

## ÇALIŞMA HAYATINDA DEZAVANTAJLI BİR GRUP: GÖÇMENLER

**Nur BİRİNCİ GEMİCİ**

*Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*

### ÖZET

Son dönemde sadece ülkemizde değil dünyada da sıkça gündeme gelen göç olgusu, birçok problemi beraberinde getirmektedir. Göçmenler, göç ettikleri ülkelerin çalışma hayatlarında dezavantajlı bir konumda yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı; göçmenlerin ayrımcılık nedeniyle çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bazı çözüm önerilerinde bulunmaktır. Bu çalışmada; göçmenlerin, göç ettikleri ülkelerin çalışma hayatlarında neden dezavantajlı bir konumda yer aldıkları; grup üyeleri arasındaki demografik farklılıkların grubun işleyişi üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ileri süren İlişkisel Demografi Kuramı çerçevesinde açıklanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Göçmen, Çalışma Hayatı, İlişkisel Demografi

### A DISABLED GROUP IN WORKING LIFE: IMMIGRANTS

#### ABSTRACT

The fact of immigration, which recently occupies not only the agenda of Turkey but also the world, brings along many problems. Immigrants take place in disadvantageous groups in working life of the country they have migrated to. The aim of this study is to determine the problems that immigrants face because of discrimination and offer some solutions. In this study, why immigrants are in a disadvantage position in the countries they have migrated to will be explained in the frame of Relational Demography Theory which states that demographic differences between group members affect negatively the function of the group.

**Key Words:** Migrant, Working Life, Relational Demography

## GİRİŞ

Kişiler, aileler ve topluluklar tarih boyunca gönüllü ya da zorla yaşadıkları yerleri terk edip başka yerlere gitmişlerdir. Kimi zaman bu olgu daha iyi yaşama düşüncesinden kaynaklanmakta kimi zaman da savaşlardan, istilalardan kaçma amacıyla. Ülkemizin ve dünyanın gündemini hayli meşgul eden göç olgusu bir yer değiştirme hareketinden çok daha kapsamlı bir süreci ifade eder. Özellikle de dış göçler, iç göçten daha sancılı süreçleri beraberinde getirir. Göçmen, göç ettikten sonra ev sahibi ülke vatandaşlarına göre sahip olduğu farklılar sonucu benimsenme ve entegrasyon problemleri ile karşı karşıya kalır ve nihayetinde bu problemler göçmenin çalışma hayatını da etkiler. Göçmenler, çalışma hayatında dezavantajlı bir konumda yer alır, tercih edilmeyen ya da tercih edilse de ev sahibi ülke vatandaşlarının çalışma standartlarına ulaşmakta zorluklar yaşayan bir gruptur. 15. Yüzyılda, bugünkü Hollanda topraklarında doğmuş Desiderius Erasmus der ki:

*“Bütün yeryüzü vatanındır.”*

Oysa ki göçmeni, -yeryüzünün bir parçası olan- göç ettiği ülkede sırf göçmen olması sebebiyle çok çeşitli zorluklar beklemektedir.

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

*Göç*: uluslararası bir sınırı geçerek yer değiştirmek veya bir devlet içerisinde yer değiştirmektir. *Göç*; süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketliliğidir. (Göç Terimleri Sözlüğü, 2009: 22)

Göç kavramını *iç göç* ve *dış göç* olarak iki grupta incelemek mümkündür. *İç göç*; herhangi bir ülkenin sınırları içerisinde olan göçleri ifade eder. Genellikle yönü kırdan kente doğrudur ancak son yıllarda bunun tersi bir göçü görmek de mümkündür. Ayrıca daha iyi iş olanakları sebebiyle küçük bir kentten büyük bir kente yani kentten kente de göç hareketi görülebilir. *Dış göç* ise; bir ülke sınırlarından başka bir ülke sınırlarına olan göçü ifade eder. Dış göçün sebepleri içerisinde; ülkelerin yaşadığı ekonomik sıkıntılar, savaşlar, istilalar, bulaşıcı hastalıklar görülebilir. Kişiler, aileler ve topluluklar daha iyi yaşamak üzere bir başka ülkeye göç edebilir.

Gündelik hayatta göçe dair birbiriyle karıştırılan bazı kavramlar vardır. Bunlar *sığınmacı*, *mülteci* ve *göçmen* kavramlarıdır. *Sığınmacı (Asylum Seeker)*: İlgili ulusal ya da uluslararası belgeler çerçevesinde bir ülkeye mülteci olarak kabul edilmek isteyen ve mültecilik statüsüne ilişkin yaptıkları başvurunun sonucunu bekleyen kişilerdir. Olumsuz bir karar çıkması sonucunda bu kişiler ülkeyi terk etmek zorundadırlar ve eğer kendilerine insani ya da diğer gerekçeler sebebiyle ülkede kalma izni verilmemiş ise bu kişiler ülkede düzensiz bir durumda bulunan herhangi bir yabancı gibi sınır dışı edilebilirler

(Göç Terimleri Sözlüğü, 2009: 49). Bu terim genellikle, mülteci statüsü alma-ya yönelik başvuruların hükümet ya da Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) tarafından karara bağlanmasını bekleyen kişiler için kullanılır (Uluslararası Af Örgütü, 2009: 5). *Mülteci (Refugee)*: Irkı, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti ve siyasi görüşleri yüzünden haklı bir zulüm korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve söz konusu korku yüzünden, ilgili ülkenin korumasından yararlanmak istemeyen kişidir (Göç Terimleri Sözlüğü, 2009: 43). Göçmen (*Migrant*) ise; kişisel rahatlık amacıyla ve dışarıdan herhangi bir zorlama unsur olmaksızın ilgili kişinin hür iradesiyle göç etmeye karar verdiği durumları kapsadığı kabul edilir (Göç Terimleri Sözlüğü, 2009: 22).

## 2. GÖÇ OLGUSU

Göç / yer değiştirme olgusu çok eski zamanlardan bu yana devam eden bir olgudur. Göçmenlik olgusu bir çok toplumsal ve bireysel sorunu içinde barındıran bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Lordoğlu, 2007) Göç; bazen doğa koşulları, bazen savaşlar - istilalar, bazen daha iyi yaşam şartları, daha iyi eğitim ve istihdam olanakları sebebiyle yaşanır. Göçe sadece bir yer değiştirme olgusu olarak bakmak son derece eksiktir. Bu sürecin hem sosyolojik hem psikolojik hem de kültürel boyutları vardır. Zorunlu ya da isteyerek göç eden kişi ya da topluluklar valizlerinin yanında milli değerlerini, dilini, dinini, kültürünü ve alışkanlıklarını da getirirler ve yeni geldikleri bu ülke ile etkileşime girmeye çalışırlar. Kağıtçıbaşı'na göre;

Göç insana dair kültürel bir fenomendir. Tarih boyunca, insanlar ve topluluklar savaş, kıtlık, sığınma ya da iş bulma gibi sayısız nedenle bir yerden bir yere göç etmişlerdir. Sosyal bir olay olarak göç, sosyal bilimciler tarafından etraflıca çalışılmıştır. Yürütülen bir çok araştırma, göçe makro analiz düzeyinde yaklaşmış ve özellikle politik, ekonomik ve sosyal yönlerine eğilmiştir. (Kağıtçıbaşı, 2006)

