

Suriyeli Göçmenlerin İş Gücü Piyasasına Yönelik Algıları

Mahmut Alabbas • Doç. Dr. Gökçen Sayar



Suriyeli Göçmenlerin İş Gücü Piyasasına Yönelik Algıları

Mahmut Alabbas
Doç. Dr. Gökçen Sayar



Published by
Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.
Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep
☎ +90.850 260 09 97
📞 +90.532 289 82 15
🌐 www.ozgurayinlari.com
✉ info@ozgurayinlari.com

Suriyeli Göçmenlerin İş Gücü Piyasasına Yönelik Algıları

Perceptions of Syrian Migrants towards the Labor Market

Mahmut Alabbas
Doç. Dr. Gökçen Sayar

Language: Turkish
Publication Date: 2023
Interior desing by Yeter Yeşilyurt
Cover design by Mehmet Çakır
Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0
Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

ISBN (PDF): 978-975-447-618-7

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub110>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

Alabbas, M. ve Sayar, G., (2023). *Suriyeli Göçmenlerin İş Gücü Piyasasına Yönelik Algılarının Analizi: Gaziantep Örneği*

Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub110>. License: CC-BY-NC 4.0

The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozgurayinlari.com/>

İçindekiler

Tablolar listesi	i
Şekiller listesi	iii
Kısaltmalar Listesi	v
Giriş	1

1. BÖLÜM

Konu ile İlgili Temel Kavramlar	3
1.1. YABANCI VE BENZERİ KAVRAMLAR	3
1.1.1. Yabancı Kavramı	3
1.1.2. Mülteci Kavramı	3
1.1.3. Sığınmacı Kavramı	4
1.1.4. Göçmen Kavramı	4
1.1.5. Vatansız Kavramı	5
1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI	5
1.2.1. İşgücü Piyasası Kavramı	5
1.2.2. İşgücü Piyasasının Çeşitleri	6
1.2.2.1. Tam Rekabet İşgücü Piyasası	6
1.2.2.2. Doğal İşgücü Piyasası	7
1.2.2.3. Himayeci İşgücü Piyasası	8
1.2.2.4. Güdümlü İşgücü Piyasası	9
1.2.2.5. Kurumsal İşgücü Piyasası	9
1.3. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇÜ	10
1.3.1. Uluslararası İşgücü Göçü ve Göçmen İşçi Kavramları	10
1.3.2. Göçmen İşçilerin Sınıflandırılması	12
1.3.3. Uluslararası İşgücü Göçünün Demografik Özellikleri	13
1.3.4. Uluslararası İşgücü Göçünün Nedenleri	17

1.3.5. Uluslararası İşgücü Göçünün Sonuçları	20
1.3.5.1. Göç Alan Ülkedeki Etkileri	20
1.3.6. Göç Veren Ülkedeki Etkileri	22
1.3.7. Uluslararası İşgücü Göçü Olgusunun Teorik Çerçevesi	23
1.3.7.1. Neoklasik Teorinin Makro Modeli	23
1.3.7.2. Neoklasik Teorinin Mikro Modeli	25
1.3.7.3. Yeni Ekonomilerin Göç Teorisi	25
1.3.7.4. İkili İşgücü Piyasaları Teorisi	26
1.3.7.5. Dünya Sistemi Teorisi	27
1.3.7.6. Göçmen Şebekeleri Teorisi	28

2. BÖLÜM

Göç Politikaları ve Ekonomik Büyüme	31
2.1. GÖÇ POLİTİKALARI	31
2.2. GÖÇ POLİTİKASININ HEDEFLERİ VE DENETİMİ	32
2.3. İYİ YÖNETİM KRİTERLERİ	33
2.3.1. Uluslararası Standartlarla Tutarlılık	33
2.3.2. Politika Tutarlılığı	34
2.3.3. Cinsiyet Duyarlılığı	35
2.3.4. Şeffaflık ve Esneklik	35
2.3.5. Kanıt Veya Veri Tabanlı Politikalar	36
2.4. HEDEF ÜLKEDEKİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN YÖNETİLMESİ VE DÜZENLENMESİ	37
2.4.1. Göç Politikalarının Hedefleri	37
2.4.2. Göçmenlerin Kabul Politikaları	38
2.4.3. Yasal Göç Fırsatlarını Arttırmak	40
2.4.4. İşgücü Piyasasının Erişiminin ve Hareketliliğinin Düzenlenmesi	43
2.4.5. Göçmen İşçilerin Korunması ve Sosyal Güvenlik Hakkı	45
2.4.6. Düzensiz Göçle Mücadele	47
2.4.7. Sosyal Uyumun Kolaylaştırılması	50
2.5. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞGÜCÜ PİYASALARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	52

2.5.1. Ekonomik Büyüme ve Refah Etkisi	53
2.5.2. İstihdam	55
2.5.3. Ücretler ve Kazanç	58

3. BÖLÜM

Göçmenler ve İşgücü Piyasası	61
3.3. GAZİANTEP'İN SOSYO EKONOMİK YAPISI	62
3.3.1. Gaziantep coğrafyası	62
3.3.2. Gaziantep Tarihi	63
3.3.2.1. Gaziantep'in Geçirdiği Çağlara Ait Kısa Notlar	64
3.3.3. Gaziantep Nüfusu	66
3.3.4. Gaziantep Kültür ve Turizm	68
3.3.5. Gaziantep'te Ticaret ve Sanayi	68
3.3.5.2. Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi	73
3.3.5.3. Gaziantep Serbest Bölgesi	74
3.4. GAZİANTEP'TE EĞİTİM VE İSTİHDAM	74
3.5. SURİYELİ GÖÇMENLERİN YASAL STATÜLERİ	75

4. BÖLÜM

Gaziantep'te Yaşayan Suriye Uyruklu Kişilerin İş ve Çalışma Hayatlarına İlişkin Algılarının Analizi	77
4.1. ALAN ARAŞTIRMASININ AMACI VE YÖNTEMİ	77
4.2. ÖRNEKLEM SEÇİMİ	78
4.3. KULLANILAN ANALİZ YÖNTEMLERİ	78
4.3.1. Demografik Göstergeler	79
4.3.2. Eğitim Göstergeleri	83
4.3.3. Emek Piyasası Göstergeleri	85
4.3.4. Toplumla Etkileşim Göstergeleri	94
4.3.5. Karşılaştırma Tabloları	99
4.3.6. Çalışma Koşulları ile Gaziantep Halkı ve Kurumlara Olan Algıların Analizi	110

5. BÖLÜM

Sonuç	133
5.1. SONUÇ ve ÖNERİLER	133
KAYNAKÇA	140
EKLER	146

Tablolar listesi

Tablo 1.1. Yıllar İtibariyle Uluslararası Göçmen Sayıları(milyon)	11
Tablo 1.2. Uluslararası İşgücü Göçünün Nedenleri	19
Tablo 1.3. Dünyanın Kayıtlı Para Transferleri Özel Borç Akışlarından ve Resmi Kalkınma Yardımlarından Daha Hızlı Büyümesi.	23
Tablo 2.1. Göçün Artması Sonucunda Küresel Gerçek Gelirdeki Değişimler, 2001-2025	54
Tablo 2.2. Bazı OECD Ülkelerinde Büyük Göç Girişleri ve İşsizlik, 1995–99 and 2000– 04	56
Tablo 2.3. Göçün İstihdama Etkisi: 1992-2002 Arası Avrupa Çalışmaları.	57
Tablo 3.1. Ülkelere Göre Türkiye’deki Göçmen Sayısı	61
Tablo 3.2. Yıllara Göre Gaziantep Nüfusu	66
Tablo 3.3. 2015 Yılı Türkiye ve Gaziantep Nüfusu Göstergeleri	67
Tablo 3.4. Yıllara Göre Gaziantep İhracat Rakamları. *1000AB dolar	72
Tablo 3.5. OSB’DE Faaliyet Gösteren Firmaların Sektörel Dağılımı	73
Tablo 3.6. Gaziantep Eğitim Göstergeleri (2015)	74
Tablo 3.7. Gaziantep İstihdam Göstergeleri (2013)	75
Tablo 4.1. Cinsiyet, Medeni Durum ve Yaş Dağılımı	79
Tablo 4.2. Suriye’de Yaşanılan Yer, Türkiye’ye Giriş Tarihi ve Gaziantep’te Yaşama Süresi	82
Tablo 4.3. Suriyelilerin Eğitim Durumu ve İnternet Kullanma Niteliği	84
Tablo 4.4. İş Yeri ile İlgili Bilgiler	86
Tablo 4.5. İş Yerindeki Çalışan Uyuşuğu ve Sayısı	87
Tablo 4.6. Çalışma Koşulları ile İlgili Bilgiler	87
Tablo 4.7. Suriyeli Göçmenlerin Çalışma Durumlarına İlişkin Bilgiler	89
Tablo 4.8. İş Arama Süresi	92
Tablo 4.9. Türkiye’deki Yasal Çalışma Koşulları Hakkında Bilgiler ve Sigorta	93
Tablo 4.10. Gaziantep Halkının Karşı Tutumu	95
Tablo 4.11. Gaziantep İlinde Güvende Hissetme	96

Tablo 4.12. Gaziantep'e Geldikten Sonra Aile Üyelerinden ya da Arkadaşlarından Herhangi Biri İş Ortamı Dışında Herhangi Bir Taciz ve Şiddet İçeren Davranışlarla Karşılaşma	96
Tablo 4.13. Savaş Bittikten Sonra Suriye'ye Dönme Düşünceleri	98
Tablo 4.14. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar (%)	99
Tablo 4.15. Türkiye'ye Gelme Zamanına Göre Karşılaştırmalar (%)	104
Tablo 4.16. Savaş Bitikten Sonra Suriye'ye Dönme Düşüncesine Göre Karşılaştırmalar(%)	106
Tablo 4.17. İşveren Türüne Göre Karşılaştırmalar (%)	107
Tablo 4.18. Çalışılan İşten Duyulan Memnuniyet İle Türkiye'de Yapılan İş ve Suriye'de Yapılan İşin Aynı Olma Durumunun Karşılaştırılması (%)	110
Tablo 4.19. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi	113
Tablo 4.20. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Medeni Duruma Göre Farklılığının İncelenmesi	114
Tablo 4.21. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Yaşa Göre Farklılığının İncelenmesi	115
Tablo 4.22. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Suriye'de Yaşanılan Yere Göre Farklılığının İncelenmesi	118
Tablo 4.23. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Türkiye'ye Gelme Zamanına Göre Farklılığının İncelenmesi	119
Tablo 4.24. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Gaziantep'te Yaşama Süresine Göre Farklılığının İncelenmesi	121
Tablo 4.25. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Eğitim Durumuna Göre Farklılığının İncelenmesi	123
Tablo 4.26. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının İşverenin Uyuşmasına Göre Farklılığının İncelenmesi	126
Tablo 4.27. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Gelir Düzeyine Göre Farklılığının İncelenmesi	129

Şekiller listesi

Şekil 1.1 Yıllar İtibarı ile Gelir Gruplarına İstinaden Göçmen Kadın Oranı	14
Şekil 1.2 Yıllar ve Hedef Bölge İtibarı ile Uluslararası Göçmen Sayısı (milyon)	15
Şekil 1.3 2000 -2015 Yılları Arası Hedef Kıtalar İtibarı ile Uluslararası Göçmenlerin Yaş Ortalaması	16
Şekil 1.4 Toplam Nüfusun ve Uluslararası Göç Edenlerin Dünya Çapındaki Yaş Dağılımları, 2015	17
Şekil 1.5 Neoklasik Teori Açısından Göç ve Sermaye Dengesi	24
Şekil 3.1. Gaziantep Şehir Haritası	63
Şekil 3.2. 2016 Yılında Gaziantep Sanayisindeki Firma Sayısı	71
Şekil 3.3. 2012-2017 Yıllar Arasında Gaziantep İhracat Hacmi	72
Şekil 4.1 Hane Halkı Sayısı	81
Şekil 4.2 Suriye’de Yaşanılan Yerlere Dair Bilgiler	82
Şekil 4.3 Konuşulan Diller	85
Şekil 4.4 Ailede Çalışan Diğer Kişiler	91
Şekil 4.5 İş Bulamama Nedeni	92
Şekil 4.6 Gaziantep İlinin Tercih Nedeni	94
Şekil 4.7 Türklerle İlişkileri Engelleyen Faktörler	95
Şekil 4.8 Gaziantep’te Kurumsal Sorunlar	97
Şekil 4.9 Savaş Bittikten Sonra Suriye’ye Dönmek İstememe Nedeni	98
Şekil 4.10 Çalışma Koşulları ile Gaziantep Halkı ve Kurumlara Olan Ortalama Algı Düzeyleri	111
Şekil 4.11 Anket Sorularına Olan Ortalama Katılım Düzeyleri	112

Kısaltmalar Listesi

ICT:	Information and Communications Technology
ILO:	(International Labour Organization
ILC:	International Labour Conference
IOM:	International Organization for Migration
OECD:	Organization for Economic Development and Cooperation
RSA:	Royal Society for the Encouragement of Arts,
UNCHR:	United Nations Commission on Human Rights
GCIM:	Global Commission on International Migration
GFMD:	Global Forum on Migration and Development.
TİM:	Türkiye İhracatçılar Meclisi

Giriş

Bu çalışmanın amacı, 2011 yılında Suriye’de başlayan iç savaştan kaçarak başta Gaziantep olmak üzere Türkiye’ye göç eden Suriyelilerin işgücü piyasasına ilişkin algılarını açıklamaktır. Çalışmada göç alan ülkenin politikası ve göç eden topluluğun demografik yapısı, eğitim durumu, sosyo kültürel ve işgücü piyasası özgü durumları tespit edilecektir. Bu bağlamda göçmenlerin Gaziantep’i seçme nedenleri göçmenlerin, göçmenlerin işgücü piyasasındaki rolü ve konumları, işgücü piyasası giriş biçimleri ve sorunları, çalışma şartları ve yerel halk ile entegrasyon derecesi ortaya konmaya konulacaktır.

Gaziantep ilinin seçilmesinin nedeni Suriye’ye yakın olması ve sanayi kenti olmasıdır. Gaziantep özellikle göç dalgalarıyla Suriye’den göç eden nüfusun yerleştiği illerin başında gelmektedir. Gaziantep’in göçmenler için çekici olmasının nedeni göç dalgalarıyla gelenlerin akrabalarının buraya yerleşmiş olması ve Gaziantep’in sanayi kenti olması nedeniyle istihdam fırsatlarının bulunmasıdır. Buna bağlı olarak da Gaziantep’te Suriyeli göçmenlerinin yoğun olarak yerleşmiş olması diğer yandan, sanayi şehri olması dolayısıyla önemli ve büyük bir işgücü piyasasına sahip olması ve bu işgücü piyasası içerisinde göçmenleri gözlemleyebilme imkânı nedeni ile çalışmanın uygulaması Gaziantep ili ile sınırlandırılmıştır.

Gaziantep ilinde Suriyeli göçmenlerin işgücü piyasasına katılma biçimleri incelenirken 2011 yılından 2016 yılına kadar Gaziantep’e yerleşen Suriyeli göçmenlerin Gaziantep işgücü piyasasına etkileri göçmenlere karşı yerel halkın ve işgücü piyasasının tutumları göç eden Suriyelilerin işgücü nitelikleri ve demografik özelliklerine bağlı olarak koşulların değişip değişmediği tespit edilecektir. Buna bağlı olarak Gaziantep ilinde Suriyelilerin gerek işgücü piyasasına gerekse yerel halk ile entegrasyonunda önemli hususlar tespit edilerek

ileriye yönelik kamu politikalarına yön verecek öneriler sunmayı hedeflenmektedir.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinin sunulduğu birinci bölümde, ilk önce yabancı ve benzeri kavramları (yabancı kavramı, mülteci kavramı, sığınmacı kavramı, göçmen kavramı ve vatansız kavramı) gibi kavramlar çalışmanın kapsamına alınacaktır. Daha sonra işgücü piyasası tanımlanacak ve işgücü piyasası çeşitleri sunulacaktır. Ardından uluslararası işgücü göçü ve göçmen işçi kavramları ve sınıflandırılması ele alınacak ayrıca işgücü göçünün nedenleri sıralanacaktır. Daha sonra gerek uluslararası işgücü göçünün sonuçları gerekse de göç veren ülkedeki var olan etkileri ortaya konulacaktır. Bu bölüm uluslararası işgücü göçü olgusunun teorik çerçevesi incelemesi ile sonlandırılacaktır.

Göç politikaları genellikle emek gereksinimlerini ve varış ülkelerinin demografik hedeflerini karşılar. Hükümetler, göç akımlarının hacmini, menşei, yönünü ve kompozisyonunu yönetmek için yasalar, yönetmelikler ve program önlemleri yoluyla göç politikalarını uygularlar. Dolayısıyla araştırmamızın göç politikaları ve ekonomik büyüme başlığı olan ikinci bölümünde, uluslararası göç ile ilgilenen kurumlar denetime giderek daha fazla önem verilmesi tavsiyesinde bulunmasından dolayı göç politikaları, göç politikası hedefleri ve denetimi sunulacaktır. Sonra iyi yönetim kriterleri sıralanacaktır. Daha sonra hedef ülkedeki işgücü göçünün yönetilmesi ve düzenlenmesine değinilecektir. Bu bölüm uluslararası işgücü göçü ve işgücü piyasaları üzerindeki etkisi ile son bulacaktır. Göçmenler ve işgücü piyasası başlıklı üçüncü bölüm üç ara bölüme ayrılacaktır.

İlk önce Gaziantep'in sosyo ekonomik yapısından bahsedilecektir. Ardından Gaziantep'teki eğitim ve istihdam ele alınacaktır. Üçüncü bölüm Suriyeli göçmenlerin yasal statüleri ile sonlandırılacaktır.

Dördüncü bölümde, Gaziantep'te yaşayan Suriye uyruklu kişilerin iş ve çalışma hayatlarına ilişkin algılarının analizi söz konusu olacaktır. Bu bölümde ilk önce alan araştırmasının amacı ve yönteminden bahsedilecektir. Sonra örneklem seçimi ele alınacaktır. Ardından Gaziantep'te yaşayan Suriye uyruklu vatandaşların iş ve çalışma hayatlarına ilişkin algılarını ölçmek için uygulanan anketlerin verileri SPSS 22.0 paket programında analizleri yapılacaktır.

Araştırmanın beşinci ve son bölümünde ise, Gaziantep'te yaşayan Suriye uyruklu kişilerin iş ve çalışma hayatlarına ilişkin algılarının analizinden elde edilen bulguların sonuçları ortaya konulacaktır.

Konu ile İlgili Temel Kavramlar

1.1.YABANCI VE BENZERİ KAVRAMLAR

Uluslararası ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler hiçbir dönemde günümüzdeki kadar yoğun olmamıştır bu nedenle çağımız bir hareket çağı olarak ifade edilebilir. Çünkü kişiler, varlıklar ve hizmetler günümüzde eşi görülmemiş bir dolaşıma sahiptir. Yüzlerce ülke küresel bir köye dönüşmüştür. Kişilerin kendi ülkelerini bırakıp göç ettikleri, muhtelif milletlerden birçok insanın çeşitli sebeplerden dolayı sınırları geçtikleri gözlenmektedir. Kendi yurdunda vatandaş olarak haklar ve yükümlülükler sahip olan fert, göç ettikten sonra birden kendisini ‘yabancı’ olarak nitelendirilen yeni ve elverişsiz bir vaziyet içinde yaşayabilmektedir (Ergül, 2012:214).

1.1.1. Yabancı Kavramı

Yabancı, basit tanımı ile uyruğu yaşadığı ülke olmayan kişidir (Ergül, 2012:214) Buna bağlı olarak bir ülkenin uyruğu olmayan herkes bu ülkeye nazaran ‘yabancı’ kavramıyla ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, yabancı “başka bir milletten olan, başka bir milletle ilgili olan kimse veya belli bir yere veya kimseye özgü olmama halidir”. Hukuki açıdan “bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını hala iddiaya hakkı olmayan kimse” olarak tanımlanabilir (Koç vd., 2015:63).

1.1.2. Mülteci Kavramı

Mülteci, ırkı, dini, bağımlılığı, politik fikirleri veya malum bir toplumsal kümeyle ilişkisi yüzünden, haksızlık göreceğinden hakka uygun sebeplerle

korktuğu için uyruğu olduğu ülkenin korumasından faydalanamayan ve bu ülkenin sınırlarının içinde bulunmayan ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yada bağlılığı yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ülkenin dışında bulunan, oraya dönüş yapamayan veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen kişidir (Koç vd.,2015:65).

1.1.3. Sığınmacı Kavramı

Sığınmacı, sığınma devleti tarafından sığınma talebi beklenen, karara bağlanmamış ve sığınma devleti hudutları içerisinde kalma iznine ve insani şartlarda muamele görme hakkına sahip kişidir (Koç vd.,2015:67).

Sığınmacı, ilgili ulusal ya da uluslararası belgeler doğrultusunda bir ülkeye mülteci olarak talep edip başvurmuştur. Mültecilik statüsü ile ilgili yaptığı başvurunun neticesine dayanarak söz konusu kişinin sığınma ülkesindeki durumu belirlenmektedir. Başvurusu olumlu sonuçlanır ise söz konusu kişi mülteci olmaktadır. Ancak yaptığı başvuru olumsuz sonuçlanırsa söz konusu kişi bulunduğu ülkede kalma hakkı kalmaz ve kendisine birtakım gerekçelerden dolayı ülkede kalma izni verilmemişse bu kişi ülkede izinsiz durumdaki herhangi bir yabancı gibi sınır dışı edilebilir. Başka bir deyişle, sığınma talebi red edilen kimseler sığınmacı olarak ifade edilememektedir.

Sığınmacı, mülteci olabilmek için belirli kriterler taşımalıdır. Henüz iltica başvurusu yapmamış, iltica başvurusu yapıp ve kendisine resmi otorite tarafından henüz mültecilik statüsü tanınmamış kişiler sığınmacı olarak ifade edilebilir. Mülteci korumasının esas prensibi olan iade edilmemesi ve insana yakışır biçimde muamele görmesi gerekmektedir (Koç vd.,2015:67).

1.1.4. Göçmen Kavramı

Göçmen (Muhacir), “kişisel rahatlık” amacıyla insanın kendi hür iradesi ile ve üzerine herhangi bir güçlük olmadan göç etmeye karar verdiği durumları kapsadığı hal olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla göçmen kavramı, hem maddi ve sosyal durumlarını daha iyi hale getirmek hem de kendileri ve ailelerinin gelecekteki beklentilerini arttırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile fertlerini kapsamaktadır. Başka bir deyişle göçmen, ekonomik, siyasi, sosyal ve dinî vb. nedenlerle uyruğu olduğu ülkeyi, gönüllü olarak terk edip, başka bir ülkeye gidip yerleşen kişilerdir. Göçte, mülteci tanımında bulunan nedenlerin dışında temel unsur olan kişinin yerleşmedeki hür iradesinin bulunmasıdır. Uluslararası seviyede makbul bir göçmen tanımı bulunmamakta ve göçmenlere dair uluslararası alanda düzenlenen genel bir kural bulunmamaktadır. Bu bağlamda her ülke kendi iç hukuk kurallarının

doğrultusunda göçmenlerin ülkedeki hukuki durumlarının gereğini düşünmektedir (Koç vd.,2015:67).

1.1.5. Vatansız Kavramı

“Vatansız, hiçbir ülkenin hukuku altında vatandaş olarak kabul edilmeyen kişidir”. Başka bir tabir ile, ‘vatansız kişi’ kavramı, kendi yasalarının işleyişi çerçevesinde hiçbir ülke tarafından vatandaş olarak sayılmayan bir kişiyi ifade etmektedir. Vatansız kişi, hiçbir devlete uyruk bağıyla bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişidir. Bu bağlamda vatansız kişiler, uyruğun getirdiği haklardan, devletin sağladığı diplomatik korumadan ve ikamet edilen devlette doğal olarak ikamet hakkından mahrumdur. (Koç vd.,2015:68).

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASI

1.2.1. İşgücü Piyasası Kavramı

Emek arz ve talebinin karşı karşıya geldiği ve ücretin gerçekleştiği yer işgücü piyasası olarak adlandırılır. Genelde piyasa denince fiziksel bir ortam akla gelebilir. Ancak, piyasa kavramının iki çeşidi vardır. Birincisi, satıcılar ve alıcıların fiziksel olarak bir araya gelip de alışveriş işlemlerini yaptıkları maddi bir ortam, ikincisi ise, arz ve talebi karşı karşıya getiren sosyal bir organizasyondur. (Törüner ve Lordoğlu, 1995:31).

İşgücü piyasası mesleki, coğrafi ya da sektör gibi niteliklere göre ele alınabilir. İşgücü piyasası, belirlenen hedefe uygun olarak farklı ölçek ve niteliklerde incelenmektedir. İşgücü piyasaları sadece mesleki, coğrafi, sektör, ülke ve ülkelerarası seviyede değil, aynı zamanda ücretin, paranın, sermayenin ve dövizin mal piyasalarındaki değişmelerinden de etkilenmektedir. Ücret, işgücü piyasalarında arz-talep dengesini etkileyen faktörlerin en önemlisidir. Örneğin, emek akışı, daha düşük ücret seviyesinde dengeye gelen bir işgücü piyasasından daha yüksek ücret seviyesinde meydana gelen işgücü piyasasına doğru ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında, vasıflı işgücü piyasasında ücret seviyesinin yüksek olması beşerî sermaye yatırımının yükselmesine neden olabilir. Aynı şekilde vasıfsız işgücü piyasasından vasıflı işgücü piyasasına doğru harekete geçmeye neden olabilmektedir. Ayrıca, ücret seviyesi, piyasalarda emek arz ve talebindeki dalgalanmalardan etkilenebilir. Örneğin, emek talebinin arttığı piyasalarda yükselebilmekte ve bilakis emek arzının arttığı piyasalarda hızla düşebilmektedir. İşgücü piyasalarında sürekli yatay ve dikey emek hareketliliği meydana gelebilmektedir (Akyıldız, 2010:1).

1.2.2. İşgücü Piyasasının Çeşitleri

Bütün ülkelerin emek piyasası aynı özelliklere sahip olmadığından, hatta bir ülkenin kendi içinde bile tek bir işgücü piyasasından bahsedilememektedir. Aynı ülkede işgücü piyasası, iş meydanlarının coğrafi dağılımına göre birden fazla türde olabilmektedir. İşgücü piyasası bölgeden bölgeye farklılaştığı gibi sektörden sektöre de farklılaşmaktadır.

1.2.2.1. Tam Rekabet İşgücü Piyasası

Dünyada hiçbir ülkede geçerliliği olmayan tam rekabet işgücü piyasası (veya ideal işgücü piyasası) arzu edilen bir işgücü piyasası çeşididir. Klasik İktisat Doktrininin temel prensibi gibi ideal işgücü piyasası da tam rekabete ve tam istihdama erişmek prensibine dayanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:5).

İdeal işgücü piyasasında az miktarda örgütlenmiş ve meydana gelen ücreti etkilemeyen işçi ile birlikte işverenler vardır. İdeal işgücü piyasasındaki işçilerin ve işverenlerin piyasadaki her bilgiden kolay bir şekilde haberleri olabilmektedir. Bir taraftan işçiler, işverenlerin hangi nitelikte ve özellikte işçi talep ettiklerine dair bilgi sahibi olmalıdır. Diğer taraftan işverenler, işçilerin nitelikleri ve talep ettikleri ücretlere dair bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca piyasaya sunulan emek arzı homojen özelliğiyle birlikte, işgücünde akışkanlık tamdır (Törüner ve Lordoğlu, 1995:32).

Piyasada tam rekabet koşullarının geçerli olduğu, serbest emek hareketliliğinin olduğu ideal işgücü piyasasında uzun vadeli işsizlikten söz edilemediği gibi, belirli bir işgücü piyasasında belirli bir işin “eşit işe eşit ücret” şeklinde ifade edilebilen tek bir fiyatı vardır (Korkmaz, Mahiroğulları, 2007:5).

İdeal işgücü piyasasında işçiler hem kendi işyerinin hem de diğer işyerleri hakkında bilgi sahibidir. Aynı zamanda çalıştıkları işyerini diğer işyerleri ile kıyaslayabilmektedir. İşçinin kıyas yaptığı işyeri ile ilgili bütün bilgilere sahip olmadığı, sadece kendisine has olan kısımları dikkate aldığı ve bu kıyas neticesinde kendisine en uygun işi seçebileceği varsayılır. Dolayısıyla işçi akımı, daha az cazip olan işlerden, daha fazla cazip olan işlere doğru olacaktır. Bu nedenle iş şartları daha cazip olan işyerleri işçi akımını cezbederken, iş şartları daha az cazip olan işverenler istediği emek talebini bulamayacaklarından söz edilebilmektedir (Zaim, 1981:18).

İşverenler, ideal işgücü piyasasında, işyerlerini daha cazip hale getirebilmek için hem çalışma şartları hem de ücret seviyelerini iyileştirmeye çalışabilirler. Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken husus, her iki unsurun da eş zamanlı olarak gerçekleştirilip toplam cazibeyi arttırmanın gerekliliğidir. Sadece çalış-

ma koşullarının iyileştirilmesi ya da sadece ücret düzeyinin yukarıya çekilmesi o işyerinin istihdam seviyesinin oluşumunda yeterli olmamaktadır (Korkmaz, Mahiroğulları, 2007:6).

Emek talebinde bulunan işverenler ile emek arzında bulunan bireylerin temel aktör olduğu, yani çalışma ilişkilerinin bireysel olduğu kabul edildiğinden, çalışma ilişkilerine devletin, işçi sendikasının ve işveren sendikası gibi örgütlü güçlerin müdahalesi de söz konusu değildir. Emek arz eden birey ile emek talep eden işveren çalışma şartlarını ve ücret düzeylerini kendi iradeleri doğrultusunda belirleyebilirler. Kendi çıkarlarını maksimize edeceklerinden dolayı, taraflar arasında bir çıkar çatışması değil, çıkar birliği söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin kendi yararlarını maksimize etmeleri, toplumun yararını da maksimize edecektir. Bireysel yarar ile toplumsal yarar arasında bir uyum söz konusu olacaktır (Akyıldız, 2010:3).

Tam rekabet piyasasında, devletin emek piyasasına yönelik aracısız yada dolaylı bir şekilde müdahale etmesine izin verilmemektedir. Ayrıca devletin ekonomik müdahalesi kabul görmezken, korunmaya muhtaç kesimler (sakat, mahkûm olanlar vb.), devletin emek piyasasına istisnai müdahalesi olabilmektedir (Ansal vd., 2000:3)

1.2.2.2. Doğal İşgücü Piyasası

Eksik veya aksak rekabet koşulları olarak nitelendirilen şartlar altında yürüten bir piyasa şeklidir. Bu piyasa tipinde emek arzı ve emek talebi piyasa koşullarına uyarak gelişir. İşveren ve işçi arasındaki bütün anlaşmalar ve sorunlar ferdi münasebetler sistemi yolu ile çözülmeye çalışılır. Genellikle hem ulusal hem de yerel iş piyasalarında emek arzı ve emek talebi arasındaki dengesizlikler devam eder. Devlet iş piyasalarını düzenleyici tedbirler almamıştır. Emek akışkanlığını engelleyen çeşit çeşit engeller vardır. Bu nedenle aynı nitelikteki iş için farklı ücretler ödenebilmektedir. Sendikalar ya hiç yoktur veya iş piyasalarına hâkim olacak güçte değildirler. İş piyasalarına düzenleyici kurumsal, iktisadi ve hukuki önlemler alınmamıştır. Özetlemek gerekirse devlet, sosyal sorumluluklarını yerine getirmemiştir. Yani iş piyasaları mevzuat ve teşkilat yönünden ekonomik ve sosyal önlemlerle düzenlenmemiştir. (Zaim,1986:20) Doğal iş piyasalarında emek akışkanlığını azaltan nedenleri ve işçi davranışlarını, işçinin psikolojik durumunu göz önüne alarak üç grupta incelemek mümkün olacaktır.

Birinci grupta ele alınan işçiler iş hayatına ilk defa girenlerdir. Bunlar okullarını yeni bitirmiş öğrenciler veya o zamana kadar çeşitli nedenlerle çalışma isteği ve kabiliyetini göstermemiş olan daha yaşlı kimselerdir. İkinci grupta ele alınan işçiler daha öncede sanayide çalışmış olmakla birlikte hala işsiz

olanlardır. Bu gruptaki işçiler eski işlerini ya kendi rızaları ile terk etmiş ya da işten çıkarılmış kimselerdir. Üçüncü ve son gruptaki işçiler ise halen çalışmakla birlikte işlerinden tam olarak memnun olmadıkları için farklı bir iş yerene geçmek isteyenlerdir (Zaim, 1986:21).

Endüstri Devriminden sonra Avrupa'nın birkaç ülkesindeki işgücü piyasaları doğal işgücü piyasasının en karakteristik örneğidir. O devletlerin yöneticilerinin, devletin yönetimindeki temel rolü uzun vadede sadece ülkenin sınır güvenliğini ve vatandaşların bireysel özgürlüklerini sağlamaktır. Devlet yöneticileri, işçi ile işverenin pazarlık gücünün eşit olduğuna inanıp kendiliğinden dengeye geleceğini düşüncesindedirler. Bu politikanın uygulanması, emek arz eden fertlerin, emek talep eden işverenler karşısında daha güçsüz ve savunmasız kalmalarına ve uzun vadede haksızlık görmelerine sebep olmuştur. Günümüzde ise, bu modele daha çok Güneydoğu Asya ülkelerinde rastlanılmaktadır. Yabancı sermayeyi cezbedebilmek için, devlet çalışma hayatını düzenleyici ve kontrol edici vazifesini bilerek göz ardı etmiş ve yerel kurumlarda yatırımlarını bu ülkeleri kaydırmıştır. Devletin himayesi dışında çalışan işçiler ise, daha uzun çalışma saatleri ve daha düşük ücretler ile çalışmışlardır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:8).

1.2.2.3. Himayeci İşgücü Piyasası

Bu piyasada genel olarak iktisadı, özelde ise işçi ve işveren ilişkileri düzenleyici icraların yer aldığı ve müdahale edildiği piyasalardır. Emek arzında bulunan işçinin ve emek talebinde bulunan işverenin az miktarda bilgileri vardır. Bu işgücü piyasasında hâkim sendikalar yoktur veya bazı kesimlerde bulunursa bile yeterince güçlü değildir. Bu piyasada aynı işi yapan, aynı vasıflara sahip olan ve diğer işyerlerinde çalışan işçilere farklı ücretler ödenebilmekte, çünkü mobilete yeterli seviyede değildir. Çalışma standartları ve ücret seviyeleri yasalarla düzenlenmektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1995:33).

Bu tür piyasalarda sendikalar olmadığı için, varsa da güçlü olmadığı için devlet çalışanları korumak adına kamu hukuku niteliğinde olan kurallar koyarak çalışma hayatına müdahalede bulunmakla, bu durum himayeci işgücü piyasasının önemli bir yönünü teşkil etmektedir. Devlet, çalışma hayatı ile ilgili işçi sağlığı, iş güvenliği ve asgari ücreti tespit etmek konularında da çalışma hayatını düzenleyici tedbirler almaktadır (Akyıldız, 2010:8).

Bu tür piyasada bir taraftan toplu ilişkiler sistemi uygulanır iken, bir taraftan da hükümetin destekleyici ve yardımcı çalışmaları dikkat çeker. Devletin çalışmaları toplu ilişkiler sisteminin emek piyasasını düzenleyici ve sosyal güvenliği ve kooperatifçiliği sağlayıcı mevzuat şeklini alır. Bu piyasa modelinin karma ekonomi sisteminde görülmesinin yanı sıra, hızla kalkınmak isteyen

ülkelerin de bu modeli uyguladıklarını gözlemlenmektedir. Bu sistemde, İş ve İşçi Bulma Kurumları ilke olarak seçme esasına göre çalışmaktadır. Bununla birlikte hükümetlerin kararlarıyla geçici ve kısmi olarak kamu iktisadi teşekkülleri için zorunlu başvuru sistemi kabul edilmektedir. Prensip itibarı ile seçmeli çalışma ve çalıştırma sistemi mevcut olmakla beraber, devletin bu sahadaki dengesizlikleri giderici veya azaltıcı müdahaleleri görülmektedir (Zaim, 1986:30).

1.2.2.4. GÜDÜMLÜ İŞGÜCÜ PİYASASI

Merkezi planlama kararlarına göre yönetilen ülkelerde bulunan güdümlü emek piyasası sisteminin özelliği çalışma koşulları, ücretler ve diğer konular işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenmesidir (Törüner ve Lordoğlu, 1995:33).

Güdümlü işgücü piyasası merkezi planlamalı sosyalist ülkeler ile totaliter ülkelerde görülmektedir. Bu piyasada üretim araçlarının kamuya ait olması, özel girişimlerin olmaması, tek işverenin devlet olması nedeni ile rekabetin hiçbir anlamı yoktur. Emek hareketliliği ve ücret seviyeleri devlet tarafından düzenlendiği için, var olan sendikalarında herhangi bir yaptırımından söz edilemez. Bu piyasada istihdam, iş bulma kurumları ile sağlandığından dolayı tam istihdam vardır. İş bulmayı arzu eden kişi, iş bulma kurumuna başvuracak ve kişi kendi arzusu haricinde iş bulma kurumunun bulacağı işe yönlendirilecektir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:9-10).

Bütün otoriter hükümetlerde doğal emek piyasasındaki aksaklıkları gidermek amacıyla, emek piyasaları devlet eliyle düzenlenir. Sendikalar hükümet tarafından düzenlenen ve devlet adına işçileri yöneten bir niteliğe sahiptir. Bütüncül rejimlerde mülkiyet hakkı ve özel girişim olmadığından emek piyasalarında çalışma ve çalıştırma özgürlüğü kaldırılmış ve onun yerine zorunlu çalıştırma sistemi uygulanmaktadır. Yani işgücü piyasasında hareketlilik İş ve İşçi Bulma Kurumlarının zorunlu planlama esasına göre düzenlemeler yolu ile sağlanır. Devlet fertleri istediği işe ve istediği şehre tayin etmektedir. Ayrıca devlet ücretleri ve emek hareketliliğini ekonomik planlama esaslarına istinaden tanzim eder ve ücretlerle fiyatları tespit eder ve düzenler (Zaim, 1986:29).

1.2.2.5. KURUMSAL İŞGÜCÜ PİYASASI

Kurumsal(müessesesevi) işgücü piyasası, emek arzında bulunanın ve emek talebinde bulunanın ilişkilerinde hem şahsi hem de toplu ilişkiler düzeni doğrultusunda sendikalarla birlikte devletin düzenleyici politikalarla piyasaya müdahale ettiği bir piyasa türüdür. Plüralist demokratik parlamenter rejimli ve karma ekonomi düzenli ülkelerde devlet, işçiler ve işverenler arasındaki iş

ilişkisinden kaynaklı olumsuzlukları ortadan kaldırmak için tüzel ve iktisadi hazırlıklarda bulunmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:9).

Gelişmekte olan ülkedeki kurumsal işgücü piyasasında bulunan sendikaların etkisi az ve zayıf iken, devlet düzenleyici müdahalesi ve mevzuat yönünden aldığı ekonomik ve toplumsal hazırlıklar yolu ile daha ağır basmaktadır. Buna karşı sendikaları daha fazla geliştirmiş olan ve ekonomik büyüme evresinde olan ülkelerde ise, emek arzında bulunan ve emek talebinde bulunan işveren sendikaları arasında toplu ilişki düzeni içinde alınan hazırlıklar daha ağır basarken devlet sadece açıkları kapatma rolünde bulunmaktadır. Böylece devlet, tam istihdamı gerçekleştirici ekonomik politikayı uygulamaktadır. İşgücü piyasalarında çalışma ve çalıştırma özgürlüğü mevcut olmakla birlikte emek arzında bulunan işçiler ve emek talebinde bulunan işverenler arasındaki sorunlar toplu ilişkiler sistemi aracılığıyla halledilmektedir. İktisadi ve sosyal siyasetin hedefi tam istihdama varış olarak benimsenmektedir. Ayrıca emek akışını engelleyen nedenler azaltılmaktadır. Ücret düzeyi toplu sözleşme sistemi yolu ile düzenlenmektedir (Zaim, 1986:28-29).

1.3. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇÜ

1.3.1. Uluslararası İşgücü Göçü ve Göçmen İşçi Kavramları

Göçe ilişkin bugüne kadar yapılan çalışmalarda, göç hareketleri teşekkül sebeplerine, biçimlerine, hedeflerine ve sürelerine göre sınıflandırılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu sınıflandırmalardan ilki, göçü harekete geçiren sebepler üzerine yapılmaktadır. Göç hareketleri kişilerin kendi istekleri ile gerçekleştiği gibi zorlayan sebeplerden ötürü de gerçekleşebilmektedir. Ancak kişilerin kendi hür iradesiyle gerçekleştirdikleri göçler 'isteğe bağlı', 'serbest' ya da 'gönüllü göç' olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, fert veya fertler kimi zaman daha iyi yaşam şartları, daha elverişli tarım ve coğrafi şartlar, kültürel sebepler ve sosyal fırsatlar gibi nedenlerle kendi istekleriyle yer değiştirebilmektedir. Bir diğer ayrım ise göç hareketlerinin yönüne göre yapılmaktadır. İnsanların olduğu ülke içerisindeki iskân üniteleri arasındaki hareketliliği 'iç göç' olarak tanımlanmaktadır. Ülke dışındaki hareketliliği ise 'dış göç' veya günümüz tabiriyle 'uluslararası göç' olarak tanımlanmaktadır (Unat, 2004:47-48).

