



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**ILO VE ILO NORMLARI AÇISINDAN GÖÇMEN İŞÇİLERİN
AYRIMCILIĞA KARŞI KORUNMASI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Bilgehan GÖKİNCİ

BURSA-2020



T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

ILO VE ILO NORMLARI AÇISINDAN GÖÇMEN İŞÇİLERİN
AYRIMCILIĞA KARŞI KORUNMASI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Bilgehan GÖKİNCİ

Danışman:
Prof. Dr. Pir Ali KAYA

BURSA-2020

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

TEZ ONAY SAYFASI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı'nda 701613022 numaralı Bilgehan GÖKİNCİ' nin hazırladığı "ILO ve ILO Normları Açısından Göçmen İşçilerin Ayrımcılığa Karşı Korunması" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 28.02/2020 günü 13:00 - 15:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ... başarılı (başarılı / başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
Akademik Unvan, Adı Soyadı
Üniversite

Prof. Dr. Ali Akkaya
Üye
Akademik Unvan, Adı Soyadı
Üniversite

Üye
Akademik Unvan, Adı Soyadı
Üniversite

Doc. Dr. A. Z. Çelikk
Üye
Akademik Unvan, Adı Soyadı
Üniversite

28.02/2020



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/03/2020

Tez Başlığı / Konusu: ILO ve ILO Normları Açısından Göçmen İşçilerin Ayrımcılığa Karşı Korunması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 190 sayfalık kısmına ilişkin, 21/01/2020 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
05.03.2020
Bilgehan Gökinci

Adı Soyadı: Bilgehan GÖKİNCİ
Öğrenci No: 701613022
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı: Tezli Yüksek Lisans
Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora

Prof. Dr. Fir Ali KAYA
Prof. Dr. Fir Ali KAYA
05.03.2020

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ILO ve ILO Normları Açısından Göçmen İşçilerin Ayrımcılığa Karşı Korunması” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

05.03.22



Adı Soyadı : Bilgehan GÖKİNCİ

Öğrenci No : 701613022

Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezli Yüksek Lisans

Programı

Statüsü :Yüksek Lisans

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Bilgehan GÖKİNCİ
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XV + 175
Mezuniyet Tarihi : / / 2020
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Pir Ali KAYA

ILO VE ILO NORMLARI AÇISINDAN GÖÇMEN İŞÇİLERİN AYRIMCILIĞA KARŞI KORUNMASI

İnsanlık tarihi ile başlayan göç hareketleri günümüzde de varlığını sürdürmekte, yaşanan küreselleşme ile beraber giderek de artış göstermektedir. Küreselleşme sadece göç hareketlerini arttırmakla kalmamış, bunun yanında göç nedenleri ve türlerinin çeşitlenmesine neden olmuştur. Bununla birlikte artan göç hareketliliğine paralel olarak, dünya genelinde göçmen sayısında da artış yaşanmış ve göçmenlerin karşı karşıya kaldığı sorunlar da giderek artmıştır. Bu yüzden göç olgusu, dünyada önemli bir sosyal politika sorunu olarak görülmeye başlanmış ve tüm dünya ülkelerinde en önemli gündem konularından biri haline dönüşmüştür. Artan göç hareketliliği ile göç alan ülkelerde göçmen işçilerin ayrımcılığa maruz kaldığı ve yerel işçiler ile eşit hak ve fırsatlarla çalıştırılmadıkları göç gündem maddelerinin başında gelmektedir. Bu sebeplerin yanında göçmen işçilerin, göç alan ülkelerin çalışma mevzuatları tarafından yeterli korunmaması da onların uluslararası düzeyde geçerliliği ve bağlayıcılığı olan kurallarla korunması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Göçmen işçilerin maruz kaldıkları ayrımcı uygulama ve politikalara karşı, ILO'nun geliştirmiş olduğu koruma yöntemleri ve kabul etmiş olduğu uluslararası düzeydeki normatif düzenlemelerinin incelendiği bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde göç ve göçmen işçi ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş, bunun yanında göçün nedenleri, göçün türleri de başlıklar halinde incelenmiştir. İkinci bölümde ILO'nun göçmen işçilere ve onların maruz kaldıkları ayrımcılığı engellemeye yönelik kabul ettiği normlar başlıklar halinde açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise ILO'nun göçmen işçilere yönelik politikalarına yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Göç, ILO Normları, Eşitlik, Adalet, Ayrımcılık, Temel İnsan Hakları

ABSTRACT

Name and Surname : Bilgehan GÖKİNCİ
University : Bursa Uludag University
Institution : Social Sciences Institute
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Law and Social Security Law
Degree Awarded : Master
Page Number : XV + 175
Degree Date : / / 2020
Supervisor : Prof. Dr. Pir Ali KAYA

PROTECTION OF MIGRANT WORKERS AGAINST DISCRIMINATION IN TERMS OF ILO AND ILO NORMS

The migration movements that started with the history of humanity continue to exist today and increase gradually with the globalization. Globalization has not only increased the migration movements, but has also caused the diversification of the causes and types of migration. However, in parallel with the increasing migration mobility, the number of migrants has been increased worldwide and the problems faced by migrants have increased. Therefore, the phenomenon of migration has started to be seen as an important social policy problem in the world and has become one of the most important agenda topics in all the world countries. Because of increasing migration mobility, migration is one of the main agenda topics in which migrant workers are discriminated against and are not employed with equal rights and opportunities with local workers. In addition to these reasons, the fact that migrant workers are not adequately protected by the labour legislation of the receiving countries this revealed that they should be protected by internationally valid and binding rules. This study, which examines the protection methods developed and international normative regulations which is accepted by the ILO against the discriminatory practices and policies that migrant workers are subjected to, consists of three chapters. In the first part, the conceptual framework of migration and migrant workers is given. Also as an additional, the causes of migration and the types of migration have been examined under titles. In the second part, the norms which is accepted by ILO and to prevent the discrimination against to migrant workers has explained under titles. In the third part, the policies of ILO for migrant workers are given.

Keywords:

Migration, ILO Norms, Equality, Justice, Discrimination, Fundamental Human Rights

ÖNSÖZ

Göç olgusu, sosyal bilimcilerin göç hareketlerinin başlangıcı ve sonrasında ilgili farklı görüşlerde bulunmaları sebebiyle üzerinde hemfikir olunamayan karmaşık bir süreci içinde barındırmaktadır. Bu sebeple göç, genel olarak belirli bir hedefi ve doğrultusu olup olmadığına bakılmaksızın, bir yere yönelen coğrafi insan hareketi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla göç tek yönlü bir hareket olarak değil, aksine dinamik ve çok yönlü bir hareket olarak görülmektedir.

Geçmişte olduğu gibi çeşitli bireysel ve toplumsal sebeplerden dolayı gerçekleşen nüfus hareketliliği günümüzde de devam etmektedir. Küreselleşme ile dünya düzeninin de yaşanan değişimler, göçün neden ve türlerinin de değişmesine yol açmış ve göç hareketlerini kamçulamıştır. Artan göç hareketliliği ile de yeni sosyal sorunlar ortaya çıkmış ve bu sorunlar evrensel ve kalıcı bir barışın zarar görmesine neden olmuş, dolayısıyla göç olgusu tüm ülkelerin gündeminde göz ardı edilemez bir boyuta ulaşmıştır.

Artan göç yolları ve göç türleri ile beraber dünya genelinde göçmen nüfusu artmakta ve göç alan ülkelerdeki politikalar göçmenleri korumada yetersiz kalmaktadır. Göç alan ülkelerin mevzuatlarından kaynaklanan yetersiz koruma, göçmen işçilerin ayrımcılığa maruz kalmasına, yerli işçiler ile eşit hak ve fırsatlarla çalıştırılmamasına sebep olmaktadır. Bu sebeplerle göçmen işçilerin uluslararası düzeyde geçerliliği ve bağlayıcılığı olan kurallarla korunması gerekmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda uluslararası hukukta göçmen ve diğer ilgili kavramların tanımlarına yer verilecek ve göçmen işçilerin maruz kaldıkları ayrımcı uygulama ve politikalara karşı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul etmiş olduğu normatif düzenlemeler ve geliştirmiş olduğu koruma yöntemleri incelenecek, bu sorunun çözümünde yeterli olup olmadığı tartışılacaktır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında birçok kişinin emeği ve katkısı olmuştur. Öncelikle çalışmanın başlatılması, yürütülmesi ve sonlandırılmasına kadar olan süreç boyunca yardımlarını esirgemeyen, değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, saygıdeğer hocam ve danışmanım Prof. Dr. Pir Ali KAYA' ya teşekkürlerimi sunmak isterim.

1977 yılında Bulgaristan'dan Türkiye'ye göç ederek Bursa'ya yerleşen ve göçmen olmasından dolayı burada maruz kaldıkları ayrımcılık ve zorlukları anlatarak, çalışma konumu belirlememde bana fikir veren sevgili dedem Rahim ÇELEBİ ve sevgili anneannem Hasibe ÇELEBİ' ye teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca uzun süredir üzerinde çalıştığım tezimde maddi ve manevi en büyük desteği sağlayan sevgili annem ve babama, literatür çalışmamda materyallerini benimle paylaşan ve metinlerin okunmasında yardımlarını esirgemeyen sevgili ablam Ece Han GÖKİNCİ' ye, bu süreçte beni her zaman cesaretlendiren kardeşim M. Burakhan GÖKİNCİ 'ye ve pozitif düşüncelerini benden hiç esirgemeyen Yüksek Lisans'tan sınıf arkadaşım Hazal GÜVEN SANDIKLI' ya teşekkür ederim.

Son olarak tezimi hangi sebeple olursa olsun ülkesinden ayrılmak zorunda kalan tüm göçmenlere ithaf ediyorum.

Bilgehan GÖKİNCİ

Bursa, OCAK 2020

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GÖÇ VE GÖÇMEN İŞÇİLERLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. GÖÇ KAVRAMI.....	3
1.1. Uluslararası Göç Hukukunda Göçmen, Mülteci ve Diğer İlgili Kavramlar.....	6
1.1.1. Göçmen	6
1.1.2. Mülteci	11
1.1.3. Sığınmacı	15
1.1.4. Vatansızlık	17
1.1.5. Geçici Koruma	19
1.1.6. İkincil Koruma	22
1.1.7. Şartlı Mülteci.....	24
1.2. Göçün Nedenleri	25
1.2.1. Ekonomik Nedenler.....	25
1.2.2. Siyasi ve Sosyal Nedenler	28
1.2.3. Demografik ve Çevresel Nedenler	29
1.3. Göçün Türleri	30
1.3.1. Göçmenlerin Nitelik Düzeyine Göre Sınıflandırılması	31
1.3.1.1. Niteliksiz işgücü göçü	31
1.3.1.2. Beyin göçü	32
1.3.2. Göçmenlerin Yasal Statülerine Göre Sınıflandırılması	33

1.3.2.1.	Düzenli göç	33
1.3.2.2.	Düzensiz göç	33
1.3.3.	Göçmenlerin İkamet Sürelerine Göre Sınıflandırılması	35
1.3.3.1.	Kalıcı göç	35
1.3.3.2.	Geçici göç	35
2.	GÖÇMEN İŞÇİ	36
2.1.	Yasal Göçmen İşçi	40
2.2.	Kaçak Göçmen İşçi	40
2.3.	Konuk Göçmen İşçi	41

İKİNCİ BÖLÜM

ILO'NUN GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN NORMLARI

1.	ILO ANAYASASI	43
2.	İSTİHDAM EDİLME ŞARTLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER	44
2.1.	1939 Tarihli İstihdam Amaçlı Göç Hakkında 66 Sayılı Sözleşme	44
2.2.	1949 Tarihli Göçmen İstihdamı Hakkında 97 Sayılı Sözleşme ve 86 Sayılı Tavsiye Kararı	45
2.3.	1964 Tarihli İstihdam Politikası Hakkında 122 Sayılı Sözleşme	48
2.4.	1982 Tarihli Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sayılı Sözleşme	49
2.5.	1984 Tarihli İstihdam Politikası (İlave Hükümler) Hakkında 169 Sayılı Tavsiye Kararı	49
2.6.	1997 Tarihli Özel İstihdam Büroları ile İlgili 181 Sayılı Sözleşme	50
2.7.	2006 Tarihli İstihdam İlişkisi ile İlgili 198 Sayılı Tavsiye Kararı	52
2.8.	2011 Tarihli Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında 189 Sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı	53
2.9.	2017 Tarihli Barış ve Esneklik İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Hakkında Sayılı Tavsiye Kararı	55
3.	ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ İLE İLGİLİ DÜZENLENMELER	58
3.1.	1948 Tarihli Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme	58

3.2. 1949 Tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme.....	60
3.3. 1981 Tarihli Toplu Pazarlığın Teşvik Edilmesine İlişkin 154 Sayılı Sözleşme ...	61
4. ZORLA ÇALIŞTIRMA YASAĞI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	61
4.1. 1930 Tarihli Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşme ve 36 Sayılı Tavsiye Kararı	61
4.2. 1957 Tarihli Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı Sözleşme..	63
4.3. 2014 Tarihli Zorla Çalıştırmanın Etkili Bir Şekilde Engellenmesi Hakkında 203 Sayılı Tavsiye Kararı	64
5. ÜCRET İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	65
5.1. 1949 Tarihli Ücretlerin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme ve 85 Sayılı Tavsiye Kararı	65
5.2. 1951 Tarihli Eşit İş İçin, Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ödeme Hakkında 100 Sayılı Sözleşme ve 90 Sayılı Tavsiye Kararı	66
6. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	69
6.1. 1925 Tarihli Tedavi Eşitliği (Kaza Tazminatı) Hakkında 19 Sayılı Sözleşme ve 25 Sayılı Tavsiye Kararı	69
6.2. 1935 Tarihli Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında 48 Sayılı Sözleşme	69
6.3. 1952 Tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme	70
6.4. 1962 Tarihli Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında 118 Sayılı Sözleşme.	70
6.5. 1982 Tarihli Sosyal Güvenlikte Hakların Korunması Hakkında 157 Sayılı Sözleşme	71
6.6. 1983 Tarihli Sosyal Güvenlik Haklarının Tavsiye Edilmesi Hakkında 167 Sayılı Tavsiye Kararı	72
6.7. 2012 Tarihli Sosyal Koruma Zeminleri Hakkında 202 Sayılı Tavsiye Kararı ..	72
7. AYRIMCILIK YASAĞI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	74
7.1. 1958 Tarihli İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme	74

7.2. 1975 Tarihli Göçmen İşçiler (İlave Hükümler) Hakkında 143 Sayılı Sözleşme....	75
7.3. 1981 Tarihli Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında 156 Sayılı Sözleşme	77
7.4. 2019 Tarihli Şiddet ve Taciz Hakkında 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı	78
8. DİĞER İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	81
8.1. 1922 Tarihli Göç İstatistikleri Hakkında 19 Sayılı Tavsiye Kararı.....	81
8.2. 1926 Tarihli Göçmenlerin Denetimi Hakkında 21 Sayılı Sözleşme ve 26 Sayılı Tavsiye Kararı	81
8.3. 1955 Tarihli Az Gelişmiş Ülkelerde Göçmen İşçilerin Korunması Hakkında 100 Sayılı Tavsiye Kararı.....	82
8.4. 1958 Tarihli Plantasyonlar Hakkında 110 Sayılı Sözleşme	85
8.5. 1975 Tarihli Göçmen İşçiler Hakkında 151 Sayılı Tavsiye Kararı	86

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ILO POLİTİKALARINDA GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIM YASAĞI

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI GÜNDEMİNDE GÖÇMEN İŞÇİLER.....	88
1.1. Uluslararası Çalışma Konferansı 86. Oturum	89
1.2. Uluslararası Çalışma Konferansı 87. Oturum	93
1.2.1. Göçmen İşçilere Genel Bakış.....	94
1.3. Uluslararası Çalışma Konferansı 88. Oturum	97
1.4. Uluslararası Çalışma Konferansı 92. Oturum	98
1.4.1. Küresel Ekonomideki Göçmen İşçiler İçin Adil Bir Çözüm	99
1.4.2. Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve Metni	104
1.5. Uluslararası Çalışma Konferansı 103. Oturum	108
1.5.1. Adil Göç Gündemi	109
1.6. Uluslararası Çalışma Konferansı 106. Oturum	113
1.6.1. Adil ve Etkili Bir İşgücü Göçü	114
2. ILO DENETİM ORGANLARINDA GÖÇMEN İŞÇİLERİN HAKLARI	117
2.1. Uzmanlar Komitesinin Denetimi	117
2.1.1. Göçmen İşçilere İlişkin Genel İncelemesi.....	117

2.1.2. Temel Sözleşmelere İlişkin Genel İncelemesi.....	119
2.2. Sendika Özgürlüğü Komitesinin Denetimi.....	127
3. ILO’NUN FAALİYETLERİNDE GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIM YASAĞI ..	128
3.1. ILO’nun Göçmen İşçilere Yönelik Güncel Proje ve Programları	128
3.1.1. Küresel Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar.....	129
3.1.1.1. Emek göçünde işe alım çerçevesini iyileştirmek için küresel eylem	129
3.1.1.2. Ev sahibi topluluklar ve zorla yerinden edilmiş kişilerin beklentilerini geliştirmek için oluşturulan ortaklık	130
3.1.1.3. Adil işe alım entegre programı	131
3.1.2. Bölgesel Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar	132
3.1.2.1. Avrupa bölgesinde yürütülen proje ve programlar.....	132
3.1.2.1.1. Avrupa Birliği-Hindistan işbirliğinde göç ve hareketlilik projesi	132
3.1.2.2. Arap devletlerinde yürütülen proje ve programlar	133
3.1.2.2.1. Orta Doğu’da bölgesel adil göç projesi	133
3.1.2.3. Afrika bölgesinde yürütülen proje ve programlar	134
3.1.2.3.1. Afrika’daki bölgesel ekonomik toplulukların göçmen işçilere ve ailelerine karşı sosyal korumayı arttırması.....	134
3.1.2.3.2. Batı Afrika’da kişilerin serbest dolaşmasına ve göçüne destek için teknik yardım projesi.....	135
3.1.2.3.3. Hükümetler Arası Kalkınma Otoritesi bölgesinde işgücü hareketliliği projesi	136
3.1.2.4. Asya ve Pasifik bölgesinde yürütülen proje ve programlar	138
3.1.2.4.1. Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği’nde üçlü işbirliği	138
3.1.2.4.2. Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği bölgesinde kadın göçmen işçilerin haklarını ve fırsatlarını gerçekleştirmek	139
3.1.2.4.3. Güney Asya ve Orta Doğu’da kadın göçmen işçiler için insana yakışır iş ve adil işe alım programı	140
3.1.3. Ulusal Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar	141
3.1.3.1. Türkiye’de yürütülen proje ve programlar	141

3.1.3.1.1.	Geçici koruma altındaki Suriyeliler ve Türk vatandaşları için insana yakışır işlerin desteklenmesi.....	141
3.1.3.1.2.	Türkiye’deki uluslararası koruma başvuru ve statü sahipleri için insana yakışır iş olanaklarının geliştirilmesi projesi	143
3.1.3.2.	Sri Lanka’da yürütülen proje ve programlar	144
3.1.3.2.1.	Sri Lanka’da Emek göçünde işe alım çerçevesini iyileştirmek için küresel eylem projesi	144
3.1.3.2.2.	Sri Lanka’da güvenli işçi göçü programı.....	145
3.1.3.2.3.	Sri Lanka’da insan ticareti ile mücadele edilmesi	144
3.1.3.3.	Etiyopya’da yürütülen proje ve programlar	146
3.1.3.3.1.	Etiyopya’da göçün temel sebeplerinin ele alınması projesi	146
3.1.3.3.2.	Etiyopya’da göçmen işçileri korumak ve düzensiz göçle mücadele için işgücü göç yönetişimi	147
3.1.3.4.	Nepal’de yürütülen proje ve programlar.....	148
3.1.3.4.1.	Göçmen hakları ve insana yakışır iş projesi	148
3.1.3.5.	Bangladeş’te yürütülen proje ve programlar	148
3.1.3.5.1.	Göçmen işçiler için insana yakışır iş projesi	148
3.1.3.6.	Malezya’da yürütülen proje ve programlar	149
3.1.3.6.1.	Göçmen işçileri güçlendirmek ve savunmak.....	149
SONUÇ.....		150
KAYNAKÇA.....		158

KISALTMALAR

Bibliyografik Bilgiler	Türkçe/İngilizce
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABGKY	Avrupa Birliği Geçici Koruma Yönergesi
a.g.e.	Adı geçen eser
a.g.m.	Adı geçen makale
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
BASİSEN	Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası
BM (UN)	Birleşmiş Milletler (United Nations)
BMMYK (UNCHR)	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees)
C.	Cilt
çev.	Çeviren
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ECOWAS	Batı Afrika Ülkeleri Ekonomik Topluluğu
ed.	Editör
FAIR-WAY	Regional Fair Migration Project- in the Middle East
FMM	Support to Free Movement of Persons and Migration in West Africa
GAC	Global Affairs Canada
GKAS	Geçici Koruma Altındaki Suriyeli
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
ICPD	Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı
IGAD	Intergovernmental Authority on Development
IFC	International Finance Corporation
IOM	International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İ.Ü.İ.F.M	İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası
KfW	Alman Kalkınma Bankası
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MIRIDEW	Göçmen Hakları ve İnsana Yakışır İş Projesi
MWEA	Migrant Workers Empowerment and Advocacy
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
ÖİB	Özel İstihdam Büroları
REFRAME	Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration
s.	Sayfa/sayfalar
ss.	Sayfadan sayfaya
S.	Sayı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSAM	Türk Su Araştırmaları Merkezi

UÇK	Uluslararası Çalışma Konferansı
UGÖ	Uluslararası Göç Örgütü
UMÖ	Uluslararası Mülteci Örgütü
UNIC	Birleşmiş Milletler Enformasyon Merkezi
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Found
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
YUKK	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleri olarak tanımlanan göç, sadece 21. yüzyılın bir istisnası olmayıp, insanların binlerce yıl önce Afrika kıtasından ilk kez çıktığı zamandan bu yana dünyanın her yerinde üst üste gelen dalgalar halinde yaşanan bir olgudur.

Geçmişte daha çok bireylerin veya grupların başa çıkamadıkları, kıtlık, kuraklık ya da doğal olaylardan kurtulmak gayesiyle başlattıkları ilkel olarak gerçekleştirilen göç hareketleri zamanla yerini birçok farklı sebebe dayalı olarak gerçekleşecek göç hareketlerine bırakmıştır. Yaşanan küreselleşmeyle de gerçekleşen göç hareketlerinin nedenlerinde ve türlerinde büyük değişimler meydana gelmiş ve bunun sonucunda göç hareketliliğinde de artışlar yaşanmıştır. Ayrıca artan göç dalgalarına paralel olarak dünyanın her yerindeki göçmen sayısında da artışlar meydana gelmiştir. Dolayısıyla çeşitlenen göç yolları ve artan göçmen sayısı ile beraber göç olgusu, dünyada önemli bir sosyal politika sorunu olarak görülmüş ve tüm dünya ülkelerinin en önemli gündem konularından biri olmuştur.

Göç hareketleri toplumlarda sosyolojik ve ekonomik değişimler meydana getirmiş ve bu değişimler ulusal sınırları aşarak evrensel bir boyut kazanmış, dünya barışının önündeki engellerden biri olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre; evrensel ve kalıcı bir barış sadece sosyal adalet temeli üzerine inşa edilebilecektir. Bu bağlamda artan göç hareketleri ile yaşanan sorunlara çözüm bulunmadığı takdirde evrensel ve kalıcı bir barış sağlanamayacağı açıktır. Evrensel ve kalıcı bir barışın sağlanması ve devamlılığı için göç hareketleriyle ilgili düzenlemelerin ve yasaların, göç hareketlerinin tüm süreçleri göz önünde bulundurularak oluşturulması gerekmektedir. Oluşturulan düzenlemeler de temel insan haklarını ve özellikle de göçmen işçileri kapsayacak şekilde kabul edilmelidir.

Bu çalışma, göç kavramının literatürdeki tanımları, türleri ve nedenlerinin açıklaması ile başlamış, göç ettiği her ülkede yabancı olarak kabul edilen göçmenler için uluslararası düzenlemelerde yapılan farklı tanımlar açıklanarak devam etmiş ve son olarak göç hareketliliği sonucunda göç alan ülkelerde göçmen konumunda olan işçiler için kabul edilen sözleşmelerin ve uygulanan politikaların açıklanması amaçlanmıştır.

Göç alan ülkelerde göçmen işçiler ayrımcılığa maruz kalmakta, yerel işçilerle eşit hak ve fırsatlarla çalıştırılmamakta ve göç alan ülkelerdeki çalışma mevzuatlarında bu işçilere yeterli koruma sağlanmamaktadır. Bu sebeplerle göçmen işçilerin uluslararası düzeyde geçerliliği ve bağlayıcılığı olan kurallarla korunması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçlarının, yöntemlerinin ve kabul ettiği normların göçmen işçiler için uluslararası düzeyde koruma sağlayacak bir misyonu söz konusudur. Bu doğrultuda bu çalışmada; göçmen işçilerin maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalara ve politikalara karşı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün geliştirmiş olduğu koruma yöntemlerinin ve kabul etmiş olduğu uluslararası düzeydeki normatif düzenlemelerin, bu sorunun çözümünde yeterli olup olmadığı incelenecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde göç ve göçmen işçiler ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilerek, göç kavramının literatürdeki farklı tanımları, uluslararası göç hukukunda göçmen ve göçmen kavramı ile birlikte yer verilen diğer ilgili kavramlar tanımlanmıştır. Bunların yanında, göçün nedenleri, göçün türleri de açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün göçmen işçilerle ve aileleriyle ilgili olan, onların haklarını kapsayan ve ister sosyal hayatta ister iş hayatında maruz kalabilecekleri her türlü ayrımcılığı yasaklayan normlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün göçmen işçilere yönelik gerçekleştirdiği politikalarına yer verilerek, göçmen işçilerin Uluslararası Çalışma Konferanslarında nasıl gündeme alındığı, Uluslararası Çalışma Örgütü Komitelerinin göçmen işçilerle ilgili sunduğu raporlar ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün göçmen işçilere yönelik gerçekleştirdiği projeler ve programlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın sonuç bölümünde, göçmen işçilerin ve ailelerinin her türlü ayrımcılığa karşı korunması için ve göçmen işçilerin haklarını kapsayan uluslararası düzenlemeler ile kabul edilen sözleşmelerin, uygulanan politikaların göçmen işçileri korumada yeterli olup olmadığı tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÖÇ VE GÖÇMEN İŞÇİLERLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. GÖÇ KAVRAMI

İnsan hareketlerinin bir sonucu olan göç için, multidisipliner bir kavram olup çeşitli bilim dallarının kapsamına girmesinden dolayı farklı tanımlar yapılabilmektedir.¹

Göç, “uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmeyi ifade eder. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Buna mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, ekonomik göçmenler ve aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişilerde dahildir.”² Birleşmiş Milletler’e (BM) göre bir insanın göç etmiş sayılabilmesi için, “kayda değer bir mesafenin geçilmesi, bir yıl ve üzeri bir süreyi kapsamaması ve siyasal sınırların aşılması şartları aranmaktadır.”³

Türk Dil Kurumu’nun tanımında yer alan göç; “toplumsal, siyasi, ekonomik sebeplerle kişilerin veya toplulukların bir ülkeden başka ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, hicret, muhaceret, taşınma olarak tanımlanmıştır.”⁴

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun (YUKK) 3’üncü maddesinde ise göç; “yabancıların, yasal yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını ve Türkiye’den çıkışını ifade eden düzenli göç ile yabancıların yasa dışı yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını, Türkiye’den çıkışını ve Türkiye’de izinsiz çalışmasını ifade eden düzensiz göçü ve uluslararası koruma” olarak tanımlanmıştır. *

¹ Nermin Abadan Unat, *Bitmeyen Göç Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2002, s. 5-25; Yusuf Adıgüzel, *Göç Sosyolojisi*, Güncellenmiş 2. b., Ankara, Nobel Yayınları, 2017, s. 22-31.

² Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, ed. Richard Perruchoud ve Jillyanne Redpath-Cross, 2. b., 2013, s. 22, http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf, (29.07.2018).

³ William Peterson, “Migration: Social Aspects”, *International Encyclopedia of the Social Science*, Vol: 10, 1968, s. 286.

⁴Türk Dil Kurumu tanımı için bakınız.

http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bd7073bcb3123.59811376, (29.07.2018).

* <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458.pdf> , (09.01.2019).

Göç belirli bir hedefi ve doğrultusu olup olmadığına bakmaksızın, bir yere yönelen coğrafi insan hareketi olarak tanımlanabilmektedir.⁵ Göç tek yönlü bir hareket gibi görünse de özellikle ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşümler dikkate alındığında, göçün dinamik ve çok yönlü bir hareket olduğu görülmektedir.⁶ Bu bağlamda incelediğimizde Anglo-Sakson hukuk sistemlerinde; “gezi, sağlık amaçlı turistik hareket edenler, yabancı öğrenci, işçi ve yatırımcılar, ülkeye kaçak giriş yapanlar veya sonradan kaçak duruma düşenlerin yer değiştirme eylemleri de, göç kavramı içinde değerlendirilmektedir.”⁷

Göç için yapılan temel sınıflandırma, göçü ülke sınırları içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediğine göre iç ve uluslararası göç olarak ayırır. “İç göç, ülke hudutları içinde çeşitli merkezler arasında yer değiştirme olarak tanımlanırken⁸ dış göç, kişilerin başka bir ülkeye yerleşmek amacıyla kendi ülkelerinden ayrılmaları olarak tanımlanmıştır.”⁹

Uluslararası Göç Örgütü (IOM) iç göçü; “*belirli bir ulusal sınır içerisinde yer değiştirme hareketi, yeni bir ikamete sahip olmak amacıyla ya da yeni bir ikamet ile sonuçlanacak şekilde geçici ya da daimi olarak insanların ülkenin bir bölgesinden bir bölgesine göç etmeleri*” olarak tanımlamıştır.¹⁰ Uluslararası göç ise “*kisilerin geçici veya kalıcı olmak üzere başka bir ülkeye yerleşmek için ikamet ettikleri ülkeden ayrılmaları yani uluslararası bir sınırın geçilmesi*” olarak tanımlanmıştır.¹¹

Uluslararası göç olgusu, ulusal ve uluslararası boyuttaki politik, sosyo-ekonomik dönüşüm ve değişimlerden etkilenmekle kalmayıp, aynı zamanda değişimlerin önemli bir yapı taşı olma özelliği taşımaktadır.¹² Göç hareketleri, sosyal, kültürel ve ekonomik yönleri olan, sosyal değişmeye yol açan veya buna hız kazandıran olgulardır. Ayrıca sosyal değişme de göçe ve sosyal hareketlere neden olabilmektedir. Nitekim sosyal

⁵ Helga Rittersberger vd., *Kent Sosyolojisi*, 1.b., Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2013, s. 85.

⁶ Ahmet İçduygu ve İbrahim Sirkeci, “Cumhuriyet Dönemi Türkiye’inde Göç Hareketleri”, *75 Yılda Köylerden Şehirlere*, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 249-250.

⁷ Bülent Çiçekli, *Yabancılar Hukuku*, 3.b., Ankara, Seçkin Yayınevi, 2012, s. 224.

⁸ Yusuf Sayın, Ahmet Usanmaz ve Fırat Aslangiri, “Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Aralık 2016, s.2.

⁹ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 59.

¹⁰ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 27.

¹¹ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 88.

¹² Munise Tuba Aktaş, “Ücret Odaklı Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Tesam Akademi Dergisi*, C. 2, S. 2, 2015, s.198.

değişme ve sosyal hareketler göçe neden olan, aynı zamanda göçün neden olduğu olgulardır.¹³

Thomas Faist “uluslararası göçü, çok sayıda bağ ile çok sayıda ulus-devlet içindeki iki ya da daha fazla konumu ve hareket edenlerle kalanlar arasındaki çeşitli bağları özetleyen, çok yönlü kültürel, siyasi, demografik ve ekonomik bir süreç olmakla beraber, 1950’lerden itibaren dünyanın bütün bölgelerinde sosyal dönüşüm ve kalkınmanın esas nedenlerinden biri olarak görmüştür.”¹⁴ Uluslararası göç için “Dünyayı yaklaşık 200 ülkeye ayıran sınırları aşmaktır”¹⁵ diyen Castles’in tanımından yola çıkarak “uluslararası göç ile din, dil, kültür, gelenek ve benzeri pek çok açıdan birbirinden tümüyle farklı geçmişlere sahip olan kişiler aynı ortamda hayatını sürdürmek durumunda kalmaktadır” denilebilmektedir.¹⁶

Göç olgusunun içinde göçmen kavramı önemli bir yeri tutmaktadır. Göçmen, göç etme kararını zorlayıcı dış faktörlerin müdahalesi olmaksızın kendi özgür iradesi ve kişisel uygunluk sebepleriyle alan ve uyruğunda olmadığı bir başka ülkede çalışmayı ya da yaşamayı arzu eden kişidir. Maddi ve manevi koşullarını iyileştirmek, kendileri ve ailelerine ilişkin beklentilerini geliştirmek amacıyla başka bir ülkeye veya bölgeye hareket eden kişiler ve aile fertleri için kullanılmaktadır.¹⁷ Bu tanımın yanı sıra, IOM; “afet, savaş, şiddetli çatışma ve insan hakları ihlalleri gibi sosyal veya doğal gereksinimlerin zorlamasıyla göç etmiş veya yerinden edilmiş kişileri zorunlu göçmen” olarak tanımlamaktadır.¹⁸

¹³ Esma Durugönül, “Sosyal Değişme, Göç ve Sosyal Hareketler”, *II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Toplum ve Göç* (Mersin Kasım 1996), Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1997, s. 99.

¹⁴ Yasemin Naz, *Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikası ve Uluslararası Göçün Türkiye’deki Güncel Sorunları, Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2015, s. 4.

¹⁵ Stephen Castles, “International Migration at the Beginning of Twenty-First Century: Global Trends and Issues”, *International Social Science Journal*, C. 52, S. 165, 2000 s. 269.

¹⁶ Taylan Akkayan, *Göç ve Değişme*, 1. b., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi, 1979, s. 21.

¹⁷ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 37.

¹⁸ Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Handan Kumaş, “Uluslararası Emek Göçü: Göç Kavramı, Türleri, Nedenleri ve Sonuçları”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umutepe Yayınları, Aralık 2017, s. 450.

Global Migration Indicators 2018 raporu verilerine göre, 258 milyon kişi uluslararası göçmendir.¹⁹ Her ne kadar dünya nüfusu içerisinde küçük bir oran olsa da uluslararası göç, iç politikaları, ikili ve bölgesel ilişkileri, devletlerin ulusal güvenlik politikalarını etkilemekte; mekân, kimlik ve vatandaşlık kavramlarını da tartışmaya açarak küresel bütünleşmenin itici gücü olmaktadır.²⁰

1.1. ULUSLARARASI GÖÇ HUKUKUNDA GÖÇMEN, MÜLTECİ VE DİĞER İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1.1. Göçmen

“Göç hareketlerinin öznesi durumunda olan, bir ülkeden diğerine yerleşmek amacıyla uygun bir zaman dilimi için hareket eden kişiler ya da topluluklar göçmen olarak adlandırılırlar.”²¹ Ancak uluslararası ölçekte, evrensel olarak kabul edilen göçmen tanımı bulunmamaktadır. BM istatistiki amaçlar ve yapılan tanımlamalarda birliği sağlamak için kendi vatandaşı olduğu ülkeden başka bir ülkede en az 12 ay kalan kişileri göçmen olarak değerlendirmektedir.²²

Göçmen kavramını, uluslararası göç hukukunun diğer benzeri kavramlarından ayıran ve genel kabul gören unsurlar mevcuttur. Buna göre göçmenler, zorlayıcı bir etkiyle değil, kendi özgür iradeleri ve tercihleri doğrultusunda hareket edip, bu hareketi yerleşme niyetiyle gerçekleştirirler.²³ Göçmenlik statüsü, “*yer değiştirme hareketleri gerçekleştiren mültecilerden, sığınmacılardan, yerinden edilmiş kişilerden*”²⁴ farklı bir statüdür.

Göçmenler genellikle ekonomik nedenlerle, daha iyi koşullar için göç ederler. Göçmenler daha uygun araçlarla, sahip olmaları gereken resmi belgelerle yer değiştirirken mülteciler resmi belgeler olmaksızın, ani kararlarla ve elverişsiz araçlarla

¹⁹ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Küresel Göç Göstergeleri 2018*, Küresel Göç Veri Analiz Merkezi, https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf, (30.10.2018).

²⁰ Gülay Toksöz, *Uluslararası Emek Göçü*, 1. b., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006, s. 15.

²¹ Thomas Faist, *Uluslararası Göç ve Ulaşımı Toplumsal Alanlar*, Bağlam Yayınları, 2003, s.42.

²² Toksöz, *Uluslararası Emek Göçü*, s. 109.

²³ Semiha Melis Mani, “*Devletler Özel Hukukunda Göçmenlere Statüsü ve Göçmenlere Ait Düzenlemeler*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Uluslararası Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009, s.22.

²⁴ “Kendisini mülteci yapabilecek korkular ya da tehlikeler dışındaki sebeplerle Devletinden ya da toplumundan kaçan kişi. Yerinden edilmiş bir kişi genellikle iç çatışma ya da doğal veya insan kaynaklı afetler nedeniyle kaçmak zorunda kalmıştır.” (IOM) Göç Terimleri Sözlüğü.

göç ederler. Bu bağlamda mültecilerin göç hareketinin nedeninin korku ve yaşam tehdidi duymak yani zorunluluk olup amaçlarının ise güvenli bir ülkeye ulaşmak olduğunu göstermektedir.²⁵ Göçmenin yerleşme niyetinin olması onları turistik, iş amaçlı veya sağlık sebepleriyle seyahat edenlerden ayırır.²⁶ Göçmenin yerleşmek niyetiyle yabancı ülkeye gitmesi, vatandaşı olduğu ülkeye yine yerleşme niyetiyle asla geri dönmeyeceği veya hiçbir şekilde uğramayacağı anlamına gelmemekle birlikte, göçmenin başlangıçta yerleşme niyetiyle hareket etmeyip daha sonra çeşitli sebeplerden dolayı yerleşmesi de mümkündür.²⁷

Göçmenler vatandaşı bulundukları ülkenin korumasından yararlanmaya devam ederler. Bu nedenle göçmen kabulü her ülkenin siyasi ve sosyal politikasına göre şekillenen iç hukuk düzenlemelerine bağlıyken, mülteci veya sığınmacılar kendi ülkelerinin diplomatik korumasından yoksundurlar. Bu nedenle dünyada birçok devlet kendi hukukuna göre göçmen kavramını belirlemekte ve buna göre kişilere göçmen statüsü vermektedir.²⁸

Örneğin; Türk Hukuk Mevzuatı'nda göçmen, ilk kez Mülga 2510 Sayılı İskân Kanunu'nun 3'üncü maddesinde "*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelen kişiler*" olarak tanımlanmıştır. 2510 Sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak yerine 5543 Sayılı İskân Kanunu yürürlüğe girmiştir.²⁹ Kanunda göçmen tanımı mülga kanundaki haliyle korunup ek olarak göçmen türleri detaylıca düzenlenmiştir. Bu bağlamda "uluslararası literatür de yabancı olarak kabul edilen ancak Türk soyundan gelmeyen ve Türk kültürüne bağlı olmayan; yabancı devlet vatandaşları, vatansızlar, mülteciler, sığınmacılar ve özel statüdeki yabancılar, Türkiye'de göçmen olarak kabul edilemezler."³⁰

²⁵ Yılmaz Demirhan ve Seyfettin Aslan, "Türkiye'nin Sınır Ötesi Göç Politikaları ve Yönetimi", *Birey ve Toplum Dergisi*, S. 9, 2015, s.26.

²⁶ Mani, a.g.m. s. 24.

²⁷ Çiçekli, *Yabancılar Hukuku*, s.223.

²⁸ Yücel Acer vd., *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, Ankara, Usak Yayınları, 2010, s.12.

²⁹ İskân Kanunu için bakınız. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/09/20060926-1.htm>, (16.12.2018).

³⁰ Yılmaz ve Aslan, a.g.m., s.232.

Kanun kapsamında Türkiye’de göçmen kabul edilenler, “kamu otoriteleri tarafından kendilerine karşılıksız olarak ya da borçlanma yoluyla ev, tarla, dükkân gibi iskân yardımı³¹ sağlanıp sağlanmamasına göre serbest göçmen ve iskanlı göçmen olmak üzere” ikiye ayrılmaktadır. Serbest göçmen, “*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip, devlet eliyle İskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir.*” İskanlı göçmen ise “*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu Kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek iskânları sağlananlardır.*” Ayrıca Kanun ülkeye münferiden veya toplu olarak gelmesi açısından ikili bir ayırıma gitmiştir. Münferit göçmen, “*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenleri*”, toplu göçmen ise “*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuza yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen aileleri*” ifade etmektedir.³²

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun ikinci bölümünde ise Türk Vatandaşlığı Kazanılması Halleri düzenlenmiştir.³³ Kanunun 12’nci maddesinde “göçmen olarak kabul edilen kişiler” ibaresine Türk Vatandaşlığı Kazanılmasında İstisnai Haller kapsamında yer verilmiştir.

İngiltere, Kanada ve Avustralya puantaj sistemi uygulayarak, ABD ise her yıl gerçekleştirdiği kura çekimi ile 55.000 kişiye yeşil kart vermekte ve kişiler ülkeye göçmen olarak kabul edilmektedir.³⁴

Göç olgusu hem ulusal hem de uluslararası boyutta korumaya muhtaç, insanca yaşam koşulları hakkında özel düzenlemeler yapılması gereken bireyleri ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, uluslararası sosyal politika düzenlemeleri arasında yer alan BM Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi (EİHB), insan haklarının belirlenmesi ve belgelendirilmesinde temel metinlerinden biridir. Bildirgenin 13’üncü maddesinde “*herkesin her devletin sınırları içinde seyahat etme ve oturma hakkı vardır*” ve “*herkes, kendi ülkesi de dahil olmak üzere, herhangi bir ülkeden ayrılmak ve ülkesine yeniden*

³¹ İskân yardımları için ayrıca bakınız. Madde 9., <http://www.goc.gov.tr/files/files/3.pdf>, (09.01.2019).

³² Bakınız; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/09/20060926-1.htm>, (16.12.2018).

³³ 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu için bakınız. <http://www.goc.gov.tr/files/files/7.pdf>, (09.01.2019).

³⁴ Acer vd., *a.g.e.*, s.12.

dönmek hakkına sahiptir” ibaresi yer almaktadır.³⁵ Bildirge ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ile göçmenler için fırsat eşitliği sağlamaktadır.

BM Genel Kurulu, 1966 yılında Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’ ni kabul etmiştir. Sözleşmede seçmek ve seçilmek gibi hakları yurttaşlara tanırken, özgürce ikamet seçme hakkını yabancılara, sendika hakkını ise herkese tanımıştır.³⁶ 1966 yılında kabul edilen bir diğer sözleşme olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Sözleşmesi’nde ise sözleşmede belirtilen temel hak ve özgürlüklerin, devletler tarafından vatandaşı olmayan kişiler dahil herkes için ayrımcılık yapılmadan kendi ekonomik durumlarına göre uygulanma yetkisi verilmiştir. Ayrıca sözleşmede düzenli veya düzensiz göçmen olduğuna bakılmaksızın sendikal haklarda tanınmıştır.³⁷

1974 yılında Bükreş’te gerçekleşen Dünya Nüfus Konferansı’nda ülkelerin göçmen politikalarını değerlendiren bir komisyon kurulması ve eylem planı oluşturulmasına karar verilmekle birlikte konferansta hükümetlerin göçle gelen ve gidenlerin düzeylerini belirlenmesi, belirleme sürecinin nesnel bir şekilde yapılıp, göçle gelen ve gidenlere ilişkin göç politikalarının belirlenmesi saptanmıştır. Ayrıca 1984 yılında Uluslararası Nüfus Konferansı’nda zorunlu yer değiştirme, düzensiz göç ve göçmen işçilerinin korunması konuları kalkınma ile ilişkili gündem konusu olmuştur.³⁸

BM 1990 yılında, Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunması Sözleşmesi’ni kabul etmiştir. Sözleşme, düzenli veya düzensiz tüm göçmenleri kapsayarak ülkelere hakların yerine getirilmesi açısından sorumluluk yüklemektedir.³⁹ 1994 yılında Kahire’de yapılan Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı’nda yasa dışı göçmenler “belgesizler” olarak anılmaya başlanmış ve bu konferansta uluslararası göçle ilgili en kapsamlı metin oluşturulmuştur. İlgili konferansın Eylem Programı’na göre;

³⁵ EİHB için bakınız;. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rights_turkce.pdf, (09.01.2019).

³⁶ Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi için bakınız. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf, (09.01.2019).

³⁷ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Sözleşmesi için bakınız. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf, (09.01.2019).

³⁸ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , *a.g.m.*, s.465.

³⁹ Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunması Sözleşmesi için bakınız. <http://www.goc.gov.tr/files/files/T%C3%BCm%20G%C3%B6%C3%A7men%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin%20ve%20Aile%20Fertlerinin%20Haklar%C4%B1n%C4%B1n%20Korunmas%C4%B1na%20Dair%20Uluslararası%C4%B1%20S%C3%B6zleşme.pdf>, (17.12.2018).

“...Ülkeler kadınların, gençlerin ve çocukların alınıp satılması, fahişelik yoluyla sömürülmesi ve onur kırıcı eylemleri yasaklamaları ve bu tür eylemlere maruz kalmış olanlarla, göçmen kadınlar, ev işlerinde çalışanlar ve öğrenci kızlar gibi istismar edilme potansiyeli olan kişilerin hak ve güvenliklerini korumaya özel bir dikkat gösterilmelidirler..”⁴⁰

BM bünyesinde 1951 yılında kurulan Uluslararası Göçmen Örgütü (UGÖ), Avrupa Hükümetler Arası Göç Komitesi’nin devamı niteliğindedir ve 1989 yılında UGÖ adını almıştır. UGÖ, göç ve kalkınma, göçün kolaylaştırılması, göçün düzenlenmesi ve zorla göçün tespitinde oluşan dört alanda faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda UGÖ, sivil toplum örgütleri ile uluslararası göç yasasının teşvik edilmesi, politika tartışmaları, göçmen haklarının korunması, göç sağlığı ve göçün toplumsal cinsiyet boyutu gibi konularda ortak faaliyetler yürütmektedirler.⁴¹ BM Genel Kurulu’nda yıllardır gündem konusu olan göç ve kalkınma ilişkisi, 2006 yılında “Yüksek Düzey Diyalog” ile tartışılması gereken bir soruna dönüşmüş 2013 yılı itibariyle göç ve kalınma ilişkisi BM Genel Kurul kararları ile “Yüksek Düzey Diyalog” ile tartışılmaya devam edilmektedir.⁴²

Avrupa Konseyi Düzenlemeleri arasında yer alan 1950 tarihinde Roma’da kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) , EİHB’ de olduğu gibi herkes için temel bireysel ve siyasal hakları içermekte fakat ekonomik ve sosyal hakları kapsamamaktadır. Sözleşme ile zorla çalıştırma yasağı, sendika kurma hakkı, hak ve özgürlüklerin kullanımında ayrımcılık yasağı getirilmiştir.⁴³ Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı(1961), AİHS’ de yer verilmeyen sosyal ve ekonomik hakları içeren ve herkes için geçerli olan bağlayıcı ve bölgesel belgedir. “Şartta; çalışan göçmen ailelerine ve korunma ve yardım hakkı, göçmen ailelerinin bilgilendirilmesi, yolculukları sırasında

⁴⁰UN,Department Economics and Social Affairs, <http://www.un.org/popin/icpd/conference/offeng/poa.html>, (09.01.2019).

Özgü Bozkurt Karaca, “Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (ICDP, 1994) Eylem Programı’nın Türkiye’de Uygulanan Sağlık Politikalarına Yansımalarının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İncelenmesi” ,(Uzmanlık Tezi), Ankara, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011, s.157.

⁴¹ IOM, <http://www.iom.int/cms/home> , (09.01.2019).

⁴² Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , a.g.m., s.467.

⁴³ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi için bakınız.

<http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, (13.12.2018).

sağlık, tıbbi bakım ve hijyen koşullarının oluşturulması gibi sosyal haklar düzenlenmiştir.”⁴⁴

Avrupa’da düzensiz göçmenlerin bölgesel sözleşmelerden doğan hak ve özgürlüklerden yararlanması, yasal olarak bağlayıcılık taşıyan belgelerin düzenli göçmenlere yönelik düzenlenmesinden dolayı mümkün olmamaktadır. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi, Konsey üyesi ülkelerde düzensiz göçmenlerin “asgari” haklarını tanımlamak amacıyla Göç ve Mülteciler Nüfus Komitesi aracılığıyla rapor hazırlamış ve Parlamenterler Meclisi 2006 yılında düzensiz göçmenlerin “asgari” haklarının listelendiği “Düzensiz Göçmenlerin İnsan Hakları” başlıklı bir karar ve öneri benimsemiştir.⁴⁵

1.1.2. Mülteci

Zorunlu göç kategorisinde incelenen mülteci kavramı,⁴⁶ çeşitli zamanlarda dönemin egemen anlayışına göre şekillenmiştir. Mülteci en genel anlamıyla “tehdit eden durumlardan kaçan kişi” olarak tanımlanmaktadır.⁴⁷

Uluslararası düzlemde, 20. yüzyıl dünya savaşlarının, bağımsızlık mücadelelerinin yapıldığı ve bu nedenle milyonlarca insanın göç etmek veya sığınmak zorunda kaldığı bir zaman dilimidir.⁴⁸ İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında meydana gelen insan hakları ihlalleri sebebiyle tüm dünyada gerçekleşen kapsamlı göç hareketlerinin yaşanması dolayısıyla BM’nin en önemli gündem konusu haline gelmiştir.⁴⁹ Mülteci hukukunun gelişmesi için yapılan ilk çalışmalar Milletler Cemiyeti⁵⁰ dönemindedir. Milletler Cemiyeti döneminde*, mülteci sorunuyla ilgilenmek

⁴⁴ Avrupa Konseyi Türkiye, “Avrupa Sosyal Şartı”. <http://www.avrupakonseyi.org.tr/>, (09.01.2019).

⁴⁵ Seyhan Erdoğan, “Göçmen İşçilerinin Sendikal Hakları”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V*, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 31 Ekim-1 Kasım 2013, İstanbul, Petrol-İş, 2013, s.214.

⁴⁶ Toksöz, 21. *Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Uluslararası Emek Göçü*, s. 119-120.

⁴⁷ Andrew E. Shacknove, “Who Is Refugee”, *Ethics*, Vol:95, No:2, January 1985, s.274

⁴⁸ Mehmet Tefik Odman, *Mülteci Hukuku*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:15, Ankara, 1995, s. 14

⁴⁹ Nasih Sarp Ergüven ve Beyza Özturanlı, “Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye”, *AÜHFD*, C., S. 4, 2013, s. 1007.

⁵⁰ Milletler Cemiyeti Misakı, 28 Nisan 1919’ da kabul edilmiş ve 10 Ocak 1920’de yürürlüğe girmiştir.

* 1922-1946 yılları arasında Milletler Cemiyeti çatısı altında onaylanan uluslararası belgelerde kişinin mülteci sayılabilmesi için; menşei ülkesi dışında olması ve devletin korumasından yoksun bulunması şartı aranmıştır. 1935-1939 yılları arasında akdedilen uluslararası anlaşmalardaki tanımlarda mülteciler, sosyal ve siyasi olaylar neticesinde devletlerinin korumalarından mahrum kalmış mağdur kişilerdir. 1938-1950 yılları arasındaki tanımlamalarda bireyci yaklaşım benimsenmiş ve mülteci, ülkesindeki

üzere* “Mülteciler Yüksek Komiserliği, Mülteciler Uluslararası Nansen Ofisi, Hükümetlerarası Mülteciler Komitesi ve Birleşmiş Milletler Yardım ve Yeniden Yapılanma Yönetimi” kurulmuştur.⁵¹

1947 yılında Uluslararası Mülteci Örgütü (UMÖ)⁵²’nin kuruluşu sırasında BM Ekonomik ve Sosyal Komitesinin 16 Şubat 1946 tarihli kararında yer alan mülteci tanımı kabul edilmiştir.⁵³ UMÖ, görev alanına sadece “Avrupalı mülteciler” girmesine rağmen mülteci sorunu ile ilgilenen, teknik olarak uzmanlaşmış, ilk uluslararası örgüttür.⁵⁴ UMÖ Anayasası’na göre mülteci; “ Nazi, faşist ve benzer baskıcı rejimler ile BM’ ye karşı olan rejim kurbanları, İkinci Dünya Savaşı’ndan önce ırkı, dini, milliyeti veya politik görüşü sebebiyle mülteci kabul edilenler ve halihazırda mülteci olarak kabul edilenler” kapsama dahil edilmiştir.⁵⁵

10 Ocak 1948 tarihinde BM Genel Kurulunda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kabul edilmiş ve sığınma hakkı diğer insan hakları ile beraber düzenlenmiştir.⁵⁶ İkinci Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkan mülteci sorunu Avrupa’da ciddiyetini devam ettirirken, Soğuk Savaş* ve komünist rejimlerin artması siyasal ve toplumsal gerginliği artırarak yeni mülteci akınlarının başlamasına neden olmuştur.⁵⁷

Mülteci sorununun geçici olmadığı uluslararası platformda fark edilmiş ve BM bünyesinde BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) kurulmuştur. 1950-1951 yıllarında BMMYK, Uluslararası Mülteci Örgütü’nün yerini almış ve ilk defa mültecilerin ihtiyaçlarına cevap veren resmi bir yapı ve mülteci haklarını koruyan

adaletsizlikten veya ülkesiyle arasındaki temel farklılıklardan kaçabileceği sığınak arayan kişi olarak kabul edilmiştir.

* Balkan Savaşları ve sonrasında başlayan Birinci Dünya Savaşı ile dünyada bir çok yıkım meydana gelmiştir. İmparatorlukların yıkıldığı bu dönemde Milletler Cemiyeti’nin amaçlarından biri uluslararası iş birliğini geliştirmek, barış ve güvenliği sağlamaya yönelik adımlar atmaktır.

⁵¹ Odman , a.g.e., s. 15.

⁵² 1947 yılında, geçici nitelikte üç aylık görev yapmak üzere BMD’ de kurulmuştur.

⁵³ Nazlı Töre, *Uluslararası Göç Hukuku*, 1. b., Ankara, Turhan Kitabevi, 2016, s. 89-90.

⁵⁴ Mehmet Özcan, *Avrupa Birliği Sığınma Hukuku Ortak Bir Sığınma Hukukunun Ortaya Çıkışı*, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu, Ankara, 2006, s.8.

⁵⁵Uluslararası Mülteci Örgütü’nün Anayasası için ayrıca bakınız., <http://global.oup.com/booksites/content/9780199207633/resources/annexe1> , (08.12.2018).

⁵⁶İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi , Madde 14 Fıkra1., https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html, (19. 07. 2018).

* ABD’nin başını çektiği Batı Bloku ülkeleri ile Sovyetler Birliği’nin başını çektiği Doğu Bloku ülkeleri arasında 1947’den 1991’e kadar devam etmiş olan uluslararası siyasi ve askeri gerginliktir.

⁵⁷ Özcan , a.g.e., s.9.

sistemler oluşturulmuştur. BMYK statüsünde daha önceden Uluslararası Mülteci Örgütü tarafından mülteci kabul edilenlerin bu statüleri devam etmiştir.

Mülteci, “1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar nedeniyle menşei ülkesi dışında bulunan ve haklı nedenlere dayalı zulüm korkusu yüzünden ya da kişisel kolaylık dışında kalan nedenlerden dolayı ülkesinin korumasından yararlanamayan veya yararlanmak istemeyen kişiler” olarak tanımlanmıştır.⁵⁸ BMMYK tüzüğü⁵⁹ ayrıca, “ırkı, dini, milliyeti veya politik düşüncesi sebebi ile zulüm göreceğinden haklı olarak korkan, vatandaşı olduğu ya da herhangi bir vatandaşlığı yoksa eskiden ikamet ettiği ülke dışında bulunan ve bu korku nedeniyle vatandaşı olduğu ülkenin veya herhangi bir vatandaşlığı yoksa önceden ikamet ettiği ülke korumasından yararlanmak istemeyen diğer kişileri” kapsama dahil etmektedir. Bu bakımdan 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesine göre coğrafi ve tarih sınırlandırması olmadığından daha geniş kapsamlıdır.⁶⁰

BMMYK'ın çalışmaları neticesinde Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi 28 Temmuz 1951 tarihinde kabul edilmiş, 22 Nisan 1954'te yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye göre, mülteci; “1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen; yahut milliyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen kişilerdir.”⁶¹ Bir mültecinin sözleşmede belirtilen haklı nedenlerle ülkesi dışında bir başka ülkeye yasal ya da yasadışı yollarla gitmesi ve o ülkeye sığınma eylemine iltica denir.⁶²

Sözleşme mülteci tanımının yanı sıra onaylayan devletlere mültecilerin kabul edileceği coğrafyaya ilişkin kısıtlama hakkı tanımıştır. 1'inci maddenin b fıkrasına göre

⁵⁸ Bülent Çiçekli, *Uluslararası Hukukta Mülteciler ve Sığınmacılar*, 1. b., İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2009, s. 39-49.

⁵⁹ BMMYK Tüzüğü için ayrıca bakınız. <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3628.html>, (04.12.2018).

⁶⁰ Odman, a.g.e., s.32

⁶¹ 1951 Tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi, 1. Madde A fıkrası, <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf>, (17.06.2018).