Toplumdan topluma değişen kültür yapısı; birikimli bir ilerleme izler. Kültür, toplumların içinde buldukları koşullara ve gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösterir. Bir toplumun geçmişten alıp geleceğe taşıdığı maddi, manevi değerler toplamı olan kültür kısaca toplumsal yaşamın birikimi olarak tanımlanabilir. (Çeçen; 1996: 13) Kültür dendiğinde akla ilk gelen “dil”dir. Dil ve kültür birbirinden ayrılmaz iki olgudur. Kültür dilde yaşar, gelişir ve birikir. (Güvenç ; 1995: 45) Dil ile beraber din de bireyleri bir arada toplamakta ve onları bir gruba ait oldukları bilincini vermektedir. (Aşkın 2014: 36-37) Kişiler ve toplumlar göç ederken kendilerine benzer kültürdeki coğrafyalara göç etmeyi

arzulayabilirler. Burada dil ve din benzerliği önem teşkil etmektedir. Bu benzerlikler göç eden bireylerin aidiyetini artırmakta göç ettikleri ülke tarafından da benimsenmelerini kolaylaştırmaktadır. Örneğin Özer'e göre Balkan göçmenlerinin Türkiye'ye göç etmesinde bu iki etki temel sebebi oluşturmuştur. (Özer; 2015: 46) Bu benzerlikler azaldıkça göç eden kişi veya topluluklar, göç ettiği yerde "farklı" olma özelliğinden kurtulamaz. Bu bazen göçmenin fiziksel özelliği ile kendini gösterir. Bazen de konuştuğu dil ve mensup olduğu din ile... Bu farklılıklar göçmenlerin göç ettikleri ülkede benimsenmesini zorlaştırır. Sonnenschein'in ifadesine göre; farklılıklar; "İnsanlar arasında, ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ve fiziksel yeterlilikler açısından var olan farklar" şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı farklılık tanımları; etnik köken, ulusal köken, sınıf, din, öğrenme ve iletişim tarzı, doğum yeri ve meslek gibi çeşitli boyutları da içermektedir (Sonnenschein, 1997:3). Göçmen, geldiği ülkeye göre birçok özelliği bakımından "farklılık" barındırabilir. Örneğin; Göçmen kişinin fiziksel görüntüsü, göç ettiği ülkenin vatandaşlarının görüntüsünden çok farklı olabilir, göçmen başka bir dine mensup olabilir, bambaşka bir dil konuşuyor olabilir. Buradaki her bir farklılık onun geldiği ülke ile bütünleşmesini zorlaştıracaktır. Kuzeyde bir Avrupa ülkesine gelen Orta Doğulu bir göçmen sadece sahip olduğu fiziksel özelliğiyle bile zor benimsenebilir ve sahip olduğu farklılıklar arttıkça benimsenmesi daha da zorlaşabilir.

Farklılık kavramına değinirken kimlik kavramına da değinmekte fayda vardır. Doğdukları ya da hayatlarının önemli bir kısmını geçirmiş oldukları bir yerden farklı bir yere göç eden kişiler, geldikleri yer ile bağlarının sürdüğü bir süreçte, aynı zamanda yeni yerleştikleri toplumun normlarına kendilerini uyarlamak durumundadırlar. Böylesi bir durumda bu göçmenler muhtemel bir "kimlik" sorunuyla karşılaşabileceklerdir. (Rex ve Josephides aktaran Gümüş, aktaran Ünal, 2008: 10-11) Kimlik; insanın kendisini sosyal dünyasında nasıl tanımladığını ve nasıl konumlandığını, onun kim olduğunu ve nerede durduğunu yansıtmaktadır. "Bir birey veya grubun, diğer birey veya gruplardan farklılaşan özelliklerinin bütünü" şeklinde tanımlanabilen kimliğin tanımı, daima bir diğerine göre yapılır. Başka bir deyişle kimlik tanımı; "Diğerinden, ötekenden geçer" (Bilgin, 2003: 199). Sosyolojide ise kimlik; "bir insanın kişiliği veya bir grubun niteliğini belirleyen onların kim olduklarını ve neyin onlar için anlamlı olduğunu belirleyen ayırt edici özelliklerdir. (Giddens 2013: 1065)

Toplumlar ve insanlar birbirlerinden farklılaştıkça birbirlerine karşı önyargılar ortaya çıkar. Birbirine benzememezlik ve karşısındaki tanınamama durumu önyargıları besler. Günlük yaşamda önyargı kavramını sıradan, iyi ya da kötü bir yargı içermeyen, kanıtı ya da hiç değilse herhangi bir bilgi ya da deneyime

dayanmayan her türlü ‘ön fikir’ anlamında kullanılır. Oysa ayrımcılık literatüründe ‘olumlu’ önyargıdan söz edilmez. (Göregenli: 2012: 17). Bir göçmen, kültürünü bilmediğimiz ve bizden “farklı” olarak nitelediğimiz bir konumdadır. Bilmediğimiz, tanımadığımız bir kültüre ait olan bu göçmen grubuna çeşitli önyargılarla yaklaşırız. Önyargı, önyargıyla yaklaşılan kişi ya da gruplara karşı aramıza, en hafifinden fiziksel ya da sosyal mesafe koymamıza yol açan ve ayrımcılıkla yakından ilişkili tutumlardır. Önyargıların davranışa dönüştüğü durumlarda ise ayrımcılık söz konusu olur. Kalıp yargıyı açıklamak gerekirse; önyargıdan farklıdır ancak birbirini tamamlayan iki kavramdır. Her ikisi de sosyal gerçekliği kabaca şematize etmeye yarayan sürecin birer ögesidir. *Kalıp yargılar*; belirli bir objeye ya da gruba ilişkin bilgi boşluklarını dolduran, böylece onlar hakkında karar vermeyi kolaylaştıran, önceden oluşturulmuş bir takım izlenimlerdir. Örneğin; Japonların çalışkan olduğu veya Arapların temiz olmadığını düşünmemiz gibi... Kalıp yargı da önyargı da, insanın gerçekliğe ilişkin sosyal ve zihinsel temsillerini biçimlendirme işlevi görür. (Göregenli: 2012: 17-23).

### 3. İLİŞKİSEL DEMOGRAFİ KURAMI VE GÖÇMENLER

#### 3.1 İlişkisel Demografi Kuramı<sup>1\*</sup>

Kuramın yapısına geçmeden önce bu kuramın nereden hareket ettiği açıklanmalıdır. “İlişkisel Demografi” araştırmalarının temel varsayımı; “Grup üyeleri arasındaki farklılıkların grubun işleyişi üzerinde olumsuz etkileri olduğu” şeklindedir (Harrison, Price ve Bell, 1998: 96). Göçmenler de farklı kültürleri, dilleri, dinleri ve alışkanlıkları ile göç ettikleri ülkelerde “farklı” konumda yer alabilirler. “Farklı” olanın grup içerisinde olumsuz etki yaratacağı düşüncesiyle, diğerlerinden farklı olan göçmen grup; çalışma hayatında ve çalışma ortamında olumsuzluk yaratacak bir grup olarak algılabılır. Böylece çalışma hayatında tercih edilmeyen, dışarıda kalan bir grup haline dönüşebilir. Bu yüzden İlişkisel Demografi Kuramının açıklamaları “farklı” bir grup olan göçmenler açısından önemlidir. Bu sebeple; bu bölümde öncelikle İlişkisel Demografi Kuramı çalışma hayatı bağlamında açıklanacak ve daha sonra göçmenler konusunda beraber ele alınacaktır.