Uluslararası seviyede genel kabul gören bir işgücü göçü tanımı bulunmamaktadır. İşgücü göçü terimi ve bu terimin tanımı genellikle milli politika yapımcılarının görüşlerinin çerçevesinde ve bu tanımlar ülkeden ülkeye ve zamanla farklılaşabilmektedir (Nakhoul, 2014:6)

Göç akımının gerçekleşmesinde iktisadi, siyasi, dini, doğal kaynaklar gibi sebepler mevcuttur. Bu sayılan nedenlerin en azından birinden veya birkaçın-

dan dolayı kişi göç kararı verebilmektedir. Göç olgusunun karmaşık strüktürünün sebeplerinin en önemlilerinden biri de budur. Ne kadar da birbirinden farklı amaçlarla gerçekleştirilse de, göçlerin azami kısmı iktisadi sebepler olmaktadır. Kişilerin iş bulmak veya daha iyi şartlarda çalışmak veya kendileri ve ailelerinin gelecekteki beklentilerini arttırmak amacı ile iş olanakları ve refah düzeyi daha yüksek olan bir bölgeye ya da ülkeye gitmek istemeleri göçü başlatan temel etkenlerden biridir. Dolayısıyla 'işgücü göçü', istihdam amacıyla sınırlar içi veya sınırlar arası dolaşım olarak tanımlanabilmektedir (S. Gülfer ve Öner,2012:89)

İşgücü göçünün içinde yer alan bir başka olgu da göçmen işçidir. Bu terimin tanımı uluslararası belgelerde yapılmaktadır. Birleşmiş Milletler'in tüm göçmen işçilerin ve aile fertlerinin hakları çerçevesindeki temel sözleşmelerinden birisi olan 'göçmen işçi' sözleşmesinin ikinci maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre göçmen işçi, bulunduğu ülkeye vatandaşlık bağı ile bağı olmayan ve ücret ödenen bir faaliyette önceden çalıştırılmış veya sonradan çalıştırılacak veya da hali hazırda çalıştırılmakta olan bir kişiye denmektedir. (Çelgin, 2014:85)

Ülkelerin uyguladıkları ekonomik, politik ve sosyal politikalar uluslararası göçün ana nedeni olabilmektedir. Bazı ülkeler nüfus yaşlanması ve azalması sorununu giderebilmek için ve beşerî sermayesindeki boşlukları doldurabilmek için göçmenlere açık sınır politikası uygulayabilmektedir. Dış göç yüksek nüfus oranı ile sıralanan bazı gelişmekte ve az gelişmiş olan ülkelerde, yüksek işsizlik, ekonomik zorluklar ve iş güvensizliği gibi sorunları ortadan kaldırmak amacıyla en iyi seçenek olarak görülmektedir. Uluslararası göçmenlerde FM'in 2005 verilerine göre dış göç sayısı 191 milyon civarındadır ve bu rakam dünya nüfusunun %3'ünden oluşmaktadır.

Tablo 1.1. Yıllar İtibariyle Uluslararası Göçmen Sayıları(milyon)

	1970	1990	2000	2010
Az gelişmiş ülkeler	41	73	74	87
Gelişmekte Olan Ülkeler	41	73	74	86
Gelişmiş Ülkeler	43	82	104	128
Dünya	84	156	178	214

Kaynak: Bakırtaş, 2012:242.

Birleşmiş Milletler verilerine göre, 1970-2010 yılları arasında dünya çapında uluslararası göçmen sayısı iki kattan daha fazla hızlı bir şekilde yükselmiştir.

Tablo 1'e göre, 1970-1990 yılları arasında, dünyada uluslararası göçmen sayısı 84 milyondan 156 milyona kadar artmıştır, 1990-2000 yılları arasında 156 milyondan 178 milyona kadar artmıştır. 2000-2010 yılları arasında ise 178 milyondan 214 milyona kadar artmıştır. Yine Tablo 1'e göre, 1970 yılında dünyada bulunan göçmen sayısı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere takriben eşit bir şekilde dağılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde 1970'ten 1990 yılına gelene kadar göçmen sayısı 1,78 katına çıkmıştır, 1990'dan 2010 yılına gelene kadar ise bu oran 1,18 seviyesine gelmiştir. 1990 yılı sonrasında gelişmiş ülkeler için önemli bir değişiklik görülmüştür; göçmen sayısı 1970-1990 yılları arasında gelişmiş ülkelerde 1,91 katına çıkarken, 1990-2000 yılları arasında 1,27 katına çıkmıştır.

Bu rakamlar değerlendirildiğinde uluslararası işgücü göçünün yükselişine sebep olan etkenlerden birinin düşük gelire sahip olan ülkelerdeki işçilerin yüksek gelire sahip olan ülkelere doğru hareket etmesi olduğu anlaşılmaktadır (Bakırtaş, 2012: 241-242).

1.3.2. Göçmen İşçilerin Sınıflandırılması

Göç eden işçilerin sınıflandırılması genel olarak aktivite süresi ve göç edilen devletin kabul ve ikamet şartlarını tanımlayan düzenlemelerindeki kriterlere göre yapılmaktadır. Göçmen işçilerinin sınıfa göre kabul işlemleri ve ikamet standartları daha kolay veya daha zor olabilir (Nakhol, 2014:9-10).

Sezonluk Göçmen İşçi: işçi sezonluk şartlara bağlı olan ve sonucunda, bu işte senenin yalnız belirli dönemlerinde çalışan göçmen işçiler sezonluk göçmen işçiler olarak tarif edilmektedir.

Proje Temelli Göçmen İşçiler: sadece muayyen bir projede muayyen bir müddette çalışmak için istihdam edildikleri ülke sınırlarının içerisinde çalışmaya izin verilen göçmen işçilerdir. İş talebinde bulunan ya da işinin temsilcisi proje kapsamında çalışan işçinin işi bittikten sonra ülkeden çıkmasından sorumludur.

Kontrat Üzerine Çalışan Göçmen İşçiler: kontrat hükümleri doğrultusunda göçmen işçi tarafından yapılan faaliyetin ve istihdam müddetinin sınırları belirtilen, kaynak ülkeden başka bir ülkeye göç edip o ülkenin sınırları içinde çalışan göçmen kişilerdir.

Geçici Süreli Çalışan Göçmen İşçiler: vatandaşı olduğu ülkenin dışındaki diğer bir ülkeye belli bir faaliyette bulunmak için veya belli bir işi meydana getirmek için kabul edilen çalışan göçmenlerdir. Geçici süreli çalışan göçmen işçilerin emek talebinde bulunan işverenlerini değiştirme imkânları vardır. Ay-

rica istihdam edilmiş oldukları ülkeyi bırakmadan çalışma izinlerinin yenilenmesini talep edebilirler.

Daimî Göçmen İşçiler: Bu tür göçmen işçiler çalıştığı ülkede birkaç sene kaldıktan sonra, o ülkede belirli sınırlamalar olmadan kalıcı ikamet ve çalışma iznine sahip olan kişilerdir. Bu göçmen işçi çalıştırıldığı ülkede işinden çıkarıldığı zaman veya kendi işini değiştirmek istediği zaman ülkeyi bırakmak zorunda değildir. Ayrıca istihdam ve konuta dair belirli şartları yerine getirdiğinde ailesini yanına alabilir.

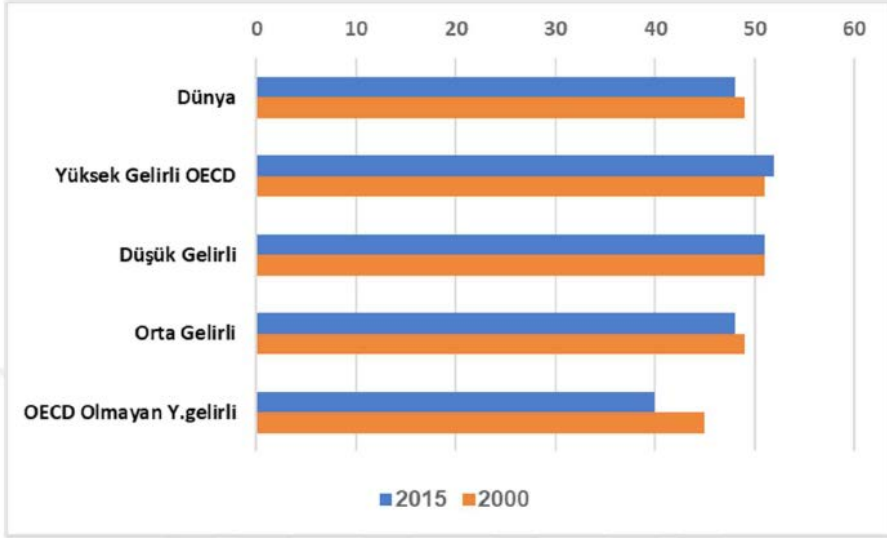
Nitelikli Göçmen İşçiler: Bu tür göçmen işçiler niteliklerinden dolayı ülkeye kabul edilmeleri esnasında öncelikli olarak tercih edilen, çalışma izni süresi, iş değiştirmesi veya aile birleşimi gibi konularda da az sınırlarla karşılaşan göçmen kişilerdir.

Göçmen işçiler iki gruba ayrılabilir. Birincisi bir ülkeden diğer ülkeye çalışma amacıyla göç etmesine karşın kısa süreli kalma niyetiyle genellikle gittiği ülkenin mevzuatlarına göre süreli çalışma izni kapsamında belirli işlerde bulunabilirler. İkincisi ise kendi ülkelerini bırakıp diğer bir ülkeye göçerek çalışma amacıyla ve uzun süreli kalma niyetiyle genel olarak göç ettiği ülkeye kanuni koşulları yerine getirerek sürekli ikamet iznine hak kazananlardır.

1.3.3. Uluslararası İşgücü Göçünün Demografik Özellikleri

Uluslararası göçmenlerin hemen hemen yarısını kadınlar oluşturmaktadır. 2000 yılında uluslararası göçmenlerin kadınların oranı yüzde 49'unu teşkil ederken 2015 yılında yüzde 48'ine düşmüştür. Bu düşüşün nedeni, OECD ülkeleri dışındaki yüksek gelirli ülkelerdeki erkek göçmenlerin payının artmasıdır (UN, 2015: 10).

Şekil 1. 1 Yıllar İtibarı ile Gelir Gruplarına İstinaden Göçmen Kadın Oranı



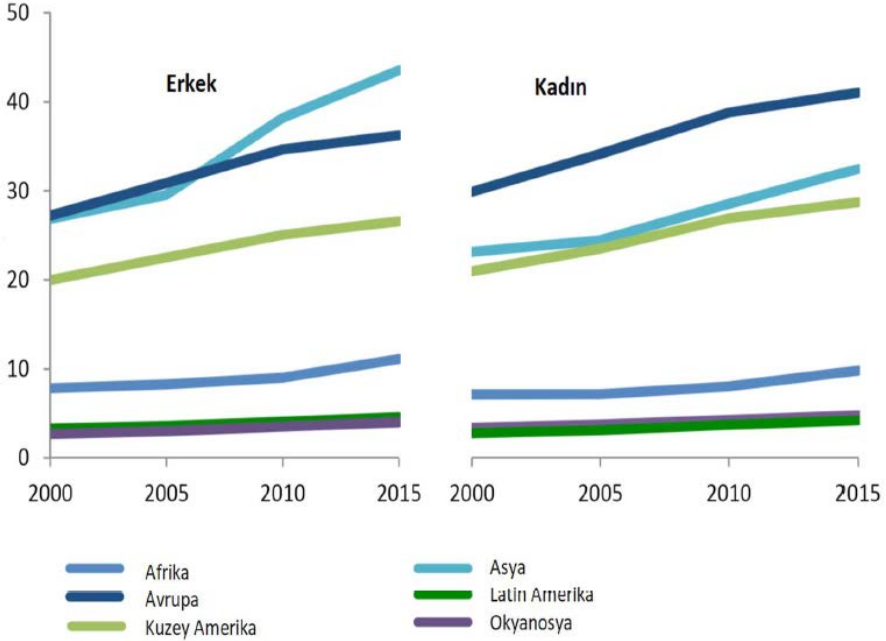
Kaynak: <http://www.un.org> (01.01.2017).

Şekil 1.1’de görüldüğü gibi göçmen kadın oranı, 2015 yılına kadar OECD dışındaki yüksek gelirli ülkelerde yüzde 40 oranına ulaşmıştır. Orta gelir ülkelerinde kadın göçmen oranının yüzde 48’e düştüğü görülebilmektedir. Yüksek gelirli OECD ülkelerinde kadın göçmen oranı 2000 yılından 2015 yılına gelene kadar yüzde 51’den 52’ye yükselmiştir. Düşük gelirli ülkelerdeki göçmen kadın oranı ise erkek göçmen oranı ile aynıdır.

Dünya üzerindeki kıtalarda uluslararası kadın göçmen oranında önemli farklılıklar vardır. Afrika ve Asya dışında 2000 yılından itibaren göçmen kadın oranı önemli ölçüde artmıştır. Örneğin Avrupa’da kadın göçmen oranı 2000 yılında yüzde 51,6 iken 2015 yılında yüzde 52,4 oranına yükselmiştir. Aynı şekilde Kuzey Amerika’da kadın göçmen oranı aynı süreçte yüzde 50,5’den yüzde 51,2’ye ulaşmıştır. Buna karşılık olarak Asya’da göçmen kadın oranı söz konusu süreçte yüzde 45,6’dan yüzde 42’ye kadar düşmüştür. Bu düşüşün en büyük nedeni son zamanlarda yaşanan göçmen erkek yoğunluğuna dayanmaktadır. Asya’da erkek göçmen sayısı kadın göçmen sayısından önemli ölçüde artmıştır. Asya’da göçmenlerin sayısı yüzde 62’ye çıkmıştır. 2000-2015 yılları arasında 27 milyondan 44 milyona ulaşmıştır. Bu artışın en büyük nedeni, Batı Asya’nın petrol üreten ülkelerinin erkek göçmen işçi talebinde bulunmasıdır. Kadın göçmen sayısı ise 2000-2015 yılları arasında 22 milyon-

dan 32 milyona kadar ulaşmıştır. Afrika da erkek göçmenlerde daha belirgin bir büyüme yaşanmıştır. Erkek göçmenlerin oranı 2000-2015 yılları arasında yüzde 42 iken, kadın göçmenlerin oranı aynı süreçte yüzde 37'dir. Buna karşılık Avrupa, Latin Amerika, Kuzey Amerika ve Okyanusya'da kadın göçmen sayısı erkek göçmen sayısından daha fazla artmıştır (UN, 2015: 11).

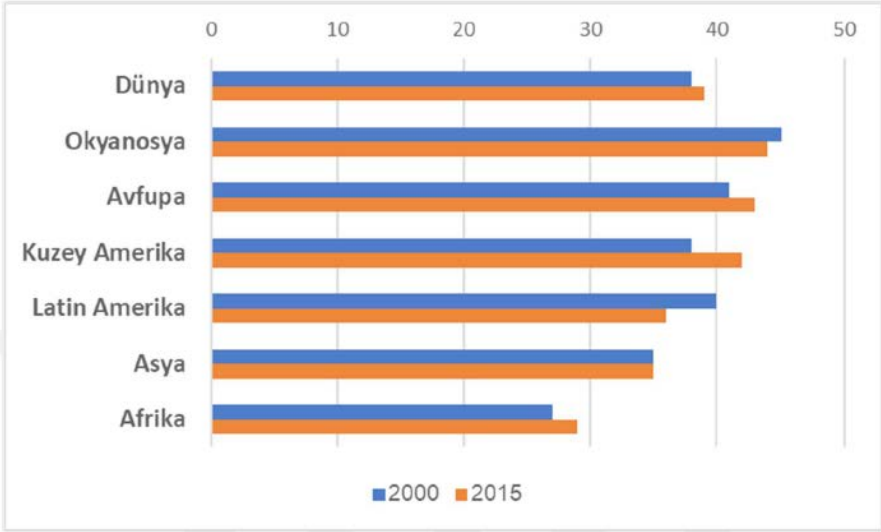
Şekil 1. 2 Yıllar ve Hedef Bölge İtibarı ile Uluslararası Göçmen Sayısı (milyon).



Kaynak: <http://www.un.org> (01.01.2017)

Dünya çapında 2000-2015 yılları arasında uluslararası göçmenlerin yaş ortalaması artmıştır. Uluslararası göçmenlerin 2000 yılında yaş ortalaması 38 iken 2015 yılında 39'a çıkmıştır.

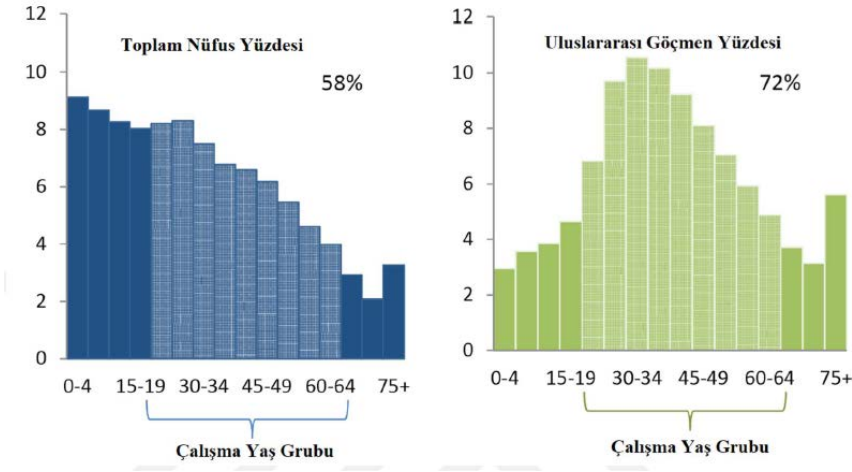
Şekil 1. 3 2000 -2015 Yılları Arası Hedef Kıtalar İtibarı ile Uluslararası Göçmenlerin Yaş Ortalaması



Kaynak: <http://www.un.org> (01.01.2017)

Şekil 1.3'te görüldüğü gibi Okyanusya ve Latin Amerika bölgelerinde uluslararası göçmenlerin yaş ortalaması bir gerileme görmüştür. 2000 yılında uluslararası göçmenlerin yaş ortalaması 45 ve 40 iken 2015 yılında 44 ve 35 sırasıyla düşmüştür. Buna zıt olarak Avrupa, Kuzey Amerika ve Afrika bölgelerinde uluslararası göçmenlerin yaş ortalaması bir artış meydana gelmiştir. 2000-2015 yılları arasında 41'den 43'e, 38'den 42'ye ve 27'den 29'a sırasıyla artmıştır. Görüldüğü gibi uluslararası göçmenlerin çoğu çalışma yaşında söylemek mümkündür.

Şekil 1. 4 Toplam Nüfusun ve Uluslararası Göç Edenlerin Dünya Çapındaki Yaş Dağılımları, 2015



Kaynak: <http://www.un.org> (01.01.2017)

2015 yılında, tüm uluslararası göçmenlerin yüzde 72'si 20 ila 64 yaşları arasındadır. Buna karşın toplam nüfusun yüzde 58'ini oluşturmaktadır (şekil 1.4). Uluslararası göçmenler 20 yaşın altındaki gençler, yetersiz temsil edilmiş olma eğilimindedir. Uluslararası göçmenlerin yüzde 15'i 20 yaşın altındadır. Buna karşılık toplam nüfusun yüzde 34'ü 20 yaş altındadır. Uluslararası göçmenlerin yüzde 10 için en azından 65 yaşındadır. Bu oran dünya genelindeki 65 yaşındaki olanların iki katı oluşmaktadır. Uluslararası göçmenlerin dağıtım farklılığın nedenleri, göçmenler yaşlanınca kendi ülkesine dönmesi, göçmenler çalışma yaşında göç etmeleri ve hedef ülkelerdeki göçmenlerin doğan çocuklar galiba yabancı sayılmamasıdır.

1.3.4. Uluslararası İşgücü Göçünün Nedenleri

Uluslararası işgücü göçünün sebepleri aşağıdaki gibi sıralanabilir

İklim Kaynaklı Göç:

İnsanların, iklim şartlarından, hava sorunlarından ve doğal afetlerden meydana gelen göç hareketleridir. Seller, depremler, kıtlık gibi sorunlar insanların hareket etmesinde ve ülke değiştirmesinde önemli bir itici güce sahiptir (Aksoy, 2012:294-295).

İktisadi Kaynaklı Göç:

Göç edenlerin, iyi bir iş bulabilmek, iyi bir yaşam standardı elde edebilmek ve yüksek gelir fırsatları yakalamak gibi nedenlerden dolayı iktisadi kaynaklı göç etmeleri bir göç sebebidir. Ülkelerin arasındaki göç akışkanlığının en önemli faktörlerinden biri budur (Aksoy, 2012:294-295).

Siyasi Kaynaklı Göç:

Günümüzde siyasi kaynaklı problemler ülke değiştirilmesinde en etkili nedenlerden biridir. Mesela, savaş, siyasi baskı ve terör olayları gibi insanın hayatını tehlikeye atan, yaşamasını rahatsız eden olayların neden olduğu göçtür (Aksoy, 2012:294- 295).

Eğitim Kaynaklı Göç:

İnsanlar, farklı ülkelerde eğitim kalitesinden yararlanmak için muayyen süreliğine göç kararında bulunabilmektedirler. Bu süre bittiği zaman göç edenler çalışma fırsatı bulabilirler dolayısıyla eğitim alınan ülkede çalışma hayatının devam ettirmesi için yerleşik olarak kalmaya karar verilmesi söz konusudur ve bu tür göç bir sonraki türle “beyin göçü” bağlantılıdır (Aksoy, 2012:294-295).

Beyin Göçü:

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki nitelikli, deneyimli, uzman, yetenekli ve iyi eğitim görmüş vatandaşların iyi çalışma standartlarına, ülkeleriyle kıyaslayınca daha yüksek bir refah düzeyine sahip olmak için ve daha iyi bir gelir kazanmak amacıyla gelişmiş ülkelere göçüdür. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, uzun sürede yetiştirdiği eğitilmiş ve nitelikli beşerî sermayesinin gelişmiş ve zengin ülkelere göç etmesinden büyük zarar görebilmektedir.

Emekli Göçü:

Bir başka göç çeşidi olan emekli göçü, değişik dinamikler ve motivasyonlar içerir. Uluslararası emekli göçü; varlıklı ülkelerde (Kuzey Amerika ve Kuzey Avrupa ülkeleri) emekli olduktan sonra hayatlarının geri kalanını geçirmek için Kuzey Amerika veya Güney Avrupa (Akdeniz) sahillerinde emekli olunduktan sonra yaşamak için uygun bir seçenek olabilmektedir (Aksoy, 2012:294-295).

Genel olarak uluslararası işgücü göçünün nedenleri, kaynak ülkedeki itici; hedef ülkedeki çekici nedenlerden oluşmaktadır. İnsanların istikrarsız veya yoksul ülkelerden gelişmiş ve zengin bir ülkeye doğru hareket etmeleri için nedenler itici nedenler olarak nitelendirilebilir. Zengin ve gelişmiş ülkelerdeki fırsatlarda çekici nedenler olarak görülmektedir (Aksoy, 2012:294-295).

Tüm bu nedenler özet olarak Tablo 1.2.’de verilmiştir.

Tablo 1.2. Uluslararası İşgücü Göçünün Nedenleri

	İtici nedenler	Çekici nedenler
İktisadi ve Demografik nedenler	<ul style="list-style-type: none"> - Düşük istihdam oranı - Yoksulluk - Git gide artan doğum hızı Eğitim ve sağlık kusurları 	<ul style="list-style-type: none"> - Geçim için gerekli asgari ihtiyaçlardan yüksek yararlanma beklentisi - Yüksek gelir beklentisi - Kariyer ve kişisel geliştirme potansiyelinin yüksek olması
Sosyo-iktisadi ve kültürel nedenler	<ul style="list-style-type: none"> - Irk, dini inançlar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık 	<ul style="list-style-type: none"> - Özgürlük - Ailenin yeniden bir araya gelmesi - Irkla bağlantılı olan ülkeler
Politik nedenler	<ul style="list-style-type: none"> - Zayıf hükümet - İnsan hakları ihlali - Şiddet ve güvensiz ortam 	<ul style="list-style-type: none"> - Siyasi özgürlük - Güvenlik

(Aksoy, 2012:294-295).

Tablo 1.2’de görüldüğü gibi iktisadi ve demografik nedenler içerisinde düşük istihdam oranı, yoksulluk, git gide artan doğum hızı, eğitim ve sağlık kusurları vb. gibi nedenler itici nedenler olarak görülmektedir. İnsanlar düşük istihdam oranı olan ülkelerde gittikçe yoksullaşırlar. Bunun yanında doğum hızının yüksek bir şekilde artması yine insanların fakirleşmesine neden olmaktadır. Ayrıca bu sebeplerle birlikte eğitim ve sağlık kusurlarının oluşması insanları buldukları şehirlerden veya ülkelerden göç etmeye zorlamaktadır.

Yine Tablo 1.2’de görüldüğü üzere iktisadi ve demografik nedenler içerisinde geçim için gerekli asgari ihtiyaçlardan yüksek yararlanma beklentisi, yüksek gelir beklentisi, kariyer ve kişisel geliştirme potansiyelinin yüksek olması vb. gibi nedenler çekici nedenler olarak görülmektedir. Gerçekten de insanlar yüksek istihdam oranı olan ülkelerde git gide zenginleşmektedir. Bunun yanında kariyer ve kişisel geliştirme potansiyelinin yüksek olduğu ülkelere göç etmek makul bir tercihtir. Çünkü kişiler bu ülkelerde daha yüksek refah seviyelerine kavuşmaktadırlar. Böylece daha rahat bir hayat sürdürmektedirler.

Sosyo-iktisadi ve kültürel nedenler arasındaki ırk, dini inançlar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi nedenler itici nedenler arasında yer almaktadır. Bunun karşısında gelişmiş ülkelerdeki özgürlük, ailenin yeniden bir araya gelmesi gibi nedenler çekici nedenler olarak göçmek isteyenler için fırsat olmaktadır.

Günümüzün en büyük sorunları arasında görülen politik nedenler içerisindeki savaşlar, zayıf hükümet, insan hakları ihlali, şiddet ve güvensiz ortam gibi nedenler itici nedenler olarak görülmektedir. Aynı zamanda gelişmiş ülkelerdeki siyasi özgürlük, güvenlik vb. gibi nedenler çekici nedenler olarak zulüm ve haksızlık görenlere bir kurtuluş yolu olmaktadır (Nakhol, 2014:5).

1.3.5. Uluslararası İşgücü Göçünün Sonuçları

Uluslararası işgücü göçünün hem pozitif hem de negatif sonuçları olabilmektedir. Birkaç simülasyon uygulaması, toplam küresel gelirin işgücü akımına katkıda bulunan ufak emek artışları olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, bir simülasyon uygulamasında uluslararası işgücü göçünde yüzde 3'lük bir artış olunca, dünya gelirlerinde bütün ticaret serbestleşmesinden daha büyük bir artış oluşturabileceği tahmin edilmektedir. Zengin ile yoksul ülkelerin arasındaki açıklık dünya gelirlerindeki artışın en büyük sebebidir. Zengin ülkelerdeki vasıfsız işçilerin gelirleri yoksul ülkelerdeki vasıfsız işçilerin gelirlerinden yirmi kat fazla olmakla birlikte, düşük gelirli işçiler zengin ülkelere geçtiği zaman büyük bir kazanç elde edebilmektedir. Simülasyon uygulamasındaki göçmenler en büyük kazanan olarak varsayılmaktadır. Oysaki gerçekte göçmenlerin büyük kısmı arabalucular tarafından soyulmaktadırlar. Uluslararası göç git gide daha fazla ticari hale gelmektedir. Genel olarak ajanlar, vizeler ve yurtdışı işlere erişim için yardım almak üzere işe alınır; kaçakçılar yurt dışından yasa dışı yollar ile işçiler getirmek için yüksek bedel talebinde bulunurlar ve para transfer araçları fahiş kazanç elde etmektedir. Buna rağmen, sanayi ülkelerine giren göçmenlerin net potansiyel kazançları oldukça yüksektir. Yüksek gelirli ülkelerin emek talebi, düşük nitelikli meslekleri yerine getirebilecek işgücüdür. Yüzde üçten daha fazla göçmenin bulunup bulunmamasından şüphelenilse bile, ki bunlar yüksek gelirli ülkelerdeki düşük vasıflı mesleklerdeki talebi yerine getirebilir, bu durumda şüphesiz ki büyük bir kazanım olacaktır. Bununla birlikte, işgücü göçünden dolayı çalışmayıp evde oturan yerlilerin ekonomi üzerindeki etkileri belirsizdir. Her ne kadar uluslararası göçmenler en büyük kazanan olsa da diğerleri de kaybedebilir (Robert E. vd.,2008:5).

1.3.5.1. Göç Alan Ülkedeki Etkileri

Göçmenlerin, hedef ülkenin ekonomisine ilk etkisi birtakım koşullara bağlıdır. Ücretlerin nispeten esnek olduğu ülkelerde Amerika Birleşik Devletleri gibi, ek emek arzının aynı eğitim seviyesinde çalışanların ücretlerini baskı al-

tına aldığına dair bazı kanıtlar vardır. Buna karşılık ücretlerin daha az esnek olduğu ülkelerde Avrupa gibi, bu etki sadece daha yüksek işsizlik orana sahip sektörlerde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda her iki durumda da bu tür etkilerin büyüklüğü nispeten küçük görünmektedir. Genel olarak, göçmenlerin istihdam edilebilirliği ve verimliliği, beceri profillerinin işverenlerin taleplerine ne kadar iyi uyduğuna bağlıdır. Avustralya ve Kanada dahil olmak üzere birkaç ülke, kabul edilebilir göçmenleri filtrelemek ve eşleştirme olasılığını artırmak için bir plan benimsemiştir. Bu anlamda, daha önce ABD'deki işverenlerin emek talebinde bulunmuş olması ABD'ye sonradan giren göçmenlerin bazı kategorilerde işverenler ile mutabık olma ihtimalini yükseltir. Gerçekten de düzensiz uluslararası göçün büyük bir kısmının dolaysız olarak işverenlerin talepleri üzerine yönlendirildiği söylenebilir. Bu kapsamda, işverenlere düzensiz göçmen istihdamına ilişkin cezalar düzenlenmektedir. Bu cezalar belgesiz göçü sınırlandırmak için en etkili yollardan biridir. Ancak bu tür cezaları empoze etmek ve uygulamak için siyasi irade sahibi olan az sayıda kurum vardır. Buna karşılık, gelişmekte olan birçok ülkenin yaşadığı gibi, ani toplu mülteci akımına uğranabilir. Büyük mülteci sayılarına sığınma hakkı verilmesi, çok düşük gelirli bazı ülkelerde önemli maliyetler doğurabilir. Kamplarda kalanları ve diğerlerini yerel emek piyasasına empoze etmek için geçim kaynaklarının bulunması büyük öncelik taşımaktadır. Dolayısıyla, bir ülkeye göçün etkileri oldukça karışıktır. Buna rağmen, çoğu durumda, yerli halkın gelirleri üzerindeki net gelir etkisi muhtemelen küçüktür. Zamanla diğer faktörler de devreye girmektedir. İlk olarak, ev sahibi ülkedeki sanayi faaliyetleri, yeni gelenlere uyum sağlamaya başlayabilmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde uluslararası göçmen işçiler olmasaydı muhtemelen yoğun tarımın bazı biçimleri bugünlerde olmayacaktı (Robert E. vd.,2008:6).

İkincisi, uluslararası göçün, hedef ülkenin mali dengesi üzerinde bir etkisi olabilir. Göçmenlerin bu dengeye katkıda bulunup bulunmadığı, istihdam edilip edilmediği, vergileri gelirlerinden toplanıp biçilmediğine ve devlet desteğini hak kazanıp kazanmadıklarına bağlıdır. Doğal nüfus artış oranının düşük veya olumsuz olduğu yüksek gelirli ülkelere bazıları, kendi yaşlı nüfusunu desteklemek amacıyla göç yollarını da araştırmaktadır. Yüksek nitelikli göçmenler, çalışma yaşındaki göçmenler ve geçici olarak kalan göçmenler yaşlı devlete destek olmaktan ziyade mali hazinesine büyük katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, göçün bu amaçla açıkça yönetilmediği müddetçe, askıya alınan sosyal güvenlik krizinde önemli bir destek kaynağı sunma olasılığı düşüktür (Lee ve Miller 2000:354).

Göçün üçüncü bir dinamik etkisi, göçmenlerin ekonomide teknik ilerlemenin hızlandırılmasındaki etki rolüdür. ABD ulusal nüfus sayım bilim kurumu 2006 yılındaki bilim adamları ve mühendislerin yüzde 35'inden fazlasının ABD'nin dışında doğmuş olduğunu tahmin etmektedir. Bu göçmenlerin Birleşik Devletleri'nin teknik ilerlemesine katkısının net bir tahmini yoktur. İnsan sermayesine yapılan eklemelerin büyüme etkisinin teknik ilerleme yoluyla işçi verimliliğini yükseltme etkisinden daha fazla olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, yüksek vasıflı profesyonellerin göç etmesi yerli meslektaşlarının verimliliğini artırabilir (Robert E. vd.,2008:6).

1.3.6. Göç Veren Ülkedeki Etkileri

Göç veren ülkeler, çeşitli ve karışık şekillerde uluslararası işgücü göçünden etkilenmektedir. Uluslararası göç süreçlerine ilişkin sonuçlar arasında emek arzındaki değişiklikler ve verimlilik değişiklikleri bulunmaktadır. Göç veren ülkeler göçten kaynaklanan sorunlara uyum sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla, uluslararası göç sorunları, endojen davranışsal ve politik tepkilere yol açmaktadır. Sonuç olarak, emek kaynaklarının kullanılabilirliği ve verimliliği etkilenmektedir. İşgücü arzındaki olumsuz sonuçlar göçün ilk evrelerinde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çok sayıda insan kendi ülkelerini terk edip daha iyi yaşam koşulları arayarak başka yerlerde yaşamaya karar verirler. Göçün sonraki evrelerindeki olumsuz sonuçlar, göçmenlerin kendi ülkesine dönerken olumlu sonuçlara dönebilmektedir. Orta vadede ise, ılımlı göç, beceri biriktirme ve yenileme için daha iyi teşviklerle sonuçlanabilir (Katseli vd., 2006:25).

Göçün, göç veren ülkelerin gelişimi üzerindeki bir başka önemli etkisi de göçmenlerin yaptığı para transferleri yoluyla görünmektedir. Gelişmekte olan bölgelere para transferleri hızla büyümüştür. Gelişmekte olan bölgelere yapılan uluslararası para transferleri, yabancı yatırım sonrasında hem borç akışından hem de kalkınma yardımından daha fazla olarak en büyük finans girişi kaynağı olmuştur. Birkaç büyük göç ülkesinde para transferleri, mal ihracatı kazançlarını aşmıştır. Ayrıca para aktarımları, durgunluk dönemlerinde önemli bir destek kaynağı olup diğer mali akışların aksine, ekonomik kriz zamanlarında artmaktadır. Bu bağlamda, para aktarımları önemli bir gelir kaynağı ve döviz sağlar (World Bank 2006).

Tablo 1.3. Dünyanın Kayıtlı Para Transferleri Özel Borç Akışlarından ve Resmi Kalkınma Yardımlarından Daha Hızlı Büyümesi.

	1995	2004
İşçilerin para transferleri	58	160*
Yabancı yatırımlar	107	166
Özel borç ve portföy değeri	170	136
Kalkınma yardımı	59	79

Kaynak: Dünya Bankası (2005). *milyon dolar

Tablo 1.3'te görüldüğü gibi uluslararası göçmenlerin kendi ülkelerine yaptıkları para transferleri 1995-2004 yılları arası yüzde 176 büyümüştür. Yabancı yatırımlar ve kalkınma yardımı ise, sırasıyla yüzde 59 ve 20 büyümüştür.

1.3.7. Uluslararası İşgücü Göçü Olgusunun Teorik Çerçevesi

Göç belirteçlerinin, araştırma alanında genel geçer bir göç teorisi vardır. Bununla birlikte, ekonomistler, sosyologlar ve fizik plancılar tarafından geliştirilmiş çok sayıda teori meydana gelmiştir.

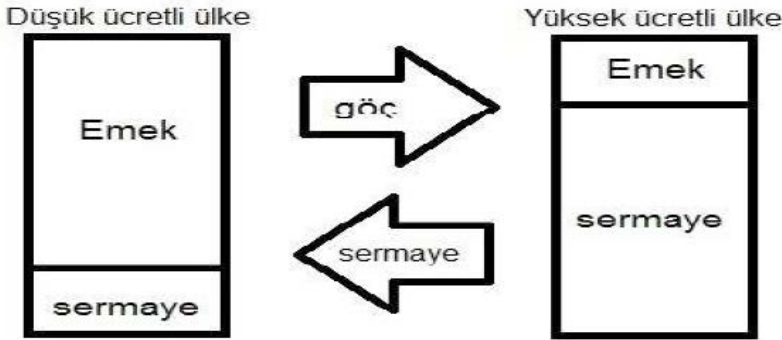
1.3.7.1. Neoklasik Teorinin Makro Modeli

Göçün nedenlerini belirleyen en önemli teorilerden biri Neoklasik Teori'dir. Neoklasik teorisine göre, izafiyet fayda ve maliyetlerin rasyonel ekonomik endişeler tarafından uyarıldığı farz edilmektedir. Söz konusu maliyet temel olarak finansaldır, ancak aynı zamanda psikolojik de olabilmektedir (Todaro ve Smith 2006, 342).

Neoklasik teoriye göre göç, piyasalar arasındaki emek yararı farklılıklarından meydana gelmektedir. Ekonomik kalkınma sürecindeki göçü açıklamak için geliştirilen en temel modeller Hicks (1932), Lewis (1954) ve Harris ile Todaro (1970) tarafından geliştirilen göç modelleridir. Bu modellere göre, piyasalar arasındaki ücret farklılıkları veya bazı bölgelerde emek piyasası büyük olduğu için emek göçü meydana gelmektedir. Makro seviyede neoklasik teorisi işgücü arzındaki veya talebindeki coğrafi değişiklikler ile göç açıklamaktadır. Ücret farklılıkları emeğin, düşük ücret ve işgücü fazlası ülkelerden yüksek ücret ve işgücü kıt bölgelere göç etmesine neden olmaktadır. Yüzde yüz neoklasik bir dünyada, "faktör fiyatları eşitliği" süreci sonunda kısa vadede göç veren ve alan ülkelerde ücretler arasında büyüyen bir yakınsamayı sağlayacaktır. Uzun vadede ise bu süreç, göçün teşviklerini yok edecektir (Massey d. Vd., 1993).

Neoklasik teoriye göre emek, düşük ücretli bir ülkeden daha yüksek ücretli bir ülkeye göç ederken sermaye akışkanlığı ters yönde olmaktadır. Yani sermaye yüksek ücret düzeyine sahip olan ülkeden düşük ücret düzeyine sahip olan ülkeye doğru hareket edecektir (Oberg, 1995:2).

Şekil 1. 5 Neoklasik Teori Açısından Göç ve Sermaye Dengesi



Kaynak: Oberg1995

Söz konusu göç hareketini Şekil 4'teki gibi Oberg (1995) açıklamıştır. Buna göre, ilk göç hareketi düşük ücretli ülkelere yüksek ücretli ülkelere doğru bir hareketle başlayacaktır. Bu hareketin sonrasında, yüksek ücret seviyesine sahip olan ülkelerdeki sermaye düşük ücretli ülkeye akacaktır.

Neoklasik makro teorisinin varsayımları şunlardır;

- Emek göçü, göç alan ülkeler ile göç veren ülkeler arasındaki ücret farklılıklarından kaynaklanmaktadır.
- Göç alan ülkeler ile göç veren ülkeler arasındaki ücret farklılıkları yok edilince göç de yok olacaktır.
- Yüksek nitelikli işçi akımları, niteliksiz işçi akımlarından farklı bir şekilde geri besleme özelliği ile beşerî sermaye oranının farklılıklarından etkilenerek özel bir göç biçimi almaktadır.
- Uluslararası işgücü göçü emek piyasalarının düzeneklerinden etkilenir. Buna karşılık uluslararası işgücü göçü başka türlü piyasalardan etkilenmez.
- Hükümetler işgücü göçü akımlarının kontrolünü, göç veren ya da göç alan ülkelerinin iş piyasalarını denetim altına alarak sağlayabilirler (Massey d. Vd., 1993:434).

1.3.7.2. Neoklasik Teorinin Mikro Modeli

Neoklasik teorinin mikro modelinde, bireyler, maliyet-yarar neticesine istinaden göç eden bireysel ve rasyonel aktör olarak nitelendirilir. Neoklasik teorinin mikro modeli göçü, beşerî sermaye kuramı olarak kavramsallaştırmıştır. Neoklasik mikro modeline göre işgücünün en üretken olabileceği bölgeye gitmesi beklenmektedir (Massey d. Vd., 1993:434).

Mikro düzeyde göçün önemli bir belirleyicisi olan bireylerin sosyo-demografik özelliklerini bir arada bulundurması neoklasik çerçeveyi zenginleştirmektedir. Bu yaklaşımda kendi faydaları ve kazançları maksimize amacıyla göç edenler rasyonel bireyler bulunmaktadır. Beşerî sermaye varlıkları, yetenek, medeni durum, cinsiyet, yaş, meslek, işgücü piyasası durumu, tercihler ve beklentiler göç edenler ile göç etmeyenlere önemli miktarda tesir etmektedir. Bireyler arasındaki ayrı türdenlik (homojen olmama) önemli bir etkidir. Bu anlamda göç veren bir ülkede farklı bireyler farklı göç etme eğilimleri gösterebilmektedir. Dolayısıyla aynı zamanda göç alan farklı ülkeleri tercih edeceklerdir. Göç ihtimali yaş artıkça azalır ve normal olarak eğitim düzeyi artıkça artar (Bauer ve Zimmermann 1999).

Neoklasik teorinin mikro modelinin varsayımları şunlardır;

- Uluslararası işgücü göçü, farklı bölgelerdeki hem kazanç farklılıklarından hem de istihdam farklılıklarından kaynaklanmaktadır.
- Göç maliyeti ve yararı karşılaştırıldıktan sonra rasyonel bireyler, göç etmekten olumlu net getiriyi edineceklerini anladıkları için göç etme kararı verirler.
- Göç alan ülkenin, eğitim, deneyim, dil ve benzer nitelikleri gibi iş bulma ihtimalini artıran kişisel özellikleri diğer standartlar eşit olduğunda uluslararası göç ihtimalini artıracakı düşünülmektedir.
- Göç alan ülkedeki elde edilmesi beklenen kazanç veya gözlenen kazanç alınarak ülkedeki bir iş elde etme ihtimali ile çarpılarak bulunan sonuç göçmenlerin gelecek dönemdeki net kazancını ifade eder.
- Hem göç veren ülkelerin hem de göç alan ülkelerin siyasetleri beklenen kazancı etkiler ve göç akımlarının boyutuna da tesir edebilmektedir.

1.3.7.3. Yeni Ekonomilerin Göç Teorisi

Yeni ekonomilerin göç teorisi neoklasik göç teorisinin bazı varsayımlarına eleştirel bir reaksiyon ile geliştirilmiş, yeni düzey analizi ve farklı gerçek göç belirleyicileri sunan bir teori olarak meydana gelmişti. Yeni teori, göç araştırmasının odağını bireysel bağımsızlık düzeyinden karşılıklı bağımlılık düzeyine

kaydırmaktaydı. Yeni ekonomi teorisine göre göç kararı, menşe ülkedeki birtakım şartlardan etkilenerek birey tarafından değil hane halkı veya aile tarafından verilmektedir. Bu nedenle göç kararı bireysel yararı maksimize etmesine değil, aile veya hane halkının yararını maksimize etmesine dayanmakta ya da bazı piyasaların (işgücü piyasası, sigorta piyasası vs.) başarısızlığından meydana gelmektedir (Kurekova, 2011).

