Yasadışı çalışanların daha saygılı ve güvenilir olduğunu gördük. Genel olarak, onların çalışmakta gayretli olduğunu söyleyebilirim. Asıl amaç mümkün olduğunca çok para kazanmak gibi görünüyor, bu yüzden daha fazla çalışmaya ve işverenin gözüne girmeye gayret ediyorlar.
6. Yasadışı çalışanlar ortalama işçilerden daha fazla çalışma eğilimindedir. Onlara söylenmeden işlerini yapıyorlar, oysa yerli çalışanlar bazı işleri yapmadan önce çokça soru soruyor.
7. Yasadışılar genel olarak daha güvenilir işçiler olma eğilimindedirler, ayrıca daha zor işleri yapmaktalar. Buraya geldiklerinde beraberinde getirdikleri sorumluluklar nedeniyle mümkün olduğunca çok para kazanma hedefleri var. Onların asıl amacı ülkelerine para göndermek, yoksulluktan geldiklerini ve bunun için bir şeyler yapabilmelerinin tek şansları olduğunu biliyorlar.
8. Yasadışı işçi, işte kalabilmek için her zaman olumlu görünmeye gayret ediyor.
9. Yasadışı işçiler kesinlikle çok çalışkanlar. Amaçları, kısa sürede mümkün olduğunca çok para kazanmak. Bu ülkeye yasadışı olarak geldiler. Bu yüzden

güvenilir olma eğilimindedirler, yoksulluk gördüler ve bu ülkede kendileri için bir şeyler yapabileceklerini anladılar.

10. Daha güvenilirler. Yoksulluğu ve çaresizliği biliyorlar. Meslek öğreniyorlar.

S.4. İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?

Cevaplar

1. Yasadışı işçilerin çoğu zaman eğitim alması gerekiyor, ancak bu yasal çalışanlardan çok da farklı değil. Yasadışı işçi yetiştirme konusunda küçük sorunlar yaşayabilirsiniz, ancak çözemediğimiz hiçbir şey yok. Yerli işçilerle İSG eğitimi alıyorlar.
2. Yasadışı çalışanlara eğitim veriyoruz. İSG eğitimi de veriyoruz. Biz sadece Suriye'den gelen yasadışı işçileri çalıştırıyoruz, çoğu Türkçe biliyor, iletişim sorunu yaşamıyoruz.
3. Gerekli bir eğitim yok. Sadece araçları doldurmak için kaçak işçi çalıştırıyoruz. İsterlerse yerli işçilerle İSG eğitimlerine katılıyorlar. Genelde bir dil problemi var, ancak zamanla çözeriz.
4. Yasadışı işçiler için ekstra bir eğitim gerekmez. Tüm yasa dışı çalışanlar Ortadoğu ve Asya kökenlidir, İSG eğitimimiz yok.
5. Yasadışı çalışanlara herhangi bir eğitim vermeyiz. Ancak yasal işçilerle beraber İSG eğitim toplantılarına giriyorlar. Onlara sunduğumuz tüm işler kendi kendini açıklayıcı niteliktedir (örneğin, paketleme, stoklama rafları). Onlarla bir dil problemimiz yok, aynı dili konuşuyoruz.
6. Tüm çalışanlara sadece temel bir eğitim veriyoruz. Dil engelleri sorunu yoktur, çünkü yalnızca Azerbaycan, Türkmenistan'dan gelen yasadışı işçileri çalıştırıyoruz.
7. Yasadışı işçileri sadece paketleme gibi kolay işlerde çalıştırıyoruz, ara sıra dikiş dikmek için kullanıyoruz, ancak herhangi bir eğitim vermiyoruz. Onlarla aynı dili konuşuyoruz, bu yüzden bu bir problem değil. İstediklerinde İSG eğitimlerine giriyorlar.

8. Bütün çalışmalarımız depoda, kutuları kaldırmak ve teslimatları almak. Bunun için eğitim gerekmez, yasadışı işçi için dil sorunu yoktur, çünkü hepimiz aynı dili konuşabiliriz.
9. Yasadışılarla ilgili bir eğitim yok. Temel olarak minibüsleri dolduruyor, malzemeyi stokluyor ve boşaltma yapıyorlar. Dil engeli yok, hepimiz aynı dili konuşuyoruz, böylece birbirimizin ihtiyaçlarını iyi anlıyoruz.
10. Çalıştıkları sürece eğitim alırlar, İSG eğitimlerine de katılırlar

4.4.3. Lokanta işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşme analizleri

Lokanta işverenleri ile yapılan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmelerden elde edilen veriler, gruplandırıldı, çizelge haline getirildi, grafikleri çizildi ve değerlendirildi.

“Neden kaçak göçmen işçi alıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.22’de gruplandırıldı. Şekil 4.89’daki grafik çizildi, İşverenlerin %60’ı lokantada çalışacak yasal işçi bulamamaktan şikayetçi, bu durum göçmen işçilerin düşük profilli işlere yönelmiş olduğunu doğruluyor, çünkü yerel işçiler bu tür işleri yapmak istemiyorlar. İşverenlerin %20’si bunun yanında düşük ücretin de tercih sebebi olduğunu belirtiyor. %10 işveren, deneyimli yasal işçi bulamadığından, %10’u da düşük ücret ödeme avantajından yararlanmak istediğini belirtti.

Çizelge 4.22 Neden kaçak göçmen işçi alıyorsunuz?

Neden kaçak göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?	Yanıt sayısı
Yasal İşçi Bulamamak-Deneyim	1
İşçi Bulamamak	6
Yasal İşçi Bulamamak-Düşük Ücret	2
Düşük Ücret	1



Şekil 4.89 Lokanta işverenin göçmen işçi çalıştırma nedenleri

“Neden düşük ücret ödüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.23’te gruplandırıldı. Şekil 4.90’daki grafik çizildi, İş verenlerin %60’ı oluşan piyasaya göre hareket ettiklerini ifade ediyor. Bu, genellikle tüm sektörlerde karşılaşılan bir durumdur, işverenler kendi aralarında gizli bir piyasa oluşturuyorlar. İşverenlerin %20’si yeterli para kazanamamaktan yakınırken, %20’si de hem para kazanamadığından şikâyet ediyor hem de piyasaya uyduğunu belirtti.

Çizelge 4.23 Neden düşük ücret ödüyorsunuz?

Neden düşük ücret ödüyorsunuz?	Yanıt sayısı
Yeterli Para Kazanamamak	2
Oluşan Piyasaya Göre Hareket Etmek	6
Yeterli Para Kazanamamak-Oluşan Piyasaya Göre Hareket Etmek	2

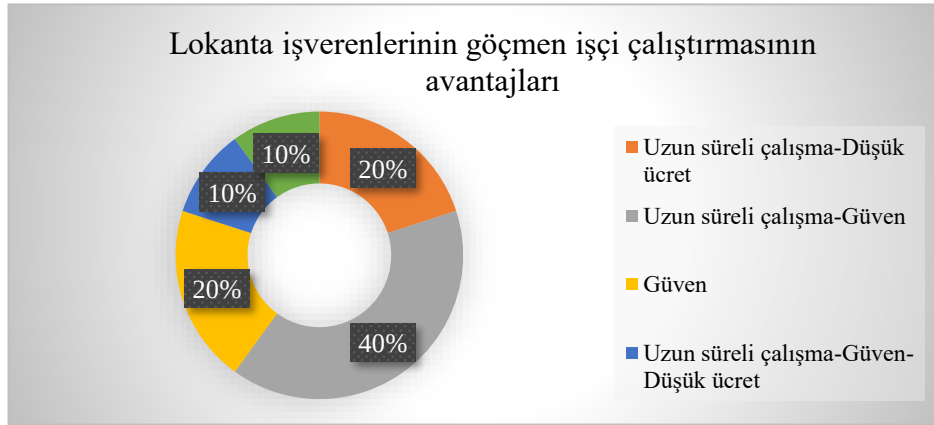


Şekil 4.90 Lokanta işvereni göçmen işçilere neden düşük ücret ödüyor?

“Göçmen işçi çalıştırmanın avantajları nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.24’te gruplandırıldı. Şekil 4.91’deki grafik çizildi, İşverenlerin göçmen işçileri tercih etmelerinin ağırlıklı nedeni (%40) uzun süreli çalışmaları ve güvenilir olmalarıdır. Güven duygusunun genellikle ön planda görülüyor ancak güven uzun süreli düşük ücretli çalışmaya oldukça bağlı.

Çizelge 4.24 Göçmen işçi çalıştırmanın avantajları

Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?	Yanıt sayısı
Uzun süreli çalışma-düşük ücret	2
Uzun süreli çalışma-güven	4
Güven	2
Uzun süreli çalışma-güven-düşük ücret	1
Uzun süreli çalışma	1

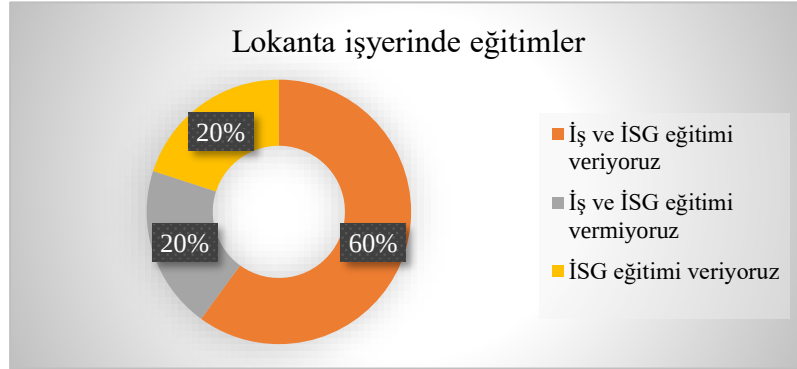


Şekil 4.91 Lokanta işverenin göçmen işçi çalıştırmasının avantajları

“İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.25’te gruplandırıldı. Şekil 4.92’deki grafik çizildi, İşverenlerin %60’ı işyerinde hem meslek hem İSG eğitimi verdiklerini beyan etmişlerdir. Yasal olarak İSG eğitimi vermek zorunda olmadıklarını ancak yasal işçilerin eğitimlerine katıldıklarını, %20’lik bir grup hiçbir eğitim vermediklerini, %20’si de sadece İSG eğitimi verdiklerini ifade etmiştir.

Çizelge 4.25 İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?

İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?	Yanıt sayısı
İş ve İSG eğitimi veriyoruz	6
İş ve İSG eğitimi vermiyoruz	2
İSG eğitimi veriyoruz	2



Şekil 4.92 Lokanta işyerinde meslek ve İSG eğitimi

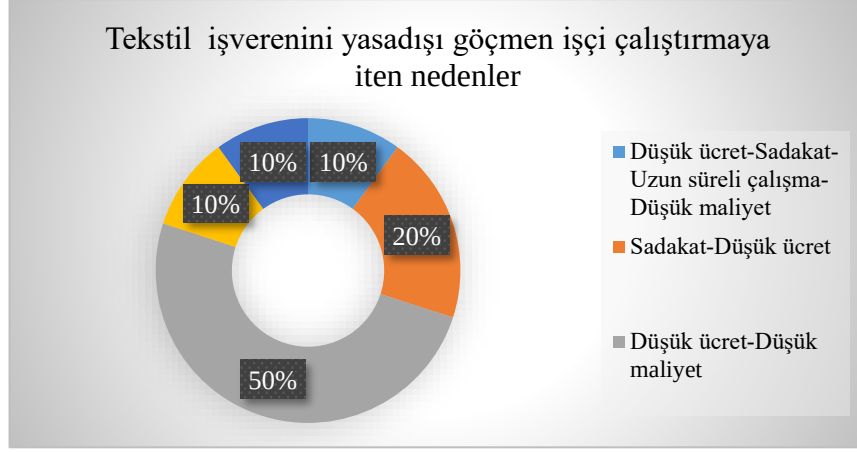
4.4.4. Tekstil işverenleri ile yarı yapılandırılmış görüşme analizleri

Lokanta işverenleri ile yapılan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmelerden elde edilen veriler, sorulan dört soruya verilen cevaplar gruplandırıldı, çizelge haline getirildi, grafikleri çizildi ve değerlendirildi.

“Neden göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.26’da gruplandırıldı. Şekil 4.93’teki grafik çizildi, İşverenlerin %50’si düşük ücret ve dolayısıyla düşük maliyetli işçileri tercih etmiştir. İşverenlerin %20’si düşük ücretin yanında sadakat faktörünü önemli bulmuştur.

Çizelge 4.26 Neden yasadışı göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?

Neden göçmen işçi çalıştırıyorsunuz?	Yanıt sayısı
Düşük ücret-sadakat-uzun süreli çalışma-düşük maliyet	1
Sadakat-düşük ücret	2
Düşük ücret-düşük maliyet	5
Uzun süreli çalışma-düşük ücret düşük maliyet	1
Düşük ücret	1



Şekil 4.93 Tekstil işverenin yasadışı göçmen işçi çalıştırma nedenleri

“Neden düşük ücret ödüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.27’de gruplandırıldı. Şekil 4.94’teki grafik çizildi, İşverenlerin %70’i yeterli para kazanamadığını ifade etmiştir. İşverenlerin %30’u hem yeterli para kazanamadığını hem de piyasaya uyduğunu belirtmiştir.

Çizelge 4.27 Neden düşük ücret ödüyorsunuz?