1 \*Bu bölümün ana hatları, Discrimination at Work (2005) kitabındaki Christine M. Riordan, Bryan S. Schafferand ve Marcus M. Stewart’a ait Relational Demography bölümünün Türkçe’ye çevrilerek oluşturulmuştur.

***İlişkisel Demografi Teorisini çalışma hayatı bağlamında açıklamak için beş teorik perspektif kullanılmaktadır: 1.Benzerlik-Çekim Yaklaşımı, 2. Çekim-Seçim-Yıpranma Yaklaşımı, 3.Sosyal Kimlik ve Kategorileşme Yaklaşımı, 4. Tokenizm Yaklaşımı, 5. Farklılığın Değeri Yaklaşımı.***

### 1.1.1 Benzerlik – Çekim Yaklaşımı

1954 yılında, Sosyal Psikoloji’de homophily (aynı tür) kavramı ortaya konulmuştur. Bu kavram benzer kişisel özellikleri paylaşan bireylerin birbirlerini çekme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikler tutum, inanç ve fiziksel özellikleri içermektedir. Bu anlamda benzerliğin; bireyler ve gruplar içerisinde belirsizliği azaltma mekanizması olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce benzer insanların birbirleriyle etkileşim kurmak isteyeceğini ve karşılıklı güvenin benzer olmayan bireyler arasında düşük olacağını söylemektedir. Benzerlik kişiler arası çekimde anahtar bir faktördür. Kişiler arası çekim ise entegrasyon ile ilişkilidir. Wagner ve ark. (1984) ifadesine göre: “*farklı olma, bir örgütün terk edilmesini kolaylaştırır.*” (Riordan, Schaffer, Steawart, 2005: 39)

Bu yaklaşım çerçevesinde göçmenlerin durumlarına bakıldığında, göçmen birey ve toplulukların, ev sahibi ülke vatandaşlarına benzememezlik düzeyleri arttıkça; göçmenler ve ev sahibi ülke vatandaşları arasında birbirlerini çekme eğiliminin ve güven duygusunun azalacağı anlaşılmaktadır.

### 3.1.2 Çekim – Seçim - Yıpranma Yaklaşımı

Schneider’in (1987) Çekim- Seçim-Yıpranma modeli Benzerlik-Çekim Yaklaşımının bir uzantısıdır. Bu yaklaşımın çerçevesi de yine benzer türde kişilerin birbirleri arasında çekim sağlayacağıdır. Çalışma hayatında, herhangi bir örgüt de benzer bireyleri seçerek bu homojenliği desteklemektedir. Sadece özel yetkinlikler arandığında bu durumun dışına çıkılmaktadır. Bu yaklaşım ayrıca örgüte uygun olmayan kişinin işten ayrılacağını söyler. Bu anlamda örgüte devam edenler benzer kişiler olacaktır. İşyerinde çeşitliliği teşvik etme çabalarına rağmen bu model tarafından açıklanan süreç örgütler içinde iç grup ve dış grupta homojenliğin oluşturulmasına katkıda bulunur. Sosyal gruplar içerisinde ve çalışma hayatında süreçler Schneider’in modeline benzer olarak çekim-seçim-yıpranma şeklinde ortaya çıkabilmektedir:

- Demografik benzerlik rolü gözönüne alındığında, insanlar aynı demografik özellikleri paylaşan bireylerden oluşan sosyal gruplara katılmak için istekli olacaklardır. (Çekim)
- Toplumsal gruplar benzer ya da benzer olmayan bireylere izin verme ya da bireyleri reddetme gücüne sahiptirler. (Seçim)

- Ne zaman bir toplumsal grupta bireyler arasında belirgin bir farklılık oluşursa, bireyler muhtemelen kendi demografik özelliklerini paylaşan başka bir gruba üye olmak için istekli olacaklardır. (*Yıpranma*)

Demografik özellikleri farklı olanlar yani; ırksal azınlıklar, kadınlar, engelliler, yaşlı bireyler, farklı cinsel yönelimi olanlar gibi; çoğunluktan farklı bireyler çalışma yaşamı ya da sosyal yaşam içinde kurulan bu yakın ilişkilerin dışında kalabilir. (Riordan, Schaffer, Steawart, 2005: 40)

Bu yaklaşıma göre örgütün homojenliğe önem vermesi durumunda bir göçmen birey ve eş nitelikte bulunan ülke vatandaşı aynı pozisyon için başvurduklarında göçmen birey tercih edilen olmayabilir ve örgüte girdikten sonra da örgütteki diğer bireylere benzememesi sebebiyle; örgütü terk etme ihtimali daha yüksektir.

### 3.1.3 Sosyal Kimlik ve Kategorileştirme Teorileri

Bu teoriler çalışma hayatı içerisinde grup içi ve grup dışı oluşumlarıyla ilişkilidir (Hogg & Terry, 2000). Bu teoriler çoğunlukla kişilerin çevrelerinde sosyal karşılaştırmalar yapması varsayımına dayanmaktadır, bireyler kendilerini bazı sosyal kriterlerle tanımlamaktadır. Sosyal Psikolojik bakış açısıyla bu durum; kendini tanımlamayı veya grubun başka üyesi tarafından tanımlanmayı içerir. Bu durum farklılaşma amaçlı belirgin bir özelliği kullanarak yapılabilir. Böyle bir sosyal kategorileştirme var olan sosyal çevrenin sınıflandırılmasını ve düzenlenmesini kolaylaştırır. (Riordan, Schaffer, Steawart, 2005: 41)

Sosyal Kimlik ve Kategorileştirme Teorisine göre, bireyler kendilerini ve grup içindeki benzer yanlara ve grup dışındakilerden farklı yanlara göre kategorize eder. Sosyal kategorileştirmeyi, insanların kendilerini de dahil ettikleri bir iç grup ve karşılıklarına aldıkları bir dış grup veya biz ve onlar kategorileri yaratarak sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde kavramsallaştırmışlardır. Bu, kategorileştirmenin birinci işlevidir. Kategorileştirmenin ikinci işlevi ise, bireyin toplum içindeki yerini oluşturma ve tanımlama anlamında, bir kimlik işlevidir. Kategorileştirme sayesinde birey, diğerlerinden farklılığını ve hatta daha iyi olduğunu anlama, yani olumlu bir sosyal kimlik oluşturma peşindedir (Soylu, 1999: 53-54).