Yeni ekonomi göç modeli varsayımları şunlardır:

- Bu teoriye göre, diğer bir bölgeye veya ülkeye göç etme kararı verir iken ücret ayrımcılığı önemli bir şart değildir.
- Uluslararası göç, ülkeler veya bölgeler arasındaki ücret ayrımcılığı yok edilerek durdurulamamaktadır.
- Göç akımlarının boyutu, işgücü piyasaları düzenlenerek hükümetlerce değiştirilebilmektedir.
- Hükümetler, göç etme hareketlerini iki yönlü etkileyebilmektedir. Bunların birincisi, emek piyasasını etkileyecek olan politiklardır. İkincisi ise, sigorta ve sermaye piyasalarını oluşturan politiklardır (Stark ve Bloom, 1985).

1.3.7.4. İkili İşgücü Piyasaları Teorisi

İkili İşgücü Piyasaları Teorisi'ne göre, uluslararası işgücü göçü önemli miktarda talep boyutuna istinat etmektedir. Bu bağlamda başka ülkelerden gelen işgücü talebi ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda yapıldığı ve ücret teklifleri fazla işe alım uygulamalarıyla ifade edilmektedir. Bu nedenle ülkeye yeni gelen ya da var olan işgücü için uluslararası ücretlerdeki farklılıklar ne gerekli ne de yeterli bir koşuldur (Castles ve Miller, 2003)

İkili İşgücü Piyasaları Teorisi, dünya sistemi teorisi gibi göç ile ekonominin bünyesindeki değişiklikler arasında bir bağ kurmaktadır. Ancak göç dinamiklerini talep değişiklikleri açısından açıklamaktadır. Dual işgücü piyasası teorisi, gelişmiş ekonomilerde hem bir mesleki bünye hem de dual bir ekonomik organizasyon varsaymaktadır. İkilik, ekonomide, iki tür ekonomik sistemi ele almaktadır. Birincisi yoğun sermaye ve vasıflı ile vasıfsız işçi kullanan ekonomidir. İkincisi ise vasıfsız emeğin hâkim olduğu ekonomidir. İkili İşgücü Piyasaları Teorisi, göçün, emek arzından ziyade emek talebi ile daha fazla yönlendirildiğini varsaymaktadır. İkili İşgücü Piyasaları Teorisi kapsamında politikalara göre, göçü kullanarak istihdam açıklarını doldurmak için faydalı bir seçenektir. İkili İşgücü Piyasası Teorisi genel olarak bireyin yarar-maliyet analizi gibi mikro seviyedeki kararlara önem vermeyip onun yerine göçü milli

sınırlar arasında iktisadi küreselleşmenin ve piyasa nüfuzunun doğal bir sonucu olarak ele almaktadır (Massey d. Vd., 1993:434).

İkili İşgücü Piyasaları Teorisi'ne göre emek piyasasının iki bünyesi vardır. Birincisi, üst yapıdaki yüksek ücretli, iyi avantajlı ve iş güvenliğine (genel olarak sendikalaşmış) sahip işçilerdir. İkincisi ise, düşük ücretli, yüksek ciroolu, iş güvenliği olmayan ve düşük terfi ihtimaline sahip işçilerdir (Gilles, 2016).

1.3.7.5. Dünya Sistemi Teorisi

Göçle ilgili tarihi-yapısal yaklaşımlar, göç süreçlerini anlamak için çok farklı kavramlar ileri sürmektedir. Dünya sistemi teorisi, göç etkenlerinin belirleyicileri ile dünya pazarlarındaki yapısal değişimler arasında bağ kurmaktadır. Buna bağlı olarak dünya sistemi teorisi göçü, küreselleşmenin bir fonksiyonu olarak göstermektedir. Kapitalist ekonomik ilişkilerin periferal kapitalist olmayan toplumlara nüfuz etmesi, yurtdışına göç etmeye eğilimli mobil bir nüfusu yaratmaktadır. Kapitalist firmaların sahipleri ve yöneticileri, yüksek kazanç ve daha fazla servet arzusuyla hareket ederek, toprak, hammadde, emek ve yeni tüketici pazarlarını araştırmak için yoksul ülkelere dünya ekonomisinin çevresine girip yeni çokuluslu firmalar veya firmalarına yeni dallar kurarlar. Geçmişte, bu pazarlara girmek için, sömürge rejimler yoksul bölgeleri işgal edip kaynaklarını kontrol etmekteydi. Günümüzde yeni sömürge hükümetleri ve çokuluslu firmalar fakir ülkeleri sömürmeyi devam ettirmek için yeni yollar bulmaktadır. Bu bağlamda, bu iş ya dünya ekonomisine kapitalist olarak katılan ulusal elitlerin vasıtasıyla veya kendi ulusal kaynaklarını kabul edilebilir şartlar altında küresel firmalara sunan milletler vasıtası ile olmaktadır (Massey d. Vd., 1993:444). Dünya sistemleri teorisine göre göç, kapitalist gelişme sürecindeki kaçınılmaz aksamalar ve yer değiştirmelerin doğal bir sonucudur (Massey, 1989).

Dünya sistemi teorisine göre, dünya üç tür farklı bölgeye (merkez, periferal ve yarı periferal) ayrılmaktadır. Merkez olarak nitelendirilen ülkeler (ABD ve AB ülkeleri), periferal ülkelerin işgücü ve hammadde kaynaklarını sömüren baskın kapitalist ülkelerdir. Güçlü orduya ve ekonomiye sahip olan merkez ülkeler başka ülkelere bağlı değildir. Periferal ülkelerde (Ortadoğu ülkeleri), merkez ülkelere bağlı ve totaliter bir hükümet vardır. Bu ülkeler diğer devletler (merkez ülkeler) tarafından kontrol edilerek hammadde ihraç etmektedir. Periferal ülkelerde gelişmiş bir sanayi bulunmamaktadır. Ayrıca bu ülkeler vasıfsız ve ucuz emeğe sahiptir. Yarı periferal ülkeler ise (Hindistan vb.), aynı zamanda hem merkez ülkelerin hem de periferal ülkelerinin özelliklerine sahiptir. Yarı periferal ülkeler, merkez ülkelere bağlı iken periferal ülkeleri kontrol etmektedir (Wallerstein, 1976).

Dünya sistemi teorisinin hipotezleri şunlardır;

- Uluslararası göç, gelişmekte olan ülkelerde kapitalist piyasa oluşumunun doğal bir sonucudur; Küresel ekonominin çevresel bölgelere nüfus etmesi uluslararası hareketin katalizörüdür.
- Uluslararası emeğin akışı, malların ve sermayenin uluslararası akışı ile bağlantılıdır fakat akış tam tersi yöndedir. Kapitalist yatırım değişiklikler yaratarak periferel ülkelerde bir mobil nüfus oluştururken, merkez ülkelerle güçlü maddi ve kültürel bağlar kurmaktadır.
- Uluslararası göç, özellikle geçmiş sömürge güçleri ve eski sömürgeleri arasında gerçekleşir. Çünkü kültürel, dilsel, idari, yatırım, ulaşım ve iletişim bağlantıları zaten sömürge döneminde kurulmuştur.
- Uluslararası göç, piyasa ekonomisinin küreselleşmesinden kaynaklanır. Dolayısıyla, hükümetlerin göç oranlarını etkilemesinin yolu, şirketlerin uluslararası yatırım faaliyetlerini düzenlemekten ve uluslararası sermaye ile mal akışlarını kontrol etmekten geçer.
- Kapitalist ülkelerin hükümetlerinin yurtdışındaki yatırımları korumak için, siyasal ve askeri müdahaleleri ve küresel piyasanın genişlemesine sempatik olan yabancı hükümetleri desteklemesi başarısız olduğunda, belirli merkez ülkelere yönelik, uluslararası yeni göç hareketleri ortaya çıkmaktadır (Massey d. Vd., 1993:447).

1.3.7.6. Göçmen Şebekeleri Teorisi

Göçmen şebekeleri, hedef ülkedeki göçmenler ile eski göçmenlerin menşe ülkelerindeki göç etmeyenler arasındaki kişilik, arkadaşlık ve akrabalık ilişkileri üzerine kuruludur. Bu ilişkiler uluslararası göç olasılığını artırır, çünkü söz konusu ilişkiler üzerine menşe ülkedeki göç isteyenler daha kolay ve net bilgiler elde edebilmektedir. Dolayısıyla göç maliyeti ile riskleri düşer ve net göç yararı artar. Ağ bağlantıları, toplumsal bir sermaye biçimini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak insanlar yabancı istihdama erişebilir ve böylece önemli fayda elde edebilmektedir (Massey d. Vd., 1993:449).

Göçmen şebekeleri teorisi, göç sistemi teorisi olarak nitelendirilen başka bir teoriye bağlıdır. Bu teoriye göre, göçün hem gönderen ülke hem de alan ülkedeki sosyal, kültürel, ekonomik ve kurumsal koşulları değiştirdiğini ve göç süreçlerinin içinde faaliyet gösterdiği bütün bir gelişim alanı oluşturduğunu varsaymaktadır. Göç sistemleri teorisinin kökleri coğrafyada yer alırken, göç şebekeleri teorisi sosyolojik ve antropolojik standartlardan kaynaklanır. Göçmen şebekeleri teorisi temel olarak göçmenler ile göç etmeyenler arasındaki kişisel ilişkilerin yaşamsal rolü üzerine odaklanırken, göç sistemleri teorisi

daha ileri gidip göçün gerçekleştiği coğrafyadaki değişikliklerin tüm toplumsal bağları yeniden yapılandırıldığını vurgulamaktadır (Kurekova, 2011:10)

Göçmen şebekeleri teorisi varsayımları şunlardır;

- Göçmen şebekeleri oluştuktan sonra, git gide uluslararası göç artar ve göçmen şebekeleri yaygınlaşır böylece göç etmek isteyen herkes zorluk çekmeden göç edebilir. Daha sonra uluslararası göç seviyesi düşmeye başlar.
- Gönderen ve alan ülke arasındaki göç akımının boyutu, ücret farklılıkları veya istihdam oranı ile güçlü bir şekilde ilişkili değildir. Çünkü göçmen ilişkilerinin boyutu büyüdükçe göç maliyetleri ve riskleri azalır, böylece göçü teşvik eden etkenlerin veya engelleyen etkenlerin etkisi azalır.
- Uluslararası göç, şebekelerin oluşup genişlemesiyle kurumsallaştıktan sonra uluslararası göçe sebep olan faktörlerden bağımsız kalır.
- Şebekeler genişledikçe ve göçün maliyetleri ile riskleri düştükçe, akış sosyo- ekonomik koşullarda daha az seçici hale gelir ve göçmenleri gönderen topluluğu ya da toplumu daha fazla temsil eder,
- Hükümetler, göç akışı başladığında denetlemekte büyük zorluk çekmeyi bekleyebilirler, çünkü şebeke oluşturma süreci kontrollerinin ve uygulanan politikanın dışında gerçekleşir.
- Göçmenler ve menşe ülkedeki aileleri ile birleşmeyi teşvik etmeyi amaçlayan bazı göç politikaları, göç akımlarını kontrol etmeye çalışan hükümetler ile uyum sağlamaz. Çünkü bu politikalar şebeke üyelerine özel giriş hakları vererek göçmen ağlarını güçlendirir (Massey d. Vd., 1993:449:450).

Göç Politikaları ve Ekonomik Büyüme

2.1. GÖÇ POLİTİKALARI

Göç politikaları genellikle emek gereksinimlerini ve varış ülkelerinin demografik hedeflerini karşılar. Hükümetler, göç akımlarının hacmini, menşeyini, yönünü ve kompozisyonunu yönetmek için yasalar, yönetmelikler ve program önlemleri yoluyla göç politikalarını uygularlar. Çoğu ülkede, çoğunlukla daha gelişmiş bölgelerde, göç mevzuatları, akışların düzenli hale getirilmesi ve göçmenlerin ev sahibi ülkelerde daha iyi entegre edilmesi için önlemler alınması ile karakterize edilmiştir. Bu bağlamda bazı durumlarda, bölgesel anlaşmalar ilgili ülkelerin mevzuatlarını etkilemiştir. Örneğin, Avrupa Birliği mevzuatı, 28 Avrupa Birliği ülkesinin yanı sıra komşu ülkelerdeki Avrupa Birliği üyelik sürecindeki ülkelerin göç politikalarını etkilemiştir (European Union, 2009).

Son yıllarda pek çok ülke, ulusal stratejilerinin ve kalkınma planlarının bir parçası olarak göç politikalarını benimsemişlerdir. Bu ülkelere örnek olarak Bulgaristan, Şili, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, İrlanda, Litvanya, Meksika, Polonya ve Slovakya verilebilir. Polonya, 2012’de ilk göç stratejisini kabul eden ülke oldu. Polonya ihtiyaç duyduğu göçmenlere daha açık oldu ve entegrasyonlarının kolaylaştırılması gerektiğini vurguladı. Şili, üç stratejik hedefi olan beş yıllık bir göç politikası geliştirmiştir. Bu hedefler sırasıyla ikamet başvurularının yönetim sürecini modernleştirmek, yeni bir göç yasası yayınlamak ve sığınmacıların ülkeye gelip gelmediklerini belirlemektir. (OECD ;2013)

Hedef ülkelerdeki hükümetlerin gittikçe artan sayıdaki göç politikalarına insan hakları yaklaşımları da eklenmiştir. Örneğin, Meksika, 2011 yılında tüm

göçmenlerin insan haklarını korumak için insan hakları yaklaşımını benimseyerek göç politikasını

yeniden tanımlamıştır. Aile birleşimi konularının yanı sıra özellikle göçmenlerin sağlık ve eğitim alanlarına ve de başta reşit olmayanların gelişimine olmak üzere diğer konulara vurgu yapılmıştır. Göçmen statüsü, küresel göçmen stokunun yaklaşık üçte birine ev sahipliği yapan Avrupa ülkelerinin çoğunda temel sosyal koruma ve sağlık hizmetlerine erişilebilirliği belirler. Bununla birlikte, göç ve sınır kontrolü, güvenlik, savunma ve suçluluğu vurgulayan ve insan haklarına dayalı yaklaşımı zayıflatabilecek güvenlik çerçevelerine giderek entegre edilmiştir (United Nations News Centre, 2013).

2.2. GÖÇ POLİTİKASININ HEDEFLERİ VE DENETİMİ

Uluslararası göç ile ilgilenen kurumlar denetime giderek daha fazla önem verilmesi tavsiyesinde bulunmaktadır. Her ne kadar “göç yönetimi” ve “yönetilen göç” literatürde yaygın olsa da her iki terimle ilgili birçok sorun vardır. Birincisi, bir devletin, göç konusunda neredeyse tamamen kontrol ettiği ve bunu etkili bir şekilde yönetebileceği iddiasında bulunmaktadır. Halbuki tarihsel tecrübeler tam aksini kanıtlarlar. Göçmen işçilere ihtiyaç duyulduğunda getirilebileceği ve daha sonra ihtiyaç duyulmaması halinde geri gönderilebileceğinin varsayımına dayanan politikaların başarısız olduğu tespit edilmiştir (ILO, 2006:23).

İkincisi; göç yönetimi kavramı ile ilgili hedef ülkeler tarafından tek yönlü göç kontrolü görüşü ile bağlantılı olmasıdır. “Göç yönetimi” ile “yönetilen göç” arasındaki ayırt edici çizgi oldukça incedir. Gerçekten insanların göç etmesinin büyük ölçüde desteklenmesi veya engellenmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Ancak insanların göç etmesi az miktarda olsa desteklenebilir veya engellenebilir. Bu bağlamda insanların göç etmesine karşı politikalar bir reaksiyondan ibarettir (Niessen, 2005).

Üçüncüsü, hükümetin göç yönetimi yukarıdan aşağıya bir yöntem içermesi ile birlikte hükümetleri göçü izole edecek bir şekilde, yani sosyal ortaklar, göçmen işçiler ve halk gibi diğer menfaat sahiplerine danışmadan düzenlemeye teşvik eder. Göçün karmaşıklığı dikkate alındığında bu çok basit bir yaklaşım olur. Örneğin, bu terimin çok kullanılması “göç süreçleri üzerinde devlet denetimi için biraz modası geçmiş, küreselleşmenin öngörülmediği varsayımı” ki aslında devletler önemli aktör türleri arasından yalnızca bir tanesi olduğundan “düzenleme”, yurtdışı istihdam idaresi sorunuyla ilgilenen daha iyi bir terim olabilir, ancak bu terim de bürokratik usullerin potansiyel olumsuz çağrışımlarını taşır. (Newland, 2005:15)

İyi denetim “good governance” terimi, bu alanda yararlı bir terim olsa da, uluslararası olarak kabul edilen bir tanıma sahip değildir. Dolayısıyla “iyi denetim” teriminin manası kullanıldığı mecradan mecraya değişmektedir. İnsan hakları desteklemesi bağlamında “good governance” kararında iyi bir örnek verilebilir (UNC HR, 2004).

Birleşik Milletler İnsan Hakları Komisyonuna (UNCHR) göre, iyi yönetimin vazgeçilmez unsurları şunlardır:

- Hukukun üstünlüğünün teşviki
- İnsan haklarına hizmet sunumunun güçlendirilmesi
- Demokratik kurum ve katılımların güçlendirilmesi
- Kamu ve özel sektörde yolsuzlukla mücadele ve uluslararası iş birliğinin desteklenmesi (UNC HR, 2004).

Söz konusu tanım sorunlarına rağmen, göçle ilgili “yönetim” kavramı bazı durumlarda ILO tarafından kullanılmıştır. Örneğin, 2004 ILC kararı şunu göstermektedir: “Göçün etkin bir şekilde yönetilmesi için tutarlı, kapsamlı ve şeffaf politikalar gerekiyor” (ILO, 2004:3).

Uluslararası Göç Komisyonu (GCIM) bir yandan ulusal ve bölgesel düzeyde daha iyi uyum ve kapasiteyi güçlendirerek, öte yandan uluslararası düzeyde daha fazla danışıp yardımlaşarak ve hükümetler ile uluslararası kuruluşlarla birlikte iş birliği yaparak, göç yönetiminin geliştirilmesi tavsiyesinde bulunmuştur.

2.3. İYİ YÖNETİM KRİTERLERİ

2.3.1. Uluslararası Standartlarla Tutarlılık

Göç politikaları ve uygulamaları, sağlam yasal standartlara dayandığında ve kanun kapsamında çalıştığı zaman geçerli ve etkili olabilir. İş göçünü yönetmek için, göçmen işçiler hareketlerini düzenlemek için ve yeterli korumayı sağlamak için gereken önlemler uluslararası insan hakları ve çalışma standartları çerçevesinde bulunabilir. Göçmen işçilerinin korunması, hedef ülkedeki iş yasası, istihdam mevzuatı ya da yabancıların korunması ile ilgili diğer kurallar ile o ülkenin mevzuatıyla en iyi şekilde geçkeleşebilir. Bu ulusal mevzuat birimi, uluslararası ve bölgesel düzeyde kabul edilen asgari standartları uygulamalı ve geliştirmelidir. Bu bağlamda, ülkeler uluslararası veya bölgesel standartları tam olarak benimsemeye hazır değilse bile, bunları ulusal mevzuatın ve politikanın geliştirilmesi için söz konusu uygulaması gereken standart modeller olarak kullanmalıdırlar. İş göçü ile mücadele için, ILO, devletlere

uluslararası standartlarla tutarlılık sağlama konusunda yardımcı olabilecek bir dizi politika seçeneği sunar.

2.3.2. Politika Tutarlılığı

Politika tutarlılığı, göç ve diğer alanlarla ilgili politikaların ve programların doğrudan veya dolaylı yoldan birbirleriyle çatışmamasını sağlamaktır. GCIM raporuna göre “Daha iyi ulusal yönetişime geçişin ilk adımını, uluslararası göçe tutarlı bir yaklaşım oluşturmaktadır” (GCIM, 2005:68). Bu tür tutarlılık, göç politikalarını, ekonominin ve toplumun uzun vadeli beklenen gereksinimlerini karşılayacak bir şekilde yönlendirmelidir. Hükümetler, göç eden çalışanların ücretlerinin yerli çalışanların ücretlerine tekabül edebilmesi için gerekli tedbirleri alarak yasal göçü desteklemelidir. Buna karşılık olarak hükümetler, yasa dışı göçmenleri suçlamadan yasa dışı göçü engellemek için yaptırımlar uygulamalıdır.

Ulusal düzeyde, politika tutarlılığının eksikliği, bakanlıklar arasındaki koordinasyon ve bilgi paylaşımı eksikliği ve göçle doğrudan ilgili olan bu bakanlıklar arasında koordinasyon ve bilgi paylaşımı eksikliğinden kaynaklanır. Ayrıca bu bakanlıkların hepsi aynı derecede göç konusuyla ilgilenmemektedir. Üstelik politika tutarlılığının eksikliği hükümet ve diğer paydaşlar arasında yetersiz koordinasyondan kaynaklanabilir. Örneğin, İçişleri bakanlığı veya göçmenlik bakanlığı tarafından belirlenen göç politikalarının, emek piyasasının ihtiyaçlarına yanıt olarak emek veya istihdam bakanlığı tarafından belirlenen çalışma izni politikaları ile çelişmesi durumudur. Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan, ortak kalkınma girişimleriyle ilgili olarak 2006’da “göçle mücadele yetkilileri arasında daha yakın bir işbirliği yapılmasını” gerektiren “göç ve kalkınma politikaları arasında daha iyi koordinasyon ve tutarlılık” dan yararlanacaklarını belirtmiştir (UN, 2006:16).

Politika tutarlılığının olmaması, siyasi liderler üzerinde çatışan baskıların bir sonucu olabilir. Temel seçim bölgelerinin desteğini kaybetme konusunda endişeli oldukları için, halka açık bildiri ve gerçek olan olaylar arasında çelişki yaratacak bir şekilde tepki verebilirler. Örneğin, bir hükümet, düzensiz göçü durdurmak için vasıfsız yabancı emeğin kullanılmasına karşı muhalefetinin üzerine baskı uygular ve aynı zamanda vasıfsız yabancı emeği istihdam eden sektörlerle, tarım sektörü gibi, destek verir. Bir hükümet ücretleri ve çalışma koşullarını düzenleme konusunda başarısız olabilir. Dolayısıyla sömürücü işverenler işçileri teşvik ederek daha ucuz ücretlerle kayıtsız çalıştırırlar ya da işverenlerin, aslında diğer çalışanlardan farklı olmayan yabancı “kursiyerler” e asgari ücretten daha az ücret ödemelerine açıkça izin verirler. Uluslararası düzeyde, politika tutarlılığı, göçün faydalarını artıran en etkili politikaları oluş-

turmak için menşe ülkeler ile varış ülkeleri arasındaki diyalogu ve iş birliğinin kolaylaştırılması gerekmektedir. (IOM, 2005:147).

Politikaların tutarlı ve tamamlayıcı olduğunu tespit etmek için, uluslararası göç ve kalkınma, yardım, devlet güvenliği, insan güvenliği ve insan hakları da dahil olmak üzere diğer konular arasındaki bağlantının hesaba katmasını gerektirir (GCIM, 2005:4).

2.3.3. Cinsiyet Duyarlılığı

Uluslararası göçmenlerin neredeyse yarısı kadınlardan oluşmaktadır (ILO, 2007). Hem erkeklere göre hem de göçmen olarak yaşadıklarında kadınların göçünü etkileyen faktörlerin önemli farklılıkları vardır. Bu farklılıkları yansıtan politikalara gerek vardır. Göçmen kadınlar, onları izole eden türdeki işlere meil ederler. Dolayısıyla göçmen kadınlar erkeklerin aksine savunmasız kalabilir. Örneğin göçmen kadınlar, cinsel tacize uğrayabilir, kaçakçılarının mağduru olabilir veya cinsel endüstride çalışmaya zorlanabilirler. Bu farklılıklara rağmen, politika yapıcılara yol göstermek için cinsiyete göre farklılaştırılmış olarak verilen bilgiler genellikle eksiktir. Bu düşünceyle, ILO İş Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçeve'de (Multilateral Framework on Labour Migration), (3.1) yer alan maddeye göre göçle ilgili cinsiyete göre ayrılmış verilerin toplanması ve analizini ve işgücü göç politikasına uygulanmasını kapsayan bir kılavuz içermektedir.

Başka bir yönerge (9.8), ülkelerin emek mevzuatının ve sosyal yasalar ile düzenlemelerin ev işçileri ve diğer savunmasız gruplar da dahil olmak üzere hem erkek hem de kadın olan tüm göçmen işçileri kapsamı için tedbirler almayı önermektedir. İnsan ticareti ile ilgili rehberler (11.5, 11.9) kadınlara özel dikkat gösterilmesini önerir. Bu ilkeler, politikaların, kadın ve erkek göçmen işçiler arasındaki farklılıkları yansıtmaması gerektiğini belirten ILC 2004 kararını takip ederek koşulların iyileştirilmesi ve kadınların savunmasız kaldığı zayıf durumların azaltılmasına yönelik tedbirler teşvik eder (ILO, 2004:24).

2.3.4. Şeffaflık ve Esneklik

Dünyanın herhangi bir ülkesinde kesin olarak mükemmel bir göç politikası bulunmamaktadır. Dolayısıyla göç politikasının gelişiminde neredeyse sürekli bir deneme-yanılma unsuru olmaktadır. Bununla birlikte, tüm etkin göç politikalarının paylaştığı iki temel özellik vardır. Bunlar şeffaflık ve esnekliktir. Göç politikasının, ilgili paydaşlar tarafından erişilebilmesi ve anlaşılabilmesi için şeffaflık ile esneklik ve değişen koşullara uyarlanabilir olması gerekir. Hem potansiyel göçmen işçiler hem de hedef ülkelerdeki halk, kabul şartları, istihdam koşulları veya çalışma koşulları ile ilgili kendileri için önemli olan ko-

nularda net bir bilgilere sahip olmalıdır. Bunun için şeffaflık önemli bir özelliktir. Şeffaflık, Avustralya ve Kanada’da yüksek vasıflı göçmenlerin kabulüne ilişkin planların bir özelliğidir. Dolayısıyla, planlar, potansiyel göçmenlerin kendi uygunluklarını önceden değerlendirmelerine izin verir. Ayrıca Şeffaflık, ilan edilen politikaların arkasında hiçbir gizli gündem bulunmadığı anlamına gelir. Örneğin, eğer bir af ya da düzenlilik programının asıl amacı düzensiz statüsü olan göçmen işçileri sınır dışı etmek ise, program başarılı olmayabilir (Wire, 2008).

Göç, gelecekteki kararların çoğu zaman geçmiş kararlarla sınırlandırıldığı bir alandır. Böylece güçlü bir “yol bağımlılığı” vardır. Bunun nedeni, insanların hareketlerinin mal hareketlerinden daha zor ve bazen imkânsız olmasıdır. Bu durum, Avrupa’da, bir endüstri bölgesinin yeniden inşası ve genişlemesi sırasında işgücü almak için göçmen işçi programları oluşturan birçok ülkede görülmüştür. Ayrıca Doğu Asya’da, çeşitli ülkeler ekonomik aktivitedeki zirveye ulaşan ücret artışlarını engellemek için stajyer işçi programları oluşturmuşlardır. Her iki durumda da artık ihtiyaç duyulmayan ve çalışma izninin süresi dolan göçmenler dönecektir. Ancak, bu durum özellikle düzensiz göçmen işçiler arasında nadiren gerçekleşir. Çünkü hem göçmen işçiler genellikle ayrılmak istemez hem de işverenler çoğu zaman kalmalarını istemektedirler. Ayrıca işsizlik arttıkça işverenler belirli işlerde ulusal işçileri işe almakta zorlanırlar. Bununla birlikte esneklik, politikaların sürekli değiştirilmesi gerektiği anlamına gelmez. Yani göç politikasının yönetimi, önemli gelişmelere cevap verecek kadar esnek olmalıdır. Bir yandan, politikalar gelişmeli ve yeni bilgiyi, değişen koşulları, değişen hedefleri ve deneyim derslerini dikkate almalıdır (ILO, 2010).

Birçok ulusal otorite, göçü yönetmek için en iyi tasarlanmış prosedürlerin ters gidebileceğini öğrenmiştir, çünkü ana oyuncuların işgücü piyasasındaki tepkilerini tahmin etmek çok zordur. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nde, H1-B vize kategorisi, yerel işgücü piyasasında bulunamayan yüksek nitelikli işçiler için özel sektörün taleplerini karşılamak üzere oluşturulmuştur. Bununla birlikte, işçileri ABD’de işe almaya çalışan işçi komisyoncuları (body brokers), talebe bakılmaksızın, kendileri için mümkün olduğu kadar çok vize almalarını finansal açıdan avantajlı bulmuştur. Dolayısıyla iş bulunmamasına rağmen bazıları yabancı işçiler getirmiştir (Martin vd., 2005).

2.3.5. Kanıt Veya Veri Tabanlı Politikalar

İyi politika iyi veriler gerektirir. Böylece, politika, menşei, vatandaşlık, yaş ile cinsiyet kompozisyonu, eğitim ile beceriler, nitelikler, işgücüne katılım, çalışma alanları, tedavi gibi göçmen işçi profilleri ve işgücü piyasası ihtiyaçları

hakkında en güncel kanıtlara ve bilgilere dayanmalıdır. Buna ek olarak çalışma şartları ve entegrasyonu da kapsmalıdır. Ancak ne yazık ki, bu bilgilerin çoğu birçok ülkede eksiktir. Çoğu durumda, hâkim düşünce, işçilerin düzensiz statüye sahip olmasıdır. Örneğin, Rusya Federasyonu'ndaki düzensiz statüye sahip kişi sayısı tahminleri 5 milyondan 15 milyona değişmektedir. Buda çok büyük bir aralıktır. Buna karşılık olarak, Avustralya ve Kanada gibi yabancı kabullerinde sıkı denetimlere sahip ülkeler, göçmen nüfuslarına ilişkin daha iyi tahminlere sahiptir. ILO'nun internet üzerinde bir uluslararası göç veri tabanını yönetme deneyimi, birçok ülkenin iyi veri üretme kapasitesinden yoksun olduğunu göstermiştir (Wickramasekara vd., 2002). Birleşmiş Milletler eski genel sekreteri Kofi Annan, "Gelişmekte olan ülkelerin uluslararası göç hakkında veri üretme, toplama ve yayma kapasitesini geliştirmeye ve ayrıca politika ile ilgili uluslararası göç ve kalkınma yönleri hakkında sistemli ve kapsamlı bir araştırma yapacak personel yetiştirmeye ihtiyacı vardır" (UN, 2006:20-21). Günümüzde bu ihtiyaca göre, göç ve gelişme arasındaki bağların teşvik edilmesi bağlamında veri toplama konusunda şu anda yenilenen bir ilgi var ve özellikle Dünya Bankası tarafından istatistiklerin iyileştirilmesi için büyük bir çaba harcanmaktadır (Ratha, 2007).

2.4. HEDEF ÜLKEDEKİ İŞGÜCÜ GÖÇÜNÜN YÖNETİLMESİ VE DÜZENLENMESİ

2.4.1. Göç Politikalarının Hedefleri

Hedef ülkeler arasında toplumsal, ekonomik ve politik koşullar açısından önemli farklılıklar vardır. Diğer taraftan bu ülkelerin işgücü politikaları ile ilgili ortak hedefleri vardır. Örneğin, iş gücü piyasası düzeltmeleriyle göçmen işçileri işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre kabul etmek ve düzensiz göçü kontrol etmek, işgücü göçünün faydalarını en üst seviyeye çıkarmak ve olumsuz sosyal, politik ve ekonomik etkileri en düşük seviyeye indirmektir. Göçmen işçilerin genel perspektifleri ile göç, göç politikalarının oluşturulması üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir ki politika ve yasa yapımcılar siyasi desteği korumaya çalışırlar. Hedef ülkelerdeki göç yönetmeliği yalnızca bu ülkelerin kendi ihtiyaçlarına ve taleplerine cevap vermekle kalmamalı aynı zamanda göçmen işçi haklarının korunmasını da hesaba katmalıdır. Bu nedenle, hükümetler işgücü piyasasının düzenlenmesinde, göçmenler ile ulusal işçilerin korunmasının sağlanmasında ve entegrasyonun desteklenmesinde birbiriyle ilişkili birkaç politika gereksinimlerini ele almalıdırlar. Hedef ülkelerdeki göçün yönetilmesi ve düzenlenmesi için en önemli noktalar şunlardır:

- a. Göçmenlerin istihdama kabul politika süreçleri yasal göç için daha iyi fırsatlar doğurmalıdır;

- b. İşgücü piyasası düzenlemeleri, istihdama erişim dahil olmak üzere göçmen işçilerin hareketliliğini ve vasıflarının tanınmasını da içermelidir;
- c. Göçmen işçilerin istihdam bağlamında korunması önemlidir;
- d. Mümkün oldukça düzensiz göç ve düzenlemeler ele alınmalıdır;
- e. Ayrımcılığın önlenmesi ve entegrasyonun kolaylaştırılması yoluyla toplumsal bütünleşme kolaylaştırılmalıdır;
- f. Sosyal koruma ve refah; sosyal güvenlik, sağlık, eğitim ve konut erişimi iyileştirmelidir (ILO, 2010).

2.4.2. Göçmenlerin Kabul Politikaları

Göçmenlerin ülkeye alınması, büyük ölçüde göçmenlerin kabulüne ilişkin bir çerçeve belirleme meselesidir: “kriter-kabul yaklaşımı” metoduna dayanarak, işe alma süreci, işverenler, işe alım şirketleri, ortak ülkelerin güçlü ağları, yabancı hükümetler, göçmenlerin kendilerinin girişimi ve yabancı müttefikler tarafından kolaylaştırılacaktır (Demetrios vd.,2004:5).

Göçle ilgili devlet egemenliği ilkesi, devletlerin kendi topraklarında kimlerin kalacağına, kimlerin çalışabileceğine ve kimlerin gideceğine uluslararası kabul gören standartlar çerçevesinde karar verdiği anlamına gelir. ILO’nun İşgücü Taşıma Durumu Üzerine Çok Taraflı Çerçeve (Multilateral Framework on Labour Migration States) dördüncü ilkesi “Tüm devletlerin emek göçünü yönetmek için kendi politikalarını geliştirme hakları vardır. Uluslararası emek standartları ve diğer uluslararası belgeler ve gerektiği gibi yönergeler, bu politikaları tutarlı, etkili ve adil kılmak için önemli bir rol oynamalıdır” şeklinde belirtilmiştir. Göç politikaları uzun süredir hedef ülkelerdeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. 1990’lardan bu yana, ICT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri)’ndeki büyük ilerleme sayesinde sanayileşmiş ülkelerin hükümetleri göçle, becerikli işgücü sıkıntısını karşılamak istemekte ve böylece devletlerin göç politikalarını ekonomilerinin kısa ve uzun vadeli ihtiyaçlarıyla ne kadar başarılı bir şekilde uyumlu hale getirebilecekleri konusundaki tartışmayı canlandırmaktadır. Genellikle göç yoluyla işçi arzını artırmak için sunulan temel nedenler şunlardır;

- a. Stratejik endüstrileri desteklemek; stratejik önemi olan ve kalifiye personeli bulunmayan ya da yurtdışına sanayi taşınması durumunda kaybolabilen endüstrileri desteklemek
- b. Nüfusun yaşlanması ya da nüfus azalması gibi nedenlerle daralan işgücünü tazmin etmek;

- c. Ekonomik genişleme dönemlerinde veya tarım ve inşaatla mevsimlik işçi ihtiyaçları için geçici talepleri karşılamak;
- d. Küresel bir işgücünün kurulması ve yurtdışındaki şubeler veya iştirakler için yabancı işçilerin eğitimi;
- e. Belirli endüstrilerde, mesleklerde veya diğer emek piyasalarında etkili olabilecek veya yükselen tüketici fiyatlarına yol açan alanlarda ücret artışlarını azaltarak enflasyondan kaçınmaktır (ILO, 2010).

Bu faktörler, ülkelerin sınırlarını neden açmaları gerektiğini göstermektedir. Diğer taraftan kaç tane göçmenin kabul edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu yüzden göçün işgücü piyasasının gereksinimlerini yerine getirmek için planlanması birkaç farklı yoldan gerçekleşebilir. Avustralya ve Kanada gibi geleneksel göç edenlere hedef olan ülkeler, sadece belirli işler için veya acil işgücü piyasası kıtlığı için göçmen almakla kalmaz aynı zamanda uzun vadede işgücü piyasasına entegre olma kapasitesine dayanarak onları seçerler. Böylece kabul için yeterli puan alanlar, diledikleri işleri seçmekte ve değiştirmekte serbesttir. Avrupa ülkeleri yavaş yavaş benzer bir sisteme geçmeyi düşünmektedirler ve Birleşik Krallık zaten bu yönde önemli bir adım atmıştır (United Kingdom, 2008).

Diğer ülkeler, çabalarını yabancı işçileri işgücü piyasasının acil ihtiyaçlarıyla eşleştirmeye yönlendirir. Bu da karmaşık bir girişimdir, çünkü belirli bir noktada bir ülke içindeki her bölge için, her mesleğe ilişkin emek kıtlığını saptamak zordur. Bu bağlamda hükümetler genelde kıtlığın nerede olduğunu saptamak için basit işgücü piyasası testleri kullanmaktadırlar. Bu tür testler, iş piyasasına dayalı göç politikalarının uygulanmasında ajanslara fazla miktarda önem verir. Bazıları, belirli bir görev için yerli bir işçinin bulunmadığını ispatlamak adına sorumluluğu işverenlerin üzerine atarlar. Ancak işverenler nitelikli işçi çalıştırıp da bu görevi başaramazlar. Bu tür hedeflerin yerine getirilmesi pahalı ve zaman alıcı olabilir (OECD, 2007:97).

Tüm gelişmiş ülkeler ve/veya onların vatandaşları, bu kabullerin ulusal ekonomik çıkarlara hizmet etmesi varsayımıyla yabancı işçileri kabul etmektedirler. Fakat her ülke farklı seçim stratejileri kullanarak kabul politikasının farklı yönlerini ortaya koymaktadır. Genel olarak ülkelerinin çoğu üç farklı seçim yaklaşımı kullanmaktadır: birincisi belirli bir iş için usulüne uygun olarak tescilli tüzel kişilikler tarafından işe alınmış işçileri kabul etmek; ikincisi nitelikli göçmen işçilerin hükümetin kararına dayanarak kabul etmek; üçüncüsü ise nitelikli göçmen işçilerin insan sermayesinin genel seviyelerine göre seçmektir (Demetrios vd.,2004:9).

2.4.3. Yasal Göç Fırsatlarını Arttırmak

Hedef ülkelerdeki emek talebi, düşük vasıflı işgücü düzeyinden yüksek vasıflı işgücü düzeyine tüm ara beceri kategorilerini kapsamaktadır. Avrupa Komisyonunun yasal göç politikası, bu gerçeğin farkına varmıştır:

“Göç ile ilgili Avrupa Birliği emek piyasalarının mevcut durumu ve beklentileri geniş anlamda “ihtiyaç” diye bir senaryo olarak tanımlanabilir. Bazı üye devletler, ekonominin belirli sektörlerinde, ulusal emek piyasalarında doldurulamayacak halde büyük miktarda emek ve beceri sıkıntısı yaşamaktadırlar. Bu olgu, vasıfsız işçilerden en iyi akademik profesyonellere kadar tüm nitelikleri ilgilendirir (European Commission, 2005).

Bununla birlikte, politika planı, vasıflı işçi kabul şartlarını formüle ederken bu noktayı göz ardı etmiş gibi görünmektedir (mevsimlik işçiler hariç olmak üzere). Son dönemlerdeki bir OECD çalışması “Beceri alanındaki eksikliklere ve uyuşmasızlıklara yoğunlaşırken, tüm göçmenlerin beşerî sermayesinin akıllıca, hatta stratejik bir şekilde çalıştırılması için tanınmasının bir öncelik haline gelmesi gerektiğini” belirtmektedir. Aynı zamanda “yeni sistemin bir göç sistemi olarak düşünülmemesi gerekir; bunun yerine, ortaya çıkan bir uluslararası emek hareketliliği sistemi olarak kavramlaştırılmalıdır” demektedir (Dayton-Johnson vd.,2007:12-22)

ILO Çok Tarafli Çerçeve beşinci ilkesinde; “düzenli emek göçü için yolların genişletilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaçları ve demografik eğilimler göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir”. GFMD 2007; “göç ve gelişim yaklaşımı, yasal göçün menşee ve hedef ülkelerinin geliştirilmesine tehdit olarak değil de gelişimi teşvik ederek önemli bir seviyeye çıkmasını sağlamıştır” iddiasında bulunmaktadır (GFMD, 2007:2).

BM Genel Sekreteri 2006’da Uluslararası Göç ve Kalkınma Konusunda BM Yüksek Düzeyli Diyalog Raporu’nda şunları belirtmiştir: “Devletler, hem uzun vadeli vasıflı ve vasıfsız işçilerin yapısal taleplerini gerçekçi bir şekilde hesaba katan hem de ileriye dönük düşük maliyetli politikalar geliştirmelidir.” Ayrıca; “Düşük vasıflı göç, menşee topluluklarındaki yoksulluğun derinlik ve şiddetini azaltmak için en büyük potansiyele sahiptir” (UN, 2006: 13-17).

Gelişmiş Kuzey ile gelişmekte Olan Güney arasındaki ilişkilerde en büyük başarısızlık, her şeyin önemsiz olduğu yardım programlarında yaşanan düşüş değil, piyasaların hızlı bir şekilde açılması veya teknoloji transferi yapılmaması değil, sürekli olarak bunların inkâr ediliyor olmasıdır. Böyle iken gelişmekte olan ülkelerin istekli işçilerine çalışma hakkı verilmesi hem gelişmiş ülke halklarının hem de Üçüncü Dünya’nın refahını azaltmıştır (Harris, 2002:130).

Geçici göç programları düzenlenirken karşılaşılan en büyük zorluklardan birincisi onlar gerçekten geçicidir ikincisi ise göçmen işçi haklarını korumaktır. Bunlar arasında sorumluluğun büyük bir bölümü menşe ülkeler üzerinde yer alan ikili iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Örneğin, maaşların ya da sosyal güvenlik katkılarının bir bölümünü tevkifat etmek ve bunlar yalnızca gidiş ya da dönüşte ödenmek suretiyle uygulanabilir; döndükten sonra tekrar göç için yeniden başvurma imkânı teşvikleri sunulabilir ve parmak izi ve diğer kontrolleri içeren daha katı uygulama önlemlerini benimsemek olabilir. Bu önlemlere rağmen hedef ülkeler, düşük vasıflı işçiler için sağlanan sınırlı imkanlara yansıyan geçici göç programları ile ilgili kaygılarını sürdürmeye devam ettirmektedirler. Ayrıca dairesel göçle ilgili artan bir ilgi vardır. Dairesel göçün potansiyelinin, nitelikli göçe yönelik politika seçenekleri bağlamında ILO tarafından gündeme getirilmesi sağlanmıştır. Bu seçenek için menşe ülkelerini insan sermayesinden kalıcı olarak mahrum bırakmamak açısından iyi bir durum vardır. Ayrıca entelektüel canlandırmayı da teşvik eder ve menşe ülkelere düzenli nakit akışı sağlar. Bu tür programlara katılan göçmenler, ülkelere periyodik geri dönüş, bilgi aktarımı ve yatırımlar yaparak katkıda bulunan uluslararası bağlantılar oluşturabilirler. Öte yandan hedef ülkeler, kalıcı yerleşim riski ya da entegrasyonla ilgili kaygılar gibi gerekçelerle dairesel göç destek verebilirler (ILO, 2010).