Neden düşük ücret ödüyorsunuz?	Yanıt sayısı
Yeterli para kazanamamak	7
Yeterli para kazanamamak-oluşan piyasaya göre hareket etmek	3



Şekil 4.94 Tekstil işvereni göçmen işçilere neden düşük ücret ödüyor?

“Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.28’da gruplandırıldı. Şekil 4.95’teki grafiği çizildi, İşverenlerin göçmen işçileri tercih etmelerinin ağırlıklı nedeninin (%60) uzun süreli çalışmaları ve güvenilir oldukları olarak belirtildi. Sadece güvene dayalı istihdam oranı %30 olarak belirtildi. Güven genellikle ön planda görülüyor ancak düşük ücret faktörünün de etkili olduğu görülüyor.

Çizelge 4.28 Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?

Göçmen işçilerin avantajları nelerdir?	Yanıt sayısı
Güven-düşük ücret	1
Güven-uzun süreli çalışma	6
Güven	3

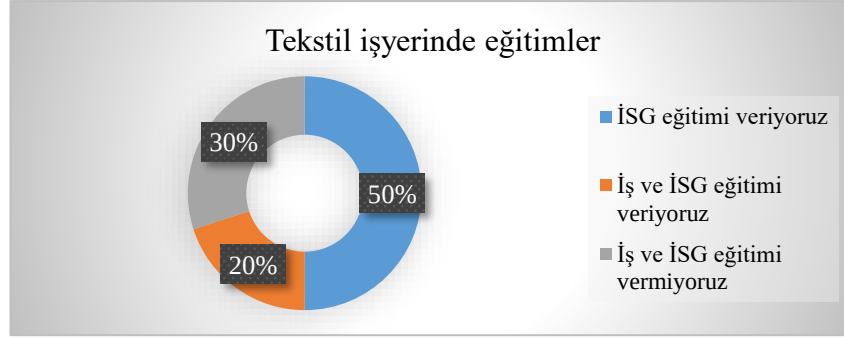


Şekil 4.95 Tekstil işverenin göçmen işçi çalıştırmasının avantajları

“İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar Çizelge 4.29’da gruplandırıldı. Şekil 4.96’daki grafiği çizildi, İşverenlerin %20’si işyerinde hem meslek hem İSG eğitimi verdiklerini beyan etmişlerdir. Yasal olarak İSG eğitimi vermek zorunda olmadıklarını ancak yasal işçilerin eğitimlerine katıldıklarını, %30’luk grup hiçbir eğitim vermediklerini, %50’si de sadece İSG eğitimi verdiklerini ifade etmiştir.

Çizelge 4.29 İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?

İşyerinde meslek ve İSG eğitimi veriyor musunuz?	Yanıt sayısı
İSG eğitimi veriyoruz	5
İş ve İSG eğitimi veriyoruz	2
İş ve İSG eğitimi vermiyoruz	3



Şekil 4.96 Tekstil işyerinde meslek ve İSG eğitimi

Göçmen işçilerin neredeyse tamamının yasadışı çalıştığı göz önüne alındığında, işverenlerin işçiler üzerinde hiçbir sorumluluğunun olmadığı aşıkardır. Hukuk tekniğine göre işverenler yasalar karşısında suç işlemektedirler. Ancak yasama, yürütme, yargı ve yasa uygulayıcıları konuyu görmezden gelmektedirler. Zor şartlarda, düşük ücretle uzun saatler SGK kapsamı dışında çalışan göçmen işçilerin Türkiye ekonomisine sağladıkları katma değer göz önüne alındığında, görmezden gelmenin nedeni anlaşılmaktadır. Devlet göçmen işçilerin işverenler tarafından sömürülmesine göz yummaktadır.

Devlet denetiminin çok zayıf ve cezaların caydırıcılıktan uzak olması nedeniyle göçmen işçilerin işverenlerin vicdanlarıyla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. İşveren beyanlarında genel olarak göçmen işçilere karşı şefkatli ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu ifadelerin işçilere olumlu yansımaları görülmemektedir. İşverenlerin göçmen işçilere yaklaşımı, ucuz iş gücü ve uzun saatler itiraz etmeden çalışmalarının sağladığı kazanç isteği üzerine odaklanmış görülmektedir. İşverenlerin sıkça belirttikleri ve tercih ettiklerini söyledikleri “sadakat ve güven” kavramının aslında çaresizliğin ifadesi olduğunu söyleyebiliriz.

4.5. Türkiye’deki Göçmenlerin İSG Sorunları ve Önem Sıralaması: Pareto Analizi

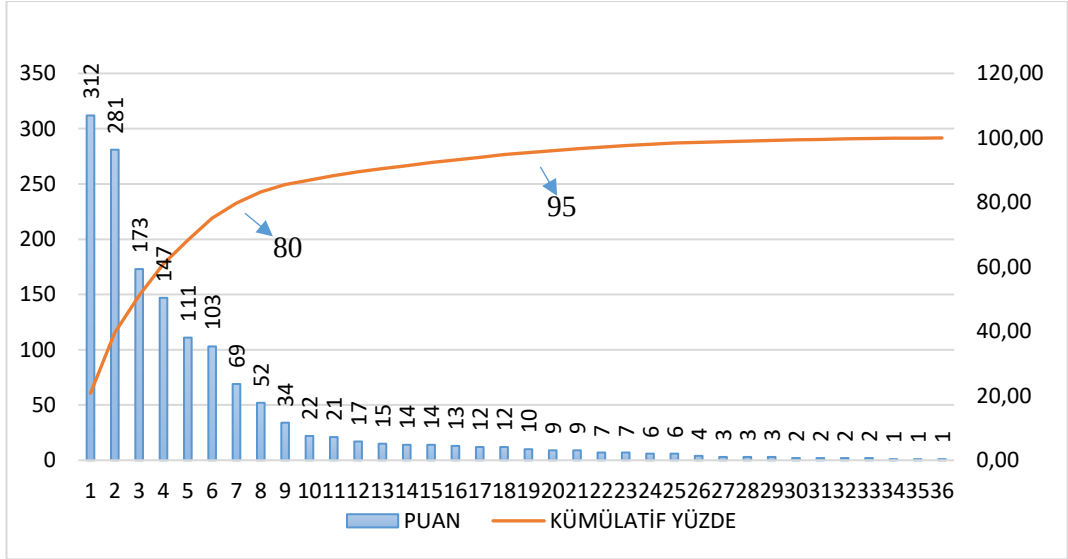
Arama konferansında elde edilen sorunlar ve çözüm önerileri listeleri puanları silinerek ve sıralamaları değiştirilerek göçmenler ile ilgili çalışan ve Arama Konferansına katılmış olan elli katılımcıya verildi, önem derecesine göre sıralamaları istendi. 50 katılımcıdan 15 tanesi geri dönüş sağladı. Sorunlar ve çözüm önerilerine eklemek istedikleri varsa ekleyebilecekleri söylendi. 100 puanı önem derecesine göre dağıtarak “Sorunlar” ve “Çözüm önerileri” listelerini puanladılar. Verilen “Puan” değerleri, her sorun ve çözüm önerisi için katılımcıların verdiği puanların toplamıdır. Veriler toplanarak büyükten, küçüğe doğru sıralanmıştır. Her sorun ve çözüm önerisi başlığına verilen toplam puan, tüm puanların toplamı olan 1500’e bölünerek ağırlıklandırılmıştır. Ağırlıklandırılmış değerler toplanarak Çizelge 4.21 ve 4.22’de “Kümülatif Yüzde” sütununda gösterilmiştir. Çizelge 4.21, %20 (8 sorun), %30 (12 sorun) ve %50 (20 sorun) olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. “Normal dağılımda sebeplerin en önemli %20’si, sonuçların %80’ini, sonra gelen %30’u, sonuçların %15’ini ve geri kalan %50’si ise sonuçların sadece %5’ini oluşturmaktadır” teorisini kabul ettiğimizden, ilk 8 sorunu çözdüğümüzde toplam sorunların %79’unu çözmüş olacağız (toplam çözüm gücü sütunu). Aynı şekilde 9-20 sıra numaralı sorunları çözdüğümüzde tüm sorunların %15’sini, 21-50 sıra numaralı sorunları çözdüğümüzde toplam sorunların sadece %5’ini çözdüğümüzü görürüz.

Çizelgenin en solunda “Sorunların %’si” sütunu “Uzmanların Belirlediği Temel Sorunlar” başlıklarının %20, %30 ve %50’lik bölümlerini; “Puan” sütunu her sorun için uzmanların verdiği puanları; “Kümülatif Yüzde” sütunu her soruna verilen puanın toplam sorunlar üzerinden ağırlıklandırılmış yüzdenin bir önceki yüzde ile toplamını; en sağdaki “Toplam Çözüm Gücü %’si” sütunu, “Sorunların %’si” sütununun tüm sorunların yüzde kaçını çözebildiği gösterir. Çizelge 4.30 Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG sorunları, ağırlıklandırılmış kümülatif tablosunu ayrıntıları ile göstermektedir.

Çizelge 4.30 Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG sorunları, ağırlıklandırılmış kümülatif tablosu

Sorunların %’si	No	Uzmanların Belirlediği Temel Sorunlar	Puan	Kümülatif Yüzde	Toplam Çözüm Gücü %’si
20%	1	Mevzuat ve Uygulama Eksikleri	291	19,40	79%
	2	Kayıt Dışı Çalışma Mecburiyeti Sorunu	203	32,93	
	3	Uzun Vadeli Göçmen Politikasının Olmaması	163	43,80	
	4	İletişim Kavramı Eksikliği Sorunu	123	52,00	
	5	İSG Eğitim Eksikliği Sorunu	108	59,20	
	6	İSG Eğitiminde Özel Kontrol Sistemi Kurulmaması	106	66,27	
	7	Çalışma Şartlarının Zorluğu Sorunu	103	73,13	
	8	Kayıtsız İşyerlerinde Zor Şartlarda Çalışma Sorunu	89	79,07	
30%	9	İş Kazalarının Kasten Bildirilmemesi Sorunu	57	82,87	16%
	10	Kayıt Dışı Çalışanların İSG Problemleri Sorunu	27	84,67	
	11	Yeterlilik Belgesi Denklik Kabul Sorunları	24	86,27	
	12	İSG Eğitimlerinin Yaygınlaştırılması	21	87,67	
	13	Eğitimlerin Çok Dilli Olmaması Sorunu	20	89,00	
	14	Cinsel Taciz, Mobbing Sorunları	18	90,20	
	15	Yerli İşçilere Göre Düşük Ücret Sorunu	17	91,33	
	16	Mesleki Yeterlilik Planlaması Eksikliği	16	92,40	
	17	İşçi ve İşverenlerin Tecrübe Eksikliği Sorunu	11	93,13	
	18	Arşiv Sistemi Eksikliği Sorunu	8	93,67	
	19	Kültürel Farklılıklardan Kaynaklı İSG Problemleri	7	94,13	
	20	Cinsiyet Ayrımı ve Çocuk İşçi Çalıştırılması Sorunu	7	94,60	
50%	21	Yeterli İstatistik Yapılmaması Sorunu	6	95,00	5%
	22	Geçmişte Yaşanan Vakalardan Yararlanılamaması Sorunu	6	95,40	
	23	Adaptasyon Sorunu	6	95,80	
	24	Sağlık Tarama Eksikliği Sorunu	6	96,20	
	25	Yerli İşçilerin Olumsuz Göçmen İşçi Algısı Sorunu	5	96,53	
	26	Hareket Kısıtlılığı Sorunları	5	96,87	
	27	On Yerli İşçi İçin Bir Göçmen İşçi Çalıştırma Zorunluluğu Sisteminin Uygulanmaması	5	97,20	
	28	İSG Haklarını Bilmemeleri Sorunu	5	97,53	
	29	Sendika Kurma İzni Verilmemesi	5	97,87	
	30	Mesai Ücreti Ödenmemesi ve Uzun Çalıştırma Sorunu	5	98,20	
	31	Lisans Denklik Kabul Sürelerinin Uzun Olması	4	98,47	
	32	Görev Tanımlarının Yetersiz ve Eksik Yapılması Sorunları	4	98,73	
	33	İşaret ve İkazların Çok Dilli Olmaması Sorunları	3	98,93	
	34	Çalışma İzni Olan İşçilerin İSG Eğitimi Eksikliği Sorunu	3	99,13	
	35	İletişim ve Dil Problemlerinin Ayrı Ayrı Ele Alınmaması	3	99,33	
	36	Genel Eğitim Seviyelerinin Düşüklüğü Sorunu	3	99,53	
	37	İSG Kültürü Eksikliği Sorunu	2	99,67	
	38	Evrensel Göçmen-Mülteci Tanımlarının Kabul Edilmemesi Sorunu	2	99,80	
	39	Kaderecilik Kültürü Sorunu	2	99,93	
	40	Uzmanlık Alanı Dışında Çalıştırma Sorunu	1	100,00	
		TOPLAM	1500		100,00 %

Şekil 4.97 Pareto diyagramında görüldüğü gibi, ilk 8 soruna verilen kümülatif puanlar (toplam sorunların %20’si), toplam puanların %79’udur. Yani bu 8 sorun çözüldüğünde tüm sorunların yaklaşık %80’i çözülmüş olacaktır. Aynı şekilde, 9 numaralı sorun ile yirminci sorun dahil, kümülatif puanlar (toplam sorunların %30’u) toplamı, %16’dır. Yani bu 12 sorun çözüldüğünde tüm sorunların yaklaşık %15’i çözülmüş olacaktır. Kalan 20 sorun çözüldüğünde (toplam sorunların %50’si) ise toplam sorunların sadece %5’i çözülmüş olacaktır.