Sosyal kategorizasyon demografi, değerler, kişilik, tutumlar gibi birçok faktörü içerir. İnsanların kendilerini ve diğerlerini milliyet, din, etnik köken, cinsiyet, yaş, meslek ve örgütsel üyelik gibi sosyal kategorilere göre sınıflama

eğilimi, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde ele alınmaktadır (Soylu, 1999: 54). Araştırmalar insanların, diğerlerini kategorileştirme sürecinde en çok, en belirgin veya en ayırıcı olan kategorilere (ırk, cinsiyet, değerler ya da inançlar gibi) odaklanma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Örneğin bir Kafkas kadın kendini sosyal kategorizasyon içinde şu şekilde tanımlayabilir: *Ben bir Kafkasım, Otuz yaşında bir kadını ve yüksek lisans derecesine sahibim.* (Riordan, Schaffer, Stewart, 2005: 43)

Bireyler kendilerini diğer grup üyelerine benzer veya farklı bir biçimde daha iyi ve daha kötü olarak tanımlar. Bu tür karşılaştırmalı farklılıklara dayanan İlişkisel Demografi araştırmaları, genellikle teorik temelinde sosyal kimlik ile ilgili kavramları kullanır. Çalışma hayatında, yaş, cinsiyet, ırk, eğitim gibi belirgin demografik özellikleri, iç grup / dış grup ayrımları yapmak için kullanılabilir. Demografik özellikler hayli görünürdür. Bu yüzden çalışanlara diğer iş arkadaşları arasında ayırım yapmak için basit ipuçları sunar. (Riordan, Schaffer, Stewart, 2005: 44)

İnsanları kategorilere ayırmanın en yaygın yolu, dünyayı bizden olanlar ve olmayanlar şeklinde algılamaktır. Bizden olanlar, yani bizim de üyesi olduğumuz “İç grup”tur ve iç grup benimsenir. Bizden olmayan, üyesi olmadığı grumlara da “Dış grup” adı verilir ve dış gruplar benimsenmez (Kağıtçıbaşı, 1999: 253). Sosyal Psikoloji yazınında, üyesi olunan “İç grup” ile üyesi olunmayan “Dış grup”; “Biz” ve “Onlar” karşıtlığını ifade etmektedir (Bilgin, 2003: 157). Bu karşıtlığın doğurduğu temel sonuçlar; dış grubu “Onların hepsi aynı” şeklinde genellemek ve “İç grubu kayırmak”tır (Kağıtçıbaşı, 1999: 253-256).

İlişkisel Demografi araştırmalarının çoğu çalışma hayatında farklılık etkilerini açıklamada sosyal kimlik ve kategorizasyon teorilerini kullanmaktadır. Örneğin, Pelled (1996) ırk, cinsiyet ve görev süresini grup çatışma ve performansta kişilerin algılarını etkileyecek farklılıklar olarak incelenmiştir. (Riordan, Schaffer, Stewart, 2005: 42-44) Göçmenler de; kategorize edilirken bu, belli bir kimlik üzerinden yapılır. Göçmenin Ortadoğulu olması, onu bir kimliğe sokmak için yeterli olabilir. Eğer göçmen Ortadoğuluysa o tüm kendi bireysel özelliklerine rağmen karşı grupça; Ortadoğulu olarak görülecektir ve bu kategorinin özelliklerini taşıdığı varsayılacaktır.

Göçmenlerin ve ev sahibi ülkenin vatandaşlarının aynı çalışma ortamını paylaşması zaman içerisinde bu bireylerin kaynaşarak daha işbirlikçi ve daha verimli bir hal almasını sağlayabilir. Bu durum grup üyeleri arasında yeniden kategorizasyonu kolaylaştıracaktır. Diğer bir deyişle, paylaşılan ve elde edilen tecrübe ile grup üyeleri kalıp yargılardan ziyade birbirleri hakkında bireysel



bilgilere değer vermeye başlayacak. Birbirine benzemeyen grup üyeleri, zamanla çalışma ortamında yeni ve ortak bir kimlik geliştirecektir ve artık bu çalışma grubunun yeni normları daha etkili hale gelecektir.

### 3.1.4 Tokenizm Yaklaşımı

Tokenizm bir grubun küçük bir azınlığının (toplam grubun % 15 veya daha azı) bireysel olarak görülmek yerine bir kategorinin semboli haline gelmesidir. (Kanter, 1977; Young & James, 2001)Kanter; Tokenizm ile ilişkili üç faktörün iş yerinde bir kişinin performansı üzerinde etkisi olabileceğini öne sürer:

- Artan görünürlük Token olan birey için haksız veya eşit olmayan baskı oluşturabilir.
- Çalışma grubu üyeleri büyük olasılıkla kendileri ve Token birey arasındaki aşırı sınırlar yaratacaktır. Bu sınırlar dışlayıcı davranış algıları ile azınlık bireyler için ayrımcılık duygularına yol açabilir.
- Çalışma grubu çoğunluk üyelerinin özelliklerine, inanışlarına ve kalıp yargılarına uygun olduğundan Token birey sık sık grubun geri kalanına uyma zorunluluğunu hissedebilir.

Tokenizm yaklaşımı kullanılarak yapılan çalışmaların çoğu toplumsal cinsiyet ve azınlık üyeleri üzerinedir. Tokenizm hipotezi ilişkisel demografi temeli ilkeleri ile tutarlıdır. Demografik farklılıklara sahip bireyler diğer grup üyeleri ile demografik olarak benzer kişilere göre muhtemelen daha olumsuz tutumlar ve davranışlar ile karşılaşacaktır. (Riordan, Schaffer, Stewart, 2005: 45-46)

### 3.1.5 Farklılığın Değeri Yaklaşımı

Şu ana kadar demografik farklılıkların-benzememezliğin istenmeyen ve olumsuz sonuçları üzerine duruldu ancak bazı araştırmacılara göre benzemezlik-farklılık çalışma hayatında faydalı sonuçlar da doğurur. Williams & O'Reilly, 1998'de demografik heterojenliğin çalışma gruplarında bilgi ve karar verme konusunu nasıl olumlu etkileyebildiğini açıklamaya çalışmıştır. Çalışma grubunu heterojenite ederek, bu benzememezliğin performansa katkıda bulunacağını söylemiştir. Demografik olarak farklı olan çalışanlar benzer çalışanlara göre bilgi ve deneyim konusunda daha geniş bir yelpazededirler. (Riordan, Schaffer, Stewart, 2005: 46-47)

Göçmenlerin yoğunlukla yaşadığı ülkelerden biri olan İngiltere’de Londra Belediye Başkanı’nın Pakistan kökenli Müslüman bir göçmen olması hatırı sayılır bir örnektir. İngiltere’nin başkenti bir göçmene emanet edilmiştir. Sadiq Khan, Londra’da yoksul göçmenler için yapılmış konutlarda büyümüş ve Kuzey Londra Üniversitesi’nde Hukuk eğitimi almıştır. (Wikipedia-Sadiq Khan) Göçmenlere ön yargının arttığı bir dönemde ise seçimle görevine başlamıştır. Bir diğer örnek ise 2001 yılında Türkiye, Dünya Basketbol Şampiyonası’nda ikinci olurken takımda üç adet Balkan göçmeni oyuncu bulunmaktaydı. Bu oyuncular, bu başarının kilit isimlerindendi. Çok sayıda göçmenin yaşadığı Almaya’nın, Alman Milli Futbol Takımı da göçmenler açısından güzel bir örnektir. Alman futbol takımı kalecisi hariç tamamı göçmenlerden oluşan bir takım ile sahalara çıkabilir. İçindeki göçmen sayısı bunun için yeterlidir. Senarist / Yönetmen Roman Polanski ise 1933’te Polonyalı bir Yahudi ile bir Rus göçmeninin oğlu olarak Paris’te dünyaya gelmiştir ve çocukluğu toplama kamplarında geçmiştir. Şans eseri hayatta kalarak dünya çapında başarılı filmlere imza atmıştır.