Göç-kalkınma tartışması bağlamında geçici ve dairesel göç konusundaki son ilgi, çoğunlukla, düşük vasıflı işçiler için yasal yolları genişletmekle ilgilidir. Bu bağlamda, dairesel programlarının yoksulluğun hafifletilmesine katkıda bulunduğu söylenir (GFMD, 2007). Dolayısıyla, ILO İş Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçeve, geçici işgücü göç planlarını ve dolaşım kolaylığı sağlayan vize politikalarını teşvik etmek de dahil olmak üzere “dairesele ve dönüş göçünü ve menşe ülkesine yeniden bütünleşmeyi teşvik eden politikaların” benimsenmesini önermektedir. Bununla birlikte, geçici göç programlarının beklenen net kalkınma “avantajları” ancak bazı temel standartlar karşılanırsa sağlanabilir. Tedbir eşitliğini sağlamak ve göçmen işçiler için iyi iş fırsatlarına erişmek için etkili ve uygulanabilir koruma mekanizmaları olmalı; İstihdam aşamasında işyerlerinde istismarların engellenmesi ve nakit transferini ve üretken kullanımını kolaylaştırmak için uygun mekanizmalar bulunmalıdır (ILO, 2010).

Faydalara rağmen, geçici ve dolaşımdaki göç programlarının tabiatı hakkında bazı geçerli kaygılar vardır. Geçici işçilerin kaygıları genellikle düşük ücret, daha kötü çalışma koşulları, mesleki eğitime erişim eksikliği, işten ayrılma veya sürgüne karşı sınırlı veya tamamen korumasız, işveren değiştirme fırsatı bulunmaması, sosyal güvenlik haklarının eksikliği, aile birleşimi eksikliği,

kırılgan ikamet durumu ve sınırlı entegrasyon şeklindedir (Wickramasekara, 2007).

Geçici göç planlarının, yerli işçilere nazaran göçmen işçiler için eşit işçi ve insan hakları sınırlamalarına neden olmasını önlemek için özel çaba sarf edilmelidir. Bu da özellikle fırsat eşitliği ve muamelede ayrımcılık yapılmama ilkelerine, eşit iş için eşit ücret alma hakkına, iyi ve güvenli iş koşulları ve örgütlenme hakkı da dahil olmak üzere birçok konuyla ilişkilidir. Özellikle endişe konusu olan şey, uluslararası kabul görmüş insan hakları standartlarının tamamen ihlal edilmesinde göçmen işçi pasaportlarını saklı tutan işverenlerin çok yaygın uygulamalarıdır. ILO Çok Taraflı Çerçevesinde geçici göçmen işçiler için net kurallar belirlenmiştir (ILO, 2010). Söz konusu kurallar bunlardır:

- a. Geçici iş planlarının kurulan işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermesini ve bu planların göçmen ve ulusal işçiler arasında eşit muamele ilkesine saygılı olmasını sağlamak.
- b. Geçici göçmen işçilerin haklarına ilişkin kısıtlamaların ilgili uluslararası standartları aşmamasını sağlamak

OECD Geliştirme Merkezinin, dairesel göçü teşvik etmek için belirlediği politikanın bileşenleri şunlardır;

- a. Çok kullanımlı, çok yıllık çalışma izni verilmesi;
- b. Yeniden girme maliyetini düşürmek ve işçilerin yeniden kabulü için esnek prosedürler sunmak
- c. Emeklilik ve sosyal güvenlik katkılarını ülkesine aktarmak
- d. Üniversitelerde kayıtlı yabancı öğrencilerin, belirli bir süre için uğradıkları ülkede kalmalarını sağlamak (Dayton Johnson vd., 2007:69-75)

Dairesel göç kavramıyla ilgili olarak, gelişmiş ülkelerdeki mevcut göç ve vize rejimlerinin dolaşımında önemli engel oluşturduğu görülmüştür. Birkaç ülkede, daimî ikamet eden kişiler, altı ay sonra veya bir yıl kalıcı ikamet ettikleri ülkenin dışında kalırken dönüş hakkını kaybederler. Dolaşım kolaylığı sağlayan vize sistemleri sağlanmalı ve diaspora göçmen toplulukları için daha liberal geri dönüş hakları sağlanmalıdır. Göç ve kalkınma politikaları arasındaki uyumsuzluğun eksikliği ise başka bir sorundur. Göçmenlik yetkililerinin amacı genellikle göçü veya hedef ülkesine dönmeyi engellemektir. Dolaşım ise kalkınma dostu göç politikalarının vazgeçilmez bir faktörüdür (ILO, 2010).

2.4.4. İşgücü Piyasasının Erişiminin ve Hareketliliğinin Düzenlenmesi

İşgücü piyasası düzenlemesi, hedef ülkedeki istihdam ve mesleğe erişim ile ilgilidir. Bu ilgililik (mensubiyet) göçmen işçinin ilk işi olması veya işsiz olması ile alakalıdır. Aynı zamanda, tüm çalışanlar için asgari çalışma şartlarının yerine getirilmesini ve iş hukukunun uygulanmasını gerektirir. Göçmen işçilere işgücü piyasasına serbestçe erişim imkânı sağlamak önemli bir adımdır ki göç eden işçilerin ve ailelerinin varış ülkesinde entegrasyonunun teşvikinde hayati bir rol oynamaktadır. 143 sayılı ILO Sözleşmesi, bu konuya liberal bir yaklaşım getirmekte ve bu da aslında göçmen işçilerin, başlangıçta çalışmaya kabul edildikleri işveren için iki yıl çalıştıktan sonra işverenlerini değiştirmelerine izin vererek, ulusal iş piyasasına girmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, işini kaybeden göçmen işçilerin alternatif iş bulmak için yeterli zaman izin verilmesi şartını da koşmaktadır (ILO, 2010).

Ne yazık ki, birçok ülkede ulusal mevzuat, göçmen işçilerin serbestçe seçilebilmesine ilişkin kısıtlamalar içermektedir. Bu kısıtlamalar, iş değiştirme koşullarını belirleyerek ya da yerli olmayanların üzerine yerli işçi çalıştırmak için tercihler belirleyerek istihdama erişimlerini doğrudan sınırlayabilir. ILO'nun 2003 ILM Anketine yanıt veren 93 ülke arasından 19 ülke herhangi bir koşulda işveren değişikliğine izin vermemiştir. Bunlar dışında 20 civarında ülke ise, aynı ekonomik faaliyet dalında olduğu sürece, herhangi bir zamanda işveren değişikliğine izin vermiş ya da belli bir sürede yasal olarak çalıştıktan sonra değişiklik yapılmasına izin vermiştir (ILO, 2004).

İş değiştirme üzerindeki kısıtlamalar, geçici işgücü göçü programlarının seçkin bir özelliğidir. Bu özellik de gitgide yaygınlaşmaktadır. İşverenlerin işçileri getirirken maruz kaldıkları başlangıç masrafları nedeniyle işçilerinin başka bir işverene gitmesine izin veren değişiklikleri desteklemeleri ihtimali azdır. Buna ek olarak, işe kabul ve göçmenlik kuralları, kadın göçmen işçilere karşı açık ya da gizli olarak ayrımcılık yapabilmektedir. Çünkü birçok ülkede gerek menşe ülkede gerekse hedef ülkede cinsiyet ayrımı yapılabilir. Kalıcı mesleki toplumsal cinsiyet ayrımı dolaylı yoldan işe kabul kurallarına yansiyabilir ve kadınlar sadece belirli kategorilerdeki işlerde özerk göçmen olarak “kabul edilebilir” hale gelebilmektedir. Örneğin, evde hizmet, eğlence ve emek yoğun fabrika işlerinde kadın göçmenlerin düşük vasıflı işlerde kalmasını önlemek için bu tür kurallar yeniden değerlendirilmelidir (ILO, 2010).

Göçmen işçiler sıklıkla yetenek ve niteliklerinin altında işlerde çalışmak zorundadırlar. Diğer bir deyişle, “beynin boşa harcanması” ya da “beceri uyumsuzluğu” gibi daha farklı terimler bu durum için daha uygun olabilir. OECD

ülkelerinde, nitelikli göçmenlerin en az yüzde 25'i veya ortalama yüzde 50'sinin nitelikli olmalarına rağmen etkisiz, işsiz veya niteliklerinin altında işlerde çalışmak zorunda oldukları belirlenmiştir (OECD, 2007:25).

Göçmen işçilerin beceri ve niteliklerinin uluslararası düzeyde tanınması konusu, politika tartışmasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Hedef ülkelerin birçok göçmenin diplomasını ve niteliklerini tanımamasındaki başarısızlığı, göçmen işçilerin hedef ülkelere getirdiği eğitim becerilerinin ve yeteneklerinin boşa harcanması anlamına gelmektedir. Birçok göçmen işçi, özellikle de kadınlar, kalifiye oldukları mesleklerde fedakârlık ederler. Örneğin, çok sayıda nitelikli kadın göçmen işçi ev işleri ile uğraşmaktadır. Bu sebeple, düzenli kanallardan giren göçmen işçilerin yerli işçilerle eşit standartlarda istihdama erişebilmelerini sağlamak için yurt dışında edinilen niteliklerin tanınması önemli bir politika hedefidir (ILO, 2010).

Bu konuyu ele alırken çeşitli seçenekler araştırılmalıdır. Örneğin, seçeneklerden biri, tanınmayı teşvik etmek ve geliştirmekte olan ülkelerin tanıma programlarına erişimini geliştirmek için bir çerçeve ve prosedürler sunduğu için, becerilerin taşınabilirliğini artırma potansiyeline sahip olan ticaret düzenlemelerini kullanmaktır (Shah, vd., 2007)

Karşılıklı tanıma anlaşmaları MRA (Mutual Recognition Agreements) başka bir seçenektir. Bu anlaşmalar, göçmen işçilerin sertifikalarının ve yeterliklerinin karşılıklı olarak tanınmasına odaklanan menş ve hedef ülkeler arasındaki resmi sözleşmelerdir. Özellikle düzenlenmiş meslekler alanında geniş bir MRA kapsamı var iken, birçok geliştirmekte olan ülkenin ikili veya çok taraflı MRA'ya katılım kapasitesi sınırlı olma eğilimindedir. Bunun nedeni, geliştirmekte olan ülkelerdeki mesleklerde eğitim bazen hedef ülkelere göre yetersiz olduğu için geliştirmekte olan ülkeler karşılıklı tanıma için bir temel olarak ulusal tanıma sistemlerine sahip değil ve uzun süren ve karmaşık müzakereleri üstlenme yetkisine sahip meslek kuruluşlarından yoksunlardır. Bundan dolayı, geliştirmekte olan ülkelerde beceri tanıma sistemleri geliştirmek ve MRA ile müzakere yapmak için kapasiteleri oluşturmak önemli politika girişimleri olacaktır. Sonuç olarak göçmenlik yetkilileri, iş bakanları, meslek kuruluşları ve endüstri arasında daha yakın iş birliği yapılmasını gerektirmektedir (ILO, 2010).

Bazı ülkeler göçmen işçileri acil işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla karşılaştırmaya çalışmaktadır. Bu da karmaşık bir girişimdir, çünkü zaman içinde belirli bir noktada ve bir ülke içindeki her bölge için, her mesleğin emek eksikliğini saptamak zor bir süreçtir. Dolayısıyla, hükümetler genelde eksikliğin nerede olduğunu belirlemek için basit işgücü piyasası testleri kullanmaktadırlar. Bu

tür testler, iş piyasasına dayalı göç politikalarının uygulanmasında ajanslara önemli derecede rol verir. Diğer durumlarda, ülkeler hareketliliği serbest bırakmak için zaman alıcı ve masraflı bir yaklaşım düşünürler. Bazıları, işverenlere, belirli bir görev için yerli bir işçinin bulunmadığını ispatlamak ve nitelikli yerli işçi istihdamı için çaba gösterdiklerini ancak başarısız olduklarını göstermelerini zorunlu kılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki gibi bazı durumlarda, işveren işçilerin ihtiyaç duyduğu ve hak edilen ücretin ödenebileceğini basitçe kanıtlar ve teftişler genellikle yalnızca uygunsuzluk bildirildiğinde gerçekleşir (OECD, 2007:97).

2.4.5. Göçmen İşçilerin Korunması ve Sosyal Güvenlik Hakkı

Çoğu hedef ülke, düzensiz statüye sahip göçmen işçilerin, ILO ve BM uluslararası belgelerinde tanınan işçiler kadar temel haklara sahip olduklarını da kabul etmemektedir. 1990'da yapılan tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (ICMW), temel haklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda ILO temel sözleşmesinden (zorunlu çalışma ve çocuk işçiliğine karşı ve ayrımcılık yapılmaması) faydalanılmalıdır. Ayrıca, ILO'nun görevi, tüm emek standartlarının, statülerine bakılmaksızın işyerindeki göçmen işçiler için de geçerli olmasıdır. ABD Dışişleri Mahkemesi, düzensiz göçmenlerin hukuki durumu ve hakları hakkında (17 Eylül 2003), bu tutumu uluslararası alanda kabul etmiştir. Bir kişinin göç ettirme statüsünün, işle ilgili olanlar da dahil olmak üzere, insan haklarının kullanılmasından ve mahrum edilmesi için bir gerekçe teşkil edemeyeceğini açıkça onaylamıştır (Wickramasekara, 2008:1254).

Hedef ülkeler, göçmenleri sınırlarına girmeden korumak için daha az kapasiteye sahiptir. Yine de bu aşamada onları korumak için ikili diyalog ve iş birliğine girebilirler. Örneğin, hedef ülkeler menşe ülkelerine bilinen etik olmayan işe alım görevlileri ve işkenceyle uğraşan işverenler hakkında bilgi sağlayabilirler, böylece derhal önleyici tedbirler alınabilir. Ayrıca hedef ülkeler menşe ülkelerle otomasyon (özdevin) sistemi kurmakla birlikte işe alım hizmetlerini daha kolay gözleyebilir hem de işgücü piyasasındaki gereksinimlerinin değişimlerine daha hızlı adapte olabilirler. Böylelikle sömürücülere karşı önleyici bir tedbir almış olur ve işgücü piyasasındaki o sömürücülerin rollerini azaltabilirler. Hedef ülkelerin, göçmen işçilere ayrılmadan önce kendi ülkelerinde planlı programlar ile eğitim ve yönlendirme sağlaması başka bir seçenektir. Bu hususta, İtalya'ya iş için göç edenlere, kendi menşe ülkelerinde iken, 40 saatlik oryantasyon ve 80 saatlik dil eğitimi içeren eğitim programları iyi bir uygulamalı örnektir. Bu programlar kültürel, sosyal, psiko-sosyal hazırlıklar gibi etkinlikler içermektedirler. Hedef ülkeler, düzensiz göç ve kaçakçılıkla mücadele için, yasadışı davranışa katılanların uluslararası (eşgüdüm)

koordinasyon eksikliği nedeniyle tespitten kaçamamalarını sağlamak için polis çabalarını koordine etmekle, ikili ve çok taraflı diyalog ve iş birliğine girebilir. Hedef ülkeler, geçici veya dairesel göç programlarına giren ve çalışan göçmenler için de emek ve sosyal haklara kefil olmalıdır (ILO, 2009).

Göçmen işçiler ve aile üyelerine uluslararası normlarda verilen korumayı nitelendiren üç temel düşünce vardır:

- a. Uluslararası insan hakları, statüsüne bakılmadan tüm göçmenler için geçerlidir;
- b. Düzenli statüsündeki göçmen işçiler ile istihdam edilen ve işyerindeki yerel işçiler arasında muamele eşitliği uygulanır;
- c. İş güvenliği ve sağlığı, azami çalışma saati, asgari ücret, ayrımcılık yasağı, örgütlenme özgürlüğü ve doğum izni gibi iş ve işçi bulma koşullarına ilişkin uluslararası çalışma standartları tüm çalışanlara uygulanır (ILO, 2010).

Yasal göçmen işçiler için istihdamda muamele eşitliği, uluslararası standartların merkezi öncülüğünü oluşturmakta ve günümüzde pek çok ülkenin ulusal yasalarına yansımaktadır. Yerli ve yabancı çalışanların muamelesinde eşitsizliklerin hoşgörüsü, yabancı işçilerin sömürülmesini teşvik eder ve daha az korunan yerli olmayan işçilerin yerli işçilerin yerine geçmelerini kolaylaştırır. Dolayısıyla ikili işgücü piyasalarını ve kayıt dışı istihdamı genişletmeye, genel olarak ücret ve çalışma koşullarını düşürmeye ve yerli ve yabancı işçilerle kendi toplulukları arasındaki çatışmayı nihayetinde kışkırtmaya katkıda bulunabilir (ILO, 2010).

Göçmenlerin haklarının korunmasının sorumluluğu, göçmenler hedef ülkelerin sınırlarına girdiğinde hedef ülkelerin üzerine düşmektedir. Bilgiler, göçmen işçilerin diliyle, çalışma hakları, sosyal ve refah hakları ve nereden yardım talep edilecek gibi bilgiler yazıldığında daha kolay anlaşılabilir. Eğer göçmenler hedef ülkeye taşınıp da işverenler veya yetkililer tarafından işsiz bir şekilde terk edilmişlerse, evlerine dönmelerinde yardımcı olunmalıdır. Kaçakçılık mağdurları, benzer şekilde, kaçakçılardan kaçmak için ihtiyaç duydukları yardımı almalıdır. Örneğin, İtalyan hükümeti, insan ticareti vakalarını derhal bildirmek için ücretsiz bir telefon hattı kurmuştur. Hedef ülkeler, göçmen işçilerin emek ve çalışma yasalarıyla korunmalarını sağlamalıdır. Çoğu ülkede, istihdam ve iş yasaları göçmen işçiler dâhil olmak üzere tüm çalışanları aynı şekilde kapsamaktadır ve bazı ülkelerde istihdamda kendilerine yönelik ayrımcılık yasaktır. Bununla birlikte, aynı ülke içinde kanunlarda tutarsızlık olabilir ve bu da göçmen işçilerin hatta aynı işi yapmış olsalar da yerli işçilerden daha az hak sahibi olmalarına neden olabilir. Mümkün oldukça, göçmen işçilerin

tek bir işverene bağlı olma kısıtlaması kaldırılmalıdır. Çünkü söz konusu kısıtlamalar bağımlılık ve istismarın artmasına neden olur ve böylece işçiler şiddet içeren koşullar altında çalışmak ya da hiç çalışmamak ya da ülkeyi terk etmek arasında seçim yapmak zorunda kalırlar. Örneğin, Birleşik Krallık'ta göçmen işçilerin işverenlerini değiştirmesine izin verilir. Kötüye kullanım veya istismar nedeniyle işverenlerinden ayrılmış ve düzensiz bir durumda olanlar düzenli hale gelme başvurusunda bulunabilir (ILO, 2009).

Uluslararası düzeyde göçe yönelik politika tepkileri ya da yanıtları ilave arzulara yol açar. Bir "Eurofound" araştırması, "Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda, göç eden işçilerin ekonomik büyümede oynadığı önemli rol hakkında bilinçlilik gitgide artar" sonucuna varmaktadır. Ancak ne yazık ki, bu işçilerin dezavantajlı çalışma koşullarında çalışmaları kamuya açık tartışmalarda çok daha az ilgi çekiyor gibi görülmektedir (Eurofound, 2007:140). Bu özellikle iş güvenliği ve sağlığı için geçerlidir ki göçmen işçilerin genellikle ulusal güvenlik ile sağlık politikaları istatistiklerinde yeri yoktur (Wickramasekara, 2007). İşgücü denetim sistemleri bütçe ve personel kısıtlamaları nedeniyle, göçmen işçiler karşılaştıkları değişen iş şartları ve işyeri zorluklarına ayak uyduramamıştır. Kadın ev işçileri gibi savunmasız gruplar, bazı ülkelerde iş kanununun uygulanmasından çıkarılmıştır (ILO, 2010).

Göçmenlerin yabancı düşmanlığı sorunu ile ilişkin uluslararası düzenlemelerin yapılması gerekenler 1940'lı yıllarda ileri sürülmüştür. Ama uluslararası işbirliği yapılmadığından dolayı ilk başlarda söz konusu düzenlemeler başarılı olmamıştır.

Birleşmiş Milletler (BM)'in kurulmasından sonra göç ile ilgili uluslararası etkin düzenlemeler meydana gelmiştir (Baştürk, 2014:354). Uluslararası göç, menşe ülkede sosyal güvenlik hakların terk edilmesi, hedef ülkede de kendisi ve ailesi için yeterli sosyal güvenlik temin edecek bir iş ortamı bulamaması sonucuna neden olmuştur (Arıcı ve Alper, 2013:196). Sosyal güvenlik hakkının uluslararası düzeyde önem ve hacim alması bu sürecin neticesidir. İki aşamadan oluşan bu sürecin birincisinde, sosyal güvenlik esas bir insan hakkı olarak nitelendirilmiştir. İkincisinde ise sosyal güvenlik hakkı ile ilgili uluslararası düzenlemeler düzenlenmiştir (Arıcı, 1997:9).

2.4.6. Düzensiz Göçle Mücadele

Düzensiz göç, büyük varış ülkelerinde uluslararası göç yönetiminde merkezi bir endişe olarak ortaya çıkmıştır. Düzensiz göç tartışmalarda ve göç politikalarında, büyümesinin arkasındaki karmaşık faktörleri göz ardı ederek, ileri sürülmektedir. RSA Göç Komisyonu: "Düzensiz göç, her ülkedeki küresel işgücü piyasasındaki büyümedir" ifadesinde bulunmaktadır. Hedef ülkeleri

düzensiz göçün “kurbanı” olarak nitelendirmektedir. Hâlbuki düzensiz göç, göçmenlik kısıtlayıcı politikalarının doğrudan sonucudur. Düzensiz statüye sahip göçmenlerin sayısı tahmin edilebilir ancak verilen kanıtların bazen abartıldığı şüphesi vardır. Duvell, Avrupa’daki düzenli 83 milyon göçmene karşı düzensizlik durumunda 4 ila 7 milyon göçmenin farkına varılmasının gerektiğini belirtmiştir. Düzensiz statüye sahip göçmenlerin, düzenli göçmenlerin ya da kişilerin uluslararası kaçakçılık stoklarının yalnızca küçük bir kısmını oluşturduğu sonucuna varmıştır. Toplam nüfusta düzensiz statüye sahip göçmenlerin payı ABD’de %3,6 ancak diğer OECD ülkelerinin çoğunda %2’den azdır (Wickramasekara, 2008: 1252)

Hedef ülkelerini etkileyen düzensiz göç, yaygın bir olay olduğundan önemli politik bir mesele diye nitelendirilir. ILO’nun görüşüne göre, düzensiz göç, düzenli göçten bağımsız olarak değerlendirilemez ve tüm ILO üye ülkeleri tarafından desteklenmekte olan daha geniş “Decent Work Agenda” İyi İş Gündemi’nin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Ayrıca şu anda birçok ülkede düzensiz statüye sahip göçmenlerin haklarının korunmasında hem politikada hem de uygulamada ciddi boşluklar bulunmaktadır. Düzensiz göçe karşı bazı politika tepkileri/yanıtları, özellikle sınır kontrollerinin ve vize politikalarının sıkılaştırılmasının etkisiz olduğu kanıtlanmıştır. Dolayısıyla kaçakçılık ve yasadışı ticaret kaçınılmaz olarak, düzensiz göçü azaltmak için çok şey yapmadan çok daha fazla kâr sağlama etkisi yaratabilir (Cornelius, 2005).

ILO, özellikle sınır ötesi insan ticaretinin bir sonucu olarak göçmen işçilerle ilişkili zorunlu çalışma sıklığını önemli bir endişe alanı olarak tanımlamıştır. Çünkü düzensiz statüye sahip göçmen işçiler, insan ticareti dâhil, zorla çalıştırma durumlarına sokulmak anlamında daha fazla risk altındadır. İstisna ya da zorla çalıştırmanın yasadışı olarak uygulanması sıklıkla, düzensiz ya da belgelenmemiş giriş sonucunda, göçmen işçinin düzensiz statüye sahip olduğuna işaret eder. Dolayısıyla düzensiz statüye sahip göçmen işçiler, tavsiyelerde yer alan hükümler de dahil olmak üzere uluslararası insan hakları belgeleri ve diğer uluslararası tedbirler, tüm işçileri kapsayan ILO Sözleşmeleri ve tavsiyeler ve göçmen işçiler hakkında özel sözleşmeler ve birçok uluslararası belge ile korunmaktadır. ILO İş Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçeve, düzensiz göç ve göçmen işçilerin düzensiz statüsünde muameleleri ile ilgili bir dizi ilke ve talimat içermektedir. Bu bağlamda ILO İşçi Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçevesi, düzensiz göç konusuna yönelik kapsamlı bir yaklaşımın birtakım önlemleri gerektirdiğini vurgulamaktadır. Bu önlemler; yasal göç fırsatlarını genişletmek ve ona erişimi kolaylaştırmak, kanuna uymayı artırmak, düzensiz istihdamı azaltmak için işgücü denetimini güçlendirmek ve yasal göçe yardım-

cı olan yasal ve idari bir ortam oluşturmaktır. Tabii ki bunların diğer önlemler olmadan hiçbiri yeterli olmayacak (ILO, 2010).

Uluslararası normlara ve çeşitli ülkelerdeki tecrübelere dayalı, düzensiz göçe yönelik stratejilerin ve politikaların temel taşlarını oluşturan iyi uygulamalar şöyle sıralanabilir:

- a. Köklü nedenlere, işçilerin korunma ihtiyaçlarına ve ilgili tüm aktörlerin hesap verebilirliğine bakarak, düzensiz göçe kapsamlı bir yaklaşımla yaklaşmak; menşe ülke ve varış yeri dahil olmak üzere tüm menfaat sahipleri arasında iş birliğine dayalı önleyici ve kontrol politikalarını ve işveren yaptırımlarını kapsayan çeşitli politikalar benimsemek.
- b. ILO'nun İş Göçüne İlişkin Çok Taraflı Çerçevesinde ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, haklara dayanan bir yaklaşımı teşvik etmek ve uluslararası kabul görmüş ilkelerle ve araçlarla bir temel politika ileri sürmek.
- c. Düzensiz statüye sahip göçmen işçiler için temel insan haklarına ve iş yerindeki tüm işçi haklarına saygı gösterilmesini sağlamak.
- d. Düzensiz göçe, yalnızca bir yasal ya da güvenlik sorunu değil, bir işgücü piyasası ve makul çalışma koşulları sorunu olarak bakmak.
- e. İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düşük nitelikli işçiler için yasal göç fırsatlarını ve seçeneklerini genişletmek.
- f. Göç baskısını azaltmak için menşe ülkelerinde iyi çalışmayı teşvik ederek düzensiz göçün temel nedenlerini ele almak.
- g. Menşe ile hedef ülkeler arasındaki işe alım süreçlerini düzenlemek ve denetlemek.
- h. Göçmenlere çok cazip faktörlerle, kayıt dışı ülkelerdeki istihdam ve bildirilmemiş işler ile mücadele etmek.
- i. Sanayi ile hükümet arasındaki iş birliğini ve sendikalar, hükümet dışı kuruluşlar ve diğer sivil toplum aktörleri ile istişareyi teşvik ederek düzensiz göç konusuna çözüm bulmak için tüm menfaat sahipleri arasında geniş tabanlı bir danışmanlık süreci başlatmak.
- j. İşverenlere, düzensiz statüye sahip işçi alımı, işçilere düzensiz göç riskleri ve potansiyel göçmenler hakkında bilgi ve eğitim vermek.

- k. İşverenleri iş kanunlarına uymaya zorlamak için emek denetim sistemleri ve işçi idareleri gibi işgücü piyasası kurumlarını güçlendirmek.
- l. Yasal olmayan göçü azaltmak ve göçü kalkınmaya yönlendirmek için, ILO

143 No.lu Sözleşme ve 1990 Uluslararası Konvansiyonu'nda önerildiği üzere, ikili ve bölgesel iş birliğini teşvik etmek (Wickramasekara, 2005).

Düzensiz statüye sahip çok sayıda göçmen ile karşı karşıya kalan bazı hükümetler, göçmenlerin ülkeyi cezalandırmaksızın terk edebilmelerini veya durumlarını düzenli hale getirmeyi denedikleri af yasaları ilan etmeyi seçmişlerdir. 143 sayılı ILO Sözleşmesi, üye ülkeler, ülke içinde düzensiz statüye sahip çalışan kişilere, kalma ve belgeli istihdam yaratma hakkına sahiptir. Bununla birlikte, düzenleyici egzersizler tekrarlandığında, düzensiz göçü kontrol altına alma konusundaki güvenilirliği halk tarafından sorgulanabilir (ILO, 2010).

2.4.7. Sosyal Uyumun Kolaylaştırılması

Hedef ülkelerdeki sosyal uyum, göçmen işçiler ve ailelerine yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak için girişimlerde bulunulduğu zaman, önemli ölçüde kolaylaştırılmıştır. Ayrımcılık, işgücü piyasalarında farklı muamele üretir, eşit fırsattan mahrum eder, çalışan nüfustaki çatışmaya neden olur ve sosyal bütünlüğü zayıflatır. Dolayısıyla ILO İş Göçüne ilişkin Çok Taraflı Çerçeve, göçmen işçilerin istihdamında her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. (ILO, 2010).

Göçmenlerin toplumda entegrasyonuna yardımcı olmak ve aile birleşimi için olanaklar sağlamak için uygun önlemler göçmenlerin marjinalize olmasını önleme ve toplumsal bütünleşmeyi geliştirme konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, 2008 yılında “göçün olumlu potansiyeli ancak hedef ülkenin toplumlarına entegrasyonu başarılı olursa gerçekleşebilir” görüşünü dile getirmiştir. Bu da yalnız ev sahibi toplumun faydası için çalışmak değil, aynı zamanda göçmenlerin çıkarlarını da hesaba katan bir yaklaşım gerektirir (European Commission, 2008:3).

ILO Çok Taraflı Çerçeve, “Hükümetler ve sosyal ortakları, kültürel çeşitliliğe saygı göstererek, göçmen işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi ve ırkçılık ve yabancı düşmanlığıyla mücadele için tedbirler alırken toplumsal entegrasyonu ve katılımı teşvik etmeleri” gerektiğini belirtmektedir (ILO, 2010).

Göçmenlerin entegrasyonu hem hedef ülkelerinden güçlenen çabaları hem de göçmenlerin çabalarını içeren iki yönlü bir süreç olmalıdır. Bu da bir yandan, göçmenlerin resmi haklarının, bireyin ekonomik, sosyal, kültürel ve sivil

hayata katılma fırsatı bulacak şekilde yerine getirilmesini sağlamak için ev sahibi toplumun sorumluluğunu taşır. Ayrıca, göçmenlerin hedef kitle toplumunun temel normlarına ve değerlerine saygı duymaları ve kendi kimliğini bırakmak zorunda kalmamakla birlikte entegrasyon sürecine aktif olarak katılmaları gerektiği anlamına gelir (European Council, 2003).

Avrupa Birliği'nde göçmen entegrasyon politikası için ortak temel ilkeler şunlardır;

- a. Entegrasyon, üye devletlerin tüm göçmenleri ve sakinleri tarafından karşılıklı olarak yerleştirilen dinamik ve iki yönlü bir süreçtir.
- b. İstihdam, entegrasyon sürecinin önemli bir parçasıdır ve göçmenlerin katılımının merkezinde yer alır.
- c. İstihdam, göçmenlerin ev sahibi topluma yaptıkları katkılardan ve bu katkıların görünür kılınabilmesinin önemli bir parçasıdır.
- d. Entegrasyon, Avrupa Birliği'nin temel değerlerine saygıyı ifade eder.
- e. Hedef ülkedeki toplumun dili, tarihi ve kurumları hakkında temel bilgi birikimi entegrasyon için vazgeçilmezdir. Bu bağlamda göçmenlerin bu temel bilgiyi kazanmalarına olanak tanımak, başarılı entegrasyon için gereklidir.
- f. Göçmenlerle üye devlet vatandaşları arasındaki sık etkileşim entegrasyon için temel bir mekanizmadır.
- g. Paylaşılan forumlar, kültürlerarası diyalog, göçmenler ve göçmen kültürleri ile ilgili eğitim ve kentsel çevredeki yaşam koşullarının uyarılması göçmenler ve üye devlet vatandaşları arasındaki etkileşimin artmasına yol açmaktadır.
- h. Eğitimde yapılan çalışmalar, göçmenlerin ve özellikle de torunlarının toplumda daha başarılı ve daha aktif katılımcılar olmaya hazırlanmasında kritik önem taşır.
- i. Farklı kültürlerin ve dinlerin uygulanması, Temel Haklar Bildirgesi uyarınca garanti altına alınır ve uygulamalar, diğer dokunulmaz Avrupa hakları veya ulusal yasalarla çelişmediği sürece korunmalıdır.
- j. Göçmenlerin kurumlara, kamu ve özel mal ve hizmetlere de ulusal vatandaşlarla eşit ve ayırım gözetmeksizin erişimi, daha iyi bütünleşme için kritik bir temel oluşturur.

- k. Göçmenlerin demokratik sürece katılmaları ve özellikle yerel düzeyde entegrasyon politikaları ve önlemlerinin oluşturulmasında entegrasyonlarını desteklemektedir.
- l. Politikaları ayarlamak, entegrasyonun ilerlemesini değerlendirmek ve bilginin daha etkili bir şekilde paylaşımını sağlamak için net hedefler, göstergeler ve değerlendirme mekanizmaları geliştirmek gereklidir.
- m. Entegrasyon politikalarını ve önlemlerini ilgili tüm politika portföylerinde ve devlet düzeyinde ve kamu hizmetlerinde seviyeye getirmek, kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında önemli bir husustur (European Council, 2004).

Tüm göçmen işçilerin çalışma koşullarıyla yerel işçilerle eşit muamele görmelerinin sağlanması önemlidir. Avrupa Konseyi, Avrupa için ortak bir entegrasyon politikasına ilişkin bir tebliğde, AB ve üye Devletleri'nin

“İş yerinde çeşitlilik yönetimini teşvik edilmeli ve gelişme fırsatlarını yasal olarak ikamet eden ile çalışan üçüncü ülke vatandaşları için de kullanılabilir hale getirilmelidir. Politika çabaları, AB'deki tüm çalışanlar için toplumsal bir merdivenin sağlanmasını, temel sosyal hakların garanti altına alınmasını ve iyi iş standartlarının ve sosyal uyumun lehine olmasını sağlamayı amaçlamalıdır. Bu bağlamda göçmen kadınların işgücü piyasasına katılımı ve işgücü piyasasından en uzak duran göçmenlere dikkat edilmesi gerekmektedir” (European Commission, 2008:7).

2.5. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞGÜCÜ PİYASALARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ILO ve diğer kurumlar tarafından gerçekleştirilen küresel girişimlerin sayısı hem göç veren ülkelerin hem de göç alan ülkelerinde göç ve gelişme arasındaki olumlu bağlantılarını belirlemiş ve araştırmıştır. ILO, küresel bir ekonomideki göçmen işçiler için adil bir anlaşmaya ilişkin olarak yapılan görüşmelerde şunları belirtmektedir: “Göçün kalkınmaya olan katkısını azami düzeye çıkaran politikaların teşvik edilmesi, göçleri küresel bağlamda ele alan kapsamlı bir politikanın vazgeçilmez bir unsurudur” (ILO, 2004). Ayrıca İşçi Göçüne İlişkin Çok Taraflı ILO Çerçevesi de göç ile ekonomik büyüme arasındaki bağı 15. ilkesiyle vurgulamaktadır “Göçün istihdama, ekonomik büyümeye, kalkınmaya ve yoksulluğun hafifletilmesine katkısı hem menşe hem de varış ülkesinin menfaati için tanınmalı ve maksimize edilmelidir.” (ILO, 2006).

Hedef ülke ve topluluklara göçün kanıtlanmış faydaları vardır. Buna rağmen, genel söylev, göç alan toplumların, farklı etnik kökenleri olan ve değer-

leri kendi kaynaklarından önemli ölçüde farklı olabilecek göçmenlere yapmak zorunda oldukları toplumsal düzenlemeler üzerine odaklanır. Kanada gibi, birçok toplum, göçü arttırmaya uyum sağlamıştır. Her hâlikârda, bazen açık ırkçılık ve yabancı düşmanlığı biçimindeki özellikle göçle gelen göçmenlerin yerli işçilerin işlerini elinden alıp götürdüğü algılanırsa, olumsuz tepkiler görülür. Ayrıca göç, özellikle büyük ölçekli ülkelerin hedef ülkeler ile arasındaki siyasi düzenden önemli derecede etkilenebilir. Özellikle entegrasyon olmayan durumlarda, bazen etnik gerginliklere neden olur (ILO,2010).

2.5.1. Ekonomik Büyüme ve Refah Etkisi

1950 ve 1960'lı yıllarda menşe ülkelerdeki kalkınma ekonomistleri, emek göçünün modernleşmenin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamışlardır. Öncelikle, kalkınmanın göç üzerindeki etkilerine değil, göçün kalkınma üzerindeki karşılıklı etkilerine bakıyorlardı. Yani menşe bölgelerindeki emek fazlalıkları (dolayısıyla işsizlik) göçmen gönderimleri yoluyla sermaye girişi ve rimliliği ve gelirleri artırılabilir (Massey vd., 1998:223). Fas, Türkiye ve Filipinler gibi ülkelerin hükümetleri bu görüşü paylaşmışlardır. Dolayısıyla 1960'lı ve 70li yıllarda, vatandaşlarını Batı Avrupa'ya veya ABD'ye göç etmeye, daha sonra Körfez petrol ekonomilerine yönlendirmeye teşvik etmişlerdir. Bu hükümetler emek ihracatının ekonomik kalkınmayı kolaylaştıracağını iddia etmişlerdir. Bununla birlikte, işçi ihracat planlarının uzun vadeli sonuçları genellikle menşe ülkesi için az ekonomik fayda sağlayarak hayal kırıklığı yaratmıştır (Martin, 1991). Sonuç olarak "Göç, yerel ekonomik kalkınma umutlarını zayıflatır ve bir durgunluk ve bağımlılık durumu doğurur" (Massey vd., 1998:272).

Diğer taraftan, hedef ülke ve topluluklara göçün kanıtlanmış faydaları vardır ve Kanada gibi birçok toplum göçü arttırmaya uyum sağlamıştır. Göç edenlerin hedef ülkelerdeki büyümeye ve dönüşüme katkısı, tarihi tecrübelerle dayanarak, çok fazla kez ispatlanmıştır. Bu bağlamda en yüksek göç seviyesine sahip ülkeler ekonomik açıdan dünyanın en başarılı ülkeleridir. Örneğin, Avustralya, Kanada ve Birleşik Devletler. Almanya, Lüksemburg ve İsviçre, Avrupa'daki göçmen işçilerin en yüksek oranına sahiptir ve bölgenin en zengin ülkelerindendirler. 1991-95 döneminde 15 Avrupa ülkesi için yapılan istatistiksel analize göre, göçle birlikte bir ülkenin nüfusundaki her yüzde 1'lik bir artış için GSYH'de yüzde 1,25-1,5'lik bir artış olduğu tespit edilmiştir (ILO, 2010:56- 58).

Avrupa Birliği genişledikten sonra göçmenler, hedef ülkedeki ekonomi ve işgücü piyasasını gerçekten etkilemiş midir? Kesinlikle yetenekli eller ve yeni bilgiler onlarla birlikte getirildi ve böylece hedef ülkelerin ekonomik kalkın-

masına katkıda bulunmuştur. Bazı sektörlerde veya mesleklerde sıkışmalar olsa bile, toplam veriler etkilenen yerlilerin başka yerlerde yeni iş bulduklarını ortaya çıkarmaktadır (Kahanec M. vd., 2009:36).

Dünya Bankası, uluslararası göç yoluyla küresel ekonomiye kazandırılan genel ekonomik kazanımları tahmin etmek için genel bir denge modeli kullanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerden yüksek gelirli ülkelere (14,2 milyon işçiden 4,5 milyonu vasıflı işçi diğerleri de vasıfsız işçilerdir) göçte ılımlı bir artış varsayıldığında, yüksek gelirli ülkelerdeki işçi stokundaki göçmenlerin payı 2025 yılına kadar yüzde 3 artacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 2.1'de görüldüğü gibi, model, bu göç sonucunda dağıtılan küresel gerçek kazancın yüzde 0,6 veya mutlak olarak 356 milyar dolar olacağını öngörmektedir.

Tablo 2.1. Göçün Artması Sonucunda Küresel Gerçek Gelirdeki Değişimler, 2001-2025

	* Reel gelir (US\$ milyar), 2025	Değişiklik, %
Yüksek gelirli ülkelerdeki yerliler	139	0,36
Yüksek gelirli ülkelerdeki eski göçmenler	-88	-6,02
Gelişmekte olan ülkelerdeki yerliler	143	0,86
Yeni göçmenler	162	199,00
Dünya toplamı	356	0,63

* Reel gelir yaşam maliyetine göre düzeltilmiştir. Kaynak: (Dünya Bankası, 2006:39)

Tablo 2.1 yeni göçmen işçilerin reel gelir açısından en fazla kazanç sağladığını, yüksek gelirli ülkelerdeki ve gelişmekte olan ülkelerdeki yerlilerin de kazanç sağladıklarını göstermektedir. Tek kaybedenler, yüksek gelirli ülkelerdeki yeni göçmenlerle rekabet nedeniyle kaybeden mevcut göçmenlerdir. Gelişmekte olan ülkelerdeki yerliler, emek piyasalarındaki baskının azalması sonucu ortaya çıkan ücretler ve ücret artışları nedeniyle ekonomik durumlarında iyileşme yaşarlar. Bu tahminler, göçün varış ülkeleri üzerindeki ekonomik etkileri ile ilgili daha önceki çalışmalarla geniş bir şekilde uyumludur.

Göç, hedef ülkedeki yerli çalışanların ücretlerini azaltmakta; işçilerden sermaye sahiplerine servet dağıtmaktadır (Borjas, 1995). Göç hacmini artırmadan daha seçici göç politikasına doğru bir kayma refah konusunda göç

veren ülkeye zararlı olmaktadır (Brucker, 2011). Fuest ve Thum (2000), bazı sektörlerin sendikalaşmış olduğu durumdaki refah etkilerini araştırmıştır. Rekabetçi sektörlerdeki işgücü talebinin ücret esnekliği sendikalaşmış olanlardan küçükse göçün yararlı olduğu ifade edilebilir. Küçük ölçekli göç, yerlilerin refahını azaltırken büyük ölçekli göç yerlilerin refahını arttırmaktadır (Fuest ve Thum, 2000:51-563).