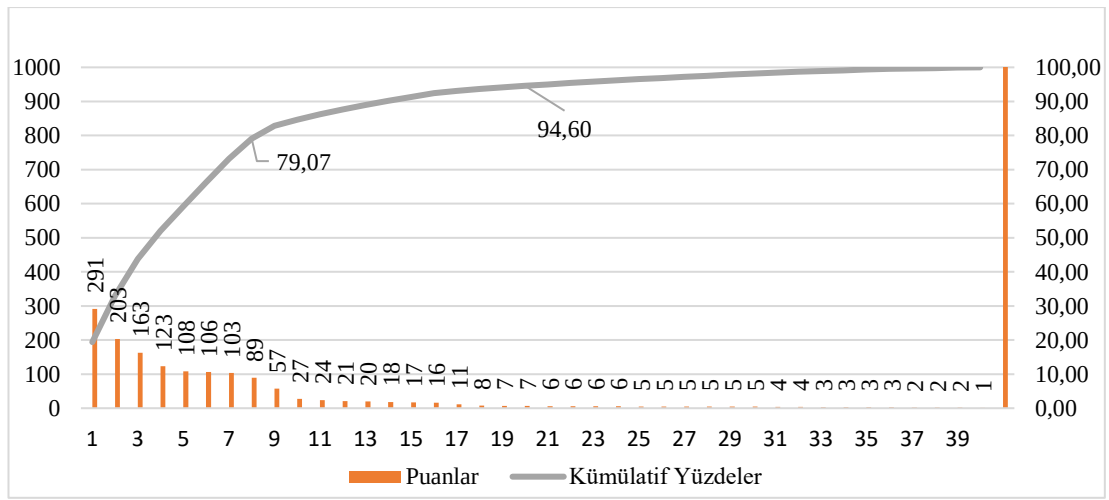
Şekil 4.97 Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG problemleri Pareto diyagramı

Çizelge 4.31 göçmen ve mülteci işçilerin puan ağırlıklı İSG sorunlarının çözüm önerilerini göstermektedir. Çözümlere ilişkin verilen puan değerleri, her sorun için 15 katılımcının verdiği puanların toplamıdır. Yani puanlar toplamı 1.500’dür. En büyükten en küçüğe doğru sıralanan puanlar sorunlar çizelgesindeki gibi kümülatif yüzdeler alınarak ağırlıklandırılmıştır.

Çizelge 4.31 Türkiye’deki göçmen işçilerin İSG problemlerinin çözüm önerileri, ağırlıklandırılmış kümülatif tablosu.

Çözümle- rin %’si	No.	Uzmanların Belirlediği Temel Çözümler	Puan	Kümülatif Yüzdelere	Toplam Çözüm Gücü
19,44%	1	Göçmenlerle ilgili yasalar uluslararası normlara göre güncellenmeli	312	20,80	79,73%
	2	Göçmenlerle ilgili uluslararası sözleşmelere konan çekinceler kaldırılmalı	281	39,53	
	3	Göçmen Bakanlığı kurulmalı	173	51,07	
	4	İSG kontrol ve denetimleri artırılmalı	147	60,87	
	5	Göçmenlerle ilgili İSG kontrol ve denetimler için özel ekip kurulmalı	111	68,27	
	6	Dış destekli fonların göçmen işçilerin yoğun olduğu illere göre dağıtılması	103	75,13	
	7	Paydaşların görüşleri alınarak mevzuatın iyileştirilmesi için komisyonlar kurulmalı (hukuk komisyonu, bakanlıklarla karma komisyon vb.).	69	79,73	
30,56%	8	Paydaşlar tarafından göçmen çalıştayları yapılarak sosyal politikalar oluşturulmalı ve geliştirilmeli.	52	83,20	15,07%
	9	Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözüm stratejileri geliştirilmeli.	34	85,47	
	10	Yasadışı göçmen işçilerin kayıt altına alınarak SGK primleri %50 indirilmeli.	22	86,93	
	11	Bu konuyla ilgili ihtiyaç analizlerinin yapılması	21	88,33	
	12	Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulmalı	17	89,47	
	13	Göçmen işçi çalıştıran iş yerleri için İŞKUR kayıtları zorunlu hale getirilmeli	15	90,47	
	14	Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliği koşulu aranmalı.	14	91,40	
	15	İsrail, Almanya ve Kanada’daki İSG sistemleri Türkiye’ye uygulanmalı	14	92,33	
	16	İSG haklarını aramak isteyen kayıtsız göçmen işçilere kolaylık sağlanmalı	13	93,20	
	17	Yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulmalı	12	94,00	
	18	İllerin göçmen işçi kapasiteleri gözden geçirilmeli	12	94,80	
50%	19	Bilhassa konuyla ilgili STK uzmanlarının görüşleri alınmalı	10	95,47	5,20%
	20	Ön çalışma izni sistemi oluşturulmalı	9	96,07	
	21	Geçici çalışma izni ve geçici SGK kaydı ve sicil numarası oluşturulmalı.	9	96,67	
	22	Devlet, yurt dışından gelen fonlarla göçmen çalıştıran iş verenleri desteklemeli	7	97,13	
	23	Göçmen işçilerle ilgili Uyum ve sosyal yardım gibi destekler yeniden düzenlenmeli	7	97,60	
	24	Yurtdışından gelen yatırımlarda daha fazla yasal çalışma izni verilerek göçmen işçi çalıştırılmalı	6	98,00	
	25	Hükümlü veya engelli çalıştırma zorunluluğu gibi kotaların göçmenlerle ilgili olarak da uygulanmalı	6	98,40	
	26	Şehirlerin sanayi kapasitesine göre çalışma izinleri verilmeli	4	98,67	
	27	Göçmenlerin, görevlendirilmiş hukuk bürolarından ücretsiz hukuki destek alması sağlanmalı.	3	98,87	
	28	İnteraktif platform kurularak göçmenlerle ilgili resmi ve sivil kurumların iletişimi hızlandırılmalı	3	99,07	
	29	İş veren zarar görür gerekçesiyle taraflı denetimler yapılmamalıdır.	3	99,27	
	30	Her 10 yerli işçiye karşılık bir göçmen işçi çalıştırılması kararı uygulanmalı ve illere göre düzenlenmeli.	2	99,40	
	31	T.B.M.M.’nde göç ile ilgili komisyon kurulmalı	2	99,53	
	32	Çalışma izni ile ilgili prosedürler hızlandırılmalı ve kolaylaştırılmalı	2	99,67	
	33	Kayıt dışı çalışmanın çalışanlara ve işverenlere avantaj getirmesi ile ilgili paradoks çözülmeli	2	99,80	
	34	Yasadışı göçmen işçi çalıştıran işverenlere verilen para cezaları, çalışma izni alıp belli bir süre sigortalı olarak çalıştırılma mecburiyetine çevrilmeli	1	99,87	
	35	Bu konu ile ilgili mobil ağırlıklı olmak üzere bilgilendirme yazılımları geliştirilmeli	1	99,93	
	36	Uzmanlık alanı dışında çalıştırılmamalı	1	100,00	
100%		TOPLAM	1500		100,00%

Şekil 4.98 Pareto diyagramında görüldüğü gibi, ilk 7 çözüm önerisine verilen kümülatif puanlar (toplam sorunların %19,44'ü), toplam puanların %79,73'üdür. Yani bu 7 çözüm uygulandığında tüm sorunların yaklaşık %80'i çözülmüş olacaktır. Aynı şekilde, 8 numaralı çözüm önerisi ile on sekizinci çözüm önerisi dahil, kümülatif puanlar (toplam sorunların %30,56'sı) toplamı, %15,07'dir. Yani bu 11 çözüm önerisi uygulandığında tüm sorunların yaklaşık %15'i çözülmüş olacaktır. Kalan 18 çözüm önerisi uygulandığında (toplam sorunların %50'si) ise toplam sorunların sadece %5,20'si çözülmüş olacaktır.



Şekil 4.98 Türkiye'deki göçmen işçilerin İSG problemlerinin çözüm önerileri Pareto diyagramı

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Birleşmiş Milletlere göre 2019 yılında, dünya nüfusunun %3,5'ini oluşturan 271 milyon insan menşe ülkesinin dışında yaşıyordu (ILO, 2020). Ancak, iç göç de dahil edilirse, toplam küresel göçmen nüfusu 1 milyara yaklaşır. Bu toplamın en büyük itici gücü savaş, kargaşa, ekonomik eşitsizlik ve iş arayışıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bunların yaklaşık yarısının göçmen işçiler olduğunu tahmin etmektedir, bu işçiler menşe ülkelerinden genellikle iklim değişiklikleri, kargaşa ve iç savaşlardan kaçmak veya daha gelişmiş başka bir ülkede ekonomik fırsatlar aramak için ayrılmaktadırlar.

Uluslararası göç, küresel sosyal ve ekonomik kalkınmanın önemli bir parçasıdır. Göçmen işçiler, işçi dövizleri göndererek ve dönüşlerinde potansiyel olarak kullanabilecekleri yeni beceriler geliştirerek kendi ülkelerinin ekonomisine katkıda bulunurlar. Ek olarak, göçmenler ev sahibi ülkelere gerekli işgücü ve dolayısıyla ekonomik gelişme sağlar. Bununla birlikte, göç, özellikle İSG ile ilgili olarak, göçmen işçilerin yerel işçilerle eşit şekilde korunmasını sağlama konusunda zorluklar içeren karmaşık bir konudur. Bu tez, göçmen işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin elde edilen bulguları sunmakta ve olumsuzlukların nedenlerini vurgulamaktadır. Son olarak, uluslararası göçmen işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesi için öneriler sunmaktadır.

Göçmen işçiler, toplumun en savunmasız üyeleri arasında kabul edilmektedir. Genellikle 3D işler olarak bilinen kirli, tehlikeli ve talepkâr (bazen aşağılayıcı veya onur kırıcı) işlerde çalışırlar ve bu işçiler genellikle halkın gözünden ve kamu politikasından gizlenirler, görünmezdir (Mucci vd., 2019). Göçmen olmayanlara göre daha az ücretle, daha uzun saatler boyunca ve daha kötü koşullarda çalışırlar ve çoğu zaman insan hakları ihlallerine, suiistimale, insan kaçakçılığına ve şiddete maruz kalırlar (Palat, 2011). En önemlisi, bu güvencesiz işçiler iş içinde büyük riskler alarak, yeterli eğitim veya koruyucu ekipman olmadan, güvenli olmayan çalışma koşullarında şikâyet etmeden çalışmak zorundadırlar. Bu durum, çalışma izni olmayan ve işlerini kaybetme, hatta sınır dışı edilme riski altında çalışan göçmen işçiler için katlanılması zorunlu bir durumdur. Bu koşullar göçmen işçileri, aynı sektörde aynı işi yapan yerel

işçilerle karşılaştırıldığında daha fazla mesleki ölüm ve yaralanma riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır. Başka bir deyişle, göçmen işçiler arasındaki ölümcül ve ölümcül olmayan işyeri yaralanmalarının oranı, en tehlikeli işlerin göçmen işgücüne yaptırılması oranında artmaktadır. Göçmen işçiler arasında mesleki ölüm oranlarının daha yüksek olması, işlerin kendisinde var olan riskler ve göçmen işçiler için eğitim ve koruma eksikliği gibi çeşitli faktörlere bağlanabilir. Göçmen işçilerin yüksek sıcaklıklar, yüksek ses, güçlü titreşimler ve yüksek çalışma hızlarına maruz kalma ve uzun süre ayakta çalışma maruziyetleri yerel işçilere oranla çok fazladır. Göçmen işçiler bu koşullarda çoğunlukla sözleşmesiz ve güvencesiz çalışmaktadırlar (Gleeson, 2010).

Türkiyede durum literatürdeki olgulardan farklı değildir, hatta durum biraz daha olumsuzdur. Zira İSG kavramı Avrupa Birliği Ülkeleri, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Avustralya ve Japonya gibi gelişmiş ülkelere göre hem çok yeni hem de altyapı ve uygulamalar açısından oldukça geridedir. İSG uygulamalarında yerel işçiler açısından ciddi sorunlar mevcuttur, göçmen işçiler ve özellikle yasadışı çalışan göçmen işçiler için ise durum çok daha kötüdür. Bu çalışmada, göçmen işçilerle ilgili bilinenlerin ötesinde daha fazla sorun olduğu, bu insanların varlığı uygun ve gerçekçi bir şekilde ele alınmazsa, insan hakları ve sosyal uyum riskinin gittikçe artacağı anlatılmıştır. Çalışma izinleri olmamasına rağmen özellikle yasadışı göçmen işçiler Türkiye ekonomisinin önemli miktarda yükünü almıştır. Çünkü yaptıkları işler çoğunlukla yasal göçmen işçiler ve yerel işçilerin yapmak istemediği işlerdir.

Bu çalışma, belgeli ve belgesiz göçmen işçilerin karşılaştığı sorunları görünür kılmayı amaçlamıştır. Göçmen işçilerin sömürülmesinin ve / veya istismar edilmesinin önlenmesi için elde edilen verileri yorumlayarak paydaşlara öneriler sunmaktır.