Özetle İlişkisel Demografi Kuramı; bireyin kendi demografik karakteri ile sosyal birimin demografik kompozisyonun bileşimlerini kıyaslayarak sosyal birime benzer ya da benzer olmadığını ortaya koyar. Bu kuram sosyal birime olan benzerlik ya da benzememezlik düzeyinin bireylerin çalışma hayatı ile ilgili davranış ve tutumlarını etkilediğini söyler. (Dipboye, Colella; 2005 37-63) Kurama göre; sosyal birimden farklı olan kişiler grup üzerinde olumsuz etkiler oluşturacaktır. (Riordan, Schaffer, Steawart, 2005) Çalışma hayatında bu dikkate alınır; norm dışı bireyler çalışma hayatını olumsuz etkileyecek, farklılıklar beraber çalışmayı güçleştirecek böylece çalışma alanı verimsizleşecektir. Bu düşünce farklı olanın çalışma hayatından uzaklaştırılmasına sebep olabilir. Onu, tercih edilmeyen ikinci sınıf bir birey haline getirebilir ve tercih edilse dahi grup tarafından benimsenmeyen, kabul edilmeyen bireyler haline gelmesine sebep olacaktır. Bu sebeple göçmenler de demografik farklılıkları ile çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan gruplardandır. Dezavantajlı diğer gruplar gibi korunmaya ihtiyaç duyar. Bunu gerçekleştirecek olan ise; uluslararası örgütler ve göç ettikleri ülkenin hükümetidir, bunlar, yasal düzenlemeler ile göçmenleri koruma altına almalı ve göçmen politikalarıyla, göçmenlerin entegrasyonunu sağlayacak şekilde çalışmalıdır. Bunun yanı sıra göçmenlerin entegrasyonunun da sivil toplum kuruluşları da aktif rol oynamalıdır, çalışma hayatındaki aktörler de göçmenlerin ekonomik entegrasyona uygun olarak çalışma ortamını dizayn etmelidir ve ev sahibi ülke vatandaşlarının da göçmenlere karşı, kalıp yargılarını ve ön yargılarının tekrar gözden geçirilmesinde fayda vardır.

#### 4. GÖÇMENLERE YÖNELİK BAKIŞ AÇISI

Göç alan ülkeler, refah düzeylerinin yüksekliği, göç edenlere yakın coğrafyalarda olması ya da göç eden toplulukların kültürlerine benzerliği sebebiyle tercih edilebilir. Üstte de vurgulandığı gibi; Göç edilen ülke ile göçmenlerin kültür düzeyleri farklılaştıkça o ülkede benimsenmeleri zorlaşır. Kimi zaman göçmenlere geçici olarak bakılsa da bazen durum böyle olmayabilir. Örneğin dünyadaki önemli göç olaylarından birine bakılacak olursa; geçici sürecin, kalıcı bir sürece dönmesinde ev sahibi ülke vatandaşlarının tepkilerinin neler olduğu göç olgusuna verilen reaksiyonlar açısından önem taşımaktadır.

Avrupa'ya göç, İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik tahribatın ardından ekonomilerini tekrar yapılandırmayı amaçlayan Kuzey Avrupa hükümetlerinin davet ettiği işçilerin göçüydü. Almanca bir terim olan "Gastarneiten'den" de yani -misafir işçi- kavramından da anlaşılabilceği gibi hem ev sahibi toplumlar hem de göçmenler bunu geçici bir süreç olarak gördüler. İşçi göçü sıcak bir karşılama ile başladı; zamanla ekonomik büyümeye önemli oranda katkısı olduğundan daha çok işçiye ihtiyaç duyuldu. Denebilir ki Batı Avrupa, İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda elde ettiği büyük ekonomik ilerlemeyi büyük oranda ithal işgücüne borçludur. Bunun nedeni ise istenildiği zaman istenildiği yerde kullanılabilen, ev sahibi ülke vatandaşlarının yapmaya en isteksiz olduğu işleri bile yapan, talepkar olmayan, sendikalaşmamış, ucuz ve çalışkan bir iş gücü olmasıydı. (Kağıtçıbaşı, 1987, 1997)

İşçilere aileleri ile bir araya gelme izni verildikten sonra ve ailelerde bu ülkelere gelince etnik azınlık nüfusunda belirgin bir artış yaşandı. Avrupa halkı için, başta geçici varsayılan bu sürecin kalıcı bir hal aldığı misafir işçilerin artık misafir değil azınlık olduğunu ve Avrupa toplumlarının artık farklı kültürlerden insanlardan oluştuğunu fark etmeleri bir süre aldı. Bu yeni durum yerli nüfustan hoşgörüden kararsızlığa, kızgınlıktan önyargıya, karışık tepkiler doğurdu. Göçmenlerin ev sahibi toplumlara, ev sahibi toplumlarına tek kültürlü toplumdan çok kültürlü topluma dönüşümüne uyum sağlaması önemli sosyal ve psikolojik sorunlar ortaya çıkardı. (Kağıtçıbaşı, 2012: 321-322)

Geçici bir durum olarak bakılan göçmen olgusu, kalıcı bir hal alınca bir azınlık problemine dönüşebilir. Göç edilen ülkeler ve ülkelerin vatandaşları için bu durum, bazı sorunlar yaratabilir. Göçmenler ve ülke vatandaşları arasındaki kültürel farklılıklar bu sorunları daha da derinleştirebilir. Bu aşamada göçmenler ve ev sahibi ülke vatandaşları arasında gerçek bir entegrasyonun oluşabilmesi önem taşır. Göçmenlerin farklı kültür ve alışkanlıklara sahip olduğu gerçeği göz önüne alınarak entegrasyon çözümleri üretilmelidir. Ev sahibi ülke tarafından, göçmenlerin kendilerine has özelliklerinin terk edilmesi gereken şeyler haline dönüştürülmemesi gerekir. Bu konuda Touraine'nin düşünceleri ve örnekleri önemlidir. Göçmenlere yönelik entegrasyonun nasıl olması gerektiği sorusuna karşılık Touraine der ki:

Bu soruna birbirine karşıt iki çözüm önerisi getirilebilir, ama bunların ikisi de çok kültürlü toplum düşüncesine aynı ölçüde uzaktır. İlk çözüm önerisi benzeştirmedir (asimilasyon); eğitim dizgesindeki birlik, bütünlendiricilik ve kitle tüketimi bunu kolaylaştırmıştır. İşsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde bile bu benzeştirme sanıldığından çok daha geniş ölçüde gerçekleşir. INED'in Michèle Tribalat yönetiminde Fransa'da yaptığı en yakın tarihli incelemelerde; Fas kökenli nüfusta Arapçadan ya da Berberceden Fransızcaya hızla geçildiğini ve Faslı olmayan eşlerle kurulan ilişkilerde ve evlilik ilişkilerinde büyük bir artış gerçekleştiğini gösterir. Bu benzeştirme, yerel düzeyde, ulusal düzeyde olduğundan çok daha kolay gerçekleşir. Genç Faslılar için, "Marsilyalıyım" ya da "Lyonluyum" demek, "Fransızım" ya da "Cezayirliyim" demekten çok daha kolaydır, bunlar çoğunlukla bir mahalleyle ya da bir yerleşim yerinin yaşayanlarıyla, hatta bir gençlik çetesiyle özdeşleşirler. Bu arada Amerika'daki ve Fransa'daki deneyimler, güçlü bir benzeştirme politikasının beraberinde güçlü olumsuz tepkiler ve ırkçı önyargılar getirdiğini göstermiştir. Fransa'da göçmenleri yadsayan nüfusun oranı, Ulusal Cephe'nin oy aldığı nüfusun oranını aşmaktadır. Benzeştirme ancak, kültürel bakımdan yakın ülkelerden gelenlerin göçmen olduğu ülkelerde yaygınlaşan bir çözümdür.