⁶² Bakınız; <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf>, (17.06.2018).

onaylayan devletler; “1 Ocak 1951’den önce Avrupa’da meydana gelen olaylar ya da 1 Ocak 1951’den önce Avrupa’da veya başka bir yerde meydana gelen olaylar” seçeneklerinden birini seçeceklerdir.⁶³ Ayrıca “1 Ocak 1951’ den önce Avrupa’da meydana gelen olaylar” seçeneğini seçmiş olanlar bu coğrafi kısıtlamalarını Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri’ne gönderecekleri bir notla değiştirerek yükümlülüklerini genişletebileceklerdir.⁶⁴

Sözleşmede hukuksal anlamda mültecinin kim olacağına ilişkin hükümler yer alırken ayrıca diğer maddelerde de mültecilere tanınan eğitim, sosyal güvenlik, çalışma, barınma, belge sahibi olma ve hareket serbestliği gibi haklara yer verilmiştir. 1951 Sözleşmesi’nde yer alan zaman sınırlaması taraf devletlerin sorumluluklarını sınırlandırma çabasının bir sonucudur.⁶⁵ Fakat yıllar geçtikçe sözleşme bu sınırlama yüzünden uygulanamaz olmuş ve aynı koşulu taşıyan birçok insanın mülteci statüsü kazanamaması uluslararası toplumda 1951 Sözleşmesi’nin tartışmaya açılmasına sebebiyet vermiştir.⁶⁶

BM Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli kararıyla orijinal tanımda yer alan “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar” ibaresi kaldırılmıştır. Ancak sözleşmede yer alan ve bu tarihten önce meydana gelen olayların sadece Avrupa’da gerçekleşmesi halinde mülteci statüsü verilebileceğine ilişkin devletlere seçimlik yetki sunan hüküm korunmuştur.⁶⁷ Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin New York Protokolü 31 Ocak 1967’de yürürlüğe girmiştir ve mülteci tanımına uygun herkesi, tarihsel çekince olmaksızın mülteci statüsünde değerlendirmektedir.⁶⁸

Türk Hukuku’nda ise mülteci ilk defa 1934 tarihli 2510 Sayılı Mülga İskân Kanunu’nda tanımlanmıştır. Kanunun 3’üncü maddesinin 2’nci fıkrasına göre, “Türkiye’de yerleşmek maksadı ile olmayıp bir zaruret ilcası ile muvakkat oturmak üzere sığınanlara mülteci denir” tanımına yer verilmiştir. Türkiye, 1951 Sözleşmesi’ne de 1967 Protokolü’ne de coğrafi çekince ile taraf olmuştur. Bunun sonucunda Türkiye sadece Avrupa’da meydana gelen olaylar sebebiyle sığınma talebinde bulunanlara bu

⁶³ 1951 Tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi, 1. Madde B fıkrası.

⁶⁴ 1951 Tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi, 1. Madde C fıkrası.

⁶⁵ Ergüven ve Özturanlı, *a.g.m.*, s. 1017.

⁶⁶ Odman, *a.g.e.*, s. 41.

⁶⁷ Çiçekli, *Uluslararası Hukukta Mülteciler ve Sığınmacılar*, s. 39-49.

⁶⁸ Odman, *a.g.e.*, s. 42.

sözleşmeyi uygulayacaktır. Bu sınırlama sebebiyle Türk hukukundaki mülteci kavramı uluslararası hukuk mevzuatında benimsenen anlayıştan farklılık göstermektedir.⁶⁹ Bu sebeple iç hukukta “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” i yürürlüğe girmiştir.

Mülga yönetmeliğe göre mülteci, “Avrupa’da meydana gelen olaylar sebebiyle ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyuşu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancı” olarak tanımlanmıştır. Fakat mülteci tanımının sınırlandırılmasından dolayı uluslararası örgütlerden gelen baskılar ve Türk mevzuatındaki eksikliği gidermek için Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) 2014 yılında yürürlüğe girmiştir. YUKK’ un 61’inci maddesinde mülteci kavramına yer verilmiş ancak mülga yönetmeliğinde yer alan tanımda değişiklik yapılmadan YUKK ‘ta muhafaza edilmiştir.⁷⁰

1.1.3. Sığınmacı

Modern hukukta ilk olarak diplomatik sığınma şeklinde gelişen sığınma kavramı zamanla ülkesel sığınma çeşidini meydana getirmiştir. Diplomatik sığınma, “bir kişinin sığınacağı ülkeye gitmeden o ülkenin sınırları dışında meydana gelmektedir. Yabancı bir devlete ait diplomatik misyon binalarında savaş gemilerinde ve savaş uçaklarında diplomatik koruma sağlanabilir ancak uluslararası örgütlerin yada binaların konsolosluklarında sağlanamaz”.⁷¹ Bu sayede buralara sığınan kişi sığınacağı ülkeye gitmeden diplomatik sığınma hakkından yararlanmış olmaktadır.⁷²

Sığınma kavramı iki farklı anlama gelmektedir. İlk kavram, “kişinin kendisini güvende hissettiği yer”; diğeri ise “kişiye sağlanan koruma” anlamlarıdır. Bu kavram,

⁶⁹ Çiçekli, *Yabancılar Hukuku*, s. 242.

⁷⁰ YUKK , <http://www.goc.gov.tr/files/files/4.pdf>, (09.01.2019).

⁷¹ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 23.

⁷² Yücel Acer vd., a.g.e., s. 13.

1950 yılında Uluslararası Hukuk Enstitüsü tarafından Bath 'daki toplantıda tartışılmış ve sığınmanın bir “yer” den ziyade “koruma” anlamına geldiğine karar verilmiştir. Bu bağlamda “sığınma, devletlerin kendi topraklarında sığınma arayan kişilere sağladığı korumadır.”⁷³ Sığınma bir zorunluluk durumunda ortaya çıkmakta ve daha çok savaş, iç karışıklık ve siyasi sebeplere dayanmaktadır.⁷⁴

“Sığınmacı, sığınma talebinde bulunulması sonucunda devletlerin koruma sağladığı kişi veya kişilerdir.”⁷⁵ Başka bir tanımla, “hava yolu ya da başka bir araç ile ulaştığı ülkede, ilk işlem olarak sığınma isteğinde bulunan kişi ya da “ülkesini terk ederek, mülteci olduğu iddiasıyla bir başka ülkeye sığınan, ancak henüz mülteci olup olmadığı hakkında yetkili ulusal otoriteler ve/veya BMMYK tarafından karar verilmemiş kimselerdir.”⁷⁶ Her sığınmacı nihai olarak mülteci kabul edilmeyebilir ama her mülteci başta sığınmacıdır.⁷⁷ Sığınmacılık daha çok fiili bir durumu ifade etmektedir. Sığınmacıya sağlanan haklar mültecilere sağlananlara göre daha sınırlı düzeyde kalmaktadır.⁷⁸ Uluslararası hukukta sığınmacının, mültecilik şartlarını taşımasının tespiti üzerine mülteci statüsünü kazanması mümkündür.⁷⁹

Uluslararası düzenlemelere bakıldığında zaman, sığınmanın temel bir insan hakkı olarak tanınması İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) ile olmuştur. İHEB’ nin 14’üncü maddesinin 1’inci fıkrasında yer alan “*herkesin zulüm altında başka ülkelere sığınma ve sığınma olanaklarından yararlanma hakkına sahiptir*” ibaresi ile sığınma hakkı temel hak niteliği kazanmıştır. İHEB’ te sığınma hakkının kapsamı; sığınma arama, sığınma başvurusu yapma ve sığınmadan yararlanma olarak dar bir çerçevede ele alınmıştır.⁸⁰

1951 Sözleşmesi ve 1967 Protokolü’nde sığınma hakkı ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir. 1967 tarihli Birleşmiş Milletler Ülkesel Sığınma Bildirisi’ nin

⁷³ Işıl Özkan, *Göç, İltica ve Sığınma Hukuku*, Güncellenmiş 2. B., Ankara, Seçkin Yayınları, 2017, s.124.

⁷⁴ Özkan, a.g.e., s. 465.

⁷⁵ Töre, a.g.e., s.95.

⁷⁶ Castles ve Miller, a.g.e., s. 88.

⁷⁷ United Nations High Commissioner for Refugees (UNCHR), *An Introduction to Protection: protecting persons of concern to UNCHR (a self-study module)*, Genova, 01.05.2008, s. 13, <https://www.unhcr.org/3ae6bd5a0.pdf>, (08.07.2018).

⁷⁸ Odman, a.g.e., s. 189.

⁷⁹ Çicekli, *Yabancılar Hukuku*, s. 243.

⁸⁰ Neva Övünç Öztürk, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında Yer Alan Sığınma Hakkının Tahlili”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 2, 2012, s. 208.

1'inci maddesinde bildirgenin 14'üncü maddesine gönderme yapılarak, sığınma hakkı devlet hakkı olacak biçimde ele alınmıştır.⁸¹ Ayrıca Avrupa Konseyi'nin 1977 tarihli Ülkesel Sığınma Bildirisi'nde sığınma hakkı devlet egemenliği kapsamında yer almıştır.⁸²

Türk hukukuna bakıldığında ise sığınmacı kavramı uluslararası hukuktan çok farklı bir şekilde kullanılmıştır. Mülga 1994 Yönetmeliği'ne göre sığınmacı, 1951 Sözleşmesi'nde düzenlenen mülteci statüsünün şartlarını taşıyan ve fakat Avrupa dışındaki bir ülkeden Türkiye'ye sığınan kişilere verilen statüdür. Tanımda herhangi bir yer sınırlamasının bulunmaması sığınmacı statüsü için gelinen yerin önemli olmadığını göstermekle birlikte mülteci statüsünün kazanılamaması sebebi Türkiye'nin sözleşmeye koyduğu çekincedir.⁸³ YUKK yürürlüğe girdiğinde ise sığınmacı kavramı yerini şartlı mülteci statüsüne bırakmış ve Türk Hukuk sisteminden sığınmacı kavramı statü olarak çıkarılmıştır.

1.1.4. Vatansızlık

Vatansız kavramı Vatansız Kişilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme⁸⁴'nin 1'inci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır. “*Vatansız, kendi yasalarının işleyişi çerçevesinde hiçbir Devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan kişidir.*”⁸⁵ Ayrıca sözleşmenin 12'nci maddesinde yer alan ibareye göre vatansız bir kişinin, kişisel statüsü daimi ikametgahının ait olduğu ülkenin kanuna göre eğer ikametgahı yoksa oturduğu ülkenin kanununa göre düzenlenmektedir.

Vatansızlar, herhangi bir devlete vatandaşlık bağıyla bağlı olmayan ve şahıs veya mallarına karşı uluslararası hukuka aykırı bir işlem söz konusu olması halinde hiçbir devletin korumasından faydalanamayan kişilerdir. Vatansız kişiler, vatandaşlığın

⁸¹ BM Genel Kurulu, Birleşmiş Milletler Ülkesel Sığınma Bildirisi (United Nation Declaration on Territorial Asylum), 14.12.1967, <https://www.refworld.org/docid/3b00f05a2c.html> , (27.05.2018).

⁸² Avrupa Konseyi Ülkesel Sığınma Bildirgesi (Council of Europe, Declaration on Territorial Asylum) 18.11.1977, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3611c.html> , (27.05.2018).

⁸³ Özkan, a.g.e., s. 73, Çiçekli, *Yabancılar Hukuku*, s. 242.

⁸⁴ Vatansız Kişilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme BM tarafından 28 Eylül 1954 tarihinde New York'ta kabul edilmiş ve 6 Haziran 1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁸⁵ Ayrıca bakınız. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf , (11.12.2018).

sağladığı haklardan, herhangi bir devletin diplomatik korumasından, ikamet ettikleri devlette kalma ve seyahat halinde ülkeye dönüş haklarından mahrumdurlar.⁸⁶

Vatansızların somut bir şekilde uluslararası hukukta değerlendirilmeye başlanması 1950’li yıllardan itibaren başlamıştır. Vatansızların hukuki statüsü, uluslararası sözleşmelerle belirlenmekle vatandaşlığın karşıtı olması itibariyle ulusal iç hukuk düzenlemelerinde de yer almaktadır.⁸⁷ Vatansızlık, “kanunların çatışması durumunda ortaya çıkabileceği gibi birden fazla devletin kanununun menfi çatışmasından dolayı da kişi vatansız kalabilir. Bunun dışında siyasal veya yasal nedenlere dayalı olarak, arazi terk ve ilhaki sonucu ya da devlete sadakat borcu ile bağdaşmayan fiiller gerçekleştirmesi sebebiyle vatandaşlıktan çıkartılma halleri irade dışı vatansızlığa yol açabilmektedir.”⁸⁸

Vatansızlığı azaltmak amacıyla BM çalışmalarıyla 30 Ağustos 1961 tarihinde Vatansızlığın Azaltılmasına Dair Sözleşme hazırlanmıştır.⁸⁹ Bu sözleşme ortaya çıkabilecek bütün vatansızlık hallerini ortadan kaldırmayı ve her kişiye vatandaşlık sağlama sağlamayı öngörmektedir.⁹⁰ Ayrıca, Avrupa Konseyi Vatandaşlık Statüsüne İlişkin Uluslararası Komisyon tarafından, Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına Dair Sözleşme kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1’inci maddesinde, “*taraf devletlerden birinin vatandaşı olan bir kadının çocuğu, doğumla kendi annesinin vatandaşlığını kazanır*”⁹¹ ibaresiyle doğumla meydana gelen vatansızlık hallerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Türk Hukuku’nda vatansızları düzenleyen özel hükümler ilk defa YUKK ile beraber gelmiştir. YUKK’ ta vatansız, “*hiçbir devletle vatandaşlık bağı olmayan kişi*” olarak tanımlanmıştır.⁹² Ayrıca kimin vatansız sayılacağının tespiti de YUKK ile yetkilendirilen Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’ne bırakılmıştır.⁹³ Bu kanuna genel olarak

⁸⁶ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 62.

⁸⁷ Mehmet Tefik Odman, “Vatansızların Hukuki Durumu ve Türk Hukuku”, *İltica, Uluslararası Göç ve Vatansızlık: Kuram, Gözlem ve Politika*, UNCHR, ed. Özlen Çelebi, Saime Özçürümüz, Şirin Türkay, Ankara, Anıl Reklam Maatbacılık, 2011, s. 131.

⁸⁸ Odman, a.g.m., s.131.

⁸⁹ Yılmaz Altuğ, “Vatansızlar Hakkında İki Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”, *İÜHFM*, C. 29, S. 1-2, 1963, s. 201.

⁹⁰ Odman, a.g.m., s. 141.

⁹¹ Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına Dair Sözleşme. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf, (12.12.2018).

⁹² YUKK madde 3.

⁹³ YUKK, madde 50.

bakıldığında; vatansız kişi kimlik belgesine sahip olanlara tanınan hakları ve güvenceleri düzenlenmiştir.

1.1.5. Geçici Koruma

Çatışma veya yaygın şiddet ortamlarından kitlesel olarak kaçıp gelen kişilere bireysel statü belirleme işlemine tabi tutmaksızın devletler tarafından geliştirilen düzenlemeye geçici koruma denmektedir.⁹⁴ Ancak geçici koruma herhangi bir uluslararası sözleşmede tanımlanmamıştır.⁹⁵

Geçici koruma Avrupa’da ilk kez 1990’lı yılların başında eski Yugoslavya’da ortaya çıkan çatışma ile gündeme gelmiştir.⁹⁶ Eski Yugoslavya’nın parçalanmaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkan çatışma ve iç savaş, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Avrupa’nın karşılaştığı en büyük göç dalgalarını meydana getirmiştir. 1992 yılında Bosna Hersek’in bağımsızlığını ilan etmesi ile ortaya çıkan iç savaş ve sivillerin savaş suçlarına maruz kalmasından dolayı Doğu Bosna’daki Hırvat ve Boşnak nüfusunun yüzde 95’i evlerini terk etmek zorunda kalmıştır.⁹⁷ Avrupa Birliği (AB) ülkeleri, gelişen olaylardan sonra sınırlı bir süre için geçici koruma türü için arayışa geçmişlerdir.⁹⁸ Bu arayış sonucunda savaş bölgelerine yakın “güvenli bölgeler”⁹⁹ oluşturma fikri ortaya çıkmış ve uygulanmaya konmuştur. Ancak 1995 yılında Bosnalı Sırpların, oluşturulan “güvenli bölgelerde”¹⁰⁰ yaptıkları katliamlar bu bölgelerin güvenli olmadığını kanıtlamıştır.¹⁰¹

⁹⁴ Uluslararası Göç Örgütü, *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 33.

⁹⁵ Neva Övünç Öztürk, “Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumu Üzerine Bir İnceleme”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66, S. 1, 2017, s. 206.

⁹⁶ Öztürk, *Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumu Üzerine Bir İnceleme*, s. 214-238

⁹⁷ Özkan, a.g.e., s. 102-214. Bosna Hersek’teki çatışmalar 1995 yılında imzalanan Dayton anlaşmasıyla, Hırvatistan’daki ise Erdut Anlaşması ile sona ermiştir. Bu anlaşmaların imzalandığı dönemde bölgedeki 3 milyondan fazla kişi yerinden edilmiştir. Bu kişilerin ise yaklaşık 2,2 milyonunun Bosnalı olduğu belirtilmektedir.

⁹⁸ Özcan, a.g.e., s.103.

⁹⁹ Güvenli bölge, bir bölgenin uluslararası hukuktaki statüsünü oluşturan “termini technici” değil, aksine sadece uluslararası toplum tarafından oluşturulan güvenli bölgeyi ifade etmektedir. UNHCR, *The State of Worlds Refugees*, 1995, s. 125, <https://www.unhcr.org/publications/sowr/4a4c70859/state-worlds-refugees-1995-search-solutions.html>, (13.12.2018).

¹⁰⁰ BM Güvenlik Konseyi 16.04.1993 tarihinde Srebrenica’yı, 06.05.1993 tarihinde Sarayevo, Tuzla, Gorazde ve Bihaç’ı güvenli bölge ilan etmiştir. 08.05.1993 tarihinde, Bosna hükümetiyle Bosnalı Sırplar, Srebrenica ve Zepa’nın silahtan arındırılmış bölge olması konusunda anlaşma imzaladılar.

¹⁰¹ BMMYK, *Dünya Mültecilerinin Durumu 2000 İnsani Yardımın Eli Yılı*, Ankara, Başkent Maatbası, 2001, s. 168.

Birinci Körfez Savaşı sebebiyle Kuzey Irak'tan gelen kitlesel göç ve 1989 yılında 300 binden fazla Türk ve Pomak kökenli Bulgar vatandaşının kitlesel sığınma hareketi Türkiye'ye olmuştur.¹⁰² 2011 yılından bu yana süren savaş nedeniyle son zamanların en büyük göç hareketlerinden olan “Suriye krizi” geçici koruma kavramını yeniden gündeme getirmiştir.¹⁰³

20 Temmuz 2001 tarihinde AB Konseyi tarafından Yurdundan Ayrılmaya Zorlanmış Kimselerin Kitlesel Sığınma Durumunda Geçici Koruma Sağlamak İçin Asgari Standartlar Hakkında ve Üye Devletler Arasında Bu Tür İnsanları Ülkeye Kabul Etmesi ve Sonrasında Bunun Sonuçlarına Katlanmasına İlişkin Yönerge (ABGKY) kabul edilmiştir.¹⁰⁴

Geçici Koruma Kavramı, ABGKY' nin 2'nci maddesinde, “*üçüncü ülkelerden gelen ve kendi ülkelerine geri dönemeyen menşe ülkesinden ayrılmaya zorlanmış kimselerin kitlesel sığınması yada yakın bir kitlesel sığınma tehlikesi durumunda, özellikle de sığınma sisteminin bu akınla, etkili işleyişi olumsuz biçimde etkilenmeksizin boşa çıkamayacağına dair bir riskin bulunması durumunda, ilgili kişilerin ve koruma talep eden diğer kimselerin menfaatleri doğrultusunda bu tür kişilere acil ve geçici koruma sağlanması*” olarak tanımlanmıştır. Geçici Koruma Yönergesi' nin 2'nci maddesinin d fıkrasında, kitlesel sığınma; “*yurdundan ayrılmaya zorlanmış, özel bir ülke ya da coğrafi alandan gelen çok sayıda kişinin, ulaşmaları ister kendiliğinden ister yardım sonucu olsun örneğin bir tahliye programı aracılığı ile topluluğa ulaşması*” olarak tanımlanmıştır.¹⁰⁵ Ayrıca bu yönergeye göre geçici koruma süresi 1 yıl olmakla beraber, Konsey kararı nedeni ile sona erdirildiği durumlar haricinde, bu süre en fazla bir yıllık bir süre için altı aylık periyotlar halinde uzatılabilir.¹⁰⁶

¹⁰² Kemal Kirişçi ve Sema Karaca, “Hoşgörü ve Çelişkiler: 1989,1991 ve 2011’de Türkiye’ye Yönelen Kitlesel Mülteci Akınları”, *Türkiye’nin Göç Tarihi 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye’ye Göçler*, der. Murat Erdoğan ve Ayhan Kaya, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015, s. 297.

¹⁰³ BMMYK’nın güncel verilerine göre yaklaşık 5.652.186 kişi Suriye’deki iç savaş sebebiyle ülkesini terk etmiş ve geçici korunma ihtiyacına girmiştir. UNCHR, *Syria Regional Refugee Response*, 2018, <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria>, (12.12.2018).

¹⁰⁴ 20 Temmuz 2001 tarihli ve 2001/55/EC sayılı Konsey Yönergesi için bakınız. Council Directive on Minimum Standard for Giving Temporary Protection in the Event of a Mass Influx of Displaced Persons and on Measures Promoting a Balance of Efforts between Member States in Receiving such and Bearing the Consequences thereof ,OJ 2001 L212 07.08.2001, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32001L0055>, (27.07.2018).

¹⁰⁵ T.C İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/avrupa-birliginde-gecici-koruma_409_558_1096_icerik, (13.12.2018).

¹⁰⁶ Geçici Koruma Yönergesi için bakınız. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32001L0055>, (27.07.2018).

Dünyadaki geçici koruma mekanizmalarına bakıldığında her devletin kendi özel durumlarına göre bu mekanizmayı geliştirdiğini görmekteyiz. Örneğin; Avustralya’da geçici koruma statüsü göçmenlere ve iklimsel değişikliklerin getirmiş olduğu doğal afetler sonucu yerinden olmuş kişilere verilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise halen Amerika topraklarında bulunan, menşe ülkesinde devam eden silahlı çatışmalar, çevresel afetlerin geçici etkileri ve diğer sıra dışı ve geçici sebepler nedeniyle ülkesine döndüğünde kişisel güvenliği ciddi tehdit altında bulunacak olan yabancı ülkenin vatandaşlarına tanınmıştır.¹⁰⁷

Uluslararası hukukta durum böyleyken, Türk Hukuku’nda geçici koruma ve kitlesel sığınmaya ilişkin ilk düzenlemeler Mülga 1994 Yönetmeliği’nde yer almıştır. Mülga 1994 Yönetmeliği’nin Sığınmak Amacıyla Topluca Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Karşı Alınacak Tedbirler başlığını taşıyan üçüncü bölümünün ilk maddesine göre; “uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerimiz saklı kalmak koşuluyla ve aksine bir siyasi karar alınmadıkça, nüfus hareketinin sınırdan durdurulması ve sığınmacıların sınırı geçmelerinin önlenmesinin” esas olduğu vurgulanmıştır. Mülga 1994 Yönetmeliği’nin 26’ncı maddesinde ise “toplu sığınma arayanların, kriz veya silahlı çatışma bittikten sonra uyruğunda bulundukları devlete geri dönmeleri” düzenlenmiştir.¹⁰⁸

Benzer bir şekilde, 28’inci maddede “geçici oturma izni almış olanların makul bir süre içinde kendilerine üçüncü ülke bulamadıkları takdirde, oturma izinlerinin uzatılmayabileceği ve ülkeyi terk etmelerinin istenebileceği ifade edilmektedir.”¹⁰⁹ Oldukça yüzeysel ve katı şekilde düzenlenen geçici koruma ilerleyen yıllarda sorunları çözmede yetersiz kalmıştır. Özellikle 2011 yılından itibaren kitleler halinde Suriye Arap Cumhuriyeti Devleti’nden insanların Türkiye’ye gelmesiyle birlikte geçici koruma yeniden tartışmaya açılmış ve YUKK’ da düzenleme yapılmıştır.

Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun (YUKK) 91’inci maddesine göre yürürlüğe konulan Geçici Koruma Yönetmeliği’nde “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış,

¹⁰⁷ Naz, a.g.m., s. 26.

¹⁰⁸ Mülga Yönetmeliği için bakınız. <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeli.pdf>, (13.12.2018)

¹⁰⁹ Bakınız; <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeli.pdf>, (13.12.2018)

ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir” şeklinde tanımlanmıştır.¹¹⁰ Ayrıca 8375 sayılı Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair¹¹¹ çıkarılan yönetmelikte 4’üncü madde gereğince geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni olmadan Türkiye’de çalışamayacağı ve çalıştırılmayacağı söz konusudur. Aynı yönetmelikte 5’inci maddede geçici koruma sağlanan yabancıların ancak geçici koruma kayıt tarihinden itibaren altı ay sonra çalışma izni alabilmesi için Bakanlığa başvuru yapabileceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin genel içeriğinde çalışma izni verilecek iller, istihdam kotaları ve mesleki eğitim ile ilgili maddeler düzenlenmiştir.¹¹²

1.1.6. İkincil Koruma

İkincil Koruma 1951 Sözleşmesi ve 1967 Protokolü kapsamında olmayan fakat koruma ihtiyacı olan kişileri korumak amacıyla düzenlenmiştir. “İkincil koruma, acil veya geçici bir araç değildir ve uluslararası hukuktan doğan geri gönderme yasağının etkisi ile kişiye bireysel olarak sağlanan korumadır.”¹¹³ Geri göndermeme; “*Devletlerin mültecileri herhangi bir şekilde yaşam ve özgürlüklerinin tehdit altında olabileceği ülkelere ya da sınırlara geri göndermesini yasaklayan uluslararası mülteci hukuku ilkesi*” olarak tanımlanmıştır.¹¹⁴

Geri göndermeme ilkesi, sadece mülteci olan kişilerle sınırlı değildir. Sınır dışı edilmesi, iade edilmesi gibi zorla geri gönderme hallerinde, yaşam hakkı ihlali veya işkence görme riski olan herkes için geçerlidir. Kişinin menşe ülkesine gönderilmesi durumunda işkenceye, insanlık dışı ya da haysiyet ve onur kırıcı muameleye maruz kalma riski olmasına rağmen kişiye uluslararası hukuka uygun olan mülteci statüsünün verilmemesi, ikincil koruma statüsünün ortaya çıkmasında rol oynamıştır.¹¹⁵

¹¹⁰ YUKK. <http://www.goc.gov.tr/files/files/20141022-15-1.pdf> , (13.12.2018).

¹¹¹ Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik için bakınız. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160115-23.pdf> , (09.01.2019).

¹¹² Bakınız; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160115-23.pdf> , (09.01.2019).

¹¹³ Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, (Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre hazırlanmış) 4. b., İstanbul, Beta Yayınları, 2016, s. 52-53.

¹¹⁴ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 34.

¹¹⁵ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 53.

Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı açısından 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi'nin 33'üncü maddesinde, "*hiçbir taraf devlet, bir mülteciyi, ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatı ya da özgürlüğü tehdit altında olacak ülkelerin sınırlarına, her ne şekilde olursa olsun geri göndermeyecek veya iade etmeyecektir*" ibaresinde iade etme yasağına yer verilmiştir.¹¹⁶

10 Aralık 1984 tarihli İşkence ve Diğer Zalimane İnsanlık Dışı ve Onur Kırıcı Muamele ve Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin 3'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, "*hiçbir taraf devlet bir şahsı, işkence ye tabi tutulacağı tehlikesinde olduğuna dair esaslı sebeplerin bulunduğu kanaatini uyandıran başka devlete geri göndermeyecek, sınır dışı etmeyecek veya iade etmeyecektir*" ibaresi yer almaktadır.¹¹⁷ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan "işkence yasağı" iade edilecek kişinin, gönderileceği ülkede işkence ve benzeri kötü muamelelere maruz kalma riski veya ölüm cezasına mahkum edilmesi tehlikesi konusunda ciddi endişeler varsa AİHS'nin 3'üncü maddesine aykırılık oluşturur.¹¹⁸

Türk Hukuku Mevzuatı açısından, iadesi talep edilen kişilerin durumunu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda Yabancıların Durumu başlıklı 16'ncı maddesindeki, "*temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir*" hükmü çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir.¹¹⁹

YUKK' un uluslararası koruma kapsamında yer alan İkincil Koruma Statüsü 63'üncü maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır. "*Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde; ölüm cezasına mahkum olacak veya cezası infaz edilecek ise, işkenceye ya da insanlık dışı muameleyle maruz kalacak ise, uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak, olması nedeniyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin*

¹¹⁶ 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi, 33. madde.

¹¹⁷ İşkencenin Önlenmesine Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, 26.07.1987 yürürlüğe girmiştir. http://www.danistay.gov.tr/upload/iskence_ve_diger_zalimane_gayri_insani_veya_kucultucu_muamele_veya_cezaya_karsi_sozlesme.pdf, (13.12.2018).

¹¹⁸ Bakınız; <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, (13.12.2018).

¹¹⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kabul Tarihi: 07.11.1982. https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, (13.12.2018).

korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında ikincil koruma statüsü verilir.”¹²⁰

1.1.7. Şartlı Mülteci

Uluslararası koruma çeşitlerinden biri olan şartlı mülteci statüsü de, mülteci statüsü gibi şahsi bir statüdür. Şartlı mültecinin, mülteciden en büyük farkı güvenli üçüncü ülkeye yerleştirilecek olmasıdır.¹²¹ Bu yerleştirme BMMYK vasıtasıyla yapılmaktadır.

YUKK’ un 62’nci maddesinde yer alan hükümde tanım “*Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir*”¹²² şeklinde tanımlanmıştır.

Türkiye, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nin 1’inci maddesinde yer alan mekan bakımından öngörülen “coğrafi kısıtlama” seçme hakkını kullanmaktadır. Bundan dolayı, uluslararası hukuk açısından Türkiye’nin uluslararası koruma talep eden kişilere geldikleri coğrafyaya göre farklı statü vermesinin önünde bir engel teşkil etmemektedir.¹²³ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Türkiye davasında, Avrupa’dan gelenler ile Avrupa dışından gelenlere farklı statü vermesini insan haklarına aykırı bulmamıştır. Ayrıca AİHM, Türkiye’nin böyle bir ayrıma gitmesine 1951 Cenevre Sözleşmesi’nin ve 1967 New York Protokolü’nün izin verdiğine vurgu yapmıştır.¹²⁴

¹²⁰ 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, s. 27-28.

¹²¹ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, s. 162.

¹²² Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 27.

¹²³ Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, s. 160.

¹²⁴ Nuray Ekşi, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Abdolkhani ve Karimnia- Türkiye Davası Mülteci ve Sığınma Hukuku Açısından Değerlendirme*, İstanbul, Beta Yayınları, 2010, s. 32-35.

1.2.GÖÇÜN NEDENLERİ

İnsanlığın doğuşuna kadar götürülebilecek bir geçmişe sahip olan göç hareketleri ilk zamanlarda sadece doğa olayları¹²⁵ sebebiyle gerçekleşmekteyken geçen yıllarda yeni nedenlerde ortaya çıkmıştır.

Uluslararası göçün modern tarihi 16. yüzyıl ile başlamıştır. 19. yüzyılda ise meydana gelen emperyalist hareketler göçe milli ve dini bir boyut kazandırmış ve bunları bir göç nedeni olarak karşımıza çıkarmıştır.¹²⁶ Bu bağlamda, 20. yüzyılda dünya savaşlarının yaşanmasıyla geniş kapsamlı göç hareketleri meydana gelmiştir. Güncel göç hareketleri ve uluslararası göç politikaları, tarihsel öncüllerinden önemli düzeyde etkilenmektedir.¹²⁷ Günümüzde uluslararası göç akımlarının başlıca belirleyicisi, gelişmiş ülkelerin uyguladıkları uluslararası göç politikalarıdır. Ayrıca gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin itici etkenlerinin fazla olması da uluslararası göç oranlarını artırmaktadır.¹²⁸

1.2.1. Ekonomik Nedenler

Dünyadaki ilk kitlesel uluslararası göç hareketi temelinde ekonomik bir nedene dayanmaktadır. Bu göç hareketi Amerika'daki tarımsal emek talebini karşılamak üzere 1619-1776 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Milyonlarca siyahi işgücü Amerika'ya götürülmüştür. Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği dönemde Avrupa'da ortaya çıkan işgücü kıtlığı büyük bir göç olgusunu ortaya çıkarmış ve sonucunda 1846-1932 yılları arasında 50 milyondan fazla kişi Avrupa'ya göç etmiştir.¹²⁹ Dolayısıyla “sömürgecilik dönemi göç hareketleri” olarak adlandırdığımız 15. yüzyıl ve 19. yüzyıl arasında Batı ülkelerinin işgücü ihtiyacını karşılamaya yönelik olmuştur.¹³⁰

¹²⁵ Nuray Ekşi, “İklim Mültecileri”, *Göç Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, 2016, s. 17-21.

¹²⁶ Kemal Karpat, “Önsöz”, *Türkiye'nin Göç Tarihi 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler*, der. M. Murat Erdoğan ve Ayhan Kaya, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015, s. xxiv.

¹²⁷ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 455.

¹²⁸ Cemile Bayraklı, *Dış Göçün Sosyo-Ekonomik Etkileri: Görece Göçmen Konutlarında Yaşayan Bulgaristan Göçmenleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2007, s. 28-29.

¹²⁹ Özhan Dirim Tokatlı, *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Göç Hareketlerinin İşgücü Piyasalarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011 s. 54.

¹³⁰ Abdurrahman Yılmaz, “Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol. 9/2, 2014, s. 1687.

Uluslararası alanda köle ticareti yaşanırken merkez ülkeler de kendi içlerinde yoğun göç hareketleri yaşamışlardır. Küçük çiftçilerin ellerinden toprakları alınarak mülksüz bırakılması, kente göç etmelerine atölyelerde işçi olmalarına neden olmuştur. Kentte iş bulamayan kitlelerse sömürge olarak belirlenen ülkelere göç yolunu tercih etmişlerdir. 19. yüzyılın ikinci yarısında kölelik sistemi yerine ağır çalışma koşulları ve düşük ücretle çalışmayı öngören, kölelik ile özgür emek arasında yer alan bir kategori olarak “sözleşmeli işçilik” sistemi getirilmiştir.¹³¹ Bu anlamda yeni oluşan işçi sınıfı, bugün de devam eden uluslararası işgücü göçünün tetikleyicisi olmuştur.¹³²

Castles ve Miller modern işçi sınıfının doğuşu ve uluslararası emek göçü açısından önemli bir tarihsel dönemeç olan Sanayi Devrimi dönemini, sömürgecilik dönemi ile iç içe geçirerek açıklamıştır. Sömürgecilik sayesinde Batı Avrupa’da sermaye birikiminin gerçekleşmesiyle, zenginliğin kaynağı topraktan ticarete geçerek sanayi devrimine zemin hazırlamıştır. Sömürgelerden sağlanan gelirler, hem yeni imalat biçimlerini finanse ederek fabrikalaşmanın önünü açmış, hem de ticari tarımı teşvik ederek “çitleme hareketlerine*” neden olmuştur. Böylece yerinden edilmiş kiracı çiftçiler ve fabrika üretimi ile rekabet edemeyerek yoksullaşan zanaatkarlar, modern toplumun “özgür işgücü” olarak emek piyasasına girmeye zorlanmışlardır. Zamanla bu kitlesel proleterleşme sürecine kitlesel emek göçü eşlik etmiştir.¹³³

Talas’a göre “uluslararası göç gelişmemiş ülkelere doğru gerçekleşmekte ve gönderen, göç alan ülkeler açısından farklı nedenler ortaya koymaktadır”. Buna göre gönderen ülkeler için göçün nedenleri ekonomik, sosyal ve nüfus durumlarından kaynaklanan nedenlerdir. Bunların başında işsizlik ve yeni tekniklere ulaşma isteği gelmektedir. Talas “işsizliği, ekonomik yapı ve nüfus artış hızındaki dengesizliklerin bir sonucu olarak görmüş ve işsizliğin ülke ekonomisi üzerine getireceği baskıyı önlemek adına özellikle genç nüfusun bir kısmının göç

¹³¹ Toksöz, *Uluslararası Emek Göçü*, s. 14-15.

¹³² Cemal Yalçın, *Göç Sosyolojisi*, 1. b., Ankara:Anı Yayıncılık, 2004, s. 103-104.

* Çitleme hareketleri, İngiltere’de 17.-19. Yüzyıl arasında, daha önce kamuya ait olan tarla ve meraların, sanayi hammadde üretimi amacıyla çevrilerek büyük toprak sahiplerinin özel mülkiyeti haline gelmesi sürecini ifade etmektedir.

¹³³ Stephen Castles ve Mark Miller, *Göçler Çağı- Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*, çev. İbrahim Akbulut ve Bülent Bal, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008, s. 77-81.

yoluyla dışarıya gönderildiğine vurgu yapmıştır.”¹³⁴ Ancak bu süreç beklenildiği gibi bir sonuç vermemiş, göçmen kabul eden ülkelerdeki politikalar sonucu göçmenler geri gönderilmeye başlanınca gelişmekte olan ülkeler bu nüfusu sindirememişlerdir.

Yeni tekniklere ulaşma isteği, gönderen ülke açısından öngörülen göç nedenlerinden diğeridir. Bu sayede gelişmiş ülkelere işgücü gönderilerek bir süre sonra bu göçmenlerin geri dönmesiyle yeni ve ileri teknikler hakkında bilgi sahibi olunabileceğine ilişkin genel bir kanı bulunmaktadır. Yaşanan deneyimler göstermiştir ki düşünülenlerin aksine giden göçmenler geri dönmemekte, gelişmiş ülkedeki yaşam standartlarında yaşamayı tercih etmektedirler.¹³⁵

Uluslararası göç hareketlerinde, emek konusunda arz ve talep oranında coğrafi farklılıklar bulunmaktadır. İşgücü fazlasına sahip ülkelerde ücret piyasası düşüken, sınırlı işgücüne sahip ülkelerde ücret düzeyi yüksektir. Ücret piyasalarındaki bu farklılıktan dolayı da, düşük ücret alan işçiler, yüksek ücret veren ülkelere göç etmektedirler.¹³⁶

Göç alan ülkeler ise gelişmiş ülkeler olduğundan, büyüyen bir ekonomiden bahsetmenin yanı sıra nüfus artış hızının düşük olmasından dolayı ek iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Ekonominin işgücü gereksinimi, ucuz emek, ağır ve tehlikeli işlere yerli işçilerin ilgi göstermemeleri işgücü göçünü kabul edilebilir hale getirmektedir.¹³⁷ Böylece işçi göçmenlerin yanı sıra artan mülteci akınları da ekonomik olarak gelişmiş ülkeye doğru hareket etmeye başlamıştır.¹³⁸

Bunlara ek olarak; “son 30 yılda küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan makro-ekonomik dönüşümler; endüstrisizleşme, hizmetler sektörünün öncü sektör haline gelmesi, Fordist kitlesel üretim sisteminden uzaklaşma, artan bölgesel entegrasyon, yüksek işsizlik oranları ve demografik değişimler işgücü piyasası senaryosunu da değiştirmiştir. Üretimin ulusal sınırları aşması, emekle sermaye arasındaki güç dengesinin emeğin aleyhine bozulması ve kamu ve istihdam politikalarının

¹³⁴ Cahit Talas, “Avrupa’da Göçmen İşçiler ve İnsan Hakları”, *İnsan Hakları Yıllığı*, Yıllık 2, 1980 s. 98-99.

¹³⁵ Talas, a.g.m., s. 98-99.

¹³⁶ Abadan Unat, a.g.e., s. 2.

¹³⁷ Talas, a.g.m., s. 100-101.

¹³⁸ Faist, a.g.e., s. 52.

düzenlenmesinde Neo-Liberalizm'in egemen olmasıyla Avrupa'da emek göçü politikalarında da kırılmaya neden olmuştur. Nitelikli işgücü için göç kapılarının kapatılması, aile birleştirilmesi yoluyla göçün ve düzensiz göç biçimlerinin artmasına sebep olmanın yanı sıra yeni dönemde emek göçü Avrupa'nın Japonya, Kanada, Avustralya ve Amerika ile daha parlak zekaları ve daha nitelikli insan kaynağını istihdam edebilmek üzere giriştiği uluslararası rekabetin bir aracına dönüşmüştür.”¹³⁹

1.2.2. Siyasi ve Sosyal Nedenler

Geçmişte ve günümüzde uluslararası göç hareketleri sadece ekonomik nedenlerden kaynaklanmamakta şiddet, baskı ve savaş uluslararası göç hareketlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özgürlüklerin kısıtlanması, ayrımcılık, yaşamın veya vücut bütünlüğünün tehdidi, insan hakları ihlali ve sivil çatışmalar az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kişileri göçe mecbur bırakmaktadır.¹⁴⁰

Sanayi Devrimi, göçe sebep olan ekonomik nedenler arasında yer almakla birlikte siyasi nedenler arasında da yer almaktadır. Sanayi Devrimi uluslararası göç açısından kırılma noktası olmasının siyasi nedeni, devrimi izleyen süreçte ulus devlet oluşumunun ivme kazanmasıdır. “20. yüzyılda meydana gelen nüfus hareketleri, büyük imparatorlukların dağılması ve yeni devletlerin kurulmasından dolayı çoğunlukla bir ulus devleti kurma, etnik arındırma düşünce ve uygulamalarına dayanmaktadır.”¹⁴¹ Bu sebeple ulus devlet oluşumu ile birlikte uygulanmaya başlayan sınır rejimleri ve göç politikaları ülkeye kimlerin girip yerleşebileceğini kimlerin geçici olarak kalabileceğini ya da kimlerin giremeyeceğini belirlemektedir.¹⁴²

Uluslararası göç, dünyanın dört bir yanında siyaseti ve toplumları yeniden şekillendiren ulus aşırı devrimin bir parçasıdır.¹⁴³ Bu nedenle uluslararası göç hareketleri, ulus-devlet inşasının kurulmaya çalışıldığı 20. yüzyılda meydana gelen olaylar ve gelişmeler sebebiyle değişik faktörlere dayanan, demokratik ve kültürel

¹³⁹ George Menze ve Alexander Caviedes,” *Labour Migration in Europe*”, Basingstoke:Palgrave Macmillan, 2010, s.2.

¹⁴⁰ Tokatlı, a.g.m., s.71.

¹⁴¹ Abadan Unat, a.g.e., s. 32.

¹⁴² Reyhan Atasü Topçuoğlu,” Düzensiz Göç: Küreselleşmede Kısıtlanan İnsan Hareketliği”, , *Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar, Tartışmalar* ed. Gülfer İhlamur Öner ve Aslı Şirin Öner, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 501-509.

¹⁴³ Castles ve Miller, a.g.e., s. 11.

açından milyonlarca insanı etkisi altına alan özellikle de ulus kavramını sorgulatan bir süreçtir.¹⁴⁴

Günümüzde ise Kuzey ile Güney arasında refah açısından artan fark, insanların daha iyi yaşam standartlarına ulaşmak istemeleri, ülke içindeki farklılıklardan kaynaklanan “ayrımcılıklar, siyasi baskılar, artan politik ve etnik çatışmalar” göçün siyasal nedenlerini de oluşturmaktadır.¹⁴⁵

Orta Doğu’da yıllarca süren savaşlar, Soğuk Savaş sonrasında Balkanlar ve Kafkasya’daki siyasi istikrarsızlıklar ve çeşitli şiddet olaylarına maruz kalan azınlıkların göç etmeleri, Suriye’deki siyasi istikrarsızlık ve savaş ortamı kişileri uluslararası göçe mecbur bırakması siyasal göç nedenlerine örnek gösterilebilmektedir.¹⁴⁶ Ayrıca macera arama, yeni deneyimler kazanma, dünya turu ve yabancı ülkelerde çalışıp ülkelerine geri dönenlerin kazandıkları sosyal saygınlık gibi nedenler de uluslararası göçe iten nedenleri oluşturmaktadır.

Göçlerin süreklilik ve göçmenlerin yerleşik kazanmasına karşın ulaşım ve iletişim olanaklarının kolaylaşmasıyla birlikte göçmenler iki ülkede birden yaşamakta ve kimliklerinin oluşumunda her iki ulusa olan bağlılıkları rol oynamaktadır.¹⁴⁷ Bu güçlü bağların korunmasını açıklamak üzere ulus-ötesi ağlar kavramı geliştirilmiştir. Ulus-ötesi ağlar yolu ile hem köken ülkede kalanlara göçün sağladığı olanaklara ilişkin bilgi aktarılabilen hem de sonradan göç edenlerin kurmakta zorlandığı sosyal ilişkilere yardımcı olan telefî edici ilişkilerin kurulması sağlanmaktadır.¹⁴⁸

1.2.3. Demografik ve Çevresel Nedenler

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin demografik özelliklerinin en belirgin olanı nüfus artışının sürekli ve yüksek oranda olmasıdır. “Doğum, ölüm ve uluslararası göç oranları nüfusun büyüklüğünü ve artışını etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde doğum oranının düşük olması, nüfus artış oranının düşük olmasına yol açmaktayken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede bu durum tam tersidir. Doğum oranlarının yüksek olması

¹⁴⁴ Abadan Unat, a.g.e., s. 3.

¹⁴⁵ Castles, a.g.m., s. 272.

¹⁴⁶ Toksöz, *Uluslararası Emek Göçü*, s. 191.

¹⁴⁷ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s.460.

¹⁴⁸ Şenol Baştürk, “Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*, ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayınları, 2013, s. 352.

aktif olmayan nüfusun artmasına ve bağımlılık oranının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca gelişmiş ülkelerdeki çalışma çağındaki nüfusun yetersizliği, işçi ücretlerinin artmasına, ücretlerdeki bu artışın fiyatlara yansıtılamaması da firma karlarının azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle, emek arzı açığının kapatılması için yurtdışından işgücü ithal edilecektir.”¹⁴⁹

Çevresel sorunlarda göçün en önemli nedenleri arasındadır. “Depremler, endüstriyel kazalar, erozyonlar, iklim değişimiyle ilgili dönüşümler”¹⁵⁰ başta olmak üzere “yaşanan doğal felaketler, iklim değişiklikleri; toprak ve su” gibi doğal kaynaklar üzerinde negatif sonuçlara neden olacak ve bu çevresel sorunların etkisiyle kişiler göçe yönelecektir.¹⁵¹ Son yıllarda yaşanan küresel ısınmanın “Birleşmiş Milletler (BM) uzmanlarınca; kuraklık, ormanlık alanların yok olması, toprağın veriminin azalması ve birçok çevresel olumsuzluklar nedeni ile 50 milyona kadar yakın insanın göç etmek zorunda kalmasına neden olacağı açıklanmıştır.”¹⁵²

Uluslararası göçün bir diğer nedeni ise “ülkeler arasındaki eğitim kalitesi farklarıdır. Kaynak ülkelerin, eğitim harcamalarının düşüklüğü nedeniyle toplumun bazı kesimlerinde eğitim düzeyi yetersiz kalmaktadır. Ayrıca eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, ülke gereksinimlerine göre planlı işgücü yetiştirilmemesi ve eğitim alan kişilerin kendi ülkelerinde çalışmaları konusunda motivasyon eksikliği gibi itici faktörler uluslararası göçe neden olmaktadır.”¹⁵³

1.3.GÖÇÜN TÜRLERİ

Uluslararası emek göçü, göçmenlerin nitelik düzeyleri, yasal statüleri ve ikamet sürelerine göre sınıflandırılmaktadır.¹⁵⁴

¹⁴⁹ Bayraklı, a.g.m., s. 34

¹⁵⁰ IOM, *World Migration Report 2013-Migrant Well-Being and Development*, IOM Geneva s. 33. <http://www.iom.int/cms/home/>, (09.01.2019).

¹⁵¹ Tokatlı, a.g.m., s.71.

¹⁵² Bayraklı, a.g.m., s. 35-36.

¹⁵³ Bayraklı, a.g.m., s. 35.

¹⁵⁴ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , a.g.m., s. 451.

1.3.1.Göçmenlerin Nitelik Düzeyine Göre Sınıflandırılması

1.3.1.1.Niteliksiz işgücü göçü

İşverenlerin değişen pazar koşullarına, talepteki dalgalanmalarına kolay uyum sağlayabilmesi ve talebin azaldığı dönemlerde işgücü talebinin azaltılabilmesi için piyasada iki temel işgücü grubu oluşmaktadır. Birincil sektörde, “nitelikli yüksek ücretli ve kariyer olanaklarına sahip düzgün işlerde çekirdek işgücü istihdam edilir.” İkincil sektörde yer alan çalışma koşullarının “ağır, işten çıkarmaların yaygın olduğu, niteliksiz, düşük ücretli, eğreti işlerde çevre işgücü istihdam edilir.”¹⁵⁵ Niteliksiz işgücü, önemli oranda göç ettikleri ülkenin ikincil sektöründe yer bulabilmektedir.

Merkez ve çevre ülkelerde yaşanan işgücü piyasalarının enformelleşmesinin düzensiz göçmen işçi sayısının artışında önemli bir rolü bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerin küresel boyutlara ulaşan şehirlerinde işgücü piyasalarının enformel yüzü olan “terleme atölyeleri” göçmen işçi sayısının artışında son derece etken bir görev üstlenmektedir. Terleme atölyeleri küçük ölçekli ve genel olarak aile temelli ve emek yoğun çalışma sistemleri olarak tanımlanabilir.¹⁵⁶

Yeni uluslararası iş bölümü çerçevesinde, imalat sanayinde gerçekleştirilen üretimin dikkat çekici bir bölümü gelişmiş ülkelerden üçüncü dünyanın gelişmekte olan ülkelerine kaydırılmış ve bu durum gelişmiş ülkelerde çok sayıda fabrikanın kapatılması ve imalat işçisinin işsiz kalmasına neden olmuştur. Gelişmiş kapitalist kentlerde kalan üretim birimleri, küresel rekabetle baş edebilmesi göçmen işçi ve girişimcilerle beslenen terleme atölyeleri ile olmuştur. 1970-80 yılları arası New York, Los Angeles ve Chicago’da çalışma şartlarının olumsuz olduğu 6000 yeni terleme atölyesi açılmış ve göçmen işçilere karşı aşırı sömürü durumunu mümkün kılan olguyu ortaya koymuştur. Kötü işler imalat sanayi ile sınırlı kalmayıp, temizlikten inşaata, tarımdan turizme kadar pek çok sektörde mevcut olan eğreti işler niteliksiz göçmen işgücü ile doldurulmaktadır. Bu durum, Post-Fordist esnek üretim rejimlerinde işin kuralsızlaştırılmasına paralel

¹⁵⁵ Gülay Toksöz, *21. Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Uluslararası Emek Göçü*, Ankara, İmaj Yayınları, 2004, s. 45.

¹⁵⁶ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s.452.

olarak işgücü piyasalarının cinsiyet ve etnisiteye dayalı katmanlaşmasına neden olmaktadır.¹⁵⁷

1.3.1.2. Beyin göçü

“Beyin göçü yüksek eğitilmiş ve yetenekli bireylerin, hedef ülkeden üçüncü ülkeye, araştırma-geliştirme, teknolojik gelişim ve istihdam olanaklarının eksikliği veya ücret düzeyinin düşüklüğü gibi gerekçelerle gerçekleşen göçtür.”¹⁵⁸ Beyin göçü dünya sistemindeki siyasi ve ekonomik eşitsizliklerle ilgilidir. Çevre ülkelerde eğitim istihdam ilişkisinin kurulamamış olması sonucunda, işgücü piyasalarının istihdam edebileceğinden fazla genç işgücü mezun olmakta bunlardan bir bölümü niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilmeler, ar-ge olanaklarından yoksun olmaları ve düşük ücret almaları nedeniyle göç kararı almaktadır. Hedef ülkelerdeki çalışma koşulları, yüksek ücret geliri, gelecek güvencesi, bilimsel araştırma destekleri gibi çekici nedenler beyin göçünün diğer nedenleridir.¹⁵⁹ Beyin göçünün hızlanması, İkinci Dünya Savaşı’nın ardından Batı ekonomilerinde, endüstrileşmeyle birlikte emek-yoğun teknoloji yerine, bilim-yoğun teknolojinin kullanılmasına geçilmesiyle nitelikli işgücü özellikle de bilim insanlarının talebinin artışıyla gerçekleşmiştir.¹⁶⁰

Gelişmekte olan ülkeler, genellikle işgücü piyasalarının talebinden daha çok yüksek eğitilmiş işgücü yetiştirmektedir. “Gelişmiş ülkelerin göç politikaları da giderek yüksek nitelikli işgücünü kendi ülkelerine çekecek cazip fırsatlar ve kolaylıklar yaratmaktadır. Çünkü, yüksek nitelikli iş gücü, artan uluslararası rekabette öne çıkmak üzere başvurulana anahtar bir üretim faktörü olarak görülmektedir. Vize ve çalışma izni kolaylıkları, vergi indirimleri, girişimcilik destekleri, diploma ve sertifikaların tanınmasına ilişkin adımlar nitelikli göçmen işgücü arzını artırmak amacıyla gerçekleştirilen düzenlemelerin bazılarıdır.”¹⁶¹

¹⁵⁷ Ayşegül Kars, “Kapitalizmin Mekanları ve Gelişmiş Kentlerin Azgelişmişleri Olarak Göçmen İşçiler”, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor Mu?*, İstanbul, TÜSAM-SAV, s. 68-76, 2008.

Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s.452.

¹⁵⁸ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 10.

¹⁵⁹ Berrak Kurtuluş, *Amerika Birleşik Devletlerine Türk Beyin Göçü*, İstanbul, Alfa Yayıncılık, 1999, s. 24-28.

¹⁶⁰ Berrak Kurtuluş, “Beyin Göçü: Geçmişte, Günümüzde ve Gelecekte”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, S. 46, 1988, s. 176

¹⁶¹ Toksöz, 21. *Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Uluslararası Emek Göçü*, s. 148-150.

“Diploma ve sertifikaların tanınmaması, gidilen ülkenin dilinin bilinmemesi gibi sebeplerle çok sayıda yüksek nitelikli meslek üyesi işgücü, göç ettikleri ülkenin ancak nitelik gerektirmeyen istihdam alanlarında kendilerine yer bulabilmekte ve bu durum beyin israfı olarak tanımlanmaktadır.”¹⁶²

1.3.2. Göçmenlerin Yasal Statülerine göre Sınıflandırılması

1.3.2.1. Düzenli göç

Uluslararası göç akımlarının tamamı yasal açıdan incelendiğinde düzenli ve düzensiz olarak ikiye ayrılmaktadır. “*Düzenli göç: formel göç kanallarını kullanarak ve ulus devletlerin göçmen akımını düzenlemek üzere koydukları yasalara uygun bir biçimde gerçekleşen uluslararası göç hareketleridir.*”¹⁶³ Amerika Birleşik Devletleri’nin her yıl kura usulüyle belirli ülkelerdeki kişilere, belirli kotalar dahilinde ikamet ve çalışma izni vermesi düzenli göçe örnek verilebilir.¹⁶⁴

Düzenli göçte bir gönüllük hali söz konusudur. Gönüllü göçte belirleyici faktör, bireylerin kendi içyapılarından ortaya çıkmakta ve göç kararı vermekle sonuçlanmaktadır. Yani bu göç çeşidi daha çok bireysel arayışlardan kaynaklanmaktadır. Gönüllü göçün ortaya çıkmasında genel olarak kaynak ülkenin itici faktörleri ile hedef ülkenin çekici faktörleri etkilidir. Gönüllü göçe neden olan çekici faktörler; “kariyer yapma hevesi ve düzenli çalışma şartları, yüksek ücret isteği, sağlık, eğitim gibi sosyal hizmetlerden daha iyi yararlanma isteği, kişisel özgürlük ve inançları daha iyi yaşama hevesidir. Gönüllü göçe neden olan itici faktörler; yetenekten çok kıdemi önemseyen idari düzen, iş ortamındaki huzursuzluklar, düşük ücret düzeyi, siyasal haklara karşı yapılan baskılar, siyasal belirsizliklerdir.”¹⁶⁵

1.3.2.2. Düzensiz göç

Düzensiz göç, hem kaynak hem de hedef ülkenin yasaları dışında gerçekleşen uluslararası göç hareketidir. Düzensiz göç edenler, “kaynak ülkenin ülkeyi terk etmekle alakalı idari ve yasal gereklerine uymaksızın ülkeden ayrılması, hedef ülkenin de ülkeye

¹⁶² Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 452.

¹⁶³ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 34.

¹⁶⁴ Naz, a.g.m., s. 26.

¹⁶⁵ Naz, a.g.m., s. 22-23.

giriş, çalışma ve oturma kurallarına uymadan ülkeye yasadışı bir şekilde yerleşmesidir.” Bu bağlamda, “hedef ülkenin sınırını yasadışı yoldan geçen veya vize almış ancak vize süresi dolmasına rağmen ülkede yaşamaya devam eden ya da sadece oturma izini olmasına karşın bir işe çalışan kişiler düzensiz göçmen” olarak değerlendirilir.¹⁶⁶

Düzensiz göçe zorla yapılan göçler neden olmaktadır. “Doğal ya da insan yapımı nedenlerden dolayı içerisinde yaşama ve refaha yönelik tehditleri de içeren bir zorlama unsuru bulunan göç hareketini tanımlamak için kullanılan genel terimdir”. Örneğin, mültecilerin, ülkesinde yerinden edilmiş kişilerin hareketleri ve doğal, çevresel, kimyasal, nükleer felaketler, açlık ya da kalkınma projeleri nedeniyle gerçekleşen hareketler de zorla göç kapsamında olduğu kabul edilir.¹⁶⁷

Zorlama ile yapılan göçlerde itici faktör daha çok sosyal yapıdır. Siyasi koşullar ve doğal afetler gibi faktörler de zorunlu göç hareketlerini ortaya çıkmasına neden olabilir. “İç savaşlar, uluslararası çıkar çatışmaları, doğal felaketler, açlık, kıtlık, salgın hastalıklar ve özellikle insan hakları ihlalleri, milyonlarca kişinin ikamet ettikleri toprakları, yasal veya yasadışı yollardan terk etmek zorunda bırakmıştır. 20. yüzyıl boyunca dini ve etnik çıkar çatışmalarıyla, ülke içindeki ve uluslararası düzeydeki savaşların sayısının çok olması ve bu sayının her geçen gün yoğunlaşması zorunlu göç akımlarını artırmıştır.”¹⁶⁸

Rızaya dayanmayan bir başka yer değiştirme biçimi insan ticaretidir. “İnsan ticareti; kuvvet kullanarak veya kuvvet kullanma tehdidi ile veya diğer bir biçimde zorlama, kaçırma, hile, aldatma, nüfuzu kötüye kullanma, kişinin çaresizliğinden yararlanma veya başkası üzerinde denetim yetkisi olan kişilerin rızasını kazanmak için o kişiye veya başkalarına kazanç veya çıkar sağlama yoluyla kişilerin istismar amaçlı temini, bir yerden bir yere taşınması, devredilmesi, barındırılması veya teslim alınması anlamına gelir.”¹⁶⁹

¹⁶⁶ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 54.

¹⁶⁷ Uluslararası Göç Örgütü (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s.69.

¹⁶⁸ Naz, a.g.m., s. 19.

¹⁶⁹ 2000 tarihli “Sınır Aşan Örgütlü Suçlara Karşı BM Sözleşmesine Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol”, Mad. 3/A, TBMM, [http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4804.html_\(05.12.2018\)](http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4804.html_(05.12.2018)).