İstanbul Ticaret Odası'nın sponsorluğunda, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Müdürlüğü, Üniversitelerin Göçmen İşçilerle İlgili Çalışma Yapan Birimleri, Sendikalar, Göçmen Sivil Toplum Kuruluşları, Kızılay, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Suriyeli Akademisyenler, Göçmen İşçiler ve İSG Uzmanlarının katılımlarıyla oldukça geniş paydaşlar katılımıyla “Göçmen ve Mülteci İşçilerin İş sağlığı ve Güvenliği Faktörlerinin İncelenmesi, Çözüm Önerileri Sunulması” konulu Arama Konferansı

gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda göçmen işçilerin İSG sorunları tespit edildi ve 40 maddelik sorunlar listesi oluşturuldu. Ardından en çok puan alan 3 adet sorun başlığına yönelik çözüm önerileri sunuldu.

Arama konferansında elde edilen sorunlar listesi, sorunların türlerine göre gruplandırılarak AHP çalışması yapıldı ve elde edilen sonuçlar arama konferansı sonuçlarıyla karşılaştırıldı, orta kuvvette korelasyon olduğu görüldü.

Arama konferansı sorunlar listesi ile İSG uzmanları, akademisyenler ve göçmen sivil toplum uzmanlarının katılımıyla ayrıca bir AHP çalışması yapıldı ve PROMETHEE yöntemi ile yapılan çalışmayla korelasyonuna bakıldı, korelasyonun sağlandığı görüldü.

İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'te 430 göçmen işçinin katılımıyla anket çalışması yapıldı ve sonuçları SPSS ile analiz edildi.

İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'te 141 İSG uzmanının katılımıyla anket çalışması yapıldı ve sonuçları SPSS ile analiz edildi.

İSG uzmanları, akademisyenler ve göçmen sivil toplum örgütleriyle yapılan göçmen işçilerin İSG sorunları ve çözüm önerileri AHP çalışması ile Pareto Analizi çalışması yapıldı ve sorunların en önemli %20'sinin çözülmesi ile tüm sorunların %80'inin çözüleceği görüldü.

İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Kilis'te 10 lokanta ve 10 tekstil işvereni yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme yapıldı ve İçerik Analizi ile değerlendirildi.

Yapılan tüm çalışmalar sonucunda görüldü ki göçmen işçilerin İSG sorunları birinci derecede devlet politikası, ikinci derecede işverenlerin tutumları, üçüncü derecede göçmen işçilerin kültür, iletişim, sosyal adaptasyon ve göçün kendine özgü sorunlarından kaynaklanmaktadır.

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin önem sırasına göre göçmen işçilerin İSG sorunları şunlardır:

1. Mevzuat ve uygulama eksikliği
2. Kayıt dışılık
3. Devletin göçmen işçilerle ilgili uzun vadeli esnek ve dinamik politikasının olmaması
4. İletişim problemi
5. Göçmen işçilerin İSG alanındaki eğitim eksikliği
6. İSG eğitimlerinin devlet sistematigi içinde ve denetimi altında yapılmaması
7. Göçmen işçilerin çalışma şartlarının zorluğu
8. Merdiven altı iş yerlerindeki çalışma koşullarının göçmen işçiler için çok sert ve zor olması
9. Göçmen ve mültecilerin iş kazalarının kasten bildirilmemesi
10. Kayıt dışı çalışan göçmen işçilerin İSG problemleri
11. Menşe ülkedeki mesleki yeterlilik belgelerinin Türkiye'deki denklik problemi ve bu konuda mevzuat eksikliği
12. İSG eğitimlerinin yaygınlaştırılmaması
13. Göçmen işçilere yönelik İSG eğitimlerinin çok dilli olmaması
14. Göçmen işçilere uygulanan cinsel taciz ve mobbing
15. Göçmen işçilerin yerli işçiler aleyhinde düşük ücrete sebep olması
16. Göçmen işçilerin mesleki yeterliliklerine göre planlama yapılmaması
17. Göçmen işçi ve göçmen işçi çalıştıran iş verenlerin İSG konusunda tecrübe eksikliği
18. Envanter problemi
19. Kültürel farklılıklardan kaynaklı İSG problemleri
20. Göçmen işçiler arasında cinsiyet ayrımcılığı ve çocuk işçi çalıştırılması
21. Göçmen işçilere yönelik İSG istatistiklerinin yetersizliği
22. Geçmişteki göçmen işçilerle ilgili tecrübelerden sistematik olarak faydalanılmaması
23. Göçmen işçilerin adaptasyonunda tarafların isteksizlikleri ve adaptasyon problemi
24. Göçmen işçilerin sağlık tarama eksikliği
25. Çalışma hayatında göçmen işçilere karşı olumsuz algı probleminin yarattığı psikososyal risk etmenleri
26. Göçmen işçilere yönelik hareket kısıtlılığından kaynaklı mağduriyetler

27. 10+1 sisteminin uygulanmaması ve cezai müeyyidesinin olmaması
28. Göçmen işçilerin İSG haklarını bilmemeleri
29. Sendikaya katılım problemi
30. Göçmen işçilerin mesai haklarının ödenmemesi ve yasal sürenin üstünde çalıştırılmaları
31. Eczacılık, hekimlik vb. alanlardaki denklik sürelerinin çok uzun olması
32. Göçmen işçilerin görev tanımlarının yetersiz ve eksik yapılması
33. İş yerlerindeki işaret ve ikazların anlaşılmaması
34. Çalışma izni olan göçmenlerin İSG eğitim eksikliği
35. İletişim ve dil problemlerinin ayrı ele alınmaması
36. Göçmen işçilerin eğitim seviyelerinin düşüklüğü
37. İSG kültürü eksikliği
38. Göçmen ve mülteci tanımlarının uluslararası normlarla uyumlu olmaması
39. Göçmen işçilerin kadercilik kültürü problemi
40. Göçmenlerin uzmanlık alanları dışında uzun sürelerle çalıştırılması

Göçmen işçilerin sorunlarının çözümüne yönelik yapılan Arama Konferansı ve Pareto çalışması sonucunda elde edilen ortak çözüm önerileri şunlardır:

1. Göçmenlerle ilgili yasalar uluslararası normlara göre güncellenebilir
2. Göçmenlerle ilgili uluslararası sözleşmelere konan çekinceler kaldırılabilir
3. Göçmen Bakanlığı kurulabilir
4. İSG kontrol ve denetimleri artırılabilir
5. Göçmenlerle ilgili İSG kontrol ve denetimler için özel ekip kurulabilir
6. Dış destekli fonlar illere, göçmen işçilerin yoğunluğuna göre dağıtılabilir
7. Paydaşların görüşleri alınarak mevzuatın iyileştirilmesi için komisyonlar kurulabilir (hukuk komisyonu, bakanlıklarda karma komisyon vb.).
8. Paydaşlar tarafından göçmen çalıştayları yapılarak sosyal politikalar oluşturulabilir ve geliştirilebilir.
9. Kayıt dışılığının azaltılması için gerçekçi ve uygulanabilir çözüm stratejileri geliştirilebilir.
10. Yasadışı göçmen işçilerin kayıt altına alınarak SGK primleri indirilebilir.
11. Bu konuyla ilgili ihtiyaç analizlerinin yapılabilir.
12. Göçmen işçiler ile ilgili güncel ve güvenilir veri tabanı oluşturulabilir

13. Göçmen işçi çalıştıran iş yerleri için İŞKUR kayıtları zorunlu hale getirilebilir
14. Göçmen işçilere çalışma izinleri verilirken dil yeterliliği koşulu aranabilir.
15. İsrail, AB, İngiltere ve Kanada'daki İSG sistemleri Türkiye'ye uygulanabilir
16. İSG haklarını aramak isteyen kayıtsız göçmen işçilere kolaylık sağlanabilir.
17. Yetkilendirilmiş İSG üst denetim mekanizması oluşturulabilir
18. İllerin göçmen işçi kapasiteleri gözden geçirilebilir
19. Bilhassa konuyla ilgili STK uzmanlarının görüşleri alınabilir
20. Ön çalışma izni sistemi oluşturulabilir
21. Geçici çalışma izni ve geçici SGK kaydı ve sicil numarası oluşturulabilir.
22. Devlet, yurt dışından gelen fonlarla göçmen çalıştıran iş verenleri destekleyebilir.
23. Göçmen işçilerle ilgili uyum ve sosyal yardım gibi destekler daha gerçekçi düzenlenebilir.
24. Yurtdışından gelen yatırımlarda daha fazla yasal çalışma izni verilerek göçmen işçi çalıştırılabilir.
25. Hükümlü veya engelli çalıştırma zorunluluğu gibi kotalar göçmenlerle ilgili olarak da uygulanabilir.
26. Şehirlerin sanayi kapasitesine göre çalışma izinleri verilebilir.
27. Göçmenlerin, görevlendirilmiş hukuk bürolarından ücretsiz hukuki destek alması sağlanabilir.
28. İnteraktif platform kurularak göçmenlerle ilgili resmi ve sivil kurumların iletişimi hızlandırılabilir.
29. İş veren zarar görür gerekçesiyle taraflı denetimler yapılmamalıdır.
30. Her 10 yerli işçiye karşılık bir göçmen işçi çalıştırılması kararının uygulanmasına özen gösterilebilir ve illere göre düzenlenebilir.
31. T.B.M.M.'de göç ile ilgili komisyon kurulabilir.
32. Çalışma izni ile ilgili prosedürler hızlandırılabilir ve kolaylaştırılabilir.
33. Kayıt dışı çalışmanın çalışanlara ve işverenlere avantaj getirmesi ile ilgili paradoks çözümlenebilir.
34. Yasadışı göçmen işçi çalıştıran işverenlere verilen para cezaları, çalışma izni alıp belli bir süre sigortalı olarak çalıştırılma mecburiyetine çevrilebilir.
35. Göçmen işçilerle ilgili mobil ağırlıklı olmak üzere bilgilendirme yazılımları geliştirilebilir.
36. Göçmen işçiler uzmanlık alanı dışında çalıştırılmalarına izin verilmemelidir.
37. Göçmen işçilere sendikaya üyelik hakkı verilebilir.

Elde edilen çözüm önerilerinin yanında sivil toplum örgütleri, kamu kurum ve kuruluşları, sendikalar ve duyarlı kesimler, daha sosyal içerikli ve hümanist yaklaşımlarla göçmen işçilerin haklarının korunmasına ve topluma entegre olmalarına katkıda bulunabilirler. Bu çalışmalar şunlar olabilir:

1. Etkinlikler Aracılığıyla Halkın Desteğini Sağlama

- Göçmenlerin de katılacağı bir dizi etkinlikler düzenlemek, yerel halkla göçmenleri bir araya getirir, tanışmalarını sağlar.
- Göçmen işçilerin güvencesiz yaşam koşulları hakkında halkı bilgilendirmek, şefkat duygusunu artırır ve bu işçilerin bir şekilde toplumumuzda kamu kaynaklarından yararlandıklarına dair olumsuz algıların değişmesine katkıda bulunur.
- Halkı bu konunun içine çekmek aynı zamanda farkındalık ve dayanışma yaratmanın etkili bir yoludur. Göçmen işçilerin emeği genellikle görünmez olsa da insanlar ekonomik sektörlerde göçmen işçilerin varlığını bilir ve onları kabullenir.
- İnsanlar sadece yedikleri yiyeceklerin ve satın aldıkları diğer ürünlerin göçmen işçiler tarafından üretildiği konusunda değil, aynı zamanda bu işçilerin genellikle kölelik koşullarında çalıştıkları konusunda bilgilendirilebilir.
- İnsanların göçmen işçilere ilgisini çekmek aynı zamanda kamuoyu yaratmak suretiyle işverenlerin sömürsünü engellemenin bir yoludur.

2. Veri Toplama

- Göç ve istihdam alanlarında özgün politika stratejileri geliştirmek için, göçmen işçilerin çalışma koşullarını anlamak gerekir. Bu nedenle, özellikle belgesiz işçiler hakkında ciddi anlamda veri eksikliğinin olduğu Türkiye’de daha fazla araştırma yapılmalıdır.
- Özellikle belgesiz göçmen işçiler hakkında yeni verilerin toplanması ve analiz edilmesi, ekonomilerimizdeki belgesiz işçilerin oynadığı göz ardı edilemez rol hakkında kamuoyunu ve politika yapıcıları etkilemede faydalı olabilir.
- Göçmen işçiler hakkında bilgi toplamak için güvene dayalı bir ilişki kurmak önemlidir, çünkü özellikle birçok belgesiz işçi durumları hakkında konuşmak istemez. Bu nedenle güven kazanmış STK'lar ve diğer kuruluşlar hedef grupla

daha kolay iletişim kurar, bu da aynı zamanda araştırmacıların daha rahat ve verimli çalışmalarına olanak sağlar.

- Söz konusu sorunlar hakkında mümkün olduğunca çok bilgi sahibi olmak için sivil toplum örgütleri arasında sıkı bir koordinasyon oluşturulmalıdır.