Öteki çözüm önerisi, göçmen nüfusun toplumdan ayrı bir konumda yaşamasını sağlamak ya da belli bir bölgede türdeş ve kendi kendini denetleyen topluluklar içinde örgütlenmelerine izin vermektir. Almanya'daki Türkler, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ve Fransa'daki "Çin mahalleleri" bu durumun başlıca örnekleridir. İngiliz ya da Hollanda politikalarının etniksel toplulukları tanınması da bu duruma bir örnek olarak görülebilir. Ama topluluğu, bireyle içine girdiği toplum arasında bir aracı konumuna getirdiği için biraz daha elverişli bir durum olarak yorumlanabilir, çünkü topluluk aracılığıyla, sözgelimi Fransız tarzı bütünleştirme süreçlerinin yol açabileceği bunalımları ve tepkileri hafifletir; bununla birlikte topluluklar arası bunalımlara yol açma riskini taşıdığı için bu durumun olumsuz yanları da vardır.

Bu çözümlerin ikisi de çok kültürlü topluma uymaz. İlki özel kültürleri, evrensel kültürle özdeşleştirilen ulusal bir kültürün birliği içinde eritmek ister; ikincisi toplulukların çoğulluğuna saygı duyar, ama topluluklar arasında iletişim kurulmasını sağlamaz ve daha da önemlisi, azınlık topluluklarının ya da en yoksullardan, en niteliksizlerden oluşmuş toplulukların zararına gelişen eşitsizlik ve ayrımcılık ilişkilerine karşı hiçbir tepki yolu yaratmaz. Öyleyse bu uç noktadaki anlayışları, ikisinin de önemli gerçeklikleri gösterdiğini unutmadan bir yana bırakalım. (Touraine, 2000: 253-255)

Göç etmeyi teşvik eden veya göçe neden olan faktörler, olağanüstü durumlar (savaşlar, istilalar vs.) hariç bakıldığında genellikle ekonomik faktörlerdir. İşsizlik, ücret düşüklüğü, gelir yetersizliği, daha yüksek kazanç elde etme isteği, daha iyi iş olanakları gibi... Yukarıda Almanya örneğinde bahsedilen göç olgusu ev sahibi ülkenin isteği ile gerçekleşmiş bir göç olgusudur ve göçmenler ekonomik olarak gittikleri ev sahibi ülkeye kısmen entegre olabilmislerdir. Bugün Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı göç olgusu ise savaş sebebiyle ülkemize gelen komşu ülke Suriyelilerin zorunlu göçüdür. Suriyeli sığınmacılar ekonomik ve sosyolojik olarak ülkemizde problemler yaşamaktadır. Bu zorunlu göçten rahatsızlık duyan Türkiye vatandaşlarının rahatsızlıkları ise belli konular üzerine yoğunlaşmaktadır; Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siya-

set Araştırmaları Merkezi'nin (HUGO) araştırma sonuçlarına göre; öncelikle bu durumu ekonomik olarak açıklamak mümkündür: Türkiye vatandaşları arasında "Suriyeliler işimizi elimizden alır" düşüncesinin hakim olduğu görülmektedir. Ülkemizde 2015 yılı işsizlik oranı %10.6 ve genç işsizlik oranı ise %18.6'dır. (TUİK, 2015) Yüksek işsizlik olgusu ile karşı karşıya olan ve kaynakların kıt olduğu ülkelerde göçmenlere karşı bu bakış açısı son derece tipiktir. Bu ülke kategorisine uymayan ancak göçmen krizi yaşayan İngiltere'de de Polonyalıları karşı benzer tutumlar görülmekte ve İngilizlerin göçmenlerin çoğunlukla yaşadığı bölgelerde mavi yaka pozisyonlarda iş bulmakta zorlandıkları bilinmektedir. Benzer durumları başka ülkeler de farklı zamanlarda deneyimlemiştir;

...Fransız kamuoyu gün geçtikçe işsizlikle, yoksullukla, ayrırlıklarla, suçla, şiddetle, bütünleşmecilikle, saldırılarla çalkalanmaya başladı; sanki ulusal toplumun etkin ve şiddetli bir biçimde yadsınmasına yol açan ekonomik bir başarısızlığın kaçınılmaz sonuçları yaşanıyor. Açık ve cömert cumhuriyet imgesi göçmenlerin yadsınmasına dönüşmüştü, üstelik ekonomik belirsizlikten duyulan kaygılar ve işsizlik, özellikle de geniş bir yer tutan orta direk sınıfına ekonomik gelişme sayesinde girebilmiş, ama şimdi toplumsal bir gerilemenin yaşanmasından korkan gruplardaki yüksek işsizlik oranı bunu destekliyordu. Bu sınıflar, işsizliğe karşı koymak için kendilerinin üstündeki toplumsal grupları ve onlarla birlikte, içlerine almak istemedikleri azınlıkları, özellikle de göçmenleri kendilerinden olabildiğince uzakta tutmak istediler... (Touraine, 2000: 260)

Türkiye'deki göçmenlere olumsuz bakış açısının sebebine yeniden dönecek olursa; ülke vatandaşlarında göçmenlerin; şiddet, hırsızlık ve fuhuş gibi konularda toplumsal huzuru bozacakları düşüncesi de hakimdir. Yanı sıra ülke vatandaşları kültür farklılığı sebebiyle bu insanları kendilerinden farklı görmekte, dil farklılığı sebebiyle de onları tanıyamamaktadır. Tüm bunlar bir araya gelince yukarı da bahsedildiği gibi göçmenlere karşı ön yargı ve kalıp yargılar harekete geçmekte ve ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Toksöz, Erdoğan ve Kaşka'nın 2012 yılında göçmenler ile ilgili olarak Sivil Toplum Kuruluşları ile yaptıkları görüşmelerde bazı öneriler ortaya çıkmıştır:

Çoğu katılımcı özellikle mülteci statüsü olan göçmenlerin ve düzensiz göçmenlerin durumunun Türkiye'deki yoksullara göre çok daha kötü olduğunu, maddi geçim, sağlık, eğitim, barınma gibi sorunların yanı sıra toplumda yaşadıkları ayrımcılıkla da mücadele etmenin gereğini vurgulamıştır. Birçok katılımcı göçmenlere uygulanan fahiş ev kiralalarını örnek olarak verirken çoğu ev sahibinin de özellikle düzensiz göçmenlere evini kiralamak istemediğini ifade etmiştir. Bu gibi sorunlara çözüm olarak yine göçmenlerin yasallaştırılmaları ve ikamet izinlerinin önemi vurgulanmıştır. Sonuç olarak katılımcılar çalışma izinlerini göçmenlerin işyerinde haksızlığa uğramasını engelleyen bir araç olarak tanımlarken, ikamet izinlerinin sosyal yaşamlarında da uğradıkları haksızlığı engelleyici bir araç olarak önermişlerdir. Görüşmelerden ortaya çıkan bir başka öneri ise toplumdaki göçmenlere yönelik olumsuz algıların değiştirilmesi ve ayrımcılıkla savaşmanın etkili yollarının bulunmasıdır. Daha geniş çaplı bir çözüm önerisi olarak, göçmenlerin de her vatandaşın sahip olduğu haklara sahip olması savunulmaktadır. (Toksöz, Erdoğan ve Kaşka; 2012: 123-124)

## 5. GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Uluslararası alanda sayıları itibarıyla azımsanmayacak bir öneme sahip olmalarına rağmen göçmen işçiler, göç süresince ve göç ettikleri ülkelerde kültürel, sosyal ve ekonomik bakımdan birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Öncelikle göçmen işçiler ILO (International Labour Organization) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları ile Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri gibi uluslararası sözleşmelerle kendilerine tanınan haklardan yararlandırılmamakta, göç ettikleri ülkenin vatandaşlarına göre genelde ücret, çalışma süresi vb. çalışma koşulları açısından olumsuz koşullarla karşılaşmaktadırlar (Cholewinski, 1999: 2-4; ILO, 1999: 1-3).