Belirli şartlar altında, düşük gelirli ülkelere yüksek gelirli ülkelere gerçekleşen göç hem kaynak ülkelerin hem de göçmenlerin refah düzeyinin yükselmesine neden olabilmektedir. Çünkü kaynak ülkedeki yerel işgücü ilavesi ve hedef ülkedeki işgücü açıklarını yok ederek kaynak dağılımını geliştirebilmektedir. Diğer taraftan, ücret düzeninde bir bozulma olduğu zaman, nitelikli işçilerin göçü, kaynak ülkedeki niteliksiz işçiler için olumsuz refah etkilerine yol açmaktadır (Bhagwati ve Namada, 1974:19-42)

2.5.2. İstihdam

Göçün yerliler arasında daha fazla işsizliğe neden olup olmadığı konusunda her zaman tartışmalar olmaktadır. İşletme düzeyinde, firmalar yeniden yapılandırıldığında yabancı işçiler, özellikle yaşlı ve daha az yetenekli olan yerli işçilerin yerini alarak işe yerleştirilirler. Benzer durumlarda, değerlendirilmesi zor olan şey, tüm ekonomik düzenlemeleri de göz önüne alarak, yerli halk arasında gerçekleşen göçten daha yüksek bir işsizlik olup olmamasıdır. Çünkü göç ekonomiyi genişletirse, yerliler arasında daha fazla işsizliğe neden olacağı açık değildir. Birkaç AB ülkesinden elde edilen veriler, çoğu durumda göçmenlerin işgücü piyasasındaki eksiklikleri tamamladıklarını ve bu nedenle yerli işçilerin iş bulma olasılıkları ve ücretleri üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığını göstermektedir. Göçmen işçiler, çeşitli şekilde iş fırsatları yaratarak katkıda bulunmaktadırlar. Örneğin, girişimcilik, mal ve hizmetler iç talebindeki artmasına ve emek piyasalarının etkinliğinin artırılmasına çeşitli şekillerde katkıda bulunmaktadır. Artan göçmen tarafından getirilen tüketimin artması, genel iş gücü talebini ve ekonomik büyümeyi artırarak yerlilerin ekonomik sonuçlarını geliştirir. Birçok Avrupa araştırması, göçün işgücü piyasasının verimliliğini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Yerli işçilerin çalışmak istemediği düşük vasıflı işlerin büyük kısmını göçmen işçiler üstlenmektedir. Göçmen işçilerin yokluğunda, bu sektörler büyük olasılıkla ciddi bir iş gücü sıkıntısı veya emek maliyetlerinde keskin artışlarla karşı karşıya kalacaklardır (ILO.2010:60).

OECD birkaç ülkenin 1984-1995 yılları arasındaki deneyimini inceledikten sonra, olumsuz bir etki olduğuna dair herhangi bir kanıt bulunmadığı sonucuna varmıştır. Örneğin yapılan bir çalışmada, göçmen gelişimindeki

büyüme ile yerlilerin işsizliği arasında hiçbir ilişki bulunamamıştır. Göçmenlerin en fazla girdiği ülkelerde işsizlik sıklıkla aynı kalmış veya aşağı inmiştir (OECD, 1997:41).

Bazı çalışmalar, göçün, üretimdeki genişlemenin bir sonucu olarak istihdamda da artışa neden olduğunu göstermektedir. Düşük vasıflı işgücünün kabul edilmesi, örneğin, emek yoğun ürünlerin üretiminin ve ihracatın artmasına yol açarak genel istihdam düzeylerini yükseltmektedir (Venables, 1999:71)

Tablo 2.2. Bazı OECD Ülkelerinde Büyük Göç Girişleri ve İşsizlik, 1995–99 and 2000– 04

	*Reel gelir (US\$ milyar), 2025	Değişiklik, %
Yüksek gelirli ülkelerdeki yerliler	139	0,36
Yüksek gelirli ülkelerdeki eski göçmenler	-88	-6,02
Gelişmekte olan ülkelerdeki yerliler	143	0,86
Yeni göçmenler	162	199,00
Dünya toplamı	356	0,63

Not: *bin kişi

Kaynak: ILO, 2005; OECD, 1999;(OECD, 2006:233).

Tablo 2.2'ye göre OECD tarafından 1995-99 ve 2000-04 dönemlerinde çeşitli ülkeler için yapılan araştırma yıllık göç ve işsizlik oranlarının birbiriyle ilişkili olmadığını göstermektedir. 1995-99 ve 2000-04 dönemleri arasında göç hızla büyümüştür. İki dönem arasında göç alanında önemli bir artış yaşayan ülkeler Amerika Birleşik Devletleri, Japonya, İsviçre, Birleşik Krallık ve Fransa'dır. İşsizlik oranı ise Fransa ve Birleşik Krallık ülkelerinde önemli miktarda azalmıştır. Almanya, Norveç ve İsviçre ülkelerinde işsizlik oranında hafif bir düşüş görülmüştür. Japonya, Lüksemburg ve ABD ülkelerinde işsizlik oranı bir miktar yükselmiştir. Başka bir araştırma, Tablo 2.2'deki verilerle tutarlı bir şekilde sonuçlanmıştır; hem teorik hem de ampirik analiz göçün İngiltere'de yerli halkın istihdam beklentileri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır (UK Home Office, 2007:17).

Bazı çalışmalar, Tablo 2.3'teki gibi, göçün, üretimdeki genişlemenin bir sonucu olarak istihdamda artışa neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.3. Göçün İstihdama Etkisi: 1992-2002 Arası Avrupa Çalışmaları.

Çalışma	Ülke	İstihdama etkileri
Gang ve Rivera-atiz (1996)	AB	İşsizlik olasılığı ve yabancı yoğunluk arasında pozitif ancak önemsiz ilişki vardır.
Gang ve Rivera-atiz (1999)	AB	İşsizlik olasılığı ve yabancı yoğunluk arasında zayıf fakat anlamlı pozitif ilişki vardır.
Hunt (1992)	Fransa	Yabancı payı yüzde 1 arttığında, yerli işsizlik oranı yüzde 0,2 artmıştır.
Mühleisen ve Zimmermann (1994)	Almanya	Yabancı payının işsizlik ihtimaline önemli bir etkisi yoktur.
Villosio ve Venturini (2002)	İtalya	Yer değiştirme riskleri ve giriş ihtimali için belirsiz işaretler vardır.
Winkelmann ve Zimmermann(1993)	Almanya	Yerlilerin işsizlik oranında önemli bir artış yoktur.
Winter-Ebmer ve Zweimüller	Avusturya	Yabancı payının yüzde 1 oranında artması, bireysel yer değiştirme riskini 1 ila 1,1 oranında artırır.
Hofer ve Huber(1999)	Avusturya	Yabancı payının yüzde 1 oranında artması, bireysel yer değiştirme riskini %0,8 artırır.
Brücker, Schräpler ve Kreyenfeld (1999)	Almanya	Yabancı payının yüzde 1 oranında artması, bireysel yer değiştirme riskini %0,2 artırır.
Pischke ve Velling(1997)	Almanya	Yabancı payı ile işsizlik oranı arasında belirsiz işaretler bulunur ve zayıf ilişki vardır.

Çalışma	Ülke	İstihdama etkileri
Winter-Ebmer ve Zimmermann (2000)	Avusturya, Almanya	Yabancı payında yüzde 1 artış, toplam istihdamı % 0.002 (Avusturya) ve % 0.025 (Almanya), yerli istihdamı % 0.25 (Avusturya) ve % 0.04 (Almanya) oranında artırmıştır.

Kaynak: UNECE, 2002.

2.5.3. Ücretler ve Kazanç

Yapılan bazı araştırmalar, göçmenlerin, hedef ülkedeki istihdam veya yerli halkın ücretleri üzerinde herhangi bir etkisinin ya da çok sınırlı bir etkisinin var olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bazı yaklaşımlar, yerel işgücü piyasalarındaki ücret farklılıklarını her piyasadaki göçmenlerin payı ile ilişkilendirmektedir. Göçmenler yüksek ücret alanlarına çekilirlerse, göçmenlerin ücretler üzerindeki dışsal etkilerini belirlemek zor olabilmektedir. Siyasi olarak yönlendirilen göçmenlerin üzerinde yapılan çalışmalar, yerlilerin ücretleri veya etkilenen bölgelerdeki istihdamı üzerinde önemli bir etki tespit etme konusunda başarısızlık göstermiştir. Bununla birlikte, yerli işçiler, diğer iç bölgelere göç ederek veya diğer bölgelerden gelen göçmenleri azaltarak göçmenlerin ani ve geniş girişlerine uyum sağlamaktadır. Bu yüzden göç ve iş gücü piyasası sonuçları arasındaki ilişki yine belirsizlik göstermektedir. Bazı araştırmalar beceriye dayanmamış teknik değişiklik ve ticaretin artması nedeniyle ücretlerde düşüş yaşayan vasıfsız yerlilerin ücretlerinde önemli bir etkiye neden olduğunu bulmuştur. Ücretlerin nispeten esnek olmadığı durumlarda, göçmen girişi, ücret yerine istihdam düzeylerini etkileyebilir. Angrist ve Kugler (2002), Avrupa'daki göçün artmasının, özellikle düşük vasıflı işçiler için yerli istihdamda belirgin bir düşüşe neden olduğunu bulmuştur (World Bank, 2006:43).

Bununla birlikte, diğer araştırmalar, göçün, ücretler üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili varsayımlarda bulunmamaktadır. Birçok araştırmanın verdiği tek bulgu, göçün ücretlere herhangi bir olumsuz etkisinin bulunması durumunun az olduğudur. Hong Kong (Çin) ve Tayland'daki araştırmalar, göçteki artışların ücretler üzerinde yalnızca küçük bir olumsuz etkisinin olduğunu bulmuştur. Yüksek yoğunlukta göçmen işçilerinin bulunduğu bölgelerdeki ücretler üzerine yapılan bir araştırma, göçmenlerin yüzde 10'luk bir artışının Tayland'daki ücretleri yüzde 0,2 oranında azaltacağı sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Hong Kong (Çin) 'da yeni göçmenlerde yüzde 40'lık bir artış ol-

duğunda ücretleri sadece yüzde 1 oranında düşüreceğinin sonucuna varmıştır (UNDP, 2009:86).

Avrupa'daki çalışmalar çeşitli sonuçlara varmıştır. 1995'te Almanya'da hane halkı verilerine dayanan bir araştırma, yabancı vatandaşların oranının yüzde 1 artmasının ücretler üzerinde az ölçüde (yüzde 0,6) olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Yüksek vasıflı yerli halkın ise ücretlerinin, yüzde 1,3 oranında daha da fazla arttığını göstermektedir (Zimmerman, 1995). Bazı araştırmalar, negatif ama çok küçük etkiler bulmuştur. Bu etkiler yüzde 0,3 ila yüzde 0,8 aralığında değişirken bazı yerlilerin ücretleri, özellikle de vasıflı olanlarınkinin hafifçe arttığını öne sürmüştür (Hanson et al., 2002).

Amerika Birleşik Devletleri'nde çok sayıda çalışma göçün yerli işçilerin ücretleri üzerinde çok az etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Genellikle bir bölgedeki göçmen oranındaki yüzde 10'luk bir artışın yerli halkın ücretlerini yüzde 1'in altında düşürdüğünü ve sıklıkla sifıra yakın bir miktarda bir etki olduğu sonucu çıkmıştır (Brücker, 2002). Birleşik Krallık'taki bir araştırma "deneysel çalışmaların çoğunluğunun, göçün işgücü piyasası sonuçlarına istatistiksel olarak önemli bir etkisi olmadığını kabul etmiştir." (Glover vd., 2001: 37).

Genel olarak, göçmenlerin ücretleri yerli işçilerinden daha düşüktür, ancak İngiltere istisnadır (Sriskandarajah vd., 2005:7). Çoğu AB ülkelerinde, göçmenler özellikle AB üyesi olmayan göçmenler yerlilere göre daha fazla işsizdir. Bu durum ülkeden ülkeye değişebilir, ancak genel olarak düşük vasıflı göçmen işçiler söz konusu durumun genel niteliğidir. Örneğin, 1998'de Amerika Birleşik Devletleri'ndeki göçmen erkekler için saatlik ücret, yerli erkeklerinkinden yüzde 23 daha düşüktür. Çünkü göçmenlerin çoğu büyük oranda düşük eğitim düzeyine sahiptir. Göçmenlerin ücretlerinin düşük olması ayrımcılığa uğramalarıyla açıklanabilir. Çoğu araştırma, azınlıkların meslek, endüstri, eğitim, deneyim ve dil dikkate alındığında diğer faktörlerin yanı sıra yerli halklardan önemli ölçüde daha az kazanç sağladığını göstermektedir (Pendakur, 1998:514-518).

3. BÖLÜM

Göçmenler ve İşgücü Piyasası

UNHCR'e göre dünyanın en büyük mülteci nüfusa sahip ve ev sahipliği yapmaya devam eden Türkiye yaklaşık 3,5 milyondan fazla mülteci barındırmaktadır. Türkiye'deki mültecilerin yüzde 90'ından fazlası kentsel alanlarda kamp dışında yaşamayı sürdürmektedir. Bu mültecilerin yüzde 70'i kadın ve çocuktur. Tablo 3.1'de görüldüğü gibi bu mültecilerin yaklaşık yüzde 91'i Suriyeli mültecilerden oluşmaktadır.

Tablo 3.1. Ülkelere Göre Türkiye'deki Göçmen Sayısı

Ülke	Göçmen sayısı (kişi)
Diğer	9.500 kişi
Somalili	4.000 kişi
İranlı	32.000 kişi
Iraklı	140.000 kişi
Afganlı	145.000 kişi
Suriyeli	3.200.000 kişi

Kaynak; <http://www.unhcr.org/> 01.02.2017

Suriyeli göçmenlerin Türkiye'deki toplam göçmenlerin yüzde 91'ini oluşturduğu için bu göçmenlerin demografik özelliklerini ve Türkiye'nin işgücü piyasasına etkilerinin irdelenmesi önem taşımaktadır. Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin nüfusun demografik özellikleri, Türkiye işgücü piyasası ile etkileşimlerini anlamak için önemli bir arka plan bilgisi sunmaktadır. Mültecilerin

genel demografik özellikleri, farklı Suriye kırsal ve kentsel bölgelerinden gelmesi ve barındıran Türk nüfusa kıyasla nispeten daha genç bir nüfusa sahip olmasıdır.

3.3. GAZİANTEP'İN SOSYO EKONOMİK YAPISI

3.3.1. Gaziantep coğrafyası

Akdeniz bölgesi ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin birleşme noktasında yer alan Gaziantep, 36 derece 28 dakika ve 38 derece 0 dakika doğu boylamları ile 36 derece 38 dakika ve 37 derece 32 dakika kuzey enlemleri arasında bulunmaktadır. Gaziantep'in doğusunda Şanlıurfa, batısında, Osmaniye, güneybatısında Hatay, kuzeybatısında Kahramanmaraş, güneyinde Kilis ve Suriye, kuzeydoğusunda Adıyaman illeri bulunmaktadır. İl topraklarının büyük bölümü Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, geri kalan kısmı ise Akdeniz Bölgesi sınırları içinde yer almaktadır. 6.222 kilometrekarelik alanıyla Türkiye yüzölçümünün yaklaşık olarak yüzde 1'lik bölümünü kaplayan Gaziantep'te arazi yapısı genellikle dalgalı ve engebeldir.

İlk toprakları jeolojik bakımdan farklılıklar göstermektedir. Kuzey ve batıda yer alan kıvrımlı Toros Sıradağları ile güneydeki Arap Yarımadası düzlüğü arasında bulunan Gaziantep'te çok geniş düzlükler görülmemektedir.

İl merkezi, Gaziantep Yaylası adı verilen ve civarına oranla yüksekçe sayılan bir alanda kurulmuştur. Kent merkezinin etrafı nispeten alçak alanlarla çevrilidir. Gaziantep Yaylasının kuzeyinde Pazarcık, Narlı ve Araban ovaları yer alır. Doğusunda Fırat Nehri'nin aktığı alçak vadi, güneyde ise Suriye sınırı boyunca Barak ve Doğanpınar Ovaları sıralanmaktadır. Diğer geniş ovalar; İslâhiye, Sakagözü, Fevzipaşa, Yavuzeli ve Oğuzeli'dir. Gaziantep'in ortalama yüksekliği ise 850 metredir. Gaziantep yaylasının batısı ve kuzeyi dağlıktır. Yaylanın batısında, güneyden kuzeye doğru uzanan Dağlar- Hazil, Karuca, Kartal, Büyük Arapdede ve Sof Dağı isimleri ile anılır. En yüksek noktası 1496 metre yüksekliğindeki Büyük Sof Dağı olan Gaziantep'in doğal sınırlarını batıdaki Amanos Dağları ile doğudaki Fırat Nehri çizer (Özmen M.E. vd.. 2012-7).

Şekil 3. 1. Gaziantep Şehir Haritası



Kaynak: http://cografyaharita.com/turkiye_mulki_idare_haritalari2.html:01/03/2018

3.3.2. Gaziantep Tarihi

Gaziantep tarihinin oluşunda ve niteliğinde yer unsurunun önemi büyüktür. Bölgenin, ilk uygarlıkların doğduğu mezopotamya ve Akdeniz arasında bulunuşu, güneyden ve Akdeniz'den doğuya ve kuzeye giden yolların kavşağında oluşu tarihine yön vermiştir. Bu nedenle Gaziantep tarih öncesi çağlardan beri insan topluluklarına yerleşme sahası geçit yeri oluşmuştur. Bölgenin bu durumu, tarihi çağlarda da kendini göstermiş, kuzeye çıkan Mısırlılar, Asurlular, İranlılar, doğu ve güneye giden Romalılar, Selçuklular, Bizanslılar, haçlı orduları, Timur'un akıncıları, Araplar, Osmanlılar hep Gaziantep üzerinden gelip geçmişlerdir. Son olarak Anadolu içine yayılmak isteyen Fransa'da bu yolu tutmuştur (Göğüş M.O-t.y.-20). Ayrıca Gaziantep'te Paletliklik, Neolitik dönemler, Tunç Çağı, Hitit, Med, Asur, Pers, İskender, Selökidler, Roma ve Bizans, Slam ve Türk devirlerinin izleri görülmektedir (Özmen M.E. vd.. 2012-16).

3.3.2.1. Gaziantep'in Geçirdiği Çağlara Ait Kısa Notlar

- İlk insanlar Gaziantep yörelerinde yaşamışlardır. Buna ait kanıtlar, ilk insanların yaşadıkları, doğal mağaralar ve yontma mağaralardır. Gaziantep'in öylelerinde bu mağaralar olduğu gibi özellikle Dülük köyünün her evinin altında bir doğal mağara bulunmaktadır. Doğal mağaralardan sonra ilk insanlar, yontma mağaralarda yaşamışlardır. Bugün yalnız Karşıyaka semtinde 92 yontma mağara tespit edilmiştir. Bu mağara devrinden sonra insanlar Cilalı Taş Devri'ne geçmişlerdir.
- Cilalı Taş Devri, Gaziantep Cilalı Taş Devri'ni de yaşamıştır. Buna ait kanıt müzede bulunan ve Cilalı taştan yapılmış iki ağızlı baltalardır.
- Gaziantep, 9 bin yıl önce Mezopotamya'daki Kültür Merkezi'ne dahildi. 1956 yılında, bir bilim heyetince Nizip yolu üstündeki Turlu köyü (şehzade höyük) nde yapılan kazı bunu kanıtlamıştır.
- M.Ö. 4600 Gaziantep, Tarih-i Edyan'a göre Mezopotamya'da yaşayan Geldanilere aittirler. Bir farklılık, Nemrut kısmı şeytani, İbrahim kısmı ise rahmanidir. Ve bugünkü İsrail Kavmi bu peygamber olan İbrahim Halil'den gelmediler.
- M.Ö. 1800-1200 Hititler'in eline geçti.
- M.Ö. 1200 Batı'dan gelen göçlerin etkisi ile ikinci Hitit devleti kuruldu.
- M.Ö. 613-612 Surlular'ı yine Medye krallığına bağlandı.
- M.Ö. 332 Makedonyalı Filip'in oğlu İskender emrine girdi.
- M.Ö. 190 Roma İmparatorluğuna bağlı idi.
- M.S. 557-565 Zelle'den harap olan Antep kalesi harap olan Antep kalesi Bizans İmparatoru Jüstüansus tarafından tamir edilmiştir.
- M.S. 630 Arap orduları tarafından alındı.
- M.S. 641 Arap ordularıyla Bizanslar arasında Antep'te büyük bir savaş oldu.
- M.S. 641-610 Aarap ordularıyla Bizanslar arasında Antep'te büyük bir savaş oldu.
- M.S. 782 Antep Harun Reşit yönetimine girdi.
- M.S. 1066-1067 Selçuk Türkmenleri Antep'i zaptetti.
- M.S. 1084 Antep Selçuk Bwey'i Sfin Bey tarafından alındı.

- M.S. 1098 Haçlı Seferleri zamanında Urfa'da kurulan kontluğun Prenslığı olarak Urfa'ya bağlandı.
- M.S. 1149 Antep Konya Sultanı Selçuklu Mesut'un emrine girdi
- Ms: 1157 Antep'i Selçuk İmparatoru Kılıç Arslan muhasara etti ve aldı.
- M.S. 1218 Antep Selçuklu Sultanı İzzeddin Keykavus ile Eyyüp Melik Efdal emrine girdi.
- M.S. 1258 Antep'i Moğol Kumandanı Baycu Noyan tarafından işgal edildi
- M.S. 1259 Hülagü Antep'i aldı ve telbaşar Üzerinden Suriye'ye geçti.
- M.S. 1260 Mısır Memlüklerinden Kutuz Moğollarla savaşarak zaptetti.
- M.S. 1277 Antep I. Baybars,ın eline geçti.
- M.S. 1281Timur emrindeki birlikler Antep'e girdi.
- M.S. 1227 Antep Dulkadir ellerine geçti
- M.S. 1353 Antep Dulkadir ulusunu bir Beylik haline Sultan Karaca Bey'in eline geçti
- M.S. 1386-1396 Antep Memlük Sultanı Slu Bey'in emrine girdi.
- M.S. 1390 Antep. Malatya Naibi Mintaş, Slu beyle birleşerek şehre hücum etti. Şehri yağma etti. Halktan haraç aldı. Bu arada tarihçi Mahmut Ani Bedrettin Kale'de mahsur kaldı.
- M.S. 1395 Antep, Halep Valeisi Berkok'un eline geçti.
- M.S. 1400 Antep'e timur geldi Halk kılıçtan geçirildi. Şehrin bir çok yerleri harap oldu .
- M.S. 1443 Antep Dulkadir Bey'i Kara Uysuf'un eline geçti. Halk çok zahmet çekti. Bugün şehirde bu aşiretin adına Karakoyunlular denir.
- M.S. 1470 Antep, Memlûklüler'e bağlı Emir Yeşbek emrine geçti.
- M.S. 1472 Antep, Mısır Memlûklü Sultanlığı emrine girdi.
- M.S. 1480 Antep, Dulkadir Oğullarından Alaiddevle girdi.
- M.S. 1515 Antep tekrar Memlûklüler eline geçti.
- M.S. 1516 Yavuz Sultan Selim Antep'e geldi. Üç gün kaldı Kadı yunus bey şehrin anahtarlarını teslim etti.

- M.S. 1517 Antep Osmanlı Devleti'nin Osmanlı Devleti'nin emrine geçti
- M.S. 1839 Antep, Osmanlılarla, Mısırlılar arasında, Nizip Savaşı'ndan sonra Mısır'a bağlandı.
- 1913 Yılında Antep bağımsız bir sancak oldu.
- 1918 15 Ocak'ta Antep İngiliz işgali altına girdi.
- 1919 5 Aralık'ta Fransız işgali altına geçti.
- 1921 Aralık'ta Antep Ankara'ya bağlı bir il merkezi oldu.
- 1921 yılında T.B.M.M'sinin almış olduğu bir kararla 93 Sayılı Kanun ile Antep ad Gaziantep adına çevrilmiştir (Göğüş M.O-t.y.20-21-22).

3.3.3. Gaziantep Nüfusu

Gaziantep 2010 yılı adrese dayalı nüfus sayımı istatistiklerine göre 1.700.763 kişilik nüfusuyla Türkiye'nin nüfusu bakımından 8. Büyük şehridir. Özellikle 1980'li yılların başından itibaren sanayileşmenin artış göstermesi nedeniyle çevre illerden yoğun miktarda göç alan şehirde toplam nüfusun yüzde 31'lik bölümü il dışında doğmasına karşın Gaziantep'te ikamet etmektedir (Özmen M.E. vd.. 2012-15).

Tablo 3.2. Yıllara Göre Gaziantep Nüfusu

Yıllar	Nüfus	Şehir(%)	Köy(%)
1927	213499	35,6	64,4
1940	306.906	32,1	67,9
1950	28.343	36,5	63,5
1960	434.579	45	55
1970	606.540	54,4	45,6
1980	808.697	63,4	36,6
1990	1.140.594	71,9	28,1
2000	1.282.249	78	22
2007	1.560.023	86,1	13,9
2008	1.612.223	87,9	12,1
2010	1.700.763	88,3	11,7

Kaynak: (Özmen M.E. vd.. 2012-15).

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere 1927 yılında kent nüfusu toplam nüfusun yüzde 35,6 iken köylü nüfusu toplam nüfusun yüzde 64,4’üdür. 1960 yılına gelindiğinde bu oranlar sırasıyla yüzde 45’e yüzde 55 şeklinde değişmektedir. Aradan geçen 18 yıl içinde köy nüfusunun oranı yüzde 10 azalırken kent nüfusunda aynı oranda bir artış olmuştur. Yakın döneme bakıldığı zaman tablo 3.2’de görülebileceği gibi 2000 yılında kent nüfusunun toplam nüfusa oranı yüzde 78 iken köy nüfusunun toplam nüfusa oranının yüzde 22 olmuştur. 2010 yılına gelindiğinde bu oranlar sırasıyla yüzde 88,3’e yüzde 11,7 şeklinde değişmektedir. Aradan geçen 10 yıl içinde köy nüfusunun oranı yüzde 10 azalırken kent nüfusunda aynı oranda bir artış olmuştur. Sonuç olarak cumhuriyetin ilk yıllarından 2010 yılına gelene dek köy nüfusu hızla azalırken kent nüfusu hızla artmıştır.

Tablo 3.3. 2015 Yılı Türkiye ve Gaziantep Nüfusu Göstergeleri

Nüfus Göstergeleri	Türkiye	Gaziantep
Nüfus (2015 adrese dayalı nüfus kayıt sistemi)	78741053	1931836
Yıllık ortalama nüfus artış hızı (2014-2015) (binde)	13.45	22.22
Nüfus yoğunluğu (2015) kişi/km ²	100.5	280.5
Şehirleşme oranı	87.2	99.4
Net göç hızı (2014-2015) yüzde		-1.25

Kaynak: TUIK

Tablo 3.3’te 2015 yılına ait Türkiye ve Gaziantep nüfus bilgileri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 2015 yılında Türkiye’nin toplam nüfusu 78741053 kişi iken bunun 1931836 kişisi Gaziantep’te yaşıyor görülmektedir. 2014’ten 2015’e geçerken Türkiye’de ortalama nüfus artışı binde 13,45 iken bu oran Gaziantep’te çok daha yüksek ve binde 22,22 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında kilometre kareye düşen insan sayısı alınarak hesaplanan nüfus yoğunluğuna bakıldığında ise Türkiye ortalaması 100,5 iken Gaziantep’te yaklaşık olarak bunun üç katı ve 280,5 olarak görülmektedir. Nüfus yapısının şehirleşme oranına bakıldığında ise büyük şehir yasasının etkisi ile de yükselen Gaziantep’te şehirleşme oranı yüzde 99,4 iken Türkiye ortalaması yüzde 87,2’dir.

3.3.4. Gaziantep Kültür ve Turizm

Bölgede yaşayan farklı medeniyetlerin birikimleriyle binlerce yılda oluşan zengin kültürü, Gaziantep'i özel yapan en önemli unsurlarındandır. Nitekim Gaziantep'in günümüzde ticaret ve sanayide, turizmde, sporda, sanatta öncü şehirler arasına girmesinde tarihi birikimleriyle oluşan zengin kültürünün önemli rolü vardır. Gaziantep kültürünü meydana getiren unsurlar; halkın konuşma, yaşama, yeme-içme, giyinme alışkanlıkları, evlenme törenleri ve çeşitli konulardaki inanışlarıdır (Özmen M.E. vd.. 2012-78).

Tarihte ilk uygarlıkların olduğu, Mezopotamya ve Akdeniz arasında bulunan Gaziantep bölgesi bu nedenle tarih öncesi çağlardan beri insan topluluklarına yerleşme sahası ve uğrak yeri olmuştur. Tarihi İpek Yolunun bölgesinden geçmesi, Gaziantep'in önemini ve canlılığını sürekli korumasını sağlamıştır. Paleolitik çağ kadar uzanan zengin bir kültürel mirasa sahip olan Gaziantep, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin en gelişmiş ili olması itibariyle ulusal ve uluslararası düzeyde turizm açısından önemli bir alt yapıya sahiptir. Gaziantep'teki somut ve somut olmayan kültürel miras; sayısız arkeolojik buluntunun yanı sıra çok çeşitli folklorik zenginlikleri de içermektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre Gaziantep'te 1127 adet kültür ve tabiat varlığı bulunmaktadır. Bunların 463 somut 664 soyut kültür varlığı niteliğindedir. Vakıflar Bölge Müdürlüğü tescilli toplam 77 eser bulunmaktadır. Taşınır ve taşınmaz kültür varlıklarının yanında Gaziantep zengin kültürü ile de büyük bir turizm potansiyeline sahiptir. Özellikle gastronomi turizmi açısından olanakların her geçen gün arttığı şehir ve kültürel turizmin her alanında ağırlığı artmaktadır (Özmen M.E. vd.. 2012-27).

3.3.5. Gaziantep'te Ticaret ve Sanayi

“Marka Şehir”, “Girişimci Kent”, “Sanayi Kenti”, “İhracat Merkezi” ifadeleri Gaziantep'in ticaret ve sanayide ulaştığı potansiyeli vurgulamak isteyenlerin kullandıkları tanımlardan bazılarıdır. 17. yüzyılda dokumaları, fıstığı ve üzümü ile uluslararası pazarlarda ünlü olan Gaziantep'in günümüzde ise halısı, ipliği, trikosu, unu, makarnası, sıvı yağı, ambalajı ve daha birçok sanayi ürünü ile önemli bir üretim ve ihracat merkezi konumunda olması sürpriz değildir. Sahip olduğu irili ufaklı binlerce sanayi kuruluşu ile yüz binlerce kişiyi istihdam eden Gaziantep'in bu başarısını, şehirde büyük ölçekli bir Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT) bulunmaması ve dolayısıyla şehir insanının girişimci olmayı hedeflemeleri ile de açıklayanlar bulunmaktadır. Şehir insanının genlerinde bulunan girişimciliğe uygun bir iklim oluşması da gelinen noktada önemli bir etkidir. Günümüzde yabancı ülkelerin büyük çoğunluğu ile ticaret yapan

Gaziantep, yakın geçmişe kadar da tüm Doğu ve Güneydoğu Bölgesi illerine ürün tedarik eden ilk şehir konumunda olmuştur.

Hinterlandında bulunan iller ile yoğun ticaret gerçekleştiren Gaziantep’li iş adamları, batıdan temin ettikleri ürünleri kendilerinin imal edebilecekleri düşüncesiyle başladıkları girişimcilik serüvenini daha da ileri boyutlara taşımışlardır. Özel sektör yatırımlarının 1990’lı yıllarda hız kazanması ile birlikte yerel kamu kurumları ile meslek örgütleri ürettikleri proje ve başarılı çalışmalarıyla Gaziantep’te girişimcileri olumlu yönlendirmiştir. Türkiye’de örnek gösterilen “ortak akıl” platformuyla bir iş birliği ortamı oluşturan valilik, belediyeler, ticaret ve sanayi odaları, iş adamı-ekonomi dernekleri ve diğer sivil toplum örgütleri, üretim ve yatırımın yerel düzeydeki problemlerini çözerek uygun yatırım ikliminin oluşmasını sağlamıştır. Özellikle Gaziantep Sanayi Odasının 2000’li yılların başından itibaren uygulamaya koyduğu projeler; iş adamlarının uluslararası pazarlara uyum sağlama sürecini hızlandırmıştır. Kurulduğu tarihten itibaren canlı bir ticaret hayatı bulunan Gaziantep’te en gelişmiş sektör olan dokumacılık, tekstil, Cumhuriyetin ilanından sonra da lokomotif olma rolünü sürdürmüştür. 1930’larda bir yandan Teşviki Sanayi Kanununun sağladığı imkanlar, diğer yandan da 1929 yılında gerçekleştirilen gümrük tarifesi düzenlemesiyle sağlanan korumacı önlemler sayesinde sanayide önemli gelişmeler sağlanmıştır. Gaziantep’te Teşvik-i Sanayi Kanunu’ndan yaralanan işletmelerin iş kollarına göre dağılımında ilk sırada 14 iş yeri ile sabun sanayi, 8 iş yeri ile un sanayi, 3 iş yeri ile pamuklu ve ipekli dokuma dalları gelmekteydi.

Gaziantep’te 1931 yılında toplam 1200 tezgâhta 6000 işçi tarafından yılda 219 ton dokuma mamulü üretilmektedir. Gaziantep’te küçük imalat sanayisindeki gelişme ise, 1956 yılında Birecik Köprüsünün açılması, böylece bölgedeki karayolunun gelişmesi sonrasında olmuştur. Bu gelişmeye paralel olarak, otomobil sanayisinin artışı, tarımın makineleşmesi, el sanatlarının ve dökümcülük sanayisinin gelişmesi; küçük imalat kollarının güçlenmesini beraberinde getirmiştir. Bu sayede tornacılık, oto tamirciliği, karosercilik, boyacılık, elektrikçilik ve döşemecilik 1960’lardan itibaren gelişme kaydeden sektörler olmuştur. Yüzlerce yıldan bu yana bölgesindeki en işlek ticari yaşama sahip olan Gaziantep, bu özelliği ile Doğu Anadolu Bölgesi’nin bir bölümü ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin tümünde yer alan illere ürün tedarik eden merkez konumuna gelmiştir. İstanbul, İzmir, Bursa gibi Türkiye’nin tedarik merkezlerine ulaşımın oldukça zor olduğu dönemlerde bu illerle yoğun olarak ticaret yapan Gaziantep’li tüccarlar tarafından getirilen ürünler doğudaki illere hazırlanmıştır. Bu gelişmelerde şehir halkına girişimciliği teşvik eden unsurlardan bazılarıdır.

Gaziantep'te modern anlamda sanayileşmeye iletişime geçiş ise, ilin 1968 yılında kalkınmada öncelikli iller kapsamına alınması ve 1970 yılında Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi'nin (KÜSGEM) kurulması sonrasında yaşanmıştır. Şehirde 1971 yılından itibaren özel sektör tarafından birçok imalat sanayi yatırımı gerçekleştirilmiştir. 1983 yılından itibaren kurulan Küçük Sanayi Sitesi ve Örnek Sanayi Sitesi de küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin, üretimlerini daha modern şartlarda düzenli yapabilmelerini ve böylece başarılı işlere imza atmalarını sağlamıştır. Bu dönemde küçük atölyelerde metal makine sektörlerine yönelik olarak gerçekleştirilen üretim çalışmaları, şehrin 1980'li yıllarda başlayarak 2000li yıllarda zirveye ulaşacak sanayileşme atılımının tohumlarının atıldığı işletmeler olacaktır.

Makine imalatı ve dökümcülük sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler, önceleri ahşaptan üretilen makineleri metalden üretecek ve aynı işletmeler daha sonra gelişimlerini sürdürerek ihracat yapar hale geleceklerdir. Nitekim günümüzde dünyanın birçok bölgesine makine satan fabrikaların başlangıcı KÜSGEM'deki küçük atölyelere dayanmaktadır. Küçük Sanayi Sitesi'nde ise 88 işyeri faaliyet göstermektedir. Gaziantep'te bazı meslek gruplarındaki imalatçıların bir araya gelerek kurdukları ve sektör temsilcilerinin daha düzenli üretim yapmalarını sağlayan özel sanayi siteleri de mevcuttur. Trikotajcılar, ayakkabıcılar, oto tamircileri gibi sektörlerin kendilerine ait sanayi siteleri bulunmaktadır. Gaziantep Ticaret ve Endüstri Merkezi (GATEM) kompleksi de şehrin önemli üretim ve ticaret merkezlerindedir. 24 sitede yerleşik 4200 esnaf bünyesinde barındıran GATEM'de faaliyet gösteren meslek grupları şunlardır: meyve-sebze hali, gıda toptancıları, galericiler, fıstıkçılar, Şirehamı esnafı, şekerci ve kuruyemişçiler, peynirciler, bulgurcular, inşaat malzemecileri, mobilyacılar, trikotaj ve hazır giyimciler, halı imalatçıları, plastikçiler, nakliyat ambarları, ardiye ve depolama ile köylü pazarı (Özmen M.E. vd.. 2012-23).

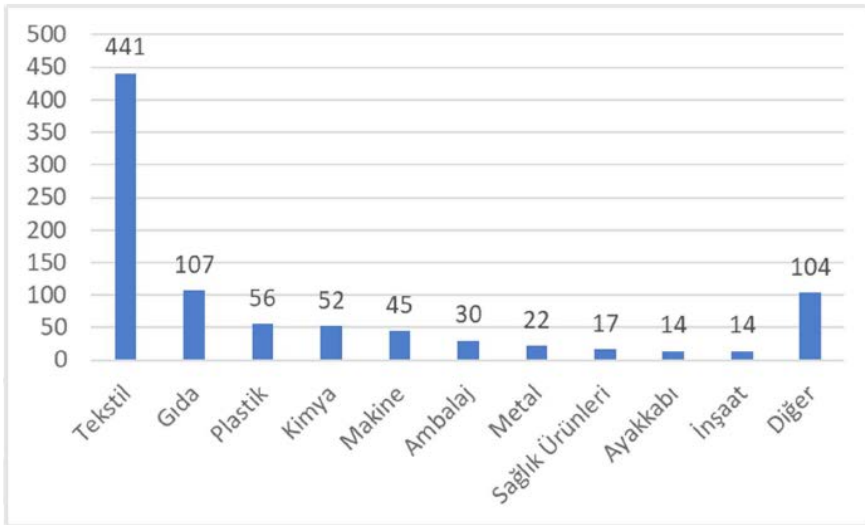
3.3.5.1. Gaziantep Sanayisi ve İhracatta Atılımı

Gaziantep'in sanayi alanındaki en önemli atılımı 1980'li yılların başında gerçekleşmiştir. 27 Ocak kararları ve teşvik belgeleri aracılığıyla özel sektör ayırımlarının teşvik edilmesinin yanı sıra halı üretiminin yaygınlaşması sanayinin gelişiminde büyük rol oynamıştır. Halihazırda tekstil alanında sahip olduğu bilgi birikimi ve deneyimin makine halısı üretimine kanalize edilmesi, birbiri ardına yatırımların yapılmasını ve kısa sürede büyük bölümü Gaziantep'te imal edilen binlerce halı tezgahının faaliyete geçmesini sağlamıştır. İplik, makine, kimya ve hizmet sektörleri gibi onlarca farklı sektöre de önemli oranda katma değer sağlayan halı üretimi gelişen teknolojiye uyum sağlamış ve Gaziantep kısa sürede dünyanın en büyük halı üretim merkezi haline gelmiştir. Nitekim Gaziantep'in toplam ihracatının üçte biri halı ve buna bağlı

yan sektörler tarafından gerçekleştirilmektedir. Halının ardından en fazla gelişme sağlayan sektörler; pamuk, akrilik ve PP iplik üretimleri, trikotaj, plastik, makine ve oto sanayi, ambalaj, un, makarna, bulgur, kakaolu mamuller ve şekerleme, sıvı yağ, dokunmamış kumaşlar, çimento sektörleri olmuştur. Gaziantep söz konusu bu ürün gruplarında Türkiye toplam üretiminin önemli bölümünü gerçekleştirmektedir. İhracat gerçekleştirilen ülkeler sıralamasında coğrafi olarak en yakın ülkeler olan Ortadoğu ülkelerinin yanı sıra AB ülkeleri, firmaların bu ülkedeki işadamları ile geliştirdikleri iyi ilişkiler, şehrin Arap ülkeleriyle olan kültürel yakınlığı avantajı ile birleşerek yüksek hacimli bölgesel ticaretin kapılarını açmıştır (Özmen M.E. vd.. 2012-25).

Gaziantep ilinde il merkezinde 5 adet OSB, Küçük Sanayi Sitesi, Ünaldu-Şehreküstü Bölgesi, Havalimanı Sanayi Bölgesi, Nizip Caddesi Sanayi Bölgesi, Ayakkabıcılar Sanayi Sitesi olmak üzere toplam 10 sanayi alanı mevcuttur. Ayrıca İslâhiye ilçesinde de bir adet sanayi alanı ve Nizip ilçesinde bir OSB mevcuttur. Şekil 3, görüldüğü üzere Gaziantep'te faaliyette olan toplam 1007 firma bulunmaktadır. 2016 yılı itibarıyla bu firmaların sektörle dağılımına bakıldığında 441 firma tekstil, 107 firma gıda, 56 firma plastik, 52 firma kimya, 45 firma makine, 30 firma ambalaj, 22 firma metal, 17 firma sağlık ürünleri, 14 firma ayakkabı, 14 firma inşaat, 8 firma geri dönüşüm, 4 firma enerji, 2 firma mobilya, 90 firma da diğer alanlarda üretim yapmaktadır (Şen. Ö., Sandal E.K. 2017).

Şekil 3. 2. 2016 Yılında Gaziantep Sanayisindeki Firma Sayısı



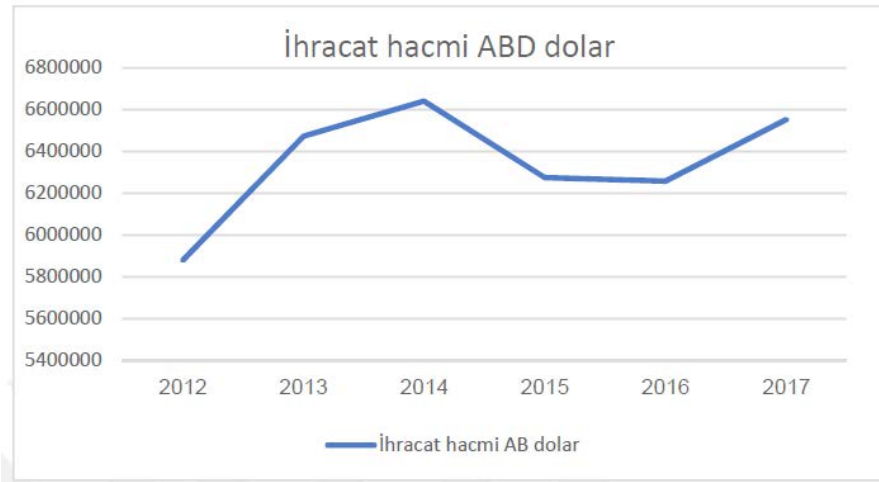
Kaynak: (Şen. Ö., Sandal E.K. 2017)

Tablo 3.4. Yıllara Göre Gaziantep İhracat Rakamları. *1000AB dolar.