3. Göçmen İşçileri Hakları Konusunda Bilgilendirme

- Broşürler, çizgi romanlar, web siteleri ve etkin medyadaki makaleler gibi basılı materyaller, göçmen işçiler arasında kolaylıkla dağıtılabilecek yararlı araçlardır. Çizgi roman kullanımı ile dil zorlukları aşılabılır. Bu kaynaklar, bir işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda ne yapması gerektiğine bilgiler sağlayarak işverenler üzerinde caydırıcı etki oluşturur.
- Yardım masaları, göçmen işçilere bilgi ve destek sağlamanın başka bir yoludur. Özellikle belgesiz işçiler ve avukatlar arasında doğrudan temas imkanı oluşturmak, çalışanların hakları ve bunların nasıl kullanılacağı konusunda genel farkındalığı artırmak için çok önemlidir. Sivil kuruluşlar, işçilerin yaşadığı ve çalıştığı yerlere gidebilir. Bunu yapmak, bilgi aktarımında değerlidir, çünkü birçok çalışanın bir günlük işlerini kaybedebilecekleri veya ekonomik olarak karşılayamayabilecekleri için bir kuruluşun ofisine gitmeleri zor olabilir.
- Grup bilgilendirme toplantılarının organize edilmesi de yararlıdır. Birincisi, toplantılar veya bilgilendirici atölye çalışmaları yapılarak birçok göçmen işçiye aynı anda bilgi verilebilir. İkincisi, işçiler arasında karşılıklı deneyim, destek ve bilgi alışverişi için bir temel sağlar. Son olarak, popüler eğitim aynı zamanda dil engellerini aşmanın ve hakları ile ilgili başka bilgi alma yolu olmayan okuma yazma bilmeyen işçilere ulaşmanın bir yoludur.

4. Güçlendirme Yoluyla Yetkinlik Oluşturma

- Göçmen çalışanların güçlendirilmesi, haklarını savunma yeteneklerinin güçlendirilmesinde önemli bir adımdır. Bağımlılık sistemini etkisiz hale getirir ve işçilerin, hayatlarını etkileyen karar alma sürecinde aktif olmalarını sağlar.
- Göçmen işçiler ve onları destekleyenler örgütlenirse birlikte çalışmanın gücünü fark ederler. Özellikle kayıtsız işçilerin örgütlenmesi aynı zamanda hedeflerine nasıl ulaşacakları konusunda strateji oluşturmalarına olanak tanır ve yalnız olmadıklarını görmek güvenlerini artırır.

- Göçmen işçileri örgütlemenin yollarından biri, işçilere bir araya gelip kendileriyle ilgili konularda konuşma fırsatı veren toplanma alanları oluşturmaktır. Başka bir yol da sendikaların göçmen işçilerin sorunlarına değinmeleri ve onlara destek vermeleridir.
- Ayrıca, sivil katılım, mevzuattaki değişiklikleri olumlu yönde etkilemenin önemli bir yoludur. Liderlik becerilerini geliştirerek haklarını korumak için diğer insanlara bağımlı olmadan kendileriyle ilgili konularda karar verme yeteneğine sahip olabilirler.

5. Göçmen İşçileri Sendikalaştırmak

- Bir sendikaya üye olmak, ev sahibi ülkede ikamet kanıtı ve dolayısıyla aidiyet duygusu ve güven duygusu veren bir üyelik kartı almaları nedeniyle göçmen işçiler için faydalı olabilir. Ayrıca, sendika üyeliği, işçilerin toplu iş sözleşmesi müzakerelerinden yararlanmasını sağlar ve müzakere pozisyonlarını güçlendirir.
- Göçmen işçileri sendikalaştırmak için, sosyal yardım, eğitim ve onları sendika hakkında ayrıntılı bilgilendirmek gibi birçok strateji uygulanabilir. Sendikaların, çalışanların sosyal, hukuksal ve insan hakları konusunda benzer fikirlere sahip kuruluşlarla iş birliği yapması da önemlidir.

6. İstismarı Önlemek için İşverenlerle Çalışmak ve Adil Çalışma Standartlarına Karşı Sorumlu Olduklarına Dair Yasal Bilgilendirme Yapmak

- Göçmen çalışanların olumlu imajını öne çıkarmak, kuruluşlar, işverenler ve işçiler arasındaki ilişkiyi geliştirmeye yardımcı olabilir. Sömürü ve istismarı önlemek için işçilere ve onların haklarına saygıya dayalı bir ilişki kurmak önemlidir.
- Şirketler belgesiz işçi çalıştırıyorsa, bunu insana yakışır çalışma koşulları çerçevesinde yapması asgari istihdam standartlarını uygulamaları sağlanabilir. Asgari standartlar üzerinde uzlaşmak, adil çalışma standartlarına katkıda bulunmanın önemli bir yoludur.
- Kültürel farklılıklar hakkında farkındalığın artırılması, işveren ve işçiler arasındaki ilişki üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir çünkü işveren ile işçi arasındaki iletişimi geliştirmeye yardımcı olur.

7. Arabuluculuk Yoluyla Sömürü ve İstismara Karşı Durmak

- Arabuluculuğun ve toplu eylemlerin bir şikâyetle bulunmaktan çok anlaşmazlıkları sona erdirmek için yararlı alternatifler olmasının birkaç nedeni vardır. Yasal kanallardan şikâyetle bulunmak genellikle çok zaman alır ve birçok belgesiz işçi, sınır dışı edebileceğinden korktukları için devlet kurumlarına başvurmaktan korkarlar. Bu durum, işveren ile arabuluculuk yapılarak önlenebilir. Ayrıca, arabuluculuk ve toplu eylemler daha az kaynak ve kapasite gerektirir ve bu da sınırlı büyüklükteki kuruluşlar için faydalıdır.

8. Yasal Sistemde Göçmen İşçilerin Haklarını Savunma

- Göçmen işçilerin hak talebinde bulunmalarına mani olacak birçok engel olduğu bilinmektedir. Dil engelleri, yetersiz soruşturma ve davaların sadece maliyetini karşılamak gibi diğer engeller de ciddi sorunlar oluşturur. İşçilere hakları ve yasal imkanları konusunda bilgi verilerek ve onlara şikâyetle bulunurken yardım sağlanarak bunların üstesinden gelinmelidir. İşçilerin işyerinin tanımları ve fotoğrafları, iş kıyafetleri gibi kanıtlar elde etmelerine yardımcı olmak ve hatta tanık bulmak da haklarını korumak açısından önemlidir.

9. Belgesiz İşçilerin Haklarını Yasal Sisteme Sokmak İçin Devlet Kurumları ile Çalışmak.

- İş teftişinden sorumlu devlet kurumlarında göçmen işçiler için adil çalışma koşulları oluşturma kabiliyetini etkileyen birçok engel vardır. Kaynak eksikliği, uygun soruşturma yapamayacakları anlamına gelir. Bazı örnekler, bir şikâyetin sunulduğu andan itibaren, bir müfettişin çalışma sahasına gelmesinin sekiz veya dokuz ayı geçebileceğini göstermektedir. Bir işçi davayı kazandığında, kaynak eksikliği, işçinin tazminat almasını sağlama konusunda sorun oluşturabilir.
- Devlet kurumlarıyla iş birliği yapmanın, onları belgeli ve belgesiz işçi hakları konusunda bilgilendirmek ve hükümet yetkililerini, işçilerin yasal statüsünün garabetten ibaret olduğunu anlatabilmek açısından yararı vardır. Bu, göçmen işçilerin sınır dışı edilme korkusu olmadan devlet hizmetlerine erişme olasılığını artırır. Kamuya açık tartışmalara katılmak ve hükümet yetkilileriyle düzenli olarak toplantı yapmak, kuruluşların politika gelişmelerini etkilemesine ve işgücü uygulamalarını iyileştirmesine olanak tanır.

10. Belgesiz İşçilerin Hukuki Statüsünü Savunmak

- Belgesiz işçileri düzenli hale getirmek, haklarının korunmasını artırmanın bir yoludur. Çalışma ve oturma izni almak, belgesiz işçilere haklarını savunma için daha iyi bir fırsat verir.
- Düzenlemenin neden sadece göçmen işçiler için değil, aynı zamanda toplum için de iyi olmasının birkaç nedeni vardır. Kayıt dışı bir ekonomide çalışan büyük bir insan grubuna sahip olmak, ekonominin altını oymaktadır. Kayıtsız işçileri düzenli hale getirmek, kayıt dışı ekonomiyle mücadele ederken aynı zamanda bu işçilerin yaşamlarını iyileştirmenin bir yoludur. Dahası, yasallaştırma, sosyal politikaların korumayı amaçladığı, ancak düzensiz statülerinden dolayı bu korumadan mahrum bırakılan hedef grubun daha görünür olmasını sağlar.
- Yasallaştırma kampanyaları çeşitli şekillerde oluşturulabilir. Bunun bir yolu, STK'lar, sendikalar ve diğer kuruluşlardan oluşan topluluklardır. Bir başka yol da sendikaların kayıt dışı işçi sayısını sendikalar içinde kaydetmesi ve aynı zamanda, politika yapıcılara baskı uygulayarak, belgesiz işçileri yasallaştırma mücadelelerinde aktif olarak desteklemesidir. Birçok kuruluş, işçilere, durumlarını yasal hale getirmek için bir başvuruda bulunmalarına yardım ederek yardımcı olabilir.
- Ancak, yasal hale getirme uzun vadeli bir çözüm değildir, çünkü yasal hale getirilen belgesiz işçiler kısa süre sonra yeni işçilerle değiştirilir. Düşük ücretli sektörlerin neden yasadışı işçilerin çalışmasını istediklerinin altında yatan nedenlere dikkat edilmeli, yasadışı işçilerin temel sorunlarına uzun vadeli çözümler üretmek için acil olarak öncelik verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Adhikary, P., 2014. Health Status of and Health Risks to Male Nepalese Migrants in the Middle East and Malaysia. Bournemouth Üniversitesi, Doktora tezi, 325, Bournemouth.
- Adhikary, P., Keen, S. & van Teijlingen., E., 2011. Health Issues among Nepalese migrant workers in the Middle East. Health Science Journal, 5 (3), 169-175.
- Akalın, A.E., 2014. Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz. Hacettepe Üniversitesi, Doktora tezi, 261, Ankara.
- Akpınar, T., 2008. Türkiye’ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı. Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 186, Ankara.
- Akram, M., 2014. Occupational Disease and Public Health Concerns of Migrant Construction Workers: A Social Epidemiological Study in Western Uttar Pradesh. Social Change Journal, 44(1), 97-117.
- Aksoy, Z., 2012 Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5 5(20), 293-295.
- Aktan, C. C., 2008. Stratejik yönetim ve stratejik planlama. Çimento İşveren Dergisi, 22(4), 4-21.
- Al-Haik, H.S., 2015. Exploring Women Farmers’ Experiences: A Case Study of Gender Inequality on Small Turkish Farms. Virginia Polytechnic Institute and State University, Doktora tezi, 248, Virginia.
- Almutairi, A.M.S., 2017. Protecting the Rights of Temporary Foreign Low-Skilled Workers in the Saudi Construction Industry: A Case for Legal Reform. Brunel Üniversitesi, Doktora tezi, 355, Londra.
- Alrasheed, H., 2015. A Socio-ecological Framework for Improving The Psychological Health of Foreign Workers In Developing Countries: The Case of Saudi construction industry. New South Wales Üniversitesi, Doktora tezi, 196, Sidney.
- Alvarez, A.S., Pagani, M., Meucci, P., 2012. The Clinical Application of The Biopsychosocial Model in Mental Health: A Research Critique, American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation, 91, 173-180.
- Anderson, J.T., 2020. Managing labour migration in Malaysia: foreign workers and the challenges of ‘control’ beyond liberal democracies. Erişim tarihi: 18.01.2021. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01436597.2020.1784003>

- Apondi, L.O., 2015. Migrant Workers' Perceptions, Expectations and Experiences of Occupational Health Services in Finland. Tampere Üniversitesi, Yüksek Lisans tezi, 69, Tampere.
- Arcury, T., Grzywacz, J.G., Sidebottom, J., Wiggins, M.F., 2013. Overview of Immigrant Worker Occupational Health and Safety for the Agriculture, Forestry, and Fishing (AgFF) Sector in the Southeastern United States. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(8), 11-24.
- Arici, C., Tamhid, T., Porru, S., 2019. Migration, Work, and Health: Lessons Learned from a Clinical Case Series in a Northern Italy Public Hospital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3007.
- Arslan, A., 2010. Katılımlı yönetim tekniği arama konferansı uygulamalarının kurumsal performansa etkisi. *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*, 12(1), 117-142.
- Ataç, K., 1983. İşçi Göçü: Bazı Kuramsal Sorunlar. *İktisadî ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 97-111
- Audit Commission, 2007. Responding to The Local Challenges of Migrant Workers Erişim tarihi: 12.10.2019. https://dera.ioe.ac.uk/6380/7/CrossingBorders_Redacted.pdf
- Barnetson, B., 2009. The Regulatory Exclusion of Agricultural Workers In Alberta. *A Canadian Journal of Work and Society*, 14.
- Baş, T., 2012. Irreguläre Migrantinnen als live-in Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei Viyana Üniversitesi, Bitirme Tezi, 103, Viyana.
- Başterzi S., 2006. Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Öngördüğü Sistem. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, (119-190), Plaka Matbaacılık A.Ş., 700s, Ankara.
- Baycık G., 2006. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri. *Yetkin Yayınları*, 234s. Ankara.
- Baycık G., 2007. İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu. *İnşaat Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyum Kitabı*, (41-62), Kardelen Ofset Ltd. Şti, 331, Ankara.
- Bener, A., 2017. Health Status and Working Condition of Migrant Workers: Major Public Health Problems. *National Library of Medicine*, 8, 68.
- Bilek, Ö., Sandal, A., Yıldız, A. N., 2019. Göçmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları. *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 23. Olağan Genel Kurul*, Ankara, 05-07 Aralık, 9-10.