1.3.3. Göçmenlerin İkamet Sürelerine Göre Sınıflandırılması

1.3.3.1. Kalıcı göç

Kalıcı göç, hedef ülkelerde veya bölgelerde süresiz kalmak amacıyla gerçekleştirilen uluslararası göç hareketini açıklamaktadır. IOM “*bir ülkede kalıcı olarak ikamet etmelerine izin verilmiş ve göç ettikleri ülke, geçerli ikametgah adresleri haline gelmiş olan göçmenleri kalıcı göçmen*” olarak tanımlamaktadır.¹⁷⁰

Türkiye’ye ilki 1785-1800 tarihleri arasında Balkan, Kafkas ve Kırım topraklarından, ikincisi ise 1989 yılında Bulgaristan topraklarından olmak üzere gerçekleştirilen göç hareketleri örnek gösterilebilir.¹⁷¹

1.3.3.2. Geçici göç

Geçici göç, çoğunlukla belli bir işte, belli süreli ve bir amaçla çalışmak üzere bir ülkeden başka bir ülkeye gerçekleşen hareketler olarak açıklamaktadır. Geçici göç ilk bakışta işgücü göçünün benzeri olarak görünmekle beraber, işgücünü kapsayan daha geniş bir göç türüdür. Başka bir deyişle sadece işgücü hareketlerini değil, belirli süreliğine gerçekleşen tüm göç akımlarını kapsamaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı Avrupa ülkelerinin emek açıklarını kapatmak için başta diğer Avrupa ülkelerinden olmak üzere birçok ülkeden geçici süreliğine çalışanlar getirmesi geçici göçün en önemli örneklerindendir.¹⁷²

IOM “*geçici göçmenleri bir ülkede belirli süre kalan göçmenler olarak tanımlamıştır.*”¹⁷³ Ayrıca, “işçi mevsimsel koşullara bağlı olan ve yalnızca yılın belli bir mevsiminde gerçekleştirilebilen işlerde çalışan mevsimlik göçmenler, coğrafi yakınlık ve ulaşım olanaklarından yararlanarak küçük ölçekli ticaret veya çalışma amacıyla hedef ve kaynak ülke arasında yasal yollardan giriş çıkış yapan mekik göçmenler, belirli bir süre ile çalışma sözleşmeleri olması nedeniyle sınır geçişlerine izin verilen sözleşmeli işçiler geçici göçmenler arasında yer almaktadır.”¹⁷⁴

¹⁷⁰ Uluslararası Göç Örgütü, (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s.39.

¹⁷¹ Naz, a.g.m., s. 20-21.

¹⁷² Çavuşoğlu, a.g.m., s. 3.

¹⁷³ Uluslararası Göç Örgütü, (IOM), *Göç Terimleri Sözlüğü*, s. 64.

¹⁷⁴ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , a.g.m., s.455.

2. GÖÇMEN İŞÇİ

Her ülkede kendi iç hukukuna göre göçmenler için düzenlenmiş yasalar yürürlükte olsa da, uluslararası sistemde göçmenlerin insan haklarının korunması bakımından uluslararası ilke ve standartlar yaratma düşüncesi sebebiyle birlikte özellikle göçmen işçilere yönelik ortak politikalar oluşturulmuştur.¹⁷⁵ Uluslararası emek göçü hakları ve standartlarına ilişkin yapılan küresel boyuttaki düzenlemeler BM ve ILO sözleşmeleridir. Ayrıca Avrupa Konseyi ve AB düzenlemeleri bölgesel boyuttaki göç düzenlemeleridir.¹⁷⁶

BM'nin 1990 yılında kabul edilen Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korumasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin, 2'nci madde 1'nci fıkrasında yer alan tanıma göre göçmen işçi *“vatandaşlık bağıyla bağlı olmadığı bir ülkede ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılmış, çalıştırılmakta veya çalıştırılacak olan bir kişi”*¹⁷⁷ aynı sözleşme'nin 5'inci maddesinde *“istihdam sağlayan devlete, o devletin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ve devletin kanunları uyarınca, girmek, oturmak ve kazanç getirici bir faaliyette bulunmak için izin verilen işçi”* olarak tanımlamıştır.¹⁷⁸ 2'nci maddesinde yer alan tanımlar göçmen işçi kavramı içerisinde kaçak göçmen işçinin de dahil edildiğini ve BM Sözleşmesi'ndeki tanımların, en geniş kapsamlı tanımlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunması Sözleşmesi'nin başlangıç bölümü, göç olayının çok sayıda insan ve devleti etkilediği, göçmen işçi ve ailelerine yapılacak muamelelerde temel ilkeler kabul edilmek suretiyle uyumlaştırılmanın arzulandığı, göçmen işçilerin ve aile fertlerinin haklarının her yerde yeterli şekilde tanınmadığı ve uluslararası korunma altına alınmalarının gerektiğine yer vermiştir. Ayrıca göçmen işçilere temel insan haklarının sağlanmak suretiyle gizli göçmen işçi hareketlerinin ve işçi kaçakçılığı olaylarına karşı tedbirler alınması gerektiği, kayıtlı olmayan göçmen işçilerin olumsuz koşullarda istihdam edildiği ve tüm

¹⁷⁵ M. Bülent Alpar, “Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri İle İlgili Çalışma Mevzuatı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 6, S. 1, 2006, s. 1.

¹⁷⁶ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 460.

¹⁷⁷ Ayrıca bakınız.

<http://www.goc.gov.tr/files/files/T%C3%BCm%20G%C3%B6%C3%A7men%20ve%20Aile%20Fertlerinin%20Haklar%C4%B1n%C4%B1n%20Korunmas%C4%B1na%20Dair%20Uluslararası%C4%B1n%20S%C3%B6zleşmesi.pdf>, (17.12.2018).

¹⁷⁸ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 465.

göçmen işçilerin temel insan haklarının daha geniş bir şekilde tanınması halinde düzensiz göçmen işçilerin istihdam edilmesi yollarına başvurulmasının cazip olmaktan çıkabileceği, düzenli göçmen işçilere ve aile fertlerine ilave haklar verilmesinin göçmenleri ve işverenleri ulusal kanunlara uymaya teşvike iteceğine, evrensel olarak uygulanabilecek kapsamlı bir anlaşma metni içinde temel kurallar oluşturularak, tüm göçmen işçilerin ve aile fertlerinin haklarının uluslararası korunmasının gerçekleştirilmesinin amaçlandığına yer vermiştir. Sözleşme doğrudan sadece göçmen işçilere yönelik özel nitelikte bir sözleşmedir.”¹⁷⁹

Sözleşmede genel olarak; göçmen işçilere uygulanacak hukuksal yapının bütünleştirilmesi, diğer uluslararası belgelerle tamamlanması, göçmen işçiler ve aile üyelerinin özel konumlarının iyileştirilmesi, yasa dışı işçi sayısının azaltılması şeklinde dört temel amaca dayandırıldığı görülmektedir.¹⁸⁰

Sözleşmenin 7’nci maddesi gereğince, “sözleşmenin tarafı olan ülkelere yaş, cinsiyet, etnik köken, medeni durum, ekonomik durum gibi kişisel özelliklerine göre göçmen işçilere ayrımcılık yapma yasağı getirilmiştir. Sözleşmeye göre, göç ve istihdam düzensiz olsa da göçmen işçilerin ücretlerinin ödenmesi, en az çalışma yaşı, dinlenme hakkı ve özel istihdam ofislerinden yararlanmada ülke vatandaşları ile aynı hakka sahip olacaklardır.”¹⁸¹ Ayrıca sözleşmede yer alan “göçmen işçiler ve aile fertleri istihdam devletin yasaları ile ikili anlaşmalar ve uluslararası anlaşmalarda yer alan ilgili şartları yerine getirdikleri sürece çalıştıkları devletin vatandaşlarıyla aynı muameleyi görürler” ifadesi göçmen işçiler için en temel olan sosyal haklardan birisi olan sosyal güvenlik konusunda eşitlik ilkesinin düzenlemiş olduğunu göstermektedir. Sendikal haklar düzenli, düzensiz göçmen ayrımı yapılmaksızın tüm göçmen işçilere tanınmıştır.¹⁸²

1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası’nın önsözü olan “kendi ülkelerinden başka ülkelerde çalışan işçilere yönelik” olarak göçmen işçilerin korunması ve işgücü göçünün yönetimi için özgün uluslararası standartların

¹⁷⁹ Nuray Gökçek Karaca, “Göçmen İşçilerin Haklarının Korunması”, *Çimento İşveren Dergisi*, S. 1, C. 18, Ocak 2005, s. 20.

¹⁸⁰ Erel Tellal, “Göçmen İşçiler, Yaşam Koşulları ve Son Uluslararası Sözleşme”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, S., Ankara, 1994, s.426.

¹⁸¹ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s.46.

¹⁸² Erdoğan, a.g.m., s. 197-222.

geliştirilmesinde öncülük etmektedir. “ILO’ nun tüm sözleşmeleri işçiler için geçerli olduğundan aksi belirtilmedikçe sözleşmeler göçmen işçileri de kapsama dahil etmektedir. Sözleşmelerde amaç; göçmen işçilerin çalıştıkları ülkenin vatandaşı olmadığı için farklı uygulamalarla karşı karşıya kalmalarını engellemektir.”¹⁸³

ILO’nun uluslararası emek göçüne ilişkin temel sözleşmelerinden biri olan İstihdam Amacıyla Göç Hakkındaki 97 Sayılı Sözleşmesi’nin¹⁸⁴ 11’inci maddesinde, göçmen işçiyi “*kendi nam ve hesabından gayri bir şekilde istihdam edilmek amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden kişi*” olarak tanımlamıştır. Sınır işçileri, denizcileri, serbest meslek sahibi ve kısa süreli giriş yapan sanatçıları tanım dışı bırakmıştır. Sözleşme, göçmenlerin istihdama erişim ve işe alım süreçlerinde eşit uygulamaya tabi tutulmasını ve göçmen işçilerin istihdam piyasasının durumu veya kaynak yetersizliğinden dolayı sınır dışı edilmelerini engelleyen düzenlemelere yer vermektedir. Ancak sözleşme, sınır işçilerini göçmen işçi kapsamına almamakla birlikte yasadışı işgücü göçü ile kısa ve uzun süreli işgücü göçüne ilişkin düzenlemelere yer vermemektedir.¹⁸⁵

ILO’nun temel sözleşmelerinden bir diğeri olan Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı Sözleşmesi¹⁸⁶ nin 11’inci maddesinde ise göçmen işçi; “*kendi adına olmayıp başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş bir kimseyle göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimse*” olarak tanımlanmıştır. 97 ve 143 sayılı ILO sözleşmeleri; yeni göç türleri, değişen göçmen profilleri, artan yasadışı göç ve beyin göçüne ilişkin düzenlemeleri içermemesi açısından ve ayrıca kısıtlı göçmen işçi tanımlamalarından dolayı yeterli koruma sağlamamaktadır. Fakat emek göçüne ilişkin temel ilkelerin oluşturulması ve göçmen işçilerin sosyal ve ekonomik haklarının korunması bakımından en önemli uluslararası düzenlemelerdendir.¹⁸⁷

¹⁸³ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 467.

¹⁸⁴ Ayrıca bakınız.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097, (18.07.2018).

¹⁸⁵ Tuğçe Elif Nakhoul, “*Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye*”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s. 40.

¹⁸⁶ ILO, *ILO Normlex, International Labour Standards*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO , (15.07.2018).

¹⁸⁷ Nakhoul, a.g.m., s. 41-42.

Avrupa Konseyi düzenlemeleri arasında yer alan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 18'inci maddesinde akit taraf vatandaşlarının, göç edilen diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici iş edinme hakkı ve 19'uncu maddesinde çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım haklarını düzenlenmiştir.¹⁸⁸ Ancak açıkça göçmen işçi tanımı yapılmamış ve kaçak göçmen işçilerde şartın kapsamı dışında bırakılmıştır.¹⁸⁹

Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi¹⁹⁰,nin 1'inci maddesinin 1.'inci fıkrasına göre göçmen işçi; *“sözleşme taraflarından biri tarafından ülkesinde ücretli bir iş görmek üzere yerleşmesine izin verilmiş olan diğer bir sözleşmeye taraf ülkenin yurttaşlarını ifade eder.”* Bu sözleşmede, bir akit tarafın kendi ülkesi dışından ve onay aldığı merkezden yürüttüğü belli bir iş için istihdam ettiği diğer akit tarafın vatandaşları olan işçiler, mevsimlik işçiler, staj yapanlar, deniz adamları, sporcular, kısa süreler için tutulmuş gösteri elamanları, sanatçılar ve sınır işçileri göçmen işçiler statüsüne dahil edilmemiştir. Sözleşmede düzenli göçmen işçilere konut, aile birleşmesi haklarının yanı sıra doğrudan çalışma koşulları ile ilgili sosyal güvenlik, iş kazası meslek hastalığı, çalışma koşullarının denetlenmesi, iş sözleşmesinin sonlanması, istihdam hizmetleri, sendikal haklar ülke vatandaşları ile aynı düzeyde sağlanmıştır.¹⁹¹

Avrupa Birliği düzenlemelerinde ise; Lizbon Anlaşması ile değiştirilmiş Avrupa Birliği'nin İşleyici Hakkındaki Anlaşma'da yer alan Kişilerin, Hizmetlerin ve Sermayenin Serbest Dolaşımı başlığı altında yapılan düzenlemeler ile tüm Avrupa Birliği'ne üye devlet vatandaşları diğer Avrupa Birliği üye ülkelere serbestçe giriş yapıp, yerleşebilmektedirler.¹⁹² Bundan dolayı “migrant” deyimi ile Avrupa Birliği'ne üye ülkelerinden diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkelere göç eden işçiler, “immigrant”

¹⁸⁸ Ayrıca bakınız. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> , (18.12.2018).

¹⁸⁹ Orhan Ersun Civan ve Arzu Gökalp, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/1, s. 237.

¹⁹⁰ 25 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiştir.

[http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257\(1\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257(1).pdf), (15.07.2018).

¹⁹¹ Sözleşme, [http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257\(1\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257(1).pdf), (15.07.2018).

¹⁹² 13 Kasım 2007'de imzalanan Lizbon Anlaşması ile değiştirilen Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Anlaşma, <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, (17.12.2018).

deyimi ile Avrupa Birliği'ne üye olmayan devletlerden Avrupa Birliği'ne üye devletlere göç eden işçiler farklı kavramlarla ifade edilmektedir.¹⁹³

2.1. YASAL GÖÇMEN İŞÇİ

Birçok ülke, yabancı ülke vatandaşlarının kendi ülke sınırlarına girişinde bazı özel kurallara tabi tutmaktadır. Bu kurallara göre göç belirli süreye yönelik olabilmesinin yanı sıra sürekli nitelikte olarak da gerçekleştirilebilmektedir. Uluslararası göç, herhangi bir amaçla kendi ülkesi dışına çıkan ve diğer ülkelerde yaşamını sürdürmeye başlayan kişilerin gerçekleştirdiği insan hareketidir. Bu göç hareketinde önemli olan yasalıktır.¹⁹⁴

Uluslararası göç, kişi tarafından yapılan talebin ulaşılmak istenilen ülkenin aynı doğrultudaki onayıyla gerçekleşebileceği gibi bazı ülkelerin nüfus ve işgücü yetersizliği nedenlerinden kaynaklanan kendi talebi ile de gerçekleşebilmektedir. Bu tür nedenlerden dolayı ülkeler çeşitli uygulamalar getirerek ülkesine göçmen işçi alımlarını gerçekleştirmektedir. Bu doğrultuda konulan yasalar ile belirlenen uygulamalarda, kişinin istenen şartları sağlaması ile o ülkeye yasal giriş yapmış olmaktadır.¹⁹⁵

2.2. KAÇAK GÖÇMEN İŞÇİ

Yasadışı göç; bir kişinin, yasal olarak bulunduğu ülkeyi terk ederek başka bir ülkeye yasadışı yollardan girmesi, yasal yollardan girdikten sonra süresi içinde ülkeyi terk etmemek suretiyle o ülkede yasal izin sahibi olmaksızın uzun süreli olarak yaşaması ve/veya çalışmasıdır. Dolayısıyla, geçerli doküman olmadan ya da sahte belgelerle gerçekleştirilen göç, yasadışı göç olarak kabul edilmektedir.¹⁹⁶

Kaçak göçmen işçi, “ülke sınırlarına kasıtlı olarak yasadışı giriş ve çıkış yapmayı, sahte belgeler kullanarak sınır kapılarından giriş ve çıkış yapmayı ya da yasal çerçevede giriş yapıp vize süresinin bitiminde veya yetkili merciler tarafından verilmiş

¹⁹³ European Agency For Safety and Health At Work , *Literature Study on Migrant Workers*, 2009, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/migrant_workers (18.12.2018).

¹⁹⁴ Aydoğan Asar, *Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları*, Ankara, Emek Ofset, 2004, s. 242.

¹⁹⁵ Onur Çayan, “ *Uluslararası İşgücü Göçü ve İşsizlik Üzerine Etkisi: 2009-2015 yılları arası Türkiye İncelenmesi* ” , *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya , 2018, s. 40.

¹⁹⁶ IOM, *World Migration 2003, Managing Migration, Challenges and Responses for People on the Move*, IOM Research and Publication Unit, Geneva/Switzerland, 2003, s.7.

oturma izninin süresinin bitiminde çıkış yapmayarak izinsiz ikamet etmeyi ve çalışma izni olmadan bir işte çalışan kişi”yi ifade etmektedir.¹⁹⁷ Ayrıca mültecilerin veya sığınmacıların sığınma talebi sürecinde kaçak olarak çalışmaları veya sığınma talebinin onaylanmamasına rağmen ülkede kalarak izinsiz olarak çalışmaya başlaması da kaçak göçmen işçi sınıfına girmelerine sebep olur.¹⁹⁸

Kaçak göçmen işçi hareketi, gereken işgücünü karşılayacak, yasal taleplerin gerçekleştirilmesi için yasal sürecin oluşturulmamasını da ifade etmektedir.¹⁹⁹ Dolayısıyla artan rekabet sürecinin emek piyasasındaki elastikiyete etkisi ile hedef ülkelerdeki işverenler, düşük ücretli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Kaçak göçmen işçi hareketi, bu gibi durumlardan etkilenecek daha da güçlenmektedir. Bu bağlamda kaçak göçmen işçi hareketi; süreleri, ücretleri ve çalışma koşullarını belirlemede işveren avantajına bir durum oluşturmaktadır. Kaçak göçmenler, girişi hukuki, çalışmaları hukuki olmayanları, tamamen hukuki olmayan yollardan ülkeye girenleri ve çalışanları, hukuki yollardan giriş yaparak vatandaşlık için başvurup oturma izni ile çalışanları, hukuki yollarla giriş yapıp, başka ülkeye geçmek için uğraşanları ve sığınmacı ya da mülteci statüsünde de olsa çalışanları kapsamaktadır.²⁰⁰

2.3.KONUK GÖÇMEN İŞÇİ

Konuk göçmen işçiler, iş programında çalışması için davet edilen kişilerdir. Misafir göçmen işçi programlarının amacı işgücünü birkaç yıl çalıştırdıktan sonra kaynak ülkelerine geri dönmelerini sağlamaktır. Fakat yapılan araştırmalara göre misafir işçilerin yaklaşık olarak tamamı çalışmak için gittikleri hedef ülkelere yerleşmektedir.²⁰¹

Misafir işçiler aslında yerel işçilerin çalışmak istemedikleri imalat, inşaat, madencilik ve hizmet sektörlerinin ağır çalışma koşulluna sahip düşük ücretli işlerinde çalışmak üzere davet edilmişlerdir. Ekonominin konjonktürel hareketlerine bağlı olarak

¹⁹⁷ Özlem Işığışok, “Küresel Gerçeklerle Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları”, Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan) 50. Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, 2005, s. 437.

¹⁹⁸ Ahmet İçduygu, *Türkiye’de Kaçak Göç*, 1. b., İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, 2004, s. 24.

¹⁹⁹ Ayhan Gençler, “Büyüyen Yasadışı Göç Sorunu ve Türkiye”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, 2004, s. 179-180.

²⁰⁰ Ayhan Gençler, “Yabancı Kaçak İşçilik Gerçeği ve Türkiye Örneği.” *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 7 S. 3, 2002, s. 32.

²⁰¹ Talas, a.g.m., s. 98-99.

işgücüne talebin azaldığı dönemlerde işsiz kalan yabancı işçiler kaynak ülkeye geri gönderilmiş, talebin arttığı dönemlerde yeni işçi alımı gerçekleştirilmiştir.

“Rotasyon ilkesi” çerçevesinde getirilenlerin kısa süre kalacaklarının ve daha sonra kaynak ülkelere döneceklerinin varsayıldığı bu dönemde yabancı işçiler konuk göçmen işçi olarak tanımlanmıştır.²⁰²

²⁰² Toksöz, *Uluslararası Emek Göçü* , s. 27.

İKİNCİ BÖLÜM

ILO’NUN GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN NORMLARI

1. ILO ANAYASASI

ILO Anayasası’nda “evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde kurulabileceği” ilke olarak benimsenmiştir. ILO’nun çabaları esas olarak, “insanın temel hak ve özgürlüklerinin korunmasını, çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesini ve tam istihdamın sağlanmasını” amaçlamaktadır.²⁰³ Bu bağlamda ILO Anayasası’nın giriş bölümünde evrensel barış arayışının olmasından dolayı ve evrensel barışı tehdit edecek hallerin “yoksulluk, kötü çalışma şartları, adil olmayan uygulamalar ve ayrımcılık” olduğu tespiti yapılmıştır.²⁰⁴ Buna göre; “ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, özgür ve onurlu bir biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit koşullarda sürdürme hakkına sahiptir. Bu hakkın gerçekleştirilmesi için uygun koşulların yaratılması, ulusal ve uluslararası politikaların temel amacıdır.”²⁰⁵

ILO Anayasası’nda “evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayandırılması nedeniyle; çok sayıda insan için evrensel barışı tehlikeye düşürecek, içinde adaletsizliklerin, yoksulluğun ve yoksulluğun bulunduğu çalışma şartlarının varlığı ve bu şartları iyileştirmenin hiç zaman kaybetmeden yapılma gerekliliği nedeniyle; herhangi bir ulus tarafından, gerçekte insani bir çalışma rejiminin kabul edilmemesinin, kendi ülkelerinde işçilerin durumlarını iyileştirmeye istekli diğer ulusların çabalarına engel teşkil etmesi nedeniyle; kalıcı bir dünya barışı sağlama konusundaki istekler kadar, insanlık ve adalet duygularından etkilenen sözleşmeciler, bu giriş bölümünde sözü edilen hedeflere ulaşmak amacıyla bu uluslararası

²⁰³ Savaş Taşkent, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları (Örgütler ve Belgeler)*, Belediye-İş Sendikası, İstanbul, 1991, s. 107.

²⁰⁴ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, Ankara, Siyasal Kitabevi, Temmuz, 2014, s. 79.

²⁰⁵ Recep Kapar, “Uluslararası Sosyal Politika Bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütünün Bildirgeleri”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umutepe Yayınları, Aralık 2017, s.202.

çalışma örgütü anayasasını onaylar.”²⁰⁶ Bu yüzden ILO Anayasası sadece ILO’nun kuruluş ve işleyişini ortaya koyan bir belge değil, aynı zamanda eşitlik vurgusunun yapıldığı bir sosyal adalet arayış belgesi konumundadır.²⁰⁷

2. İSTİHDAM EDİLME ŞARTLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

2.1. 1939 TARİHLİ İSTİHDAM AMAÇLI GÖÇ HAKKINDA 66 SAYILI SÖZLEŞME

1939 tarihinde kabul edilen sözleşme, “göçmen işçilerin işe alım, yerleştirme ve çalışma koşullarına (muamele eşitliği) ilişkin konularda sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin, göçmenlere bilgi sağlama ve yardım etme konusunda” yeterli bir hizmet sunması gerektiğine yer vermiştir. Sözleşme, göçmen işçi ile çalıştığı yerdeki bir işveren ya da onun adına hareket eden kişi arasında yapılan iş sözleşmelerini denetlemeye ilişkin bir denetim sistemi olmasından ve aralarında yapılacak olan sözleşmenin göçmenlerin anlayacağı dilde hazırlanması gerektiği koşulu getirmiştir.²⁰⁸

Sözleşmede göçmen, sorumlu olmadığı bir sebepten dolayı, işe alındığı istihdamı sağlandığı yerde başarısız olduğu takdirde; idari harçlar, son varış yerine ulaşım ve bakım masrafları gibi geri dönüşlerinin ve aile üyelerinin bedelleri göçmene ait olmadığı belirtilmiştir. Ücretlendirme ve sendikaya üye olma hakkı hususlarında sözleşmede taraf olan üye ülkenin sözleşme yapılan göçmenlere, kendi vatandaşlarına yaptığı muamelenin altında bir muamele yapılmayacağını taahhüt etmektedir. Son olarak çalışma yeri; bir devletin topraklarında ve ikamet yeri başka bir devletin topraklarında bulunan sınır işçileri, denizciler ve Yerli Çalışanların İşe Alınması Sözleşmesi’nde²⁰⁹ tanımlanan yerel işçiler sözleşmenin dışında tutulmuştur. Sözleşme 2000 yılında 88’inci Oturumda Uluslararası Çalışma Konferansı’nın kararıyla geri çekilmiştir.

²⁰⁶ Savaş Taşkent, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, Basisen, İstanbul, 1995, s. 222-223.

²⁰⁷ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 80.

²⁰⁸ ILO, “Migration for Employment Convention, No; 66” *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1939.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312211:NO,\(09.07.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312211:NO,(09.07.2019).)

²⁰⁹ ILO, “Recruiting of Indigenous Workers Convention, No; 50” *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1936.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312195:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312195:NO,(09.09.2019).)

2.2. 1949 TARİHLİ GÖÇMEN İSTİHDAMI HAKKINDA 97 SAYILI SÖZLEŞME VE 86 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararına göre; tüm istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve kullanılması amacıyla insan gücünün uluslararası dağılımını ve özellikle de işgücünün fazlalığı olan ülkelere insan gücünün hareketini ihtiyacı olan ülkelere taşımasını kolaylaştırmak, üye ülkelerin genel politikası olmalıdır. Üye ülkelerin aldığı önlemler, ülkelerindeki işgücü durumuna bağlı olmalı ve hükümet, istihdam için göçle ilgili tüm genel sorular için uygun işveren ve işçi örgütlerine danışmalıdır. Ayrıca üye ülkelerin anlaşmalarla, “göçmen işçilerin ve ailelerinin taşınması, tedavileri, işsizlik sigortası kapsamına girmeleri” gibi konuları düzenleyebileceğine de yer verilmiştir.²¹⁰

Üye ülkelerin istihdam edilen göçmenler için bazı önlemler alınarak göçü kolaylaştırılması öngörülmüştür. “İstihdam için üye ülkeye kabul edilen göçmenin istihdam piyasasının durumundan dolayı sözleşme yapılamadığı durumlarda göçmene; mülkünü elden çıkarmak için ona zaman tanınması, nakliyesi ve ailesi üyelerine uygun düzenlemeler yapılmış olması, kendisinin ve ailesinin üyelerine insani bir şekilde muamele edilmesini sağlamak için gerekli düzenlemelerin yapılması gibi önlemler alması gerektiği tavsiye kararında düzenlenmiştir. Son olarak; istihdama yönelik göçmenler veya menşei devletlerin uyruğunu elinde bulunduran ailelerin üyeleri oraya geri döndüğünde, söz konusu ülke, bu tür kişilere, işsizlik yardımı vermeli ve işsizlerin yeniden istihdam edilmelerini teşvik etmeli ve üyeler istihdam için göç anlaşmaları yaparken yerinden olmuş kişiler mültecilerde dahil olmak üzere göçmenlerin transfer ve istihdam koşullarının düzenlenmesi için uygun hükümler çerçevesinde tavsiye kararında ekte yer alan Model Sözleşmesi’nin hükümleri dikkate alarak hazırlanmalıdır.”²¹¹

97 Sayılı İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi’ne eşlik edip ancak yaptırım gücü olmayan tavsiye kararı, göçmen işçilerin istihdam veya diğer koşullardaki eksiklerinden

²¹⁰ Ünütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

²¹¹ ILO (a), “Migration for Employment Recommendation, No: 86”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1949. (Revised).
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO,(09.06.2019).)

dolayı sınır dışı edilmelerini engellemeyi ve göç ettikleri ülkede kalıcılıklarını korumayı hedefleyen paragraflara yer vermektedir.²¹²

1949 tarihinde kabul edilen, göçmen işçilerle ilgili ilk düzenleme olan 97 Sayılı Sözleşme*, “göçmenlerin ülkelerinden ayrılmaları, seyahatleri, göç alan ülkeye kabulleri ve gelirlerinin transferine ilişkin konularda karşılaştığı sorunları ele alan*, göçmen işçilere iş aramalarında yardım edilmesini ve göçmen işçilere çeşitli alanlarda muamele eşitliği sağlanmasını öngören bir dizi hükmü kapsamaktadır.”²¹³

Düzenli statüdeki göçmen işçilerle ilgili olan²¹⁴ 97 Sayılı Sözleşme, göçmenlerin yaşam ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik, istihdam vergileri, adalet haklarında ulusal köken, cinsiyet, bölge ve ırk özellikleri sebebiyle ayrımcılığa uğramalarını engellemek ve eşit davranma ilkesine uygun bir biçimde yaşamalarına yönelik olarak düzenlenmiştir.²¹⁵ Yirmi üç maddeden oluşan sözleşmenin üç eki bulunmakta ve “bu eklerden ikisi düzenli göçmen işçilerin işe alınmaları, işe yerleştirilmeleri ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Üçüncü ek ise; göçmen işçilerin kişisel eşyalarının ve aletlerinin ithaline ilişkindir. Sözleşme; göçmen işçilere çalışma amacıyla göçün gerçekleşeceği ülkedeki şartları düzenlemeye, istihdama ilişkin çeşitli konularda göçmen işçilere o ülkenin kendi vatandaşlarına yaptığı muamelenin altında bir muamele yapılamayacağını hükme bağlamış ve fırsat ve muamele eşitliği sağlanmaya yönelik olarak, konuyla ilgili yeni uluslararası standartlar getirmiştir.”²¹⁶

Sözleşme göçmen işçiyi “*kendi hesabından ziyade başka bir şekilde istihdam edilmek üzere bir ülkeden diğerine göç eden ve düzenli olarak istihdam için göçmen olarak kabul edilen herhangi bir kişi*” olarak tanımlamıştır. Sözleşme sınır işçilerini,

²¹² Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

* Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre’de yaptığı 32. toplantısında, 1939 tarihli 66 Sayılı İstihdam Sözleşmesi Göç Konvansiyonu’nun gözden geçirilmesine ilişkin tekliflerin kabul edilmesine karar vermiş ve bu tekliflerin uluslararası bir sözleşme şeklini alması gerektiğini dikkate alarak 1 Temmuz 1949 tarihinde 97 Sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme kabul edilmiştir.

* Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından 28 Haziran 1939 tarihinde Cenevre ‘de gerçekleşen 25. toplantısında; 66 Sayılı İstihdamın Kabulü İçin Göçmenlerin İşe Alınması, Yerleştirilmesi ve Şartları ile İlgili Sözleşme kabul edilmiştir. 2000 yılında 88. Oturumunda Uluslararası Çalışma Konferansı’nın kararıyla geri çekilmiştir.

²¹³ ILO, *Uluslararası Çalışma İlkeleri*, ILO Yayını, Ankara, 1993, s. 39.

²¹⁴ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s. 205.

²¹⁵ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 467.

²¹⁶ Bülent Alpar, “Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri İle İlgili Çalışma Mevzuatı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 6, S. 1, 2006, s. 1.

serbest meslek ve sanat erbabının kısa süreli girişlerini ve denizcileri göçmen işçi kapsamına dahil etmemiştir.²¹⁷

Sözleşmede istihdam amaçlı göç ile ilgili olarak, “devletler talepleri üzerine birbirlerine mevzuatları ve geçinme imkanlarını kapsayan bilgileri verecekleri ve göçmen işçilere yardımcı olmak ve bilgi vermek üzere ücretsiz bir hizmet sağlanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca devletler, mevzuatlarının imkan verdiği ölçüde göçmen gelişi ve gidişine ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı önlemler almaları, diğer üye ülkelerle birlikte ortak hareket etmeleri ve göçmen işçilerin hareketlerini, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştırmak için uygun önlemler alınmasını koşulu getirilmiştir. Sözleşmede göçmen işçiler ve aileleri için sağlık hizmeti vermek amacıyla sağlık servisleri kurulması öngörülmektedir. Sözleşmenin 6/1/ii maddesinde, düzenli göçmenlerin sendikalara üye olabileceklerini ve toplu sözleşmelerden yararlanabileceği ifadesine yer verilmiştir.”²¹⁸

Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her ülke için milliyet, ırk, din ya da cinsiyet ayırımı yapmaksızın yasa veya yönetmeliklerle düzenlendiği ya da idari makamların denetimi altında olduğu ölçüde; “ücret, çalışma saatleri, fazla mesai, ücretli izin, evde çalışma, asgari çalışma yaşı, çıraklık ve eğitim, kadın ve gençlerin çalışması, sendika üyeliği ve toplu sözleşmeden yararlanma, barınma yeri, sınırlı bir sosyal güvenlik hizmeti ve çalıştıran kişiye ait vergiler, aidat ve primler” konularında kendi vatandaşlarına uyguladıklarından daha aşağı olmayan bir muamelede bulunma yükümlülüğü getirmektedir.²¹⁹

İş bulma ve göçmenlerle ilgili diğer servisler arasında işbirliği yapılması ve göçmenlere ücretsiz hizmet verilmesini üstlenmekte ve kendisine sürekli giriş izni verilen göçmen işçi ve aile fertlerinin, ev sahibi ülkeye gelişini takiben ortaya çıkan hastalık ya da yaralanma nedeniyle, geldikleri ülkeye geri gönderilmelerini yasaklamaktadır. Son olarak; taraf devletler döviz ihraç ve ithaliyle ilgili ulusal

²¹⁷ ILO (b), “ Migration for Employment Convention, No; 97” *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1949. (Revised)
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242, \(14.05.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242, (14.05.2019).)

²¹⁸ Erdoğan, a.g.m., s. 206.

²¹⁹ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242, \(14.05.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242, (14.05.2019).)

mevzuatın getirdiği sınırlamaları göz önüne alarak, göçmen işçilerin kazanç ve tasarruflarının arzu ettikleri kısmının transferine izin verilebileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

2.3. 1964 TARİHLİ İSTİHDAM POLİTİKASI İLE İLGİLİ 122 SAYILI SÖZLEŞME

Filedelfiya Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne dünyanın çeşitli ülkelerinde tam istihdam ve hayat seviyesini yükseltmeyi gerçekleştirecek kendine özgü programların uygulamaya konulmasında yardımcı olma yükümlülüğü tanımıştır. Bu beyannameye göre “ ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerin ve manevi gelişmelerin, serbestlik, şeref ve haysiyet, ekonomik güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etme hakkına sahiptirler.” Ayrıca İnsan Hakları Beyannamesi'nin “ her şahsın, çalışma ve işini serbestçe seçme eşit ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahiptir” ilkesi dikkate alınarak iktisadi ve mali politikaların “istihdam politikası” üzerindeki etkileri doğrudan inceleme ve göz önünde bulundurma görevi ILO'ya bırakılmıştır.²²⁰

ILO'nun yönetsel sözleşmeleri arasında yer alan 122 Sayılı Sözleşme; temel bir hedef olarak, ekonomik büyüme ve kalkınmanın teşvik edilmesi, yaşam düzeyinin yükseltilmesi, işgücü ihtiyaçlarının karşılanması ve işsizlik ve eksik istihdam sorununun çözümlenmesi amacı ile üye ülkelerin tam ve verimli istihdamı ve işin serbestçe seçilmesini gerçekleştirmek üzere aktif bir politikanın esas bir amaç olarak belirlenmesi ve uygulanmasını öngörmektedir. “Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanması, sağlanan işin imkan düzeyinde verimli olması, işin serbestçe seçilmesi ve her işçinin kendisi için elverişli bir işte çalışabilsin diye gerekli nitelikleri kazanması ve bu işte ırk, renk, cinsiyet, din politik düşünce milli veya sosyal menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak bu politikanın amacı olarak belirtilmiştir.”²²¹

²²⁰ TÜRK-İŞ Yayınları, *Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler*, No:137, Ankara, 1980, s. 190-191.

²²¹ ILO, “Employment Policy Convention, No; 122”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1964.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,\(10.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,(10.06.2019).)

2.4. 1982 TARİHLİ HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA 158 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşme son verme deyimini hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamında tanımlamıştır. İşçinin hizmet akdinin, işçinin kapasitesine, işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça hizmet akdinin son verilemeyeceğini de yer vermiştir.²²²

Sözleşmenin 5'inci maddesi “sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunma, işçi temsilciliği yapmış olmak veya talip olmak, işvereni şikayet etmek, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din siyasi, görüş, etnik veya sosyal köken ve doğum izni sırasında işe gelmemek” gibi nedenlerin işverenin bildirimli fesih hakkı için geçerli bir neden oluşturmayacağına yer vererek fesih hakkının ayrımcılık sayılabilecek nedenlerle yapılmasını engellemiştir.²²³

2.5. 1984 TARİHLİ İSTİHDAM POLİTİKASI (İLAVE HÜKÜMLER) HAKKINDA 169 SAYILI TAVSİYE KARARI

Dünya ekonomisindeki artan bağımlılığın ve son yıllarda düşük oranlarla gerçekleşen ekonomik büyüme oranlarının, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki eşitsizliklerin artması ulusal ve uluslararası düzeylerde iktisadi ve sosyal politikalar ile koordine etme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Ülkelerin yeni uluslararası ekonomik düzenin kurulması için; kalkınma ve istihdam olanaklarının oluşturulması, işsizlikle mücadele kaynaklarının en yüksek ve en iyi şekilde kullanması gerekmektedir. Buna rağmen sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda olan istihdam olanaklarının kötüye kullanılmasıyla beraber ortaya çıkan işsizlik, yoksulluk ve fırsat eşitsizliğinin zamanla toplumsal gerilimi arttırarak barışı bozacak bir tehlike olması

²²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 430.

²²³ Pir Ali Kaya, “Çalışma Hayatında Ayrımcılık: Ayrımcılık Kavramı, Türleri ve Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, s.568.

insan hakkı ve sosyal adalet açısından kabul edilemez olduğundan ilave hükümler içeren tavsiye karar olarak kabul edilmiştir.²²⁴

On bölümden oluşan kararın son bölümünde, Uluslararası Göç ve İstihdam'a ayrı bir başlıkla yer verilmiştir. Karar, üyelerin göçmen işçilere ilişkin uluslararası işçi sözleşmeleri ve tavsiyelerini dikkate alarak; göç etme ihtiyacını azaltmak amacıyla göç ülkelerinde daha fazla istihdam, daha iyi çalışma koşullarını oluşturarak ve uluslararası göçün tam, üretken ve serbestçe seçilmiş bir istihdamı teşvik edecek şekilde tasarlanan politikaları benimsemelerini öngörmüştür. Hem istihdam hem de menşei ülkenin; yurtdışında çalışmak için emek istihdamındaki suistimali ve göçmen işçilerin sömürülmesini önleyecek ve örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kullanılmasını sağlayacak şekilde düzenlemeler yapılması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca kararda, hem menşei hem de istihdam ülkelerinin istihdamdan kaynaklanan hakların korunması, göçmen işçiler için eğitim ve eğitim fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal güvenlik ve menşei ülkesine geri dönmek isteyen çalışanların ve ailelerinin üyelerine yardım edilmesi gibi konuları kapsayan ikili veya çok taraflı sözleşmelerin onaylanması gerektiğine de yer verilmiştir.²²⁵

2.6. 1997 TARİHLİ ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ 181 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşmenin temel amacı, Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin vermek ve artık ihtiyaçlara cevap veremez hale gelen 96 Sayılı Sözleşme'nin²²⁶ yerine, emek piyasasının dinamizmini sağlamada kamu istihdam büroları yanında ÖİB' nin faaliyetlerine izin verilerek istihdam hizmetlerinin kalitesinin arttırılması hedeflenmektedir.

²²⁴ ILO, "Employment Policy Recommendation, NO; 169", *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1984.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO,\(10.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO,(10.09.2019).)

²²⁵ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO,\(10.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO,(10.09.2019).)

²²⁶ ILO (c), "Free- Charging Employment Agencies Convention, No; 96", *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1949. (Revised)
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312241:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312241:NO,(09.06.2019).)

Küreselleşme süreci, teknolojik gelişmeler, rekabette görülen artış, emek piyasalarında ciddi değişimlere yol açmakta ve bu piyasaların oldukça dinamik bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Fakat emek piyasasının işleyişi bu gelişimin gerisinde kalmıştır. 1950 öncesi ihtiyaçlara göre düzenlenen 96 Sayılı Sözleşme’de, yeni aktörlerin ortaya çıktığı emek piyasalarının gelişimiyle birlikte birçok ülkede ÖİB’ nin gelişimi öngörülemezdir. Özellikle istihdam büroları kurulmasında devlet tekelini öngören sözleşmenin ikinci kısmının emek piyasasındaki ihtiyaçları karşılamadığı açıktır. Sözleşme, işçilerin ve iş arayanların korunmasını yeterli görmekteyken, günümüzde işçilerin korunması kadar işverenlerin de korunması ve emek piyasasının etkin işleyişinin sağlanması da önem arz etmektedir. Bunun yanında 96 Sayılı Sözleşme, ÖİB’ nin emek piyasasında oldukça sınırlı bir paya sahip olduğu, iş bulma hizmetlerinin tamamına yakın bir bölümünün kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirildiği bir dönemde düzenlenmiştir. Oysa günümüzde kamu kurumları aracılığıyla sunulan istihdam hizmeti, dinamik bir yapı kazanan emek piyasasının gereksinim duyduğu katkıyı tek başına sağlayamamaktadır.²²⁷

96 Sayılı Sözleşme’de istihdam bürolarının faaliyetleri dar tutulmuş ve esnek olmayan bir denetim sistemi öngörülmüştür. Diğer yandan ekonomik alanda olduğu gibi devletin rolünün belirlenmesinde devletçi politikadan liberal politikaya geçiş süreci de ÖİB’ nin faaliyetine izin verilmesi yönünde bir eğilimi ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla gelişen süreç içerisinde günün gerisinde kalan 96 Sayılı Sözleşme, aktif emek piyasasının gereksinim duyduğu ihtiyaçlara cevap verememiştir.²²⁸

181 Sayılı Sözleşme’nin asıl amacının ; “üye ülkelerde özel istihdam bürolarının kurulmasını ve bu hizmetten yararlanan işçilerin sözleşme hükümleri çerçevesinde korunmasını sağlamak olduğu belirtilmektedir.” Uluslararası Çalışma Bürosu’nca, sözleşmenin hazırlık çalışmaları sırasında üye ülkelerde mevcut bulunan ÖİB’ nin faaliyetleri temel alınarak, bu büroların verecekleri hizmetin türü bakımından yapılan ayırımda 15 ayrı ÖİB türünden bahsedilmiştir. “Sözleşme, uygulama alanını da 96 Sayılı Sözleşme’ye göre büyük oranda genişletmektedir. Nitekim 96 Sayılı Sözleşme,

²²⁷ MESS (İşveren Dergisi), “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları”, *MESS*, C. XXXVIII, S. 7, Nisan 2000, s. 5-8.

²²⁸ ILO Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96), *International Labour Conference 85th Session, Report IV (I)*, International Labour Office, Geneva, 1997, s.65.

sadece kâr amaçlı olan ve olmayan ücretli yerleştirme bürolarıyla, yani salt iş aracılığı ile sınırlı iken, 181 Sayılı Sözleşme’de geçici çalışma büroları, danışmanlık ve eğitim hizmetleri veren bürolar ve diğer hizmet veren bürolar da kapsam dahilindedir.”²²⁹

Sözleşme, hükümlerinin bütün özel istihdam bürolarına her düzeyde çalışan işçi kategorilerine ve ekonomik faaliyet dallarının tamamına uygulanacağını belirttikten sonra, gemi adamlarının işe alınmaları ve yerleştirilmelerinde uygulanamayacağını ifade etmektedir. Sözleşme, işçilerin ve iş arayanların ÖİB’ nin istihdam hizmetlerinden yararlanmasında korumayı sağlayan düzenlemeleri yanında, işe alınmaları durumunda çalışma yaşamına ilişkin hakları bakımından da koruma sağlamakta ve bunlarla ilgili üye ülkelere yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerin içinde, Emek piyasasının karşılıklı bağımlılığının bilinci içinde kötüye kullanmalara maruz kalan göçmen işçilerle ilgili düzenlemede yer almaktadır. Bu hükme göre, “her üye ülke ÖİB tarafından kendi ülkesinde işe alınan ya da işe yerleştirilen göçmen işçileri eşit bir korumadan yararlandırmaya ve sömürölmelerini engellemeye çalışmak için, en çok temsile yetkili işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, gerektiğinde diğer üye ülkelerle işbirliği yaparak gerekli ve uygun her türlü önlemi almalıdır. Eğer işçiler bir başka devlette çalışmak için işe alınmışlarsa, taraf ülkeler işe alma, işe yerleştirme ve istihdam konusunda kötüye kullanmaları ve hileli uygulamaları önlemek için iki taraflı anlaşmalar yapmalıdırlar.”²³⁰

2.7. 2006 TARİHLİ İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ 198 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararı, işçilerin korunmasının ILO’nun görevlerinin merkezinde olduğunu ve 1998 tarihli İş İlkeleri ve Temel Haklar, ILO ve İnsana Yakışır Çalışma Gündemi Bildirgesi’nde, işçilerin korunmalarını mahrum bırakabilecek durumların olduğunu da kabul etmektedir.”²³¹

²²⁹ ILO,”Private Employment Agencies Convention, No; 181” , *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1997.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,(09.06.2019).)

²³⁰ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,(09.06.2019).)

²³¹ Bakınız; [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm,\(06.12.2019\).](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm,(06.12.2019).)

Korumanın ulusal yasa yolu ile herkese ve özellikle savunmasız çalışanlar için erişilebilir olması gerektiği, ulusal politika olarak benimsenerek sosyal ortaklarla yapılan istişarelerin hızlı ve etkili sonuçlarının olacağına dikkat çekilmektedir. Ayrıca ulusal politikanın ekonomik büyümeyi, iş yaratmayı ve iyi işleri teşvik etmesi gerektiği vurgulanarak, küreselleşmiş ekonominin korunmaya muhtaç işçilerin hareketliliğini, en azından kanun seçimiyle ulusal korumanın aleyhine olmasına karşı arttırdığını göz önüne alarak ulus ötesi hizmet sunumu çerçevesinde, bir iş ilişkisinde kimin işçi olarak görüldüğünü, işçinin hangi haklara sahip olduğunu ve işverenin kim olduğunu belirlemenin önemine değinilmiştir. Bu bağlamda üyelerin ilgili yasa ve düzenlemelerin kapsamını netleştirmek ve uyarlamak için ulusal politikanın oluşturulması ve uygulanmasında rehberlik etmesi gerektiği ve üyelerin sosyal politikada etkili bir koruma sağlaması için kadın işçilerin yanı sıra en savunmasız işçilerin; göçmen işçiler, engelli işçiler, genç ve yaşlı işçilerin ve işçilerin de dahil olduğu bir iş ilişkisinin varlığına ilişkin olarak oluşan belirsizlikten etkilenen işçileri korumayı özellikle dikkat etmelidir.²³²

Göçmen işçiler için bir iş ilişkisinin varlığından meydana gelebilecek belirsizlikten etkilenebilmesi durumunda; ulusal politikada kötüye kullanımlara karşı etkili bir koruma sağlanması ve bunları önlemek için gerektiğinde diğer üye ülkelerle işbirliği içinde bulunulabileceğine İstihdam İlişkilerindeki İşçilere Ulaştırma Politikası başlığı altında yer verilmiştir.²³³

2.8. 2011 TARİHLİ EV İŞÇİLERİ İÇİN İNSANA YAKIŞIR İŞ HAKKINDA 189 SAYILI SÖZLEŞME VE 201 SAYILI TAVSİYE KARARI

ILO'nun 2011 tarihli 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı genelde ev işçilerini içermekle beraber, ev işlerinde çalışan göçmen işçiler içinde “insana yakışır iş” anlayışla istihdamlarını amaçlamaktadır.

201 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Tavsiye Kararı'na göre; göçmen ev işçilerinin sosyal güvenlik haklarından yararlandırılması bakımından ülkeler

²³² Recep Kapar, a.g.m., s. 228.

²³³ ILO, “ Employment Relationship Recommendation, No; 198”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2006.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO,(09.06.2019).)

ikili veya çok taraflı sözleşmeler kabul edebilir. Ülkelere getirilen ek yükümlülükler ise, barınma, çeviri hizmetleri, iş ve göç yasaları hakkında bilgilendirme, iş ilişkisinden doğan konularda ceza davaları açabilme hakkının sağlanması gibi konulardır. Bununla birlikte ülkeler, göçmen ev işçilerinin iş ilişkisinden kaynaklanan sorunlarına yönelik sendikalar ile işbirliği içinde çözüm geliştirilebileceğine de yer verilmiştir.²³⁴

Sözleşme, ILO tarafından dünya çapında sayıları 52 milyondan fazla olduğu tahmin edilen ev işçilerini değişik şekillerde korumakta ve ev işçilerine diğer işçilerle aynı hakları sağlamaktadır. Ev işçileri, çoğunlukla göçmenlerden oluşan ve işverenlerine karşı çok düşük pazarlık imkanına sahip işçiler konumundadır. Bu yüzden Sözleşmenin giriş bölümünde yer alan;

“Ev işlerinin değer kaybettiği ve görünmez hale geldiği, bu türden işlerin esas olarak kadınlar ve genç kızlar tarafından yapıldığı, bunların önemli bir bölümünün göçmen ya da kimi avantajlardan muaf ülke vatandaşları tarafından yapıldığı, ev işçilerinin istihdam ve çalışma koşulları bağlamında ciddi ayrımcılığa uğradığı ve diğer türden insan hakları ihlallerine maruz kaldığını değerlendiren...”

ifadesi, ev işlerinde çalışan göçmen işçilerin istihdam ve çalışma koşullarının ayrımcılıktan uzaklaşmış olmasının gerektiğine vurgu yapılmıştır.²³⁵

Madde 8'e göre “ev işlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan göçmen ev işçilerinin başka bir ülkede çalışabilmeleri için yazılı bir iş teklifi almalarını ya da işin yapılacağı ülkede belirtilen koşulları işaret eden ve işin yapılacağı ülkede uygulanabilir nitelikte bir iş sözleşmesi şartı getirmiştir. Ayrıca sözleşmenin sona ermesi ya da sürenin dolmasıyla birlikte göçmen ev işçilerine ülkelerine geri gönderilme hakkı veren yasal araçları düzenlemeleri zorunlu kılınmıştır. Sözleşmeye genel çerçevede bakıldığında; çalışma yaşamı içerisindeki temel hak ve ilkelerin korunması doğrultusunda Sözleşme; asgari ücretler, yazılı iş sözleşmeleri asgari dinlenme süreleri, çalışma zamanı ve

²³⁴ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 469.

²³⁵ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 469.

izinlerin düzenlenmesi, sosyal güvenlik, analık koruması ve bu standartların ihlal edilmesi durumundaki şikayet süreçleri gibi alanları garanti altına almaktadır.”²³⁶

2.9. 2017 TARİHLİ BARIŞ VE ESNEKLİK İÇİN İSTİHDAM VE İNSANA YAKIŞIR İŞ HAKKINDA 205 SAYILI TAVSİYE KARARI

Karar kabul edilirken; “çatışmalar ve felaketlerden kaynaklanan krizlerin, kadınları ve erkekleri farklı şekilde etkilediğinin ve cinsiyet eşitliğinin kritik öneminin, kadınların barışı sağlama, krizleri önleme, toparlanma ve esnekliği sağlamada önemli rolü olduğu da kabul edilmiştir. Bu bağlamda yoksulluk ve kalkınma, barış ve dayanıklılık, insan hakları ve saygınlık, sürdürülebilir istihdam ve insana yaraşır iş için kabul edilen sözleşmelerin kapsamının gözden geçirilmesi ve genişletilmesi öngörülmüştür. Karar, çatışmalardan ve afetlerden kaynaklanan kriz durumlarında önleme, iyileşme, barış ve dayanıklılık amacıyla istihdam ve iyi işler üretmek için alınacak önlemler konusunda rehberlik etmektedir.”²³⁷

Öneri’ye göre “felaket” terimi; “maruz kalma, kırılganlık ve kapasite koşullarıyla etkileşime giren tehlikeli olaylardan dolayı bir topluluğun veya bir toplumun işleyişinin ciddi şekilde bozulmasını, esneklik ise; bir tehlikenin etkilerine karşı zamanında, etkili bir şekilde, zamanında ve etkin bir şekilde direnme, absorbe etme, uyum sağlama, uyum sağlama, dönüştürme ve geri kazanma tehlikesine maruz kalan bir sistemin veya topluluğun kabiliyetini” ifade etmektedir.²³⁸

Çatışma ve felaketlerden kaynaklanan kriz durumlarına önlem alırken; barışı teşvik etmek, krizleri önlemek, toparlanmayı sağlamak ve esnekliği artırmak için hayati öneme sahip, tam, üretken, serbestçe seçilmiş bir istihdamın ve iyi işlerin teşvik edilmesinin, işyerindeki temel ilke ve haklara, diğer insan haklarına ve diğer ilgili uluslararası işçilik standartlarına saygı duyma, destekleme ve gerçekleştirme,

²³⁶ ILO, “Domestic Workers Convention, No; 189”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2011. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO,(09.06.2019).)

²³⁷ ILO, “Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, No; 205”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2017. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

²³⁸ Bakınız; [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

uygulanabilir olan diğer uluslararası araç ve belgelerin dikkate alınması gerekmektedir. Kriz durumlarında bölgesel yönetim, işveren ve işçi örgütleri ile diğer ulusal ve ilgili kurumlar dahil olmak üzere hükümetlerin veya gerekli uluslararası işbirliğiyle sağlanan yardımların; “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken, sosyal köken, engellilik, yaş veya cinsel yönelim veya diğer nedenlerle ayrımcılıktan önyargı ve nefretten” arındırılması gerekmektedir.²³⁹

Kararda; kadınlar ve erkekler için hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramadan fırsat ve muamele eşitliğine saygı duyma, teşvik etme ve gerçekleştirme ihtiyacının, ülke içinde yerinden olmuş kişiler, göçmenler, mülteciler ve sınırlar ötesinde zorla yerinden edilmiş kişilere özel dikkat gösterilmesi ihtiyacın ve sosyal diyalogun öneminin göz önünde bulundurulması gerektiğine de yer verilmiştir.²⁴⁰

Karar; geri kazanımın ve esnekliğin artırılmasının sağlanmasında 1964 Tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi’ni dikkate alarak, kadınlar ve erkekler için tam, üretken, serbestçe seçilmiş bir istihdam ve iyi bir çalışma teşvik etmek için kapsamlı ve sürdürülebilir bir istihdam stratejisi benimsenmesi ve uygulanmasını öngörmüştür. Bu bağlamda üyelerin, işveren ve işçi örgütleriyle uyum içinde, tam, üretken, serbestçe seçilmiş bir istihdamın ve uygun iş ve gelir yaratma fırsatlarının teşvik edilmesi için, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal ilerleme ve yeni işler ve gelir yaratma fırsatları yaratma aracı olarak çevresel açıdan sürdürülebilir bir ekonomiye adil bir geçişin kolaylaştırılması, sosyal korumayı ve istihdamı desteklemek ve kayıt dışı ekonomide çalışanların işindeki temel ilke ve haklara saygı göstermek, teşvik etmek ve gerçekleştirmek ve kayıt dışı ekonomideki işçi ve ekonomi birimlerinin kayıtlı ekonomiye geçişini teşvik etmek, özellikle dezavantajlı ve marjinalleşmiş nüfus grupları ve özellikle yerinden edilmiş kişiler, göçmenler ve mülteciler dahil olmak üzere krizden korunmasız bırakılan bireylere odaklanan aktif işgücü piyasası politikaları ve

²³⁹ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

²⁴⁰ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

programları geliştirmesi ve uygulaması gibi kapsayıcı önlemler almasına da vurgu yapılmıştır.²⁴¹

Bunların yanında önerge, daha da kötüleşen ayrımcılığa karşı; “tecavüz, cinsel istismar ve taciz de dahil olmak üzere her türlü cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi ve cezalandırılması ve mağdurların korunması ve desteklenmesi gerektiğini önemle vurgulamıştır. Engelliler, göçmenler ve mülteciler, diğer azınlıklara, yerli ve kabile halklarına, yerinden edilmiş kişilerde dahil bir krizden özellikle etkilenen nüfus grupları için istikrar ve sosyo-ekonomik gelişme koşullarının oluşturulmasına veya onarılması gerektiğine de dikkat çekmiştir.”²⁴²

Krizden etkilenen bir ülkede yaşayan tüm göçmenlerin ve ailelerinin üyelerinin insan haklarına, ilgili ulusal hükümleri ve ilgili uluslararası emeği göz önünde bulundurarak, ulusal nüfustakilerle eşitlik temelinde saygı gösterilmesinin sağlanması gerektiğine de sözleşmede yer verilmiştir. Özellikle krizden etkilenen göçmen işçilere ulusal yasalara ve geçerli uluslararası hukuka uygun olarak; insan ticareti de dahil olmak üzere zorla veya zorunlu çalıştırmayı ortadan kaldırmak, uygun olduğu takdirde göçmenlerin girişimcilik ve gelir yaratma fırsatları dahil işgücü piyasalarına erişimini makul işler yoluyla teşvik etmek gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca göçmen işçilere ve ailelerine, uygun olduğu biçimde, çatışmalara ve felaketlere verilen tepkilerle ilgili çalışma politikalarını ve programlarını şekillendirme konusunda özen göstermek, göçmenlerin ve ailelerinin güvenlik ve saygınlık koşullarında gönüllü olarak geri dönüşlerinin üyelerce kolaylaştırılması gerektiği kararda belirtilmiştir.²⁴³

Tavsiye kararı mülteciler için alınacak her türlü önlemlere ayrı bir başlık altında yer vermiştir. Mültecilerin menşe ülkesindeki güvenlik durumu yeterince düzeldiğinde, güvenlik ve onur şartlarında mültecilerin gönüllü olarak geri gönderilmesini

²⁴¹ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,(12.09.2019).)

²⁴² Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

²⁴³ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO,(07.08.2019).)

kolaylaştırmak ve uluslararası kuruluşların da dahil olduğu işgücü piyasasına yeniden entegrasyonunu desteklemek için işbirliği yapması gerektiği kararda öngörülmüştür.

3. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ İLE İLGİLİ DÜZENLENMELER

3.1. 1948 TARİHLİ SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN 87 SAYILI SÖZLEŞME

1948 yılında kabul edilen sözleşme ILO'nun temel sekiz sözleşmesinden biridir.²⁴⁴ ILO Anayasası'nın başlangıcında “sendika özgürlüğü ilkesinin tanınması” nı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma barışının kurulması göz önüne alınarak ve Filadelfiya Beyannamesi'nin “ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sürekli bir gelişme için temel olduğu” yeniden vurgulanarak sözleşme kabul edilmiştir.²⁴⁵ ILO açısından “sendikal hak ve özgürlükler”, örgütün korumakla yükümlü olduğu hakların başında gelmektedir.²⁴⁶ Sendikal açıdan ILO'nun en önemli sözleşmelerinden biri olan sözleşme, tüm çalışanlara sendika kurma ve örgütlenme hakkını tanımakta ve bu hakkın ne şekilde korunacağını hükme bağlamaktadır.²⁴⁷ 87 Sayılı Sözleşme’de ifade edilen örgütlenme özgürlüğü düzensiz göçmenlerde dahil olmak üzere tüm göçmen işçileri kapsamaktadır.²⁴⁸

Sendikaların kurulmasının önceden izin ve onay gibi koşullara bağlanması sendika hakkının özüne zarar vermektedir. Bu sebeple “sendika kurma hakkından söz edilebilmesi için, ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen çalışanların, örgütlerini özgür bir şekilde, işveren veya devlet müdahalesi olmaksızın kurma güvencesine sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla; ortak amaç, bağımsızlık ve özgürce kurulabilme

²⁴⁴ Diğer temel sözleşmeler için ayrıca bakınız. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::, \(17.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::, (17.06.2019).)

²⁴⁵ Savaş Taşkent, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları (Örgütler ve Belgeler)*, s. 117. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Eylül 1998, s. 172.

²⁴⁶ M. Bülent Alpar “Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 4, S. 4, Ocak, 1999, s. 231.

²⁴⁷ TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 250.

²⁴⁸ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s. 205.

“sendikalarda saflık ilkesi” olarak adlandırılmaktadır.”²⁴⁹ Bu bağlamda 87 Sayılı Sözleşme sendika kurma hakkını bütünsellik içinde ele almıştır.

Sendika özgürlüğüne ilişkin olan sözleşme; “sendika kurmak ve kurulan sendikalara üye olabilmek, ayrımcılık gözetmemek, önceden izin almadan istedikleri örgütleri kurmak ve bunlara üye olabilmek” olmak üzere üç temel ilkeyi de içermektedir.²⁵⁰ Sözleşmede tanınan “önceden izin almama ve istedikleri örgütleri kurabilme” hakkı sendika özgürlüğünü devlet ve kamu erkini kullanma hakkına sahip olanlara karşı korunması gerektiğini ifade etmektedir. “Ayrımcılık gözetmeme” hakkı ise sendika hakkına herkesin sahip olmasını, sendika hakkının belirli işi yapanlara, belirli soydan gelenlere veya belirli bölgelerde çalışanlara gibi herhangi bir kısıtlamaya bağlanamayacağını ifade eder.²⁵¹

Sözleşmenin 3’üncü maddesinde sendikaların kendi hukuklarını oluşturarak, bağımsız örgütler olarak var olmaları öngörülmüştür. Sözleşmenin 10’uncu maddesinde ise örgüt ; “çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları koruma amacı güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşu” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca örgütlerin tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirleme hakkına sahip olduğuna sözleşmede yer verilmiştir.²⁵² Çalışanlar, işverenler ve örgütleri 87 Sayılı Sözleşme ile kendilerine tanınan hakları kullanmada öteki kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi yasalara uymak zorunda oldukları gibi ülkenin yasaları bu sözleşme ile öngörülen güvenceleri zedeleyici nitelikte olamaz ve uygulanamaz.²⁵³

²⁴⁹ Toker Dereli, “Sendikacılık, Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1*, ed. Ali İhsan Özeroğlu, Ankara: Türk İş ve Aydın Üniversitesi Yayını, s. 286.

²⁵⁰ Can Tuncay “Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyum”, *Halid Kemal Elbir’e Armağan*, İstanbul, Beta Yayınevi, 1996, s. 507.

²⁵¹ Murat Özveri, “Sendikal Hakların Uluslararası Kaynakları” , *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, s. 513.

²⁵² Belediye-İş Sendikası, a.g.e., s. 119. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 174.

²⁵³ Belediye-İş Sendikası, a.g.e., s. 118.

Örgütlenme hakkının korunmasında sözleşmenin yürürlüğe girdiği ILO'nun her üyesi, çalışan ve işverenlerin örgütlenme hakkını özgürce kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır.²⁵⁴

3.2. 1949 TARİHLİ ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI İLKELERİNİN UYGULANMASINA İLİŞKİN 98 SAYILI SÖZLEŞME

98 Sayılı Sözleşme, 87 Sayılı Sözleşme'yi tamamlayan ve işverenlerin sendika hakkına yönelik müdahalelerini açıkça yasaklayan, özgür toplu pazarlığı ön plana çıkaran diğer bir ILO sözleşmesidir. Toplu sözleşme haklarının düzenlendiği 98 Sayılı Sözleşme, 87 Sayılı Sözleşme'de olduğu gibi düzensiz göçmenler dahil tüm göçmen işçileri kapsamaktadır.²⁵⁵ Sözleşmede “bir işçinin çalışmasını bir örgüte üye olmaması veya üyelikten çıkması şartına ve bir işçinin örgüt üyeliği nedeniyle çalışma süresi dışında ya da işverenin izniyle çalışma süresi içinde örgüt etkinliklerine katılmasından dolayı işten çıkarılması veya zarar görmesini amaçlayan eylemleri ayrımcı davranışlar olarak kabul edilmiş ve işçilerin çalışma alanında sendika özgürlüğüne zarar verecek her türlü ayrımcı harekete karşı” tam bir koruma sağlanacağı açıkça beyan edilmiştir.²⁵⁶ Bu bağlamda işçilerin işe alınıp alınmamlarının sendika seçme özgürlüğü karşılığında yapılması engellenerek, işveren tarafından kurdurulan veya desteklenen sendikalara üye olarak istihdam edilme koşulu engellenmeye çalışılmıştır.²⁵⁷ Ayrıca sözleşme ile bireysel sendika özgürlüğü de güvence kapsamına alınmıştır.²⁵⁸

“İşçi ve işveren örgütlerinin; kuruluş, çalışma ve yönetimlerinde doğrudan doğruya üyeleri veya temsilcileri tarafından birbirlerine müdahalede bulunmaları ve işçi örgütlerinin işverenlerin veya işveren örgütlerinin egemenliği altında kurulmaya sağlanmasının ve denetiminin mali yollarla işveren örgütlerince gerçekleştirilmesini öngören eylemleri” sözleşmenin 2'nci maddesinde karışma eylemleri olarak tanımlanmıştır. Sözleşmede karışma eylemlerini engellemek için “sendikaların saflığı ilkesi” açıkça vurgulanmış, işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerinin kuruluş, işleyiş ve

²⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 174.

²⁵⁵ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s. 205.

²⁵⁶ TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 94., Belediye-İş Sendikası, a.g.e., s. 123., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 229.

²⁵⁷ Murat Özveri, a.g.m., s. 514-515.

²⁵⁸ Mesut Gülmez “Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu”, *AB'ye Sosyal Uyum Dizisi*, Ankara: Belediye İş Yayınları, 2005, s. 149.

idarelerine doğrudan doğruya veya temsilcileri, üyeleri aracılığı ile karışmamaları, böyle bir karışmaya karşı korunma hakkı tanınmıştır.²⁵⁹

3.3. 1981 TARİHLİ TOPLU PAZARLIĞIN TEŞVİK EDİLMESİNE İLİŞKİN 154 SAYILI SÖZLEŞME

Filedelfiya Bildirgesi'nde yer alan “dünyadaki toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması ve her yerdeki tüm insanlar için tam uygulanabilir olması” uygun, serbest ve gönüllü toplu pazarlığı teşvik etmeyi amaçlayan uygun önlemlerle tamamlanmasına ihtiyaç duyulduğundan 1981 yılında 154 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir.²⁶⁰

Sözleşmenin amacı ile toplu pazarlık terimi; “bir taraftan bir işveren, bir grup işveren ya da bir veya birden fazla işveren örgütü arasında ve diğer taraftan bir ya da daha fazla işçi örgütü arasında yapılan; çalışma şartlarını ve koşullarını belirlemek, işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi gibi müzakereleri kapsamaktadır. Ayrıca toplu sözleşmeyi teşvik etmek için ulusal koşullarca önlem alınacağı ve bu önlemlerin neler olduğu sözleşmenin 5'inci maddesinde açıkça beyan edilmiştir.”²⁶¹

4. ZORLA ÇALIŞTIRMA YASAĞI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

4.1. 1930 TARİHLİ CEBRİ VEYA MECBURİ ÇALIŞTIRMA HAKKINDA 29 SAYILI SÖZLEŞME VE 36 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararına göre; zorla veya zorunlu çalıştırmaya ilişkin düzenlemelerin yanında, onaylanması sırasında mevcut olan veya daha sonra, zorla veya zorunlu çalışmanın istihdamını düzenleyen kanun hükümlerine ilişkin düzenlemeler, zorla veya zorunlu çalışma için alınan işçilerin hastalıkları, yaralanmaları veya ölümleri için

²⁵⁹ Belediye-İş Sendikası, a.g.e., s. 125.

²⁶⁰ ILO (a), “Collective Bargaining Convention, No; 154”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1981.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299, \(17.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299, (17.06.2019).)

²⁶¹ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299, \(17.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299, (17.06.2019).)

tazminat veya tazminat ile ilgili tüm yasalar için gerekli düzenlemelerin yapılması esas kılınmıştır.²⁶²

Zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmaya başvurma ilgili toplumun gıda arzını engellemeyecek şekilde düzenlenmeli ve istihdamın zorunlu çalıştırılması veya zorunlu çalıştırılması gerektiğinde, emeğin suistimal edilmesi ve dolaylı olarak kadın ve çocukların zorunlu veya zorunlu çalışmaya yönelik yasadışı çalıştırılmasına yol açacak her türlü yolu engelleyici tüm önlemlerin alınması gerektiğine yer verilmiştir. Ayrıca kişilerin veya malların taşınması için zorunlu çalışmaya veya zorunlu çalışmaya başvurma zorunluluğunu azaltmak için tüm olası önlemlerin alınması ve zorla çalıştırma veya zorunlu çalıştırma yapan işçilere alkolün cazip hale getirilmemesi için tüm olası önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.²⁶³ Karar, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 92. Oturumunda geri çekilmiştir.

Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın Cenevre'de gerçekleşen 14'üncü toplantısında; toplantı gündeminin 1'inci maddesine dahil olan cebri veya mecburi çalıştırma konusundaki bazı tekliflerin kabulü ve bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şeklinin alınmasına karar veriler 1930 tarihinde 29 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir.²⁶⁴

29 Sayılı Sözleşme'nin amacı için; "Cebri veya Mecburi Çalışma ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade etmektedir."²⁶⁵ Sözleşme zorunlu veya mecburi istihdamı her ne şekilde olursa olsun yasaklamakta ancak belirli bazı koşullar altında 18-45 yaşlarındaki çalışabilir durumdaki erkek işçilerin zorunlu çalıştırılma koşullarını belirlemektedir.²⁶⁶ Sözleşmede "yetkili makamlar ülkelerin en üst merkezi

²⁶² ILO (a), "Forced Labour (Regulation Recommendation, No; 36", *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1930. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312374:NO,\(06.12.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312374:NO,(06.12.2019).)

²⁶³ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:561799054103::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:561799054103::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:,(09.06.2019).)

²⁶⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 85.

²⁶⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 86.

²⁶⁶ ILO (b), "Forced Labour Convention, No; 29", *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1930. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO,(09.06.2019).)

makamlarını ifade etmekte ve yetkili makamların özel kişiler, şirketler veya özel tüzel kişiler yararına cebri veya mecburi çalıştırmayı empoze etmeyecekleri ve buna izin vermeyeceklerine yer verilmiştir. Sözleşmenin üye ülke tarafından onaylanması ve ILO tarafından tescil edildiği takdirde ve sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üye ülkenin cebri veya mecburi çalıştırmayı tamamen kaldırması öngörülmüştür.”²⁶⁷

Sözleşmede “herhangi bir ferdin cebri veya mecburi çalıştırmaya maruz kalabilecek günün 12 aylık bir sürede 60 günü geçemeyeceği, haftada bir dinlenme günü verilmesi gerektiği, alacağı ücretlerin işçilerin istihdam edildiği bölgedeki yürürlükte olandan daha az almaması ve ücretin her işçiye ferdiyen ödenmesi gerektiği açıkça beyan edilmiştir.”²⁶⁸

4.2. 1957 TARİHLİ ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASINA İLİŞKİN 105 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşme esarete, esir ticaretine ve köleliğe karşı koruma önlemleri getirmiştir.²⁶⁹ Sözleşmenin girişinde esarete yönelik olan 1926 tarihli sözleşmedeki gibi²⁷⁰, mecburi veya cebri çalıştırmanın esarete benzer şartlara yol açmaması için bütün tedbirlerin alınmasını ve esaretin, esir ticaretinin ve esarete benzer müesseselerin ortadan kaldırılmasına dair olan 1956 tarihli Ek Sözleşmesi’nde de belirtildiği gibi borç yüzünden kulluk ve köleliğin tamamen ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Ücretin himayesi hakkındaki 1949 tarihli sözleşmenin²⁷¹, ücretlerin düzgün aralıklarla ödenmesini öngördüğünü ve ücreti ödeme şekillerinin, işçiyi işinden ayrılmasını mümkün kılacak her türlü fiili imkanlardan mahrum bırakacak tarzda olmasını yasakladığını dikkate alarak ve Birleşmiş Milletler Anlaşması’nda amaçlanan ve İHEB beyan olunan insan haklarını ihlal edici nitelikte olan, kesin olarak belirlenmiş cebri veya mecburi çalışma şekillerinin ortadan kaldırılmasına dair tekliflerin kabulüne ve

²⁶⁷ TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 241.

²⁶⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 88-89.

²⁶⁹ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 92.

²⁷⁰ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312166:NO (09.06.2019).

²⁷¹ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312241:NO, (09.06.2019).

uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar verilerek 1957 yılında 105 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir.²⁷²

Sözleşmenin giriş bölümünde 1'inci maddesi zorla çalıştırmayı yasaklarken, zorla çalıştırmanın ayrımcı bir tutum yöntemi olarak uygulanmasını da yasaklamıştır.²⁷³

ILO'nun bu sözleşmeyi onayan her üyesinin, “cebri ve mecburi çalıştırmayı yasaklamayı; siyasi iktisadi veya içtimai düzene karşı düşüncelerde olan kimselere ceza olarak, iktisadi gelişme gayesiyle el emeğini seferber etme, çalışma disiplini olarak, grevlere katılanlara ceza olarak, ırkı, içtimai milli veya dini bir ayırım aracı olarak hiç bir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt etmektedir.”²⁷⁴ Sözleşme bu düzenlemeye yer vererek kişinin ırk, din sosyal ve siyasal kimlikleri sebebiyle zorla çalışmaya maruz kalmasını yasaklamıştır. Ayrıca bireyin siyasal görüşünden dolayı kendisine bir ceza yöntemi olarak uygulanması da yasaklanmıştır.²⁷⁵

4.3. 2014 TARİHLİ ZORLA ÇALIŞTIRMANIN ETKİLİ BİR ŞEKİLDE ENGELLENMESİ HAKKINDA 203 SAYILI TAVSİYE KARARI

Karara göre üyelerin; “işyerindeki temel ilke ve haklara saygı duymak, zorunlu veya zorunlu çalışmaya karşı kırılganlığı artıran ayrımcılıkla mücadele programları oluşturmak, çocuk işçiliğine yönelik girişimlerde bulunmak ve hem çocuklar hem de kız çocuklar için eğitim fırsatlarını teşvik etmek, yurtdışında çalışmaya ve yaşamaya daha hazırlıklı olmaları ve zorla çalıştırma koşullarına yönelik insan ticareti hakkında farkındalık ve daha iyi bir anlayış oluşturmalarını sağlamak için, ayrılmadan önce ve varışta göçmenler için oryantasyon sağlamak, düzensiz durumdakiler de dahil olmak üzere belirli göçmen gruplarının karşılaştıkları riskleri dikkate alan ve zorla çalıştırma durumlarına neden olabilecek durumları ele alan istihdam ve işçi göçü politikaları gibi tutarlı politikalar oluşturarak önemli tedbirler alması gerektiği açıkça beyan edilmiştir.”²⁷⁶

²⁷² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 310.

²⁷³ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 47-48.

²⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 310-311. TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 150-151.

²⁷⁵ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s.94.

²⁷⁶ ILO, “Forced Labour Recommendation, No; 203”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2014.

Ayrıca üyelerin işçi istihdam edenlerin ve iş bulma kurumlarının kötüye kullanma ve hileli uygulamalarını ortadan kaldırmak için önlemler alması, hem acil yardım hem de uzun vadeli iyileşme ve rehabilitasyon için tüm mağdurların ihtiyaçlarını karşılamak için en etkili koruyucu önlemleri alması, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmaya maruz kalan çocuklar için koruyucu önlemler alınması, çocuğun özel ihtiyaçlarını ve çıkarlarını göz önünde bulundurması gerektiğine kararda yer verilmiştir.

5. ÜCRET İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

5.1. 1949 TARİHLİ ÜCRETLERİN KORUNMASI HAKKINDA 95 SAYILI SÖZLEŞME VE 85 SAYILI TAVSİYE KARARI

1949 tarihinde kabul edilen karar, ücretlerden yapılacak kesintiler, ücret ödemelerinin zamanı, ücret koşullarının çalışanlara bildirimi ve bordro kayıtları başlıkları altında ücretin korunmasına ilişkin gerçekleştirilmesi gerekenleri tavsiye kararında açıkça beyan etmiştir. Karara göre; işverenin ürünlerine, mallarına veya araç ve gereçlerine, işçi tarafından zarar meydana geldiğinde bu zarara karşılık ödenecek miktarın adil olması ve işçinin kendisi ve ailesinin bakımının güvence altına alınması koşulu ile kesinti yapılacağına yer verilmiştir. Ücretlerin ödenmesinde işçilerin ücretlerinin aylık veya saat, gün olarak hesaplanmasını dikkate alarak, ücret ödemelerindeki zaman aralıklarına açıkça yer vermiştir. Ayrıca işçiye ödenecek ücret oranların, hesaplama yönteminin, ödenme yeri ve kesintinin yapılacağı koşulların işçinin bilgisi dahilinde olması tavsiyede yer alan diğer kararlardır.²⁷⁷

1949 tarihinde kabul edilen bu sözleşme bakımından ücret; “yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya yazılı olmayan bir iş sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO,\(07.08.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO,(07.08.2019).)

²⁷⁷ ILO (d), “Protection of Wages Recommendation, No: 85” *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1949.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO,\(30.07.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO,(30.07.2019).)

değerlendirilmesi mümkün olup karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade etmektedir.”²⁷⁸

Bu sözleşmenin kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken herkes için geçerli olduğu 2’nci madde de açıkça beyan edilmiştir. Nakit olarak ödenmesi gereken ücretlerin tedavülde olmayan para, senetle, bono veya kuponla ödenmesine ve yine ücretin içki veya zararlı maddelerle ödenmesi yasaklanmıştır. Aynı ödemelerinin izin verildiği haller dışında ücretin hiç bir şekilde aynı olarak ödenemeyeceğine Sözleşmenin 4’üncü maddesinde yer verilmiştir. Ücretin “doğrudan doğruya ilgili işçiye, düzenli olarak ödenmesi gerektiği ve ücretlerden kesinti yapılabilme ve haciz edilebilmenin sadece ulusal mevzuatın belirlediği usuller çerçevesinde, haciz ve temlike karşı ise işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli olan ölçüde himaye edileceğine yer verilmiştir.”²⁷⁹

Sözleşme, “bir müessesenin iflası veyahut mahkeme kararıyla tafsiyesi halinde alelade alacaklıların hisselerini almalarından daha önce ücreti imtiyazlı bir alacak olarak kabul etmiş ve tam olarak ödeneceğine hükmetmiştir. İş akdinin sonlanmasıyla borçlanılmış olan ücretin tamamının ödenmesi, ücretin nakdi olarak ödendiği hallerde sadece iş günleri ve iş yerlerinde ödeneceği ve ücretin perakende içki veya eşya satış mağazalarında, eğlence yerlerinde ödenmesi yasaklanmıştır. İşçilerin işe alınmalarından önce ücret şartları hakkında bilgi verilmesi, ücret şartlarında değişiklik yapılması halinde değişikliklerin bildirilmesi ve işçinin ücretini istediği gibi kullanma hürriyetini işverenin sınırlandıramayacağı açıkça beyan edilerek işçinin emeğinin karşılığı koruma altına alınmıştır.”²⁸⁰

5.2. 1951 TARİHLİ EŞİT İŞ İÇİN, KADIN VE ERKEK İŞÇİLERE EŞİT ÖDEME HAKKINDA 100 SAYILI SÖZLEŞME VE 90 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararında, “kadın ve erkek işçilere eşit değerde çalışma konusunda eşit ücretlendirme ilkesinin uygulanmasıyla ilgili ülkelerdeki ücret oranlarının belirlenmesin ve bu bağlamda erkekler için ücret oranları ile eşit değerde işler için kadınların ücret oranları arasındaki farkın azaltılması amaçlamaktadır. Uygulamanın başlıca merkezi

²⁷⁸ TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 75.

²⁷⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 203.

²⁸⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 204, TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 78-79.

hükümet kurumlarında başlaması ve kamu otoritesinin belirlediği sektör ve hizmetlerde asgari bir ücret oranının belirlenmesi öngörülmüştür.”²⁸¹

ILO’nun 100 Sayılı Sözleşmesi’nde düzenleme şekli ücret tespitinde cinsiyetler arası bir eşitlik anlayışını ortaya koyulmakla birlikte, kadınlar ya da erkekler arasında ayrımcılığın yapılabilmesine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, temelde herkes için eşitlik ilkesinin benimsenmesi söz konusudur.²⁸²

100 Sayılı Sözleşme eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini ortaya koyarken “eşit ücret” kavramı ve “ücret” tanımının neleri kapsadığını açıkça belirtmiş ve aynı zamanda eşit işin saptanması için objektif esaslar aramıştır.²⁸³

Sözleşme ücreti; “işçinin çalıştırılması karşılığında işveren tarafından nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla sağlanan bütün diğer ödemeler” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, kök ücret ve sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alarak geniş anlamda ücret kavramı kabul edilmiştir. “Erkek ve kadın işçilere eşit değerde iş için eşit ücretlendirme” ilkesi ücret düzeylerinin, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin saptanması anlamındadır ve ücret saptanmasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır.”²⁸⁴ Dolayısıyla “eşit değerde iş” temel ölçü olarak kabul edilmiştir.²⁸⁵ Sözleşmenin 2’nci maddesinde kadın ve erkek işçilerin eşit değerde iş için eşit ücretlendirilmesini özendirmek amacıyla ortaya konulan ilkeler yer almaktadır.²⁸⁶

Her üye devletin, ücret oranlarını belirlerken kullanılan yöntemlerde eşit değerde işler için kadın ve erkek çalışanlar için eşit ücretlendirme ilkesinin tüm çalışanlara

²⁸¹ ILO (a), “Equal Remuneration Recommendation, No; 90”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1951. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO, (30.07.2019).

²⁸² Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 85.

²⁸³ Tankut Centel, *İş Hukukunda Ücret*, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi, 9, İstanbul, s. 152.

²⁸⁴ Savaş Taşkent, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, s. 272.

²⁸⁵ Tankut Centel, *Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, MESS, İstanbul, 2004, s. 292-293.

²⁸⁶ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, 2.b., Dora Yayınları, Bursa, 2009, s. 39.

uygulanması gerektiğine ve bununda ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya tüm bu usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabileceğini öngörmektedir.²⁸⁷

“Eşit işe eşit ücret” ilkesinin sağlanabilmesi için objektif koşul aranmış fakat sözleşmede objektif koşulların ne olduğuna yer verilmemiştir. 3’üncü maddenin 2’nci fıkrasında “bu değerlendirmede izlenecek yöntemler, ücret düzeylerini belirlemeye yetkili makamlarca veya ücret düzeylerinin toplu iş sözleşmeleriyle belirlendiği durumlarda taraflarca karşılaştırılabilir” vurgusuyla ücreti saptayan taraflara genel seviyede tespit edilecek ücret uygulamasının eşitlik ilkesini içererek uygulanmasını yükümlülük olarak ortaya koyulmuştur.²⁸⁸

Sözleşmede “cinsiyete bakılmaksızın yapılacak işlerde, objektif olarak belirlenen farklılıklardan dolayı işçiler arasında uygulanacak olan fark oranlarının kadın ve erkek işçilerin eşit değerinde iş için eşit ücretlendirme ilkesine aykırı olmayacağına” yer verilmiştir.²⁸⁹ Bu sebeple sözleşme “salt cinsiyet ayrımcılığına dayalı ücret düzenlemelerini reddederken, işin gereklerine uygun olarak oluşturulan ücret farklılıklarını meşru görmektedir.”²⁹⁰ Ayrıca “ayrımcılık sayılmayacak olarak belirlenen objektif koşulların; kıdem, eğitim, performans, yetki ve sorumluluk gibi kişiden bağımsız nesnel durumlar olduğu doktrinde bilinmektedir.”²⁹¹

²⁸⁷ Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 1982, s. 19.

²⁸⁸ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 84.

²⁸⁹ ILO (b), “Equal Remuneration Convention, No; 100”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1951.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO, (12.09.2019).

²⁹⁰ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 44.

²⁹¹ Serkan Odaman, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı” *Prof. Dr. Kamil TURAN’a Armağan, KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 7, S. 2, Ankara, 2003, s. 588-589.

6. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

6.1. 1925 TARİHLİ TEDAVİ EŞİTLİĞİ (KAZA TAZMİNATI) HAKKINDA 19 SAYILI SÖZLEŞME VE 25 SAYILI TAVSİYE KARARI

1925 tarihinde kabul edilen kararda “iş kazası tazminatında yerli ve yabancı işçilere yönelik eşit muamele uygulamasının kolaylaştırılmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir.”²⁹²

1925 yılında kabul edilen 19 Sayılı Sözleşme, “göç ettiği ülkede geçici veya kesintili olarak çalışan göçmen işçinin meydana gelen iş kazası sebebiyle kişisel yaralanmalara maruz kaldığı tazminat ödenmesi gereken durumlarda, üye devletlerin vatandaşları ile arasında muamele eşitliği göz ardı edilmeden tazminat verilmesi gerektiğine yer verilmiştir.”²⁹³

6.2. 1935 TARİHLİ GÖÇMENLERİN EMEKLİLİK HAKLARININ KORUNMASI HAKKINDA 48 SAYILI SÖZLEŞME

1935 yılında kabul edilen Sözleşme, “uluslararası alanda kabul edilen ülkeler arasında karşılıklı malüllük, yaşlılık dul ve yetimlerin sosyal güvenlik haklarının korunmasını öngörmektedir.”²⁹⁴ Bu bağlamda “sigorta kurumlarına bağlı kişilerin harcadıkları sigorta süreleri, bu kişilerin uyruğuna bakılmaksızın kurallara uygun olarak tamamlanacağına, sigorta sürelerinde hangi sürelerin dahil edileceğine, hak sahibinin yararlanmaya hak kazandığı kazancının sigorta kurumunu idare eden kanunlara göre hesaplanacağına sözleşmede yer verilmiştir.”²⁹⁵

²⁹² ILO (a), “Equality of Treatment (Accident Compensation) Recommendation, No; 25”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1925. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312363:NO, (30.07.2019).

²⁹³ ILO (b), “Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, No; 19”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1925. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312164:NO, (12.09.2019).

²⁹⁴ TÜRK-İŞ Yayınları a.g.e., s. 245.

²⁹⁵ ILO, “Maintenance of Migrant’s Pension Rights Convention, No; 48”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1935. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312193:NO, (30.07.2019).

6.3. 1952 TARİHLİ SOSYAL GÜVENLİĞİN ASGARİ NORMLARI HAKKINDA 102 SAYILI SÖZLEŞME

1952 tarihinde kabul edilen sözleşme, sosyal güvenlik açısından temel risk kabul edilen “hastalık, işsizlik, analık, yaşlılık, malüllük, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm ve geçici iş göremezlik durumlarına karşı asgari koruma önlemlerini” düzenlemektedir.²⁹⁶ “Sözleşmenin ilk bölümünde “Mevzuatla tayin olunan”, “İkamet ve Mukim”, ”Dul Kadın”, “Çocuk”, “Staj Devresi”, “Yardım” terimlerinin tanımına yer verilmiştir. Kapsama alınanlar bakımından kavramsallaştırılmaya gidilerek yapılan “bütün işçiler veya bütün muhkimlerim belli bir yüzdesi” ifadesi kullanılmış fakat ayrı bir şart aranmamıştır. Dolayısıyla eşitlik ilkesini bozacak “ dil, din, ırk, cinsiyet, sosyal köken, siyasi görüş, cinsel tercih” gibi sebeplerle ayrımcılığa neden olabilecek herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.²⁹⁷

Sözleşmenin Yabancılar Eşit Muamele başlıklı on ikinci bölümünde ikamet eden yabancı uyrukluların, vatandaşlarla aynı haklara sahip olacağı açıkça beyan edilmiştir.²⁹⁸ “Dolayısıyla risklere maruz kalmaya karşı ortaya çıkan sosyal güvenlik haklarından yararlanmada eşitlik vurgusu açık olarak düzenlenmiş ve yabancıların sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları en az uyrukta olanlar kadar garanti altına alınmıştır.”²⁹⁹

6.4. 1962 TARİHLİ VATANDAŞLARLA VATANDAŞ OLMAYAN KİMSELERE SOSYAL GÜVENLİK KONUSUNDA EŞİT MUAMELE YAPILMASI HAKKINDA 118 SAYILI SÖZLEŞME

1962 tarihinde kabul edilen sözleşmenin birinci maddesinde “mevzuat”, “yardımlar”, “geçici rejimler gereğince sağlanan yardımlar”, “cenaze yardımı”, “ikamet”, “mülteci” ve “vatansız” terimlerinin sözleşme bakımından taşıdıkları anlamlar açıklanmıştır. “Her üye ülkenin kendi vatandaşlarına fiilen uygulanmakta olan sosyal güvenlik dallarından (sağlık yardımları, hastalık ödenekleri, analık yardımları, malüllük yardımları, yaşlılık yardımları, ölüm yardımları, iş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları, işsizlik yardımları, aile yardımları) hangisi ülke mevzuatında yer

²⁹⁶ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 45.

²⁹⁷ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 90.

²⁹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 273.

²⁹⁹ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 47.

alıyorsa sözleşmede yer alan mükellefiyetlere de ayırım yapılmaksızın eşit olarak bu hakka sahip olma ve yardımlardan yararlandırılması gerektiğine sözleşmede yer verilmiştir.”³⁰⁰

Yardımlardan yararlanmada ikamet şartına bakılmaksızın eşit muamele yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak sağlık yardımları hastalık ödenekleri, iş kazaları ile meslek hastalıkları yardımları ve aile yardımları hariç tutularak diğer yardımlardan yararlanılabilmesi için (analık ve işsizlik yardımları için talep tarihinden önce 6 ay, malüllük yardımları için yardım talep tarihinden önce 5 yıl, yaşlılık yardımları için 18 yaşından sonrası için 10 yıl) ikamet etmiş şartı konulabileceği sözleşmede belirtilmiştir. Sözleşme hükümlerinin mültecilerle, vatansızlar hakkında karşılık şartı aranmaksızın uygulanacağı açıkça beyan edilmiştir.³⁰¹

6.5. 1982 TARİHLİ SOSYAL GÜVENLİKTE HAKLARIN KORUNMASI HAKKINDA 157 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşmenin 1’inci maddesi gereğince genel hükümler bölümü altında sözleşmede yer alan kavramlar tanımlanmıştır. “Mülteci” kavramı 1951 tarihli Mültecilerin Statüsüne İlişkin Sözleşmesindeki tanım, “Vatansız kişi” terimi ise Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme’deki tanım olarak kabul edilmiştir. “Ailenin üyeleri, hayatta kalanlar, katkısı olmayan ve geçiş düzenlemeleri kapsamında verilen faydalar terimleri” sözleşmede tanımlanmıştır.³⁰²

Sözleşme sosyal güvenlik dallarından 9 tanesini (tıbbi bakım, hastalık parası, doğum yardımı, malüllük ödeneği, emeklilik aylıkları, kurtulanların yararı, iş kazası parası, işsizlik ödeneği ve aile yardımı) mevzuatla getirilen yükümlülüklerle sağlanacağını ve ayrıca memurlar, savaş mağdurları ve sosyal veya tıbbi yardım programları için bu sözleşmenin geçerli olmadığına yer verilmiştir. Çalışanlara (işçi ve mevsimlik işçiler dahil), aile üyelerine ve mağdurlarına; “tıbbi bakım, hastalık ödenekleri, iş kazaları ödeneği, doğum ödenekleri ve emeklilik aylıkları

³⁰⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 338-340.

³⁰¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 342.

³⁰² ILO, “Maintenance of Social Security Rights Convention, No; 157”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1982.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302:NO,(12.09.2019).)

kategorilerinden birinin uygulanabilmesi için üye ülkelerden birinin vatandaşı olması veya vatansız olup ikamet eden kişilerden olması gerektiği koşulu getirilmiştir. Ancak sözleşme 9'uncu madde gereğince bir üye ülkenin vatandaşı olanların, mültecilerin ya da ikamet ettikleri yer ne olursa olsun vatansız kişilerin hak sahiplerine yasalar uyarınca kazandığı geçersizlik, hayatta kalanların nakit parası, emekli aylıkları ve ölüm paralarının ödenmesini garanti etmektedir.”³⁰³

6.6. 1983 TARİHLİ SOSYAL GÜVENLİK HAKLARININ TAVSİYE EDİLMESİ HAKKINDA 167 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararına göre; iki taraflı veya çok taraflı sosyal güvenlik aracına bağlı üyeler, herhangi bir üye devletin ülkesinde ikamet eden mülteciler ve vatansız kişilere uygulanabilir mevzuatın belirlenmesi, devralma sırasında hakların korunması ve edinilmiş hakların korunması, yurt dışında ödeneklerin sağlanması husularında uzlaşma sağlanması gerekmektedir. Ayrıca karar; üyeler kendi aralarında ilgili devletlerle geçersizlik, yaşlılık ve hayatta kalanların yararları, iş kazası ve ölüm hibeleriyle ilgili emekli aylıkları gibi engellerin ortadan kaldırılması için düzenlemeler yapması gerektiğine yer vermiştir.

Tavsiye kararında İki Taraflı veya Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Araçlarının Sonuçlanması İçin Model Hükümler ve İki Taraflı veya Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Araçlarının Koordinasyonu İçin Model Anlaşması olmak üzere iki tane eke yer vermiştir.³⁰⁴

6.7. 2012 TARİHLİ SOSYAL KORUMA ZEMİNLERİ HAKKINDA 202 SAYILI TAVSİYE KARARI

ILO; sosyal güvenlik hakkının temel bir insan hakkı olduğunu, bu hakkın istihdamı arttırmayla beraber kalkınma, ilerleme için ekonomik ve sosyal bir gereklilik olduğunu kabul etmiş ayrıca sosyal güvenlik eşitsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma ve

³⁰³ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302:NO, (12.09.2019).

³⁰⁴ ILO, “Maintenance of Social Security Rights Recommendation , No;167”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1983. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312505:NO, (12.09.2019).

sosyal güvensizliği önleme ve azaltmada, fırsat eşitliği ile cinsiyet ve ırk eşitliğini teşvik etmede ve kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi desteklemede önemli bir araç olduğunu belirtmiştir.

Sosyal güvenliğin ekonomi ve işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerde, sosyal ve ekonomik olarak dengeleyici olarak rol üstlendiği, sürdürülebilir bir ekonomiye geçişin desteklenmesinde katkısının olduğu ve sosyal içermeye ilişkili sürdürülebilir uzun vadeli büyümeyi amaçlayan politikaların öncelik haline gelmesi ile aşırı yoksulluğun üstesinden gelinmesine yardımcı olduğu, bölgeler içindeki sosyal farklılıkları ve eşitsizlikleri azalttığı da kabul edilmiştir.

ILO'nun sosyal güvenlik önlemlerinin genişletilmesine “katkıda bulunma” yükümlülüğü olduğundan sosyal güvenlik standartlarının kabul edildiği sözleşme ve diğer tavsiye kararları dışında 202 Sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Bu tavsiye kararı üyelerine sosyal güvenlik sistemlerinin temel unsuru olan sosyal koruma tabanlarının oluşturulması ve sosyal güvencenin yaygınlaştırılması temelinde kabul edilmiştir. Karar; “ulusal olarak tanımlanmış yoksulluk, kırılganlık ve sosyal dışlanmanın önlenmesi veya azaltılmasını amaçlamaktadır.”³⁰⁵

Tavsiyeye göre; kullanılabilirlik, erişilebilirlik, kabul edilebilirlik ve kalite kriterlerini karşılayan doğum bakımı dahil temel sağlık hizmetini oluşturan bir mal ve hizmet grubu, çocuklar için beslenme, eğitim, bakım ve diğer gerekli mal ve hizmetlere erişim sağlanabilmesi için temel gelir güvenliği ve özellikle hastalık, işsizlik, doğum ve sakatlık durumlarında, aktif yaşta yeterli gelir elde edemeyen kişiler, yaşlılar için asgari düzeyde ulusal olarak tanımlanmış temel gelir güvenliğinin sağlanması göz önünde bulundurularak sosyal koruma tabanları oluşturulmalıdır. Ayrıca tavsiye kararı, üye devletlerin sosyal güvenlik uygulamalarını yürürlüğe koyarken uygulaması gereken bazı sorumluluklara da yer vermiştir. Sosyal dayanışmaya dayalı koruma evrenselliği, ayrımcılık yapmama, cinsiyet eşitliği, sosyal güvenlik garantileri kapsamında olan

³⁰⁵ ILO, “Social Protection Floors Recommendation, No; 202”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2012.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO,(12.09.2019).)

kişilerin haklarına ve onuruna saygı göstermek ve temel gelir güvencesinin onurlu bir hayata izin vermesi gerektiği uyulması gereken ilkeler arasında yer almaktadır.³⁰⁶

7. AYRIMCILIK YASAĞI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

7.1. 1958 TARİHLİ İSTİHDAM VE MESLEK BAKIMINDAN AYRIMCILIĞA İLİŞKİN 111 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşme iş ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklayan, çalışma hukuku alanında eşitlik ilkesinin vurgusunun en yüksek olduğu temel belgelerin başında gelmektedir. “Uluslararası Çalışma Konferansı ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, tüm insanların, özgürlük, onur, ekonomik güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme hakları olduğunu ve ayrımcılığın İHEB’de ilan edilen hakların yok sayılması demek olduğunu göz önüne alarak sözleşmeyi kabul etmiştir.”³⁰⁷

Sözleşme “Ayrım” terimini “Rak, renk, cinsiyet, inanç, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kimlik sebebiyle iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte maruz kalınacak, muamelede eşitliği ortadan kaldıran veya bozucu etkisi olan her türlü gözetme, ayrı veya üstün tutma” şeklinde tanımlayarak hangi hallerin ayrımcılık sayılacağına açıkça yer vermiştir. Bununla beraber eşitlik ilkesinin de hangi değerler üzerine kurulabileceğini ortaya koymuştur.³⁰⁸ Ancak belirli bir iş için, o işin niteliğinden dolayı yapılan herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı veya üstün görme ayrımcılık olarak görülmeyeceği sözleşmede ifade edilmiştir.

Sözleşmenin amacı bakımından; “İş” ve “Meslek” terimleri mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsamaktadır.³⁰⁹ Burdan anlaşılıyor ki; 1’inci maddede bireyin değişik kimliklerinden dolayı maruz kalabileceği ayrımcılık yasaklanırken sadece çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ayrımcı

³⁰⁶ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO,(12.09.2019).)

³⁰⁷ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 41.

³⁰⁸ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 86.

³⁰⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 316-317.

davranışlarla ilgilenmemektedir. Bununla birlikte iş ve meslek edinmede fırsat ve davranış eşitliğinin maddi koşullarını ortaya koymaktadır.³¹⁰

Sözleşmenin 2'nci maddesinde “bu sözleşmeyi yürürlüğe koyan her üye ülkenin, her türlü ayrımı ortadan kaldırmak için iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslek açısından fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek için ulusal bir politika oluşturup, izleme görevini üstlenir” düzenlemesi ile fırsat eşitliğinde maddi koşulların oluşmasında sözleşmeyi onaylayan ülkelere de sorumluluklar yüklemektedir.³¹¹ Bu doğrultuda sözleşmenin 3'üncü maddesi bir önceki maddeyi destekler nitelikte olup, iş ve meslek edinmede eşitlik politikalarının nasıl uygulanacağı yolunda bazı usul ve önlemler getirerek taraf devletlerin bunlara uyacağını taahhüt ettikleri belirtilmiştir.³¹²

Sözleşmenin 5'inci maddesinde Uluslararası Çalışma Konferansı'na kabul edilmiş sözleşmelerde öngörülen özel koruma ve yardım tedbirlerinin ve herhangi bir üyenin işveren ve işçi örgütleriyle yapılacak görüşmeler neticesinde “yaş, cinsiyet, engellilik, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları” sebebiyle özel korunma veya yardım ihtiyacında oldukları kabul edilmiş kimselere, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verilmiştir. Bu düzenleme ile ülkelerde ki kamu makamlarının bazı kişilere sınırlandırması keyiften çıkarılmış ve pozitif ayrımcılık için oluşturulan koruma önlemlerinin ayrımcılık sayılmayacağı kabul edilmiştir.³¹³

Bu bağlamda sözleşmede, bir taraftan ayrımcılığı yasaklarken diğer taraftan sosyal norm yoluyla bir toplumda eşitliğe ve adalete nasıl katkıda bulunulabileceği açıkça belirtilmiştir.³¹⁴

7.2. 1975 TARİHLİ GÖÇMEN İŞÇİLER (İLAVE HÜKÜMLER) HAKKINDA 143 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşme Filedelfiya Bildirgesi'nin, “örgütlenmenin dayandığı ilkeler arasında “emeğin bir meta olmadığını”, “yoksulluğun her yerde refah tehlikesi oluşturduğunu”

³¹⁰ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 42.

³¹¹ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, s. 87.

³¹² Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, s.21.

³¹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 317.

³¹⁴ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 44.

ve “ILO’nun daha ileriye gitme sorumluluğunu kabul ettiğini” göz önünde bulundurarak göçlerin kötü koşullarını ortadan kaldırmayı ve göçmen işçiler için fırsat ve muamele eşitliğini sağlamak ve teşvik etmek amacıyla sözleşme 1975 yılında kabul edilmiştir.”³¹⁵

Düzensiz göçe ilişkin kaygıların arttığı bir zaman diliminde kabul edilen sözleşme istismara dayalı emek göçü üzerinde durmaktadır.³¹⁶

Göçmen işçi tanımı genişletilerek, “ülkenin kabul ettiği göçmen işçiler” de göçmen işçi tanımı içerisinde yer almış ancak eğitim amacıyla gelen öğrenci ve geçici çalışan müteahhitler kapsam dışında bırakılmıştır.³¹⁷ Yirmi dört maddeden oluşan sözleşme bütün göçmen işçilerinde temel insan haklarına saygı duyacağını taahhüt etmektedir.

Yasa dışı yollarla gelen göçmenlerin korunmasını amaçlayan sözleşme, “yapılan göçlerin ve düzensiz göçmen işçi istihdamının engellenmesi ve düzensiz göçü örgütleyenler, düzensiz göçmen çalıştıran işverenlerin cezalandırılmasını” öngörür.³¹⁸

Bu sözleşmeyi onaylayan üye devletlerinde, “kendi ülkesinin topraklarında yasadışı olarak istihdam edilen göçmen işçilerin olup olmadığını belirleyerek, göçmen işçilerin ülke içinde seyahat etmelerini bir noktaya ulaşmaları oraya yerleşmeleri veya orada istihdam edilmeleri esnasında uluslararası anlaşmalara veya ulusal mevzuata aykırı olan bir göçmen işçi dolaşımının olup olmadığının sürekli kontrol etmesi gerektiğini vurgulamıştır.”³¹⁹ Ayrıca sözleşme, devletlerin tüm göçmen işçilerin, temel insan haklarına saygı ilkesini benimsemelerini zorunlu kılmıştır.³²⁰

Göçmen işçilerin çalışmak için ülkede izin almadan dolaşmalarını ve yasa dışı göçmen işçi çalıştırılmasını engellemek üzere, istihdam amacıyla yasadışı ya da gizli göçmen hareketlerini organize eden ve yasadışı yollardan ülkeye girmiş işçileri istihdam edenlere karşı üye devletlerin gerekli önlemleri alacağı öngörülmüştür. Ayrıca üye

³¹⁵ ILO (a) , “Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, No;143”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1975.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO, (12.09.2019).

³¹⁶ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s.206.

³¹⁷ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , a.g.m., s. 468.

³¹⁸ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s. 206.

³¹⁹ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

³²⁰ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s. 206.

devletlere sendikalarla ile işbirliği içinde olarak yasadışı yollarla gelen göçmen işçilere karşı gereken önlemlerin alınmasını önermektedir. Alınacak bu önlemlerin amacı; “yasadışı işgücü trafiğini yönetenlerin faaliyetlerinin hangi ülkede gerçekleştirildiğinin önemi olmadan sorumlu kişilerin yargılanmalarının sağlanmasıdır.”³²¹

Sözleşmede göçmen işçilerin işlerini kaybetmeleri durumunda, o ülkede ikamet etme hakkı ve çalışma izninin elinden alınmayacağı ayrıca iş güvenliği güvencesi, istihdam güvencesi, yardım çalışmaları ve yeniden eğitimler konusunda o ülke vatandaşları ile eşit muamele hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Göçmen işçilerin geçmiş çalışmaları sırasından hak ettiği ücret, sosyal güvenlik ve diğer yardımların ailesine de tanınacağı, tanınan bu haklarla ilgili ortaya çıkabilecek herhangi bir anlaşmazlık durumunda yetkili makamlara başvurabileceği ve işçinin kendisi veya ailesinin ülkeden çıkarılması halinde ortaya çıkan masrafları karşılamada işçinin yükümlü olmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Bu bağlamda sözleşmeye göre; göçmen işçilerin aileleri de geçmiş çalışmadan hak edilen ve iş ilişkisinden doğan haklara sahip olacaktır.³²²

Son olarak sözleşme; göçmen işçiler ve ailelerine, “fırsat ve muamele eşitliği ilkesi” ne uygun bir sosyal politika oluşturarak uygulanmasını, göçmen işçilerin çocuklarına ana dilbilgisi ve ülkeleri ile bağlarını korumak için tedbirler alınmasını öngörmüştür.³²³

7.3. 1981 TARİHLİ AİLE SORUMLULUĞU OLAN İŞÇİLER HAKKINDA 156 SAYILI SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1958 tarihli Ayrımcılık Sözleşmesi’nin aile sorumluluklarına dayanarak yapılan ayrımcılıkların açıkça belirtilmediği, 1965 tarihli Aile Sorumluluğu Olan Kadınlar Hakkındaki Tavsiye Kararı’nın³²⁴ kabul edilmesinden bu yana meydana gelen değişiklikler göz önünde bulundurularak; erkekler ve kadınlar arasında tam eşitlik elde edebilmek için erkeklerin

³²¹ M. Bülent Alpar, *a.g.m.*, s. 5-6.

³²² Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş , *a.g.m.*, s. 468.

³²³ Seyhan Erdoğan, *a.g.m.*, s.206.

³²⁴ ILO, “Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation , No;123”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1965. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO,(09.09.2019).)

geleneksel rollerinde bir değişimin yanında, kadınların toplum ve ailedeki rollerinin değişmesi gerektiğinin farkına varılmıştır. Aile sorumluluklarına sahip erkekler ve kadınlar arasında ve bu çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında etkili bir fırsat eşitliğinin yaratılma ihtiyacı olduğunun ve aile sorumluluklarına sahip işçilerin sorunlarının, aile ve toplumla ilgili ulusal politikalarda daha geniş boyutlarla yer alması gerektiği göz önünde bulundurularak sözleşme kabul edilmiştir.”³²⁵

Sözleşme, bağımlı çocuklarına ve aileye veya desteğe ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları olan, bu sorumluluklarının ekonomik faaliyete hazırlanma, katılma ve yahut ilerleme olanaklarını kısıtlayan kadın ve erkek işçiler için geçerlidir. Dolayısıyla sözleşme bu işçileri “aile sorumluluğu olan işçiler” olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda ayırım yapılmaksızın tüm ekonomik faaliyet kollarını ve tüm çalışan kategorilerini sözleşme kapsamaktadır. “Ayrımcılık terimi ILO’nun 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi’nde de yer aldığı gibi “istihdam ve meslekte ayrımcılık yapmak” anlamı taşımaktadır. Ayrıca sözleşmede kadın ve erkek çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği ve muamele eşitliği oluşturmak için alınması gereken önlemlere yer verilmele birlikte aile sorumluluklarının geçerli bir fesih sebebi olamayacağı açıkça belirtilmiştir.”³²⁶

7.4. 2019 TARİHLİ şİDDET VE TACİZ HAKKINDA 190 SAYILI SÖZLEşME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararı iş dünyasında toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesi ve uygulanmasında üye devletlerin sektörler, meslekler ve daha çok şiddete ve tacize maruz kalan iş düzenlemeleri dahil olmak üzere tüm işçilerin ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması ve örgütlenme özgürlüğünden tam olarak yararlanmasını sağlaması gerektiğine yer vermiştir. Bu bağlamda her seviyede toplu pazarlık hakkının şiddeti ve tacizi önleme ve olabildiğince aile içi şiddetin iş dünyasında etkisini azaltmada etkili bir araç olabileceği öngörülmektedir.

³²⁵ ILO (b), “Workers with Family Responsibilities Convention, No; 156”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1981. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO,(12.09.2019).)

³²⁶ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırılmal Teorik Bir Bakış*, s. 86.

Ulusal yasalarda, yönetmeliklerde ve politikalarda şiddet ve tacizle ilgili iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi³²⁷, İşçi Sağlığı Örgütü'nün ilgili düzenlemeleri dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda; “işyeri politikasının tasarımı, uygulanması, işyeri risk değerlendirmesi, psikososyal tehlikeler ve riskler, şiddet ve taciz olasılığını arttıran faktörler dikkate alınarak yapılması gereken politikalar ve özel dikkat edilmesi gereken tehlikeler kararda ayrıntılı olarak belirlenmiştir.”³²⁸ Üye devletlerin göçmen işçileri özellikle kadın göçmen işçileri, göçmen statüsünden bağımsız olarak menşe, transit ve varış ülkelerindeki iş dünyasındaki şiddet ve tacizden korumak için yasal ve başka önlemler alması gerektiğine de ayrıca yer verilmiştir.

ILO, “iş dünyasında şiddet ve tacizin bir insan hakkı ihlali, eşit fırsatlara yönelik bir tehdit olduğunu ve şiddet ve tacizi önlemek için insanın karşılıklı olarak saygı ve saygınlığa dayanan bir iş kültürünün olması gerektiğini önemle vurgulamaktadır. İş dünyasındaki şiddet ve tacizin bireyin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, saygınlığını, aile ve sosyal çevresini etkilemekle beraber, aile içi şiddetin ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadınları ve kızları etkilediği özellikle iş gücü piyasalarına girmesini veya ilerlemesini engellemektedir. Ayrıca şiddet ve tacizin özel ve kamu hizmetlerinin kalitesini etkilediği, sürdürülebilir işletmelerin tanıtımıyla uyumlu olamayacağı, işyeri ilişkileri, işletme itibarı ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkileri olduğu söz konusudur. ILO hükümetlerin, işverenlerin ve işçi örgütlerinin, iş piyasası kurumlarının iş dünyasında şiddete ve tacize son vermek için ayrımcılığın temel sebeplerini ele alan, aile içi şiddetin etkilerini de göz ardı etmeyen ve bunlara cevap verebilen kapsayıcı, bütünleşik ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın kabul edilmesi ve bu

³²⁷ ILO (c), “Occupational Safety and Health Convention, No;155”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1981.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO,(09.09.2019).)

³²⁸ ILO (a), “Violence and Harassment Recommendation, No;206”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2019.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO,(09.09.2019).)

yaklaşım ile müdahale edebilmenin mümkün olduğunu belirterek sözleşmeyi kabul etmiştir.”³²⁹

190 Sayılı Sözleşme; “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara neden olan veya bununla sonuçlanabilecek, kabul edilemez davranışları” şiddet ve taciz olarak tanımlamıştır. Cinsiyete dayalı taciz terimini ise “cinsiyet veya cinsiyetlerinden dolayı kişilere yönelik şiddet veya taciz” olarak ayrı olarak tanımlamıştır.³³⁰ Ulusal yasa veya uygulamalara göre tanımlanan çalışanların yanı sıra bağımsız çalışanlar, stajyer ve çıraklar, işine son verilen işçiler, gönüllüler, iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işverenin yetki ve sorumluluğunu kullanan kişilerde dahil olmak üzere sözleşme kapsamı içindedir.

Kayıtlı ya da kayıtsız ekonomide, ister özel ya da kamusal veya kırsal yada kentsel alanlar olsun aralarında ayırım gözetilmeksizin sözleşme tüm sektörler için geçerli kılınmıştır. Bu bağlamda sözleşme iş dünyasında meydana gelen iş sırasında veya bunlarla bağlantılı olarak ortaya çıkan şiddet ve taciz için kabul edilmiş ve sözleşmenin 3’üncü maddesi gereğince hangi yerlerde ve hallerde maruz kalınan şiddet ve tacizin iş dünyasında kabul edileceği açıkça belirtilmiştir.”³³¹

Sözleşme üye devletlerin ulusal yasa ve şartlarına uygun olarak iş dünyasında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı benimsemesini öngörmektedir. Bundan dolayı “üye devletlere iş dünyasında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla; işyerlerinde temel ilke ve haklara, örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasına, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma, çocuk işçiliğinin etkin biçimde kaldırılması ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve aynı zamanda iyi işlerin teşvik edilmesini sağlayan yasaları düzenlemeleri ve politikaları kabul etmesi gerektiğine sözleşmede yer verilmiştir.

³²⁹Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO,(09.09.2019).)

³³⁰ ILO (b), “Violence and Harassment Convention, No; 190”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2019.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,(09.09.2019).)

³³¹Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,(09.09.2019).)

Ayrıca kabul edilen yasa ve düzenlemelerin iş dünyasında tacizi önlemek için uygulanabilir ve kontrol edilebilir olması ve önlemlerin neleri içermesi gerektiği de sözleşmede belirtilmiştir.”³³²

8. DİĞER İLGİLİ DÜZENLEMELER

8.1. 1922 TARİHLİ GÖÇ İSTATİSTİKLERİ HAKKINDA 19 SAYILI TAVSİYE KARARI

Karar, göçmenlerin dışarıya veya geri dönüş yolculukları ile geçişleri ve geçişlerle bağlantılı sorular ve alınan önlemler hakkında göçmenlerin, vatandaşların ve yabancıların ayrı olarak cinsiyet, yaş, meslek, uyruk, son ikamet ettiği ve önerilen ikamet ülkesi belirtilerek tüm bilgilerin Uluslararası Çalışma Ofisi’ne iletilmesini önermektedir.³³³

8.2. 1926 TARİHLİ GÖÇMENLERİN DENETİMİ HAKKINDA 21 SAYILI SÖZLEŞME VE 26 SAYILI TAVSİYE KARARI

1926 tarihinde kabul edilen karar, göçmen bir gemide on beş veya daha fazla kadın veya kızın gemide göçmen olarak taşınması halinde onlara maddi ve manevi konularda yardım sağlayacak uygun niteliklerde bir kadının refakat etmesi öngörülmüştür ancak karar 2004 tarihinde geri çekilmiştir.³³⁴

Gemide göçmenlerin denetlenmesinin basitleştirilmesine ilişkin hükümlere yer veren sözleşme “göçmen gemisi” ve “göçmen” tanımı yapmamış, bu terimleri tanımlamayı her ülke için ülkedeki yetkili makamın görevi olarak öngörmüştür.

³³² Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO,(09.09.2019).)

³³³ ILO, “Migration Statistics Recommendation, No;19”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1922.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312357:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312357:NO,(09.09.2019).)

³³⁴ ILO (a), “Migration (Protection of Females at Sea) Recommendation, No; 26”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1926. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:561799054103::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:, \(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:561799054103::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:, (12.09.2019).)

Gemilerle başka ülkelere göç edenlerin seyahat süresince ne gibi işlemlere bağlı olacakları ve denetimleri bu sözleşme ile hükme bağlanmıştır.³³⁵

Sözleşmede göçmenlerin korunmasına yönelik, “göçmen bir gemi üzerinde yapılacak resmi incelemenin birden fazla Hükümet tarafından yapılamayacağını ve resmi göçmen müfettişinin, göçmen gemisinde bayraklarını uçuran ülkenin Hükümeti tarafından atanabileceği hükmüne yer vermiştir. Resmi bir müfettişin, hiçbir şekilde gemi sahibine veya nakliye şirketine doğrudan veya dolaylı olarak bağlı olamayacağı ve resmi müfettişin gerekli pratik tecrübesi ve gerekli mesleki ve ahlaki nitelikleri, atanmasından sorumlu olan Hükümet tarafından belirleneceği ayrıca atanan resmi müfettişin görevi; yalnızca gemideki göçmenlerin korunması ve refahı ile ilgili yasaların, düzenlemelerin, anlaşmaların veya sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak olarak sözleşmede açıkça tanımlanmıştır.”³³⁶

8.3. 1955 TARİHLİ AZ GELİŞMİŞ ÜLKELERDE GÖÇMEN İŞÇİLERİN KORUNMASI HAKKINDA 100 SAYILI TAVSİYE KARARI

Tavsiye kararı, üye devletlerin ulusal ya da yerel yasalar ile göçmen işçiler ve ailelerine menşe ülkeden geliş ve o ülkeye dönüş yolları boyunca, varılan ülkedeki çalışma yerlerinde istihdam edilirken ve bu süreçlerde ortaya çıkabilecek tehlikeleri engelleyecek önlemlerin alınması veya orta çıkması halinde uygulanacak yöntemleri tavsiye kararında belirtilen konuları içerecek biçimde düzenlemelerini öngörmektedir.³³⁷

Karar, “tarımsal merkezlerin düzensiz ve dağınık ekonomisinden, endüstriyel daha gelişmiş bir ekonomi biçimlerine doğru ücret kazanmak amacıyla bölgeler veya ülkeler arasında göç hareketlerine katılan işçileri göçmen işçi”³³⁸ olarak tanımlanmış ve

³³⁵ ILO (b), “Inspection of Emigrant Convention, No; 21” *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1926.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11013069163143::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:, (14.09.2019).