Yıl	İhracat hacmi
2012	5.879.414,12
2013	6.472.870,32
2014	6.641.306,17
2015	6.275.202,17
2016	6.258.347,33
2017	6.552.854,91

Kaynak: TİM

Tablo 3.4'te Gaziantep'e ait 2012 – 2017 yılları kapsayan ihracat rakamları verilmiştir. Bu tablodan görüldüğü üzere 2012 yılında toplam ihracat yaklaşık 5,9 milyar dolar iken 2013 yılında yaklaşık 6,5 milyar dolar olmuştur. 2012'den 2013'e geçerken ihracat rakamlarında görülen bu büyük artış 2013'ten 2014'e geçerken aynı düzeyde olmasa bile yükselmeye devam etmiştir. 2015-2016 yıllarında azalan ihracat rakamları 2017 yılında tekrar yükselerek yaklaşık 6,6 milyar dolar seviyelerine çıkmıştır. Tablodaki rakamların değişimi şekil 3.4'de görülmektedir.

Şekil 3. 3. 2012-2017 Yıllar Arasında Gaziantep İhracat Hacmi

3.3.5.2. Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi

Gaziantep’li girişimcilerin ve ustaların küçük atölyelerde kurdukları işletmelerin başarı sağlayarak büyümeleri, daha büyük ölçekte fabrikaların kurulması ihtiyacını getirmiş ve bunun üzerine Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi (GAOSB), yatırımcı ve sanayiciler tarafından 1969 yılında kurulmuştur. Türkiye’deki ilk örneklerinden biri olan ve 1972 yılında arsa tahsisine başlanan GAOSB’nin 1. bölümü 210 hektar alan üzerinde faaliyetine başlamıştır. Kurulan ilk üretim tesisleri, tekstil, metal ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren firmalar olmuştur. Birinci Organize Sanayi Bölgesi’nin tamamına yakınının dolması ve sanayicilerin yeni arsa talepleri üzerine 1987 yılında 2. Organize Sanayi Bölgesi’nin kuruluşu tamamlanmıştır. Bu bölümde de tekstil, gıda, metal, plastik ve kimya sektörlerinde faaliyet gösteren firmalar yer almaktadır. 2. bölümde de boş arsa kalmaması üzerine 1994 yılında 3. Organize Sanayi Bölgesi kurulmuştur. 4 Organize Sanayi Bölgesi’nin toplam büyüklüğü 23 milyon 700 bin metrekare olup, tahsis edilen fabrika yeri sayısı 830, aktif olarak faaliyet gösteren firma sayısı ise 690’ dır. 4 bölgedeki üretim tesislerinde yaklaşık 71 bin kişi istihdam edilmektedir. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’na bağlı olan Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi; vilayet, belediye, il özel idaresi, ticaret odası, sanayi odası ve organize sanayi bölgesi Sanayiciler Derneği temsilcilerinden oluşan müteşebbis heyeti ve ona bağlı bir yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir. Kendi altyapı projelerine gerçekleştirebilecek fiziki olanaklara sahip Gaziantep OSB; yönetim binasının yanı sıra atıksu arıtma tesisi, altyapı hizmet binaları ve çeşitli sosyal tesislerinin bulunduğu dev bir sanayi kompleksi konumundadır: (Özmen M.E. vd.. 2012-26).

Gaziantep OSB’de faaliyet gösteren faaliyet sayısı ve sektörel dağılımı tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3.5. OSB’DE Faaliyet Gösteren Firmaların Sektörel Dağılımı

Sektör	Firma sayısı
Tekstil	302
Gıda	151
Plastik	50
Boya-kimya	59
Tmizlik-Hijeyn	19
Diğer	109

(Özmen M.E. vd.. 2012-).

3.3.5.3. Gaziantep Serbest Bölgesi:

Gaziantep serbest bölgesi, 07.07.1998 tarihli bakanlar kurulu kararı ile yaklaşık

1 milyon 400 bin metrekare arazi üzerinde kurulmuştur. Kurulması ve işletilmesi amacıyla tamamen özel sektör temsilcilerinden oluşan GASBAŞ A.Ş. Yetkili kılınmıştır. Kuruluş amacı yabancı sermayenin yatırım yapması için uygun koşullar oluşturulması, ihracata dayalı sanayi yatırımlarının teşvik edilmesi olan serbest bölgede tekstil, ambalaj, plastik ve gıda firmaları faaliyet göstermektedir.

Fuarlar

Gaziantep'te iş adamlarının uluslararası pazarlarda artan etkinlikleri şehirde büyük ölçekli ticari organizasyonların gerçekleştirilmesi ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Gıda, ayakkabı, mücevherat, inşaat sektörlerine yönelik olarak gerçekleştirilen ihtisas fuarlarının yanı sıra yoğun katılma sahne olan Irak Uluslararası Fuarının büyük ilgi görmesi üzerine ihtiyacı hissedilen büyük fuar merkezi meslek örgütleriyle kamu kurumlarının iş birliği ile hayata geçirilmiştir. Organize Sanayi bölgesine yakın bir bölgede inşa edilen, kapalı ve açık olmak üzere toplam 105 bin metrekare sergileme kapasitesine sahip olan Ortadoğu Fuar Merkezi'nde organize edilen fuarlar Gaziantep sanayisine ivme kazanmıştır.

3.4. GAZİANTEP'TE EĞİTİM VE İSTİHDAM

Eğitime ve eğitimciye büyük önem veren Gaziantep'te okur yazar oranları günden güne artarken eğitime yapılan yatırımlarda aynı oranda artmaktadır. 2015 yılı verilerine göre tablo 3.6'da görüldüğü üzere Gaziantep'te nüfusun yüzde 96,4'ü okur yazardır. 2015 yılında Gaziantep'te dört üniversite yer alır iken üniversite öğrenci sayısı 109592 olarak resmi kayıtlara geçmiştir.

Tablo 3.6. Gaziantep Eğitim Göstergeleri (2015)

Eğitim göstergeleri 2015	Türkiye	Gaziantep
Okur yazar nüfus oranı	%96,7	%96,4
Üniversite sayısı	%193	%4
Üniversite eğitim gören öğrenci sayısı	6737327	109592

Kaynak: TÜİK

Gaziantep'in istihdam göstergelerine bakıldığında tablo 3.6'da görüleceği üzere 2013 yılında işgücüne katılma oranı Türkiye ortalamasının altında kalmıştır. Türkiye ortalaması yüzde 50,8 iken bu oran Gaziantep için 46,8 olarak görülmektedir. Yine istihdam oranı Türkiye ortalaması yüzde 45,9 iken Gaziantep'te 43,6 olarak ölçülmüştür. Sahip olduğu gerek sanayi gerekse ticari kapasitesi sayesinde Gaziantep'te işsizlik oranı Türkiye ortalamasının çok altındadır. Yine 2013 verilerine göre işsizlik oranı Türkiye ortalamasında yüzde 9,7 iken Gaziantep'te yüzde 6,9 olarak ölçülmüştür.

Tablo 3.7. Gaziantep İstihdam Göstergeleri (2013)

İstihdam göstergeleri 2013	Türkiye	Gaziantep
İşgücüne katılma oranı	%50,8	%46,8
İstihdam oranı	%45,9	%43,6
İşsizlik oranı	%9,7	%6,9

Kaynak: TÜİK

3.5. SURIYELİ GÖÇMENLERİN YASAL STATÜLERİ

Suriyeli göçmenlerin sosyal ve ekonomik etkileri İncelemeden önce sığınmacıların yasal statülerini inceleyerek genel olarak sağlanan imkanlar ile ikamet izni ve çalışma izni ile ilgili mevcut durumu ileri sürmek önemlidir.

Türkiye'de yabancılara tanınan mülteci statüsü Cenevre konvansiyonu kapsamında değerlendirilmektedir. Cenevre konvansiyonu, Türkiye tarafından ihtirazlı olarak kabul edilen bir sözleşme olması sebebiyle, Avrupa dışından Türkiye'ye sığınma amacıyla gelen kişilere mülteci yerine sığınmacı nitelendirilmektedir. 1994 yılında yürürlüğe giren "Türkiye'ye iltica eden veya başka bir ülkeye iltica etmek üzeri Türkiye'den ikamet izni talep eden Münferit yabancılar ile topluca sığınma amacıyla sınırlarımıza gelen yabancılara ve olabilecek nüfus hareketlerine uygulanacak usul ve esaslar hakkında yönetmelik", Avrupa dışından gelenlere mülteci yerine sığınmacı ifadesinin kullanılmasında için temel teşkil etmiştir (Yamaner M. Vd., 2009).

11 Nisan 2013 tarihinde 6458 sayılı "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu" 91. Maddesinde "Geçici koruma" statüsü tanımlanmış ve o kişilere ilişkin her türlü hak ve yükümlülüğü bakanlar kurulunca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. 04/04/2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 91. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 22/10/2014 tarihli ve 29100 53 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren geçici koruma yönetmeliği çerçevesinde "Ge-

çici Koruma Kimlik Belgesi” verilmesi karar verilmiştir. Böylece sığınmacılar sosyal ve hukuki işlemlerini yürüterek gerekli hizmetlere erişim sağlamışlardır. Bu yönetmelik kapsamındaki yabancılara başta sağlık hizmetleri olmak üzere eğitim, iş piyasasına erişim, sosyal yardım ve benzeri hizmetlerin sağlanabilmesi detaylı olarak düzenlenmiştir. Geçici Koruma Kimlik Belgesi, Suriyeli sığınmacıların çalışma izni için yasal başvuruda bulunmaları için temel teşkil eden belgedir. Geçici Koruma Kimlik Belgesi’nin sağlanmasının ardından 15 Ocak 2016 tarihinde yürürlüğe giren “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” ile bu yabancılara çalışma izni başvuru hakkı tanınmıştır (<http://www.goc.gov.tr>: 01.05.2018)

Gaziantep'te Yaşayan Suriye Uyruklu Kişilerin İş ve Çalışma Hayatlarına İlişkin Algılarının Analizi

4.1. ALAN ARAŞTIRMASININ AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaştan kaçarak başta Gaziantep olmak üzere Türkiye'ye göç eden Suriyeliler'in işgücü piyasasına ilişkin algılarını irdelemektir. Bu bağlamda göçmenlerin Gaziantep'e gelmeyi neden seçtiklerini, göçmenlerin işgücü piyasasındaki rolü ve konumlarını, işgücü piyasasına giriş biçimleri ve zorluklarını, çalışma şartlarını ve yerli halkla entegrasyon olanaklarını ortaya koymaktır. Türkiye, komşu ülke olduğundan ve Suriyeli sığınmacılara açık kapı politikası uyguladığından dolayı Suriyeliler'in göç ettikleri ülkeler arasında birinci sırada yer almaktadır. Bu mecburi göçün özellikle işgücü piyasası bağlamında etkileri ve sonuçlarının önemli olması nedeniyle 2011 yılından itibaren gelen Suriyeli göçmenler üzerine çalışma yapılması tercih edilmiştir. Gaziantep'in araştırma alanı olarak seçilmesinin nedenlerinden birincisi, Gaziantep'in bir sanayi şehri olması dolayısıyla önemli ve büyük bir işgücü piyasasına sahip olması ve bu işgücü piyasası içerisinde göçmenleri gözlemleyebilme imkanındır. İkincisi ise, Gaziantep'in Suriye'ye yakın olması ve savaştan önce büyük ticari ve sosyal ilişkileri olması nedeniyle Suriyeli göçmenlerin bu şehirde büyük çoğunlukta bulunmasıdır.

Bu çalışmada niteliksel ve niceliksel yaklaşımların kullanılması planlanmıştır. Bu planın nedeni göç olayının karmaşıklığı ve çok boyutluluğudur.

Çalışmada kullanılan niceliksel veriler, anket formu çerçevesinde Gaziantep'e göç edenlerin, cinsiyet, medeni durumu, yaş, hane halkı sayısı, Gaziantep'te ne kadar süre kaldıkları vb. göçmenlerle yaptığımız görüşmeler sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışma için zengin, bağlamsallaştırıcı ve derinlemesine veri elde etme amacı ile nitel bir araştırma tasarlanmıştır. Niteliksel görüşme rehberleri tasarlanmış ve daha sonra, saha çalışması sırasında toplanan değerli verilerin daha iyi yakalanması için sürekli olarak uyarlanmıştır. Mülakat soruları, sözleşme, sosyal güvenlik, sağlık sigortası, ödeme (miktar ve düzenlilik), farklı ödeme veya muamele, önceki iş, iş istikrarı, farklı muamele kavramları, Suriye'ye dönmek isteyip istemedikleri gibi sorular içermektedir. Elde edilen veriler kodlanıp SPSS programı aracılığı ile anlamlı tablolar haline getirilmiştir.

4.2. ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Alan araştırması belirlenirken oluşturulacak örneklemin nasıl olması gerektiği önemli bir konudur. Örneklemin seçimi için farklı yaklaşımlar öngörülebilir. Göçmenlerin iş piyasasındaki rollerini ve etkilerini anlamak için öngörülecek bir yaklaşım, göçmenlerin çok sayıda çalıştıkları farklı sektörlerden rastgele göçmen gruplarının örneklem olarak seçilmesi olanağı verir. Bu seçim, sadece farklı sektörlerde çalışan göçmenlerin iş piyasasındaki rollerini ve etkilerini anlamaya yönelik bir yaklaşımdır. Eğer örneklem sadece farklı sektörlerde çalışan göçmenlere yapılırsa sadece çalışan göçmenlere yönelik bilgi elde edilmiş olur. Bu yüzden daha geniş bilgiler elde etmek için göçmenlerle hanelerinde görüşmeler yapılmıştır. Hanelerde yapılan görüşmelerle, işgücü piyasasında farklı konumda bulunan göçmenlere ulaşma imkânı olmuştur. Böylece hem çalışan göçmenler hem de işsiz göçmenler gibi farklı gruplarla karşılaşma imkânı olmuştur. Ayrıca doğru ve gerçek bilgilerin elde edilmesini sağlamak için göçmen çalışanlarla görüşmeler yapılırken hiçbir etki altında kalmamaları için ve anketin sorularını özgürce yanıtlamaları için kendilerinin ustabaşı veya müdürlerinin huzurlarında anketin yapılmaması göz önünde bulundurulmuştur. Bu doğrultuda tesadüfi örnekleme tekniği ile Gaziantep ilinde yaşayan 400 Suriye uyruklu kişi ile görüşülmüştür.

4.3. KULLANILAN ANALİZ YÖNTEMLERİ

Gaziantep'te yaşayan Suriye uyruklu vatandaşların iş ve çalışma hayatlarına ilişkin algılarını ölçmek için uygulanan anketlerin verileri SPSS 22.0 paket programına girilerek analizleri yapılmıştır.

Sorulara verilen yanıtların dağılımını göstermek için frekans analizi, ortalama algı düzeylerini göstermek için ise tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Sorular arasında çapraz tablo karşılaştırmaları yapılmış, dağılımın farklılık gösterip göstermediği Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Ki-Kare analizinde anlamlılık değerinin $p < 0,05$ olması durumunda dağılım homojen dağılmamakta yani anlamlı farklılık olmaktadır.

33 maddeden oluşan ölçeğin analiz yapmaya uygunluğunun testi için Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Olumsuz maddelerin ters çevrilmesi sonucu uygulanan analizde Cronbach's Alpha değeri $\alpha = 0,819$ bulunmuştur. Bu değer ölçeğin analiz yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

33 maddeden oluşan ölçek 2 ana boyuta ayrılmış, bu boyutlarda kendi içinde alt boyutlara ayrılmıştır. Alt boyutlara olan algı düzeyinin Suriye uyruklu vatandaşların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği t (student) ve F (varyans, anova) testleri uygulanarak test edilmiştir. t ve F testlerinde yokluk ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir.

H₀: Ortalamalar arasında anlamlı fark yoktur.

H_A: Ortalamalar arasında anlamlı fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan t ve F testlerine göre anlamlılık değerinin $p < 0,05$ olması durumunda H₀ hipotezi red, H_A hipotezi kabul edilir. Yani, $p < 0,05$ olması durumunda ortalamalar arasında anlamlı farklılık olmaktadır.

Yukarıda belirtilen analizler aşağıda tablo ve grafikler şeklinde gösterilmiştir.

4.3.1. Demografik Göstergeler

2011 yılında Suriye'de çıkan iç savaş sonucu Türkiye'ye göç eden Suriyeli göçmenlerin demografik açıdan incelenmesi için anketin ilk sorularında göçmenlerin cinsiyet, medeni durumu, yaş dağılımı, hane halkı sayısı gibi bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır. Bu sorulardan elde edilen veriler sırasıyla Tablo 4.1. ve Şekil 4.1'te verilmiştir.

Tablo 4.1. Cinsiyet, Medeni Durum ve Yaş Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Kadın	141	35,3
Erkek	259	64,8
Toplam	400	100,0
Medeni Durum	Kişi Sayısı	Oran (%)

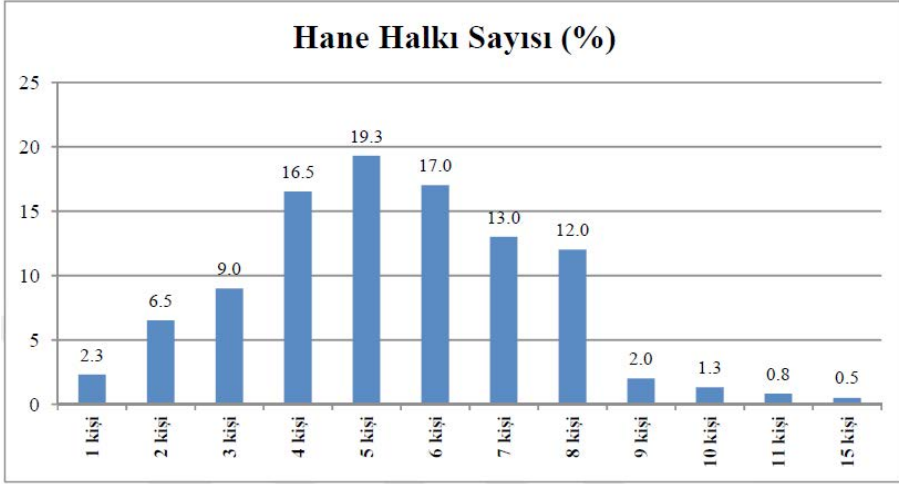
Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evli	194	48,6
Bekar	165	41,4
Diğer	40	10,0
Toplam	399	100,0
Yaş	Kişi Sayısı	Oran (%)
15-24 arası	137	34,3
25-34 arası	120	30,0
35-44 arası	93	23,3
45-54 arası	42	10,5
55-64 arası	8	2,0
Toplam	400	100,0

Tablo 4.1'de katılımcıların cinsiyet sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların %35,3'ünü kadınlar, %64,8'ini de erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 4.1'de katılımcıların medeni durum sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların medeni durumlarına bakıldığında %48,6'sının evli, %41,4'ünün bekarlar oluşturmaktadır.

Tablo 4.1'de katılımcıların yaşınız sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların %34,3'ü 15-24 yaş arasında, %30'u 25-34 yaş arasında, %23,3'ü 35-44 yaş arasında, %10,5'i 45-54 yaş arasında ve %2'si de 55-64 yaş arasındadır.

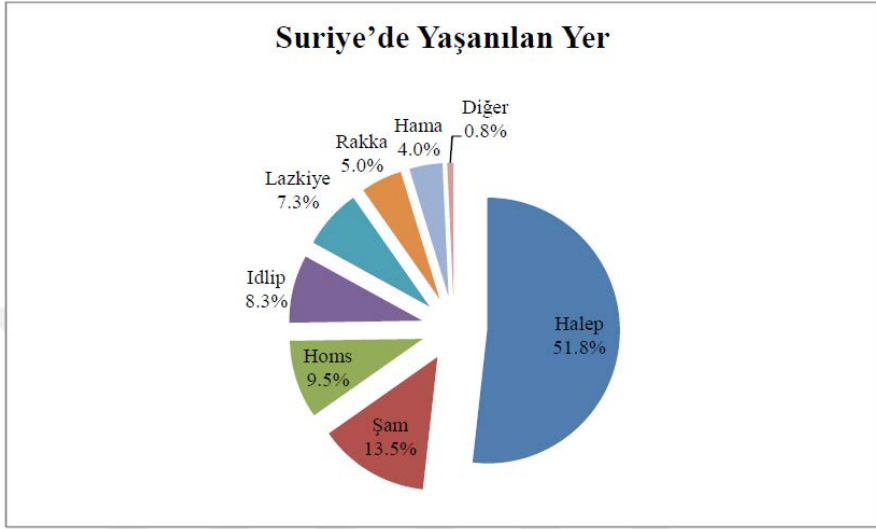
Şekil 4. 1 Hane Halkı Sayısı



Şekil 4.1'de katılımcıların hane halkı sayısı sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların hane halkı sayısına bakıldığında; %2,3'ünün tek, %6,5'inin 2 kişi, %9'unun 3 kişi, %16,5'inin 4 kişi, %19,3'ünün 5 kişi, %17'sinin 6 kişi, %13'ünün 7 kişi, %12'sinin 8 kişi, %2'sinin 9 kişi, %2,6'sının ise 10 ve üzeri olduğu görülmektedir.

Suriyeli göçmenlerin Suriye'nin hangi şehriden geldikleri ve bu şehrin kırsal ya da kentsel bölgesinde yaşadıkları yine ankette yer alan sorular ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca göçmenlerin Türkiye'ye hangi yılda geldikleri ve Gaziantep'te geçirdikleri süreler devam eden anket sorularında sorulmuştur. Bu sorulardan elde edilen veriler sırasıyla Şekil 4.2. ve Tablo 4.2.de verilmiştir.

Şekil 4. 2 Suriye'de Yaşanılan Yerlere Dair Bilgiler



Şekil 4.2'de katılımcıların Suriye'nin hangi şehirden geldiniz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların dağılımları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %51,8'i Halep'ten, %13,5'i Şam'dan, %9,5'i Homs'dan, %8,3'ü İdlip'ten, %7,3'ü Lazkiye'den, %5'i Rakka'dan, %4'ü Hama'dan ve %0,8'i de diğer şehirlerden Türkiye'ye gelmiştir.

Tablo 4.2. Suriye'de Yaşanılan Yer, Türkiye'ye Giriş Tarihi ve Gaziantep'te Yaşama Süresi

Suriye'de Yaşam Yeri	Kişi Sayısı	Oran (%)
Kırsalda	146	37,3
Kentte	245	62,7
Toplam	391	100,0
Türkiye'ye Giriş Tarihi	Kişi Sayısı	Oran (%)
2011	6	1,5
2012	19	4,8
2013	99	24,8
2014	162	40,5
2015	90	22,5

Suriye’de Yaşam Yeri	Kişi Sayısı	Oran (%)
2016	24	6,0
Toplam	400	100,0
Gaziantep’te Yaşama Süresi	Kişi Sayısı	Oran (%)
0-12 ay	17	4,3
12-24 ay	96	24,5
24-36 ay	115	29,3
36 aydan fazla	164	41,8
Toplam	392	100,0

Tablo 4.2’de katılımcıların Suriye’deyken nerede yaşıyordunuz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %37,3’ü Suriye’deyken kırsalda, %62,7’si de kentte yaşadıklarını belirtmektedir.

Tablo 4.2’de katılımcıların hane Türkiye’ye ne zaman geldiniz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %1,5’i 2011 yılında, %4,8’i 2012 yılında, %24,8’i 2013 yılında, %40,5’i 2014 yılında, %22,5’i 2015 yılında ve %6’sı da 2016 yılında Türkiye’ye gelmiştir.

Tablo 4.2’de katılımcıların Gaziantep’te ne kadar süredir yaşıyorsunuz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların Gaziantep’te ne kadar süredir yaşadığına bakıldığında %4,3’ünün 0-12 ay arası, %24,5’inin 12-24 ay arası, %29,3’ünün 24-36 ay arası ve %41,8’inin de 36 aydan fazla süredir yaşadığı görülmektedir.

4.3.2. Eğitim Göstergeleri

Suriyeli göçmenlerin eğitim durumlarının tespit edilebilmesi adına ankette katılımcılara eğitim durumunuz, internet kullanımı ve konuşabildiğiniz diller soruları yönetilmiştir. Bu sorulara verilen cevapların sayısı ve oranları sırasıyla Tablo 4.3. ve şekil 4.3’te görülmektedir.

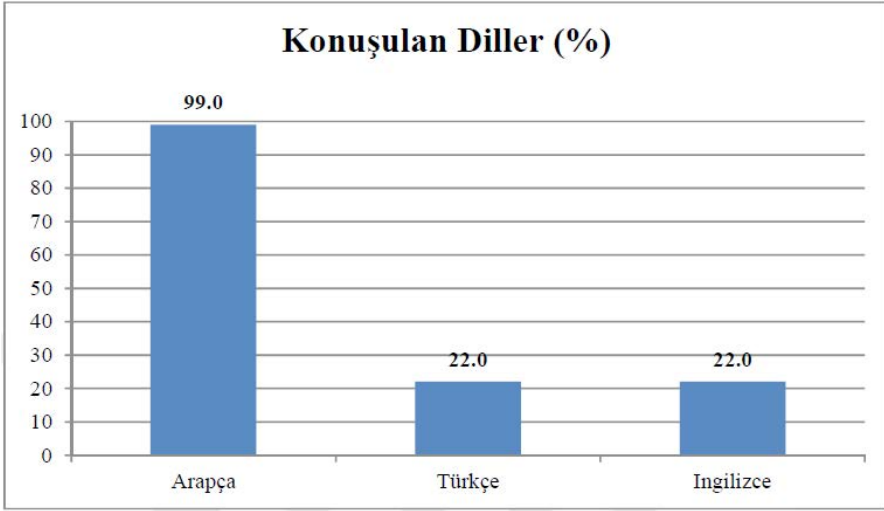
Tablo 4.3. Suriyelilerin Eğitim Durumu ve İnternet Kullanma Niteliği

Eğitim Durumu		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Okuryazar değil	29	7,3
	Okuryazar	30	7,5
	İlkokul	71	17,8
	Ortaokul	81	20,3
	Lise	68	17,0
	Ön lisans	39	9,8
	Lisans	72	18,0
	Yüksek Lisans	9	2,3
	Doktora	1	0,3
	Toplam	400	100,0
İnternet Kullanımı		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Evet	326	82,1
	Hayır	71	17,9
	Toplam	397	100,0

Tablo 4.3'te katılımcıların eğitim durumunuz nedir sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların eğitim durumlarına bakıldığında %7,3'ünün okuryazar olmadığı, %7,5'inin okuryazar olduğu, %17,8'inin ilkokul eğitilmiş, %20,3'ünün ortaokul eğitilmiş, %17'sinin lise eğitilmiş, %9,8'inin ön lisans eğitilmiş, %18'inin lisans eğitilmiş, %2,3'ünün yüksek lisans eğitilmiş ve %0,3'ünün de doktora eğitilmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3'te katılımcıların internet kullanıyor musunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %82,1'i günlük yaşantısında internet kullanırken, %17,9'u internet kullanmamaktadır.

Şekil 4. 3 Konuşulan Diller



Şekil 4.3'te katılımcıların hangi dilleri konuşabiliyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların hangi dilleri konuşabildiklerine bakıldığında %99'unun Arapça, %22'sinin Türkçe ve %22'sinin de İngilizce konuşabildiği görülmektedir.

4.3.3. Emek Piyasası Göstergeleri

İşgücü piyasasında yer alan Suriyeli göçmenlerin piyasadaki durumlarını irdelemek için çeşitli sorular sorulmuş ve bu sorulara verdikleri yanıtlar piyasaya yönelik önemli bilgiler vermiştir. Öncelikli göçmenlerin çalıştıkları iş yerlerine yönelik soruların cevaplarına değinmekte yarar görülmektedir. Suriyeli göçmenlerin çalıştıkları iş yeri için iş verenin uyruğu, hangi sektörde çalıştıkları, çalıştıkları iş yerlerindeki çalışan sayısı ve yaptıkları işin Suriye'deki işle aynı olup olmadığına yönelik verdikleri cevaplar sırasıyla Tablo 4.9., Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. İş Yeri ile İlgili Bilgiler

İş Verenin Uyruğu		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Türk	142	38,4
	Suriyeli	118	31,9
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	7,8
	Yabancı Örgüt	35	9,5
	Kendi İşim	46	12,4
	Toplam	370	100,0
Sektör		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Sanayi	186	50,0
	Eğitim	40	10,8
	Hizmet	89	23,9
	Tarım	10	2,7
	Kendi işim (bakkal vs.)	37	9,9
	E-Ticaret	10	2,7
	Toplam	372	100,0
Yeni İş Eski İşin Benzerliği		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Evet	181	49,6
	Hayır	184	50,4
	Toplam	365	100,0

Tablo 4.9'da katılımcıların çalışıyorsanız iş vereniniz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre herhangi bir işte çalışan Suriye uyruklu vatandaşların %38,4'ü Türk işveren yanında, %31,9'u Suriyeli işveren yanında, %7,8'i Türk ve Suriye ortaklı işyerinde, %9,5'i yabancı bir örgütte ve %12,4'ü de kendi işinde çalışmaktadır.

Tablo 4.10'da katılımcıların hangi sektörde çalışıyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %50'si sanayi sektöründe, %10,8'i eğitim sektöründe,

%23,9'u hizmet işlerinde, %2,7'si tarım alanında, %9,9'u kendi işinde ve %2,7'si de e-ticaret alanında çalışmaktadır.

Tablo 4.5. İş Yerindeki Çalışan Uyuşuğu ve Sayısı

	Türk		Suriyeli	
	Kişi Sayısı	Oran (%)	Kişi Sayısı	Oran (%)
Yok	81	21,7	17	4,6
1-5 arası	136	36,5	148	39,7
6-10 arası	114	30,6	104	27,9
11-20 arası	38	10,2	88	23,6
21 ve üzeri	4	1,1	16	4,3

Tablo 4.11'de katılımcıların çalıştığınız yerdeki çalışan sayısı sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre yukarıdaki tabloda Suriye uyruklu vatandaşların çalıştığı yerdeki Türk ve Suriyeli çalışanların sayısının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 4.12'de katılımcıların Türkiye'deki işiniz Suriye'de çalıştığınız işin aynısı mı? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan Suriye uyruklu vatandaşların %49,6'sının Türkiye'de çalıştığı iş ile Suriye'de çalıştığı iş aynı iken, %50,4'ünün aynı değildir.

Çalışan Suriyeli göçmenlerin çalışma ve gelir koşullarını ortaya koymak adına ankette bazı sorulara yer verilmiştir. Bu sorularda yapılan iş, elde edilen gelir, günlük çalışma süresi, çalışan işten memnuniyet durumu ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bu sorulara verilen yanıtlar sırasıyla Tablo 4.6 'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Çalışma Koşulları ile İlgili Bilgiler

Gelir	Kişi Sayısı	Oran (%)
0-500 TL arası	2	,5
501-1000 TL arası	15	4,1
1001-1500 TL arası	121	32,7
1501-2000 TL arası	120	32,4
2001-2500 TL arası	53	14,3

Gelir		Kişi Sayısı	Oran (%)
	2500 TL üzeri	59	15,9
	Toplam	370	100,0
Mesai Saatleri		Kişi Sayısı	Oran (%)
	0-4 saat	9	2,4
	5-8 saat	129	34,9
	9 saat ve üzeri	232	62,7
	Toplam	370	100,0
Gelir Şekli		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Ücret karşılığı ve devamlı	224	60,1
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	44	11,8
	Geçici	11	2,9
	Mevsimlik	9	2,4
	Yevmiye usulü	32	8,6
	Parça başı	9	2,4
	Kendi işyerimde	42	11,3
	Diğer	2	0,5
	Toplam	373	100,0
İşten Memnuniyet		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Memnunum, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım	155	41,6
	. Memnunum ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım.	118	31,6
	Çalışmak zorundayım.	87	23,3
	Ayrılmayı düşünüyorum	13	3,5
	Toplam	373	100,0

Tablo 4.6'da katılımcıların elde ettiğiniz gelir sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaş-

ların elde ettiği gelirin dağılımına bakıldığında %0,5'inin 0-500 TL arasında, %4,1'inin 501-1000 TL arasında, %32,7'sinin 1001-1500 TL arasında, %32,4'ünün 1501-2000 TL arasında, %14,3'ünün 2001-2500 TL arasında ve %15,9'unun da 2500 TL üzeri gelir elde ettiği görülmektedir.

Tablo 4.6'da katılımcıların günlük kaç saat çalışıyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %2,4'ü günlük 0-4 saat arası, %34,9'u günlük 5-9 saat arası ve %62,7'si de günlük 9 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Tablo 4.6'te katılımcıların çalışma şekliniz sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %60,1'i ücret karşılığı ve devamlı, %11,8'i ücret karşılığı ve sözleşmeli, %2,9'u geçici, %2,4'ü mevsimlik, %8,6'sı yevmiye usulü, %2,4'ü parça başı, %11,3'ü kendi işyerinde ve %0,5'i de diğer şekillerde çalışmaktadır.

Tablo 4.6'da katılımcıların çalıştığınız işten memnun musunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşlara "çalıştığınız işten memnun musunuz?" sorusu yöneltildiğinde vatandaşların %41,6'sı evet ihtiyacım olmasa bile çalışırdım, %31,6'sı evet ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım, %23,3'ü hayır ama çalışmak zorundayım, %3,5'i de hayır ayrılmayı düşünüyorum yanıtını vermiştir.

2011 yılındaki iç savaş sonucunda Türkiye'ye sığınan göçmenlerden iş gücü piyasasına dahil olan çalışanlara iş bulma, Gaziantep'te çalışma süresini ve ilk defa kaç yaşında işe başladıklarını öğrenmek adına bazı sorular sorulmuştur. Devamında bu çalışanların Suriye'deki gelirleri ve ailelerinde kendileri dışında çalışan olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunlara yönelik sorulara verilen cevaplar sırasıyla Tablo 4.7 ve şekil 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.7. Suriyeli Göçmenlerin Çalışma Durumlarına İlişkin Bilgiler

İş Bulma Aracı	Kişi Sayısı	Oran (%)
Akraba	46	12,3
Tanıdık	169	45,3
Kapı ilanı	33	8,8
Devlet kurumu aracılığı ile	13	3,5
Mesleki eğitim kurumları	7	1,9
İnternet	71	19,0
Kendi iş yerim	31	8,3

İş Bulma Aracı		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Diğer	3	0,8
	Toplam	373	100,0
G.antep'te Çalışma Süresi		Kişi Sayısı	Oran (%)
	6 aydan az	13	3,5
	6-12 ay	46	12,4
	12-24 ay	95	25,5
	24 aydan fazla	218	58,6
	Toplam	372	100,0
Kaç Yaşında İşe Başladınız		Kişi Sayısı	Oran (%)
	10-15 yaş arası	114	29,2
	16-20 yaş arası	181	46,4
	21-25 yaş arası	68	17,4
	26-30 yaş arası	11	2,8
	31-35 yaş arası	8	2,1
	36 yaş ve üzeri	8	2,1
	Toplam	390	100
Suriye'deki Maaş		Kişi Sayısı	Oran (%)
	Hiç	90	22,6
	100-200 Dolar arası	55	13,8
	201-400 Dolar arası	154	38,7
	401-600 Dolar arası	54	13,6
	601-1000 Dolar arası	38	9,5
	1000 Dolar'dan fazla	7	1,8
	Toplam	398	100,0

Tablo 4.7'de katılımcıların işinizi nasıl buldunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu

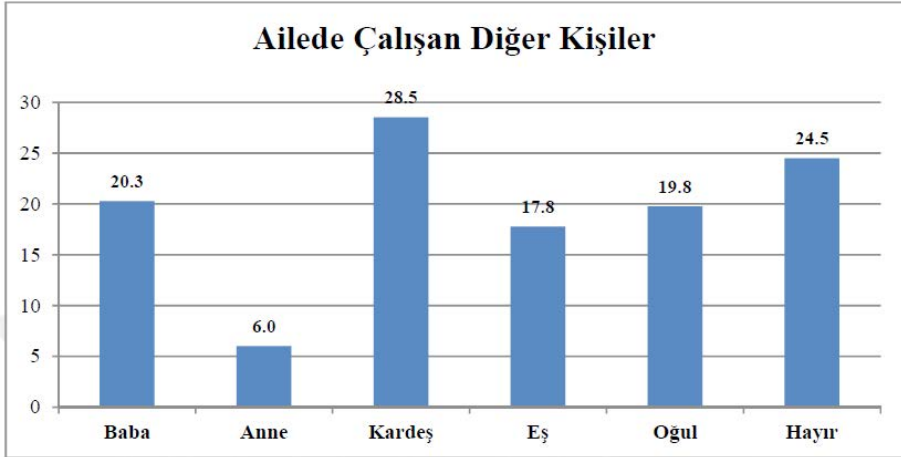
vatandaşların %12,3'ü işini akraba yardımıyla, %45,3'ü tanıdık yardımıyla, %8,8'i kapı ilanı ile, % 3,5'i devlet kurumu aracılığı ile, %1,9'u mesleki eğitim kurumları aracılığı ile, 19'u internet ile, %0,8'i diğer yollardan bulmuştur. %8,3'ü ise kendi işinde çalışmaktadır.

Tablo 4.7'de katılımcıların Gaziantep'te ne kadar süredir çalışıyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların Gaziantep'te çalıştığı süreler bakıldığında %3,5'inin 6 aydan az, %12,4'ünün 6-12 ay arası, %25,5'inin 12-24 ay arası ve %58,6'sının ise 24 aydan fazla süredir çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4.7'de katılımcıların ilk defa kaç yaşında işe başladınız? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %29,2'si ilk defa 10-15 yaş arasında, %46,4'ü 16-20 yaş arasında, %17,4'ü 21-25 yaş arasında, %2,8'i 26-30 yaş arasında, %2,1'i 31-35 yaş arasında ve %2,1'i de 36 yaşından sonra çalışmaya başlamıştır.

Tablo 4.7'de katılımcıların Suriye'de iken çalışıyorsanız yaklaşık geliriniz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların Suriye'de çalışırken elde ettiği gelire bakıldığında %22,6'sının hiç gelirinin olmadığı, %13,8'inin 100-200 Dolar arası, %38,7'sinin 201-400 Dolar arası, %13,6'sının 401-600 Dolar arası, %9,5'inin 601-1000 Dolar arası ve %1,8'inin de 1000 Dolar'dan fazla gelir elde ettiği görülmektedir.

Şekil 4. 4 Ailede Çalışan Diğer Kişiler



Şekil 4.4'te katılımcıların Ailenizde sizin dışınızda kimse çalışıyor mu? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre

Suriye uyruklu vatandaşların ailelerinde kendilerinden başka çalışanlara bakıldığında, %20,3'nün babası, %6'sının annesi, %28,5'inin kardeşi, %17,8'inin eşi, %19,8'inin oğlu, %24,5'inin ise sadece kendisi çalışmaktadır.

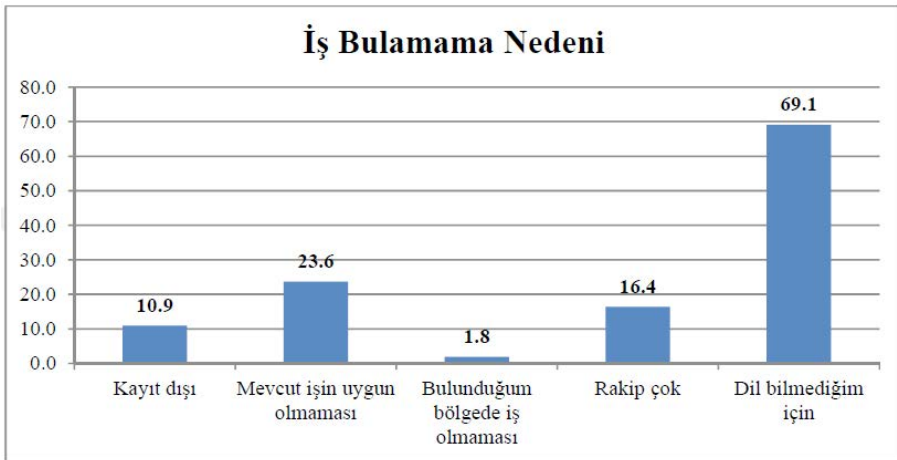
Gaziantep'te ikamet eden Suriyeli göçmenlerden çalışmak isteyip de iş bulamayanlara ise ne zamandır iş aradıkları ve iş bulamama nedenleri sorulmuştur. Bu sorulara verdikleri yanıtlar sırasıyla Tablo 4.22. ve Şekil 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.8. İş Arama Süresi

İş Arama Süresi	Kişi Sayısı	Oran (%)
3 ay	11	20,0
3-6 ay	9	16,4
7-12 ay	13	23,6
12 aydan fazla	22	40,0
Toplam	55	100,0

Tablo 4.8'de katılımcıların ne zamandır iş arıyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre iş arayan Suriye uyruklu vatandaşların %20'si 3 aydır, %16,4'ü 3-6 ay, %23,6'sı 7-12 ay ve %40'ı da 12 aydan uzun süredir iş aramaktadır.

Şekil 4. 5 İş Bulamama Nedeni



Şekil 4.5'te katılımcıların İş bulamamanız nedeni nedir? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre İş bulamayan Suriye uyruklu vatandaşların iş bulamama nedenlerine bakıldığında %10,9'unu kayıt dışı olduğundan, %23,6'sını mevcut işin uygun olmamasından, %1,8'i bulunduğu bölgede iş olmamasından, %16,4'ü çok rakip olmasından ve %69,1'i de dil bilmediğinden iş bulamamaktadır.

Türkiye'de çalışmakta olan Suriyeli göçmenlerin, Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilgilerinin olup olmadığı, sağlık sigortalarının olup olmadığı ve varsa ne tür bir sigortalarının olduğunu öğrenmek için bazı sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar ve oranları sırasıyla Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Türkiye'deki Yasal Çalışma Koşulları Hakkında Bilgiler ve Sigorta

Yasal Çalışma Koşulları bilgisi	Kişi Sayısı	Oran (%)
Hiç bilgin yok	216	54,1
Yeterli bilgin yok	154	38,6
Bilgin var	29	7,3
Toplam	399	100,0
Sağlık Sigorta	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	98	24,5
Hayır	302	75,5
Toplam	400	100,0
Sağlık Sigortası Türü	Kişi Sayısı	Oran (%)
Özel sağlık	19	19,6
SSK	78	80,4
Toplam	97	100,0

Tablo 4.9'da katılımcıların Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilginiz var mı? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %54,1'i Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında hiç bilgi sahibi değilken, %38,6'sını yeterli bilgiye sahip değildir. %7,3'ü ise bilgi sahibidir.