- Boswell, C., 2005: Migration in Europe. Erişim tarihi 21.08.2020. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.612.3249&rep=rep1&type=pdf>
- Braudel, F., 2017. Uygarlıkların Grameri. Çev. Kılıçbay, M. A., İmge Kitabevi, 613, Ankara.
- Broughton, T., 2002. Contractors warned over use of non-English speakers. Building, 8238(267), 13.
- Busque, M.A., Duguay, P., Cote, D., 2017. Immigrant Workers and OHS in Québec: State of Knowledge from Published Statistical Surveys and Available Data Sources. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), Rapor no: 147, 118s.
- Caxaj, C.S., Cohen, A., 2019. I Will Not Leave My Body Here: Migrant Farmworkers' Health and Safety Amidst a Climate of Coercion. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(15).
- Cedillo, L., Lippel, K., Nakache, D., 2019. Factors Influencing the Health and Safety of Temporary Foreign Workers in Skilled and Low-Skilled Occupations in Canada. A Journal of Environmental and Occupational Health Policy, 29(3), 422-458.
- Dedeoğlu, S., 2016. Yoksulluk Nöbetinden Yosulların Rekabetine Kalkınma Atölyesi, 208s.
- Devadason, E., Chan, W.M., 2014. Policies and Laws Regulating Migrant Workers in Malaysia: A Critical Appraisal. Journal of Contemporary Asia, 44(1).
- Durand, J., Kandel, W., Parrado, E.A., Massey, D. S., 1996. International Migration and Development in Mexican Communities. Demography, 33(2) 2, 249-264.
- Enchautegui, M.E., "Engaging Employers in Immigrant Integration", 2015 Erişim tarihi: 4.9.2020. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/65346/2000330-EngagingEmployers-in-ImmigrantIntegration.pdf>
- Erdoğan, G., 2008 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, 78.
- Erdoğan, M., Ünver, C., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2015. Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri. Erişim tarihi: 4.9.2020. <https://www.tisk.org.tr/yayi n/46661-turkis-dunyasinturkiyede-suriyelilerkonusunda-gorus-beklentive-onerileri---2010.pdf>
- Ergin H., 2007a. Yabancı İşçinin Çalışma İzni Almamasının İş Sözleşmesine Etkisi-Yargıtay 9. HD.'nin 26.09.2006 Tarihli Kararının İncelenmesi. Legal YKİ Dergisi, 215-244.

- Ergin H., 2007b. Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 16, 1357-1402.
- Erimez, H., 2017. Bin Yılın Göçü. Ötüken Yayınları, 448, İstanbul, s.107-110.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2019 Protecting Migrant Workers From Exploitation in The EU: workers' perspectives. European Union Agency for Fundamental Rights, 108.
- Flocks, J., Theis, R., Bagby, D., Burns, A., 2002. Stakeholder Analysis of Farmworker Housing in Florida. Journal of Agromedicine, 11(1), 59-67.
- Frambach, N., 2011. Refugees in Istanbul, Lost between Policy and Practice. Utrecht Üniversitesi, Yüksek lisans tezi, 65, Utrecht.
- Gleeson, S., 2010. Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims Making. Law & Social Inquiry Journal 35(3) 561-602.
- Government of the Netherlands. Foreign nationals working in the Netherlands. Erişim tarihi:18.01.20121. <https://www.government.nl/topics/foreign-nationals-working-in-the-netherlands>
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İstatistikler (Rapor), 2019, 2013 yılı Göç Raporu. Erişim Tarihi: 21.04.2020. <https://www.goc.gov.tr/>
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İstatistikler, 2019, Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler. Erişim Tarihi: 21.04.2020. <https://www.goc.gov.tr/>
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İstatistikler, 2020. Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı. Erişim Tarihi: 21.04.2020. <https://www.goc.gov.tr/>
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İstatistikler, 2021. İkamet İzni ile Ülkemizde Olan Yabancıların Yıllara Göre Dağılımı. Erişim tarihi: 06.03.2021.
- Han, D., 2009. Policing And Racialization Of Rural Migrant Workers In Chinese Methodcities. Ethnic and Racial Studies, 33(4), 593-610.
- Hanson, D., Hanson, J., Vardon, P., McFarlane, K., Lloyd, J., Muller, R., Durrheim, D., 2005. The injury iceberg: an ecological approach to planning sustainable community safety interventions. Health promotion journal of Australia, 16(1), 5-10
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L.B., McAlpine, A., Pocock, N., 2019. Occupational Health Outcomes Among International Migrant Workers: A Systematic Review And Meta-Analysis. Lancet Global Health, 7(7), 872-882.
- Harrigan, N.M., Koh, C.Y., 2015. Vital yet vulnerable: Mental and Emotional Health of South Asian Migrant Workers in Singapore. Erişim tarihi: 4.9.2020

http://scholar.google.com.tr/scholar_url?url=https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi%3Farticle%3D3021%26context%3Dsoss_research&hl=tr&sa=X&ei=YI_7X8XhLb2Dy9YPhuiNOA&scisig=AAGBfm3XK3PagJRH983Wi3Qn_Y4eZVDH0w&nossl=1&oi=scholar

Harrigan, N.M., Koh, C.Y., Amirudin, A., 2017. Threat of Deportation as Proximal Social Determinant of Mental Health Amongst Migrant Workers. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 19(3), 511-522.

Hartono, R.K., Hidayat, B., Pujiyanto, P 2016. Policy Implementation of Health Coverage for Indonesian Migrant Workers. *Journal of Indonesian Health Policy And Administration*, 1(2), 14-20.

Hatch, J.A., 2002. *Doing qualitative research in education settings*. Suny Press, 308s., New York.

Hawkes, L., May, J., Richardson, G.E., Paap, K., Santiago, B., Ginley, B., 2007. Identifying the Occupational Health Needs of Migrant Workers. *Journal of Community Practice*, 15(3), 57-76.

Hilado, A., Young, P., Haymes, M.V., Lundy, M., 2016. Social Support, Acculturation, and Financial Stability Among Mexican Economic Migrants.

ILO Türkiye, 2020. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri. Erişim tarihi: 08.01.2021.
http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_731583/langtr/index.htm?shared_from=shrtls

ILO, 1975. Migrant workers occupational safety and health. Rapor No:141, 82s.

ILO, 1999. Migrant workers, International Labour Conference, Rapor No: 182, 8s.

ILO, 2004. Towards a Fair Deal for Migrant Workers in The Global Economy. Rapor No:6, 216s.

ILO, 2009. Discussion on Convention No. 138 on Minimum Age in Malaysia. Rapor No:138, 7s.

ILO, 2020. Conventions and Protocols. Erişim tarihi: 19.01.2021
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1976678761595202:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

ILO. Occupational safety and health country profile: Spain Erişim tarihi: 18.01.2021.
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/countryprofiles/europe/spain/lang--en/index.htm>

ILO., 2009 Country profiles on occupational safety and health and labour inspection. Erişim tarihi:18.01.2021
<http://wcmsq3.ilo.org/safework/countries/europe/united-kingdom/lang--en/index.htm>

- International Labour Office (ILO), 2010. International Labour Migration. A rights-based approach, 303s.
- International Labour Organization (ILO), (2008). In search of decent work. Migrant workers' rights: A manual for trade unionists. 141s.
- International Labour Organization (ILO), 2019. Lessons Learned of ILO's Refugee Response Programme in Turkey: Supporting Livelihood Opportunities for Refugees and Host Communities, 68s.
- International Labour Organization (ILO), 2019. Safety And Health At The Heart Of The Future Of Work: Building on 100 years of experience. ILO, 82s.
- International Labour Organization (ILO). ILO's Refugee Response. Erişim tarihi: 30.10.2019, https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_379375/lang-en/index.htm
- IOM International Organization for Migration. Erişim tarihi:13.06.2020. https://lastradainternational.org/lisidocs/3072-IOM_irregular_labour_migration%20Turkey.pdf
- IOM, 2013. Irregular Migration, Human Trafficking and Refugees. Erişim tarihi: 05.03.2021. https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/InternationalMigrationPolicies2013/Report%20PDFs/k_Ch_5.pdf
- IOM, 2021.Total Numbers of International Migrants at Mid-Year 2020. Erişim Tarihi:03.03.2021, <http://migrationdataportal.org/>
- İçduygu, A., 2012, Kentler ve Göç. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- İçduygu, A., Aksel, D.B., 2012. Türkiye'de Düzensiz Göç. Erişim Tarihi:12.06.2020. <http://madde14.org/images/1/15/IOMTurkiyeDuzensizGoc.pdf>
- Jayaweera, H., Anderson, B., 2008. Migrant Workers and Vulnerable Employment: A Review of Existing Data. Centre on Migration-policy & society. Erişim Tarihi:03.06.2020. <http://www.vulnerableworkers.org.uk/wpcontent/uploads/2008/08/analysis-of-migrant-workerdata-final.pdf>
- Johannes, A., 2016. Health of Migrant and Seasonal Farmworkers in Iowa. Iowa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 83, Iowa.
- Jordan, L.P. (Ed.), Migrant Workers: Social Identity, Occupational Challenges and Health Practices, (45-60), Nova Science Publishers, Inc., 100, New York.
- Juuti, P., 2005.Monikulttuurisuus Voimavaraksi: Valtaväestö ja Maahanmuuttajat Työyhteisössä. Kiljavan Opisto, 148s., Helsinki.

- Kapani, M., 2013. Kamu Hürriyetleri. Yetkin Yayınları, 336, Ankara.
- Kaplan, N.A., 2014. AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Göçmenlerin Entegrasyonuna Etkileri. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, 128s.
- Keser H., 2003. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik. Kamu-İş, 7 (2), 323-369.
- Kıral H., 2006. Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 208s. Ankara.
- Kim, W.B., 2004. Migration of Foreign Workers Into South Korea: From Periphery to Semi-Periphery in The Global Labor Market. Asian Survey, 44 (2), 316–335.
- Kline, D. S. (2003), Push and pull factors in international nurse migration. Journal of Nursing Scholarship, 35 (2), 107-111.
- Kobu, B., 1987. Endüstriyel Kalite Kontrolü. İstanbul Üniversitesi Yayınları, 495 İstanbul.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019. İstatistikler. Erişim Tarihi: 19/08/2019 <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,50930/istatistikler.html>
- Lee, E. S., 1966. A Theory of migration. Demography, 3(1), 47-57.
- Lee, H., Kwak, W., Han, I., 1995. Developing a Business Performance Evaluation System: An Analytic Hierarchical Model. The Engineering Economists, 40(4), 343-358.
- Lee, K., McGuinness, C., Kawakami, C., 2011. Research on occupational safety and health for migrant workers in five Asia and the Pacific countries: Australia, Republic of Korea, Malaysia, Singapore and Thailand. Erişim Tarihi: 12.06.2019. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_170518/lang--en/index.htm
- Lee, K., McGuinness, C., Kawakami, T., 2011. Research on occupational safety and health for migrant workers in five Asia and the Pacific countries: Australia, Republic of Korea, Malaysia, Singapore and Thailand. 52s.
- Lewis, W. A., 1954. Economic development with unlimited supplies of labor. The Manchester School of Economic and Social Studies, 22, 139-191.
- Malecki, E. J. & Ewers, M. C., 2007. Labor migration to world cities: with a research agenda for the Arab Gulf. Progress in Human Geography, 31 (4), 467-484.
- Martiniello, M., 2003. Belgium's Immigration Policy. The Int. Mig. Review, 37(8), 225-232.

- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J. E., 1993. Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review*, 19 (3), 431-466.
- McKay, S., 2009. "Employer Use of Migrant Labour Motivations, Experiences and HR Responses". Erişim tarihi: 30.06.2020
https://archive.acas.org.uk/media/2621/Employer-useof-migrant-labour-motivations-experiencesandHRresponses/pdf/0309_Employer_use_of_migrant_labour.pdf
- McKay, S., Markova, E., Paraskevopoulou, A., Wright, T., 2009 The Relationship Between Migration Status And Employment Outcomes, 2009. Erişim: 24.05.2020
<https://ec.europa.eu/migrantintegration/?action=media.download&uuid=2AAB5A80-E35E-C3D3-2A53DEDC1341A742>
- McLaughlin, J., 2009. Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada Toronto Üniversitesi, Doktora tezi, 676, Toronto.
- Meir, Y., Slone, M., Lavi, I., 2012. Children of İllegal Migrant Workers: Life Circumstances and Mental Health. *Children and Youth Services Review*, 34(8), 1546-1552.
- Moyce, S. C., Schenker, M., 2018. Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Mucci, N., Traversini, V., Giorgi, G., Garzaro, G., Perez, J.F., Campagna, M., Tommasi, E., Montalti, M., Arcangeli, G., 2019. Migrant Workers and Physical Health: An Umbrella Review. *Sustainability*, 11(1), 232.
- Naing, T., Geater, A., Pungrassami, P., 2012. Migrant Workers' Occupation And Healthcare-Seeking Preferences For TB-Suspicious Symptoms And Other Health Problems: A Survey Among İmmigrant Workers İn Songkhla Province, Southern Thailand, Article number: 22, Erişim tarihi: 15.01.2021.
<https://bmcinthealthhumrights.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-698X-12-22>
- Nakhoul, T.E., 2014. Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, 142s.
- Nikolinakos, M., 1973. Politische Ökonomie der Gaslarbeiterfrage-Migration und Kapitalismus, Reinbek, 9, Berlin.
- Oakland, J.S., Followel, R. F., 1990. Statistical Process Control. Butterworth Heinemann, 460, New York.