³³⁶ TÜRK-İŞ Yayınları, a.g.e., s. 240.

³³⁷ ILO, “Protection of Migrant Workers (Underdevelop Countries) Recommendation, No; 100”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1955. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO, (12.09.2019).

³³⁸ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO, (12.09.2019).

göçmen işçiler açısından istihdamı boyunca her türlü ayrımcılığı ortadan kaldıracak şekilde politikalar düzenlenmesi gerektiğine yer vermiştir.

Göçmen işçilerin istihdamı boyunca uygulanacak politikaların başında göçmen işçilerin onlar ile aynı işle uğraşan diğer işçiler gibi uygun çalışma ve yaşam koşullarının oluşturulması gelmektedir. Bu sebepten dolayı “konut, ücretler, ayrımcılığa maruz kalmadan nitelikli işlere kabul, sendika faaliyetleri, sosyal güvenlik, endüstriyel güvenlik ve hijyen gibi koruma standartlarının” diğer işçiler ile aynı olmaları konusunda özen gösterilmesi gerekmektedir.³³⁹

Kararda yapılacak düzenlemeler ve alınacak önlemlere de yer verilmektedir. Bu bağlamda göçmen işçilerin barınması için yapılacak düzenlemelerin içinde asgari konaklama standartlarının tanınması ve bu standartların uygulamalar ile koruma altına alınması, ücret tespiti içinde bölgeler dikkate alınarak asgari bir ücret oranı ölçeğinin kabul edilmesi, asgari ücret oranlarının zaman zaman işçileri temsil eden sendikalar ile işveren örgütleri arasında serbestçe yapılan toplu sözleşmeler aracılığıyla sabitlenebileceği ve bu asgari ücretleri sabitlerken göz önünde bulundurulması gereken hususlar, ücretin nasıl ödenmesi gerektiği de kararda ayrıntılı olarak yer almıştır.”³⁴⁰

Göçmen işçiler ile beraber nüfusun tüm kesimleri için fırsat eşitliği ilkesi kabul edilmelidir. Bunun içinde karara göre üye devletlerin yasalarınca; ırk, renk, inanç sebebiyle göçmen işçiler de dahil olmak üzere nüfusun herhangi bir kesiminin belirli iş veya istihdam türlerine erişimini, sendika üyeliğini önleyen veya kısıtlayan herhangi bir engelin kamu politikasına aykırı sayılması ve bu tür engellerin kaldırılması ilkesinin kabul edilmesi gerekmektedir. Ayrıca tüm yasal sendikal faaliyetler için örgütlenme ve özgürlük hakkı, göçmen işçilere çalıştıkları merkezlerdeki çalışanlara verilmeli ve ilgili işçileri temsil eden sendikalara kolektif sonuç verme hakkını sağlamak için uygulanabilir tüm önlemler alınmalıdır.³⁴¹

³³⁹ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,(12.09.2019).)

³⁴⁰ ILO, “Protection of Migrant Workers (Underdevelop Countries) Recommendation, No; 100”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1955. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,(12.09.2019).)

³⁴¹ Seyhan Erdoğan, a.g.m., s.205-214.

Göçmen işçiler için atılacak önemli bir diğer adım ise iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi herhangi bir durumda “milliyet, ırk veya din temelinde ayrımcılık yapılmaksızın işçinin tazminatı, işçiler ve aileleri için tıbbi bakım, sınav hijyen gibi konular hakkında uygun düzenlemeler getirilmesidir. Bu amaçla düzenlenecek olan düzenlemenin; kazalardan ve meslek hastalıklarından tazminat sistemi, göçmen işçilere iş yerlerinde kazaların ve sağlık risklerinin önlenmesi konusunda iş süreçlerinde kendi dillerinde verilecek özel veya ek eğitim, göçmen işçinin karısının ve onunla birlikte yaşayan çocukların korunmasına yönelik özel sağlık ve sosyal önlemleri içermesi gerekmektedir.”³⁴²

Göçmen işçiler için farklı bir alanı daha düzenleyen karara göre “göçmen işçilere ve ailelerine uygun fiyatlarda ve yeterli miktarlarda tüketim mallarının, özellikle temel ürün ve gıda maddelerinin ulaşımını sağlamak için adımlar atılmalı aynı zamanda bitki yetiştiriciliği için arazi, mümkün olan her yerde, göçmen işçilere açık olmalıdır.”³⁴³

Göçmen işçilerin ve ailesinin menşei ülke yada başka alanlarla olan ilişkisinin kesilmemesi içinde önlemler alınmasını öneren karar, göçmen işçilerin maddi, entelektüel ve ahlaki refahlarını sağlamak içinde gerekli düzenlemelerin yapılmasını ve yapılacak düzenlemelerin hangi konuları içermesi gerektiğine de yer vermiştir.”³⁴⁴ Göçmen işçilerin istikrarının sağlanması için yapılacak düzenlemelerin; “göçmen işçilerin iş yerlerinde veya yakınında kalıcı bir şekilde yerleşmelerinin mümkün olduğu yerlerde, sürekli kurulumlarını teşvik etmek için düzenlemeler yapılmalı ve bu düzenlemeler aileleriyle birlikte göçmen işçilerin işe alınmasının teşvik edilmesi, gıda maddelerinin üretimi için mümkün olan yerlerde ve istendiğinde yeterli alanın tahsisi,

³⁴² Orhan Ersun Civan ve Arzu Gökalp, a.g.m., s. 233-263.

³⁴³ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,(12.09.2019).)

³⁴⁴ Bakınız;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,(12.09.2019).)

emekli göçmen işçilere yerleşim yerlerinin oluşturulması” gibi konuları içermesi gerektiği açıklanmıştır.³⁴⁵

8.4. 1958 TARİHLİ PLANTASYONLAR HAKKINDA 110 SAYILI SÖZLEŞME

Sözleşmeye göre ekim terimi “tropik veya astropikal bölgelerde yer alan ve çoğunlukla kahve, çay, şeker kamışı, kauçuğun ticari amaçlı ekimi veya üretimi ile ilgilenen, düzenli olarak işe alınan işçi istihdam eden herhangi bir tarımsal girişimi” demektir. Sözleşmeyi onaylayan her üye devletin ise sözleşme hükümlerini “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, milliyet, sosyal köken, kabile veya sendika üyeliğine aykırı olarak tüm plantasyon işçilerine eşit olarak” uygulamasını taahhüt etmektedir. “Plantasyon” ise sözleşmede yer verilen ürünlerin birincil işlemlerini yapan hizmetler olarak tanımlanmıştır.³⁴⁶

Sözleşme bu amaç için “istihdam edilen göçmenlerin diğer işçilerden ayrı tutulmaması gerektiğini, istihdamlarını kolaylaştıracak önlemler alınması için hükümetlere görev yüklemektedir. Göçmenler için açıkça düzenlenen maddeler; bir çiftlikte istihdam için göçmenlerin ve onlara eşlik edecek ailelerinin üyelerinin makul düzeyde olup olmadığının belirlenmesi, kalkış sırasında, yolculuk sırasında ve varış yerlerine varışta yeterli tıbbi yardım ve iyi hijyen koşullarına sahip olmalarını sağlamakta hükümetlerin yetki alanı dahilinde olması gerektiğidir. Bunun yanında sözleşme, ücretler, haftalık ve yıllık izin, doğum izni, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, konut hakkı gibi konularda işçiler arasında yaş, ırk, cinsiyet veya inançtan bağımsız olarak tüm işçiler için ortak düzenlemeler oluşturulmasında üye devletlere taahhüt etmektedir.”³⁴⁷

³⁴⁵ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO, (12.09.2019).

³⁴⁶ ILO, “ Plantations Convention, No; 110”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1958. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255, (12.09.2019).

³⁴⁷ Bakınız;

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255, (12.09.2019).

8.5. 1975 TARİHLİ GÖÇMEN İŞÇİLER HAKKINDA 151 SAYILI TAVSİYE KARARI

Karar, “göçmenler için fırsat ve muamele eşitliği, istihdam ve ikamet ile ilgili konularda üye devletlerin sosyal politika oluşturulmalarını amaçlamaktadır. Karar göçmen işçilerin düzensiz göç kapsamında olsalar da sendikal haklardan yararlandırılması, göçmen işçinin sınır dışı edilme ve istihdam dışı kalma durumlarında alınacak koruma önlemlerini düzenlemektedir.”³⁴⁸

Karara göre “göçmen işçiler ve ailelerinin üyeleri yasal olarak ilgili üye devletin vatandaşları arasında “mesleki rehberlik ve yerleştirme hizmetlerine erişim, istihdamın güvenliği, eşit değerde iş için ücretlendirme, çalışma saatleri, dinlenme süreleri, ücretli yıllık tatiller, yaşam koşulları” gibi belirlenen ilkeler arasında fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıracak bir durum olmaması ve bu ilkelerin uygulanışının kamu otoritesi kontrolünde uygun yöntemlerle gözlemlenmesi sağlanmalıdır. Ayrıca ister düzenli ister düzensiz göçmen olsun ücret, sosyal güvenlik ve ticaretle ilgili olarak mevcut ve geçmiş işlerden doğan haklar, sendika üyeliği ve sendika haklarının kullanılması bakımından kendileri ve aileleri için eşit muamele” görmelidirler.”³⁴⁹

Göçmen işçinin ailesini; eş bağımlı çocuklar anne ve baba olarak kabul eden karar, göçmen işçi ailelerin yeniden birleşmesi için istihdam edilen ülkenin vatandaşları için geçerli olan standartları karşılayan uygun bir konaklama ön koşulunu getirmiştir. Şartlar sağlandığı halde göçmen işçinin ülkede en az bir yıl çalışmasına rağmen ailesi ile birleştirilemeyen durumlarda göçmen işçiye sağlanması gereken haklar kararın 17 ile 19’ncü paragrafları arası açıkça belirtilmiştir. Tavsiye kararının 21 ile 22’nci paragraflarında ise göçmen işçiler açısından alınacak bir takım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yer verilmiştir. Buna göre mesleki eğitimin mutlaka iş sağlığı ve güvenliğine yönelik açıklamaları da içermesi gerekmektedir.³⁵⁰

³⁴⁸ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

³⁴⁹ ILO (b), “Migrant Workers Recommendation, No; 143”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 1975.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO,\(10.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO,(10.09.2019).)

³⁵⁰ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

Göçmen işçiler, “eğer gerekliyse anadillerinde ve kendilerine herhangi bir mali yük getirmeyecek ve ücretlerinde bir kesinti olmayacak şekilde, göç ettikleri ülkedeki işçilerin korumasına dair kanunlar, idari düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri hakkında bilgilendirilmelidir. Ayrıca işverenler, işyerinde sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde temin etmelidir. Tavsiye kararında bu şekilde eğitim ve bilgilendirmeye yönelik özel hükümlere yer verilmesinin başlıca sebebi, yerli işçilere verilen eğitim ve talimatların göçmen işçiler bakımından yetersiz olabileceği ve bu sebepten dolayı göçmen işçilerin bu özel durumunu karşılayacak özel önlemlerin alınması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır.”³⁵¹

Karara göre “istihdam kaybına uğrayan bir göçmen işçinin ulusal işçilerle aynı hukuki yardım hakkına sahip olmalı ve bir tercüman tarafından desteklenme olasılığına sahip olmalıdır. Bu bağlamda göçmen işçinin, işsizlik ödeneğine hak kazanabileceği süreye karşılık gelen bir süre boyunca, alternatif iş bulmak için yeterli zaman tanınmalı ve ikamet izni buna göre uzatılmalıdır. İstihdamının feshine karşı temyizde bulunan göçmen işçinin, istihdamının sona ermesinin haklı olmadığı tespit edilirse; göçmen işçinin ulusal işçilerle aynı şartlarda ücret kaybının tazmin edilmesine veya haksız fesihten kaynaklanan başka bir ödemeye hak kazanması eğer eski görevine iade edilmezse, alternatif iş bulmak için yeterli zaman verilmesi gerektiği kararda açıkça belirtilmiştir. Yasal veya yasadışı göçmen işçi ayrımı yapılmaksızın çalışma ülkesini terk eden göçmen bir işçinin; normalde yapılan kıdem tazminatı ödemeleri dahil olmak üzere yapılan işler için ödenmemiş ücretlerine, uğradığı herhangi bir iş kazası nedeniyle oluşabilecek yardımlara, edinilen ancak kullanılmayan tatil hakkının yerine tazminat almasına hak kazandığına kararda yer verilmiştir.”³⁵²

³⁵¹ Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, a.g.m., s. 468.

³⁵² Orhan Ersun Civan ve Arzu Gökalp, a.g.m., s. 251-252.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ILO POLİTİKALARINDA GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIM YASAĞI

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI GÜNDEMİNDE GÖÇMEN İŞÇİLER

ILO, 1919 yılında imzalanan Versay Barış Antlaşması'nın emek sorunlarını düzenleyen “çalışma” başlıklı 13'üncü bölümüyle kurulan³⁵³, amacı “sosyal adaletin sağlanması, insan haklarının korunması ve çalışma hakkının iyileştirilmesi olan bir BM kuruluşudur. ILO ya göre dünya barışı sadece sosyal adalet temelinde mümkün olabilir. Bundan dolayı da ILO kendi yetki alanında gücü yettiği ölçüde temel insan haklarının korunmasına ve geliştirilmesine katkı sağlayacak sözleşmeleri kabul etmeye çalışmaktadır.”³⁵⁴

ILO, insan haklarının korunması ile ilgili temel belgelerde yer alan esas ve ilkelerin göçmenler ve özelde göçmen işçiler içinde geçerli olduğunu vurgulamıştır.³⁵⁵ Bu doğrultuda ILO Sözleşmeleri, çoğu yerel işçiler ile göçmen işçiler arasında ayrım gözetmediğinden, birçok sözleşme göçmen işçiler de dahil olmak üzere herkesi kapsamına dahil etmektedir.³⁵⁶

ILO kurulduğu ilk yıllardan itibaren göçmen işçilerin haklarını gündemine almış ve göçmen işçilerin haklarına yönelik olan bu görev 1944 Filedefiya Bildirgesi'nde de tekrar edilmiştir.³⁵⁷ ILO bildirgeden önce kabul ettiği gibi bildirgeden sonrada göçmen işçiler hakkında sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmeye devam etmiştir. Ancak göçmen işçileri korumaya yönelik birçok sözleşme ve tavsiye kararının kabul etmesine rağmen artan göç hareketliliği sonucu göçmenlerin karşı karşıya kaldığı kötü yaşam ve çalışma koşullarını ve emek sömürsünü ortadan kaldırmaya yetmemiştir. Bu doğrultuda ILO 86. Oturum ile beraber göçmen işçileri de tartışma gündemine almaya

³⁵³ Savaş Taşkent “Uluslararası Çalışma Örgütü”, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, s. 107.

³⁵⁴ Pir Ali Kaya, *Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri*, s. 183-184.

³⁵⁵ Karaca, a.g.m., s. 20.

³⁵⁶ Erdoğan, a.g.m., s. 205.

³⁵⁷ Bakınız; https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm ,(14.05.2019).

başlamış ve göçmen işçilerin ihtiyaçlarına özel önem vermesi gerektiğinin altı çizmiştir.³⁵⁸

ILO zamanla göçmen işçiler hakkındaki konuları sadece gündem almakla kalmamış, onlara yönelik incelemeler yürütmüş, politikalar geliştirmiş ve işbirliği projeler gerçekleştirmiştir.

1.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 86. OTURUM

1998 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 86. Oturumunda göçmen işçiler, Genel Direktör Raporu'nda yer almıştır. Raporda Eşitlik ve Sosyal Koruma başlığı altında fırsat ve muamele eşitliğinin tüm çalışanların temel hakkı olduğuna vurgu yapılarak, göçmen işçiler hakkındaki ILO faaliyetlerine bu başlık altında yer verilmiştir.³⁵⁹

Raporda yer alan bilgilere göre; “dünya ekonomilerinin küreselleşmesi, ulusal sınırlar boyunca artan emek hareketlerinin yönetiminde rol alan karmaşıklıkları ve sorunları arttırmaktadır. Ulusal politikaların göçmen işçiler üzerindeki etkisi yetkisiz göç, artan yabancı düşmanlığı, az gelişmiş bölgelerdeki göç baskıları ve göç süreçlerinin ticarileşmesi konusundaki kaygılar nedeniyle de giderek azalmıştır. Bu bağlamda ILO'nun göçle ilgili eyleminin amacının, göçmen işçilere etkin koruma sağlayan, ayrımcılıkla mücadele ve göçmen akışlarının yönetimini iyileştiren, özellikle de usulsüzlüklerin azaltılması ve yerleşik göçmenlerin yaşadıkları yere entegrasyonun da politika ve önlemlerin oluşturulması ve tasarlanması olduğu açıklanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yürütülen faaliyetler arasında politika analizi ve danışmanlık, göç konularında eğitim ve araştırmalarına yer verileceği belirtilmiştir.”³⁶⁰

Göç alanında gelecekteki ulusal ve uluslararası eylemler hakkında rehberlik sağlamak amacıyla Nisan 1997'de Üçlü Uzmanlar Toplantısı yapılmıştır. Toplantıda geçici göç programları kapsamında çalışan işçilerin korunması ve başka bir ülkede

³⁵⁸ Erdoğan, a.g.m., s. 205.

³⁵⁹ ILO (a), Activities of the ILO Report of the Director-General , International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i.htm>, (05.12.2019).

³⁶⁰ ILO (b), “Equality and Social Protection”, Activities of the ILO Report of the Director-General , International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i-c3.htm#Migrant%20workers>, (05.12.2019).

istihdam için özel kurumlar tarafından işe alınan işçilerin korunması yani ILO tarafından savunmasız bırakılan göçmen kategorilerinin durumu hakkında hazırlanan bir rapor değerlendirilmiştir.

86. Oturum raporunda göç ile ilgili, ILO Faaliyetleri Uzmanlar Üçlü Toplantısı'nda düzenlenen tavsiyeler Yönetim Kurulu tarafından da onaylanmıştır. Toplantıda verilen tavsiyeler şunlardır; zamana bağlı faaliyetlerde bulunan (mevsimlik işçiler, projeye bağlı çalışanlar, özel amaçlı çalışanlar, sınır ötesi hizmet sağlayıcıları, öğrenciler ve stajyerler) durumunda olan göçmenler için; bağlı oldukları istihdamının süresi kesinlikle kısıtlanmalıdır. İlgili işçiler, istihdamlarının geçiciliği sebebiyle sosyal güvenlik korumasının bulunması, işverenlerin yeterli konut düzenlemekten sorumlu olması ve normal bir faaliyet yürütürken ulusal işçilerle aynı ücret ve çalışma koşullarından yararlanması gerektiğine yer verilmiştir. Özel kurumlar tarafından işe alınan göçmen işçileri korumak için ise; gönderen ve alan ülkelerin ikili iş sözleşmeleri göz önünde bulundurulmalı, istihdam hizmetlerinin işe alım ve yerleştirmelerinde daha büyük rol oynamaları ve işe alımda ortaya çıkabilecek suistimalleri ve yanlış uygulamalara yeterli yaptırımlar uygulanması gerektiğine yer verilmiştir. Devletlerin yasadışı işe alım ve göçmen işçilerin kaçakçılığının kontrolü için daha yakın işbirliği yapmaları gerektiği de kararlaştırılmıştır.³⁶¹

Kısaca nelerin üzerinde durulduğundan bahsedecek olursak; “ilk klavuzda özellikle savunmasız göçmen işçilerin emeğinin sömürülmesinin önlenmesi amacıyla göçmen işçiler için zamana bağlı faaliyetlerde özel koruyucu önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekilmiş ve ailenin yeniden birleşmesi, barınma sağlanması, ücretler ve diğer çalışma koşulları, örgütlenme özgürlüğü, sosyal güvenlik ve geri dönüş koşulları gibi konulara odaklanılmıştır. İkinci klavuzda ise; özel kurumlar tarafından işe alınan göçmen işçiler için özel koruyucu önlemler yani, seyahat belgelerine el koyma, reklamların yapılması ve istihdam için başvuru talep edilmesi ile ilgili olarak özel temsilcilerin faaliyetlerine uygulanması gereken sınırlamalar üzerinde durulduğu görülmüştür.”³⁶²

³⁶¹ ILO (c), “*Report of the Chairperson of the Governing Body to the Conference for the year 1997-98*”, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>, (05.12.2019).

³⁶² Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b1.htm#N_18_, (05.12.2019).

Raporda, ILO'nun göçmenlerle ilgili sorunları çözme, durumu analiz etme, uygun politikaları oluşturma, ilgili mevzuat ve prosedürleri geliştirme ve göçmen işçilere fayda sağlayan programlar geliştirme kapasitelerini güçlendirmek için çeşitli türlerde yardım sağladığına da yer verilmiştir. Çeşitli ülkelerde göçmen işçilerle ilgili önlem ve programların oluşturulmasına ve kabul edilmesine katkıda bulunulmuştur. Bunlardan bazıları; "Pakistan Sosyal Güvenlik Yardımlaşma Vakfı'nın göçmen işçilere emeklilik maaşı ödeneği verilmesini de içerecek şekilde genişletilmesi, Gürcistan'da bir dış istihdam sistemi için idari bir yapının tasarımı, Singapur'da bir sivil toplum örgütü tarafından, kadın göçmen ve yerli işçilerin, otel ve catering endüstrisinde ve temel işletme becerilerinde kullanılabilecekler de dahil olmak üzere diğer istihdam edilebilir beceriler edinmelerine yardımcı olacak bir program oluşturulmasıdır."³⁶³

ILO, göçmen işçiler alanındaki politika geliştirme, araştırma ve analitik faaliyetlerin sonuçlarının yayınlanmasını desteklemeye devam etmiştir. Araştırma faaliyetlerinin amacı, emek alan ülkelerde ayrımcılığa karşı koymaktır. "Sekiz Batı Avrupa ülkesi, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde tamamlanan çalışmalara göre; yerleşik göçmenlerin ve etnik azınlıkların, istihdama erişim konusunda gördükleri ayrımcılık nedeniyle, ulusal işçilere göre çok daha yüksek işsizlik oranları yaşadıkları görülmüştür. Göçmen işçilere ve ikinci nesil göçmenlere karşı iş dünyasında ayrımcılığın yaygın ve ısrarcı olduğunu ve bu tür ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan mevzuatın çoğunun yalnızca sınırlı değerde olduğu ortaya çıkmıştır."³⁶⁴

Bu bağlamda durum ve mevcut politika seçeneklerini belirleyen ILO konuyu daha ayrıntılı olarak incelemek ve çözümler bulmak için göçmenlere ve iş dünyasında etnik azınlıklara karşı ayrımcılıkla mücadele eden çok ülkeli bir proje, 1995 yılında Orta ve Doğu Avrupa'daki Yabancı İşçiliği Hakkında Bilgilendirme Ağı'nı başlatmıştır. "Enformel ağ, bölgedeki ülkeler arasında göç konusunda daha iyi bir işbirliğine, çoğu durumda göçmenler için nispeten yeni bir sorunun ne olduğuna ilişkin sorumlu

³⁶³ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-c3.htm#Migrant%20workers>, (05.12.2019).

³⁶⁴ ILO, Research Department Working Papers, 1995. <https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/lang--en/index.htm> , (05.12.2019).

yetkililer tarafından daha iyi bir anlayışa ve uygun politika ve önlemlerin uygulanması için daha fazla kapasitenin geliştirilmesine katkı sağlamıştır.”³⁶⁵

Proje, ulusal ve uluslararası düzeyde farkındalık yaratma ve göçmen ve etnik azınlık işçilerine karşı ayrımcılık toplumuna olumsuz etkisi konusunda değerli analizler sağlamada etkili olmuştur. ILO'nun bu alandaki çalışması, göçmen ve etnik azınlık işçilerine karşı ayrımcılıkla mücadelede önde gelen kuruluşlardan biri olarak tanınmasını sağlamıştır. ILO konuyla ilgili birçok uluslararası toplantıya katılmış ve Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, Avrupa Sosyal Ortakları ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ile yakın işbirliği içinde çalışmıştır.³⁶⁶

Ayrıca ILO 1998 yılında gerçekleşen Konferansında Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni kabul ederek, sekiz temel ILO sözleşmesini, çalışma yaşamındaki temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler olarak belirlemiştir.³⁶⁷ Bildirgede ILO'nun “evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin gerekli olduğu” inancına vurgu yapılarak, sözleşmeleri onaylamayan devletlerin bile sözleşmeleri uygulamak durumunda olduğu ve bildirgenin ekinde açıklanan izleme mekanizmasına tabi oldukları belirtilmiştir.³⁶⁸

Bildirgede “ILO'nun özel sosyal gereksinimi olanların, özellikle de işsizlerin ve göçmen işçilerin sorunlarına özel önem vermesi ve bunların sorunlarını çözmeye yönelik uluslararası, bölgesel ve ulusal çabaları harekete geçirmesi, teşvik etmesi; iş olanakları yaratılmasını amaçlayan etkin politikalar geliştirmesi”³⁶⁹ gerektiği ifade edilmiştir. Bildirge kapsamındaki 87 ve 98 sayılı sözleşmelerde ifade edilen “örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının” düzensiz göçmenler de dahil olmak üzere tüm göçmen işçileri kapsadığı ILO Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin çeşitli kararlarında dile getirilmiştir.³⁷⁰

³⁶⁵ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/repvi.htm#Workers'%20protection>, (05.12.2019).

³⁶⁶ ILO (d), “*Technical Cooperation*”, Report of the General-Director, Appendix, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/repdg-a.htm#Technical%20cooperation>, (05.12.2019).

³⁶⁷ Temel ILO Sözleşmeleri; https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, (05.12.2019).

³⁶⁸ Erdoğan, a.g.m., s. 205.

³⁶⁹ Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, (05.12.2019).

³⁷⁰ ILO, International Labour Migration, A rights-based approach, Geneva, 2010.

1.2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 87. OTURUM

1999 yılında toplanan Konferans'ta Yönetim Organi'nin sunduğu raporda , “ILO'nun istihdamda ayrımcılığa ve göçmen işçiler meselesine uğramasına ilişkin eyleminin yıllık gözden geçirmesinde dikkat çekilmiş ve bu alandaki sorunlar, 1998'den şimdiki toplantısına kadar olan, Konferans'tan önceki sözleşme ve önerilerin uygulanması Uzmanlar Komitesi tarafından yürütülen Göçmen İşçilere ilişkin Genel Sözleşmeler Anketi bulgularında bir kez daha vurgulanmıştır.”³⁷¹

Yönetim Organi, istihdam için göçün gelişmesinin, ILO kurucu devletler tarafından artarak, ilgi odağı haline geldiğini ve bunun sonucunda da teknik yardım için artan sayıda bir talebin olduğunu belirtmiştir. Herkes İçin Temel Sosyal Hizmetler Görev Gücü tarafından kurulan Uluslararası Göç Çalışma Grubu çalışmalarına ILO liderlik görevi üstlenmiştir. Bu çalışma grubu çerçevesinde Lahey'de 29 Haziran - 3 Temmuz 1998 tarihleri arasında, uluslararası göç ve göçmenlerin korunması gibi konuların tartışılması, uluslararası göç ve kalkınma politikası konularının incelenmesi amacıyla Uluslararası Göç ve Kalkınma Teknik Sempozyumu düzenlenmiştir. “Sempozyumda ekonomik ve sosyal marjinalleşme; ülke vaka çalışmaları ile mevcut politikaların, prosedürlerin, önlemlerin ve mekanizmaların etkinliğinin değerlendirilmesi; hükümetlere düzenli göç akışını teşvik etmenin ve göçmenlerin ekonomik ve sosyal marjinalleşmesini önlemenin yolları gündemin başlıca tartışma konuları olmuştur.”³⁷²

87. Oturumun Teknik İşbirliği Raporu'nda “ILO'nun göçmenleri koruma faaliyetlerinin üç temel amaç etrafında oluştuğu belirtilmiştir. Bunların; göçmen işçilere yönelik ulusal politikalara ilham verecek evrensel ilkelerin oluşturulması; üye devletlere politikalarını ILO standartlarına göre en iyi şekilde nasıl düzenleyebilecekleri konusunda teknik yardım; ve göç eğilimlerinin ve koşullarının izlenmesi ve bu alandaki politikaların etkinliğinin araştırılmasıdır.”³⁷³ ILO'nun göçmen işçilerle ilgili

³⁷¹ ILO (a), “*Report of the Chairperson of the Governing Body to the Conference for the year 1998-99*”, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/gb-rep.htm>, (05.12.2019).

³⁷² UNFPA, *Uluslararası Göç ve Kalkınma Teknik Sempozyumu*, New York, 1998.

³⁷³ ILO (b), “*The Role of the ILO in Technical Cooperation*”, Report IV, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-vi.htm#Workers%20protection>, (05.12.2019).

sözleşmelerinin nispeten sınırlı sayıda üye devlet tarafından onaylanmış olması nedeniyle teknik işbirliği bu koruyucu yapıda önemli bir dayanak haline gelmiştir. Ayrıca ILO'nun danışmanlığı ve diğer teknik hizmetleri, onaylamanın mümkün olmadığı durumlarda bile sözleşmelerde yer alan ilkelerin kabul edilmesinin genişletilmesine yardımcı olmuştur.

Raporda koruma; göçmen işçilerin çeşitli göç aşamalarında, işe alımdan göç etme, çalışma ve istihdam ülkesinden geri dönüş sürecine kadar çeşitli göç aşamalarındaki ihtiyaçlarını kapsadığı şeklinde yorumlanmıştır. Bu nedenle 1996 yılında yayımlanan iki el kitabında göçmen işçilerin haklarının daha etkin bir şekilde korunmasını sağlayan temel politika konularına yer verilmiş ve politika konuları; göç politikalarını ve kurumlarını organize etmek, yasal çerçevelerini güçlendirmek ve prosedürlerini daha verimli kılmak olarak detaylandırılmıştır.³⁷⁴

86. Oturumda da yer verilen, ILO'nun bölge ülkeleriyle işbirliği yaparak Orta ve Doğu Avrupa'daki Yabancı İşgücü İle İlgili Enformel Ağ Projesi'nden bahsedilen raporda “ağın iki veya çok taraflı bilgi alışverişini kolaylaştırarak, üye devletlere, özellikle ILO standartları ve ilkeleri ile uyumlu politikalar açısından göçü yönetme kapasitelerini geliştirmelerinde yardımcı olduğu belirtilmiştir. Raporda ILO'nun, göçmen işçilerin 1993-97 döneminde korunmasından kaynaklanan birçok zorluğa cevap verme konusundaki başarılı girişimleri göz önüne alınarak, göçmen işçilere ilişkin gelecekteki programların neye odaklanması gerektiği de açıkça belirtilmiştir. Bunlardan ilki; “ILO'nun göçle ilgili eylemi, küresel göç meselelerinin artan önemi ile başa çıkabilmek için uygun şekilde güçlendirilmesi, ikincisi ise; gelecekteki faaliyetlerin, yabancı işçilerin geçici istihdamını yönetmeye ve düşük ve orta gelirli ülkelerde gelişmekte olan göç kuruluşlarını geliştirmeye odaklanmasıdır.”³⁷⁵

1.2.1. Göçmen İşçilere Genel Bakış

1999'da Uzmanlar Komitesi tarafından ILO'nun göçmen işçilerin korunmasına ilişkin standartları ve faaliyetleri hakkında genel bir inceleme yapılmıştır. Bu doğrultuda, çalışmanın temelini oluşturan dört aracın (97 ve 143 sayılı sözleşmeler ve

³⁷⁴ ILO, Publications, 1996. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>, (05.12.2019).

³⁷⁵ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-vi.htm#Workers%20protection>, (05.12.2019).

86 ve 151 sayılı tavsiye kararları)³⁷⁶ kabul edildiğinden bu yana, uluslararası işçi göçünün kapsamının, yönünün ve niteliğinin önemli değişiklikler geçirdiği ortaya çıkmıştır. Uluslararası emek göçünün, ele alınan dört aracın kabul edilmesinden bu yana geçen sürede, sadece göç sürecine katılan toplam kişi sayısı artmakla kalmamış, aynı zamanda yayıldıkları ve gittikleri ülke sayısı da artmıştır. Bu nedenle uluslararası işçi göçünden etkilenen ülkelerin artması, küresel ve bölgesel göç düzenlemelerinin geliştirilmesini gerektirmiştir.

Göç ile beraber bölgesel ve küresel düzeyde yaşanan gelişmeler, uluslararası göçün niteliğinde önemli değişikliklere de neden olmuştur. 1949 belgelerinin kabulü sırasında, yerleşim konusunda geçici göç ve kalıcı göç belirgin bir şekilde sınırlandırılmış ancak 1970’li yıllarda meydana gelen kriz sonrası göç üzerine durma yaşandığı için, Avrupa ülkelerinin geçici istihdam için işe alınan birçok göçmeni ev sahibi (varış ülkesi) ülkeye yerleştirdiği ve aileleri ile de yeniden bir araya getirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca geçici göçmenlerin profili de değişmiş, geçmişte büyük geçici göç akımları, vatandaşların üstlenmeyeceği işleri almak için göç eden yarı vasıflı işçilerden oluşurken, çağdaş göç politikaları yüksek vasıflı göçmenlere odaklanma eğiliminde olduğu görülmüştür.³⁷⁷

Dikkat çekilen bir diğer husus ise; “bugünün işgücü piyasasını karakterize eden ve göçmen işçiler dahil tüm çalışanları etkileyen esnekliktir. Ayrıca rapor, göçmenlik ve istihdam düzenlemelerine aykırı olarak göç eden veya ikamet eden bireylerin, kendilerini istismara ve sömürüye maruz kalabilecekleri pozisyonlarda bulma olasılıklarının yüksek olduğuna vurgu yapmaktadır. Bahsedilen tüm eğilimlerin bir sonucu olarak; uluslararası göç ve beraberinde getirdiği sorunlar, dünya çapındaki uluslararası kuruluşların ve hükümetlerin gündeminde giderek daha önemli bir yere sahip olduğu görülmüştür.”³⁷⁸

Göç tartışmalarına sebep olan başlıca aktörün yerel işgücü piyasasının menfaatlerini korumak isteyen Devletlerin egemen hakları ile çeşitli nedenlerle iş

³⁷⁶ Bakınız; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::,> (05.12.2019).

³⁷⁷ ILO (c), “*General Survey on Migrant Workers*”, Report III (1B), International Labour Conference, 87th Session, 1999. https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm#N_3_, (05.12.2019).

³⁷⁸ Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm#N_3_, (05.12.2019).

aramak için göç etmek zorunda kalan veya göç etmeyi seçen kişilerin temel insan hakları arasında gelişen bir gerginlik olduğu görülmektedir. ILO’ da kurulduğundan bu yana, bu tartışmanın ön saflarında yer almış ve uluslararası işgücü standartlarının, teknik danışmanlık hizmetlerinin ve araştırmaların benimsenmesi yoluyla bu görünüşte çelişkili çıkarlar arasında bir denge yaratmaya çalışmaktadır. Değişen bu eğilimler neticesinde de Komite gerçekleştirdiği anket ile bazı sonuçlara varmıştır.³⁷⁹

Menşе ülkeleri dışındaki bir ülkede çalışan işçilerin korunması, özellikle düzensiz bir durumdaysa tüm işçilerden daha fazla sömürüye maruz kalabileceklerinden dolayı ILO'nun faaliyetleri arasında her zaman önemli bir yere sahip olacaktır. ILO’nun 1919’da kurulduğu zaman, yurtdışında çalışan işçilerin durumunun hem Versay Antlaşması’nın hem de ILO Anayasası’nın girişinde ele alındığı bir gerçektir. ILO’nun göçmen işçilerin durumuyla ilgili bu endişesi, 1919’daki Uluslararası Çalışma Konferansı’nın Birinci Oturumunda, bir tavsiye kararının kabul edilmesine yansımış ILO’nun bu alandaki iki amacı ortaya koyulmuştur; “vatandaşlarla göçmen işçiler arasında muamele eşitliği ve devletler arasında ve hükümetler ile işveren ve işçi örgütleri arasında ve diğer bazı araçların kabulünde göç politikalarında koordinasyon” olduğu ortaya koyulmuştur.”³⁸⁰ Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amaç ve hedeflerinin belirlendiği 1944’te kabul edilen Philadelphia Bildirgesi’nde göçmen işçilerin sorunları içinde özel olarak ilgilenilmesi gerektiğine yer verilmiştir.³⁸¹

Uluslararası Çalışma Konferansı’nın göçmen işçiler hakkındaki araçları benimserken iki yönlü bir amacı olduğu belirtilmiştir. Amaç, bir yandan göç sürecinin yaşandığı koşulları düzenlemek ve bir yandan da çok savunmasız çalışanlar kategorisine özel koruma sağlamaktır. Bunu başarmak için, ILO’nun bu alandaki standart belirleme faaliyetleri iki ana yönde yoğunlaşmıştır. Birincisi; Konferans, sosyal güvenlik alanında vatandaşlarla vatandaş olmayanlar arasında eşit muamele hakkının kurulmasına ve aynı zamanda kurs süresince kazanılmış hakların ve hakların korunması için uluslararası bir sistem kurulmasına özen göstermek. İkincisi ise göçmen işçilerin karşılaştığı sorunlara

³⁷⁹ Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm#N_3_, (05.12.2019).

³⁸⁰ Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b1.htm#N_18_, (05.12.2019).

³⁸¹ ILO, Philadelphia Bildirgesi, 1944. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, (05.12.2019).

kapsamlı çözümler bulmak için çaba harcamış ve bu amaçla bir takım araçlar benimsenmesidir.³⁸²

Ankette ilgili ILO standartlarının (97 ve 143 sayılı sözleşmeler ve beraberindeki 86 ve 151 sayılı tavsiyeler,), göç akımlarının organizasyonu da dahil olmak üzere belirli alanlarda ulusal yasa ve yönetmeliklerin yönlendirilmesindeki rolünü yerine getirdiği sonucuna varılmıştır. Ancak, ülkeler arasında ve potansiyel kullanıcılara bilgi yayma mekanizmaları güçlendirilmesi gerektiği ve bazı durumlarda, sözleşmelerin uygulanmasındaki zorlukların bazı hükümlerin yanlış anlaşılmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Genel ankette ayrıca, ILO'nun istihdam için göç konusundaki araçlarının, uluslararası işgücü göçünün şu anki koşullarına adapte edilmesi için, özellikle istihdamın göçünün kadınlaştırılması, kalıcı göçün ve yasadışı göçün göç hacmindeki artışının gözden geçirilmesinin gerekip gerekmediği sorusu gündeme gelmiştir.³⁸³

1.3. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 88. OTURUM

Genel Direktör Raporu'nda Çalışan İnsanları Korumak bölümü altında göçmen işçilere yer verilmiştir. Rapor'da “yasadışı göçün artması, göçmen alan ülkelerde yabancı düşmanlığının artması ve göç baskısı konusunda artan kaygılar nedeniyle göçmen işçilere yönelik ulusal politikaların oluşturulduğuna dikkat çekilmiştir. Ancak göç yönetimine yönelik düzenlemelerin; istihdam amaçlı göçün kar getiren ticari acentalar ile yapılması sebebiyle küreselleşmiş piyasalarda ortaya çıkan sorunları düzenlemede yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Bundan dolayı göçmen işçilerin yasal girişine ve istihdamına uygulanmaya başlanan baskı ve kısıtlamaların, daha gizli ve zorlu koşullar altında büyük bir göç yaşanmasına neden olduğu vurgulanmıştır.”³⁸⁴ Ortaya çıkan bu değişimlerden dolayı oturumda, ILO'nun istihdam için uluslararası göç alanındaki eylem amacına yer verilmiştir.

ILO'nun istihdam için uluslararası göç alanındaki eyleminin amacı; “göçmen işçilere etkili koruma sağlayan, ayrımcılıkla mücadele eden ve göçmen akışlarının

³⁸² Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b1.htm#N_18_, (05.12.2019).

³⁸³ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep1a3.htm#Migrant%20workers>, (08.12.2019).

³⁸⁴ ILO, “*Report of the Director-General Activities of the ILO, 1998-99*”, International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-i.htm>, (08.12.2019).

yönetimini iyileştiren, özellikle de usulsüzlüklerin azaltılması ve sosyal entegrasyon açısından politika ve önlemlerin oluşturulması ve tasarlanmasıdır. Bu amaçla, ILO eylemi üç ana alana odaklanmıştır. Bunlar; göç ve göçmenlerin entegrasyonunu yönetmek için çeşitli politika araçlarını kullanma konusunda daha ileri ülkelerin deneyimlerinin değerlendirilmesi, seçmenler ve genel olarak herkes tarafından kolayca erişilebilen uluslararası işgücü göçü hakkında küresel bir veri tabanı geliştirmek ve göç politikası alanında Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri arasında bölgesel işbirliği çabalarına teknik destek sağlanmasıdır. Göçmen işçilerin sayılarını sınırlandırmayı ve onlara seçicilik getirmeyi amaçlayan göç kotası sistemleri, işverenlere belgesiz yabancıların istihdamını azaltmaya yönelik uygulanacak yaptırımlar, yasal statü eksikliği nedeniyle birçoğunun sömürüye açık hale gelmesinden dolayı onların açıklığını giderebilecek af ve düzenleştirme programları ILO'nun uluslararası göç alanındaki eylem politikaları arasındadır.”³⁸⁵

1.4. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 92. OTURUM

ILO göçmen işçilerin haklarını 2004 yılında yeniden gündeme getirmiş, 92. Oturumda Göçmen İşçiler Üzerine Genel Tartışma açılmıştır. Tartışma gündemini; küreselleşme çağında emek göçü, istihdam için daha düzenli göç politikaları ve ILO standartları ile göçmen işçi korumasının iyileştirilmesi oluşturmaktadır.³⁸⁶ Tartışmanın sonunda “küresel ekonomideki göçmen işçiler için adil bir çözüm” öneren karar kabul edilmiştir. Genel olarak kararda düzensiz göçmen işçilerin temel insan haklarından ve temel çalışma haklarından yararlanmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır.³⁸⁷

Karar'ın amacı ILO Emek Göçü Eylem Planı'nı kapsayan karar dünyanın her bölgesi de fırsat ve insana yakışır iş ve insan güvenliği arayışında insanların artan hareketliliğiyle, politika yapıcılarının dikkatini çekerek pratikte çok taraflı işbirliği için diyalogu teşvik etmektir. Eylem Planı'nın merkezini de göçün faydalarını en üst düzeye çıkarma ve risklerini en aza indirme politikaları oluşturmaktadır. Bu bağlamda ILO, 31 Ekim- 2 Kasım 2005 tarihleri arasından Cenevre'de bir araya gelen üçlü yapıda toplantı

³⁸⁵ Bakınız; https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-3.htm#N_III%2023., (08.12.2019).

³⁸⁶ ILO, “*Towards A Fair Deal For Migrant In The Global Economy*”, Report VI, International Labour Conference, Geneva, 2004. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

³⁸⁷ Erdoğan, a.g.m., s. 206-207.

düzenlemiş ve ILO'nun İşgücü Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçevesini tartışarak emek göçüne hak temelli bir yaklaşım için bağlayıcı olmayan ilkeler ve kılavuzlar başlıklı metni kabul etmiştir.³⁸⁸

1.4.1. Küresel Ekonomideki Göçmen İşçiler İçin Adil Bir Çözüm

ILO daha sürdürülebilir bir göç oluşturma ilkelerini belirlerken istihdam için göçün herkes için daha iyi bir dünyaya katkıda bulunma yolunda yönetilebileceği konusunda fikir birliği sağlayarak göçmenler ilgili konuların “bütünleşik bir yaklaşım” temelinde tartışma alanlarını tanımlamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple 92. Uluslararası Çalışma Konferansı Oturumunda (2004) entegre bir yaklaşıma dayanan göçmen işçiler hakkındaki genel tartışma açılmıştır. Tartışma sonucunda göçmen işçiler için daha adil bir çözüm yolları oluşturmayı amaçlayan eylem planı kabul edilmiştir.

Eylem Planı “Küreselleşen Dünyada İşgücü Göçü, Göç ve Sonuçları, İş Güvenliği ve Göçmen İşçilerin Tedavileri, Göçmen İşçilerin ve Uluslararası Göçün Düzenlenmesi, ILO’nun Hükümetler ve Sosyal Ortaklarla İşbirliği, Göçmen İşçiler ile İlgili Gelecek Programlar”³⁸⁹ başlıkları ile bölümlere ayrılmıştır.

İlk bölümün girişinde göçü ortaya çıkaran nedenlere, göçün gündeme geldiği ulusal ya da uluslararası çalışmalara ve göç ve göçmen işçilerin uluslararası yapılması gereken işbirlikleri ile nasıl yönetilmesi ve korunması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Kararda yer verilenlere göre; “göç, zamanımızın merkezi bir sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Her yıl milyonlarca kadın ve erkek evlerini terk etmekte, kendileri ve aileleri için daha fazla insan, güvenlik arayışı içinde ulusal sınırları aşmaktadır. Göçmenlerin bazıları daha yüksek ücretler ve daha iyi fırsatlar arzusuyla göç ederken, bazıları kıtlık ve yoksulluk, doğal afetler ve çevresel bozulma ve şiddetli çatışma veya zulüm yüzünden evlerini terk etmek zorunda kalmaktadır.”³⁹⁰

Çoğu göç, komşu ülkeler arasında olmakla birlikte, küresel bilgilere ve daha ucuz taşımacılığa daha fazla erişimden dolayı ve coğrafya hareket engelinin daha az

³⁸⁸ ILO, ILO Publications, 2005.

https://www.ilo.org/global/topics/labourmigration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm, (12.09.2019).

³⁸⁹ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

³⁹⁰ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

olduğu günümüzde göç küresel bir hale dönüşmektedir. Bu bağlamda giderek daha fazla ülke artık hedef veya transit ülke olarak göç ile ilgili hale gelmiştir. Geçmişte göçü motive eden nedenler bugünde hala mevcuttur. Yaşanan teknolojik ve demografik değişiklikler ve yükselen ekonomiler, ulus devletler arasında farklılıklar ortaya çıkarmış, insanların sınır ötesi transferlerini küreselleşen dünyaya doğal bir tepki haline getirmiştir. Uluslararası göç çoğu insan için üretken bir deneyim olsa da, çoğu göçmen işçi kötü çalışma ve yaşam koşullarına maruz kalmaktadır. İstihdam koşulları göçmen işçilerin kendi ülkelerinde olduğundan daha iyi olmakla birlikte, çoğu zaman ev sahibi ülkelerde vatandaşların yaşayabileceği durumlardan çok daha kötüde olabilmektedir³⁹¹

Göçmen işçilerin koruması için uluslararası standartlar belirlenmesi gerekmekte ve bu standartların, göçü yönetmek ve geliştirmek için bir güç olarak hizmet edebilme özelliği taşıması gerekmektedir. Bu bağlamda; Göç yönetme kuralları ve ilkeleri konusunda küresel bir fikir birliği geliştirmek için çeşitli girişimler 1970'lerin ortalarında iki taraflı olarak düzenlenmiş, göçün dönüşümünden kısa bir süre sonra başlamış, ancak başarı tam sağlanamamıştır.

Adil Çözüm'de bu doğrultuda düzenlenmiş olan işbirliklerine de yer verilmiştir. Kahire'deki 1994 Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı'nda (ICPD) yeni bir göç rejimi ihtiyacı tartışılmış; bu Konferansta kabul edilen eylem programı kapsamında, “göçmen haklarını korumak, yasadışı ya da düzensiz göçü azaltmak ve ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmek için işbirliği yapmaları için menşe ve varış ülkeleri çağırılmıştır. Göçün karşılıklı olarak yararlı olacağı daha düzenli bir göç rejimi oluşturmak için ulusal ve çok taraflı seviyelerde ihtiyaç duyulan eylemlere spesifik bir şekil verilmesi amaçlanmıştır.”³⁹² Ancak daha sonraki gelişmelerin menşe ile varış ülkeleri arasında göçü yönetme konusunda işbirliğine dayalı anlaşmalar kurma yeteneğini ve çözümünü zayıflattığı görülmüştür. “11 Eylül 2001'den önce bile, mülteci akımları ve çeşitli düzensiz göç biçimlerinin büyümesi, iltica ile göç arasında ortaya çıkan ikilemler ve bazı durumlarda mevcut yasal sistemlerin göçmenlerin temel haklarını korumaması menşe ve varış ülkelerindeki birçok politika yapıcı için güven

³⁹¹ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

³⁹² ICPD, *Eylem Programının Uygulamasına ilişkin Uluslararası Beşinci Parlamenterler Konferansı*, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/IPCI-Report-TU.pdf>, (12.12.2019).

bölgesinin ötesinde göç bazı göçmenlerin sosyal entegrasyonundaki zorluklar ve birçok alıcı devlette entegrasyonun yol açtığı karmaşık ikilemler, uluslararası toplumun göçü daha iyi yönetmek için araç ve araçların biçimlendirmesini sağlamak için çağdaş göç olgusunun daha fazla anlaşılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.”³⁹³

Göç ile ilgili yapılan diğer işbirliklerinden bazıları ise; “1995 yılında Kopenhag'daki Dünya Sosyal Gelişim Zirvesi, Pekin'deki Dördüncü Dünya Konferansında (1995), İkinci Birleşmiş Milletler 1996'da İstanbul'da İnsan Hakları ve 2001'de Durban' da Irkçılık, Irk Ayrımcılığı, Yabancı Düşmanlığı ve İlgili Hoşgörüsüzlük Konferansıdır.”³⁹⁴

Karar'ın 1'inci bölümünün sonucuna göre; “ekonomik, politik ve demografik faktörler, artan bir göç baskısı çağında olduğumuzu göstermektedir. Her yıl milyonlarca genç erkek ve kadın, işlerin kendilerini çekebilecek kadar hızlı yaratılmadığı gelişmekte olan ülkelerde işgücüne girmekte ve bu arada nüfuslar birçok sektörde emek kıtlığının ortaya çıktığı daha gelişmiş bölgelerde yaşanmaktadır. Göç baskısına yol açan diğer gelişmeler arasında, insanları sınırları aşmaya motive eden veya harekete geçiren farklılıklar ve daha fazla insanın küresel işgücü piyasasına erişmek için ihtiyaç duydukları bilgileri edinmelerini sağlayan yeni teknolojiler gösterilmiştir. Düzensiz bir durumda olan göçmen işçi sayısı hızla artmakta, kaçakçılık ve insan ticareti de dahil olmak üzere göç işlemlerinin ticarileşmesiyle de daha hızlı artış göstermektedir. Son olarak uluslararası toplumların hareket etmediği sürece göç durumundaki işçilerin haklarının korunmasına yönelik endişe verici sonuçlarla, göç baskıları daha hızlı ekonomik gelişme ile azalınca kadar bu durumun daha da kötüleşeceğine vurgu yapılmıştır.”³⁹⁵

Karar'ın Göç ve Sonuçları başlıklı bölümünde; göçün 21. yüzyılın bir istisnası olmayıp, insanların binlerce yıl önce Afrika kıtasından ilk kez çıktığından, dünyanın her yerinde üst üste gelen göçmenlik dalgaları yaşandığına böylece toplumların, kültürleri ve ekonomileri biçimlendiren ve yeniden şekillendiren insanlık tarihinin merkezi bir parçası olduğundan bahsedilmiştir. Buna rağmen, göçün çoğu zaman tartışmalı bir konu olduğuna vurgu yapılmıştır. Göç; ülkeler arasında olsun ya da olmasın kalkınmanın bir

³⁹³ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

³⁹⁴ UNIC Ankara, http://www.unicankara.org.tr/2007_Dec/haber_orta4.html , (12.12.2019).

³⁹⁵ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

parçası, bazen olayların bir nedeni veya bir sonucu ancak her zaman gelişme sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir. Göç ile ilgili asıl zorluğun, katılan tüm taraflar için faydaları en üst düzeye çıkaracak şekilde meydana gelen göçü yönetmek olduğuna dikkat çekilmiştir.³⁹⁶

Önceki bölümlerde yapılan analizler, istihdam için uluslararası göçün, menşe ve varış ülkelerinin ve göçmenlerin kendileri için potansiyel faydaları ile gelecekte artacağını düşündürmektedir. Bu potansiyel faydalardan yararlanmanın ön koşullarından biri uygun çalışma koşullarının sağlanmasıdır.

Göçmen işçilerin birçoğu için istihdam için göç etmek faydalı ve olumlu bir deneyim olabileceği ancak göçmen işçiler için çalışma koşullarının kabul edilemez derecede kötü ve sömürücü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kayıt dışı sektörde zorla çalıştırma, düşük ücretler, kötü çalışma şartları, sosyal güvenlik yokluğu, özgürlük reddi sendikalaşma ve sendika hakları, ayrımcılık ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma diğer karşılaştığı sorunlar olarak kararda yer verilmiştir.³⁹⁷ Göçmen işçilerin korunması için de işçi kurumlarının gelişimi, göçün büyümesinin gerisinde kaldığına dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda 3'üncü bölüm; "uluslararası göçmenlerin çalışma koşullarını ve bu koşulları belirleyen faktörleri, daha savunmasız, daha fazla korumaya ihtiyaç duyan düşük ve yarı vasıflı kadınların ve erkek göçmen işçilerin gruplarına özel olarak odaklanarak incelemektedir."³⁹⁸

Uluslararası İşgücü Göç Anketi de dahil olmak üzere birçok farklı kaynaktan bilgi toplanmıştır. Analizde, ev işçileri ve göçmen işçilerin düzensiz bir statüdeki göçmen işçiler ve göçmen işçilerin baskın olduğu istihdam sektörleri dahil olmak üzere hassas gruplar alınmıştır. Göçmenlerin ev sahibi toplumlara entegrasyonu ve sağlık sorunları daha sonra tartışılmakta ve ardından da sonuçları tartışılmaktadır.³⁹⁹ Rapor genel olarak uluslararası emek göçünün olumlu yönlerine odaklanırken, bu bölümde sorunlu alanları ele almakta ve bunları ele almak için farklı seviyelerdeki önemli, pratik

³⁹⁶ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019)

³⁹⁷ Peter Stalker, "Workers Without Frontiers The Impact of Globalization on International Migration", Geneva: ILO, 2002.

³⁹⁸ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019)

³⁹⁹ ILO, LFS Resources, <https://ilo.org/lfsresources/Publications>, (12.12.2019).

girişimleri gözden geçirmektedir. Bu endişelerin uluslararası standartlarda yansıtılması ve ele alınma şeklide bir sonraki bölümde gözden geçirilmiştir.

Karar'da 3'üncü bölümde varılan sonuçlar şunlardır. Göçmenlerin genellikle birden fazla dezavantajla karşı karşıya oldukları, genellikle sınırlı yasal haklara sahip oldukları belirlenmiştir. Birçoğunun yalnızca ücretlerin düşük olduğu sektörlerde istihdam bulabildiği görülmüştür. Daha esnek istihdam ilişkileri, cinsiyet ayrımcılığı, işe alımdaki kötüye kullanım ve düzensiz durumdaki eğilimler bu dezavantajları birleştirmekte ve çoğu göçmen işçinin kırılganlığının artmasına neden olmuştur. "Göçmenlere, özellikle ev işçileri gibi kötü niyetli durumlara en fazla maruz kalanlara eşit muamele edilmesini sağlamak ve sömürülerini, zorunlu çalıştırma ve kaçakçılığını en aza indirmek için çok şey yapılması gerektiği bahsedilmiştir."⁴⁰⁰

"İşe alım ve göçü denetlemek için yetkili kurumlara sahip olmak, göçmenleri işle ilgili sağlık programları kapsamındaki göçmen işçiler de dahil olmak üzere, göçmenler için çalışma koşullarında iyileşme sağlayacak uygulamaların olması gerektiğine yer verilmiştir. Göçmen işçilerin istihdam koşullarını iyileştirmek için sağlam bir çerçevenin çok taraflı veya devletlerarası işbirliği ile iyi yönetim, işgücü piyasası düzenlemesi, taşeronların ve işletmelerin veya işverenlerin ortak yükümlülüğü ile gerçekleştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir."⁴⁰¹

Çalışma koşullarına ve göçmen işçilerin tedavisine ilişkin endişeler, ILO tarafından geliştirilen sayısız uluslararası çalışma standardında ve Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen uluslararası araçlarda dile getirilmiştir. Bu sorunlar; ücretlendirme, çalışma saatleri, ücretli tatiller, asgari çalışma yaşı, iş güvenliği ve sağlık önlemleri, sosyal güvenlik önlemleri ve sosyal tesisler ve istihdamla ilgili sağlanan faydalar ve istihdamın güvenliği gibi sorunlardır. Bu bağlamda ILO 143 Sayılı Sözleşmesi'nin 12'nci maddesine atıf yaparak; devletlerden çalışma koşullarına göre, "iş yapan tüm göçmen işçiler için, muamele eşitliği güvence altına almaya" teşvik etmektedir. Hükümetlerin ulusal mevzuatlarında eşit muamele taahhütlerine uymakla yükümlü oldukları hatırlatılmıştır. Ayrıca ILO, göçmen işçilerin sorunlarının "ILO'nun

⁴⁰⁰ ILO: "Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating The Problem", Special Action Programme to Combat Forced Labour ,Geneva, 2003.

⁴⁰¹ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

İnsana Yakışır İş (ILO's decent work)" çerçevesinde görülmesi gerektiğine de yer verilmiştir. Çünkü iyi işler, adil ve kabul edilebilir iş koşulları anlamına gelmektedir.⁴⁰²

Raporun Göçmen İşçiler için Uluslararası Düzenlemeler ve Göç başlıklı bölümünde; tartışmanın amacının, entegre bir yaklaşıma dayalı olarak, bileşenlerin, ILO'nun göçmen işçiler alanındaki standartlarla ilgili faaliyetlerinin tutarlılığını, uygunluğunu ve etkisini iyileştirmenin farklı yollarının incelenmesi olduğu belirtilmiştir. Bu bölümde, sadece göçmenlerle ilgili ILO standartlarından değil, aynı zamanda diğer ilgili ILO standartlarından ve özellikle Birleşmiş Milletler içinde geliştirilenlerden olmak üzere diğer uluslararası düzenleyici sistemlerden de bahsedilmektedir.⁴⁰³

Raporda ILO'nun 97 ve 143 sayılı sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Üyelerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin göçmen işçilerin korunmasını yönetmesi gereken temel ilkeler dizisini içerdiği ve bu nedenle bu alanda acil eylem için geniş ve geçerli bir temel oluşturduğuna vurgu yapılmıştır. Ancak yalnızca bu üç araca güvenerek özellikle düzensiz ve geçici göç ile ilgili tüm sorunlara tam bir çözüm sağlanamayacağı ve 97 ve 143 sayılı sözleşmeler de dahil olmak üzere, bu bölümde incelenen tüm ilgili standartlarla ilgili bir tanıtım eylemi başlatmanın gereğinden bahsedilmiştir. Bu tür bir tanıtım girişiminin, ulusal hukuk ve uygulamalarda göçmen işçilerin daha kapsamlı bir şekilde korunmasına yardımcı olabileceğine dikkat çekilmiştir.