Almanya'daki Türklerden, Fransa'daki Cezayirli ya da Faslılardan, Büyük Britanya'daki Jamaikalılardan yalnızca kültürel anlamda söz edebilir miyiz? Avrupa ülkelerinde göçmen kökenli genç insanları sarsan büyük işsizlik oranı, bu insanların

toplumsal bakımdan bütünleşmelerini güçleştirir, bu da kültürlerin karşılaşmasını engeller. (Touraine, 2000: 233)

Göçmen işçilere ilişkin ILO'nun iki uluslararası standardı; ILO'nun 97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç Sözleşmesi ile 143 sayılı Göçmen İşçiler Sözleşmesidir. 97 sayılı Sözleşme düzenli statüdeki göçmen işçilerle ilgilidir. Sözleşme, istihdama ilişkin çeşitli konularda, göçmen işçilere o ülkenin kendi vatandaşlarına yaptığı muamelemin altında bir muamele yapılamayacağını hükme bağlamaktadır. Düzensiz göçe ilişkin kaygıların arttığı bir dönemde kabul edilen 143 sayılı Sözleşme ise kapsam açısından daha geniştir ve istisnaya dayalı koşullardaki emek göçü üzerine odaklanmaktadır. Yasal olmayan yollardan yapılan göçlerin ve düzensiz göçmen işçi istihdamının engellenmesini, düzensiz göçü örgütleyenlerin ve düzensiz göçmen çalıştıran işverenlerin cezalandırılmasını öngörür. Düzensiz göçmen işçilerin temel insan haklarını ve istihdamdan doğan kimi haklarını da tanır (ILO, 2009 aktaran. Toksöz, Erdoğan ve Kaşka, 2012: 146). ILO'nun 2006 tarihli Emek Göçü Üzerine Çok Taraflı Çerçeve metnin de ise;

1) Göçmen işçiler de dahil olmak üzere çalışma çağındaki tüm kadınlar ve erkeklerin özgürlük, hakkaniyet, güvenlik ve insan onuruna yakışır üretken işlere, kısaca insana yakışan işlere erişme fırsatı desteklenmelidir.

2) Bütün devletler emek göçünü yönetmek için kendi politikalarını geliştirme egemenliğine sahiptir. Ancak uluslararası emek standartları, diğer enstrümanlar ve ilkeler bu politikaların tutarlı, etkili ve adil olmasında rol oynamalıdır. (ILO 2006, Aktaran Toksöz, Erdoğan ve Kaşka; 2012: 147)

Göçmenlerin, göç ettikleri ülkelerde demografik ve kültürel farklılıkları sebebiyle yaşadıkları benimsenmeme veya ayrımcılık gibi konuların yanında göç ettikleri ülkenin çalışma hayatlarında onları bekleyen bazı sorunlar da vardır. Bunlar göçmenler için olumsuz ekonomik sonuçlar doğurur. Ekonomik olarak göç ettiği ülkeye entegre olamamış bir göçmenin o ülkeye karşı aidiyet duyması zorlaşmaktadır. Bu sebeple ev sahibi ülkenin vatandaşlarıyla aynı çalışma şartlarına sahip olmayan göçmenler o ülkede kendilerini ikinci sınıf vatandaş olarak hissedebilir ve bu durumda göçmenlerin, göç ettikleri ülkelye bütünleşmelerini zorlaştırır. Örneğin; Gökçek Karaca araştırmasında ABD'ye göç etmiş Türk göçmenlerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunları incelemiş ve bunları başlıklar altında belirtmiştir. Bu başlıklar dünyanın her yerinde benzerlik gösterebilir. Bu sebeple bu çalışmada bu başlıklardan yararlanarak ve başka çalışmalardan eklemeler yaparak göçmenlerin, ev sahibi ülke vatandaşıyla aynı şartlarda çalışma hayatında yer almamasının ne gibi



sorunlar yaratacağı üzerine yoğunlaşılacaktır. Gökçek Karaca'nın araştırma sonuçlarına göre;

***Göçmenler göç ettikleri ülkede sahip olduğu niteliği çok sınırlı bir ölçüde kullanabilmektedir.*** Araştırmaya göre; göçmenlerin çalıştığı alanlar niteliksiz iş kollarında yoğunlaşmaktadır. Göçmen işçilerin sahip oldukları meslek ve almış oldukları eğitim ile yaptıkları işler arasındaki ilişkiye bakıldığında, sahip oldukları mesleğe ve almış oldukları eğitime uygun nitelikteki bir işte çalışanların sayısının son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durumunun önemli nedeni yeterli düzeyde dil bilmemeleridir. Çalışmada göçmenler de bu durumu böyle ifade etmişlerdir. Göçmen işçilerin genelde enformel istihdam edildiği görülmektedir. Buna bağlı olarak da bu işçilerin iş ilişkilerinin kuruluşu da son derece esneklerdir.

***Sigortasız çalıştırılma göçmen işçiler arasında son derece yaygındır.*** Göçmen işçilerin büyük bir çoğunluğunun yasal göçmen işçiler de dahil olmak üzere sigortasız çalıştırıldığı görülmektedir. Bu durum emeklilik ve sağlık yardımlarından yararlanma bakımından göçmenler için sorun oluşturmaktadır.

***Göçmenler genellikle yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılmaktadır.*** Yasal çalışma süresinin uygulanması bakımından ev sahibi ülke vatandaşları ile göçmen işçiler, yasal göçmen işçilerle yasal olmayan göçmen işçiler arasında belirgin farklılıklar söz konusudur. Kaçak işçiler ise yaygın olarak bir günlük haftalık ücretsiz iznin dışında hiç dinlendirilmeksizin çalıştırılmaktadır. Ücretli izin hakkına sahip olmayan bu işçiler, günlük ihtiyaçlarını karşılayabilmek için neredeyse tüm zamanlarını çalışarak geçirmektedirler.

***Göçmen işçilere düşük ücret uygulanmaktadır.*** Tüm dünya ülkelerinde yabancı işçiler aynı sorunla karşı karşıyadır. Bir göçmen işçi, ülke vatandaşından daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Bu durum kayıt dışı çalışmanın bir sonucudur.