- OECD, 2008. Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal. Erişim tarihi: 18.01.2021
<https://www.oecd.org/belgium/41707374.pdf>
- Oltmer, J., 2015. Ait olup da istenmeyenler: İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Alman Sığınmacılar ve Sürgün Edilenler. Erişim Tarihi: 14.03.2020.
<http://politeknik.de/p6109/>
- Özkan, I., Göç, 2018. İltica ve Sığınma Hukuku. Seçkin Yayıncılık, 632s, Ankara
- Öztürkler, H., Göksel, T., 2015. Suriyeli Mültecilerin Türkiye'ye Ekonomik Etkileri: Sentetik Bir Modelleme. Ortadoğu Araştırmaları Merkezi, Sayı: 196.
- Palat, M., 2011, Economic Causes and Consequences of International Migration of Labour, Discussions on Estonian Economic Policy. Erişim Tarihi: 21.04.2020,
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1998852
- PARLATIR, İ., 1987. Osmanlı Sosyal Hayatından Köleliğin Kaldırılışı. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 31(1-2), 417-420.
- Pavlou, V., 2016. Migrant domestic workers, vulnerability and the law: immigration and employment laws in Cyprus and Spain. Investigaciones Feministas, 7(1), 149-168
- Piore, M. J., (1980). Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies. Journal of Economic Issues, 14(3), 785-789.
- Poppe, P., Wojczewski, S., Taylor, K., Kutalek, R., 2016. The views of migrant health workers living in Austria and Belgium on return migration to sub-Saharan Africa. Human Resources for Health, 14(1), 125-133.
- Punpuing, S., Pearson, E., 2006 The Mekong challenge, underpaid, overworked and overlooked: The reality of young migrant workers in Thailand. 364.
- Rahmatullaevich, A.J., 2012 Labor Migration from Uzbekistan: Social and Economic Impacts on Local Development Trento Üniversitesi, Doktora tezi, 216s, Trento.
- Ramos, A.K., 2017. Precarious Work, Invisible People, Unjust Livelihoods: A Social Ecological Model of Migrant Farmworker Health in the Midwest. Clemson Üniversitesi, Doktora Tezi, 266s., Güney Carolina.
- Reimann, B. C., 1985. Decision support systems: strategic management tools for eighties. Business Horizons, 28(5), 71-77.
- Ruhanen, M., Martikainen, T., 2006. Maahanmuuttajaprojektit: Hankkeet ja hyvät käytännöt. 77s.
- Ruosi, L., 2008. Labor Market Segregation and The Wage Differential Between Resident and Migrant Workers in China. Lingnan Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi, 94, Hong Kong.

- Ryan, R. 2009a. Self-determination theory and wellbeing. *Social Psychology*, (84), 822-848.
- Saaty, T.L., 1986. Axiomatic Foundation of the Analytic Hierarchy Process. *Management Science*, 32 (7), 841-855.
- Salih, İ.İ., 2015. The Plights of Migrant Domestic Workers in The UK: A Legal Perspective. Middlesex University, Doktora tezi, 383s, Londra.
- Santha, S.D., Jaswal, S., Sasidevan, D., 2016. Climate variability, livelihoods and social inequities: The Vulnerability of Migrant Workers in Indian cities. *International Area Studies Review*, 19(1), 76-89.
- Sargeant, M., Tucker, E., 2009. Layers of Vulnerability in Occupational Health and Safety for Migrant Workers: Case Studies from Canada and the United Kingdom. *Comparative Research in Law&Political Economy*, 5(2), 28s.
- Seol, D.H., 2012. The citizenship of foreign workers in South Korea. *Citizenship Studies*, 16(1), 119-133.
- Shimada, A., 2005. Foreign worker participation in labor markets and the economy's Welfare. *Journal of Policy Modeling*, (27), 355-362.
- Sjaastad, L. A., 1962. The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), 80-93.
- Srinivasan, S., Ilango, P., 2013. Occupational Health Problems of Women Migrant Workers in Thogamalai, Karur District, Tamil Nadu, India. *International Research Journal of Social Sciences*, 2(2), 1-7.
- Stark, O., 1993. The Migration of Labor. *Regional Science and Urban Economics*, 23(3), 453-457.
- Stokols, D., Pelletier, K. R. & Fielding, J. E. 1996. The ecology of work and health: research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education & Behavior*, (23), 137.
- Svensson, M., Urinboyev, R., Svensson, A.W., Lundqvist, P., Littorin, M., Albin, M., "Migrant Agricultural Workers and Their Socio--economic, Occupational and Health Conditions– A Literature Review", 2013 Erişim tarihi: 11.09.2020. <https://portal.research.lu.se/ws/files/5719404/3954709.Pdf>
- Şenkayas, H., Hekimoğlu, H., 2013. Çok Kriterli Tedarikçi Seçimi Problemine PROMETHEE Yöntemi Uygulaması. *Verimlilik Dergisi*, (2), 63-80.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2017. Çalışma Hayatı İstatistikleri Erişim:1 11. 2019. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf>

- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019. İstatistikler. Erişim: 30 Ekim 2019, <http://www.goc.gov.tr/>
- Tatlıldil, E., 1984. Yurddışı İşçi Göçüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar. İzmir, s. 113
- The Asean Secretariat Jakart "Women Migrant Workers In the Asean Economic Community", 2017. Erişim Tarihi: 22.11.2020.
<https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/06/womenmigrationworkers-in-asean>
- The UNSW Human Rights Clinic, 2015. Temporary Migrant Workers in Australia. Erişim tarihi: 18.01.2021.
https://www.law.unsw.edu.au/sites/default/files/imce/files/UNSW-Law-migrant_workers_paper.pdf
- Toksöz, G., Erdoğan, S., Kaşka, S., 2012. Irregular Labour Migration in Turkey and Situation of Migrant Workers in the Labour Market.
- Trajkovski, S., Loosemore, M., 2005. Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives.
- TUİK, 2021. Uluslararası Göç İstatistikleri. Erişim tarihi:05.03.2021.
<https://www.turkiye.gov.tr/turkiye-istatistik-kurumu-baskanligi-tuik>
- Tutt, D., Dainty, A., Gibb, A., Pink, S., "Migrant Construction Workers and Health & Safety Communication", 2011. Erişim tarihi:11.09.2020
https://www.citb.co.uk/documents/research/migrantconstructionworkershealthsafetycommunication_tcm1725018.pdf
- Urzi, D., 2014. Migrant Workers, Temporary Labour and Employment In Southern Europe: A Case Study On Migrants Working In The Agricultural Informal Economy of Sicily. Nottingham Üniversitesi, Doktora tezi, 307s, Nottingham.
- Ünsal, A., 2019. Uluslararası Göç Kavramı ve Uluslararası Göçün Ülke Ekonomileri Üzerinde Muhtemel Etkileri. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 18, 50-61.
- Wayne, W. 2019. LaMorte. Boston University School of Public Health
- Whiting, LS., 2008. Semi-structured interviews: guidance for novice researchers. Nurs Stand 22(23), 35–40.
- Yanar, B., Kosny, A., Smith, P., 2018. Occupational Health and Safety Vulnerability of Recent Immigrants and Refugees. Erişim tarihi: 21.12.2020.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15092004>
- Yang, G., Zhou, C., Jin, W., 2019. Integration of Migrant Workers: Differentiation Among Three Rural Migrant Enclaves in Shenzhen. The International Journal of Urban Policy and Planning, 96.

- Yang, T., Xu, X., Li, M., Rockett, I., Zhu, W., Barnes, A.E., 2011. Mental Health Status and Related Characteristics of Chinese Male Rural–Urban Migrant Workers. *Community Mental Health Journal*, 48, 342-351.
- Yaralıoğlu, K., 2001. Performans Değerlendirmede Analitik Hiyerarşi Prosesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 129-142.
- Yousefi, S., 2007. Improving Health, Safety and Housing Conditions of Mexican Workers in Bc: A Farmer's Perspective. *Simon Fraser Üniversitesi, Doktora Tezi*, 108, Burnaby.
- Zelaya, S., 2014. A Qualitative Study Of The Perceived Health Care Needs Of Undocumented Latino Day Laborers Living In Las Vegas, Nevada. *Nevada Üniversitesi, Doktora tezi*, 185, Nevada.
- Zhang, Q., 2012. Occupational Injury Occurrence and Related Risk Factors among Chinese Migrant Workers. *Procedia Engineering*, 43, 76-81.
- Zimmermann, K. F., 1996. European migration: push and pull. *International Regional Science Review*, 19 (1-2), 95-128

EKLER

EK A. Arama Konferansı Katılımcılar Listesi

EK B. Göçmen İşçiler Anket Sorular

EK A. Arama Konferansı Katılımcılar Listesi.

No.	Kurum	Adı Soyadı
1	Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği	Eda Kırlangıç DİKMEN
2	Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği	Selim HÜZMELİ
3	Uluslararası Mülteci Hakları Derneği (UMHD)	Av. İbrahim ERGİN (Yönetim Kurulu Üyesi)
4	Mülteciler Derneği	Mert OKCEBE (Sosyal Uyum Sorumlusu)
5	TÜRKKEP AŞ	Koray YOZGATLI
6	Mülteciler ve Dayanışma Yurttaşlık Derneği	Tuba DOKUR
7	Mülteci-DER	İrem GEÇMEZ (Yönetim Kurulu Başkanı)
8	Mülteci-DER	Nursen ASLAN (İSG Uzmanı, Saha Uygulama)
9	Harran Üniversitesi	Doç. Dr. Mahmut KAYA (Kurumlar Sosyolojisi)
10	Yıldız Teknik Üniversitesi (YTÜ)	Prof. Dr. Hüseyin BAŞLIGİL
11	Yıldız Teknik Üniversitesi (YTÜ)	Doç. Dr. Murat ÇEMBERCİ
12	Marmara Üniversitesi (MÜ)	Doç. Dr. Yasemin Çakırer ÖZSERVET (Siyasal Bilgiler Fakültesi)
13	Marmara Üniversitesi (MÜ)	Doç. Dr. Vail KARAKALE
14	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	Arş. Gör. Didem İŞÇİ (Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Göç Çalışmaları)
15	Ahi Evran Üniversitesi,	Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK (Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı)
16	Üsküdar Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN (SBF / İş Sağlığı ve Güvenliği Bölüm Başkanı)
17	Medipol Üniversitesi	Prof. Dr. Bekir Berat ÖZİPEK (Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı)
18	Sakarya Üniversitesi, Diaspora Araştırmaları Merkezi	Prof. Dr. Bünyamin BEZCİ (Merkez Müdürü)
19	Sakarya Üniversitesi, Diaspora Araştırmaları Merkezi	Arş. Gör. Soner TAUSCHER
20	Sakarya Üniversitesi, Diaspora Araştırmaları Merkezi	Arş. Ast. (DR) Zehra HOPYAR
21	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Arş. Gör. Tarık CEVİZCİ
22	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Arş. Gör. Nazlıcan DİNDARİK
23	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Dr. Öğretim Üyesi Sabri ÖZ
24	Gaziantep Üniversitesi	Arş. Gör. İbrahim ÖZHAZAR (Göç Enstitüsü)
25	Suriyeli Akademisyenler	Dr. Said SABBAGH
26	Suriyeli Akademisyenler	Dr. Muhammet Turas SABBAH

27	Suriyeli Akademisyenler	Arş. Gör.Hanna SABBAGH
28	Kızılay	Mehmet Oğuzhan BOSTANCI (Sultanbeyli)
29	T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG genel müdürlüğü	Zekiye KARAKAYA (İSGÜM İstanbul Bölge Laboratuvar Müdürü)
30	T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG genel müdürlüğü	Mehmet Bilek İNCE (İSGÜM İstanbul Bölge Laboratuvar)
31	T.C. İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi İstanbul İl Müdürlüğü	Salih ÖZTÜRK (Göç İdaresi İstanbul İl Göç Uzmanı, ARGE Grup Başkanı)
32	T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü	Aylin ÇETİN (Uzman Yardımcısı)
33	International Labour Organisation (ILO) Türkiye Bürosu	Burcu Akça HACIOSMANOĞLU (Ulusal Yönetişim ve Uyum Uzmanı)
34	İstanbul Barosu	Av. Tuğçe Duygu KÖKSAL (İnsan Hakları Merkezi Başkanı)
35	Ankara Barosu	Av. Sadık Onur GELBAL (Mülteci Hakları Merkezi Başkanı)
36	Gaziantep Barosu	Av. Mehmet Serkan ERGÜN (UNHCR)
37	Gaziantep Barosu	Av. Serdar ÖZGÜNEY (UNHCR- Hukuk Kliniği)
38	Kilis Barosu	Av. Hatice SAVRANLI (Yönetim Kurulu Üyesi, Düzensiz Göç ve İltica Komisyonu Başkanı)
39	İzmir Barosu	Av. Özlem BALIM (Göç ve İltica Komisyonu Üyesi)
40	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	Adnan UYAR (İstanbul 1. Bölge Temsilcisi)
41	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Tevfik GÜNEŞ (Eğitim, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği)
42	İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanları Sendikası	İrfan SAYAR (Genel Başkan, İSG Uzmanı)
43	İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanları Sendikası	Başar KOYUNCU (İstanbul İl Temsilcisi)
44	İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanları Sendikası	İlker Numan YEDİKARDEŞ (Denetleme Kurulu Başkanı)
45	İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanları Sendikası	Aysun GÜLSEVGİ (Denetleme Kurulu Başkan Yardımcısı)
46	İSG Uzmanı	Şebnem TONKA (A Grubu İSG Uzmanı)
47	İSG Uzmanı	Neslihan SAZAK (A Grubu İSG Uzmanı)
48	İSG Uzmanı	Yusuf SELVİ (B Grubu İSG Uzmanı)
49	İSG Uzmanı	Hafiye ÇİFTÇİ (B Grubu İSG Uzmanı)
50	Göçmen Çalışan	Hasan SOMADİ
51	Göçmen Çalışan	Kurban KOHİ
52	Göçmen Çalışan	Hamidullah NİYAZI
53	İSG Doktora Öğrenci	Ali Bahadır KÜÇÜKASLAN

EK B. Göçmen İşçiler Anket Soruları.