1.4.2. Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve Metni

Uluslararası Çalışma Konferansı 2004 yılında göç konularında tartışma düzenlemiş, 2005 yılında ise ILO dünyanın tüm bölgelerinden uzman nitelikte temsilcilerin katıldığı üçlü yapıda da bir toplantı düzenlemiş ve "Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve: Emek göçüne hak temelli bir yaklaşım için bağlayıcı olmayan ilkeler ve kılavuzlar" başlıklı metni benimsemiştir.⁴⁰⁴

⁴⁰² ILO, "Reducing The Decent Work Deficit – A Global Challenge", Report of the Director-General, Part I(A), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.

⁴⁰³ Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).

⁴⁰⁴ ILO, ILO Publications, 2005.

https://www.ilo.org/global/topics/labourmigration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm, (12.09.2019).

Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve, tüm taraflar için işgücü göçünün faydalarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, pratik rehberlik ve eylem için yaygın taleplerin dikkate alınarak oluşturulan bir yanıtı temsil etmektedir. Çerçeve; “ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde göç politika yapıcılarının karşılaştığı başlıca sorunları ele almakta ve ilgili uluslararası belgelerden türetilen işgücü göçü politikasına ilişkin ilke, kılavuz ve en iyi uygulamaların kapsamlı bir koleksiyonudur ve işgücü göçü politikalarının ve ILO bileşenlerinin uygulamalarının küresel bir incelemesidir. Herkes için insana yakışır işlerin önemli konuları, göç yönetişimi, göçmen işçilerin korunması, göç ve kalkınma bağlantılarının desteklenmesi ve uluslararası işbirliğinin genişletilmesi konularına dikkat çekmekte, işgücü göçü politikasında sosyal ortakların, sosyal diyalogun ve üç taraflılığın önemli rolünü kabul etmektedir. Ayrıca Çerçeve Metni, kadın göçmen işçilerin karşılaştıkları özel sorunlara yönelik cinsiyete duyarlı göç politikalarını savunmakta ve tüm ulusların kendi göç politikalarını belirleme konusundaki egemenlik haklarını açıkça tanıyan bağlayıcı olmayan bir çerçevedir.”⁴⁰⁵

Çerçeve Metni’nin giriş bölümünde istihdam için göç, şu anda dünyadaki çoğu ülkeyi etkileyen önemli bir küresel konu olarak kabul edilmiştir. Metne göre “günümüzde iki büyük işgücü piyasası kuvveti faaliyette bulunmakta bu da çalışma çağındaki göçün artmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşındaki pek çok insan ya iş bulamamakta ya da kendi ülkelerinde kendilerini ve ailelerini destekleyecek yeterli iş bulamamaktadır. Göçü etkileyen diğer faktörler arasında ise; demografik değişim, sosyo-ekonomik ve politik krizler ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında olduğu kadar, gelişmiş ülkeler arasında da ücret farklarının artması olarak görülmüştür. Sonuç olarak, istihdam için sınırlar arasında çok fazla hareket olmakta ve kadınlar geçmişten çok daha fazla sayıda iş için bağımsız olarak göç etmekte olduğu ve tüm göçmen işçilerin yaklaşık yarısını oluşturmakta olduğuna Metin’de yer verilmiştir. Ayrıca işgücü göçünün, göçmen işçi gönderen ve alan ülkeler ile işçilerin kendileri için birçok yararlı etkiye sahip olabileceğine ve ekonomik büyüme ve kalkınmada hem menşe hem de varış ülkelerine yardımcı olabileceğine dikkat çekilmiştir.”⁴⁰⁶

⁴⁰⁵ ILO, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, International Labour Office, Geneva 2006, s. iv.

⁴⁰⁶ ILO, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, s. 3.

Devletlerin kendi emek ve göç politikalarını geliştirme konusundaki egemenlik haklarını kabul ederken, emek göçünü etkin bir şekilde yönetmek ve göçmen işçileri korumak için tutarlı ve kapsamlı ulusal politikalar benimsenmesi gerekmektedir. Metin’de “cinsiyet, ırk ve göçmen statüsü temelinde göçmen işçilerin sıklıkla karşılaştığı çoklu dezavantajlara ve ayrımcılığa özellikle dikkat edilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Ayrıca, işçilerin ulusal sınırlar ötesine hareketi ile ilgili konular, ülkeler tek başlarına hareket ettiklerinde etkin bir şekilde ele alınamayacağına dolayısıyla, işgücü göçünü yönetmede uluslararası işbirliği, ulusal çıkarların ele alınması gerektiği de belirtilmiştir. Bu bağlamda; Çerçeve hükümlerinin herhangi bir ILO sözleşmesinin onaylanmasından doğan yükümlülükleri sınırlamayacağı ve Hükümetlere pratik rehberlik sağlamak üzere tasarlanmış olduğu açıklanmıştır. Çok Taraflı Çerçeve, ulusal ve uluslararası işçi göçü politikalarının geliştirilmesi, güçlendirilmesi ve uygulanması ile ilgili olarak işveren ve işçi örgütlerine rehberlik etmeyi ve daha iyi bir çalışmayı teşvik etme taahhüdü bağlamında ILO ve Ofis’in üçlü bileşenleri arasında ve diğer uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde göçmen işçilerin korunması, hakları, istihdamı ve işgücü göçü gibi daha etkili politikaların uygulanmasına yardımcı olmak için işbirliğini ve istişareyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.”⁴⁰⁷

Çok Taraflı Çerçeve’nin “insana yakışır iş” başlıklı bölümünde; göçmen işçiler de dahil olmak üzere çalışma çağındaki tüm erkekler ve kadınlar için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında iyi ve üretken işler elde etme fırsatları teşvik edilmesi gerektiğine yer verilmiştir. “ILO İnsana Yakışır İş Gündemi’ni, herkesin özgürce seçilen istihdama erişimi, işteki temel hakların tanınmasını, insanların temel ekonomik, sosyal ve aile ihtiyaç ve sorumluluklarını karşılamalarını sağlayacak bir geliri ve işçiler için yeterli düzeyde sosyal korumayı teşvik eder” olarak açıklamıştır.⁴⁰⁸

Emek Göçü’nün Uluslararası İşbirliğinde Anlamı başlıklı bölümde ise “hükümetler, işverenlere ve işçi örgütlerine danışarak, istihdam amacıyla yönetilen göçü teşvik etmek için uluslararası işbirliğine girmeleri gerektiği ve hükümetler ve işveren ve işçi örgütleri, işgücü göçü politikalarının uluslararası ve bölgesel düzeylerde Çerçeve Metni’nde belirtilen yönergelere dayanarak uyumunu desteklemek için ILO ile birlikte

⁴⁰⁷ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 3-4.

⁴⁰⁸ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 5.

çalışmaları gerektiği belirtilmiştir.”⁴⁰⁹ Ayrıca ILO, bağlayıcı olmayan ILO İşgücü Göçü Çerçevesi'ne dayalı işgücü göçü konusunda koordineli bir yaklaşım geliştirmek amacıyla diğer ilgili uluslararası kuruluşlarla da diyalogu teşvik etmelidir.

Küresel Bilgi Tabanı'nın, işgücü göçü politikasını ve uygulamasını formüle etmek, uygulamak ve değerlendirmek için önemli olduğuna ve bu nedenle toplanmasına ve uygulanmasına öncelik verilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Ayrıca tüm devletlerin emek göçünü yönetmek için kendi politikalarını geliştirmede egemenlik hakları olduğuna ve uluslararası çalışma standartları ve diğer uluslararası belgeler ve kılavuzların, bu politikaların tutarlı, etkili ve adil hale getirilmesinde önemli bir rol oynadığına vurgu yapılmıştır.⁴¹⁰

Belgenin Göçmen İşçilerin Korunması başlıklı bölümünde; “statülerine bakılmaksızın tüm göçmen işçilerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Tüm göçmen işçilerin ILO Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesinde ve ilgili BM sözleşmelerinde tanınan insan haklarından yararlanmaları gerektiğinin altı çizilmiştir.”⁴¹¹ Bu bağlamda “düzenli veya düzensiz göçmen ayrımı yapmadan, tüm göçmen işçilerin Çerçeve Metni'nde belirtilen sendikal haklardan yararlanmaları için hükümetlerin gereken yasal düzenlemeleri yapması ve uygulaması istenmektedir. Tüm göçmen işçiler için geçerli olan bu rehber ilkede; tüm göçmen işçilere 87 Sayılı Sözleşmeye göre örgütlenme özgürlüğünün ve sendikalara katıldıklarında örgütlerde yönetici olabilme hakkının tanınması; 98 Sayılı Sözleşmeye göre ise sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa karşı korunmaları, işçi ve işveren örgütlerinin bu haklara uymalarının sağlanması talep edilmektedir.”⁴¹²

Hükümetlerin, düzensiz işçi göçünü önlemeye yönelik çalışmalarını ve göçmen kaçakçılığı ve ticaretini önleme tedbirlerini sosyal taraflarla birlikte istişare halinde formüle edip uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Göç sürecinde ise erkek ve kadın göçmen işçilere göçün tüm aşamalarında, özellikle de işgücü göçü, transit, varış ve kabul, iade ve yeniden entegrasyon için planlama ve hazırlanma konusunda rehberlik etmek amacıyla hem menşe hem de varış ülkelerinde düzenli ve adil bir işçi göçü süreci

⁴⁰⁹ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 7.

⁴¹⁰ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 9-13.

⁴¹¹ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 15-20.

⁴¹² Erdoğan, a.g.m., s. 207.

teşvik edilmelidir. Ayrıca hem menşe hem de varış ülkelerindeki hükümetler, 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi uyarınca göçmen işçiler için işe alım ve yerleştirme hizmetlerinin lisanslanması ve denetlenmesine gereken özeni göstermesi gerektiği vurgulanmıştır.⁴¹³

Belgede hükümetler ve sosyal ortakların, istişare halinde, kültürel çeşitliliğe saygı gösterirken, göçmen işçilere karşı ayrımcılığı önleyerek ve ırkçılık ve yabancı düşmanlığıyla mücadele için önlemler alarak sosyal entegrasyonu ve dahil etmeyi teşvik etmesi gerektiği belirtilmiştir. Göç ve Kalkınma başlığı altında emek göçünün istihdama, ekonomik büyümeye, kalkınmaya ve yoksulluğun azaltılmasına katkısı hem menşe hem de varış ülkelerinin yararına tanınmalı ve maksimize edilmesi gerektiği savunulmuştur.⁴¹⁴

Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve Metni'nin içeriğinde yer verilenlere göre; “her ülke işgücü piyasası ve göç politikalarını oluştururken kendi egemenlik haklarını korumakla birlikte göçü yönetmek ve göçmen işçileri korumak için tutarlı ve kapsamlı politikalar geliştirmeli, uluslararası işbirliğine giderek, göçmenlerin ırk, toplumsal cinsiyet ve göçmen statüsünün yarattığı çoklu dezavantajları giderici önlemler almaya dikkat edilmelidir.”⁴¹⁵

1.5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 103. OTURUM

Haziran 2014'teki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Genel Müdür Guy Ryder ikinci raporunda “bugünün çalışma dünyasının ve karmaşık politika zorluklarını gündeme getiren önemli bir özellik” olan göç konusunu seçmiştir. Ryder “adil göç için sadece göçmen işçilerin temel haklarına saygı duymakla kalmayıp aynı zamanda onlara iyi işler için gerçek fırsatlar sunan bir gündem oluşturulması” çağrısında bulunmuştur. Bu, menşe ve varış ülkelerinin göçmen işçilerin, işverenlerin ve vatandaşların menfaatlerine eşit olarak yanıt verecek göç rejimlerinin yaratılmasına ve

⁴¹³ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 23-25.

⁴¹⁴ ILO, ILO Multilateral Framework on Labour Migration, s. 27-29.

⁴¹⁵ Erdoğan, a.g.m., s. 207.

inşa edilmesine yardımcı oldukları refahın adil bir şekilde paylaşılması anlamına gelmektedir.⁴¹⁶

1.5.1. Adil Göç Gündemi

Adil göç gündemi belirlenirken, sorunlara politika oluşturmak amacı değil daha çok sorulara yanıt bulmak amacı güdülmüştür. Bugünün 232 milyon göçmeni küresel işgücünün önemli bir parçasıdır. Bu sebeple göç ulusal, bölgesel ve küresel politika gündemlerinde merkezi bir sorun halini almıştır.⁴¹⁷

Dünyadaki göçün itici güçleri göreceli olarak tanımlanmakta ve göç gelecekte de artmaya devam edecektir. Bu itici güçler adil göç gündeminde açıklanmıştır. Her şeyden önce, ülkelerin farklı oranlarda büyüdüğü ve çok farklı yaşam standartlarının temelinden başladığı gerçeği vardır. “İnsana yakışır iş” fırsatlarının bulunduğu yerler her zaman insanların yaşadığı yerler değildir ve işlerin mevcut olabileceği durumlarda bile, farklı ülkelerde geçerli olan gelir farklılıkları göç hareketliliğine en güçlü nedenlerdir. Günümüzde uluslararası medya sayesinde, her yerdeki insanlar bu farklılıkların her zamankinden daha fazla farkındadırlar. Göçün diğer önemli itici gücünün ise demografik eğilimlerdir, büyümenin yaşam standartları ve sosyal koruma sistemlerinin sürdürülmesi için bunların göç yoluyla telafi edilmesi gerekmektedir. Göç hareketliliğinin üçüncü itici gücü, çatışma, baskı veya giderek artan bir şekilde iklim değişikliğinin sonuçlarından kaçma isteği olarak görülmüştür.⁴¹⁸

ILO adil göç gündemini belirlerken, ilk olarak göçmenlerin menşe ülkelerinde karşılaşılabileceği büyük dezavantajlar nedeniyle, ülkelerde daha az dezavantaj ve adaletsizliğe maruz bırakılmasının kabul edilebilir olduğu fikrini reddetmiştir. Bununla birlikte, göçmen işçilerin geleceği için ikincil işgücü olarak görülmemesi gerektiğinin ve bu sebeple herkes için adil bir göç gündeminin oluşturulması gerektiğini kabul etmiştir.

⁴¹⁶ ILO, Global Topics, 2014. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--en/index.htm>, (20.12.2019).

⁴¹⁷ ILO, “*Fair Migration: Setting an ILO agenda*”, Report of the director-General I (B), International Labour Conference, Geneva, 2014. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

⁴¹⁸ Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

Adil göç gündemi belirlenirken, her ne kadar bölgesel bağlamda tanımlanmış ülke grupları içinde emeğin serbest dolaşımı ve entegrasyon süreçlerinin geliştiğine dikkat çekilse de tüm hükümetlerin göçü kısıtlamak için ulusal egemenliğin ayrıcalığını kullanmayı sürdüreceklerine de dikkat çekilmiştir. Göçü kısıtlayan politikaların bir sonucu olarak yüksek oranlarda düzensiz göçün artmaya devam edeceği ve bu tür göçmenlerin genelde tüm yasal korumalardan mahrum bırakıldığı için emek sömürüsü ve insan ticareti kaçakçılığı boyutuna ulaşabilecek istismarlara açık olduğu belirtilmiştir. Çünkü “göçmenlerin artık vatandaşların yapmak istemediği işleri yapmaya hazır olduklarına dair yaygın bir algının olduğu ve bu bağlamda hükümetlerin göçmen işçiler ile vatandaşlar arasında ayırım yapmadan ve işgücü piyasalarına katılımlarına ilişkin nasıl düzenlemeler ortaya koyması gerektiği tartışılmış ve ILO’nun “insana yaraşır iş” politikası da gündeme taşınmıştır. ILO bu tartışmaya, “eşit muamele ve ayrımcılık yasağı evrensel değerlerine dayanan hak temelli yaklaşımını getirmiştir. Dolayısıyla göçmen işçiler eşit değerde iş için eşit ücret almalı, sendikal haklar dahil tüm haklardan yararlanmalı ve temel işlerini yapabilmelidirler. ILO bunu insan haklarının temel bir konusu olarak görmekte ve aynı zamanda, mevcut çalışma hüküm ve koşullarının altını çizmek amacıyla göçün yanlış kullanılmasını engellemenin en iyi yolunun bu olduğunu belirtmiştir.”⁴¹⁹

İşgücü hareketliliği konusuna ayrı bir yer ayrılan gündemde 21. yüzyıl göç algılarının doğasının iyi anlaşılacak, göç alanında uygun politika oluşturulması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu nedenle göçmenlerin sayısını, kim olduklarını, nereye gittiklerini, oraya nasıl ulaştıklarını, nerede çalıştıkları ve hangi koşullar altında olduklarını belirlemek önemlidir. Ancak bu sürecin görüldüğünden daha karmaşık olduğu, insanların giderek küreselleşen işgücü piyasalarında ve ulusal sınırlar arasında daha sık hareket ettikçe, göç tanımları ve bunun ölçülmesi için araçların giderek yetersiz kaldığı görülmüştür.⁴²⁰

Göç çoğunlukla iş ile ilgilidir. Çatışmadan kaçanlar veya iklim değişikliğinin etkileri gibi bir ülkeden diğerine geçmek için birincil motivasyon olmasa bile bir

⁴¹⁹ ILO, Global Topics, 2014. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).

⁴²⁰ Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

noktada düzgün bir işi güvence altına almak önem kazanmaktadır. Aynı zamanda, emek arzında gerçek veya potansiyel eksiklikler yaşayan, yaşlanan toplumlar ile çalışma çağındaki nüfusun mevcut iş sayısından daha fazla olduğu toplumlar arasındaki demografik profil farklılıkları artan sayıda göçmen işçi için hazır bir talep yaratmaktadır. Bu da bize dünyada, her şeyden önce, göç akışını kolaylaştıran, iş fırsatlarının ve çalışma çağındaki insanların karşılaştığı mevcut uyumsuzluğa cevap veren göç politikalarına eğilim olacağını göstermektedir. Göç politikaları oluşturulurken de, göçün küresel ekonomideki olumlu rolünün tam olarak tanınması gerekmektedir.⁴²¹

Adil bir göç için bir gündem belirlerken, göçün kalıcı ya da geçici bir temelde gerçekleştirilmesi, göçmenin işgücüne katılımı konusunda kısıtlamalar getirilmesi, göçmenin reddedilmesi önemli bir konu olarak görülmüştür. Birçok gelişmekte olan bölgede olduğu gibi herhangi bir etkili sınır kontrolü olmadığında sınırlar geçirgen olduğunda, düzenli ve düzensiz arasındaki ayırım yapılamamakta ve hareket bir ülkeden başka bir ülkeye düzensiz olma eğilimi göstermektedir. Düzensiz göçün doğası göz önüne alındığında, ölçülmesi zordur, ancak mevcut tahminler toplamın yüzde 10-15'ini oluşturduğunu göstermektedir.⁴²²

Düzenli kanalların dışında gerçekleşen göçün, ilgili işçileri, genellikle en uç noktadaki istismar ve sömürüye karşı savunmasız bıraktığı açıktır. İnsan kaçakçıları veya insan tacirleri söz konusu olduğunda, bu tehlikeler daha da akut hale gelmektedir.

“Tüm bu nedenler ve düzensiz işçilerin yerli işçilere göre daha düşük ücretler ve kötü koşullarda çalıştırılabileceğine ilişkin endişeler nedeniyle, göçün düzenli olması ve işçilerin düzensiz, belgelenmemiş hareketini önlemek için harekete geçilmesi gerektiği konusunda Adil Göç Gündemi’nde geniş bir fikir birliği oluşmuştur. Bu bağlamda göç eden işçilerin haksız yere dezavantajlı konumda olmamaları sağlanmalıdır. Daimi bir göçmen işçi, kabul eden ülkenin vatandaşı olan bir işçi ile karşılaştırıldığında işyerinde eşit muamele görme hakkını talep edebilir. Belirli bir rejime tabi geçici bir göçmen, tanım gereği eşit muamele uygulamasında zorluklara neden olabilecek belirli parametreler içinde çalışmaktadır. Belirli sektörlerin veya mesleklerin aslında göçmen

⁴²¹Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

⁴²² IOM, “The future of migration: Building capacities for change”, *World Migration Report 2010*, Geneva, 2010.

sektörler veya meslekler olduğu yerlerde ulusal bir karşılaştırmacı yoktur. Bu durumda, devletler tarafından eşdeğer koruma veya faydalar fikrini barındıran şemalar tasarlanmalı veya ulusal asgari ücret gibi tedbirleri uygulamaya koyabilmelidir. Dolayısıyla ücretlerin ve koşulların menşe ülkesinde mevcut olanlardan daha iyi olup olmadığına dair yanlış yerleştirilmiş öneri tamamen reddedilmelidir.”⁴²³

Göçmenleri etkileyen işgücü piyasası dezavantajlarının hepsinin özel veya geçici statülerine atfedilemeyeceğini kabul etmek de önemlidir; daimi göçmenler böyle bir muamele yasadışı olsa bile, doğrudan önyargı ve ayrımcılık gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Uygulamada göçmen işçiler, “örneğin otel ve yiyecek içecek hizmetleri, sağlık ve bakım, tarım, inşaat, balıkçılık, düşük maliyetli imalat ve ev işleri sektörlerinde, düşük ücretli, düşük vasıflı ve genellikle değersiz işlerde yoğunlaşma eğiliminde olduğu görülmektedir. Göçmen işgücünün küçük de olsa bir bölümünün, az ve aranan beceriler sayesinde uluslararası işe alım için seçilmiş, çok uygun işgücü piyasası statüsü ve tedavisine sahip olduğu da kabul edilmelidir.”⁴²⁴ Bu bağlamda hükümetlerin, emek piyasalarındaki kısa vadeli boşlukları doldurmak veya aranan beceri ihtiyaçlarını karşılamak için göç programlarına başvurarak, göçmen işçilerin adil bir düzeyde temel haklarını kapsayacak şekilde politikalar tasarlaması gerekmektedir. Ayrıca hükümetler emek göçü için ulusal yasal çerçeveyi belirlemekle birlikte, ikili anlaşmalar yaparak göçü bölgesel entegrasyon süreçlerinin bir boyutu haline getirebilir ve küresel olarak göç yönetişimini geliştirmek için çok taraflı sistemde işbirliği yapabilirler.

Göç küresel politika önceliklerinde önemli bir gündem konusu haline dönüşmüştür. Gündemde göç alanında yapılan çok taraflı yapılan çalışmalara da yer verilmiştir. Bunun yanında ILO’ nun bu çok taraflı sistem içinde ki rolü, göç konusunda neleri sorun olarak gördüğü ve bu sorunlar için nasıl çözüm yolları geliştirdiğine veya geliştireceğine Gündem’ in 3’üncü bölümünde yer verilmiştir. Bu doğrultuda “ILO’ nun göçmenler ile ilgili görev ve çalışmalarının; tüm göçmenlerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini etkin bir şekilde geliştirme ve koruma ihtiyacının teyit etmesi, üye

⁴²³ Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

⁴²⁴ OECD, “*International Migration Outlook 2008*”, Part II: Management of low-skilled labour migration, 2008.

devletlere uluslararası çalışma standartlarına uygun şekilde saygı gösterilmesi ve teşvik edilmesi ve göçmenlerin işyerlerindeki haklarına saygı gösterilmesi gereğini vurgulaması, düzensiz göçün insan haklarına tam saygı ile ele alınması ihtiyacının tanınması, insan ticareti ile mücadele, mağdurlarını koruma ve göçmenleri sömürüye karşı koruma taahhüdünü tekrarlaması, göçmen kadınların ve çocukların özel ihtiyaçlarına önem vermesi ve üye devletleri hareketlilik programları konusunda işbirliği yapması olduğu açıklanmıştır. Bu bağlamda da tüm ILO sözleşmeleri ve tavsiyelerinin, aksi açıkça açık bir ifade içermedikçe göçmen işçiler için geçerli olduğu vurgulanmıştır.”⁴²⁵

Adil göç gündeminin, ILO’ nun göçle ilgili gelecekteki çalışmalarına yön vermesi amaçlanmış ve gündemden elde edilen bilgiler doğrultusunda eylem planlarını oluşturmasında öncülük edeceği vurgulanmıştır. Dolayısıyla “göçmenlerin katkısı da dahil olmak üzere, menşe ülkelerde iyi işlerin teşvik edilmesi, bölgesel entegrasyon süreçlerinde düzenli ve adil göç programlarının oluşturulması için ilgili standartlarının hükümlerine dayalı olarak üye devletlere tavsiye ve yardım sağlaması, adil işe alım süreçlerinin oluşturulmasında hizmetlerini devletlerin kullanımına sunması ve ulusal ve uluslararası işe alım uygulamaları hakkında küresel bilgiyi güçlendirmek ILO’ nun gelecekteki eylem planlarının içeriğini oluşturmaktadır.”⁴²⁶

1.6. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 106. OTURUM

2017 yılında gerçekleşen Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 106. Oturumunda Çalışma Göçü Komitesi’nin göçmen işçiler ile ilgili konferansa sunduğu rapor ile emek göçü üzerine genel bir tartışma açılmıştır.⁴²⁷ İşgücü göçünün fırsatları, zorlukları ve riskleri üzerine sunulan raporun neticesinde Konferans’ta Adil ve Etkili Bir İşgücü Göçü Yönetişimine İlişkin Karar kabul edilmiştir.⁴²⁸

⁴²⁵Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

⁴²⁶Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).

⁴²⁷ ILO, Committee for Labour Migration, 2017. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/committees/migration/lang--en/index.htm>, (25.12.2019).

⁴²⁸ ILO, “*Resolution concerning fair and effective labour migration governance*” Report IV, International Labour Conference, Geneva, 2017. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

1.6.1. Adil ve Etkili Bir İşgücü Göçü

Çağdaş işgücü piyasalarının ve işin geleceğinin devamı için emek göçlerinin yaşanmasına gerekmektedir. Ancak yaşanan emek göçü daha çeşitli ve karmaşık bir hal almakta ve geçici işgücü göçü giderek yaygınlaşmaktadır. Artan göçlerle birlikte birçok ülke aynı anda hem başlangıç hem geçiş hem de varış ülkesi konumundadır. Ayrıca artan göçmen nüfusunda kadın göçmen işçilerin oranı artmakta ve göçmen işgücünün istihdam edildiği sektörlerin çoğunu bakım sektörü, inşaat sektörü ve ev işleri gibi ülkenin kendi vatandaşları tarafından tercih edilmeyen sektörler oluşturmaktadır.

Bu gelişmeler doğrultusunda kararda “kötü yönetilen işgücü göçünün, özellikle düşük ücretli işçiler için, başlangıç, transit ve varış ülkelerinde sürdürülebilir kalkınma ve insana yakışır iş dahil riskler ve zorluklar getirebileceğine; bu risklerin arasında güvensizlik ve kayıt dışılık, beyin göçü, yer değiştirme, artan çocuk işçiliği riski, borç köleliği, zorla çalıştırma, insan ticareti, güvenlik ve sağlık tehlikeleri gibi riskleri ortaya çıkarabileceği açıklanmıştır. Ayrıca ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve ayrımcılık, yanlış algılamalar ve yanlış bilgilendirme, emek göçünün genel zorluklarının başında geldiğine de yer verilmiştir.”⁴²⁹ Bu sebeple ancak iyi yönetilen bir işgücü göçü, emek göçünün zorluklarını ve olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracak hatta ülkelere fayda bile sağlayabilecektir.

Karara göre; “iyi yönetilen işçi göçü, menşe, transit ve varış ülkeleri için sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilir ve göçmen işçiler ve aileleri için fayda ve fırsatlar sağlayabilir. İşgücü arzını ve talebini dengeleyebilir, her düzeyde beceri geliştirmeye ve aktarmaya yardımcı olabilir, sosyal koruma sistemlerine katkıda bulunabilir, yeniliği teşvik edebilir ve toplumları kültürel ve sosyal olarak zenginleştirebilir.”⁴³⁰ Dolayısıyla emek göçünün faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve riskleri ve sosyal maliyetleri en aza indirmek için adil ve etkili işgücü göçü yönetişimine ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Bu doğrultuda, tüm devletlerin emek göçünü yönetmek için kendi politikalarını geliştirme egemenliğine sahip olduğunu ve fırsatların ve risklerin ulusal ve göç

⁴²⁹Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

⁴³⁰Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

koridorlarında değişebileceğini kabul ederek, kişiye özel ve etkili politika tepkileri geliştirmek gerekmektedir. Bunlar farklı ülkelerin, bölgelerin ve aktörlerin benzersiz zorluklarını ele alan güvenilir verilere ve kanıtlara dayanmalı ve herkes için iyi iş arayan emek göçü yönetim modellerinin, uluslararası çalışma standartları ve çalışmadaki temel ilke ve haklar tarafından yönlendirilen kapsamlı bir politika çerçevesi ile oluşmalıdır. Bunun yanında etkili işgücü göçü yönetimi, becerilere, eğitim ve öğretim boşluklarına, özellikle kadınlara ve gençlere, engellilere ve diğer savunmasız gruplara dikkat çekmek gibi iş ve çalışanların değişen ihtiyaçlarına da cevap vermelidir.⁴³¹

Etkili işgücü göçü yönetimi, ortak hedefler geliştirmek ve başarmak için ilgili devlet kurumları arasında koordinasyon gerektirmektedir. Bu da ILO'nun ve adil işgücü göçünün merkezinde yer alan Sosyal Diyalog'dur. Karar'da Sosyal Diyalog ile emek göçü politikaları belirlenirken özellikle dikkat edilmesi gereken önemli alanların olduğuna da yer verilmiştir. Bunların başında “göçmen işçilerin korunması ve işgücü piyasasına entegrasyonu gelmektedir. Hem göçmenler hem de ulusal nüfus için iyi iş fırsatları sağlamak için menşe, transit ve varış ülkelerindeki kapsayıcı ve esnek işgücü piyasaları gereklidir. Düzgün çalışmayı koruyan ve temin eden önlemler sosyal ve ekonomik entegrasyona ve eşit muamele edilmesine katkıda bulunur. Göçmen işçilerin temel iş haklarının etkili bir şekilde uygulanmasının ve göçmen statüsüne bakılmaksızın adalete erişimin sağlanması gerekmektedir.”⁴³² Bu bağlamda üye devletlerin politika departmanlarının, iş kanunları ve düzenlemelerini uygulayan kurumların ve sosyal ulusal yasa ve uygulamalarının, ILO' nun “97, 143, 181 ve 189 sayılı sözleşmeleri”⁴³³ dahil olmak üzere diğer ilgili standartlarını dikkate alarak göçmen işçileri koruma ve işgücü piyasasına entegre görevini yerine getirmelidir.

Kararda göçmen işçilerin, özellikle düşük vasıflı olduklarında, önceki öğrenmenin tanınması söz konusu olduğunda, mesleki eğitim ve beceri tanımına sınırlı erişim ile karşılaştıklarına ve geçici programlar da dahil olmak üzere işgücü göçü

⁴³¹Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

⁴³²Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

⁴³³ Sözleşmeler için bakınız; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> (25.12.2019).

programlarının genellikle etkili beceri ve iş eşleştirme sistemlerinden yoksun olduklarına dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte Karar'da dikkat edilmesi gereken diğer önemli alanın hem göçmen hem de ulusal işçilere beceri kazandırmak ve yeniden eğitmek için olanaklar sunmak da dahil olmak üzere beceri ihtiyaçları ve boşluklarının doğru değerlendirmelerine dayandırılması gerektiği olmuştur. Kamu istihdam hizmetleri ve özel istihdam büroları, uygun şekilde düzenlendiklerinde, göçmen işçiler için etkili beceri ve işlerin sağlanmasında önemli bir rol oynayabileceği gibi özel sektörün yanı sıra işveren ve işçi örgütleri, politika yapıcılara işgücü piyasası ihtiyaçları hakkında güncel bilgi sağlamada önemli tamamlayıcı rollere sahip olduğu bilgisi verilmiştir. Adil işe alım sağlanarak da göçmen işçilerin sömürü ve istismar, cinsiyete dayalı şiddet, çocuk ve zorla çalıştırma ve insan ticaretin azaltmak ve hem menşe hem de varış ülkelerinde eşleşen beceri ve işleri geliştirmek için gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır.⁴³⁴

Karar için bir diğer özel önem gereken konu ise sosyal korumadır. Ulusal yasa ve yönetmeliklere ve uluslararası yükümlülüklerle uygun olarak göçmen işçiler ve aileleri için sosyal korumaya erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir. Çünkü sosyal güvenlik haklarının sağlanması, ulusal ve göçmen işçiler arasında eşit bir alan yaratır ve adil işgücü göçünü destekler. Bunların yanında göçmen işçiler, hukukta ve pratikte örgütlenme ve toplu pazarlık yapma engelleriyle karşılaşabilirler. Oysa ki örgütlenme özgürlüğü, iyi bir çalışmanın gerçekleştirilmesi için temel bir hak ve olanak sağlayan bir koşuldur ve adil bir işgücü için gereklidir.

Son olarak; sunulan raporda geçici işgücü göçünün menşe ve varış ülkelerinin işgücü piyasalarına olumlu etkisi olduğuna ve belirli sektörlerdeki gerçek kısa vadeli işgücü ve beceri boşluklarını doldurduğu görülmüştür.⁴³⁵ Kararda da göçmen işçilerin ve ulusal işçilerin haklarını korumak, iyi iş sağlamak, ulusal yasa ve yönetmeliklere ve uluslararası yükümlülüklerle uygun olarak eşit muamele görmesi ve temel ilkelere saygı

⁴³⁴Bakınız; https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

⁴³⁵Bakınız; <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/committees/migration/lang--en/index.htm>, (25.12.2019).

gösterilmesi için geçici işgücü göçünün etkin bir şekilde yönetilmesine dikkat edilmesi gerektiğine yer verilmiştir.⁴³⁶

2. ILO DENETİM ORGANLARINDA GÖÇMEN İŞÇİLERİN HAKLARI

Göçmen işçilerin hakları konusu, ILO denetim organlarında da çeşitli nedenlerle ele alınmıştır. Bu bağlamda Uzmanlar Komitesinin 1999 yılındaki Göçmen İşçilere İlişkin Genel İncelemesi ile 2012 yılındaki Temel Sözleşmelere İlişkin Genel İncelemesi göçmen işçilerin hakları konusundaki tespitlerde önemli bir yer teşkil etmektedir. Ayrıca Sendika Özgürlüğü Komitesine gelen göçmen işçilerin sendikal haklarının ihlaline ilişkin vakalarda, Sendika Özgürlüğü Komitesinin konuya yaklaşımını açıkça ortaya koymaktadır.

2.1. UZMANLAR KOMİTESİNİN DENETİMİ

2.1.1. Göçmen İşçilere İlişkin Genel İncelemesi

Uzmanlar Komitesi'nin 1999 tarihli Göçmen İşçilere İlişkin Genel İncelemesi'nde göçmen işçilerin "istihdam ve meslek, sosyal güvenlik, sendikal haklar, kültürel haklar ve genel yaşam koşullarında" ayrımcı bir muameleye maruz kaldığını tespit etmiştir.⁴³⁷ Bu doğrultuda Komite 97 Sayılı Sözleşmeye atıf yaparak, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu her üyenin, kendi ülkesinde yasal olarak göçmenlere uyruk, ırk, din veya cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kendi vatandaşlarına uyguladığı muameleyle eşit muamele yapmayı taahhüt ettiğini hatırlatmıştır.

Göçmenlerin özellikle ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik dönemlerinde, çalışmalarına ve yaşam koşullarına ilişkin önyargı ve diğer ayrımcı tutumlara diğer çalışanlara oranla daha fazla maruz kaldığına yer verilen incelemede, 143 Sayılı Sözleşme'nin II. Bölümünün, 151 Sayılı Tavsiye Kararı'nın ve 111 Sayılı

⁴³⁶ Bakınız;

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previousessions/106/reports/textsadopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).

⁴³⁷ Bakınız;

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b5.htm#Conclusions> (28.12.2019).

Sözleşme'nin ulusal işçiler ile göçmen işçiler arasındaki muamele eşitsizliğini ortadan kaldıracak hükümleri içerdiğini ve bunların neler olduğunu açıklamıştır.⁴³⁸

Göçmen işçilerin istihdama erişim konusunda; “ikamet süresi, coğrafi hareketlilik, serbest iş seçimi ve mesleki niteliklerinin tanınması konusunda kısıtlamalarla karşılaştığına yer verilmiş ancak 143 Sayılı Sözleşme'nin 14'üncü maddesi gereğince istihdama erişim eşitliğinde, göçmenlerin vatandaşlarla aynı koşullarda istihdam hizmetlerine erişim hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. İkamet süresine ilişkin olarak makul bir sürenin şart koşulabileceğini ancak bu sürenin iki yılı aşamayacağı belirtilmiştir. Aynı zamanda göçmen işçinin iş seçimi için coğrafi hareketlilik gerçekleştirebileceğini ve serbest iş seçiminde ise yasal mevzuatın sınırlama getirebilme hakkı olduğu da belirtilmiştir.”⁴³⁹

Çalışma koşulları içinde de göçmen işçilerin istihdam güvenliği ve mesleki eğitim açısından idari ayrımcılığa maruz kaldığı görülmüştür. Bu doğrultuda istihdamın güvenliği, alternatif istihdamın sağlanması, yardım çalışmaları ve yeniden eğitim ile ilgili olarak eşit muamelenin, 143 Sayılı Sözleşme'nin I. bölümünün 8'inci maddesinin 2'nci fıkrasında ele alındığına ve ayrıca 151 Sayılı Tavsiye Kararı'nın da istihdam güvenliği ile ilgili olarak, haksız yere işten çıkarılma veya personelin azaltılması durumunda, yasaların öngördüğü garantilerin, yabancı işçiler ve vatandaşlar için geçerli olmasına yönelik madde olduğuna yer verilmiştir. Bunlara ek olarak 151 sayılı Tavsiye Kararı'nın 2. paragrafı, göçmen işçilerin ve ailelerinin sahip olması gereken etkin fırsat ve muamele eşitliğinin mesleki rehberlik ve yerleştirme hizmetlerini içerdiği hatırlatılmıştır. Ayrıca hem 97 Sayılı Sözleşme'nin 6'ncı maddesinin hem de 143 Sayılı Sözleşme'nin 10'uncu maddesinin sosyal güvenlik hususunda eşit muamele yapılmasına yönelik düzenlemeleri içerdiği belirtilmiştir.”⁴⁴⁰

Göçmen işçilerin sendikal hakları açısından yapılan tespite göre; “çoğu ülkede göçmen işçiler, sendikalara üye olma hakkına sahiptir ancak bu çeşitli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bazı ülkelerde, sendika yöneticisi veya kurucusu olabilmek vatandaşlık

⁴³⁸Bakınız;
(28.12.2019).

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b5.htm#Conclusions>

⁴³⁹Bakınız;
(28.12.2019).

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b5.htm#Conclusions>

⁴⁴⁰Bakınız;
(28.12.2019).

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b5.htm#Conclusions>,

koşuluna bağlanmış, bazı ülkelerde ise sendika üyelerinin belirli bir oranının o ülke vatandaşları olması şartı koymuştur. Bunlara ek olarak sendika üyeliğinin belirli bir ikamet süresine veya karşılıklılık ilkesine bağlandığı ülkelerin olması da getirilen çeşitli sınırlamaları oluşturmaktadır. Komite bu kısıtlamaların, göçmenlerin önemli bir kısmının oluşturdıkları sektörde etkin bir rol oynamalarını engelleyeceğini öngörmektedir. Bu doğrultuda Komite 87 Sayılı Sözleşme açısından sendika üyeliğinin vatandaşlık koşuluna bağlanamayacağına vurgu yapmıştır. İkamete ilişkin olarak, sendika üyeliği için makul bir ikamet süresinin şart konulabileceğini ancak ikamete dayalı her türlü kısıtlamanın kaldırılmanın esas olduğu belirtilmiştir.”⁴⁴¹

Göçmen işçilerin ülkenin kültürel yaşamına katılma ve vatandaşlarla aynı koşullarda kendi kültürel miraslarını koruma ve geliştirme haklarını açık bir şekilde tanıma amacıyla 143 Sayılı Sözleşme’nin 10’uncu maddesine kültürel hakların dahil edilmesine karar verilmiştir. Ancak Komite kültürel hakların *eğitim* hakkının ne ölçüde içerdiğine ilişkin olarak, göçmen işçilerle ilgili eğitim sorununun ilke olarak ILO’ nun yetki alanı içinde olmadığını değerlendirmiştir. Bu doğrultuda ILO tarafından eğitim konularında, sadece belirli çalışmaların tamamlanması belirli mesleklere veya belirli bir mesleki eğitim kursuna erişim için bir koşul oluşturduğu sürece dikkate alınacağı belirtilmiştir.⁴⁴²

2.1.2. Temel Sözleşmelere İlişkin Genel İncelemesi

2012 yılındaki Temel Sözleşmelere İlişkin Genel İnceleme, ILO’nun 8 temel sözleşmesinin ülke uygulamalarında nasıl dikkate alındığı, hangi sorunlarla karşı karşıya kaldığını açıklamak amacıyla Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan rapordur. Bu 8 temel sözleşme göçmen işçileri de kapsamaktadır.

8 temel sözleşmelerden biri olan 29 Sayılı Sözleşme bağlamında incelendiğinde; Komite “zorunlu çalıştırmanın, ülkelerinden veya menşe topluluklarından nakledilen çok sayıda göçmen işçiyi de etkilediğini kaydetmiştir. Aynı zamanda, üretim veya hizmet amacıyla veya bir ceza olarak uluslararası standartların ihlal edilerek, doğrudan Devlet tarafından dayatılan çeşitli zorla veya zorunlu işçi biçimlerinin örneklerinin hala

⁴⁴¹ Erdoğan, a.g.m., s. 208.

⁴⁴² Bakınız; <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b5.htm#Conclusions>, (28.12.2019).

mevcut olduğuna da değinmiştir. Komite, son beş yıl içinde zorunlu çalışma sözleşmelerinin uygulanmasındaki ilerlemeyi analiz ederek hem insan ticareti bağlamında hem de diğer zorunlu çalışma koşullarında ev işçileri, kayıt dışı sektör çalışanları, kadınlar, çocuklar ve göçmenler gibi en savunmasız grupların zorla ve zorunlu çalışmaya maruz bırakılması da dahil olmak üzere belirli tematik konulara odaklanarak bu eğilimlerin bazılarını incelemektedir.”⁴⁴³ Dolayısıyla komite birçok kez, işverenlerin pasaport tutulması, ücretlerin ödenmemesi, özgürlüğünden yoksun bırakılması ve fiziksel ve cinsel şiddet gibi işverenlerin küfürlü uygulamalarına maruz kalan göçmen ev işçileri de dahil olmak üzere göçmen işçilerin hassas durumları hakkında endişelerini dile getirmiş, istihdamının zorla çalıştırmaya yol açabilecek durumlara dönüşmesine neden olabilecek istismarları açıklamıştır.⁴⁴⁴

Bu bağlamda Komite 29 Sayılı Sözleşme’nin “zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma” olarak “herhangi bir ceza veya tehdit altındaki herhangi bir kişiden çıkarılan tüm iş veya hizmet ve söz konusu kişinin kendisini gönüllü olarak sunmadığı bir durum” olarak tanımladığına, “tüm iş veya hizmet” kelimelerinden, sözleşmenin “bulunduğu sektör veya sektörden bağımsız olarak her türlü iş, hizmet ve istihdam için geçerli olduğu” ve “herhangi bir kişi” kelimelerinin, “düzensiz durumlarda göçmenler de dahil olmak üzere yetişkinler ve çocuklar, vatandaşlar ve vatandaşlar olmayan tüm insanları ifade ettiğine” yer vermiştir.⁴⁴⁵ Komite ayrıca, “özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin sömürücü yönlerini kontrol ederek, standart emek korumasını garanti altına almak için göçmen işçileri korumak, işverenleri işçi pasaportlarını alıkoymak ve ev içi ve diğer göçmenlerin temel haklarına ilişkin diğer tüm kısıtlamaları ortadan kaldırmak için gerekli tedbirleri almayı gerekli görmüştür.”⁴⁴⁶

87 Sayılı Sözleşme bağlamında, Uzmanlar Komitesinin göçmen işçilerin sendikal haklarına ilişkin “*İşçilerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın, kendi seçimlerine uygun olarak örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkı, bir Devletin topraklarında izinli veya izinsiz olarak ikamet eden tüm işçilerin, millete dayalı herhangi bir ayırım*

⁴⁴³ ILO, “Forced Labour” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva, 2012, s. 104.

⁴⁴⁴ ILO, “Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva, 2012, s. 126-127.

⁴⁴⁵ ILO, “Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva, 2012, s. 107.

⁴⁴⁶ ILO, “Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)” *Giving Globalization a Human Face*, s. 127.

yapılmaksızın, bu Sözleşmenin sağladığı tüm sendikal haklardan yararlanmaları anlamına gelir” yorumunda düzensiz göçmenleri de kapsayacak şekilde net olarak ifade edildiği görülmektedir.⁴⁴⁷ Ancak inceleme neticesinde ülkelerin çoğunun kanunu ve uygulaması göçmen işçilerin sendikalara katılma hakkını tanımamasına rağmen, bazı ülkelerdeki yasalar hala milliyet ve ikamet ile ilgili değişen derecelerde önemli kısıtlamalar içerdiği de bir gerçektir.

Komite, 98 Sayılı Sözleşme bağlamında da örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının göçmen işçileri de kapsadığına yer vermiştir.⁴⁴⁸ Dolayısıyla Komite, ilgili devletlerden özellikle kadın ve erkek göçmen işçilerle ilgili olarak sendika haklarının geliştirilmesi ve sendika ihlallerinde sorumluları cezalandırmak amacı ile gerekli önlemlerin alınması talep etmektedir.

100 Sayılı Sözleşme’nin içeriğinin göçmen işçileri de kapsadığına da yer veren incelemede, bazı ülkelerin daha ayrıntılı eşit ücrete veya ayrımcılık yasağı yasalarının çoğu, genel iş veya istihdam yasası bağlamında eşit ücret konularıyla ilgilenmeye devam etmekte olduğuna değinilmiştir. Ancak “devlet memurları, ev işçileri, tarım işçileri, ihracat işleme bölgelerindeki işçiler, kayıt dışı ekonomi işçileri, vatandaş olmayanlar ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere belirli grupların bazı ülkelerin iş hukuku kapsamından çıkarılması” 100 sayılı Sözleşme’nin uygulanmasında güçlüklerle yol açtığına yer verilmiştir.⁴⁴⁹

Komite 111 Sayılı Sözleşme bağlamında, Belirli kategorilerin veya sektörlerin genel iş hukuku kapsamından çıkarılması, öncelikle belirli bir cinsiyet veya etnik kökene sahip çalışanları olumsuz etkileyebileceğine yer vermiştir. Komite, bazı ülkelerde kadınların tarım sektöründe veya ev işlerinde yoğunlaştığını ve gündelik veya gayri resmi olarak yüksek oranda temsil edildiğini gözlemlemiştir. Göçmen işçilerin tarım sektöründeki mevsimlik işçilerin önemli bir bölümünü oluşturduğu ülkelerde veya ev işlerinde, bu kategorilerin hariç tutulması dolaylı ayrımcılık oluşturabileceğini açıklamıştır.

⁴⁴⁷ ILO, “Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)”, *Giving Globalization a Human Face*, international Labour Conference, Geneva , 2012, s. 29.

⁴⁴⁸ ILO, “Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)” *Giving Globalization a Human Face*, international Labour Conference, Geneva , 2012, s. 68.

⁴⁴⁹ ILO “Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”, *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012, s. 277.

Dolayısıyla sözleşmenin 1/1/a maddesine göre; “özellikle “uyruk ”tan bahsetmese de, hem vatandaşlar hem de ulus olmayanlar Sözleşmenin kapsadığı gerekçelerle ayrımcılıktan korunmalıdır. İncelemeye göre göçmen işçiler, işgücü piyasasında ırk, renk ve ulusal çıkarmalar gibi çoğunlukla cinsiyet ve din gibi diğer gerekçelerle kesişen önyargılara ve muamele farklılıklarına karşı özellikle savunmasızdır. Göç ve ayrımcılık arasındaki kesişme, Sözleşme bağlamında ele alınmalıdır. Hükümetler, sözleşmede sayılan tüm gerekçelerle ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla, göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm işçileri kapsayan bir ulusal eşitlik politikası beyan etmeli ve sürdürmelidir. Bazı ülkelerde eşitlik veya ayrımcılık yapmama konusunda anayasal güvenceler vatandaşlarla sınırlı olduğuna yer verilen incelemede, vatandaşları istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı koruyan diğer ilgili yasal hükümlerin yokluğunda, bu çalışanları uygulamada sözleşmede sayılan gerekçelere yönelik ayrımcılığa karşı korumak için somut önlemler alınması gerektiğine yer verilmiştir. Çoğu durumda, vatandaş olmayanların işgücü veya ilgili diğer mevzuatta ayrımcılık yapmama ve eşitlik hükümleri kapsamında olmalarını sağlamak gerekmektedir. Komite tarafından göçmen işçilerin ayrımcılığa ve istismara maruz kalmamasını sağlamak için etkili yasal korumanın ve bu mevzuatın teşvik edilmesi ve uygulanmasının önemine vurgu yapılmıştır.”⁴⁵⁰

İnceleme kapsamında göçmen işçilerin düzensiz bir durumda, özellikle ücretler ve iş sağlığı ve güvenliği ile işyeri yaralanmaları ile ilgili konular gibi çalışma koşullarında ayrımcılığa maruz kalması özellikle ele alınması gereken bir husus olduğuna da yer verilmiştir. Bu bağlamda Komite, sözleşme kapsamında, düzensiz bir durumda olanlar da dahil olmak üzere, tüm göçmen işçileri kapsadığının altını çizmiştir.

Göç yasalarının ve politikalarının ve bunların uygulanmasının, göçmen işçilere ırk, renk ve ulusal çıkarmaya dayalı ayrımcılığa yol açmaması da sağlanmalıdır. Komite, “yabancı işçilerin istihdamını düzenleyen belirli yasa ve yönetmelikler ile ilgili olarak Sözleşmenin uygulanmasında özel zorluklar kaydetmiştir. Bunlar, işçilerin işverenleri ve işyerlerini değiştirme olasılığını ciddi şekilde kısıtlayan bazı istihdam izin sistemlerini içermektedir. Komite, göçmen işçilerden oluşan bir istihdam sisteminin bu işçileri özellikle savunmasız bir konuma getirdiği ve işverenlere kendileri üzerinde

⁴⁵⁰ ILO “Equality of opportunity and treatment in employment and occupation 1958 (Convention No. 111), *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012, s. 324-325.

orantısız güç uygulama fırsatı sağladığı durumlarda, bunun sözleşme'nin gerekçelerine dayalı ayrımcılığa yol açabileceğini düşünmektedir. Özellikle göçmen işçilerin büyük bir kısmını ve bazen de çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturduğu ülkelerde, sponsorluk sistemleri de dahil olmak üzere göçmen işçileri düzenleyen özel mevzuatın gözden geçirilmesi önemlidir.”⁴⁵¹

Komite, göçmen işçilerin işverenlerini veya işyerlerini değiştirmeleri için uygun esnekliğin sağlanmasının, ayrımcılık ve istismara karşı özellikle savunmasız hale geldikleri durumlardan kaçınmasına yardımcı olduğunu da düşünmektedir. Göçmen işçilere ayrımcılığa karşı yasal koruma sağlanması ve yeterli ve etkili uyuşmazlık çözümü mekanizmaları bu bağlamda esastır. Sözleşmesinin feshi veya yenilenmemesi de dahil olmak üzere işveren tarafından misilleme korkusu, etkili iş teftişi ve göçmen işçilerin erişilebilir ve hızlı şikayet prosedürleri de dahil olmak üzere yasal çözüm yollarına erişilmesiyle ele alınmalıdır. Sözleşmenin göçmen işçilere uygulanmasındaki zorluklar, belirli iş kategorilerindeki göçmen işçilere yönelik yasal istihdam kısıtlamaları bağlamında veya iş bulma ve sürdürme konusunda konut sakinlerine öncelik verildiğinde de mevcuttur. Mevzuatın pratik uygulaması, işe alma ve iş güvenliği konusunda sözleşmede belirtilen gerekçelerle göçmen işçilere karşı dolaylı ayrımcılığa yol açmamalıdır.⁴⁵²

İncelemeye göre mevzuat ve politikaları zaman zaman “HIV ile yaşayan kişilere, yani aslında HIV pozitif olan kişilere, istihdama yönelik ayrımcılık ve damgalamadan korunmayı sınırlamaktadır. Ulusal yasalar ve politikalar, 200 Sayılı HIV ve AIDS Tavsiye Kararı kapsamında ele alındığı üzere “gerçek veya algılanan HIV durumu” temelinde ayrımcılık ve damgalamadan korunma sağlamalıdır.”⁴⁵³

⁴⁵¹ ILO “Equality of opportunity and treatment in employment and occupation 1958 (Convention No. 111), *Giving Globalization a Human Face*, s. 325

⁴⁵² ILO “Equality of opportunity and treatment in employment and occupation 1958 (Convention No. 111), *Giving Globalization a Human Face*, s. 325-326.

⁴⁵³ ILO “Equality of opportunity and treatment in employment and occupation 1958 (Convention No. 111), *Giving Globalization a Human Face*, s. 339.

Tavsiye kararına göre, “koruma, aile üyeleri ve HIV veya AIDS nedeniyle öksüz veya korunmasız çocuklar ve HIV ile göçmen işçiler gibi HIV'den etkilenenleri kapsamalıdır.”⁴⁵⁴

Gerçek veya algılanan milliyete dayalı ayrımcılığa karşı koruma ve işgücü piyasasında eşit fırsatlar ve tedavinin sağlanması ve teşvik edilmesi göçmen işçiler için esastır. Ancak uygulamada belirli işçilerin gerçek veya algılanan uyruğu, birçok durumda, farklı muamele için bir neden olarak kullanılmakta ve çoğu göçmen birden fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Göçmen işçilerin karşılaştığı ayrımcı muamelenin uyruklarına mı, yoksa ırksal, etnik, dini veya başka nedenlere mi dayanacağını belirlemek zor olmaktadır. Bazı durumlarda Komite bu sorunu, belirtilen gerekçelere dayalı ayrımcılık bağlamında ele almıştır.

Komite, 97 ve 143 sayılı sözleşmelerin ve Birleşmiş Milletler Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin birbirini tamamlayıcı ve karşılıklı olarak güçlendirici olduğunu düşünmektedir. Komite ayrıca, ILO'nun Emek Hakkında Çok Taraflı Çerçevesi'ne dikkat çekmektedir. Bunların yanında Komite düzenli olarak hükümetlerden çeşitli adli, yarı yargı ve idari organlara yapılan şikayetlerin niteliği ve sayısı hakkında ayrıntılı bilgi vermelerini talep etmektedir. Hiçbir dava ya da şikayet bulunmadığı ya da çok azının bulunmadığı durumlarda, bunun uygun bir yasal çerçeve eksikliği, haklar konusunda farkındalık eksikliği, prosedürlere güven eksikliği ya da pratik erişim eksikliği olarak kabul etmektedir. Ayrıca şikayetlerin veya davaların olmayışını, ihlallerin kaydedilmesi sisteminin yeterince gelişmediğinin de göstergesi olarak kabul etmektedir.

Mesleki cinsiyet ayrımı, 100 ve 111 sayılı sözleşmelerin uygulanmasına büyük önem veren bir konu olduğu için, Komite “düzenli olarak hükümetleri, eğitim, mesleki eğitim ve iştirak ile ilgili olarak cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiksel veriler de dahil olmak üzere bilgi ve analiz sağlamaya çağırılmaktadır. Komite, ırk, renk ve ulusal çıkarmaya dayalı ayrımcılığı ele almak ve alınan önlemlerin sonuçlarını değerlendirmek amacıyla, göçmen işçiler, Romanlar ve yerli ve kabile halkları da dahil olmak üzere

⁴⁵⁴ ILO “HIV and AIDS Recommendation, No; 200”, ILO Normlex International Labour Standards”, 2010. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501:NO,\(03.01.2020\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501:NO,(03.01.2020).)

belirli grupların işgücü hakkında cinsiyete göre ayrıştırılmış bilgiler de düzenli olarak talep etmektedir.”⁴⁵⁵

Komite, incelemenin ilk başlarında sözleşmelerin içerine göre sorunlara yaklaşmış, incelemenin sonuna doğru ise karşılaştığı sorunları genel olarak bir başlık altında toplamıştır. Bu bağlamda genel olarak Komitenin gözlemleri ve önerileri şu şekildedir. Komite, “zorla çalıştırmayı yasaklayan anayasal ve yasal hükümlerin kabul edilmesine rağmen, bazı ülkelerde uygulamada çeşitli uygulama sorunlarının hala var olduğunu gözlemlemektedir. Bazı ülkelerde hala hayatta olan, bazen dünyanın çeşitli bölgelerindeki silahlı çatışmalar bağlamında kaçırılmalarla bağlantılı kölelik ve diğer kölelik benzeri uygulamaların izlerinin olduğunu öne sürmektedir. Zorla çalıştırma özellikle özel sektörde ve hatta daha çok kayıt dışı ekonomide sık sık yoksulluk ve ayrımcılıkla bağlantılıdır.”⁴⁵⁶

Aynı zamanda İncelemede işçi sömürsü amacıyla kişilerin çeşitli borç esaret ve kaçakçılığı yoluyla insanların tuzağa düşürülmesi vakalarına dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda Komite, ilgili hükümetlerden hem mevzuatta hem de uygulamada, bu kategorideki işçilerin korunmasını daha da arttırmak için gerekli tüm önlemleri almalarını ve haklarını ileri sürmelerini sağlamak için gerekli yardımı sağlamayı talep etmekte ayrıca ilgili hükümetlerden zorunlu çalışma mağdurlarını (bağlı işçi ve insan ticareti veya kölelik benzeri uygulamalar mağdurları gibi) tanımlamak, serbest bırakmak ve rehabilite etmek için gerekli tüm önlemleri almasını ve iş teftişini ve yasalarını güçlendirerek failleri cezalandırmasını da talep etmektedir.”⁴⁵⁷

Komiteye göre “bazı grupların, eşit değerde çalışma için ayrımcılık yapmama ve eşit ücret ödenmesini sağlayan mevzuattan dışlanması, haklarını ve korumalarını sınırlayan ve onların hukuk yollarına ve tazminatlara erişimini engelleyen bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda özellikle endişe verici olan, göçmen ev işçilerinin ayrımcılığa karşı savunmasızlığı, birden fazla gerekçeyle ve çalışmalarının sürekli olarak değer düşüklüğüne uğraması nedeniyle düşük ücretler altında istihdam

⁴⁵⁵ ILO, “Monitoring and enforcement relating to Conventions Nos 100 and 111” , *Giving Globalization a Human Face*, s.370.