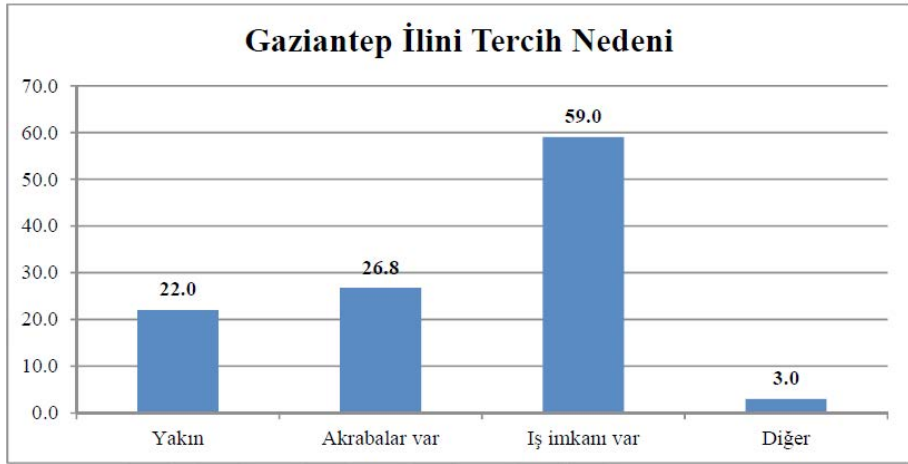
Tablo 4.9'da katılımcıların sağlık sigortanız var mı? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %24,5'inin sağlık sigortası varken, %75,5'inin sağlık sigortası yoktur.

Tablo 4.9'da katılımcıların hangi sağlık sigortası var? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre sağlık sigortası olan Suriye uyruklu vatandaşların %19,6'sında özel sağlık sigortası, %80,4'ünde ise SSK'sı vardır.

4.3.4. Toplumla Etkileşim Göstergeleri

Suriyeli göçmenlerin Türkiye'de özellikle de Gaziantep'te yaşamayı tercih etme nedenlerini ve toplumla etkileşimlerini ortaya koymak adına farklı sorular sorulmuştur. Burada, Gaziantep'te yaşama nedeniniz? Gaziantep halkının size karşı tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Türklerle ilişkilerinizi engelleyen faktörler nelerdir? Gaziantep'te kendinizi güvende hissediyor musunuz? Şeklinde sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar ve dağılımları sırasıyla Şekil 4.6., Tablo 4.26., Şekil 4.7. ve Tablo 4.27'de verilmiştir.

Şekil 4. 6 Gaziantep İlinin Tercih Nedeni



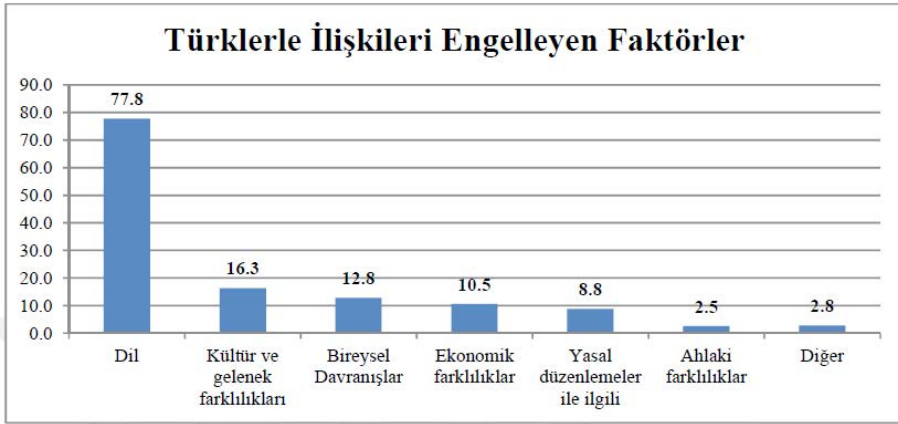
Şekil 4.6'da katılımcıların Neden Gaziantep'te yaşamayı tercih ettiniz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların Gaziantep'te yaşamayı tercih etme nedenlerine bakıldığında yakınları olduğu için tercih edenlerin oranı %22, akrabaları olduğu için tercih edenlerin oranı %26,8; iş imkânı olduğu için tercih edenlerin oranı %59'dur. Diğer sebeplerden dolayı tercih edenlerin oranı ise %3'dür.

Tablo 4.10. Gaziantep Halkının Karşı Tutumu

Gaziantep Halkının Karşı Tutumu	Kişi Sayısı	Oran (%)
Olumlu	315	79,9
Olumsuz	23	5,8
Orta derece	56	14,2
Toplam	394	100,0

Tablo 4.10'da katılımcıların Gaziantep halkının size karşı tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %79,9'u Gaziantep halkının kendilerine karşı tutumunu olumlu, %5,8'i olumsuz, %14,2'si de orta derecede değerlendirmiştir.

Şekil 4. 7 Türklerle İlişkileri Engelleyen Faktörler



Şekil 4.7'de katılımcıların Türklerle ilişkilerini engelleyen faktörler? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların Türklerle ilişkilerini engelleyen faktörlerin başında %77,8 ile dil gelmektedir. Daha sonra %16,3 ile kültür ve gelenek farklılıkları, %12,8 ile bireysel davranışlar, %10,5 ile ekonomik farklılıklar, %8,8 ile yasal düzenlemeler, %2,5 ile ahlaki farklılıklar neden olmaktadır.

Tablo 4.11. Gaziantep İlinde Güvende Hissetme

Gaziantep İlinde Kendinizi Güvende Hissetme	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	377	95,2
Hayır	19	4,8
Toplam	396	100,0

Tablo 4.11'de katılımcıların Gaziantep'te kendinizi güvende hissediyor musunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %95,2'si Gaziantep'te kendisini güvenli hissederken, %4,8'i güvenli hissetmemektedir.

Katılımcıların Gaziantep'te varsa yaşadıkları sorunları ve ne tür sorunlar yaşadıklarını öğrenmek adına 4.28. Gaziantep'e geldikten sonra aile üyelerinizden ya da arkadaşlarınızdan herhangi biri iş ortamı dışında herhangi bir taciz ve şiddet içeren davranışlarla karşılaştınız mı? Varsa Ne tür davranışlar? Gaziantep'te en çok hangi kurumlarla sorun yaşıyorsunuz? Soruları sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar sırasıyla Tablo 4.28. ve Şekil 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Gaziantep'e Geldikten Sonra Aile Üyelerinden ya da Arkadaşlarınızdan Herhangi Biri İş Ortamı Dışında Herhangi Bir Taciz ve Şiddet İçeren Davranışlarla Karşılaşma

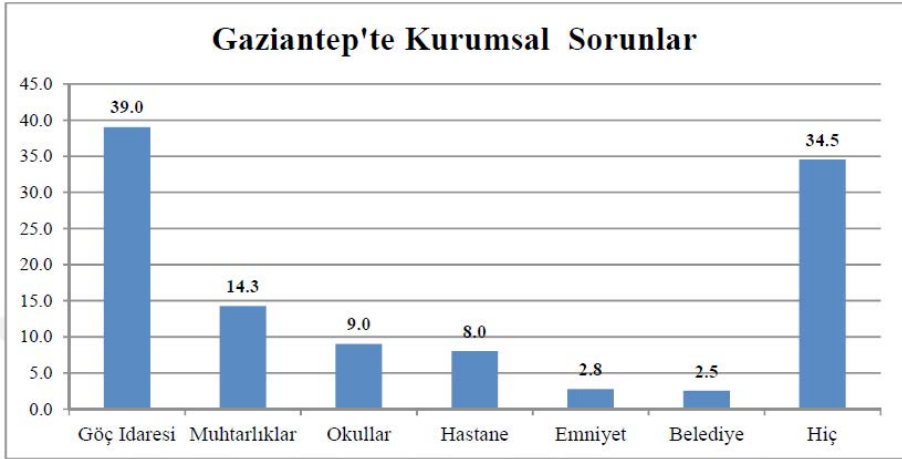
Tacize Uğrama	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	129	32,3
Hayır	270	67,7
Toplam	399	100,0
Taciz türü	Kişi Sayısı	Oran (%)
Fiziksel davranışlar	34	26,4
Cinsel davranışlar	3	2,3
Duygusal davranışlar	91	70,5
Diğer	1	0,8
Toplam	129	100,0

Tablo 4.12'de katılımcıların Gaziantep'e geldikten sonra aile üyelerinizden ya da arkadaşlarınızdan herhangi biri iş ortamı dışında herhangi bir taciz

ve şiddet içeren davranışlarla karşılaştınız mı? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %32,3'ü Gaziantep'e geldikten sonra aile üyesi ya da arkadaşlarından biri iş ortamı dışında herhangi bir taciz ve şiddet içeren davranışlar ile karşılaşmışken %67,7'si böyle bir durumla karşılaşmamıştır.

Tablo 4.12'de katılımcıların ne tür davranışlar? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Gaziantep'te olumsuz davranışlar ile karşılaşan Suriye uyruklu vatandaşların %26,4'ü fiziksel davranışlar ile, %2,3'ü cinsel davranışlar ile, %70,5'i duygusal davranışlar ile ve %0,8'i de diğer davranışlar ile karşı karşıya kalmıştır.

Şekil 4. 8 Gaziantep'te Kurumsal Sorunlar



Şekil 4.8'de katılımcıların Gaziantep'te kendinizi güvende hissediyor musunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %39'u göç idaresi ile, %14,3'ü muhtarlıklar ile, %9'u okullar ile,

%8'i hastaneler ile, %2,8'i emniyet ile, %2,5'i belediye ile sorun yaşadığını belirtirken, %34,5'i ise hiç sorun yaşamadığını belirtmektedir.

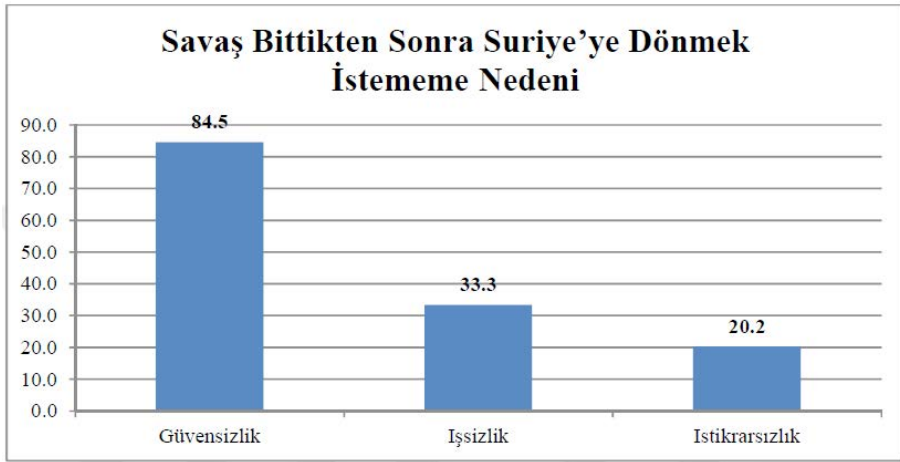
Bu grupta son olarak katılımcılara ülkelerindeki iç savaşın bitmesi ve normalleşmenin olması durumunda geri dönüp dönmeyecekleri sorusu ile birlikte dönmek istemeyenlerin neden dönmek istemedikleri sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar Tablo 4.13. ve Şekil 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.13. Savaş Bittikten Sonra Suriye'ye Dönme Düşünceleri

Savaş Bittikten Sonra Suriye'ye Dönme Düşünceleri	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	314	78,9
Hayır	84	21,1
Toplam	398	100,0

Tablo 4.30'da katılımcıların Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünüyor musunuz? sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye uyruklu vatandaşların %78,9'u Suriye'ye savaş bitince geri döneceğini belirtirken, %21,1'i ise savaş bittikten sonra geri dönmeyeceğini belirtmektedir.

Şekil 4. 9 Savaş Bittikten Sonra Suriye'ye Dönmek İstememe Nedeni



Şekil 4.9'da katılımcıların Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmek istememe nedeni sorusuna verdikleri yanıtlar ve bu yanıtların oranları yer almaktadır. Buna göre Suriye'de savaş bittikten sonra geri dönmeyi istemeyenlerin %84,5'i güvensizlik, %33,3'ü işsizlik ve %20,2'si de istikrarsızlıktan dolayı geri dönmek istememektedir.

4.3.5. Karşılaştırma Tabloları

Bu bölümde Suriyeli göçmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar ile eğitim durumları, Türkiye'ye gelme zamanları, Suriye'ye dönme düşünceleri, iş verenlerinin uyruğu ve çalıştıkları işten duydukları memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı karşılaştırma tabloları ile analiz edilmek istenmiştir. Sorulara verilen yanıtlar ve yanıtların anlamlılık düzeyleri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.14. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar (%)

		Eğitim Durumunuz								Ki-Kare	Anlamlılık (P)
		Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans		
Çalıştığınız sektör	Sanayi	56	63	62	46	63	60	20	38	132,52	0,000
	Eğitim	7	3	4	0	11	23	26	38		
	Hizmet	15	7	13	31	21	14	46	25		
	Tarım	0	7	7	4	0	0	0	0		
	Kendi işim (bakkal vs.)	11	20	14	18	5	0	2	0		
	E-Ticaret	11	0	0	1	0	3	8	0		
Türkiye'deki işiniz Suriye'de çalıştığınız işin aynısı mı	Evet	41	52	61	50	44	57	44	25	9,58	0,296
	Hayır	59	48	39	50	56	43	56	75		
Çalıştığınız iş	Mevsimlik	32	27	20	5	7	6	2	0	56,64	0,000
	Geçici	14	7	1	3	4	0	2	0		
	Düzenli	54	60	72	85	84	89	89	100		
	Düzensiz	0	7	7	8	5	6	8	0		

		Eğitim Durumunuz								Ki-Kare	Anlamlılık (P)
		Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans		
Çalışma saatiniz	0-4 saat	7	3	0	1	2	6	3	0	89,94	0,000
	5-8 saat	29	37	10	21	32	46	69	100		
	9 saat ve üzeri	64	60	90	78	67	49	28	0		
Çalışma Şekliniz	Ücret karşılığı ve devamlı	54	50	62	62	77	69	47	63	137,98	0,000
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	7	0	0	6	9	17	36	25		
	Geçici	7	7	1	4	4	0	0	13		
	Mevsimlik	14	7	1	0	2	3	0	0		
	Yevmiye usulü	7	17	21	4	4	6	5	0		
	Parça başı	0	10	1	3	0	0	5	0		
	Kendi işyerimde	11	10	13	22	5	6	8	0		
Çalıştığınız işten memnuniyetiniz	Evet, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım	32	33	49	45	27	37	56	13	45,08	0,006
	Evet, ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım	21	27	34	30	29	40	33	63		

		Eğitim Durumunuz								Ki-Kare	Anlamlılık (P)
		Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans		
	Hayır, ama çalışmak zorundayım	39	37	17	23	36	17	9	25		
	Hayır, ayrılmayı düşünüyorum	7	3	0	3	9	6	2	0		
Aylık elde ettiğiniz gelir	501-1000 TL arası	7	10	6	1	2	6	2	13	101,49	0,000
	1001-1500 TL arası	46	38	27	35	49	24	23	13		
	1501-2000 TL arası	36	41	37	39	38	44	8	13		
	2001-2500 TL arası	4	0	21	14	4	15	25	38		
	2500 TL üzeri	7	10	9	12	7	12	43	25		

		Eğitim Durumunuz								Ki-Kare	Anlamlılık (P)
		Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans		
Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilginiz var mı	Bilgim yok	59	67	71	56	68	39	22	67	79,78	0,000
	Yeterli bilgim yok	31	27	29	44	28	54	53	33		
	Bilgim var	10	7	0	0	4	8	25	0		
Sağlık sigortanız var mı	Evet	3	13	0	10	29	51	57	33	101,82	0,000
	Hayır	97	87	100	90	71	49	43	67		

Tablo 4.31'de Suriye uyruklu vatandaşların eğitim durumu ile bazı maddelerin karşılaştırılması gösterilmiştir. Buna göre;

- Suriye uyruklu vatandaşların eğitim durumuna göre çalıştığı sektör anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Sanayi sektöründe çalışanların çoğunluğunu okuryazar olmayanlar, okuryazar, ilkokul, ortaokul, lise ve ön lisans eğitimine sahip kişiler oluşturmaktadır. Kendi işini yapanlar genellikle liseye kadar eğitim alan kişilerdir. Eğitim

sektöründe daha çok ön lisans, lisans ve yüksek lisans alan kişiler çalışmaktadır.

- Eğitim durumuna göre Suriye uyruklu vatandaşların Türkiye'deki işi ile Suriye'de çalıştığı iş anlamı farklılık göstermemektedir ($p=0,296>0,05$).
- Suriye uyruklu vatandaşların eğitim duruma göre yaptığı iş anlamı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Mevsimlik işlerde genellikle okuryazar olmayanlar, okuryazar ve ilköğretim eğitimi alanlar çalışırken, yüksek lisans eğitimine sahip olanların tamamı düzenli işlerde çalışmaktadır.
- Günlük çalışma süresi ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). 9 saat ve üzeri çalışanların eğitim düzeyi genellikle lise eğitime kadarken yüksek lisans eğitimine sahip olanların tamamı günde 5-8 saat arası çalışmaktadır.
- Çalışma şekli ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). Genelde ücret karşılığı ve devamlı çalışılırken, sözleşmeli çalışanlar daha çok ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitimine sahiptir.
- Suriye uyruklu vatandaşların çalıştığı işten duyduğu memnuniyet ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,006<0,05$). Yüksek lisans eğitimine sahip olanların çoğunluğu çalıştığı işten memnun fakat ihtiyacı olmasa çalışmayacağını belirtmektedir.
- Elde edilen gelir ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Eğitim düzeyi arttıkça gelir düzeyinin de arttığı görülmektedir.
- Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,000<0,05$).
- Sağlık sigortası olma durumu ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Eğitim düzeyi yüksek olanların sağlık sigortası sahibi olma durumu daha fazladır.

Tablo 4.15. Türkiye'ye Gelme Zamanına Göre Karşılaştırmalar (%)

		Türkiye'ye geldiğiniz yıl					Ki- Kare	Anlamlılık (P)
		2012	2013	2014	2015	2016		
Çalıştığınız iş	Mevsimlik	21	16	8	11	0	18,246	0,108
	Geçici	5	3	2	2	13		
	Düzenli	63	77	84	79	78		
	Düzensiz	11	4	6	8	9		
Gaziantep'te çalışma süreniz	6 aydan az	5	3	1	1	26	93,412	0,000
	6-12 ay	21	13	8	11	39		
	12-24 ay	16	16	21	45	35		
	24 aydan fazla	58	69	69	43	0		
Elde ettiğiniz gelir	501-1000 TL arası	5	5	2	2	17	26,160	0,048
	1001-1500 TL arası	53	30	30	36	30		
	1501-2000 TL arası	32	31	34	35	26		
	2001-2500 TL arası	5	16	15	11	26		
	2500 TL üzeri	5	18	19	16	0		
	Bilgim yok	53	60	54	47	63		
Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilginiz var mı	Yeterli bilginiz yok	42	35	36	48	33	7,611	0,472
	Bilginiz var	5	5	10	6	4		

		Türkiye'ye geldiğiniz yıl					Ki- Kare	Anlamlılık (P)
		2012	2013	2014	2015	2016		
Sağlık sigortanız var mı?	Evet	16	30	25	23	13	4,502	0,342
	Hayır	84	70	75	77	88		

Tablo 4.32'de Suriye uyruklu vatandaşların Türkiye'ye gelme zamanları ile bazı maddelerin karşılaştırılması gösterilmiştir. Buna göre;

- Türkiye'ye gelme zamanı ile yapılan iş arasında anlamlı farklılık yoktur ($p=0,108>0,05$). 2012-2016 yılları arası Türkiye'ye gelenlerin genellikle düzenli işlerde çalıştığı görülmektedir.
- Gaziantep'te çalışma süresi ile Türkiye'ye gelme zamanı arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). 2012 yılında gelenlerin %58'i 24 aydan fazla, 2013 yılında gelenlerin %69'u 24 aydan fazla, 2014 yılında gelenlerin %69'u 24 aydan fazla, 2015 yılında gelenlerin %43'ü 24 aydan fazla, 2016 yılında gelenlerin tamamı ise 24 aydan a süredir Gaziantep ilinde çalışmaktadır.
- Elde edilen gelir ile Türkiye'ye geliş zamanı arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,048<0,05$). 2012 yılında gelenlerin %53'ü 1001-1500 TL arası, 2013 yılında gelenlerin %31'i 1501-2000 TL arası, 2014 yılında gelenlerin %34'ü 1501-2000 TL arası, 2015 yılında gelenlerin %36'sı 1501-2000 TL arası, 2016 yılında gelenlerin %30'u ise 1001-1500 TL arası gelir elde etmektedir.
- Türkiye'deki yasal çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olma durumu ile Türkiye'ye gelme zamanı arasında anlamlı fark yoktur ($p=0,472>0,05$). Genellikle yasal çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.
- Sağlık sigortasına sahip olma durumu ile Türkiye'ye gelme zamanı arasında anlamlı fark yoktur ($p=0,342>0,05$). Genellikle sağlık sigortası olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.16. Savaş Bittikten Sonra Suriye'ye Dönme Düşüncesine Göre Karşılaştırmalar(%)

		Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünüyor musunuz?		Ki- Kare	Anlamlılık (P)
		Evet	Hayır		
Çalışma Şekliniz	Ücret karşılığı ve devamlı	59	66	3,753	0,710
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	13	8		
	Geçici	3	4		
	Mevsimlik	2	3		
	Yevmiye usulü	9	5		
	Parça başı	3	1		
	Kendi işyerimde	11	13		
Aylık elde ettiğiniz gelir	501-1000 TL arası	5	1	25,64 1	0,000
	1001-1500 TL arası	32	38		
	1501-2000 TL arası	35	21		
	2001-2500 TL arası	16	8		
	2500 TL üzeri	12	32		
Gaziantep halkının size karşı tutumu nasıl değerlendiriyorsunuz	Olumlu	79	84	6,486	0,039
	Olumsuz	7	0		
	Orta derece	14	16		

Tablo 4.16'da Suriye uyrukluların savaş bittikten sonra Suriye'ye dönme düşünceleri ile bazı maddelerin karşılaştırılması gösterilmiştir. Buna göre;

- Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünme durumu ile çalışma şekli arasında anlamlı farklılık yoktur ($p=0,710>0,05$). Suriye uyruklu vatandaşların çoğunluğu savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünmektedir.
- Elde edilen gelir ile savaş bittikten sonra Suriye'ye dönme düşüncesi arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünenlerin %35'i 1501-2000 TL arası, %32'si 1001-1500 TL arası gelir elde ederken, dönmek istemeyenlerin %32'si 2500 TL'den fazla, %38'i 1001-1500 TL arası gelir elde etmektedir.
- Gaziantep halkının tutumunu değerlendirme durumu ile savaş bittikten sonra Suriye'ye dönme düşüncesi arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,039>0,05$). Savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi düşünenlerin %79'u Gaziantep halkının kendilerine olan tutumunu iyi değerlendirirken bu oran dönmeyi düşünmeyenlerde %84'dür.

Tablo 4.17. İşveren Türüne Göre Karşılaştırmalar (%)

		Çalışıyorsanız işvereniniz					Ki- Kar e	Anlamlılık (P)
		Türk	Suriyeli	Türk ve Suriyeli	Yabancı Örgüt	Kendi İşim		
İşiniz	Mevsimlik	1	6	34	6	11	55,3 2	0,000
		2						
	Geçici	3	4	3	0	4		
	Düzenli	8	8	38	94	70		
		1	7					
Düzensiz	4	3	24	0	15			

		Çalışıyorsanız işvereniniz					Ki- Kar e	Anlamlılık (P)
		Türk	Suriyeli	Türk ve Suriyeli	Yabancı Örgüt	Kendi İşim		
Çalıştığınız işten memnun musunuz?	Evet, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım	4 1	3 4	24	43	70	43,0 8	0,000
	Evet, ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım	3 3	2 9	48	54	9		
	Hayır, ama çalışmak zorundayım	2 2	3 2	28	3	20		
	Hayır, ayrılmayı düşünüyorum	4	5	0	0	2		
Elde ettiğiniz aylık gelir	501-1000 TL arası	4	3	21	0	2	162, 57	0,000
	1001-1500 TL arası	4	4	50	3	7		
		0	0					
	1501-2000 TL arası	4 3	3 3	21	11	24		
	2001-2500 TL arası	1	1	4	40	11		
0		6						
2500 TL üzeri	4	9	4	46	56			

Tablo 4.17'de Suriye uyruklu vatandaşların işvereni ile bazı maddelerin karşılaştırılması gösterilmiştir. Buna göre;

- İşveren türü ile yapılan iş arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). İşvereni Türk olanların %81'i düzenli işlerde, işvereni Suriyeli olanların %87'si düzenli işlerde, işvereni Türk ve Suriyeli ortaklık olanların %38'i düzenli, %34'ü mevsimlik, %24'ü de düzensiz işlerde, yabancı örgütlerde çalışanların %94'ü düzenli işlerde çalışmaktadır.
- Çalışılan işten duyulan memnuniyet ile işveren türü arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). Kendi işinde ve yabancı örgütlerde çalışanların memnuniyet düzeyi daha fazla iken Türk, Suriyeli ve Türk-Suriyeli ortaklık altında çalışanlarda memnuniyetsizlik diğer gruplara göre daha fazladır.
- Elde edilen gelir ile işveren türü arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000<0,05$). Türk işveren yanında çalışanların %40'ı 1001-1500 TL arası,
- %43'ü 1501-2000 TL arası, Suriyeli işveren yanında çalışanların %40'ı 1001- 1500 TL arası, %33'ü 1501-2000 TL arası, Suriyeli-Türk ortaklık altında çalışanların %50'si 1001-1500 TL arası, yabancı örgütlerde çalışanların %40'ı 2001-2500 TL arası, %46'sı 2500 TL'den fazla gelir elde etmektedir. Yani yabancı örgütler Suriye uyruklu vatandaşlara Suriyeli ve Türk işverenlerden daha fazla ücret vermektedir.

Tablo 4.18. Çalışılan İşten Duyulan Memnuniyet İle Türkiye'de Yapılan İş ve Suriye'de Yapılan İşin Aynı Olma Durumunun Karşılaştırılması (%)

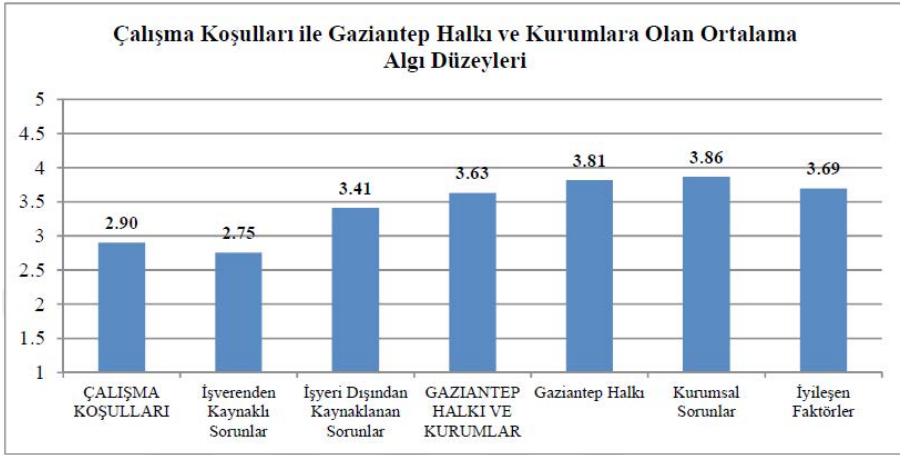
		Türkiye'deki işiniz Suriye'de çalıştığınızı işin aynı mı?		Ki- Kar e	Anlamlılık (P)
		Evet	Hayır		
	Evet, ihtiyacım olmasa bile	63	21	76,4	0,000
	çalışırdım				
Çalıştığınız işten memnuniyetiniz	Evet, ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım	27	37	76	0,000
	Hayır, ama çalışmak zorundayım	9	37		
	Hayır, ayrılmayı düşünüyorum	1	5		

Tablo 4.18'de görüldüğü üzere Türkiye'deki işi ile Suriye'deki işi aynı olan vatandaşların %90'ı çalıştığı işten memnun iken çalıştığı işi farklı olan vatandaşların %42'si çalıştığı işten memnun değildir. Memnuniyet düzeyi Suriye'de yapılan iş ile Türkiye'de yapılan işlerin aynı olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000 < 0,05$).

4.3.6. Çalışma Koşulları ile Gaziantep Halkı ve Kurumlara Olan Algıların Analizi

Şekil 4.10'da Suriye uyruklu vatandaşların çalışma koşulları ile Gaziantep halkı ve kurumlara olan algı düzeyleri gösterilmiştir. Ortalamanın 1 ile 5 puan arasında değiştiği puanlamaya göre; çalışma koşullarından işyeri dışı kaynaklı sorunların (3,41) işveren kaynaklı sorunlardan (2,75) daha fazla olduğu algısı vardır. Gaziantep halkının kendilerine olan tutum ve davranışların oldukça olumlu (3,81) olduğunu düşünen vatandaşlar kurumsal sorunların oldukça fazla olduğunu (3,86) olduğunu düşünmektedir. Aşağıdaki grafikte her bir maddeye olan ortalama eğilim düzeyleri gösterilmiştir.

Şekil 4. 10 Çalışma Koşulları ile Gaziantep Halkı ve Kurumlara Olan Ortalama Algı Düzeyleri



Şekil 4.11’de 33 maddeden oluşan anket sorularına verilen yanıtların ortalama katılım düzeyi gösterilmiştir. Ortalama değer 1’e yakın olması ilgili maddeye olan katılımın düşük, ortalama değer 5’e yakın olması ilgili maddeye olan katılımın yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre; Suriye uyruklu vatandaşlar Gaziantep’te Suriyeli için yaşamın gittikçe kolaylaştığını (3,91), Türklerle ilişkileri engelleyen en büyük faktörün dil olduğunu (3,88), Gaziantep’te Suriye halkının fazla olmasının hayatı kolaylaştırdığı (3,82), Gaziantep halkı ile iletişimin gittikçe arttığı (3,81), Gaziantep halkının Suriyelilere karşı tavrının gittikçe iyileştiği (3,81) ağırlıklı olarak düşünülmektedir. Suriye uyruklu vatandaşlar şehir merkezi yerine kamplarda yaşamayı tercih etmemekte (1,49), kamplarda yaşam koşullarının kolay olmadığını (1,6) düşünmektedirler.

Şekil 4. 11 Anket Sorularına Olan Ortalama Katılım Düzeyleri



Tablo 4.19'da çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının cinsiyete göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklı sorunlar hakkındaki algı düzeyi Suriye uyruklu vatandaşların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Erkeklerin işverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi (2,87) kadınlara göre (2,55) daha yüksek düzeydedir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlar hakkındaki algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermez ($p=0,340>0,05$).
- Gaziantep halkının tutum ve davranışına olan algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermez ($p=0,765>0,05$).
- Kurumsal sorunlar ile ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,032<0,05$). Kadınların kurumsal sorunlar için algı düzeyi (3,99) erkeklerden (3,79) daha yüksek düzeydedir.
- İyileşen faktörler için algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,032<0,05$). Erkeklerin iyileşen faktörler için algı düzeyi (3,74) kadınlara göre (3,61) daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.19. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	Kadın	141	2,55	,912	-3,727	0,000
	Erkek	259	2,87	,754		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	Kadın	141	3,35	,839	-,956	0,340
	Erkek	259	3,44	,803		
Gaziantep Halkı	Kadın	141	3,80	,568	-,299	0,765
	Erkek	259	3,82	,649		
Kurumsal Sorunlar	Kadın	141	3,99	,784	2,157	0,032
	Erkek	259	3,79	,910		
İyileşen Faktörler	Kadın	141	3,61	,564	-2,149	0,032
	Erkek	259	3,74	,556		

Tablo 4.20'de çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının medeni duruma göre farklılığı test edilmiştir. Tüm boyutlar için anlamlılık değerlerinin $p>0,05$ olmasından dolayı ortalamalar arasında anlamlı fark bu-

lunmamıştır. Yani, çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algı düzeyi medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.20. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Medeni Duruma Göre Farklılığının İncelenmesi

	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	Evli	194	2,77	,832	0,288	0,750
	Bekar	165	2,77	,760		
	Diğer	40	2,66	1,059		
	Toplam	399	2,76	,827		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	Evli	194	3,45	,803	0,856	0,426
	Bekar	165	3,40	,836		
	Diğer	40	3,26	,808		
	Toplam	399	3,41	,817		
Gaziantep Halkı	Evli	194	3,81	,622	0,302	0,739
	Bekar	165	3,83	,633		
	Diğer	40	3,75	,532		
	Toplam	399	3,82	,618		
Kurumsal Sorunlar	Evli	194	3,85	,892	0,241	0,786
	Bekar	165	3,87	,840		
	Diğer	40	3,95	,897		
	Toplam	399	3,87	,870		
İyileşen Faktörler	Evli	194	3,69	,582	0,692	0,501
	Bekar	165	3,72	,546		
	Diğer	40	3,60	,530		
	Toplam	399	3,69	,562		

Tablo 4.21’de çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının yaşa göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,041 < 0,05$). 55-64 yaş arası Suriye uyruklu vatandaşların işverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi (3,04) diğer yaş grubundakilere daha yüksek, 45-54 yaş arası olanların ise (2,54) diğerlerine göre daha düşük düzeydedir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlar için algı düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,049 < 0,05$). 55-64 yaş arasında olanlar işyeri dışından kaynaklanan sorunlara algı düzeyi (3,81) daha yüksek, 35-44 yaş arasındakilerde ise bu algı düzeyi (3,26) daha düşük düzeydedir.
- Diğer boyutlar için anlamlılık değerlerinin $p > 0,05$ olmasından dolayı Gaziantep halkı, kurumsal sorunlar ve iyileşen faktörler için algı düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.21. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Yaşa Göre Farklılığının İncelenmesi

	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	15-24 arası	137	2,69	,796	2,380	0,041
	25-34 arası	120	2,92	,897		
	35-44 arası	93	2,71	,824		
	45-54 arası	42	2,54	,713		
	55-64 arası	8	3,04	,372		

	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	15-24 arası	137	3,36	,857	2,198	0,049
	25-34 arası	120	3,50	,760		
	35-44 arası	93	3,26	,826		
	45-54 arası	42	3,57	,808		
	55-64 arası	8	3,81	,530		
Gaziantep Halkı	15-24 arası	137	3,88	,592	1,239	0,294
	25-34 arası	120	3,75	,655		
	35-44 arası	93	3,76	,580		
	45-54 arası	42	3,91	,702		
	55-64 arası	8	3,67	,563		

	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Kurumsal Sorunlar	15-24 arası	137	3,93	,813	0,902	0,463
	25-34 arası	120	3,85	,893		
	35-44 arası	93	3,75	,979		
	45-54 arası	42	3,96	,735		
	55-64 arası	8	3,63	,876		
İyileşen Faktörler	15-24 arası	137	3,71	,567	1,245	0,291
	25-34 arası	120	3,73	,557		
	35-44 arası	93	3,62	,554		
	45-54 arası	42	3,74	,542		
	55-64 arası	8	3,41	,680		

Tablo 4.22'da çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının Suriye'de iken yaşanan yere göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre; Suriye uyruklu vatandaşların Suriye'de iken yaşadığı yere göre çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algı düzeyi anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$)

Tablo 4.22. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Suriye'de Yaşanılan Yere Göre Farklılığının İncelenmesi

	Suriye'de yaşadığınız yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	Kırsalda	146	2,69	,802	- 1,319	0,188
	Kentte	245	2,80	,841		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	Kırsalda	146	3,37	,784	- 0,747	0,456
	Kentte	245	3,43	,844		
Gaziantep Halkı	Kırsalda	146	3,78	,647	- 0,777	0,438
	Kentte	245	3,83	,613		
Kurumsal Sorunlar	Kırsalda	146	3,84	,884	- 0,455	0,650
	Kentte	245	3,88	,856		
İyileşen Faktörler	Kırsalda	146	3,73	,543	0,916	0,360
	Kentte	245	3,67	,580		

Tablo 4.23'te çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının Türkiye'ye gelme zamanına göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklı sorunlara olan algı Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,374>0,05$).
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,016<0,05$). 2016 yılında Türkiye'ye gelenler işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algısı (2,94) daha düşük iken, 2013 yılında gelenlerde bu algı (3,55) daha yüksek düzeydedir.

- Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,004<0,05$). 2016 yılında Türkiye'ye gelen Suriye uyruklu vatandaşların Gaziantep halkının tutum ve davranışları için algı düzeyi (3,36) daha önceki yıllarda gelenlere göre daha düşük düzeydedir.
- Kurumsal sorunlara olan algı düzeyi Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,038<0,05$). 2013 yılında gelenlerin kurumsal sorunlar için algı düzeyi (4,06) daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- İyileşen faktörler için algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmemektedir ($p=0,486>0,05$).

Tablo 4.23. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Türkiye'ye Gelme Zamanına Göre Farklılığının İncelenmesi

	Gelme Zamanı	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	2012	19	2,58	,899	1,065	0,374
	2013	99	2,71	,940		
	2014	162	2,80	,720		
	2015	90	2,83	,801		
	2016	24	2,54	1,017		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	2012	19	3,21	,990	3,076	0,016
	2013	99	3,55	,772		
	2014	162	3,42	,774		
	2015	90	3,38	,808		
	2016	24	2,94	,992		

	Gelme Zamanı	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Gaziantep Halkı	2012	19	3,70	,727	3,919	0,004
	2013	99	3,86	,532		
	2014	162	3,86	,611		
	2015	90	3,81	,640		
	2016	24	3,36	,658		
Kurumsal Sorunlar	2012	19	3,53	,807	2,570	0,038
	2013	99	4,06	,793		
	2014	162	3,86	,875		
	2015	90	3,77	,899		
	2016	24	3,67	,974		
İyileşen Faktörler	2012	19	3,71	,619	0,864	0,486
	2013	99	3,68	,569		
	2014	162	3,70	,567		
	2015	90	3,77	,523		
	2016	24	3,54	,535		

Tablo 4.24'te çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının Gaziantep'te yaşama süresine göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,045<0,05$). 12-24 ay arası Gaziantep'te yaşamış olanların işveren kaynaklı sorunlar için algı düzeyi (2,95) diğerlerine göre daha yüksek, 0-12 ay arası yaşayanların ise algı düzeyi (2,55) diğerlerine göre daha düşük düzeydedir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlar için algı düzeyi Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,004<0,05$). Gaziantep'te yaşama süresi arttıkça işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyinde de artış gözlemlenmektedir.

- Gaziantep halkı, kurumsal sorunlar ve iyileşen faktörler için algı düzeyi Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.24. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Gaziantep'te Yaşama Süresine Göre Farklılığının İncelenmesi

	Gaziantep'te Yaşama Süresi	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	0-12 ay	17	2,55	,9411	2,551	0,045
	12-24 ay	96	2,95	,868		
	24-36 ay	115	2,71	,871		
	36 aydan fazla	164	2,70	,734		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	0-12 ay	17	2,85	,765	4,526	0,004
	12-24 ay	96	3,29	,776		
	24-36 ay	115	3,42	,788		
	36 aydan fazla	164	3,52	,834		
Gaziantep Halkı	0-12 ay	17	3,82	,515	1,953	0,121
	12-24 ay	96	3,70	,634		
	24-36 ay	115	3,79	,558		
	36 aydan fazla	164	3,89	,657		
Kurumsal Sorunlar	0-12 ay	17	4,15	,843	1,153	0,328
	12-24 ay	96	3,78	,842		
	24-36 ay	115	3,83	,912		
	36 aydan fazla	164	3,91	,851		

	Gaziantep'te Yaşama Süresi	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İyileşen Faktörler	0-12 ay	17	3,50	,673	0,921	0,431
	12-24 ay	96	3,67	,548		
	24-36 ay	115	3,68	,483		
	36 aydan fazla	164	3,73	,610		

Tablo 4.25'te çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının eğitim durumuna göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Lisans eğitimine sahip olanların işveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi (3,35) diğer eğitim grubundakilere göre daha yüksektir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlar için algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,167>0,05$).
- Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,009<0,05$). Ön lisans eğitimine sahip olanların Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algısı (4,03) diğerlerine daha yüksek yani olumluyken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlarda bu algı (3,26) daha düşük düzeydedir.
- Kurumsal sorunlara olan algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,170>0,05$).
- İyileşen faktörlere olan algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,011<0,05$). Yüksek lisans eğitimine sahip olanların iyileşen faktörlere olan algısı (3,17) diğerlerine göre daha düşük düzeydedir.

Tablo 4.25. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Eğitim Durumuna Göre Farklılığının İncelenmesi

	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	Okuryazar değil	29	2,65	,781	9,184	0,000
	Okuryazar	30	2,49	,881		
	İlkokul	71	2,52	,449		
	Ortaokul	81	2,54	,700		
	Lise	68	2,64	,873		
	Ön lisans	39	2,95	,876		
	Lisans	72	3,35	,843		
	Yüksek Lisans	9	2,81	,994		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	Okuryazar değil	29	3,38	,797	1,497	0,167
	Okuryazar	30	3,42	,871		
	İlkokul	71	3,37	,674		
	Ortaokul	81	3,31	,804		
	Lise	68	3,38	,885		
	Ön lisans	39	3,28	,825		
	Lisans	72	3,67	,834		
	Yüksek Lisans	9	3,17	,901		

	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Gaziantep Halkı	Okuryazar değil	29	3,69	,744	2,725	0,009
	Okuryazar	30	3,78	,794		
	İlkokul	71	3,68	,724		
	Ortaokul	81	3,91	,521		
	Lise	68	3,83	,469		
	Ön lisans	39	4,03	,643		
	Lisans	72	3,83	,494		
	Yüksek Lisans	9	3,26	,924		
Kurumsal Sorunlar	Okuryazar değil	29	3,72	,861	1,487	0,170
	Okuryazar	30	3,73	,944		
	İlkokul	71	3,67	,974		
	Ortaokul	81	4,01	,865		
	Lise	68	4,02	,798		
	Ön lisans	39	3,85	,932		
	Lisans	72	3,88	,762		
	Yüksek Lisans	9	3,61	,820		

	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İyileşen Faktörler	Okuryazar değil	29	3,71	,504	2,634	0,011
	Okuryazar	30	3,48	,558		
	İlkokul	71	3,67	,487		
	Ortaokul	81	3,78	,549		
	Lise	68	3,64	,563		
	Ön lisans	39	3,73	,520		
	Lisans	72	3,80	,627		
	Yüksek Lisans	9	3,17	,673		

Tablo 4.26'da çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının işveren türüne göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). İşveren kaynaklı sorunlar için en yüksek algı düzeyi (3,91) yabancı örgütlerde çalışanlarda iken en düşük algı düzeyi (2,35) Türk işveren yanında çalışanlarda görülmektedir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Yabancı örgütlerde çalışanların işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi (3,99) diğerlerine göre daha yüksek düzeydedir.
- Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,074>0,05$).
- Kurumsal sorunlar için algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,009<0,05$). Yabancı örgütlerde çalışanların kurumsal sorunlar hakkındaki algı düzeyi (4,06) daha yüksek, Türk-Suriye ortaklı yerlerde çalışanların algı düzeyi ise (3,50) daha düşük düzeydedir.
- İyileşen faktörlere olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001<0,05$). Yabancı örgütlerde çalış-

şanların iyileşen faktörlere olan algı düzeyi (4,00) daha yüksek iken Türk-Suriye ortaklı yerlerde çalışanlarda bu algı (3,55) daha düşük düzeydedir.