Türkiye’de Yaşayan Göçmen ve Mültecilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırması
Araştırma Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği
Anabilim Dalı adına yapılmıştır.

Demografi.

1. Cinsiyetiniz 1) Erkek. 2) Kadın.
2. Hangi ülkenin vatandaşısınız?
3. Kaç yaşındasınız?
4. Göçmen / işçi statünüz nedir? (Bir seçenek işaretleyiniz)
1) Yasal sürekli yerleşik, çalışma izni sahibi. 2) Yasal geçici ikamet, çalışma izni yok. 3) İkamet ve çalışma izni yok
5. Medeni durumunuz nedir?
1) Evli 2) Bekar 3) Dul-Boşanmış
6. Kaç çocuk sahibisiniz? (5. soruya evli diyen deneklere sorulacaktır).
1) 1-2 Çocuk 2) 3-4 Çocuk 3) 5-6 Çocuk 4) 7-8 Çocuk 5) 9+ Çocuk
7. Eğitim durumunuz nedir?
1) Okuryazar değil 2) Okuryazar 3) İlkokul Mezunu 4) Ortaokul Mezunu
5) Lise Mezunu 6) Üniversite Mezunu
8. Ana diliniz nedir?
1) Kürtçe 2) Arapça 3) Farsça 4) Urduca 5) Gürcüce
6) Diğer.....
9. Kendinizi ifade edecek kadar Türkçe konuşabiliyor musunuz?
1)Evet. 2) Hayır.

İş Sağlığı ve Güvenliği.

10. İşe başlarken sağlık raporu aldınız mı? (Kan tahlili, akciğer grafisi, vs.)
1) Evet. 2) Hayır.
11. İşe başlarken " İş Sağlığı ve Güvenliği " eğitimi aldınız mı? (Hayır İse S14 sorusuna geçiniz)
1)Evet. 2) Hayır
12. Eğitiminizi hangi dilde aldınız?
1)Türkçe. 2) Kendi ana dilimde.
13. Aldığınız Bu Eğitimden Ne kadar Fayda Sağladınız?
1)Eğitimden oldukça fayda sağladım 2) Eğitimden Yeteri Kadar faydalanamadım.

14. Amirinizin ve ustabaşınızın verdiği talimatları tam olarak anlıyor musunuz?
1)Evet 2) Hayır.
15. Türkiye’de yabancı olduğunuz için ne sıklıkta ağır ve kirli işleri size yaptırdıklarını düşünüyorsunuz?
1)Çok az 2) Az 3) Orta 4) Fazla 5) Çok fazla
16. Güvenli olmayan, sağlıksız işleri yapmayı reddetme hakkınız olduğunu biliyor musunuz?
1)Evet. 2) Hayır.
17. İşyerinde mobbinge (taciz, dışlanma, ağır işlerde çalışma, çalışma vs.) maruz kaldınız mı? (Hayır ise 19. Soruya geçiniz.)
1) Evet. 2) Hayır.
18. Evet ise ne tepki gösterdiniz?
1) Kabullendim 2) Kişisel tepki gösterdim 3) Yasal hakkımı kullandım
4) İşten ayrıldım
19. İş kazası geçirmek veya iş kazası sonucu yaralanma veya ölüm, kaderinize önceden yazıldığına ne kadar inanıyorsunuz?
1)Çok az 2) Az 3) Orta 4) Fazla 5) Çok fazla
20. İş kazası geçirdiniz mi?
1) Evet. 2) Hayır.
21. İş kazası geçiren veya ölen göçmen çalışanlar tanıyor musunuz? (Hayır ise 23. soruya geçiniz)
1) Evet. 2) Hayır.
22. Evet ise çalıştıkları İlin adını ve isimlerini yazar mısınız?
İşkazası _____

- İş kazası sonucu
ölüm _____
23. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri hakkında ne kadar bilginiz var?
1) Hiç 2) Az 3) Orta 4) Fazla 5) Çok fazla
24. Mülteci olduğunuzdan dolayı işyerinde size nasıl davranıyorlar?
1) Çok kötü 2) Kötü 3) Normal 4) İyi 5) Çok iyi
25. İş Sağlığı ve Güvenliği " kanununun size sağladığı haklardan haberdar mısınız?
1)Evet 2) Hayır 3) Bilgim yok
26. Kayıtsız çalışıyorsanız, yine de işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yararlanıyor musunuz?
1)Evet 2) Hayır

27. İşyerinde sağlık ve güvenliğiniz hakkında size sormadığımız, önemli başka bir şey var mı?

Meslek Bilgileri.

28. Genel olarak, Türkiye’de çalışmaktan ne kadar memnunsunuz?
1) Hiç memnun değilim 2) Memnun değilim 3) İdare eder 4) Memnunum
5) Çok memnunum.
29. Mevcut işvereninize yazılı iş sözleşmeniz var mı? (Hayır ise S32 Sorusuna Geçiniz.)
1) Evet. 2) Hayır.
30. İş sözleşmesi imzaladıysanız elinizde bir kopyası var mı?
1) Evet. 2) Hayır.
31. İş sözleşmesi imzaladıysanız, sözleşme koşullarını anladınız mı?
1) Evet. 2) Hayır.
32. Bir günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?
_____ saat.
33. Maaşınızı zamanında alabiliyor musunuz?
1) Kesinlikle hayır. 2) Hayır. 3) Bazen. 4) Evet. 5) Kesinlikle evet
34. Günlük 8 saatten fazla çalıştığınızda işvereniniz fazla mesai ücreti ödüyor mu?
1) Kesinlikle hayır. 2) Hayır. 3) Bazen. 4) Evet. 5) Kesinlikle evet
35. Hastalığınızla ilgili rapor alıp işe gitmediğinizde işvereniniz maaşınızdan kesinti yapar mı?
1) Kesinlikle hayır. 2) Hayır. 3) Bazen. 4) Evet. 5) Kesinlikle evet
36. İşvereninize sorunuz olduğunda, Türk İş Kanunu’nun adil olacağına ne derecede inanıyorsunuz?
1) Hiç. 2) Az. 3) Orta. 4) Fazla. 5) Çok fazla
37. Çalışma İzni kartınızı ve/veya Pasaportunuzu siz mi saklıyorsunuz?
1) Evet. 2) Hayır
38. İşvereninize size saygılı davranıyor mu?
1) Kesinlikle hayır. 2) Hayır. 3) Bazen. 4) Evet. 5) Kesinlikle evet
39. Size göre göçmen işçilerin hak aramak için mahkemelere gitmesi mümkün mü?
1) Evet. 2) Hayır.

40. Aşağıdaki iş kollarından hangisinde çalışıyorsunuz? (Tek Cevap.)
1) Üretim. 2) Nakliye- depolama. 3) İnşaat. 4) Ziraat. 5) Ormancılık. 6) Balıkçılık 7) Sağlık hizmetleri 8) Hizmet 9) Gündelik
10) Diğer.....

Sağlık-Beslenme-Barınma

41. Herhangi bir Sağlık sigortanız var mı?
1) Evet. 2) Hayır.
42. Ne tür konutta barınıyorsunuz? (Bir seçenek işaretleyiniz).
1) Kiralık apartman dairesi. 2) Müşterek koğuşlarda. 3) Barınak. 4) Evsiz.
43. Sağlık hizmetleri ile ilgili genel sorunlarınız nelerdir? (Bir den çok seçenek işaretlenebilir.)
1) Sağlık hizmet biriminin yerini bilmiyorum. 2) İlaç temin edemiyorum.
3) İhtiyacım olduğunda hizmet alamıyorum. 8) Benim lisanımı konuşamıyorlar.
4) Bana saygılı davranmıyorlar.
5) Sorunlarımı anlamıyorlar. 6) Sağlık hizmetleri çok pahalı.
7) Diğer_____
44. Beslenme konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?
1) Genellikle aç kalıyoruz. 2) Yeterli gıda alamıyoruz. 3) Bazen yeterli gıda alamıyoruz.
4) Vaktinde yiyemiyoruz 5) Daha az öğün yiyoruz 6) Diğer_____
45. Son 12 ayda, ne sıklıkta doktora gittiniz?
_____ kere.
46. Bulaşıcı hastalıkların önlenmesi için herhangi bir aşı oldunuz mu?
1) Hatırlamıyorum. 2) Türkiye'ye girişte yapıldı. 3) Türkiye'de yapıldı.
4) Hayır.

Sosyal Etkenler.

47. Türkiye'deki sosyal çevrenizden anlayış ve yardım görüyor musunuz?
1) Evet. 2) Hayır. 3) Kısmen
48. Borcunuz var mı, varsa kime?
1) Hayır. 2)_____

Mevzuat- Uygulama Sorunları.

49. Çalıştığınız işyerinde kişisel ve sağlık bilgilerinizin kaydedildiği bir dosyanız var mı?
1) Bilgim yok. 2) Yok. 3) Var.
50. İşyerinde çalışmaya başlamadan önce Türkçe konuşma şartı arandı mı?
1) Evet. 2) Hayır

51. Türkiye'ye geldiğinizde devletin sizi gönderdiği şehirde mi ikamet ediyorsunuz?
(Hayır ise 53. Soruya geçiniz)
1) Evet. 2) Hayır

52. Hayır ise sebebi nedir?
1) Orada iş bulamadım. 2) Burada akrabalarım var. 3) Bu şehir çok güzel.
4) Buradan Avrupa'ya daha kolay gidebilirim.

53. Çalışma izin belgenizi işverenin değil de kendiniz almak ister misiniz?
1) Evet. 2) Hayır.

54. Kayıt dışı çalışmak sizin için ne kadar avantajlı?
1) Hiç. 2) Çok az. 3) Az. 4) Fazla. 5) Çok fazla.

Kayıtdışılık Sorunları.

55. İş Sağlığı ve Güvenliğinizin sağlanması sizin için ne kadar önemli?
1) Hiç. 2) Çok az. 3) Az. 4) Fazla. 5) Çok fazla

56. Geçici çalışma izin belgesi sahibi olmayı ne kadar istersiniz?
1) Hiç. 2) Çok az. 3) Az. 4) Fazla. 5) Çok fazla.

57. Türk toplumuna uyum sağlamak için sosyal destek programlarına ne derece katılmak istersiniz?
1) Hiç. 2) Çok az. 3) Az. 4) Fazla. 5) Çok fazla.

58. Devlet kurumlarından ücretsiz hukuk desteği alabileceğiniz konusunda ne biliyorsunuz?
1) Bilgin yok. 2) Biliyorum ama ulaşamıyorum. 3) Müracaat ettim, bekleme süresi uzun. 4) Destek alıyorum

59. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ihtiyaçlarınız ile ilgili bir devlet görevlisi ile görüştünüz mü?
1) Evet. 2) Hayır.

60. Bulunduğunuz şehirde göçmen sivil toplum kuruluşları sorunlarınızla ne derecede ilgileniyorlar?
1) Hiç. 2) Çok az. 3) Az. 4) Fazla. 5) Çok fazla

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Cengiz AKYILDIZ

Doğum Yeri: Kaptanpaşa

Medeni Hali: Evli

Yabancı Dili: İngilizce, Arapça

E-Posta: cengiz.akyildiz@istanbulticaret.edu.tr

cengiz9299@hotmail.com



Eğitim Durumu

Doktora: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, 2021

Yüksek Lisans: Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2015

Lisans: Yıldız Teknik Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Fakültesi, 1982

Lise: Şah Rıza Pehlevi Aryamehr Lisesi, 1977

Yayınlar:

Akyıldız, C., Ekmekçi, İ., Başlıgil, H., 2020. Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar Üzerinde Tartışma ve Öneriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 6 (2), 145-159.

Akyıldız, C., Ekmekçi, İ., 2020. OHS Problems of Migrants in Turkey and the Order of Importance: Pareto Analysis. Sustainability 12(18), 1-16