⁴⁵⁶ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012, s. 387.

⁴⁵⁷ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012, s. 387.

edilmesidir.”⁴⁵⁸ Komite ayrıca, etnik azınlıklar da dahil olmak üzere ekonomik krizin etkisine karşı özellikle savunmasız olan grupların istihdam durumu üzerindeki kemer sıkma önlemlerinin etkilerini, meydana gelebilecek eşitsiz ücretler de dahil olmak üzere doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı etkin bir şekilde ele alma gereğini yakından vurgulamaktadır.

Komite ayrıca “tarım işçilerinin örgütlenme hakkının bazen reddedildiği ve bağlı emeğin en yaygın olduğu bir grup olduğunu gözlemlemektedir. Ayrıca, kadınlar ve göçmen işçiler genellikle ücretlerin genel olarak düşük olduğu tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda Komite, hükümetleri tarım işçilerinin haklardan yararlanmasını ve temel sözleşmelerde oluşturulan korumaların sağlanmasını sağlamaya çağırmaktadır. Komite, küreselleşmeyle birlikte her yıl milyonlarca kadın ve erkeğin evlerinden ayrılarak ulusal sınırları aşmasıyla uluslararası göçün artmaya devam ettiğini gözlemlemektedir. Bu bağlamda Komite, bazı ülkelerin, göçmen işçiler için sendikaların kurulması için vatandaşlık gereklilikleri de dahil olmak üzere, milliyet ve ikamet ile ilgili değişen derecelerde önemli kısıtlamalar içerdiğini belirtmektedir. Ayrıca, bu işçiler genellikle kötü niyetli işverene maruz kalmaktadır pasaportların tutulması, ücretlerin ödenmemesi, özgürlüğünden yoksun bırakılması ve fiziksel ve cinsel istismar gibi uygulamalar, bu da istihdamlarını zorla çalıştırmaya benzer durumlara dönüştürmektedir.”⁴⁵⁹

Bunlara ek olarak,” kırsal alanlardan kentsel alanlara çalışmak için göç eden çocuklar sömürücü çalışmalara karşı özellikle savunmasız olabilir ve bazı ülkelerde bu tür çocuklar, şehir merkezlerindeki ev işçilerinin ve sokak çocuklarının çoğunu oluşturur. Dahası, göçmen işçilerin çocukları eğitime eşit olmayan erişim ile karşılaşmakta, bu da çocuk işçiliğine katılım risklerini önemli ölçüde artırmaktadır.”⁴⁶⁰

Son olarak, göçmen işçiler işgücü piyasasında ırk, renk ve ulusal ayıklama gibi cinsiyet ve din gibi diğer gerekçelerle kesişen önyargılara ve muamele farklılıklarına karşı özellikle savunmasızdırlar. Komite, bu işçilerin kırılgan durumunun temel

⁴⁵⁸ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012, s. 391.

⁴⁵⁹ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, s. 393.

⁴⁶⁰ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, s. 394.

sözleşmelerde öngörülen haklardan ve korumalardan yararlanmalarının önemini pekiştirdiğinin altını çizmektedir.⁴⁶¹

2.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KOMİTESİNİN DENETİMİ

Sendika Özgürlüğü Komitesinin gündemine göçmen işçilerin sendikal haklarının ihlaline ilişkin vakalar gelmekte ve Komite, düzenli veya düzensiz göçmen işçi ayrımı yapmadan göçmen işçilerin hakkını savunmaktadır.⁴⁶²

Komite gündemine gelen vakalardan olan 2637 sayılı vaka, “Malezya hükümetinin göçmen ev işçilerinin örgütlenmesini yasal kısıtlamalar ve uygulamalarla engellediğine” dair şikayeti içermektedir. Ayrıca şikayette göçmen işçilerin tamamen işverenlerinin merhametinde olduğunu ve korunma mekanizmalarına erişemediklerini ve onları şiddet ve istismara karşı savunmasız bıraktıklarını belirtilmektedir. Komite, 87 Sayılı Sözleşme’nin 2’nci maddesine atıfta bulunarak bu maddenin sendika meselelerinde “ayrımcılık yapmama” ilkesini ifade etmek üzere tasarlandığını ve bu maddede kullanılan “ayırım gözetmeksizin” ifadesinin meslekle ilgili cinsiyet, renk, ırk, inançlar, uyruk, siyasi görüş temelli her türlü ayrımcılığa karşı güvence altına alınmış olduğunu ifade ettiğini hatırlatmıştır. Dolayısıyla Komite, göçmen işçilerin ve ev işçilerinin de 87 Sayılı Sözleşme’nin kapsamı dahilinde olduğuna ve bu nedenle sağladığı güvenceler ile sendikalara katılım ve yönetim hakkına sahip olduklarını ifade etmiştir.”⁴⁶³

Bir diğer vakalardan olan 2620 sayılı vaka; “Güney Kore Hükümetinin Göçmen İşçiler Sendikasının kurulmasını engellemesi, sendikaya baskın düzenlenmesi ve sendika yöneticilerini tutuklaması ve daha sonra sınır dışı etmesi konularını içermektedir. Bu bağlamda Komite, meslekle ilgili ayrımcılık yapılmaksızın tüm çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ve katılma hakkına sahip olmaları gerektiği genel ilkesini hatırlatmıştır. Bunun yanında Komite, ILO Konferansı tarafından 92. Oturumunda

⁴⁶¹ ILO “Conclusions” *Giving Globalization a Human Face*, s. 394.

⁴⁶² ILO, Committee on Freedom of Association, 2019. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>, (27.12.2019).

⁴⁶³ ILO, (a) “*Complition of decisions of the Committee on Freedom of Association*”, Report No; 353, March 2009. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911366,1051, (27.12.2019).

kabul edilen küresel bir ekonomide göçmen işçiler için adil bir anlaşma ile ilgili kararı hatırlatmış ve göçmen işçilerin de ILO'nun Temel İlkeler Bildirgesi'nin sunduğu korumadan da faydalandığını vurgulamıştır. Ayrıca örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, istihdam ve meslekte ayrımcılık yapılmaması, zorla çalıştırmanın yasaklanması ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ile ilgili sekiz temel ILO sözleşmesinin, statüsü ne olursa olsun tüm göçmen işçileri kapsadığı da hatırlatılmıştır.”⁴⁶⁴

Göçmen işçilerin örgütlenme özgürlüğü özgürlüğüne getirilen kısıtlamaları içeren bir diğer vaka ise 2988 sayılı vakadır. Komite, göçmen işçilerin korunmasını amaçlayan çeşitli yasal ve diğer önlemlerin kabulü hakkında Katar Hükümeti tarafından verilen bilgileri dikkate alarak, ulusal iş kanununda yapılan değişiklikler de dahil olmak üzere, Hükümet tarafından son zamanlarda atılan yasal adımların, örgütlenme özgürlüğü alanında gündeme getirilen konulara değinilmediğine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda göçmen işçilerin Katar'ın ekonomik olarak aktif nüfusunun yüzde 93'ünü oluşturduğunu gözlemleyen Komite, Katar Hükümeti'ni göçmen işçilerin örgütlenme özgürlüğüne getirilen kısıtlamaları kaldırması gerektiğine dair karar vermiş ve bunun için yöntemler önermiştir.⁴⁶⁵

3. ILO FAALİYETLERİNDE GÖÇMEN İŞÇİLER VE AYRIM YASAĞI

3.1. ILO' NUN GÖÇMEN İŞÇİLERE YÖNELİK GÜNCEL PROJE VE PROGRAMLARI

ILO kabul etmiş olduğu normatif düzenlemeler doğrultusunda göçmen işçilere yönelik proje ve programlar yürütmektedir. Bu bağlamda yürütülen proje ve programlar küresel, bölgesel ve ulusal boyutta olmak üzere gerçekleştirilmektedir.

⁴⁶⁴ ILO, (b) “*Complition of decisions of the Committee on Freedom of Association*”, Report No; 353, March 2009.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911238,788,\(27.12.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911238,788,(27.12.2019).)

⁴⁶⁵ ILO, “*Effect givento the recommendations of the committee and the Governing Body*”, Report No; 376, October 2015.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:3255134,140,\(27.12.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:3255134,140,(27.12.2019).)

3.1.1. Küresel Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.1.1. Emek Göçünde İşe Alım Çerçevesini İyileştirmek İçin Küresel Eylem

Avrupa Birliği'nin iş ortaklığı ile yürütülen proje 15/01/2017-15/09/2020 sürelerini kapsamaktadır. Emek Göçünde İşe Alım Çerçevesini İyileştirmek İçin Küresel Eylem (REFRAME) projesi⁴⁶⁶, kötü niyetli ve hileli işe alım uygulamalarını önlemeyi, azaltmayı ve işe alım sürecinde göçmen işçilerin korunmasını ve gelişime katkılarını en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan Avrupa Birliği tarafından finanse edilen küresel bir eylemdir.

Projenin içeriğinin açıklandığı broşürde işgücü göçünün zayıf, çelişkili veya zayıf bir şekilde uygulanması yönetim ve işe alım düzenlemelerin; aşırı işe alım ücretleri, göçmen işçilerin suistimali, aldatma ve sömürsü dahil olmak üzere işe alım yanlışlıklarının; güvenli işe alım, istihdam seçenekleri ve prosedürleri hakkındaki bilgilere sınırlı erişimin; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık eksikliği de dahil olmak üzere işyerinde ayrımcılık ve eşitsizliklerin; işe alınan işçilerin becerileri ile işverenin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğun işgücü piyasalarının etkin işlevini etkilemekte olduğuna yer verilmiş ve buna uygulamalara karşı çıkmıştır.⁴⁶⁷

REFRAME projesi, İnsana Yakışır Çalışma Gündemi tarafından yönlendirilen ve ILO'nun Adil İşe Alım için Genel İlkeleri ve Operasyonel Kılavuzlarının yaygınlaştırılması ve faaliyete geçirilmesini desteklemek amacıyla Uluslararası Çalışma Standartlarına dayanan kapsamlı, haklara dayalı ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemektedir.⁴⁶⁸ Dolayısıyla bu proje ulusal ve küresel düzeydeki müdahalelerden doğrudan etkilenecek kadın ve erkek göçmen işçileri kapsamaktadır.

Guatemala-Meksika arasında ve Madagaskar, Sri Lanka ve Pakistan-Arap Devletleri arasında yürütülen projede; adil bir işe alım için devlet, sosyal ortaklar (işçi ve işveren örgütleri), iş dünyası, işverenler, sivil toplum ve medya ile ortaklık yapan çok paydaşlı bir yaklaşım benimsenen REFRAME projesi'nin üç hedefi vardır.

⁴⁶⁶ ILO (a), “Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (Reframe)”, ILO Projects, 2017. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm>, (02.01.2020).

⁴⁶⁷ ILO (a), “ILO/EU Reframe Project”, February 2018. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_616739/lang--en/index.htm, (28.12.2019).

⁴⁶⁸ ILO, The Fair Recruitment Initiative, 2015. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/WCMS_320405/lang--en/index.htm, (28.12.2019).

Bunlardan ilki; daha adil işe alım modellerinin faydalarını ve fizibilitesini göstermek için göç koridorlarında adil işe alım konusunda entegre eylemde bulunmak ikincisi; İşe alım sürecinde göçmen işçilere daha iyi bilgi ve hizmetler sunmak için sosyal tarafların, iş dünyasının, sivil toplum kuruluşlarının ve medyanın kapasitelerini artırmak ve sonuncusu ise farklı ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde ilgili aktörlerin politikalarını bilgilendirmek ve kapasitelerini geliştirmek için küresel bilgi ve araçlar üretmek ve yaymaktır.

3.1.1.2. Ev Sahibi Topluluklar ve Zorla Yerinden Edilmiş Kişilerin Beklentilerini Geliştirmek İçin Oluşturulan Ortaklık

Dünya üzerinde rekor düzeyde yer değiştirme yaşanmakta ve son yıllarda da zorla yerinden edilme sayı ve karmaşıklık bakımından artmaktadır. BM Mülteci Ajansı'na (UNHCR) göre, 2018'de 29,4 milyonu mülteci ve sığınmacı olan 70,8 milyondan fazla zorla yerinden edilmiş kişi vardır. Dünyada yerinden olmuşların yüzde seksen dördü gelişmekte olan ülkelerdedir ve yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Zorla yerinden edilmiş kişiler, psikolojik travma, fırsat ve koruma riskleri de dahil olmak üzere belirli güvenlik açıklarıyla karşılaşmakta, ev sahibi topluluklar da yeni gelenlerin büyük bir akışı tarafından dönüştürülmüş bir ortamda kendi kalkınma çabalarını sürdürmek için mücadele etmektedir. Yerinden olma süresi uzadıkça da mülteciler ve onları barındıran topluluklar için daha onurlu, kapsayıcı ve kapsamlı programları desteklemek için kalıcı çözümlere daha fazla odaklanılmalıdır. Bunun için de sosyal uyumu güçlendirecek, önemli uluslararası desteklerin birleştirilmesi gerekmektedir.⁴⁶⁹

Bu bağlamda Hollanda tarafından maddi olarak desteklenen Uluslararası Finans Kurumu (IFC), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), BM Mülteci Ajansı (UNHCR) , BM Çocuk Fonu (UNICEF) ve Dünya Bankası'nın bir araya gelmesi ile bir ortaklık

⁴⁶⁹ ILO, “*Partnership for improving Prospects for host communities and forcibly displaced persons*” ILO Projects, 2019. https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/WCMS_725066/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

oluşturulmuş ve bu ortalık 01/07/2019-30/06/2023 tarihleri arasında gerçekleşecek 4 yıllık bir süreyi kapsayacaktır.⁴⁷⁰

Ortaklık, yerinden edilmiş kişilerin ve ev sahibi toplulukların gelişmiş ekonomik fırsatlardan yararlanma ve hareket halindeki çocukların koruma ve eğitime etkili ve kapsayıcı erişime sahip olma ihtiyacı etrafında ortaya çıkan fikir birliğinin somut ifadesidir. Ortaklar, özellikle kalkınma aktörlerinin katılımı yoluyla zorla yerinden edilme krizlerine yanıt vermek için yeni bir paradigma geliştirme çabalarına katılacaklar. Paradigma ise “sosyo-ekonomik içermeye uygun bir ortamın teşvik edilmesi; hareket halindeki savunmasız çocukların eğitim ve korunmasına erişimin iyileştirilmesi; ve ev sahibi toplulukların esnekliğinin güçlendirilmesi”ni içerecek şekilde oluşturulacaktır. Ortaklık, zorla yerinden edilmiş kişilerin özel güvenlik açıklarının üstesinden gelmelerini sağlamak için kritik öneme sahip üç geniş alana odaklanacak ve ev sahibi topluluklar dönüştürülmüş ortamlarda kendi kalkınma çabalarını sürdürmeye çalışacaktır. Zorla yerinden edilmiş kişilerin özel güvenlik açıklarının üstesinden gelmelerini sağlamak için kritik öneme sahip üç alan ise; “eğitim ve öğrenme, iş ve sosyal koruma ve yasal statüdür.”⁴⁷¹

ILO’nun ise bu üç kilit alanın her birine katkısı söz konusudur. Bunlardan bazıları şu şekildedir; “eğitim alanında; genç odaklı istihdam servislerinin ve iş için okul programlarının oluşturulması, iş ve sosyal koruma alanında; ulusal istihdam servislerinin oluşturulması ve yoğun istihdam yatırım programlarının oluşturulması, koruma alanında ise; çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve sosyal korumayı içeren uluslararası çalışma standartlarının olmasıdır.”⁴⁷²

3.1.1.3. Adil İşe Alım Entegre Programı

İsviçre Kalkınma ve İşbirliği Ajansı tarafından desteklenen küresel düzeyde olan Adil İşe Alım Programı (FAIR), Kuzey Afrika, Orta Doğu ve Güney Asya'daki belirli göç koridorlarında adil işe alım uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunmayı

⁴⁷⁰ Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of the Netherlands, May 2019. <https://www.dutchdevelopmentresults.nl/theme/prospects-for-refugees-and-migration-cooperation>, (02.01.2020).

⁴⁷¹ Bakınız; https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/WCMS_725066/lang-en/index.htm, (02.01.2020).

⁴⁷² Bakınız; https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/WCMS_725066/lang-en/index.htm, (02.01.2020).

amaçlamaktadır. Bu entegre proje, ILO'nun Zorunlu Çalışmayla Mücadele Özel Eylem Programı ve İşçi Göç Şubesi tarafından ortaklaşa geliştirilmiştir. FAIR Projesi'nin “göçmen işçilerin sömürülmesini önlemek için adil işe alım koridorları oluşturulması, göçmen işçilere güvenilir bilgi ve hizmetlere erişim sağlanması, işe alım ve medyaya katılım hakkında küresel ve ulusal bilgiyi yaymak” olmak üzere üç hedefi bulunmaktadır.⁴⁷³

Program ilk olarak 01/09/2015-31/08/2018 yılları arasında pilot ülke olan Tunus, Ürdün, Nepal ve Filipinler'de uygulanmıştır. FAIR Projesi'nin ilk uygulaması sonucunda alınan başarılar⁴⁷⁴ nedeniyle programın II. aşaması uygulamaya konulmuştur. FAIR Projesi'nin II. Aşamasında hedef ülkeler arasına Hong Kong ve Katar'da eklenmiştir. Bu aşamanın süresi 01/11/2018-31/10/2021 tarihlerini kapsamaktadır.⁴⁷⁵

3.1.2. Bölgesel Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar

ILO'nun güncel olarak yürüttüğü proje ve programlar “Avrupa Bölgesi, Arap Devletleri, Afrika Bölgesi ve Asya ve Pasifik Bölgelerinde” olmak üzere 4 bölgede gerçekleştirilmektedir.

3.1.2.1. Avrupa Bölgesi'nde Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.2.1.1. Avrupa Birliği-Hindistan işbirliğinde göç ve hareketlilik projesi

Projenin genel hedefi, Avrupa Birliği (AB) ve Hindistan arasındaki göç ve hareketliliğin daha iyi yönetilmesine katkıda bulunmaktır. Bu proje Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilmekte ve 01/09/2017-31/08/2020 tarihlerini kapsamaktadır.⁴⁷⁶

Avrupa'nın belirli beceri boşlukları olan işgücü piyasalarına ve Hindistan ise Avrupa'daki talebi karşılayabilecek giderek daha da eğitimli ve yetenekli hale gelen bir

⁴⁷³ ILO (b), “Intagrated Programme on Fair Recruitment” ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_405819/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁷⁴ ILO, “Achievements under Fair I” Global Topics, 2015. https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/phase2/WCMS_650636/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁷⁵ ILO (c), “Intagrated Programme on Fair Recruitment-Phase II” ILO Projects, 2018. <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/phase2/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).

⁴⁷⁶ ILO (b), “EU-India Cooperation and Dialogue an Migration and Mobility”, ILO projects, 2017. https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_572866/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

nüfusa sahiptir. Bu bağlamda AB ve Hindistan arasında iyi yönetilen göç her ikisinin de geleceği için yararlı olacaktır. Dolayısıyla 30 Mart 2016'da AB-Hindistan Zirvesi'nde AB-Hindistan Göç ve Hareketlilik için Ortak Gündem (Camm) kabul edilmiştir. Gündem'de iki taraf göç ve hareketlilik konularında işbirliği yapmayı kabul etseler de, ILO, ICMPD ve ICM tarafından yürütülen teknik bir proje ile Camm desteklenecektir. Bu doğrultuda projenin özel hedefi, AB-Hindistan Göç ve Hareketlilik Üst Düzey Diyalogunu ve Göç ve Hareketlilik için Ortak Gündemin uygulanmasını desteklemek olmuştur.⁴⁷⁷

Proje ile “yasal göçü daha iyi organize etmek ve iyi yönetilen hareketliliği teşvik etmek düzensiz göçün önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi ve insan ticaretinin ortadan kaldırılması göç ve hareketliliğin gelişim üzerindeki etkisini en üst düzeye çıkarmak ve uluslararası korumayı teşvik etmek ve iltica dış boyutunu arttırmak” amaçlanmıştır.⁴⁷⁸

3.1.2.2. Arap Devletlerinde Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.2.2.1. Orta Doğu'da bölgesel adil göç projesi

Orta Doğu küresel olarak göçmen işçiler için ana hedef bölgelerden biri olarak kabul edilmekte, çoğunlukla göçmen işçiler olmak üzere 32 milyondan fazla göçmene ev sahipliği yapmaktadır. Bu zengin ülkelere yapılan göçler ile Orta Doğu'daki büyük işgücü kıtlıklarının çözümüne yardımcı olunurken, göçmen işçilere ülkedeki yeni beceriler öğrenme ve yoksulluktan kaçma şansı sunmuştur. Dolayısıyla göç genellikle hem başlangıç hem de varış ülkeleri tarafından olumlu olarak karşılanmıştır. Ancak iş için göçle ilgili karmaşık ve pahalı süreçler, göçmen işçiler için sömürücü işe alım ve çalışma koşullarına katkıda bulunan bir rejim yaratmıştır.⁴⁷⁹

Orta Doğu'daki Bölgesel Adil Göç Projesi (FAIRWAY projesi) bölgedeki ILO Adil Göç Gündeminin ve göçmen işçilerin makul iş açıklarına yönelik diğer ILO projelerinin uygulanmasını desteklemektedir. Özellikle proje adil göçü, adil işe alım

⁴⁷⁷ Bakınız; https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_572866/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

⁴⁷⁸ Bakınız; https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_572866/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

⁴⁷⁹ ILO, “Regional Fair Migration Project in the Middle East (FAIRWAY)”, Arab States Projects, 2016. <https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).

dahil de olmak üzere teşvik etmekte ve zorla çalıştırma ve emek sömürüsü için insan ticaretiyle mücadeleye katkıda bulunmaktadır. İsviçre Kalkınma ve İşbirliği Ajansı tarafından finanse edilen proje 01/01/2016 – 31/12/2019 tarihleri arasında ki zaman süresini kapsamaktadır.⁴⁸⁰

FAIRWAY projesinin üç yönlü bir stratejisi vardır. Bunlardan ilki “Adil göç için kanıta dayalı politika tavsiyesi ile bilgilendirilen emek göçüyle ilgili politika değişikliğinin teşvik edilmesi; ikincisi, hedef ülkelerdeki kurumsal mekanizmaları ve operasyonel yöntemleri güçlendirerek yasaların ve politikaların daha iyi uygulanmasını desteklemek; ve üçüncüsü, göçmen işçilere yönelik ayrımcı tutum ve eylemlere değinerek erkek ve kadın göçmen işçilerin iyi çalışması için daha elverişli bir ortam oluşturmaktır.”⁴⁸¹ Ayrıca proje bölgesel düzeyde faaliyet göstermekte ve özellikle düşük vasıflı göçmen işçilerin baskın olduğu sektörlere (inşaat ve ev işleri) odaklanan ülkeye özgü yardım ve destek sunmaktadır.

3.1.2.3. Afrika Bölgesi’nde Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.2.3.1. Afrika’daki bölgesel ekonomik toplulukların göçmen işçilere ve ailelerine karşı sosyal korumayı arttırması

Sosyal güvenlik, büyük uluslararası belgelerde yer alan temel bir insan hakkıdır. Ancak göçmen işçiler sosyal korumaya erişimde önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunun nedeni çalışma ve ikamet sürelerinin uzunluğu, vatandaş olmayanlar ve göçmenlik durumları gibi durumlarının özelliğinden kaynaklanmaktadır. Menşe ülkelerinde sosyal güvenlik ödeneği alma hakkını yitirme riski taşıyan göçmen işçiler aynı zamanda ev sahibi ülkenin sosyal koruma sistemi altında kısıtlayıcı koşullarla karşılaşabilirler. Ayrıca göçmen işçiler ev sahibi ülke tarafından çalışma süreleri içinde sosyal koruma sistemi içinde olsalar bile bakmakla yükümlü oldukları kişiler sağlık hizmetlerinden uzak tutulmaktadır.⁴⁸²

⁴⁸⁰ ILO, “Regional Fair Migration Project in the Middle East (FAIRWAY)”, ILO Projects, 2016. https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_520336/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁸¹ Bakınız; <https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).

⁴⁸² ILO (c), “Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families in selected RECs in Africa” ILO Projects, 2017. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_646607/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

Göçmen işçilere ve ailelerine sosyal güvenlik erişiminin ve taşınabilirliğinin genişletilmesi, çok sayıda küresel ve kıtasal öncelikleri gerçekleştirecektir. Göçmenlerin menşe ülkelerindeki zeminler de dahil olmak üzere sosyal koruma sistemlerinin kurulması ve güçlendirilmesi, yoksulluğun ve eşitsizliklerin azaltılmasına katkıda bulunacak ve göçmenlerin sosyal güvenlik ve onurlu bir yaşam haklarına saygı göstererek göçmenlerin geri dönüşünü ve yeniden entegrasyonunu kolaylaştıracaktır.

Avrupa Komisyonu, Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi, Afrika Birliği tarafından finanse edilen projenin genel hedefi, “Bölgesel Ekonomik Toplulukların göçmen işçilere ve ailelerine sosyal korumayı genişleten bölgesel çerçeveleri sonuçlandırmak ve uygulamak için kapasitelerini güçlendirerek, göçmen işçilere ve ailelerine iyi iş, sosyal güvenlik yardımlarının taşınabilirliği ve sosyal koruma sağlamaktır.”⁴⁸³ Projenin süresi, 01/10/2017-30/09/2019 tarihlerini kapsamaktadır.

3.1.2.3.2. Batı Afrika’da kişilerin serbest dolaşmasına ve göçüne destek için teknik yardım projesi

Batı Afrika’da Kişilerin Serbest Dolaşmasına ve Göçüne Destek İçin Teknik Yardım (FMM) Projesi; emek göçü, politika geliştirme, insan ticareti, göçmen haklarının korunması, çocuk koruma, özellikle hareket halindeki çocuklar ve sosyal güvenlik alanlarına müdahale etmektedir. Avrupa Birliği ve Batı Avrupa Devletleri Ekonomik Topluluğu (ECOWAS) tarafından finanse edilen projenin süresi 06/02/2013-28/02/2020 tarihlerini kapsamaktadır.⁴⁸⁴

ILO, iş dünyasının yönetişimini geliştirmekle sorumlu BM uzman kuruluşudur. Görevi “göçmen işçilerin korunması, Uluslararası Çalışma Standartlarının hazırlanması ve teşvik edilmesi, istihdamın teşvik edilmesi, sosyal koruma ve sosyal güvenliğin genişletilmesi ve iş dünyasında sosyal diyalogun kolaylaştırılmasıdır. Göreve uygun olarak, FMM Projesi çerçevesinde ILO, işgücü göçü, politika geliştirme,

⁴⁸³ Bakınız ; https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_646607/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁸⁴ ILO, “Support to Free Movement of persons and Migration in West Africa (FMM) West Africa Technical Assistance project – Summary of ILO Role and Activities” ILO Projects, 2013. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

insan ticareti, göçmen haklarının korunması, çocuk koruma, özellikle hareket halindeki çocuklar ve sosyal güvenlik alanlarında müdahale etmektedir.⁴⁸⁵

FMM projesinin uygulanmasının ilk aşamasında, ILO proje ekibi öncelikle sosyal diyalog, sosyal güvenlik, kamu istihdam hizmetlerinin güçlendirilmesi, işgücü piyasası bilgi sistemleri, insan ticareti ve çocuk koruma alanlarına odaklanmıştır. Bu alanların her biri için geniş kapsamlı olarak müdahale stratejisi geliştirmiştir. Bunlardan ilki; “kapasite geliştirme ihtiyaçlarını belirlemek ve eylem planlarına temel oluşturmak için değerlendirmeler yapmak ve ikincisi; takip atölyeleri aracılığıyla ulusal ve bölgesel aktörlerden ilgi ve katılım sağlamak ve değerlendirme sonuçlarının onaylandığı ve eylem planlarının sonuçlandırıldığı eğitimlerdir.”⁴⁸⁶

ILO tarafından yürütülen projelerin göçmen işçilerle ilgili faaliyetleri “işgücü göçü yönetimi alanındaki ECOWAS Komisyonu’nun mevcut ihtiyaçlarını ve önceliklerini belirlemek için bir temel değerlendirme yapmak, ECOWAS Komisyonu’nun kilit göçmen çalışanlarını işçi göçü konusunda eğitmek, ECOWAS Bölgesel Üçlü Sosyal Diyalog Forumu’nda emek göçü konularında üçlü bir diyalogun geliştirilmesini desteklemek, sosyal güvenlik kapsamının göçmenlere ve ailelerine yayılmasındaki ilerlemeyi artırmak”⁴⁸⁷ olmuştur.

3.1.2.3.3. Hükümetler arası kalkınma otoritesi bölgesinde işgücü hareketliliği projesi

Hükümetler arası kalkınma otoritesi (IGAD)⁴⁸⁸ bölgesel ekonomik topluluğunu oluşturan sekiz ülke geniş ve karmaşık bir bölge oluşturmaktadır. Farklılıklara rağmen ülkeler, bölgesel entegrasyona doğru ilerlerken bir takım zorlukları ve fırsatları paylaşmaktadır. Birkaç ülke son yıllarda güçlü bir ekonomik büyüme yaşamış olsa da, bu henüz önemli bir istihdam yaratmaya dönüşmemiştir. İşgücü piyasaları, her yıl nüfus artışının bir sonucu olarak işgücüne giren çok sayıda yeni işçiye istihdam etse de, iyi istihdam yaratmada yapısal güçlüklerle mücadele etmektedir. Eğitime sınırlı erişim

⁴⁸⁵ ILO, “ILO About”, 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).

⁴⁸⁶ Bakınız; https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁸⁷ Bakınız; https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁸⁸ IGAD, “IGAD About”, 2019. <https://igad.int/about-us>, (29.12.2019).

olması, yeterli eğitimin olmaması, düşük ücretler ve verimsiz işler ve temel koruma eksikliği gibi birçok sorun pek çok genç ve işçiyi ekonomik büyüme ve kalkınmaya tam olarak katılmaktan alıkoymaktadır.

İşgücü göçü, iyi iş için yeterli fırsatlar sağlamayan ulusal işgücü piyasalarındaki baskıları azaltmak için bir yol olabilir aynı zamanda göçmen işçiler beceri boşluğunu doldurur ve işgücü piyasası taleplerini karşılar, böylece hedef ülkelerin ekonomik büyümelerini sürdürmelerine yardımcı olunur. Bölgesel düzeyde IGAD ülkeleri, bölgesel serbest dolaşım rejiminin oluşturulması da dahil olmak üzere uygun yasal ve politika çerçeveleri geliştirerek, daha fazla bölgesel entegrasyonun sağlanması ve göç yönetişiminin iyileştirilmesi konusunda taahhütlerde bulunmuştur. Bununla beraber göçmen işçilerin, göç için yasal kanallara ve göçmenlerin haklarını ele almak için normatif bir çerçeveye erişim sağladıkları serbest dolaşım anlaşmalarının göçmen işçilerin iyi çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etki yarattığına dair kabul edilen bir görüş oluşmuştur. Bu bağlamda ILO, Avrupa Birliği Güven Fonu (EUTF) tarafından finanse edilen IGAD bölgesinde işgücü hareketliliği için fırsatların iyileştirilmesi başlıklı bu projeyi uygulamaya koymuştur.⁴⁸⁹

Projenin genel hedefi, bölgesel entegrasyonun daha geniş bağlamında müdahale modellerinin geliştirilmesi yoluyla IGAD ülkeleri içinde düzenlenmiş işgücü hareketliliği ve insana yakışır iş fırsatlarını iyileştirmektir. Projenin uzun vadede, “bölgedeki mevcut ve potansiyel göçmenlere uygun iş fırsatlarının genişletilmesi, bölgesel entegrasyona katkıda bulunması, ekonomik büyüme ile iş büyümesi arasındaki bağlantıyı güçlendirmesi ve göçmenlerin sosyal ve ekonomik entegrasyonunu güçlendirmesi beklenmektedir.” Projenin müdahaleleri ise iki ana alanı kapsamakta, bunlar; “bilgi oluşturma ve operasyonel uygulamadır.” Bilgi oluşturma bileşeni, istihdam yaratmanın önündeki engeller ve fırsatlar ile beceri eksikliklerinin nedenleri de dahil olmak üzere, bölgedeki göç ve işgücü piyasası dinamikleri anlayışını derinleştirmeyi amaçlamaktadır. Operasyonel bileşen ise, Etiyopya-Sudan göç koridorundaki pilot ülke faaliyetlerine odaklanan istihdam ve beceri fırsatlarının

⁴⁸⁹ ILO (d), “*Free Movement of Persons and Transhumance in the IGAD Region: Improving Opportunities for Regular Labour Mobility*” ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_631153/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

geliştirilmesi yoluyla mevcut ve potansiyel göçmenleri etkileyecektir.⁴⁹⁰ Ayrıca proje süresi, 01/03/2018-28/02/2020 tarihlerini kapsamaktadır.

3.1.2.4. Asya ve Pasifik Bölgesi'nde Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.2.4.1. Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği'nde üçlü işbirliği

İşgücü göçü Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) bölgesinin⁴⁹¹ ve halkının ekonomik ve sosyal dinamizminin ardında kritik bir faktör olmuştur. Üye ülkeler arasındaki kalkınmadaki farklılıklar hedef ülkelerdeki demografik değişikliklerin yanı sıra, göçün artan geçim kaynaklarına ve artan işgücü piyasası verimliliğine önemli bir katkıda bulunduğu anlamına gelmektedir.

Yüksek maliyetler, uzun süre ve göç için düzenli yolların karmaşıklığı nedeniyle, birçok ASEAN göçmeni yasal statüsü olmayan hedef ülkelerde tehlikeli bir şekilde istihdam edilmektedir. Sahip oldukları belgelerden bağımsız olarak, bölgedeki göçmenler işe alım ve istihdam sırasında çalışma haklarının yetersiz korunması nedeniyle sıklıkla sömürü ve istismar yaşamaktadır. Kadınlar, güvenli ve yasal göç fırsatlarına erişmede ek zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve kendilerine sunulan iş türü genellikle daha az ödeme yapmak ve formalizasyon eksikliği nedeniyle daha az yasal koruma sağlamaktır. Bazı ülkelerdeki korumacı politikalar kadınların sektöre, hedefe veya geleneksel sosyal değerlere aykırı veya tehlikeli olarak algılanan diğer koşullara göre hareketini de kısıtlamaktadır. Bu zorlukları ele alırken ASEAN'daki üçlü işbirliği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün adil göçü teşvik etme konusundaki küresel çabalarının bir parçasıdır. Bu üçlü işbirliği, Avustralya Hükümeti Dışişleri ve Ticaret Bakanlığı (DFAT), Kanada Küresel İlişkiler Departmanı (GAC) ve ILO arasında yürütülmektedir.

ASEAN'daki üçlü işbirliğinin amacı, “işgücü göçünün ASEAN'daki eşitlikçi, kapsayıcı ve istikrarlı büyümeye katkısını en üst düzeye çıkarma hedefiyle teknik yardım ve destek sunmaktır. Ayrıca bu üçlü işbirlik hükümetlere, sosyal ortaklara, sivil topluma ve bölgesel organlara teknik yardım ve destek sağlayarak, emek göçünün

⁴⁹⁰ Bakınız; https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_631153/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁹¹ ASEAN, “ASEAN About”, 2019. <https://asean.org/asean/about-asean/>, (29.12.2019).

istikrarlı ve kapsayıcı büyüme ve gelişmeye katkısını artıran bir dizi politika, araç ve hizmet oluşturacaktır.”⁴⁹²

Programın önceki aşamalarında oluşturulan faaliyetler neticesinde alınan sonuçlara göre; “Göçmen işçiler emek göç yönetişim çerçeveleri ile daha iyi korunduğu, politikalar ve programlar ile kadın ve erkek göçmen işçilerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunma potansiyelinin arttığı ve işgücü hareketliliği sistemleri cinsiyete duyarlı hale gelmesiyle ASEAN bölgesindeki işgücü piyasalarının verimliliğinin arttığı gözlemlenmiştir.”⁴⁹³

3.1.2.4.2. Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği bölgesindeki kadın göçmen işçilerin haklarını ve fırsatlarını gerçekleştirmek

Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) bölgesinde kadınlar giderek daha fazla göç etmektedir. Kadınlar işgücü göçü bölgedeki işgücü hareketliliğinin önemli bir yönünü oluşturup, menşe ve varış ülkelerine hayati sosyal ve ekonomik katkılar sağlayan önemli bir güç kaynağı olabilmektedir. Ancak bununla birlikte göç döngüsü boyunca, kadın göçmen işçiler, koruma ve destek hizmetlerine çok az erişebilmekte, adil işe alım ve insana yakışır işlere erişimini sınırlayan şiddet ve insan ticareti ve ayrımcılık riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Kadınlara yönelik şiddet, hem kadınların güvencesiz göç yollarına yönlendirilmesinde hem de göç ve emeğin bir parçası olarak göçte önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Düzensiz göçmenler ve göçmen ev işçileri, statüleri ve tecritleri nedeniyle özellikle sömürü, istismar, şiddet, zorla çalıştırma ve insan ticareti riski altındadır. Düzenli veya düzensiz kanallardan göç edip etmediklerine bakılmaksızın, kadın göçmenler, aracılardan ve işverenlerden, ortaklardan ve diğerlerinden şiddet ve istismar riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Kadın göçmen işçilere yönelik şiddet ve insan ticareti, kadınlara karşı şiddetin daha geniş yelpazesinin ve onu yönlendiren kültürel ve cinsiyetçi normların bir parçası olmakla birlikte, kadınların göçünü yasaklayan cinsiyete özgü yasakların kullanılması da dahil olmak üzere, bu tür kültürel ve cinsiyetli normlar, kadınların göç edebilme, yetenekli,

⁴⁹² ILO(a), “*TRIANGLE in ASEAN*”, ILO Projects, 2015. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁴⁹³ Bakınız; https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

güvenli ve iyi ücretli istihdama düzenli erişimini kısıtlayan göç fırsatlarını da etkilemektedir.⁴⁹⁴

Proje, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler arasında küresel, çok yıllık bir girişim olan kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddeti ortadan kaldırmak için AB-BM Gündem Girişimi'nin bir parçasıdır. İşgücü göçünün ASEAN bölgesindeki tüm kadınlar için güvenli ve adil olmasını sağlamak amacıyla, ILO ve BM Kadınları arasındaki ortaklık yoluyla uygulanmaktadır. Dolayısıyla Proje, “kadın göçmen işçilerin şiddete ve insan ticaretine karşı kırılganlıklarını ele almayı, kadına yönelik şiddete ve işçi göçü yönetişimine yönelik hak temelli ve cinsiyete duyarlı yaklaşımları güçlendirmeyi ve temel hizmetlere erişimi desteklemeyi amaçlamaktadır.”⁴⁹⁵

Bu bağlamda 01/01/2018-31/12/2022 tarihlerini kapsayan Proje'nin hedeflerini “emek göçünü yöneten ve kadına yönelik şiddeti sona erdiren çerçeveleri iyileştirmek; kadın göçmen işçiler için bilgi ve hizmetlere erişimin ve ağ kurma ve örgütlenme fırsatlarının iyileştirilmesi; kadın göçmen işçilerin deneyimleri hakkında veri ve kanıt üretmek; ve kadın göçmenlerin katkısının daha iyi anlaşılmasını sağlamak için kampanya yürütmek” oluşturmaktadır.⁴⁹⁶

3.1.2.4.3. Güney Asya ve Orta Doğu'da kadın göçmen işçiler için insana yakışır iş ve adil işe alım programı

Güney Asya ve Orta Doğu'da kadınların meslekleri hanehalkı içinde veya dışında yapılan tanınmayan, ücretsiz veya düşük ücret alma eğilimindedir. Güney Asya'da ücretli iş arayan kadınlar geleneksel olarak tarım işlerinde istihdam edilirken, hem Güney Asya hem de Arap Devletlerinde, ücretli çalışmanın en büyük gelişmekte olan sektörleri arasında bakım sektörü ve hazır giyim ve tekstil sektörü bulunmaktadır. Cinsiyete göre ayrıştırılan bu meslek türlerinin her ikisi de genellikle kadın işçilerin evlerinden uzakta bir mesafeye seyahat etmeleri gereken bir tür yer değiştirmeyi gerektirmekte ve bundan sonra hareketlilikleri işyerinde kısıtlanma eğilimindedir. Kadın işçiler için daha iyi çalışma koşullarının sağlanması konusunda zorluklar devam etmekte fakat bunu ortadan kaldırmak veya azaltmak için insana

⁴⁹⁴ ILO (e), “*Realizing women migrant worker's rights and opportunities in the ASEAN region*” ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁴⁹⁵ Bakınız; https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁴⁹⁶ Bakınız; https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

yakışır iş için işe alım sorumluluğu ve sosyal koruma, hareketlilik ve emeğe yönelik cinsiyete duyarlı yaklaşımlar geliştirilmelidir.⁴⁹⁷

Bu bağlamda Birleşik Krallık Kalkınma Departmanı tarafından finanse edilen projenin genel amacını, göç yolları boyunca Güney Asya ve Arap Devletlerinin tekstil, giyim, deri ve ayakkabı endüstrilerine yol açan kadın ve kız çocuklarının kaçakçılığı ve zorla çalıştırılmasındaki kırılganlığı azaltmak oluşturmaktadır. Program, “hedeflenen sosyal koruma ve güçlendirme ve entegre bir önleme stratejisi yoluyla; cinsiyet ve diğer ayrımcılık biçimleri, düzensiz göçü ve kötü çalışma ve yaşam koşulları gibi insan ticaretinin temel itici güçlerini ve güvenlik açıklarını ele alarak adil işe alım uygulamalarını oluşturmayı hedeflemektedir. Ayrıca program ile iyi çalışma koşulları için kanıta dayalı politika savunuculuğu üstlenilmiştir.”⁴⁹⁸

3.1.3. Ulusal Düzeyde Yürütülen Proje ve Programlar

ILO tarafından ulusal düzeyde yürütülen proje ve programlar güncel olarak 6 ülkede gerçekleştirilmektedir.

3.1.3.1. Türkiye’de Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.1.1. Geçici koruma altındaki Suriyeliler ve Türk vatandaşları için insana yakışır işlerin desteklenmesi

Federal Almanya Cumhuriyeti tarafından KfW Kalkınma Bankası aracılığıyla finanse edilen ILO, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, diğer kamu kurumları ve sosyal ortaklarla yakın işbirliği içinde yürütülen projenin süresi ise 06/12/2018 ve 31/12/2022 tarihlerini kapsamaktadır.⁴⁹⁹

Türkiye dünyadaki en fazla mülteciye ev sahipliği yapmakta ve çalışma çağındaki 2.1 milyonu da dahil olmak üzere 3.6 milyondan fazla Geçici Koruma altındaki Suriyeli ile mümkün olduğunca fazla entegrasyon zorluğu yaşamaktadır. 2011

⁴⁹⁷ ILO (f), “Fair recruitment and decent work for women migrant workers in South Asia and the Middle East” ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_651634/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁴⁹⁸ Bakınız; https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_651634/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁴⁹⁹ ILO Ankara, “Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İnsana Yakışır İşlerin Desteklenmesi” ILO Projeleri, 2018. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710956/lang--tr/index.htm, (02.01.2020).

yılında çıkan çatışmaların ardından Türk Hükümeti, Türkiye'ye kaçmak zorunda kalan Suriyeli mültecilere geçici koruma statüsü sağlamış ve Suriyeliler, Ocak 2016'dan itibaren “Geçici Koruma Kapsamında Yabancılar İçin Çalışma İzinlerinin Sağlanması” Yönetmeliği'ne göre çalışma izni için başvuru hakkına sahip olmuşlardır. Bu doğrultuda Türkiye'de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Hanehalkı ve İşgücü Anketlerinden elde edilen verilere göre yaklaşık bir milyon Suriyeli'nin çalıştığı tahmin edilmektedir. Diğer yandan ILO da dahil olmak üzere bir çok güncel araştırmaya göre, Suriyelilerin çoğunlukla düşük ve vasıf istemeyen işlerde kayıt dışı olarak istihdam edildiği ortaya çıkmıştır.⁵⁰⁰

Bu proje kapsamında Geçici Koruma altındaki Suriyelilerin (GKAS) ve Türk vatandaşlarının resmi işgücü piyasasına erişiminin kolaylaştırılması ve beceri ve yetkinliklerini gerektiği gibi geliştirmeleri ve güçlendirmelerini desteklenmeyi de amaçlanmaktadır. Ayrıca Suriyeliler ile Türk vatandaşlarının faydalanıcı sayısı eşit olacak ve projeden yararlananların en az % 30'unun kadın olması beklentisiyle kadının kayıtlı işgücü piyasasına entegrasyonunun üzerinde özellikle durulacaktır. Dolayısıyla projenin hedefi, Suriyelilerin ve Türk vatandaşlarının kayıtlı istihdamını arttırmak ve kayıtlı sektör işlerinin yaratılmasını kolaylaştırmaktır.

Belirlenen hedefe üç yolla ulaşılabacaktır ve bu yollar şunlardır. İlki “kayıtlı işgücü piyasasına katılmak üzere GKAS’lerin ve Türk vatandaşlarının yetkinlikleri artırılmasıdır” çünkü bu yolla ihtiyaca göre tasarlanmış işbaşı eğitimleri yoluyla GKAS’lerin ve Türk vatandaşlarının becerilerini geliştirmek, güçlendirmek ve iş piyasasına uyumunu arttırmak amaçlanmaktadır. İkinci yol “ulusal ve yerel kurumların GKAS’ler ve Türk vatandaşlarının kayıtlı iş gücü piyasasına erişimlerine yönelik hizmetlerin güçlendirilmesidir”⁵⁰¹

Projenin önemli bir unsuru olan yollar ile “Türk vatandaşlarının ve GKAS'lerin kayıtlı işlere erişimini kolaylaştırmak için özellikle il düzeyinde sunulan kamu istihdam hizmetlerinin daha kapsayıcı, etkili ve verimli olmalarına destek sağlanacaktır. Bu

⁵⁰⁰ ILO (g), “*Promoting Decent Work For Syrians Under Temporary Protection and Turkish Citizens*” ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710959/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

⁵⁰¹ Bakınız; https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710956/lang--tr/index.htm, (02.01.2020).

bağlamda tek durak ofisleri, GKAS'ler ve Türk vatandaşlarının kayıtları da dahil olmak üzere istihdam hizmetleri sağlayacak, işgücü piyasasına katılımlarını ve çalışma izinlerini düzenleyen yasa ve yönetmelikler konusundaki farkındalıklarını arttıracak ve eğitim ve istihdam olanaklarına yönlendirme sağlayacaktır.

Sonuncu olan yol ise; “GKAS'ler ve Türk vatandaşlarının kayıtlı istihdama geçişleri kolaylaştırılmasıdır” Proje, bir teşvik programı aracılığıyla GKAS'lerin ve Türk vatandaşlarının istihdamı için işverenlere destek sağlayacaktır. Teşvik programı, çalışma izinleri için başvuruda bulunmaya yönelik idari ve mali desteği içermektedir. Ayrıca sosyal güvenlik katkı paylarının yanı sıra GKAS'lerin istihdamına bağlı çalışma izni başvuru ücretlerini de kapsamaktadır. Projenin bir diğer ana uygulama ortağı olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) aracılığıyla uygulanacak bu teşvik programıyla GKAS'lerin ve Türk vatandaşlarının kayıtlı istihdamı desteklenecektir.⁵⁰²

Proje kapsamında 2.800 kişiye işbaşı eğitimleri sağlanacak, Tek Durak Ofisleri aracılığıyla 50.000 işgücü piyasasına yönelik danışmanlık hizmeti verilecek, toplam 8.000 GKAS ve Türk vatandaşının sosyal güvenlik primleri işverenlere ödenecek ve 4.000 GKAS'nin çalışma izni ücretleri ödenecektir.⁵⁰³

3.1.3.1.2. Türkiye'deki uluslararası koruma başvuru ve statü sahipleri için insana yakışır iş olanaklarının geliştirilmesi projesi

ABD Dışişleri Bakanlığı Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu tarafından finanse edilen projenin hükümet tarafından genel koordinasyonu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü'nce üstlenilmiştir. Projenin süresi Eylül 2017 – Mart 2019 tarihlerini kapsamaktadır.⁵⁰⁴

Projenin genel amacı Suriyeli olmayan sığınmacılar, uluslararası koruma başvuru ve statü sahiplerinin sosyo-ekonomik durumlarını değerlendirmek ve işgücü piyasa analizlerinin yapılması suretiyle insana yakışır iş olanaklarını araştırmaktır. Proje kapsamında hedefler ve faaliyetlerin bazıları “Suriyeli olmayan sığınmacılar,

⁵⁰² Bakınız; https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710956/lang--tr/index.htm, (02.01.2020).

⁵⁰³ Bakınız; https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710959/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

⁵⁰⁴ ILO Ankara, “Türkiye'deki uluslararası koruma başvuru ve statü sahipleri için insana yakışır iş olanaklarının geliştirilmesi projesi”, ILO Projeleri, 2017. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_702139/lang--tr/index.htm, (02.01.2020).

uluslararası koruma başvuru ve statü sahiplerinin sosyo-ekonomik durumları ve becerilerine ilişkin verileri toplamak ve analiz etmek üzere araştırmalar yapılması; Çalışma hakları, ayrımcılık yapılmaması ve Suriyeli olmayan mültecilerin istihdamı hakkında farkındalığın artırılması; Eğitimin uygulanacağı ve işgücü piyasası fırsatlarını araştırmak için işgücü piyasası analizlerinin yapılacağı pilot illerin tespit edilmesi; İşgücü hareketliliği, sosyal koruma, çalışma koşulları ve hakları, iş yatırımları ve kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş gibi konularda çeşitli düzeylerde politika diyalogunun geliştirilmesi; ve Sertifikalı mesleki eğitim, dil ve kültür eğitimi, çıraklık programları, işyerinde mentörlük programları, temel işgücü piyasası becerileri eğitimlerinin uygulanması”dır.⁵⁰⁵ Bu doğrultuda projenin hedef illeri Adana, Denizli, Samsun, Erzurum, Eskişehir, Sakarya, ve Konya olarak belirlenmiş ve Türkiye’deki Suriyeli olmayan 4000 mültecinin yararlandırılması hedeflenmiştir.

3.1.3.2. Sri Lanka’da Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.2.1. Sri Lanka’da emek göçünde işe alım çerçevesini iyileştirmek için küresel eylem projesi

Sri Lanka'daki Emek Göçünde İşe Alım Çerçevesini İyileştirmek İçin Küresel Eylem (REFRAME) projesi, kötü muamele uygulamalarını ve insan ve çalışma haklarının ihlallerini azaltmayı ve işe alım sürecinde göçmen işçilerin korunmasını artırmayı amaçlamaktadır. Proje, ILO Genel İlkelerinin ve adil işe alım için operasyonel kılavuzların küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde yaygınlaştırılmasını ve işletilmesini desteklemeyi amaçlamakta ve ILO Adil İşe Alım Girişimi çerçevesinde uygulanmaktadır.

İşe alım sürecinde göçmen işçilerin karşılaştığı çeşitli zorlukları kabul eden REFRAME projesi, Sri Lanka'da belirli alanlarda müdahaleler yapmayı hedeflemektedir. Belirlenen alanlardan ilki; “adil işe alım girişimlerini uygulamada paydaşların kurumsal kapasitelerini geliştirmek”, ikincisi; “göçmen işçiler ve diğer ilgili paydaşlara adil işe alım konusunda doğru bilgi, bilgi, araçlara erişilebilirliği artırmaktır”

⁵⁰⁵ Bakınız; https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_702139/lang--tr/index.htm ,(02.01.2020).

Sonuncusu ise; “ilgili paydaşlar aracılığıyla haksız işe alımlara yönelik entegre stratejiler geliştirmek ve uygulamaktır.”⁵⁰⁶

Proje kapsamı dahilinde etkin bilinçlendirme, işe alım kanalları ve politika ve yasal reformlar hakkında bilgiye daha iyi erişim yoluyla ulusal düzeyde müdahalelerden yararlanacak kadın ve erkek göçmen işçiler ve geri dönenler olacaktır. Proje kapsamındaki hedef gruplar ise Hükümet, işveren ve işçi örgütleri, işçi alımı ve sivil toplum aktörleridir.⁵⁰⁷

3.1.3.2.2. Sri Lanka’da güvenli işçi göçü programı

İsviçre Hükümeti tarafından desteklenen bu program, Sri Lanka Ulusal İşgücü Göç Politikasının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamanın yanı sıra, göçmen işçilerin iyi yönetişimi, korunması ve güçlendirilmesi yoluyla iyi çalışmalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Proje süresi 06/04/2013-29/02/2020 tarihlerini kapsamaktadır.

Sri Lanka'daki ILO Güvenli İşgücü Göçü Programı’nın amacı; işgücü göçü ve göçmen işçilere ve ailelerine daha iyi hizmet sunumu ile ilgili iyileştirilmiş politikalar ve yasal çerçeveler yoluyla güvenli ve düzenli göçün teşvik edilmesine katkıda bulunmaktadır.

Projenin özel hedeflerini ise “Sri Lanka'daki işgücü göçünü yöneten mevcut bağlamsal durumları ve kadın ve erkek göçmen işçilerin haklarını daha da koruyan ihtiyaçları yansıtacak ve bunlara yanıt verecek politika, yasal ve düzenleyici çerçeveler ve süreçleri geliştirmek, kadın göçmen işçilerin ve ailelerinin haklarını korumak ve güçlendirmek, emek göçünün faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve olumsuz etkilerini en aza indirmek ve son olarak ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde edinilen deneyimleri, iyi uygulamaları ve alınan dersleri belgelemek ve paylaşmak”⁵⁰⁸ oluşturmaktadır.

⁵⁰⁶ ILO (h), “Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration in Sri Lanka”, ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/projects/WCMS_630095/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁵⁰⁷ Bakınız; https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/projects/WCMS_630095/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁵⁰⁸ ILO (d), “Safe Labour Migration Programme in Sri Lanka 2013-2020.” ILO Projects, 2017. https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/projects/WCMS_567275/lang--en/index.htm, (02.01.2020).

3.1.3.2.3. Sri Lanka’da insan ticareti ile mücadele edilmesi

Sri Lanka’lı işgücünün önemli bir kısmı yurtdışında daha iyi ücret ve iş fırsatları arayışında yer almaktadır. Çoğu için bu olumlu ve ödüllendirici bir deneyim yaratmanın yanı sıra bilgisiz ve kötü hazırlanmış göç, insan tacirlerinin göçmen işçileri sömürdüğü tehlikeli bir boşlukta yaratmıştır.

Bu proje de önleme, koruma ve kovuşturma olmak üzere bu üç aşamalı yaklaşımla Sri Lanka’da insan ticaretinin azaltılması hedeflenmektedir. 01/10/2017-31/03/2020 tarihlerini kapsayan projede “2020 yılına kadar araştırma ve hedeflenen farkındalık yoluyla zorla çalıştırma ve insan ticaretini azaltmak için uygun bir düzenleyici ortam ve uygulamaların oluşturulması, adil işe alım uygulamaları sağlamak, kadınlar, erkekler ve çocuklar da dahil olmak üzere belirlenen mağdurların korunmasını sağlamak için koruma hizmetlerini geliştirmek ve insan ticareti suçlularının haklı bir süreçle soruşturulması ve kovuşturulmasının artırılması, yetkililerin mağdurların tanımlanması, yasal prosedürler ve sevk süreçleri konusunda eğitilmesi” amaçlanmaktadır.⁵⁰⁹

3.1.3.3. Etiyopya’da Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.3.1. Etiyopya’da göçün temel sebeplerinin ele alınması projesi

Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen projede, Etiyopya Hükümeti tarafından özellikle kadınlar ve gençler olmak üzere potansiyel göçmenler için iyi geçim ve istihdam olanakları yaratılarak Etiyopya’daki düzensiz göçü ele alma ve azaltılması amaçlanmaktadır. Projenin kapsamı da 01/08/2016- 30/11/2019 olarak belirlenmiştir.⁵¹⁰

“Etiyopya’da Göçün Temel Sebeplerinin Ele Alınması” projesi Kuzey ve Orta Etiyopya’da Düzensiz Göçü Başlatma (SINCE) programı çerçevesinde yürütülmektedir. SINCE Programı, Kuzey ve Orta Etiyopya’dan gelen düzensiz göçün azaltılmasına katkıda bulunan potansiyel göçmenler ve geri dönenler de dahil olmak üzere en hassas nüfusun yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla Etiyopya’daki İtalya Büyükelçiliği

⁵⁰⁹ ILO, “Equipping Sri Lanka to counter trafficking in persons” ILO Publications, June 2018.

⁵¹⁰ ILO, “Addressing the Root causes of Migration in Ethiopia”, ILO Projects, 2016. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_554065/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

tarafından yönetilmektedir. SINCE programı, toplam 20 Milyon Euroluk bir bütçeyle Avrupa Birliği Güven Fonu tarafından finanse edilmiştir.⁵¹¹

Projeye teknik bir uygulama ortağı olarak ILO, yerel istihdam yaratmaya odaklanan proje faaliyetlerini koordine etmek, özellikle göç eğilimli bölgelerde kadınlar ve gençler için kamu istihdam hizmetlerini güçlendirmek ve genel olarak maddi, izleme ve değerlendirme sağlamak için birden fazla paydaşla yakın işbirliği içinde çalışmaktadır.