Tablo 4.26. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının İşveren Uyruluğuna Göre Farklılığının İncelenmesi

	İşveren	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	Türk	142	2,35	,688	36,860	0,000
	Suriyeli	118	2,80	,853		
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	2,50	,623		
	Yabancı Örgüt	35	3,91	,640		
	Kendi İşim	46	3,08	,576		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	Türk	142	3,38	,835	9,168	0,000
	Suriyeli	118	3,26	,775		
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	3,09	,641		
	Yabancı Örgüt	35	3,99	,691		
	Kendi İşim	46	3,75	,787		

	İşveren	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Gaziantep Halkı	Türk	142	3,84	,652	2,152	0,074
	Suriyeli	118	3,86	,543		
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	3,56	,766		
	Yabancı Örgüt	35	3,65	,504		
	Kendi İşim	46	3,72	,703		
Kurumsal Sorunlar	Türk	142	3,73	,972	3,418	0,009
	Suriyeli	118	4,01	,787		
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	3,50	1,035		
	Yabancı Örgüt	35	4,06	,578		
	Kendi İşim	46	3,87	,763		
İyileşen Faktörler	Türk	142	3,66	,557	4,491	0,001
	Suriyeli	118	3,79	,513		
	Türk ve Suriyeli Ortaklık	29	3,55	,531		
	Yabancı Örgüt	35	4,00	,612		
	Kendi İşim	46	3,60	,571		

Tablo 4.27'de çalışma koşulları, Gaziantep halkı ve kurumlarına olan algının gelir düzeyine göre farklılığı test edilmiştir. Buna göre;

- İşverenden kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Gelir düzeyi iyi olanların işveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi daha yüksek iken, gelir düzeyi az olanlarda bu algı düzeyi daha düşük düzeydedir.
- İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Gelir düzeyi iyi olanların işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi daha yüksek, gelir düzeyi az olanların bu algısı daha düşük düzeydedir.
- Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,006<0,05$). Gelir düzeyi fazla olanların Gaziantep halkı için algı düzeyleri daha yüksek, gelir durumu az olanların ise bu algısı daha düşük düzeydedir.
- Kurumsal sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Gelir düzeyi iyi olanların kurumsal sorunlara olan algısı diğerlerine göre daha yüksektir.
- İyileşen faktörlere olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Gelir düzeyi iyi olanların iyileşen faktörlere olan algı düzeyi daha yüksek iken gelir durumu az olanlarda bu algı daha düşük düzeydedir.

Tablo 4.27. Çalışma Koşulları, Gaziantep Halkı ve Kurumlarına Olan Algının Gelir Düzeyine Göre Farklılığının İncelenmesi

	Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İşverenden Kaynaklı Sorunlar	501-1000 TL arası	15	2,75	,803	23,847	0,000
	1001-1500 TL arası	121	2,28	,728		
	1501-2000 TL arası	120	2,74	,739		
	2001-2500 TL arası	53	3,09	,936		
	2500 TL üzeri	59	3,37	,717		
İşyeri Dışından Kaynaklanan Sorunlar	501-1000 TL arası	15	3,43	,903	9,693	0,000
	1001-1500 TL arası	121	3,29	,746		
	1501-2000 TL arası	120	3,30	,815		
	2001-2500 TL arası	53	3,41	,772		
	2500 TL üzeri	59	4,00	,736		

	Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Gaziantep Halkı	501-1000 TL arası	15	3,42	,739	3,684	0,006
	1001-1500 TL arası	121	3,84	,607		
	1501-2000 TL arası	120	3,69	,677		
	2001-2500 TL arası	53	3,81	,579		
	2500 TL üzeri	59	3,98	,528		
Kurumsal Sorunlar	501-1000 TL arası	15	2,87	,789	6,214	0,000
	1001-1500 TL arası	121	3,82	,896		
	1501-2000 TL arası	120	3,89	,843		
	2001-2500 TL arası	53	4,03	,816		
	2500 TL üzeri	59	3,99	,751		

	Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İyileşen Faktörler	501-1000 TL arası	15	3,43	,554	6,462	0,000
	1001-1500 TL arası	121	3,56	,523		
	1501-2000 TL arası	120	3,76	,527		
	2001-2500 TL arası	53	3,85	,493		
	2500 TL üzeri	59	3,92	,634		

Sonuç

5.1. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada 2011-2016 yılları arasında Suriye’den zorunlu göçle gelen ve Gaziantep’e yerleşen göçmenlerin, işgücü piyasasına dahil olma biçimleri ve dinamikleri gerçekleştirdiğimiz alan araştırması çerçevesinde ele alınmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen bulguların sonucu iki başlık altında verilebilir. Birinci başlıkta göç alan ülkenin politikaları, ikinci başlıkta ise göç eden topluluğun işgücü özellikleri sıralanabilir.

Öncelikle bilindiği gibi Türkiye Suriyeli göçmenlere yönelik olarak “açık kapı” politikası uygulamıştır. Bu politikanın 2011-2016 yılları arasında sürdürüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda, Suriyeli göçmenler Türkiye’nin göç politikalarının yasal göstergesi niteliğindeki Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu çerçevesinde Türkiye’de yerleşmişlerdir. Bu kanun uyarınca Suriyeli göçmenlere “Geçici Koruma Kimlik Belgesi” verilmiştir. Böylece sığınmacılar sosyal ve hukuki işlemlerini yürüterek gerekli hizmetlere erişim sağlamışlardır. Dolayısıyla Suriyeli göçmenlerin kalıcı yerleşimi Türkiye tarafından aktif olarak desteklenmiştir. Diğer bir deyişle, Türkiye Suriye’den gelen göçmenlerin kendi bünyesine dahil olmalarına izin vermiştir.

İkinci olarak göç eden topluluğun işgücü özellikleri de önem taşımaktadır. Burada bahse konu olan Gaziantep’teki Suriyeli göçmenlerin oluşturduğu işgücünün özelliklerinden söz edebiliriz. Gerçekleştirdiğimiz anket görüşmelerinde “işinizi nasıl buldunuz” sorusuna katılımcıların çoğu “tanıdık vasıtasıyla”

cevabını vermişlerdir. Gaziantep’de ilk gelen bu göçmen topluluğunun varlığı, 2011-2016 yılları arasında göç dalgalarıyla yeni gelen göçmenlerin yerleşme ve iş bulma konusunda yaşadıkları problemleri çözmeye önemli katkıları olmuştur. Kısaca araştırdığımız Suriyeli göçmen topluluğunun yerleşmesi ve iş bulması konusunda daha önce göç etmiş göçmenlerden yararlanarak destek aldığı araştırma bulgularımızdan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Suriye’de sıkı bir şekilde yönetilen komünist işgücü piyasası tam zamanlı ve sürekli işlerin hâkim olduğu bir işgücü piyasası yapısına sahiptir. Türkiye ise kapitalist bir ekonomiye sahiptir. Dolayısıyla Türkiye’nin sunduğu iş ve meslek yapısı göçmenlerin daha önce tanışmış olmadığı bir yapıyı temsil etmektedir. Gaziantep’in işgücü piyasası yapısının parçaları haline gelmiş olan Suriyeli göçmenler Gaziantep’teki çalışma hayatlarında kayıt dışı istihdam, düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve işsizlik gibi yeni olgularla karşılaşmışlardır.

Anket çalışmasının SPSS 22.0 paket programında analize sonucunda ise elde edilen önemli bulgular şu şekilde sıralanabilir.

- Ankete katılan göçmenlerin medeni durumları ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kısaca Suriyeli göçmenlerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunların medeni durumlarıyla ilişkili olmadığı söylenebilir.
- Ankete katılan göçmenlerin yaşları ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle İşverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ve 55-64 yaş arası Suriye uyruklu vatandaşların işverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi (3,04) yani diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek, 45-54 yaş arası olanların ise (2,54) yani diğerlerine göre daha düşük düzeydedir. Ayrıca işyeri dışından kaynaklanan sorunlar için algı düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir 55-64 yaş arasında olanlar işyeri dışından kaynaklanan sorunlara algı düzeyi (3,81) daha yüksek, 35-44 yaş arasındakilerde ise bu algı düzeyi (3,26) daha düşük düzeydedir.
- Ankete katılan göçmenlerin Suriye’de yaşadıkları yer ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında ise analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kısaca Suriyeli göçmenlerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunların Suriye’de yaşadıkları yer ilişkili olmadığı söylenebilir.

- Ankete katılan göçmenlerin Türkiye'ye gelme zamanları ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 2016 yılında Türkiye'ye gelenlerin işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algısı (2,94) daha düşük iken, 2013 yılında gelenlerde ise bu algı (3,55) daha yüksek düzeydedir. Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 2016 yılında Türkiye'ye gelen Suriye uyruklu vatandaşların Gaziantep halkının tutum ve davranışları için algı düzeyi (3,36) daha önceki yıllarda gelenlere göre daha düşük düzeydedir. Kurumsal sorunlara olan algı düzeyi Türkiye'ye gelme zamanına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 2013 yılında gelenlerin kurumsal sorunlar için algı düzeyi (4,06) daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- Ankete katılan göçmenlerin Gaziantep'te yaşama süreleri ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 12- 24 ay arası Gaziantep'te yaşamış olanların işveren kaynaklı sorunlar için algı düzeyi (2,95) diğerlerine göre daha yüksek, 0-12 ay arası yaşayanların ise algı düzeyi (2,55) diğerlerine göre daha düşük düzeydedir. İşyeri dışından kaynaklanan sorunlar için algı düzeyi Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gaziantep'te yaşama süresi arttıkça işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyinde de artış gözlemlenmektedir.
- Ankete katılan göçmenlerin eğitim durumları ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşverenden kaynaklı sorunlar için algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Lisans eğitimine sahip olanların işveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi (3,35) diğer eğitim grubundakilere göre daha yüksektir. Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. (Ön lisans eğitimine sahip olanların Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algısı (4,03) diğerlerine daha yüksek yani olumluyken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlarda bu algı (3,26) daha düşük düzeydedir. İyileşen faktörlere olan algı düzeyi eğitim du-

rumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yüksek lisans eğitimine sahip olanların iyileşen faktörlere olan algısı (3,17) diğerlerine göre daha düşük düzeydedir.

- Ankete katılan göçmenlerin iş verenin uyruğu ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşverenden kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. İşveren kaynaklı sorunlar için en yüksek algı düzeyi (3,91) yabancı örgütlerde çalışanlarda iken en düşük algı düzeyi (2,35) Türk işveren yanında çalışanlarda görülmektedir. İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yabancı örgütlerde çalışanların işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi (3,99) diğerlerine göre daha yüksek düzeydedir. Kurumsal sorunlar için algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yabancı örgütlerde çalışanların kurumsal sorunlar hakkındaki algı düzeyi (4,06) daha yüksek, Türk-Suriye ortaklı yerlerde çalışanların algı düzeyi ise (3,50) daha düşük düzeydedir. İyileşen faktörlere olan algı düzeyi işverenin uyruğuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yabancı örgütlerde çalışanların iyileşen faktörlere olan algı düzeyi (4,00) daha yüksek iken Türk-Suriye ortaklı yerlerde çalışanlarda bu algı (3,55) daha düşük düzeydedir.
- Ankete katılan göçmenlerin gelir düzeyleri ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar arasında bir bağlantı veya nedensellik olup olmadığına bakıldığında analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşverenden kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi iyi olanların işveren kaynaklı sorunlara olan algı düzeyi daha yüksek iken, gelir düzeyi az olanlarda bu algı düzeyi daha düşük düzeydedir. İşyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi iyi olanların işyeri dışından kaynaklanan sorunlara olan algı düzeyi daha yüksek, gelir düzeyi az olanların bu algısı daha düşük düzeydedir. Gaziantep halkının tutum ve davranışlarına olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi fazla olanların Gaziantep halkı için algı düzeyleri daha yüksek, gelir durumu az olanların ise bu algısı daha düşük düzeydedir. Kurumsal sorunlara olan algı düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi iyi olanların kurumsal sorunlara olan algısı diğerlerine göre daha yüksektir. İyileşen faktörlere olan algı dü-

zeyi gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi iyi olanların iyileşen faktörlere olan algı düzeyi daha yüksek iken gelir durumu az olanlarda bu algı daha düşük düzeydedir.

Görüşmeler sırasında, Türk, Suriyeli ve yabancı örgütler gibi işverenlerin yanında Türk ve Suriyeli işçilerin birlikte çalıştığı dikkat çekmektedir. Bununla beraber Suriyeli işçilere sigortasız ve düşük ücret ile Türk iş yerlerinde iş fırsatları yaratılırken, Suriye krizi nedeniyle açılan yabancı örgütlerde ve Suriyeli iş yerlerinde Türk işçiler için de iş fırsatı doğmuştur. Aynı zamanda Suriye krizinden dolayı açılan yabancı örgütlerin dışarıdan finanse edilmesi nedeniyle Gaziantep'e döviz girişi de olmuştur. Görüşmeler sırasında dikkati çeken diğer bir olgu ise, işçilerin büyük ölçüde çalıştığı Suriyeli fabrikaların ihracata yönelik fabrikalar olmasıdır. Dolayısıyla Suriyeli göçmen sanayicilerin Gaziantep ihracat hacmine de önemli bir katkısı olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'de, Suriye'nin sınır ülkeleri Ürdün ve Lübnan'ın aksine kamu ve halk olarak Suriyeli göçmenleri büyük bir saygıyla ağırlamıştır dolayısıyla Suriyeli göçmenler Gaziantep halkıyla önemli ve yüksek derecede entegre olmuşlardır. Bu da anket sorularında "Gaziantep ilinde Suriyeli için yaşam gittikçe iyileşmektedir., 5. Gaziantep halkıyla iletişim gittikçe artmaktadır." açık bir şekilde görülebilmektedir.

Suriyeli göçmenlerin çoğu savaş bittikten sonra Suriye'ye dönmeyi planlamaktadır. Bu bağlamda savaş bitiminde Suriyeli göçmenlerin geldikleri gibi toplu halde dönmeleri durumunda özellikle vasıflı işçiler açısından bazı sektörlerde yetersizlik oluşması olasılığı yüksek olduğu düşünülmektedir.

Suriyeli göçmenlerin tercih ettikleri Gaziantep'in iş yapısı, göçmen işçilerin beceri ve tecrübelerini aktarabilmeleri için uygun fırsatlar sunmuştur. Ayrıca Gaziantep'in bir sanayi kenti olmasının ve özellikle ayakkabıcılık, tekstil ve sanayi sektörüne ait hem büyük hem de küçük birçok işletmenin varlığı, göçmen işçilerin Gaziantep ilinde istihdam edilmesine imkân sağladığının belirtilmesi gerekmektedir.

Görüşme yapılan göçmen kadınların önemli bir çoğunluğunun farklı sektörlerde istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Görüşme yapılan göçmen kadınların çoğu Türkiye'ye geldikten sonra Suriye'deki asıl mesleklerine devam edemeyip çeşitli sektörlerde çalışmaya devam etmişlerdir. Araştırma bulgularına göre bazı göçmen kadınların vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu anlamda Suriyeli göçmen kadınlar işgücü piyasasında erkeklere oranla daha kötü koşullardadır. Bu nedenle kamu idaresinin özellikle kadınlara yönelik politikaları dikkate alması gerekmektedir.

Alan araştırmasının bulgularından biri de Suriyeli göçmenlerin Türkiye’de daha çok sigortalı olarak çalışmayı tercih ettikleridir. Bu nedenle ücreti düşük olsa bile sigortalı olabilecekleri işleri tercih etmektedirler. Diğer yandan, göçmenlerin tamamının resmi sektörde çalışabilecekleri beklenmemektedir. Bu bağlamda kayıtsız işlerde çalışmak zorunda olan göçmen işçiler kayıt dışı sektörün oluşumuna katkı sağlamaktadır. Ayrıca bazı göçmenler kendi vasıflarının haricinde düşük konumlu ve düşük ücretli olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Dolayısıyla Suriye’ye dönmek istemeyen ve kayıt dışı sektörde çalışmak zorunda kalan bir grup, emeklilik hakkı kazanamayan göçmenlerden oluşmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak yaşları ilerlemesine rağmen emekli olamayan bu grup ya kayıt dışı işlerde düşük ücretle çalışmakta ya da işsizlik riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Kayıt dışı sektörde çalışan bir diğer grubun ise, Türkiye’de Suriye’deki çalıştığı mesleğe devam edemeyen göçmenlerden oluştuğu gözlemlenmektedir. Türkiye’nin işgücü piyasası standartlarının Suriye’nin işgücü piyasası standartlarından farklı olması nedeniyle bazı göçmen işçiler özellikle de Suriye’deki mesleği doktorluk ve avukatlık gibi olanlar mesleklerine devam edememiş ve edindikleri niteliklerin dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır.

Suriyeli göçmenlere yönelik uygulanan anket çalışmasında gerek göçmenlerle yapılan bire bir görüşmelerde gerekse yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan göçmenlerin yaşadıkları problemler dikkate alınarak bu problemlerin çözümüne yönelik aşağıda sıralanan önerilerin uygulanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öncelikle Suriyelilerin en fazla göç idaresi kurumu ile sorun yaşadığı gözlenmektedir. Örneğin günden güne değişen prosedürler göçmenlerin maddi ve manevi yönden etkilenmelerine ve sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla göç politikasını uygulayan kurumda sorunlar olduğu söylenebilir. Bu durumda kamu politikacılarının göç politikalarında sürdürülebilir, değişmeyen ve istikrarlı bir politika izlemeleri önerilir.

Dil, Suriyeli göçmenlerin Gaziantep halkı ile iletişimini en çok engelleyen faktörlerdendir. Dolayısıyla kamu kurumları başta olmak üzere diğer dernek ve kuruluşların Suriyeli göçmen işçilere, iş adamlarına ve sanayicilere Türkçe öğretimi ve yasal mevzuat konusunda yardımcı olmaları önerilmektedir.

Gaziantep ilinde birçok firma ve fabrika ihracata yönelik çalışmaktadır. Dolayısıyla ihracat hacmini artırmak amacıyla ihracat konusunda Arap ülkeleri ile ilişkileri var olan bu firmalar ve fabrikalar için yasal çalışma mevzuatları ve ihracat avantajları hakkında bilgilendirilme yapılması önerilmektedir.

Suriyeli göçmenlerin iş gücü piyasasında buldukları konum dikkate alındığında vasıfsız işçilerin yanı sıra vasıflı işçilerin olduğu da görülmektedir. Savaşın bitmesi ve Suriye'deki durumun normalleşmesi halinde vasıfsız işçiler ile birlikte vasıflı işçilerin de Suriye'ye dönmek istedikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yetkililerin bu konuda oluşabilecek nitelikli işgücü kaybı ve sermaye çıkışını öngörmeleri gerekmektedir.

Türkiye işgücü piyasası standartlarının Suriye'nin işgücü piyasası standartlarından farklı olması nedeniyle avukatlık ve doktorluk gibi mesleği olan kişilere bu mesleği yapma hakkı tanımamaktadır. Bu nedenle Suriye'deki mesleği avukatlık ve doktorluk gibi olan göçmenler mesleklerine devam edememekte ve niteliklerin dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalmakta. Dolayısıyla Türkiye'de yetkililerin söz konusu mesleklerin sahiplerine kendi lisanslarına denklik sağlamak ve eski mesleklerine devam etmek amacı ile özel programlar düzenlemeleri önerilmektedir.

Türkiye'de geçici koruma kanunu kapsamındaki Suriyeli göçmenlerin kamuya ait sağlık kuruluşlarında sağlanan sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanma hakkı vardır. Türkiye'nin düzelttiği kanuna göre geçici koruma kanunu kapsamındaki Suriyeli göçmenlerin çalışma iznine sahip olmalarına izin verilmiştir. Bu nedenle sigortalı olarak çalışmakta olan ve geçici koruma kimliği taşıyan Suriyeli göçmenler ve aile üyeleri Sağlık Güvence Kurumu sağlık hizmetlerinden yararlanmakta ve devletin Suriyeli göçmenlere sunduğu ücretsiz sağlık hizmetlerinin yükünü hafifletmektedir. Suriyeli göçmenler büyük sayıda sigortasız çalıştırılmıştır. Bu nedenle söz konusu sigortasız çalıştırma sorunu öne geçmek ve devletin Suriyeli göçmenlere sunduğu ücretsiz sağlık hizmetlerinin yükünü hafifletmek için tedbirler almak gerekmektedir.

Türkiye'nin göç politikalarından Suriyeli göçmenleri kendi bünyesine dahil etmek istediğini gözlemlenmektedir. Aynı şekilde Gaziantep'te incelenen göçmen grubunun da bu dahil olma sürecine katılmak istediği belirlenmiştir. Bu süreç göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumuna bakılarak anlaşılmalı çalışmıştır. Bu anlamda Suriyeli göçmenlerin bulunduğu illerde gerek kamu idareleri gerek sivil toplum kuruluşları entegrasyonun önündeki engelleri (dil, yasal mevzuat bilme eksikliği vb.) kaldırmaya yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Z. (2012). *Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (5)20: ss.294-295.
- AKYILDIZ, Hüseyin (2010). *Çalışma Ekonomisi*, Alter Yayıncılık, Ankara. ss.3.
- Arıcı, Kadir (1997). *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Kamu-İş Yayını. ss.9.
- Arıcı, Kadir ve Yusuf Alper (2013), *Sosyal Güvenlik*. (Ed. Yusuf Alper, Seda Teke-li), (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 2659
- Ansal, vd., (2000). *Türkiye Emek Piyasasına Yapısı ve İşsizlik*. Türkiye Ekonomik ve Tpplumsal Tarih Vakfı, Numune Yayıncılık, İstanbul, ss.3.
- Baştürk, Şenol (2014), *Sosyal Politika*, (Ed.Aysen Tokol, Yusuf Alper), (Bursa: Dora Yayıncılık). ss.354.
- BHAGWATI, J. ve HAMADA, K. (1974) “*The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment. A Theoretical Analysis*”. Journal of Development Economics (1) ss.19-42.
- Bauer ve Zimmermann (1999). *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*. IZA Research Report No. 3.
- Brücker, H. (2002) “*Can international migration solve the problems of European labour markets?*”, in UNECE Economic Survey of Europe (Geneva), No. 2.
- CASTLES, S. ve MILLER M. J. (2003). *The Age of Migration*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: MacMillan Press Ltd
- Cornelius, A.W. (2005). “*Controlling ‘unwanted’ immigration: Lessons from the United States, 1993–2004*”, in Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 31, No. 4, ss.775–94.
- ÇELGİN, D, (2014). *Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları ile Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar*. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi: 2(2):84
- Dayton-Johnson, J. et al. (2007). *Gaining from migration: Towards a new mobility system* (Paris, OEC D Development Centre).
- Demetrios G. Papademetriou and Kevin O’Neil, (2004). *Efficient Practices for the Selection of Economic Migrants*, Migration Research Group. ss.5-20.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Eurofound) (2007). *Employment and working conditions of migrant workers*. Dublin.
- European Commission (2008), *A common immigration policy for Europe: Principles, actions and tools*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

- European Commission. Policy plan on legal migration, Communication from the Commission, CO M (2005) 669 final, 21 Dec. (Brussels).
- European Council, Immigrant integration policy in the European Union: Council conclusions, Council Document 14615/04, 2004
- Ergül, E. (2012). *Uluslararası hukuk ve türk mevzuatında yabancı kavramı ve türleri*. Türk İdare Dergisi. 475:214.
- European Union(2009). Council Directive 2009/50/EC. Available from <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=O-J:l:2009:155:0017:002 9:en:PDE> (09.05.2017)
- FUEST, C., THUM, M. (2000). “*Welfare Effects of Immigration in a Dual Labor Market*”. Regional Science and Urban Economics 30 (5), ss.551-563.
- (GFMD) Global Forum on Migration and Development. Summary report, first meeting, (Brussels). 2007
- GILLES, Saint-Paul (2016). *Dual Labor Markets*, A Macro Economic Perspective, The MIT Press.
- Global Commission on International Migration (GCIM) (2005). *Migration in an interconnected World*. New directions for action (Geneva).
- Glover, S. et al. Migration (2001). *An economic and social analysis*, Occasional Paper No. 67 (London, UK Home Office).
- Göç idaresi başkanlığı http://www.goc.gov.tr/icerik3/turkiye%E2%80%99de-gecici-koruma_409_558_1097 :01.05.2018
- Göğüş M. Oğuz (T.Y.). İlkinsanlardan Bugüne Çeşitli Yönleriyle Gaziantep. Cihan ofset matabaası-İstanbul (20-350)
- Harris, N. Thinking the unthinkable (2002): The immigration myth exposed (London, I.B. Tauris). ss.130.
- ILO Dispelling the migrant myth”, in special issue of World of Work magazine on “Bringing decent work into focus”, No. 57, Sep, (2006) pp. 20–23.
- ILO Migration Survey 2003: Country summaries (Geneva). 2004 ILO International labour migration A rights-based approach 2010
- ILO Protecting the Rights of Migrant workers: a Shared Responsibility, Geneva, International Labour Office, 2009
- International Organization for Migration (IOM), (2013). Recognition Of Qualificaitons And Competences Of Migrants
- Kurekova L. (2011). *Conceptual review and empirical testing in the context of the EU*. East-west flows, Central European University.
- KATSELI, T. L., LUCAS, R. E. B., ve XENOGIANI, T. (2006). *Effects of Migration on Sending Countries: What Do We Know?*”. International Symposium on International Migration and Development, Italy.

- http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Katseli.pdf (05.06.2017)
- Kahanec M., Anzelika Zaičeva, Klaus F. Zimmermann (2009). *Lessons from Migration after EU Enlargement*, Discussion Paper No. 4230, <http://ftp.iza.org/dp4230.pdf> (10/9/2017)
- Koç, M. vd. (2015). *Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri*. Birey ve Toplum, (5)9:63-70.
- KORKMAZ, Adem, MAHIROĞULLARI, Adnan (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi. ss.5-20
- Kurekova L. (2011). *Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows*, University College London.
- Labour migration policy and management: Training modules, International Migration Programme/Sub-regional Office for East Asia, 2005
- Lee, Ronald, and Timothy Miller (2000). "Immigration, Social Security, and Broader Fiscal impacts." *American Economic Review*, ss. 350–354.
- Martin, P. Abella, M. Kuptsch (2005). *Managing labour migration in the twenty-first century* (New Haven, CT, Yale University Press).
- Martin, P. L. (1991). *The Unfinished Story: Turkish Labour Migration to Western Europe*, Geneva: International Labour Office.
- Massey D. Vd. (1993). *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*, *Population and Development Review*, 19 (3): 431-466.
- Massey, D., S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J. E. (1998). *Worlds in Motion, Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford: Clarendon Press.
- NAKHOUL Tuğçe Elif (2014). *Uluslararası İşgücü Göçü Ve Türkiye*, uzmanlık tezi, ANKARA, , ss. 6-10.
- Nermin Abadan Unat (2004). *Bitmeyen Göç*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul. ss.48.
- Niessen, J. (2005). "Migration governance and the Lisbon agenda", in European Policy Centre: Towards a European Area of Freedom, Security and Justice,
- Newland, K. (2005). *The Governance Of International Migration: Mechanisms, processes and institutions*, paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration. ss.15.
- Oeberg, S. Theories on Interregional Migration: An Overview. IIASA Working Paper. 1995 <http://pure.iiasa.ac.at/4545/1/WP-95-047.pdf> (05-04-2017).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *International Migration Outlook: SOPEMI* (Paris), (2007).

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Migration Outlook: SOPEMI Paris, (2006).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Trends in International Migration: SOPEMI, (1999).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Trends in International Migration: (Paris).SOPEMI 1996.
- Özmen M.E. (2012) Belgelerle Gaziantep. Bilnet matbaacılık. ss.7-50.
- Pendakur, K.; Pendakur, R. (1998). “*The colour of money: Earnings differentials among ethnic groups in Canada*”, in Canadian Journal of Economics, Vol. 31, No. 3,;514– 548.
- Robert E. B. Lucas, International Labor Migration in a Globalizing Economy, Carnegie University 2008:5-9
- http://carnegieendowment.org/files/international_migration_globalizing_economy.pdf (08.4.2017)
- Ratha, D.; Shaw, WSouth (2007). *South Migration and Remittances*, Working Paper No. 102 (Washington, DC, World Bank). ..

- S.Gülfer İhlamur-Öner, Aslı Şirin Öner (2012). *Küreselleşme Çağında Göç*, İletişim Yayınları, İstanbul. ss.89.
- Shah, C.; Long, M.; Windle, J. (2007). *Recognition of Skills and Qualifications: Labour Mobility and Trade in Services*, ACER Centre for the Economics of Education and Training, Monash University, Australia. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505792.pdf> (03/07/2017).
- Stark Oded and David E. Bloom, *The New Economics of Labor Migration*, American Economic Association, 1985, URL: <http://www.jstor.org/stable/1805591> (07.06.2017).
- Şen Ö., Sandal E.K. (2017). *Gaziantep İlinde Üç Yıldız Analizi Yöntemi İle Endüstriyel Kümelene Analizi*. Doğu Coğrafya Dergisi:22(38). ss.39-62.
- Törüner, M., LORDOĞLU, K. (1995). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, ss.31.
- TODARO, M. P. ve SMITH, S. (2006). *Economic Development*, Boston: Addison Wesley.
- UN 2016 International Migration Report , Department of Economic and Social Affairs http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf (08.09.2017).
- <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCRTurkeyFactSheet-October2017.pdf>
- UNCHR, Resolution 2004/70 on the role of good governance in the promotion of human rights, cited in UNO HCHR and UNDP: background note for Seminar on Good Governance Practices for the Promotion of Human Rights, Seoul, 2004.
- United Kingdom (UK) House of Lords.. *The economic impact of immigration*, Vol. 1 (London, Select Committee on Economic Affairs), (2008).
- United Nations Human Settlement Programme (UN -HAB ITAT). *Migration: Migrant entrepreneurship* (Nairobi). (2006).
- United Nations News Centre (2013). *European Union must guarantee human rights of migrants -UN expert*, 28 May 2013. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=45020#Umk_d_mkqOw (27-7-2017).
- United Nations Development Programme (UN DP). 2009. *Human Development Report*.
- Overcoming barriers: Human mobility and development* (New York), 2009
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). *Economic Survey of Europe*, No. 2 (Geneva), (2002).
- World Bank, *Global Economic Prospects: Economic Implications of Remittances and Migration*, 2006.

- <http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/pdf/343200GEP02006.pdf> (02.02.2017).
- Wallerstein I. (1976). *The Modern World-System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European*, World-Economy in the Sixteenth Century. New York: Academic Press.
- Wallerstein I. (1974). *The Modern World System*' New York: Academic Press.
- Wickramasekara, P.; Hoffman, E. (2002). *ILO activities on international migration statistics*, paper presented to Coordination Meeting on International Migration, Population Division, UN DESA, New York.
- Wickramasekara, P. (2005). *Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel?*, International Migration Papers No. 75 (Geneva, ILO).
- Wickramasekara, P. (2007). *Decent work, youth and irregular migration flows from West Africa: Issues and policies*, ILO resource paper for the Regional Forum on Irregular Migration in West Africa: Women's Voices, held by the AFAO (West African Women's Association) in Dakar.
- Wickramasekara, (2007). Piyasiri, *Migrant workers: Post-admission policies and rights*, presentation at the workshop on "Management mechanism and practice after receiving foreign workers: International migration and labour market", JILPT, Tokyo.
- Wickramasekara Piyasiri, 2008, Globalisation, International Labour Migration and the Rights of Migrant Workers. <http://www.jstor.org/stable/pdf/20455108.pdf> (15.09.2017).
- Wire, N.I. (2008). "UK's High Court judgement gives highly qualified Indians a new high", in NewsTrack India, 9 Apr. Available at: <http://www.newstrackindia.com/newsdetails/3034> (10.07 2017).
- World bank: *Global Economic Prospects 2006: Economic implications of remittances and migration* (Washington, DC). 2006.
- http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/841401968_2_00510327112047/additional/343200GEP02006.pdf (10/09/2017).
- Yamaner M. Vd., (2009). 12 AĞUSTOS 1949 TARİHLİ CENEVRE SÖZLEŞMELERİ ve EK PROTOKOLLERİ, Galatasaray Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayınları:42 ZAIM, Sabahattin, (1981). *Çalışma Ekonomisi*, Elektronik Ofset, İstanbul. ss.18.
- Zimmerman, K. (1995). *Wage And Mobility Effects Of Trade And Migration*, CE PR Discussion Paper No. 1318 (London, Centre for Economic Policy Research).

EKLER**GAZİANTEP’DE YAŞAYAN SURİYE UYRUKLU KİŞİLERİN İŞ VE ÇALIŞMA HAYATLARINA İLİŞKİN ALGILARININ ANALİZİ**

Bu anket formu Suriye göçmenlerinin Türkiye işgücü piyasasına etkilerini belirtmek ve yapılan yüksek lisans tezine veri sağlamak amacı ile yapılmaktadır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır.

I. GRUP: Demografik Göstergeleri

1. Cinsiyetiniz a. Kadın b. Erkek	2. Medeni Durumunuz a. Bekar c. diğr Evli b.
3. Yaşınız: a. 15-24 b. 25-34 c. 35-44 d. 45-54 e. 55-64 f. 65-74 g. 75+	
4. Hane Halkı Sayısı (....)	5. Suriye’deyken yaşadığınız yer a. Kırd b. Kentte
6. Suriye’den gelinen yer a. Halep b. Rakka c. İdlip d. Lazkiye e. Hama f. Homs g. Şam h. Diğr.....	
7. Türkiye’ye geldiniz yıl	8. Gaziantep’te yaşama süreniz a.0-12ay
a. 2011 b.2012 c.2013	b. 12-24 ay
d. 2014 e.2015 f.2016	c. 24-36 ay d. 36 aydan fazla

II. GRUP: Eğitim Göstergeleri

1. Eğitim Durumunuz:	a. Okur yazar değıl b. Okur yazar c. İlkokul d. Orta okul
e. Lise f. Ön lisans g. Lisans h. Yüksek lisans i. Doktora	
2. İnternet kullanımı a. Evet b. Hayır	
3. Konuşabildiğiniz diller a..... b..... c..... d.....	

III. GRUP : Emek Piyasası Göstergeleri

1. Çalışıyorsanız işvereniniz a.Türk b. Suriyeli c.Türk ve Suriyeli ortaklık d.Yabancı örgüt e. Kendi işi

2. Çalıştığınız sektör a. Sanayi b. Eğitim c. hizmet d. Tarım e. Kendi işi f. e-tic
3. çalıştığınız yerdeTürk işçi Suriyeli işçi sayısı.
4. Türkiye'deki işiniz Suriye'de çalıştığınız işin aynısı mı? a. Evet b. Hayır
5. Çalıştığınız iş a. Mevsimlik b. Geçici c. Düzenli d. Düzensiz
6. Günlük çalışma saatiniz a. 0-4 saat b. 5-8 saat c. 9 saat ve üzere
7. Çalışma şekliniz a. Ücret karşılığı ve devamlı b. Ücret karşılığı ve sözleşmeli c. Geçici d. Mevsimlik e. Yevmiye usulü f. Parça başı g. Kendi iş yerimde h. Diğer.....
8. Çalıştığınız işten memnuniyetiniz a. Memnunum, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım. b. Memnunum ama ihtiyacım olmasa çalışmazdım. c. Çalışmak zorundayım. d. Ayrılmayı düşünüyorum.
9. Gaziantep'te Çalışma şekliniz a. 6 aydan az b.6-12 ay c. 13-24 ay d. 24+
10. İş bulma şekliniz a. Akraba b. Tanıdık c. Kapı ilanı d. Devlet kurumu aracılığı ile e. Mesleki eğitim veren kurumlar f. İnternet g. Kendi iş yerim h. Diğer.....
11. Aylık elde ettiğiniz gelir (TL) a. 0-500 TL arasında b. 501-1000 TL arasında c. 1001-1500 TL arasında. d. 1501-2000 TL arasında e. 2000-2500TL f. 2500 ve üzerinde
12. Suriye'de iken çalışıyorsanız yaklaşık geliriniz? a.....
13. Ailenizde sizin dışınızda kimse çalışıyor mu? a. Baba b. Anne c. Kardeş d. Eş e. hayır f. oğlu
14. Ne zamandır iş arıyorsunuz? a. 3 ay b. 3-6 ay c- 7-12 ay d. 12 ay +
15. İş bulamamanız nedeni nedir? a. Kayıt dışı iş b. Mevcut işin uygun olmaması c. Bulduğum bölgede iş olmaması d. Rakip çok e. Yetişkin olmadığım için iş veren işe almadı f. Dil bilmediğim için h. diğer.....
16. İlk defa kaç yaşında işe başladınız? a.

17. Türkiye’deki yasal çalışma koşulları hakkında bilginiz var mı?

a. Bilgim yok b. Yeterli bilgim yok c. Bilgim var

18. Sağlık sigortanız var mı? a. Evet b. Hayır evet ise: a. Özel sağlık sigortası b. SGK

IV. GRUP: Toplumla Etkileşim (interaction with Society) Göstergeleri

1. Gaziantep’de yaşam nedeniniz

a. Yakın b. Akrabalar var c. İş imkanı var d. Diğer.....

2. Savaş bittikten sonra Suriye’ye dönmeyi düşünüyor musunuz? a.

Evet b. Hayır Hayır ise nedenlerini sıralar mısınız?

.....

3. Gaziantep halkının size karşı tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?.....

4. Türklerle ilişkilerinizi engelleyen faktörleri belirtiniz. a. Dil b. Bireysel davranışlar c. Kültür ve gelenek farklılıkları d. Ekonomik farklılıklar e. Ahlaki farklılıklar f. Yasal düzenlemeler g. Diğer.....

5. Gaziantep’te kendinizi güvende hissediyor musunuz? A. Evet b. Hayır Evet ise 6. soruya geçiniz hangi konuda güvende hissetmiyorsunuz? lütfen belirtiniz

6. Gaziantep’e geldikten sonra aile üyelerinizden yada arkadaşlarınızdan herhangi biri iş ortamı dışında (Sokak, mahalle, toplu taşıma araçları, parklar, alışveriş merkezleri vb.)herhangi bir taciz ve şiddet içeren davranışlarla karşılaştınız mı?

A. Evet b. Hayır Hayır ise 7. soruya geçiniz

ne tür davranışlarla karşılaştınız?

A. Fiziksel davranışlar b. Cinsel davranışlar

c. Duygusal davranışlar/sözlü taciz d. Diğer.....

7. Gaziantep’de en çok hangi kurumlarla sorun yaşıyorsunuz?

a. Emniyet b. Hastane c. Okullar d. Muhtarlıklar e. Belediye f. Göç İdaresi g-hiç

V. lütfen Aşağıda yer alan ifadelere katılım derecenizi belirtiniz

1. Kesinlikle katılıyorum 2. Katılıyorum 3. Kararsızım					
4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle katılmıyorum	1	2	3	4	5
1. Gaziantep'deki kurumların davranışları olumludur					
2. Eğitim kurumları ile sorun yaşıyorum					
3. Barınma ve ev kiralama ile ilgili sorun yaşıyorum					
4. Hastanelerle sorun yaşıyorum					
5. Gaziantep halkıyla iletişimin gittikçe artmaktadır					
6. Gaziantep halkının Suriyelilere karşı tavrı gittikçe iyileşmektedir					
7. Türk vatandaşlığı verilirse Türkiye'de kalmayı tercih ederim					
8. Gaziantep ilinde Suriye halkının fazla olması hayat kolaylaşmaktadır.					
9. Şehir merkezi yerine kamplarda yaşamayı tercih ederim					
10. Kamplarda yaşam koşullarının daha kolay olduğunu düşünüyorum					
11. Gittikçe tasarruf yapma düzeyim artmaktadır					
12. Gaziantep ilinde Suriyeli için yaşam gittikçe kolaylaşmaktadır					
13. Gaziantep ilinde Suriyeliler için iş bulma imkanı gittikçe artmaktadır					
14. Gaziantep'ten başka bir ilde yaşamayı düşünmüyorum					
15. Çalışırken dil sorunu yaşıyorum.					
16. Çalışırken bireysel davranışlardan sorun yaşıyorum.					
17. Ücretlerin düşük olmasından sorun yaşıyorum.					
18. Çalışırken iş güvencesinin olmamasından sorun yaşıyorum.					
19. Çalışırken kültür ve gelenek farklılıklarından sorun yaşıyorum.					

1. Kesinlikle katılıyorum 2. Katılıyorum 3. Kararsızım 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle katılmıyorum	1	2	3	4	5
20. Çalıştığım iş yerinde fiziksel koşullardan dolayı sorun yaşıyorum.					
21. İşyerine ulaşım olanaklarından sorun yaşıyorum.					
22. İşveren Suriyeli olursa benim için daha iyi olur					
23. Aynı iş yapan Türk işçi benden daha fazla ücret alıyor.					
24. Aynı iş yapan işçi Türk olduğu için sigortası vardır.					
25. İş yasalarına göre mola ve dinlenme günü verilir.					
26. Yaptığım iş karşılığında adil ücret aldığımı düşünüyorum					
27. İş yerinde almam gerekip de almadığım haklar var					
28. Suriyelilerin işyerinde yükselme şansı azdır.					
29. İşe ihtiyacım olduğundan ve sigortasız çalışabileceğimden işe alındım					
30. Dil Türklerle ilişkilerimi engelleyen faktörlerden biridir					
31. Bireysel davranışlar Türklerle ilişkilerimi engelleyen faktörlerden biridir					
32. Kültür ve gelenek farklılıkları Türklerle ilişkilerimi engelleyen bir faktördür					
33. Ekonomik farklılıklar Türklerle ilişkilerimi engelleyen faktörlerden biridir					

Suriyeli Göçmenlerin İş Gücü Piyasasına Yönelik Algıları

Mahmut Alabbas • Doç. Dr. Gökçen Sayar