3.1.3.3.2. Etiyopya’da göçmen işçileri korumak ve düzensiz göçle mücadele için işgücü göç yönetişimi

Etiyopya’da on yıldan fazla bir süredir ekonomi ilerleme göstermektedir ancak bu ekonomik büyüme ile özellikle gençler için yoksulluk ve istihdam yaratmada önemli bir azalma sağlanamamıştır. Bunlara ek olarak, istihdam edilen gençlerin insana yakışır işlere erişimi yoktur, sosyal korumaları yoktur veya sınırlıdır. Bununla birlikte, örgütlenme özgürlüğü eksikliği, kötü çalışma koşulları, ve güvencesiz serbest meslek ve korunmasız kayıt dışı işlerde istihdam edilmişlerdir. İyi çalışma koşullarının olmaması ve tekrarlayan kuraklık ile birleştiğinde çok sayıda Etiyopyalı genç daha iyi iş fırsatları bulmak amacıyla göç etmeye devam etmişlerdir. Düzensiz göç ve merkezi kayıt sisteminin olmaması nedeniyle Etiyopyalı göçmenlerin tam sayısı bilinmemektedir. Ancak düzenli göçmen sayısının iki katının düzensiz göç ettiği tahmin edilmektedir.⁵¹²

Düzensiz göçmenler, kaçakçılar ve işverenler tarafından yolculukları sırasında ve hedef ülkelerde kötü ve sömürücü durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Etiyopya Hükümeti 2013'ten bu yana Orta Doğu ve Sudan'a düşük vasıflı göçü yasaklamış ve ülkedeki işgücü göçü yönetişiminin iyileştirilmesi için birçok girişimde bulunmuştur. Ancak yasağa rağmen istihdam arayışı için sınırları geçen Etiyopyalı göçmenlerin sayısı artmaya devam etmektedir. Bu bağlamda Etiyopyalı göçmenlerin Orta Doğu'da karşılaştığı sayısız insana yakışır iş açıklarını tanıyan ve işgücü göçü yönetişimini geliştirme ve düzenli işgücü göçünü daha erişilebilir ve arzu edilebilir hale getirerek

⁵¹¹Bakınız; https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_554065/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁵¹² ILO (e), “Improved Labour Migration Governance in Ethiopia”, ILO Projects, 2017. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_553870/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

göçmen işçi haklarının korunmasını güçlendirme iddiasıyla ILO, “iyileştirilmiş” başlıklı bir proje geliştirmiştir. Etiyopya’da Birleşik Krallık Uluslararası Kalkınma Bakanlığı tarafından finanse edilen proje, Etiyopya Hükümeti ve sivil toplumların işgücü göçü yönetişimini geliştirerek ve düzenli işgücü göçünü Etiyopya'daki potansiyel göçmenler için daha erişilebilir ve cazip hale getirerek düzensiz göçü azaltma çabalarını desteklemeyi amaçlamaktadır.⁵¹³

3.1.3.4. Nepal’de Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.4.1. Göçmen hakları ve insana yakışır iş projesi

İsviçre Kalkınma ve İşbirliği Ajansı tarafından finanse edilen ve 01/10/2018-31/09/2021 tarihleri aralığını kapsayan Göçmen hakları ve insana yakışır iş projesi (MIRIDEW), “Nepal Hükümeti’ni bölgesel ve küresel göçle ilgili olarak daha iyi hazırlanmış ve konumlandırılmış olarak desteklemek ve taahhütlerini geri yansıtmak; düşük vasıflı Nepal işçileri için mevcut destinasyonlarda yeni hedefleri veya sektörleri tanıtmak” gibi büyük hedef ülkelerdeki diplomatik misyonların hizmet sunum kapasitesinin güçlendirilmesine odaklanmaktadır.⁵¹⁴

Projenin ana hedefi, “Nepal göçmen işçilerin haklarını daha iyi korumak ve emek göçünden sağlanan faydaları artırmak için Nepal Hükümeti’nin destek sistemlerini güçlendirmektir. Bu bağlamda “temel işgücü göçü göstergeleri için izleme mekanizmaları oluşturulmuş, Nepalli göçmen işçilerin iyi işlere erişimini iyileştirmek için ikili ve bölgesel mekanizmalar güçlendirilmiş, Nepalli göçmen işçilere etkili destek hizmetleri sunulmuş ve son olarak işgücü göçü ve uygulanan ilgili politika sonuçları ile ilgili bölgesel ve küresel politika diyalogları ile etkin bir şekilde ilgilenilmiştir.”⁵¹⁵

3.1.3.5. Bangladeş’te Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.5.1. Göçmen işçiler için insana yakışır iş projesi

İsviçre Kalkınma ve İşbirliği Ajansı tarafından finanse edilen ve 01/01/2016-31/12/2020 tarihlerini arasındaki süreyi kapsayan projenin amacı, Bangladeş

⁵¹³ Bakınız, https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_553870/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

⁵¹⁴ ILO (1), “*Migrant Rights and Decent Work Project (MIRIDEW)*”, ILO Projects, 2018. https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/projects/WCMS_676254/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁵¹⁵ Bakınız, https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/projects/WCMS_676254/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

Hükümeti'ne, kaliteli işgücü piyasası bilgileri, mesleki sınıflandırma, kalkış öncesi eğitim akreditasyonu ve yurtdışında refah hizmetleri sunmak için göç yönetiminden sorumlu kurumların güçlendirilmesine yardımcı olmaktır. Aynı zamanda, iyi işler için iş görüşmelerinin güçlendirilmesi için araştırma ve teknik danışmanlık desteği sunulacaktır. Bu doğrultuda projenin hedeflerini “kadın ve erkek göçmen işçiler iyileştirilmiş politikalar sayesinde daha iyi korunması ve kamu ve özel kurumların kadın ve erkek göçmenler için güvenli göçe ve insana yakışır işlere katkıda bulunması” oluşturmaktadır.⁵¹⁶

3.1.3.6. Malezya’da Yürütülen Proje ve Programlar

3.1.3.6.1. Göçmen işçileri güçlendirmek ve savunmak

Göçmen işçileri güçlendirmek ve savunmak (MWEA) projesi, göçmen işçilerin haklarının Malezya’da korunmasını sağlamayı amaçlamaktadır. ABD Çalışma Bakanlığı tarafından desteklenen proje de, “Malezya sivil toplum kuruluşlarının göçmen işçileri haklarının gerçekleştirilmesinde daha iyi desteklenmesinin, kadın ve erkek göçmen işçilere haklarının farkına varmaları için yetki verilmesinin ve Malezyalı gençlere göçmen işçilerin haklarına ve refahına artan desteği göstermelerinin güçlendirilmesi” gibi üç yönlü bir yaklaşım benimsenmiştir. 25/11/2015-24/02/2019 tarihleri arasındaki süreyi kapsayan projede hedeflere ulaşmak için “sendika, sivil toplum kuruluşu ve göçmen dernek ortaklarının göçmen işçilere hizmet sunma kapasitelerini güçlendirmek; göçmen işçilerin haklarına ilişkin bilgilerini arttırma; Malezya gençlerini kampüslere ve sosyal medyaya yönelik bilinçlendirme ve savunuculuk faaliyetleri” yürütülmektedir.⁵¹⁷

⁵¹⁶ ILO, “*Application of Migration Policy for Decent Work for Migrant Workers*”, ILO Projects, 2016. https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_488360/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

⁵¹⁷ ILO, “*Migrant Workers Empowerment and Advocacy (MWEA)*” ILO Projects, 2015. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_596065/lang--en/index.htm, (30.12.2019).

SONUÇ

Göç için sosyal bilimcilerin göç hareketlerinin başlangıcı ve sonrasıyla ilgili farklı görüşlerde bulunmaları sebebiyle üzerinde hemfikir olunan tek bir tanım ve teori yoktur. Bu bağlamda göç, çeşitli bilim dallarının kapsamına girerek multidisipliner bir kavram haline dönüşmüştür.

Uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmeyi ifade eden göç; süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Göç için yapılan temel sınıflandırma ile de iç göç, ülke hudutları içinde çeşitli merkezler arasındaki yer değiştirme, uluslararası göç ise insanların çeşitli nedenlerle vatandaşı oldukları ve yaşadıkları ülkeden ayrılıp, ayrılma nedenlerinin daha iyi olacağını düşündükleri ülkelere yerleşme süreci olarak tanımlanmıştır.

Göç olgusu hem ulusal hem de uluslararası boyutta korunmaya muhtaç, insani yaşam koşulları hakkında özel düzenlemeler yapılması gereken bireyleri ortaya çıkarmıştır. Uluslararası göç hukukunda da bu bireyler, farklı statülere sahip olacak şekilde tanımlanmıştır. Bu bağlamda uluslararası göç hukukunda öncelikle göçmenin bir yabancı olduğu kabul edilerek göçmen; göç hareketlerinin öznesi durumunda olan, bir ülkeden diğerine yerleşmek amacıyla uygun bir zaman dilimi için hareket eden kişiler ya da topluluklar olarak tanımlanmıştır. Bir diğer statü olan mülteci ise, en genel anlamıyla tehdit eden durumlardan kaçan kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla göçmenlik statüsü, mültecilerden farklı bir statüdür. Çünkü göçmenler daha çok ekonomik nedenlerle, daha iyi koşullarda ve sahip olması gereken resmi belgelerle yer değiştirirken, mülteciler resmi belgeler olmaksızın, ani kararlar doğrultusunda göç etmektedir.

Uluslararası göç hukukunda tanımlanan bir diğer statü olan sığınmacı, sığınma talebinde bulunulması sonucunda devletlerin koruma sağladığı kişi veya kişilerdir. Bu doğrultuda sığınma kavramının “yer”den ziyade “koruma” anlamına geldiği görülmektedir. Vatansız kavramı ise uluslararası göç hukukunda kendi yasalarının işleyişi çerçevesinde hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan kişi olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda vatansız kişiler vatandaşlığın sağladığı haklardan, herhangi bir devletin diplomatik korumasından mahrumdurlar.

Geçici koruma kavramı ise Avrupa’da ilk kez 1990’lı yılların başında eski Yugoslavya’da ortaya çıkan çatışma ile gündeme gelmiş ve geçici koruma herhangi bir uluslararası sözleşmede tanımlanmamıştır. Ancak Uluslararası Göç Örgütü tarafından, çatışma veya yaygın şiddet ortamlarından kitlesel olarak kaçıp gelen kişilere bireysel statü belirleme işlemine tabi tutmaksızın devletler tarafından geliştirilen düzenlemeler geçici koruma olarak tanımlanmıştır. 2011 yılından bu yana süren savaş nedeniyle son zamanların en büyük göç hareketlerinden olan “Suriye krizi” ile geçici koruma kavramı yeniden gündeme gelmiştir.

Uluslararası göç hukukunda yer verilen bir diğer kavram olan ikincil koruma, uluslararası hukuktan doğan geri göndermeme yasağının etkisi ile kişiye bireysel olarak sağlanan korumadır. Dolayısıyla geri göndermeme ilkesi sadece mülteci olan kişilerle sınırlı değil, sınır dışı edilmesi veya iade edilmesi gibi zorla geri gönderme hallerinde yaşam hakkı ihlali olan herkes için geçerlidir. Son olarak uluslararası koruma çeşitlerinden biri olan şartlı mülteci statüsü de, mülteci statüsü gibi şahsi bir statüdür ve mülteci statüsünden en büyük farkı BMMYK aracılığıyla güvenli üçüncü ülkeye yerleştirilecek olmasıdır.

Göç hareketleri başlıca ekonomik, siyasi ve sosyal, çevresel ve demografik nedenlerden dolayı yaşanmaktadır. Dolayısıyla kitlesel olarak yaşanan ilk emek göçü ekonomik nedenden dolayı gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda uluslararası göçlerin başlangıcı kadar eski olan emek göçü kitlesel olarak ilk kez sömürgecilik dönemi ile başlamış, bu dönem köle ticareti ile devam etmiş, köleliğin kaldırılması ile yerini “sözleşmeli işçi” göçüne bırakmıştır. Ancak sözleşmeli işçilerin ücretlerinin çok düşük olması ve çalışma koşullarının çok kötü şartlarda olması sebebiyle, sözleşmeli işçilerin maliyeti kölelerin maliyetinden daha ucuz olmuştur.

Sömürgecilik ile ortaya çıkan sermaye birikimi, zenginliğin kaynağını topraktan ticarete kaydırarak Sanayi Devrimi için zemin oluşturmuştur. Modern işçi sınıfının doğuşu ve uluslararası emek göçü açısından Sanayi Devrimi önemli bir tarihsel sürecin başlamasına yol açmıştır. Ancak Sanayi Devrimi sonrası dönemde de göçmen işçiler için olumlu fırsatlar sunulamamış aksine bu dönem kötü çalışma ve yaşam koşullarını, olumsuz sağlık koşullarını ve kısa yaşam sürelerini beraberinde getirmiştir.

1918-1945 arası dünya savaşları döneminde ise emek göçü yavaşlamış, tüm ülkeler savaş esirlerini kendi ülkelerinde zorla çalıştırmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ardından sömürgeci devletlerin ortadan kalkması ile oluşan yeni ulus devletleri, önemli nüfus hareketlerine yol açmıştır. Çünkü savaş sonrası ABD, Batı Avrupa ve petrol üreten Orta Doğu ülkeleri, ekonomilerini yeniden inşa etmek ve verimliliği arttırmak amacıyla yabancı işgücü ithal etmeye başlamışlardır.

Günümüzde yaşanan küreselleşme ile beraber üretimin ulusal sınırları aşması emek ile sermaye arasındaki güç dengesini emeğin aleyhine bozmuştur. Bu da emek göçü politikalarında büyük değişimlere, nitelikli işgücü için göç kapılarının kapatılmasına neden olmuştur. Zamanla ülkelerin göçün yasal olarak yapılmasını engelleyen uygulamaları yürürlüğe koymaları ve göç karşısındaki sert tutumları göç türlerinin ve göç yollarının değişmesine ve artmasına yol açmıştır. Bu bağlamda uluslararası emek göçü türleri göçmenlerin nitelik düzeyine, yasal statülerine ve ikamet sürelerine göre sınıflandırılmıştır.

Uluslararası düzeyde, göçmenlerin temel hak ve özgürlüklerine ilişkin düzenlemeler emek göçü çerçevesinde ele alınmıştır. Uluslararası emek göçü alanında uluslararası ilk önemli adım da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından atılmıştır. Bu doğrultuda göçmen işçilerle ilgili ilk düzenleme olan 1949 tarihli Göçmen İstihdamına İlişkin 97 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Sözleşmede göçmen işçi “kendi nam ve hesabından gayri bir şekilde istihdam edilmek amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden kişi” olarak tanımlanmıştır.

ILO Anayasası'nda “evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde kurulabileceği” ilke olarak benimsenmiştir. Dolayısıyla uluslararası emek göçünün yarattığı sorunların da insan hakları temelinde, eşitlik ve adalet ilkesi gözetilerek çözümlenmesi gerekmektedir. Bu konunun evrensel bir boyutta çözülebilmesi için ise ciddi bir uluslararası işbirliği gerekmektedir. Her ne kadar Birleşmiş Milletler , Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği nezdinde uluslararası sözleşmeler, kararlar, öneriler, direktifler kabul edilmişse de; devletlerin, göçmen işçilerin haklarına ilişkin uluslararası bağlayıcılığı olan belgeleri kabul etme ya da bu belgeleri onaylama konusunda ki isteksizlikleri karşısında yapılan bu uluslararası düzenlemeler bağlayıcı olmayan sadece yol gösterici düzenlemeler olarak kalmaktadır. Ancak göçmen işçiler göç ettiği

lkelerde ayrımcılığa maruz kalmakta ve yerel işçiler ile eşit hak ve fırsatlarla çalıştırılmamakta ve gç alan ülkelerin çalışma mevzuatları tarafından yeterli korunmamaktadır. Bu sebeplerle göçmen işçilerin uluslararası düzeyde geçerliliği ve bağlayıcılığı olan kurallarla korunması gerekmektedir. Bu bağlamda ILO’nun amaç, yöntem ve kabul ettiği normların uluslararası düzeyde koruma sağlayacak misyonu söz konusudur.

ILO insan haklarının korunması ile ilgili temel belgelerde yer alan esas ve ilkelerin göçmenler ve özelde göçmen işçiler içinde geçerli olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda ILO sözleşmeleri, işçileri kapsadığından aksi belirtilmediği sürece göçmen işçiler dahil olmak üzeri herkesi kapsamaktadır.

ILO doğrudan göçmenlerle ilgili sözleşmelerin yanı sıra göçmen işçiler için özel hükümler içeren sözleşmelerde kabul etmiştir. Bu bağlamda ILO’nun göçmenlere yönelik kabul ettiği normları incelerken göçmen işçilerin hakları doğrultusunda sınıflandırarak incelemek daha açıklayıcı olacaktır.

ILO’nun istihdam edilme şartları ile ilgili düzenlemeleri arasında yer alan “İstihdam Amaçlı G Hakkında 66 Sayılı Sözleşme, Göçmen İstihdamı Hakkında 97 Sayılı Sözleşme ve 86 Sayılı Tavsiye Kararı, İstihdam Politikası İle İlgili 122 Sayılı Sözleşme, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme, İstihdam Politikası Hakkında 169 Sayılı Tavsiye Kararı, zel İstihdam Büroları İle İlgili 181 Sayılı Sözleşme, İstihdam İlişkisi İle İlgili 198 Sayılı Tavsiye Kararı, Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında 189 Sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı ve son olarak Barış ve Esneklik İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Hakkında 205 Sayılı Tavsiye Kararı” göçmen işçileri kapsamaktadır. Bu doğrultuda ILO’nun göçmen işçiler için önem taşıyan sözleşmelerinden ilki olan 1949 tarihli Göçmen İstihdamı Hakkında 97 Sayılı Sözleşmesi çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerde, göçmen işçilere yönelik ayrımcı unsurların bulunmamasına ve fırsat ile muamale eşitliği sağlanmasına odaklanmıştır. Düzenli statüdeki göçmen işçilerle ilgili olan sözleşme, göçmenlerin yaşam ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik, istihdam vergileri, adalet haklarında ulusal köken, cinsiyet bölge ve ırk özellikleri sebebiyle ayrımcılığa uygulamalarını engellemek ve eşit davranma ilkesine uygun bir biçimde yaşamalarına yönelik olarak düzenlenmiştir. Aynı zamanda sözleşme, göçmen işçilerin

istihdamına ilişkin konularda yardımcı organların kurulmasını ve göçmen işçilerin ailelerine yönelik sağlık hizmetlerinin ayrımcılık olmadan genişletilmesini öngörmüştür.

Örgütlenme özgürlüğü düzenlemeleri arasında ise göçmen işçileri kapsayan düzenlemeler “Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme ve Toplu Pazarlığın Teşvik Edilmesine İlişkin 154 Sayılı Sözleşme” dir. Bu doğrultuda Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmede ifade edilen sendika özgürlüğü düzensiz göçmenlerde dahil olmak üzere tüm göçmen işçileri kapsamaktadır.

ILO’nun zorla çalıştırma yasağı ile ilgili düzenlemeler arasında yer alan “ Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşme ve 36 Sayılı Tavsiye Kararı, Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı Sözleşme ve Zorla Çalıştırmanın Etkili Bir Şekilde Engellenmesi Hakkında 203 Sayılı Tavsiye Kararı” göçmen işçileri kapsamaktadır. Ayrıca ILO’nun ücret ile ilgili düzenlemeleri arasında olan “Ücretlerin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme ve 85 Sayılı Tavsiye Kararı, Eşit İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ödeme Hakkında 100 Sayılı Sözleşme ve 90 Sayılı Tavsiye Kararı” göçmen işçileri de kapsamaktadır.

Göçmen işçileri kapsayan sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemeler arasında ise “ Tedavi Eşitliği Hakkında 19 Sayılı Sözleşme ve 25 Sayılı Taviye Kararı, Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında 48 Sayılı Sözleşme, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme, Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında 118 Sayılı Sözleşme, Sosyal Güvenlikte Hakların Korunması Hakkında 157 Sayılı Sözleşme, Sosyal Güvenlik Haklarının Tavsiye Edilmesi Hakkında 167 Sayılı Tavsiye Kararı ve Sosyal Koruma Zeminleri Hakkında 202 Sayılı Tavsiye Kararı” yer almaktadır.

ILO’nun kabul etmiş olduğu ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemelerden göçmen işçileri kapsamına dahil eden normlar ise “İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme, Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı Sözleşme, Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında 156 Sayılı Sözleşme, Şiddet ve Taciz Hakkında 190

Sayıli Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı”dır. Bu doğrultuda ILO’nun bir diğeri önemli düzenlemesi ve daha geniş kapsamlı olan Göçmen İşçiler Hakkında 143 Sayılı Sözleşme göç politikalarına karşı yaygınlaşan yasadışı göçün ortaya çıkardığı sosyal politika sorunlarının ortadan kaldırılmasını hedeflemiştir. Dolayısıyla sözleşme, istismara dayalı emek göçü üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda yasa dışı yollarla gelen göçmenlerin korunmasını amaçlayan sözleşme; “yapılan yasa dışı göçlerin ve düzensiz göçmen işçi istihdamının engellenmesi ve düzensiz göçü örgütleyenler ve düzensiz göçmen çalıştıran işverenlerin cezalandırılmasını” öngörmektedir. Ayrıca sözleşmede, devletlerin tüm göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı ilkesini benimsemeleri zorunlu kılınmıştır.

ILO tarafından kabul edilen ve göçmen işçilerle ilgili olan diğeri düzenlemeler ise “Göç İstatistikleri Hakkında 19 Sayılı Tavsiye Kararı, Göçmenlerin Denetimi Hakkında 21 Sayılı Sözleşme ve 26 Sayılı Tavsiye Kararı, Az Gelişmiş Ülkelerde Göçmen İşçilerin Korunması Hakkında 100 Sayılı Tavsiye Kararı, Plantasyonlar Hakkında 110 Sayılı Sözleşme ve Göçmen İşçiler Hakkında 151 Sayılı Tavsiye Kararı”dır. Bu doğrultuda Göçmen İşçiler Hakkında 151 Sayılı Tavsiye Kararı, göçmen işçilerin düzensiz göç kapsamında olsalar da sendikal haklardan yararlandırılması, göçmen işçinin sınır dışı edilme ve istihdam dışı kalma durumlarında alınacak koruma önlemlerini düzenlemektedir.

ILO kabul ettiği normatif düzenlemelerin yanı sıra göçmen işçiler konusunu Uluslararası Çalışma Konferansı’nın gündemlerine taşımış ve yapılan tartışmalar neticesinde bazı kararlar da kabul edilmiştir. Bu doğrultuda 2004 yılında gerçekleşen 92. Oturumda “Göçmen İşçiler Üzerine Genel Bir Tartışma” açılmıştır. Tartışma gündemini ise küreselleşme çağında emek göçü, istihdam için daha düzenli göç politikaları ve ILO standartları ile göçmen işçi korumasının iyileştirilmesi oluşturmaktadır. Tartışmanın sonunda ise küresel ekonomideki göçmen işçiler için adil bir çözüm öneren karar kabul edilmiştir. Kararda genel olarak, düzensiz göçmen işçilerin temel insan haklarından ve temel çalışma haklarından yararlanmaları gerektiğine dikkat çekilmiştir.

2005 yılında ise ILO dünyanın tüm bölgelerinden uzman nitelikte temsilcilerin katıldığı üçlü yapı da bir toplantı düzenlemiş ve Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı

Çerçeve: Emek göçüne hak temelli bir yaklaşım için bağlayıcı olmayan ilkeler ve klavuzlar” başlıklı metni benimsemiştir. Çerçeve metin 2006 yılında ILO Yönetim Organı tarafından da kabul edilmiştir. Dolayısıyla çerçeve metin, “ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde göç politika yapıcılarının karşılaştığı başlıca sorunları ele almakta ve ilgili uluslararası belgelerden türetilen işgücü göçü politikasına ilişkin ilke, kılavuz ve en iyi uygulamaların kapsamlı bir koleksiyonudur ve işgücü göçü politikalarının ve ILO bileşenlerinin uygulamalarının küresel bir incelemesidir.

2014 yılında gerçekleşen 103. Oturumda ise gündem konusu adil göç üzerine olmuş ve adil göç gündemi belirlenirken sadece göçmenler için değil herkes için adil göç gündeminin oluşturulması gerektiği kabul edilmiştir.

2017 yılında gerçekleşen 106. Oturumda ise Çalışma Göçü Komitesi’nin göçmen işçiler ile ilgili konferansa sunduğu rapor ile emek göçü üzerine genel bir tartışma açılmıştır. Bu doğrultuda işgücü göçünün fırsatları, zorlukları ve riskleri üzerine sunulan raporun neticesinde “Adil ve Etkili Bir İşgücü Göçü Yönetişimine İlişkin Karar” kabul edilmiştir. Karara göre; iyi yönetilen işçi göçü menşe, transit ve varış ülkeleri için sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilir ve göçmen işçiler ve aileleri için de fayda ve fırsatlar sağlayabilir.

Göçmen işçilerin hakları konusu, ILO denetim organlarında da çeşitli nedenlerle ele alınmıştır. Bu bağlamda Uzmanlar Komitesinin 1999 yılındaki Göçmen İşçilere İlişkin Genel İncelemesi’nde göçmen işçilerin “istihdam ve meslek, sosyal güvenlik ve sendikal haklar, kültürel haklar ve genel yaşam koşullarında” ayrımcı bir muameleye maruz kaldığı tespit edilmiştir. 2012 yılındaki Temel Sözleşmelere İlişkin İncelemesi’de ILO’nun 8 temel sözleşmesinin ülke uygulamalarında nasıl dikkate alındığı ve göçmen işçilerle ilgili kabul edilen düzenlemeler doğrultusunda göçmenlerin hangi sorunlarla karşı karşıya kaldığını açıklamak amacıyla hazırlanmıştır. Ayrıca Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin de gündemine göçmen işçilerin sendikal haklarının ihlaline ilişkin vakalar gelmektedir. Komite de düzenli veya düzensiz göçmen işçi ayrımı yapmadan göçmen işçilerin hakkını savunmaktadır.

Normatif düzenlemelerin yanı sıra ILO göçmen işçilerin korunmasına yönelik, yayın faaliyetleri ve küresel, bölgesel ve ulusal boyutta olacak şekilde proje çalışmaları

yürütmektedir. Bu doğrultuda ILO'nun güncel olarak "Emek Göçünde İşe Alım Çerçevesini İyileştirmek İçin Küresel Eylem, Ev Sahibi Topluluklar ve Zorla Yerinden Edilmiş Kişilerin Beklentilerini Geliştirmek İçin Oluşturulan Ortaklık ve Adil İşe Alım Entegre Programı" olmak üzere küresel düzeyde 3 proje yürütmektedir. Bölgesel düzeyde ise "Avrupa Bölgesinde, Arap Devletlerinde, Afrika Bölgesinde ve Asya ve Pasifik Bölgelerinde" olmak üzere 4 bölgede güncel olarak proje ve programlar yürütmektedir. Son olarak ulusal boyutta ise "Türkiye, Sri Lanka, Etiyopya, Nepal, Bangladeş ve Malezya" olmak üzere 6 ülkede güncel proje ve programlar gerçekleştirmektedir. ILO işbirliği içinde gerçekleştirdiği proje ve programlar ile hükümetleri, işçi ve işveren örgütlerini bilinçlendirmeye ve göçmen işçileri korumaya onları da dahil etmeye çalışmaktadır.

Çalışmanın neticesi doğrultusunda bir sonuç çıkaracak olursak; ILO tarafından kabul edilen normatif düzenlemelere, Uluslararası Çalışma Konferanlarında kabul edilen diğer belgelere, bu düzenlemeler ve belgeler neticesinde iş birliği içinde yürütülen proje ve programlara rağmen ILO'nun göçmenler ve özellikle göçmen işçiler konusunda çok belirleyici olmadığı görülmüştür. Bununda en önemli nedenlerinden biri normların kabul ve onayında ILO'nun kendi esnek yapısından kaynaklanan özellikten dolayı, göç ile ilgili düzenlemelerin üye ülkelerin tamamı tarafından onaylanmamış olmasıdır. Bu doğrultuda da ILO'ya üye olan 187 ülkeden göç ile ilgili düzenlemeler arasında önemli bir yere sahip olan 97 Sayılı Sözleşmenin 50 üye ülke ve 143 Sayılı Sözleşmenin ise 25 üye ülke tarafından onaylanmış olduğu görülmektedir.

ILO'nun göçmen işçiler konusunda belirleyici olamamasının arkasında yatan bir diğer neden ise, ILO denetim organlarınca yapılan denetimlerin özellikle üyelik ilişkisi neticesinde denetim yapılabilmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü yapılan bu denetimler sonrasında yaptırım gücü olmayan tavsiye kararları etkin kullanılmaktadır. Ayrıca ILO işbirliği içinde yürütülen proje ve programların da siyasi düzeyde etki yapabilecek somut bir gelişme ortaya koyamadığı görülmüş ve buda ILO'nun göç konusunda belirleyici olamamasındaki diğer bir neden olmuştur. Dolayısıyla ILO'nun, göçmen işçileri maruz kaldıkları ayrımcı uygulama ve politikalara karşı korumada yeterli olamadığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

- ABADAN UNAT Nermin, *Bitmeyen Göç Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2002.
- ACER Yücel, İbrahim KAYA, Mahir GÜMÜŞ, *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, Ankara: Usak Yayınları, 2010.
- ADIGÜZEL Yusuf, *Göç Sosyolojisi*, Güncellenmiş 2.b., Ankara: Nobel Yayınları, 2017.
- AKKAYAN Taylan, *Göç ve Değişme*, 1. b., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi, 1979.
- AKTAŞ Munise Tuba, "Ücret Odaklı Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin İşgücü Piyasalarına Etkileri", *Tesam Akademi Dergisi*, C. 2, S. 2, 2015, ss. 197-219.
- ALPAR M. Bülent, "Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 4, S. 4, Ocak, 1999, ss. 217-242.
- ALPAR M. Bülent, "Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri İle İlgili Çalışma Mevzuatı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 6, S. 1, 2000, ss. 1-19.
- ALTUĞ Yılmaz, "Vatansızlar Hakkında İki Birleşmiş Milletler Sözleşmesi", *İÜHFM*, C. 29, S. 1-2, 1963 ss. 201-207.
- ASAR Aydoğan, *Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları*, Ankara, Emek Ofset, 2004.
- ATASÜ TOPÇUOĞLU Reyhan, "Düzensiz Göç: Küreselleşmede Kısıtlanan İnsan Hareketliği", *Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar, Tartışmalar* ed. Gülfer İhlamur Öner ve Aslı Şirin Öner, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012.
- Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Sözleşme, <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, (17.12.2018).
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, (13.12.2018).
- Avrupa Konseyi Türkiye, "Avrupa Sosyal Şartı" <http://www.avrupakonseyi.org.tr/>, (09.01.2019).
- ASEAN, "ASEAN About", 2019. <https://asean.org/asean/about-asean/>, (29.12.2019).
- BAŞTÜRK Şenol, "Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikalar", *Sosyal Politika*, ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayınları, 2013, ss. 345-373.

- BAYRAKLI Cemile, *Dış Göçün Sosyo-Ekonomik Etkileri: Görece Göçmen Konutlarında Yaşayan Bulgaristan Göçmenleri Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2007.
- BMMYK (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği), *Dünya Mültecilerinin Durumu 2000 İnsani Yardımın Eli Yılı*, Ankara, Başkent Matbası, 2001.
- CASTLES Stephen, “International Migration at the Beginning of Twenty-First Century: Global Trends and Issues”, *International Social Science Journal*, C. 52, S. 165, 2000, ss. 269-281.
- CASTLES Stephen, Mark MILLER, *Göçler Çağı- Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*, çev. İbrahim Akbulut ve Bülent Bal, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008, ss. 71-77.
- CENTEL Tankut, *“İş Hukukunda Ücret”*, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-9, İstanbul, 1987.
- CENTEL Tankut, *Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, MESS, İstanbul, 2004.
- CİVAN Orhan Ersun, Arzu GÖKALP , “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/1, ss. 233-264.
- ÇAYAN Onur, “ *Uluslararası İşgücü Göçü ve İşsizlik Üzerine Etkisi: 2009-2015 yılları arası Türkiye İncelenmesi* ” , (Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2018.
- ÇİÇEKLİ Bülent, *Uluslararası Hukukta Mülteciler ve Sığınmacılar*, 1. b., İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2009.
- ÇİÇEKLİ Bülent, *Yabancılar Hukuku*, 3.b., Ankara, Seçkin Yayınevi, 2012.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) , *ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Eylül 1998.
- DEMİRHAN Yılmaz, Seyfettin ASLAN, “Türkiye’nin Sınır Ötesi Göç Politikaları ve Yönetimi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, S. 9, 2015, ss. 23-62.
- DERELİ Toker , “Sendikacılık, Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1*, ed. Ali İhsan Özeroğlu, Ankara: Türk İş ve Aydın Üniversitesi Yayını, Eylül 2012, ss. 285-342.
- DURUGÖNÜL Esmâ, “Sosyal Değişme, Göç ve Sosyal Hareketler”, *II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Toplum ve Göç* (Mersin Kasım 1996), Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1997.
- EKŞİ Nuray, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Abdolkhani ve Karimnia- Türkiye Davası Mülteci ve Sığınma Hukuku Açısından Değerlendirme*, İstanbul, Beta Yayınları, 2010.

- EKŞİ Nuray, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku*, Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre hazırlanmış 4. b., İstanbul, Beta Yayınları, 2016.
- EKŞİ Nuray, “İklim Mültecileri”, *Göç Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, 2016, ss. 10-58.
- ERDOĞDU Seyhan, “Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V*, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 31 Ekim-1Kasım 2013, İstanbul, Petrol-İş, 2013, ss. 197-241.
- ERGÜVEN Nasih Sarp, Beyza ÖZTURANLI, “Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye”, *AÜHFD*, C. 62, S. 4, 2013, ss. 1007-1062.
- EU-OSHA, “European Agency For Safety and Health At Work” , *Literature Study on Migrant Workers*, 2009, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/migrant_workers (18.12.2018).
- EUR-Lex, Access to European Union Law, Council Directive on Minimum Standart for Giving Temporary Protection in the Event of a Mass Influx of Displaced Persons and on Measures Promoting a Balance of Efforts between Member States in Receiving such and Bearing the Consequences thereof , OJ 2001 L212 07.08.2001, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32001L0055>, (27.07.2018).
- FAIST Thomas, *Uluslararası Göç ve Ulusaşırı Toplumsal Alanlar*, çev. Azat Zana Gündoğan, Can Nacar, İstanbul: Bağlam Yayınları, 2003.
- Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160115-23.pdf> , (09.01.2019).
- GENÇLER Ayhan, “Yabancı Kaçak İşçilik Gerçeği ve Türkiye Örneği.” *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 17 S. 3, 2002, ss. 28-46.
- GENÇLER Ayhan, “Büyüyen Yasadışı Göç Sorunu ve Türkiye”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, 2004, ss. 174-181.
- Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi, [http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257\(1\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/kanuntbmmc06302257(1).pdf), (15.07.2018)
- GÜLMEZ Mesut, “Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu”, *AB'ye Sosyal Uyum Dizisi*, Ankara: Belediye İş Yayınları, 2005.
- GÜLMEZ Mesut, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Ankara: Belediye-İş, 2009.
- IGAD, “IGAD About” , 2019. <https://igad.int/about-us>, (29.12.2019).
- ICPD, *Eylem Programının Uygulamasına ilişkin Uluslararası Beşinci Parlamenterler Konferansı*, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/IPCI-Report-TU.pdf>, (12.12.2019).

- ILO Ankara, ILO Projeleri , “*Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İnsana Yakışır İşlerin Desteklenmesi*”, 2018.
https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710956/lang--tr/index.htm,
 (02.01.2020).
- ILO Ankara, ILO Projeleri, “*Türkiye’deki uluslararası koruma başvuru ve statü sahipleri için insana yakışır iş olanaklarının geliştirilmesi projesi*”, 2017.
https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_702139/lang--tr/index.htm
 ,(02.01.2020).
- ILO, Global Topics, “*Achievements under Fair I*”, 2015.
https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/phase2/WCMS_650636/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (a), *Activities of the ILO Report of the Director-General* , International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i.htm>
 ,(05.12.2019).
- ILO, ILO Projects, “*Addressing the Root causes of Migration in Ethiopia*”, 2016.
https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_554065/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (b), ILO Projects, “*Application of Migration Policy for Decent Work for Migrant Workers*”, 2016.
https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_488360/lang--en/index.htm, (30.12.2019).
- ILO, Committee for Labour Migration, 2017.
<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previoussessions/106/committees/migration/lang--en/index.htm>, (25.12.2019).
- ILO, Committee on Freedom of Association, 2019.
<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>,
 (27.12.2019).
- ILO, (a) “*Complition of decisions of the Committee on Freedom of Association*”, Report No; 353, March 2009.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_CO MPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911366,1051, (27.12.2019).
- ILO, (b) “*Complition of decisions of the Committee on Freedom of Association*”, Report No; 353, March 2009.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_CO MPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911238,788, (27.12.2019).
- ILO “*Conclusions*” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva, 2012.

- ILO, “Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm,
(06.12.2019).
- ILO, “*Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body*”,
Report No; 376, October 2015.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:3255134,140, (27.12.2019).
- ILO “Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”, *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO (b), “Equality and Social Protection”, *Activities of the ILO Report of the Director-General* , International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/repic3.htm#Migrant%20workers>, (05.12.2019).
- ILO “Equality of opportunity and treatment in employment and occupation 1958 (Convention No. 111), *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO, “*Equipping Sri Lanka to counter trafficking in persons*” ILO Publications, June 2018.
- ILO, “Forced Labour” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO, “Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)” *Giving Globalization a Human Face*, International Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO, “*Fair Migration: Setting an ILO agenda*”, *Report of the director-General I (B)*, International Labour Conference, Geneva, 2014.
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm, (22.12.2019).
- ILO, “Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)”, *Giving Globalization a Human Face*, international Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO, Global Topics, 2014. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--en/index.htm>, (20.12.2019).
- ILO, “ILO About”, 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).
- ILO, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, International Labour Office, Geneva, 2006.
- ILO, ILO’nun Temel 8 Sözleşmesi,
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>, (17.06.2019).

- ILO, ILO Normlex, “Migration Statistics Recommendation, No;19”, *Normlex, International Labour Standards*, 1922.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312357:NO, (09.09.2019).
- ILO (a), ILO Normlex, “Equality of Treatment (Accident Compensation) Recommendation, No; 25”, *International Labour Standards*, 1925.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312363:NO, (30.07.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, No; 19”, *International Labour Standards*, 1925.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312164:NO, (12.09.2019).
- ILO (a), ILO Normlex, “Migration (Protection of Females at Sea) Recommendation, No; 26”, *International Labour Standards*, 1926.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:561799054103::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;, (12.09.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Inspection of Emigrant Convention, No; 21”, *International Labour Standards*, 1926.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11013069163143::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;, (14.05.2019).
- ILO (a), ILO Normlex, “Forced Labour (Regulation Recommendation, No; 36”, *International Labour Standards*, 1930.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312374:NO, (06.12.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Forced Labour Convetion, No; 29”, *International Labour Standards*, 1930.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, (09.06.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Maintenance of Migrant’s Pension Rights Convention, No; 48”, *International Labour Standards*, 1935.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312193:NO, (30.07.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Recruiting of Indigenous Workers Convention, No; 50”, *International Labour Standards*, 1936.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312195:NO, (09.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Migration for Employment Convention, No; 66”, *International Labour Standards*, 1939.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312211:NO, (09.07.2019).

- ILO (a), ILO Normlex, “Migration for Employment Recommendation, No; 86”, *International Labour Standards*, 1949, (Revised).
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO,(09.06.2019).)
- ILO (b), ILO Normlex, “Migration for Employment Convention, No; 97”, *International Labour Standards*, 1949. (Revised)
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242,\(14.05.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242,(14.05.2019).)
- ILO (c), ILO Normlex, “Free- Charging Employment Agencies Convention, No; 96”, *International Labour Standards*, 1949, (Revised).
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312241:NO,\(09.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312241:NO,(09.06.2019).)
- ILO (d), ILO Normlex, “Protection of Wages Recommendation, No: 85” *International Labour Standards*, 1949.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO,\(30.07.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO,(30.07.2019).)
- ILO (a), ILO Normlex, “Equal Remuneration Recommendation, No; 90”, *International Labour Standards*, 1951.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO,\(30.07.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO,(30.07.2019).)
- ILO (b), ILO Normlex, “Equal Remuneration Convention, No; 100”, *International Labour Standards*, 1951.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO,(12.09.2019).)
- ILO, ILO Normlex, “Protection of Migrant Workers (Underdevelop Countries) Recommendation, No; 100”, *International Labour Standards*, 1955.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO,(12.09.2019).)
- ILO, ILO Normlex, “Plantations Convention, No; 110”, *International Labour Standards*, 1958.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255,\(12.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255,(12.09.2019).)
- ILO, ILO Normlex, “Employment Policy Convention, No; 122”, *International Labour Standards*, 1964.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,\(10.06.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO,(10.06.2019).)
- ILO, ILO Normlex, “Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, No;123”, *International Labour Standards*, 1965.
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO,\(09.09.2019\).](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO,(09.09.2019).)

- ILO (a), ILO Normlex, “Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, No;143”, *International Labour Standards*, 1975.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO, (12.09.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Migrant Workers Recommendation, No; 143”, *International Labour Standards*, 1975.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO, (10.09.2019).
- ILO (a), ILO Normlex, “Collective Bargaining Convention, No; 154”, *International Labour Standards*, 1981.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299, (17.06.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Workers with Family Responsibilities Convention, No; 156”, *International Labour Standards*, 1981.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO, (12.09.2019).
- ILO (c), ILO Normlex, “Occupational Safety and Health Convention, No;155”, *International Labour Standards*, 1981.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO, (09.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Maintenance of Social Security Rights Convention, No; 157”, *International Labour Standards*, 1982.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302:NO, (12.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Maintenance of Social Security Rights Recommendation , No; 167”, *International Labour Standards*, 1983.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312505:NO, (12.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Employment Policy Recommendation, NO; 169”, *International Labour Standards*, 1984.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO, (10.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, ”Private Employment Agencies Convention, No; 181”, *International Labour Standards*, 1997.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO, (09.06.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Employment Relationship Recommendation, No; 198”, *ILO Normlex, International Labour Standards*, 2006.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO, (09.06.2019).

- ILO, ILO Normlex, “HIV and AIDS Recommendation, No; 200”, *International Labour Standards*, 2010.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501:NO, (03.01.2020).
- ILO, ILO Normlex, “Domestic Workers Convention, No; 189”, *International Labour Standards*, 2011.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO, (09.06.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Social Protection Floors Recommendation, No; 202”, *International Labour Standards*, 2012.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO, (12.09.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Forced Labour Recommendation, No; 203”, *International Labour Standards*, 2014.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO, (07.08.2019).
- ILO, ILO Normlex, “Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, No; 205”, *International Labour Standards*, 2017.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO, (07.08.2019).
- ILO (a), ILO Normlex, “Violence and Harassment Recommendation, No;206”, *International Labour Standards*, 2019.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO, (09.09.2019).
- ILO (b), ILO Normlex, “Violence and Harassment Convention, No; 190”, *International Labour Standards*, 2019.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO, (09.09.2019).
- ILO, ILO Projects, “*Support to Free Movement of persons and Migration in West Africa (FMM) West Africa Technical Assistance project – Summary of ILO Role and Activities*”, 2013. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm, (29.12.2019)
- ILO (a), ILO Projects, “*TRIANGLE in ASEAN*”, ILO Projects, 2015.
https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (b), ILO Projects, “Migrant Workers Empowerment and Advocacy (MWEA)” 2015. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_596065/lang--en/index.htm, (30.12.2019).
- ILO, ILO Projects, “*Regional Fair Migration Project in the Middle East (FAIRWAY)*”, 2016. https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_520336/lang--en/index.htm, (29.12.2019).

- ILO (a), ILO Projects, “*Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (Reframe)*”, 2017. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm>, (02.01.2020).
- ILO (b), ILO Projects, “*EU-India Cooperation and Dialogue on Migration and Mobility*”, 2017. https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_572866/lang--en/index.htm, (02.01.2020).
- ILO (c), ILO Projects, “*Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families in selected RECs in Africa*”, 2017. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_646607/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (d) , ILO Projects, “*Safe Labour Migration Programme in Sri Lanka 2013-2020.*” 2017. https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/projects/WCMS_567275/lang--en/index.htm, (02.01.2020).
- ILO (e), ILO Projects, “*Improved Labour Migration Governance in Ethiopia*”, 2017. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_553870/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (a), ILO Projects, “*ILO/EU Reframe Project*”, February 2018. https://www.ilo.org/global/topics/labourmigration/publications/WCMS_616739/lang--en/index.htm, (28.12.2019).
- ILO (b), ILO Projects, “*Intagrated Programme on Fair Recruitment*”, 2018. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_405819/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (c) ,ILO Projects, “*Intagrated Programme on Fair Recruitment-Phase II*” 2018. <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/phase2/lang--en/index.htm>, (29.12.2019).
- ILO (d) ILO Projects, “*Free Movement of Persons and Transhumance in the IGAD Region: Improving Opportunities for Regular Labour Mobility*”, 2018. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_631153/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (e) , ILO Projects, “*Realizing women migrant worker’s rights and opportunities in the ASEAN region*”, 2018. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm, (30.12.2019).
- ILO (f), ILO Projects, “*Fair recruitment and decent work for women migrant workers in South Asia and the Middle East*”, 2018. https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_651634/lang--en/index.htm, (30.12.2019).
- ILO (g), ILO Projects, “*Promoting Decent Work For Syrians Under Temporary Protection and Turkish Citizens*”, 2018.

- https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_710959/lang--en/index.htm, (02.01.2020).
- ILO (h), ILO Projects, “*Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration in Sri Lanka*”, 2018. https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/projects/WCMS_630095/lang--en/index.htm, (29.12.2019).
- ILO (i), ILO Projects, “*Migrant Rights and Decent Work Project (MIRIDEW)*”, 2018. https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/projects/WCMS_676254/lang--en/index.htm, (30.12.2019).
- ILO, ILO Projects, “*Partnership for improving Prospects for host communities and forcibly displaced persons*”, 2019. https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/WCMS_725066/lang--en/index.htm, (02.01.2020).
- ILO, ILO Publications, 2005. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm, (12.09.2019)
- ILO, International Labour Migration, A rights-based approach, Geneva, 2010.
- ILO, LFS Resources, <https://ilo.org/lfsresources/Publications>, (12.12.2019).
- ILO, Philadelphia Bildirgesi, 1944. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, (05.12.2019).
- ILO, Publications, 1996. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>, (05.12.2019).
- ILO, “Reducing The Decent Work Deficit – A Global Challenge”, *Report of the Director-General, Part I(A)*, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.
- ILO (c), “*Report of the Chairperson of the Governing Body to the Conference for the year 1997-98*”, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>, (05.12.2019).
- ILO (a), “*Report of the Chairperson of the Governing Body to the Conference for the year 1998-99*”, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/gb-rep.htm>, (05.12.2019).
- ILO, “*Report of the Director-General Activities of the ILO, 1998-99*”, International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-i.htm>, (08.12.2019).
- ILO, Research Department Working Papers, 1995. <https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/lang--en/index.htm>, (05.12.2019).

- ILO, “*Resolution concerning fair and effective labour migration governance*” Report IV, International Labour Conference, Geneva, 2017. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561871/lang--en/index.htm, (25.12.2019).
- ILO, “Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)”, *International Labour Conference 85th Session, Report IV (I)*, International Labour Office, Geneva, 1997.
- ILO, “Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)” *Giving Globalization a Human Face*, international Labour Conference, Geneva , 2012.
- ILO (d), “*Technical Cooperation*”, Report of the General-Director, Appendix, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/repdg-a.htm#Technical%20cooperation>, (05.12.2019).
- ILO, The Fair recruitment initiative, 2015. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/WCMS_320405/lang--en/index.htm, (28.12.2019).
- ILO (b), “*The Role of the ILO in Technical Cooperation*”, Report IV, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-vi.htm#Workers'%20protection>, (05.12.2019).
- ILO, “*Towards A Fair Dail For Migrant In The Global Economy*”, Report VI, International Labour Conference, Geneva, 2004. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>, (08.12.2019).
- ILO, “*Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating The Problem*”, Special Action Programme to Combat Forced Labour ,Geneva, 2003.
- ILO, *Uluslararası Çalışma İlkeleri*, ILO Yayını, Ankara, 1993.
- IOM, About IOM, <http://www.iom.int/cms/home> , (09.01.2019).
- IOM (International Organization for Migration), *Göç Terimleri Sözlüğü*, ed. Richard Perruchoud ve Jillyanne Redpath-Cross, 2.b., 2013, http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf, (29.07.2018).
- IOM, *Küresel Göç Göstergeleri 2018*, Küresel Göç Veri Analiz Merkezi, https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf , (30.10.2018).
- IOM, World Migration 2003, Managing Migration, Challenges and Responses for People on the Move, *IOM Research and Publication Unit*, Geneva/Switzerland, 2003.
- IOM, *World Migration Report 2013-Migrant Well-Being and Development*, IOM Geneva. <http://www.iom.int/cms/home/>, (09.01.2019).

IOM, "The future of migration: Building capacities for change", *World Migration Report 2010*, Geneva, 2010.

İŞİĞİÇOK Özlem, "Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları", Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan) 50. Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, 2005.

İÇDUYGU Ahmet, İbrahim SİRKECİ, "Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Göç Hareketleri", *75 Yılda Köylerden Şehirlere*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1999.

İÇDUYGU Ahmet, *Türkiye'de Kaçak Göç*, 1. b., İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, 2004.

İskân Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/09/20060926-1.htm>, (16.12.2018).

İşkencenin Önlenmesine Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, http://www.danistay.gov.tr/upload/iskence_ve_diger_zalimane_gayri_insani_veya_ku_cultucu_muamele_veya_cezaya_karsi_sozlesme.pdf, (13.12.2018).

KAPAR Recep, "Uluslararası Sosyal Politika Bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütünün Bildirgeleri", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, ss. 197-253.

KARACA Nuray Gökçek, "Göçmen İşçilerin Haklarının Korunması", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 18, S. 1, Ocak 2005.

KARACA Özgü Bozkurt, "Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (ICDP, 1994) Eylem Programı'nın Türkiye'de Uygulanan Sağlık Politikalarına Yansımalarının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İncelenmesi" (Uzmanlık Tezi), Ankara, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011.

KARS Ayşegül, "Kapitalizmin Mekanları ve Gelişmiş Kentlerin Azgelişmişleri Olarak Göçmen İşçiler", *Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor Mu?*, İstanbul, TÜSAM-SAV, 2008, ss. 68-76.

KAYA Pir Ali, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, 2.b., Dora Yayınları, Bursa, 2009.

KAYA Pir Ali, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, Ankara, Siyasal Kitabevi, Temmuz, 2014.

KAYA Pir Ali, "Çalışma Hayatında Ayrımcılık: Ayrımcılık Kavramı, Türleri ve Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, ss. 553-573.

KİRİŞÇİ Kemal, Sema KARACA, "Hoşgörü ve Çelişkiler: 1989,1991 ve 2011'de Türkiye'ye Yönelen Kitleli Mülteci Akınları", *Türkiye'nin Göç Tarihi* 14.

- Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler*, der. Murat Erdoğan ve Ayhan Kaya, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015.
- KURTULUŞ Berrak, “Beyin Göçü: Geçmişte, Günümüzde ve Gelecekte”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, S. 46, 1988, ss. 171-186.
- KURTULUŞ Berrak, *Amerika Birleşik Devletlerine Türk Beyin Göçü*, İstanbul: Alfa Yayıncılık, 1999.
- MANİ Semiha Melis, “Devletler Özel Hukukunda Göçmenlere Statüsü ve Göçmenlere Ait Düzenlemeler”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Uluslararası Özel Hukuk Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.
- MENZE George, Alexander CAVIEDES, “*Labour Migration in Europe*”, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.
- MESS, “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları”, *MESS*, C. XXXVIII, S. 7, Nisan 2000, s. 5-8.
- Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of the Netherlands, May 2019. <https://www.dutchdevelopmentresults.nl/theme/prospects-for-refugees-and-migration-cooperation>, (02.01.2020).
- Mülga 1994 Yönetmeliği, <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeli.pdf>, (13.12.2018).
- Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi, <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf>, (17.06.2018).
- NAZ Yasemin, *Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikası ve Uluslararası Göçün Türkiye’deki Güncel Sorunları*, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2015.
- ODMAN Mehmet Tevfik, *Mülteci Hukuku*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:15, Ankara, 1995.
- ODMAN Mehmet Tevfik, “Vatansızların Hukuki Durumu ve Türk Hukuku”, *İltica, Uluslararası Göç ve Vatansızlık: Kuram, Gözlem ve Politika*, UNCHR, ed. Özlen Çelebi, Saime Özçürümüz, Şirin Türkay, Ankara, Anıl Reklam Matbaacılık, 2011.
- ODAMAN Serkan, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı” *Prof. Dr. Kamil TURAN’a Armağan, KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 7, S. 2, Ankara, 2003, ss. 1-21.
- OECD, “*International Migration Outlook 2008*”, Part II: Management of low-skilled labour migration, 2008.

- OXFORD University Press, Uluslararası Mülteci Örgütü'nün Anayasası, <http://global.oup.com/booksites/content/9780199207633/resources/annexe1>, (08.12.2018).
- ÖZCAN Mehmet, *Avrupa Birliği Sığınma Hukuku Ortak Bir Sığınma Hukukunun Ortaya Çıkışı*, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu, Ankara, 2006.
- ÖZKAN Işıl, *Göç, İltica ve Sığınma Hukuku*, Güncellenmiş 2. b., Ankara, Seçkin Yayınları, 2017.
- ÖZTÜRK Neva Övünç, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında Yer Alan Sığınma Hakkının Tahlili", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 2, 2012, ss. 187-229.
- ÖZTÜRK Neva Övünç, "Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumu Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66, S. 1, 2017, ss. 201-216.
- ÖZVERİ Murat, "Sendikal Hakların Uluslararası Kaynakları", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, ss. 501-524.
- PETERSON William, "Migration: Social Aspects", *International Encyclopedia of the Social Science*, Vol: 10, 1968, ss. 286-292.
- REFWORLD, <https://www.refworld.org/docid/3b00f05a2c.html>, (27.05.2018).
- REFWORLD, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3611c.html>, (27.05.2018).
- REFWORLD, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3628.html>, (04.12.2018).
- RITTERSBERGER Helga, Ulaş BAYRAKTAR, *Kent Sosyolojisi*, 1.b., Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2013.
- SAYIN Yusuf, Ahmet USANMAZ, Fırat ASLANGİRİ, "Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Aralık 2016, ss. 1-13.
- SHACKNOVE Andrew E., "Who Is Refugee", *Ethics*, Vol:95, No:2, January 1985, ss. 274-284.
- STALKER Peter, "Workers Without Frontiers The Impact of Globalization on International Migration", Geneva: ILO, 2002.
- TALAS Cahit, "Avrupa'da Göçmen İşçiler ve İnsan Hakları", *İnsan Hakları Yıllığı*, Yıllık 2, 1980.
- TAŞKENT Savaş, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları (Örgütler ve Belgeler)*, Belediye-İş Sendikası, İstanbul, 1991.
- TAŞKENT Savaş, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, Basisen, İstanbul, 1995.

- TBMM, “Sınır Aşan Örgütlü Suçlara Karşı BM Sözleşmesine Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol”
<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4804.html>, (05.12.2018).
- TBMM, “Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına Dair Sözleşme”
https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801883.pdf, (12.12.2018)..
- TBMM, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> , (18.12.2018).
- T.C. Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, (13.12.2018).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/avrupa-birliginde-gecici_koruma_409_558_1096_icerik, (13.12.2018).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, <http://www.goc.gov.tr/files/files/T%C3%BCm%20G%C3%B6çmen%200%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin%20ve%20Aile%20Fertlerinin%20Haklar%C4%B1n%C4%B1n%20Korunmas%C4%B1na%20Dair%20Uluslararası%C4%B1%20S%C3%B6zleşme.pdf>, (17.12.2018).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, <http://www.goc.gov.tr/files/files/3.pdf>, (09.01.2019).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, “5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu”, <http://www.goc.gov.tr/files/files/7.pdf>, (09.01.2019).
- TDK (Türk Dil Kurumu), Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bd7073bcb3123.59811376, (29.07.2018).
- TELLAL Erel, “Göçmen İşçiler, Yaşam Koşulları ve Son Uluslararası Sözleşme”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 49, S. 3, Ankara, 1994, ss. 119-148.
- TOKATLI Özhan Dirim, “Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Göç Hareketlerinin İşgücü Piyasalarına Etkisi” , (Yüksek Lisans Tezi) , Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.
- TOKSÖZ Gülay, *21. Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Uluslararası Emek Göçü*, Ankara, İmaj Yayınları, 2004.
- TOKSÖZ Gülay, *Uluslararası Emek Göçü*, 1. b., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006.
- TUNCAY Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 1982.
- TUNCAY Can, *Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu, Halid Kemal Elbir’e Armağan*, İstanbul, Beta Yayınevi, 1996.

- Tüm Göçmen İşçilerin Ve Ailelerinin Haklarının Korunması Sözleşmesi, <http://www.goc.gov.tr/files/files/T%C3%BCm%20G%C3%B6%C3%A7men%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin%20ve%20Aile%20Fertlerinin%20Haklar%C4%B1n%C4%B1n%20Korunmas%C4%B1na%20Dair%20Uluslararası%C4%B1%20S%C3%B6zle%C5%9Fme.pdf>, (17.12.2018).
- TÜRK-İŞ Yayınları, *Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler*, No:137, Ankara, 1980.
- UN (United Nations), Department Economics and Social Affairs, <http://www.un.org/popin/icpd/conference/offeng/poa.html>, (09.01.2019).
- UNCHR, (United Nations High Commissioner for Refugees) , *An Introduction to Protection: protecting persons of concern to UNCHR (a self-study module)*, Genova, 01.05.2008, s. 13, <https://www.unhcr.org/3ae6bd5a0.pdf>, (08.07.2018).
- UNCHR, *Syria Regional Refugee Response*, 2018, <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria>, (12.12.2018).
- UNHCR, *The State of Worlds Refugees*, 1995, <https://www.unhcr.org/publications/sowr/4a4c70859/state-worlds-refugees-1995-search-solutions.html>, (13.12.2018).
- UNFPA, *Uluslararası Göç ve Kalkınma Teknik Sempozyumu*, New York, 1998.
- UNIC (Ankara), http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin127.pdf , (11.12.2018).
- UNIC (Ankara), EİHB, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf, (09.01.2019).
- UNIC (Ankara) , “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Sözleşmesi” http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf, (09.01.2019).
- UNIC (Ankara), “Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi” http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf, (09.01.2019).
- UNIC Ankara, http://www.unicankara.org.tr/2007_Dec/haber_orta4.html, (12.12.2019).
- UNICEF (United Nations International Children’s Emergency Found), https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html, (19. 07. 2018).
- ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ Çağla, Handan KUMAŞ, “Uluslararası Emek Göçü: Göç Kavramı, Türleri, Nedenleri ve Sonuçları”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. b., Bursa, Umuttepe Yayınları, Aralık 2017, ss. 481-524.
- YALÇIN Cemal, *Göç Sosyolojisi*, 1. b., Ankara:Anı Yayıncılık, 2004.
- YILMAZ Abdurrahman, “Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol. 9/2, 2014, ss. 1685-1705.

YUKK (Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu),
<http://www.goc.gov.tr/files/files/20141022-15-1.pdf> , (13.12.2018).

YUKK, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458.pdf>, (09.01.2019).