İş veya işyeri değiştirme zorunluluğu; Göçmen işçiler dil bilmeme, kaçak olma, işverenle uyuşmazlık, işi beğenmeme, şehir değiştirme, uzun süreli izin kullanma, iş kurma, ulaşım zorlukları gibi nedenlerle iş veya işyeri değiştirdikleri görülmektedir. Bu durum, kendilerine bağlı birçok faktör ile açıklanabilmesine rağmen daha çok ülke vatandaşlarına göre göçmen işçilerin iş güvencesi ve sosyoekonomik güvencelerden yoksun olmaları ile de ilgilidir. (Gökçek Karaca; 2009: 299-301)

***Göçmen işçiler, genellikle yerli işgücünün tercih etmediği ağır çalışma koşullarına sahip işlerde istihdam olanağı bulmaktadır.*** Öte yandan kaçak

göçmen işçiler çoğunlukla yüksek risk grubuna giren işlerde istihdam olanağı bulduklarını ve çalıştıkları işyerlerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığını belirtmektedirler. (Civan, Gökalp, 2011: 248)

***Göçmenlerin karşılaştığı sorunlardan biri de işsizlik sorunudur.*** Göçmenlerde uzun süre işsiz kalma ev sahibi ülke vatandaşlarına göre daha yüksektir. Uzun süre işsiz kalanların tanıdıklarının az olması nedeniyle iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğu tahmin edilmektedir. (Gökçek Karaca; 2009: 302) Burada göçmenlere karşı ön yargı ve kalıp yargılar da etkili olabilmektedir.

Göçmenlerin karşı karşıya kaldığı ekonomik problemler onların o ülke ile bütünleşmesini daha da zor hale getirmektedir. Üretememe, ekonomik yönden yetersizlik, ülke vatandaşları tarafından benimsenmeme, bütünleşememe hatta ayrımcılığa uğrama durumu göçmen için farklı arayışlara sebebiyet verebilir.

Kimi zaman da, özellikle ekonomik katılımın olmadığı durumlarda, işsizlik ve güvensizlik genç göçmenleri, aykırı durumlarından kurtulmak amacıyla gençlik çetelerine ya da yerel örgütlere katılmaya iter; bu örgütlerin de en etkin olanları dinsel yönelimlidir. Hatta kimi göçmen gençler, bu dinsel örgütlerde, içinden atıldıkları topluma karşı bir düşmanlık ve saldırganlık içeriği yaratır. (Touraine, 2000: 261)

Yukarıda da bahsedildiği gibi ev sahibi ülkelerin göçmenlere karşı oluşturduğu önyargılardan biri de göçmenlerin ülkede huzuru bozacağı algısıdır. Göçmenler son dönemde; şiddet, terör gibi olaylarla sıkça anılır hale gelmiştir. Bu sebeple ev sahibi ülkelerin göçmenler konusunda çekinceleri gündelik hayatta da karşılık bulmaktadır. Bu durum sadece göçmenler için değil; ekonomik katılımında bulunamayan, üretemeyen, toplumda benimsenemeyen ya da ayrımcılığa uğrayan toplulukların radikal gruplar içerisinde yer alması olasıdır. Bu radikal grupların etkisiyle; bu kişiler şiddet, terör ve suça yönelebilir. Çünkü toplumdaki ekonomik eşitsizlikler, herkese adalet dağıtamayan hukuk sistemi; kişileri suça teşvik eder. Toplum tarafında benimsenmemiş ve kendini ifade hakkı tanınmamış bireylerin ve toplulukların suça karışma ihtimali çok daha yüksektir. “Topluma Kazandırma” kavramı bu aşamada gerçekten önem teşkil eder. Teber’in ifadesine göre:

Göç eden birey kendi toplumunda da gittiği yerde de “tutunamamaktadır.” Göç ile başlayan kopuş sü-

recinde bireyin eski toplumu ile yeni toplumu arasında bir köprüünün kurulamamış olması, bir dizi ciddi ruhsal sorunlara ve travmaya da yol açabilmektedir. (S. Teber 1993: 9-16)

Geldikleri andan itibaren dezavantajlı bir konumda yer alan göçmenlerin de; ev sahibi ülkede hayata katılabilmeleri, çalışma hayatında var olabilmeleri ve kendilerini, kültürlerini barışçıl yollardan ifade edebilmeleri gerekmektedir.

## SONUÇ

Sadece ülkemizin değil dünyanın da gündemini bir hayli meşgul eden göç olgusuna basit bir yer değiştirme olarak bakılamayacağı, göç olgusunun çok boyutu olduğu; göçün psikolojik, sosyolojik ve kültürel süreçleri de beraberinde getirdiği bu çalışmada dile getirilmiştir. Göçmen, göç ederken yanında kültürünü, alışkanlıklarını, değerlerini getirir. Başka bir coğrafyadan başka bir kültür ile gelmiş göçmen ülke vatandaşları arasında “farklı” bir konumdadır. Onlara ne kadar benzemiyorsa benimsenmesi de o kadar güç olacaktır. Ülke vatandaşları tarafından “farklı” olan bu göçmen kalıp yargılar ve ön yargılar ile karşılaşılır. Bu kalıp yargılar ve ön yargılar davranışa dönüştüğünde ayrımcılık ortaya çıkabilir. Göçmenler farklılıkları ve benzememezlikleriyle göç ettikleri ülkenin çalışma hayatında dezavantajlı bir konumda yer alabilirler.

İlişkisel Demografi Kuramı grup içerisindeki farklılıkların ve farklı bireylerin grubun işleyişi üzerinde olumsuz etkiler yaratacağını öne sürer. Bir grup kendi normlarına benzemeyen kişiler arasında çekim oluşturmaz. Benzerlik ise o kişiyi o grup içerisine alınmasında çekici kılar. Bunu çalışma hayatına uyarlayan yazarlar çalışma hayatında grup içerisinde benzer olmanın bir avantaj olacağını, benzememezliklerin bir dezavantaja dönüşeceğini söyler. Çalışma hayatında, beraber bir örgütte çalışan bireyler öncelikle kendine benzer bireyler arasında çekim oluşturur ve bu diğerlerine benzemeyenler üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurur. Örneğin bu kişinin örgütü terk etme olasılığı diğerlerine göre daha muhtemeldir. Özetle farklılıklar ve benzememezlikler çalışma hayatında tercih edilmeme, tercih edilse bile örgütü kolayca terk edebilme gibi sonuçlar doğurmaktadır. Tercih edilmekte güçlüklerle karşı karşıya kalan göçmenleri, yeterli hukuki korunmadan yoksun olmaları sebebiyle çalışma hayatında çeşitli zorluklar beklemektedir. Göçmenlerin karşılaştığı en büyük sıkıntılardan biri göç ettikleri ülkede çalışma hayatının içinde yer alamamasıdır. İşsizlik en temel problemdir. Çalışma hayatına zor bela girebilen göçmen ise göç ettiği ülkenin dilini bilmemesi sebebiyle sahip oldukları niteliklerin altındaki işlerde çalıştırılır ve göçmenler göç ettikleri ülkede düzenlenmiş yasal çalışma saatlerinin üzerinde, kayıt dışı ve güvencesiz bir şekilde daha düşük

ücretlerle ve ağır çalışma şartları altında çalıştırılır. Karşı karşıya kaldıkları ekonomik problemler de göçmenlerin göç ettikleri ülke ile entegrasyonu önünde önemli bir engeldir. Özellikle işsizliğin yüksek ve kaynakların kıt olduğu ülkelerde göçmenlere bakış açısı daha olumsuz bir hal alır. Göçmenlerin çalışma hayatında işverene daha düşük maliyet yüklemesi sebebiyle ülke vatandaşlarında göçmenlere karşı “işimi elimden alacak” korkusu görülür. Ayrıca göçmenlerin ülkede birer huzur bozucu olduğu düşüncesi ise ülke vatandaşları arasında son derece yaygındır. Göç ettikleri ülkede kalıp yargılar ve ön yargılar ile mücadele eden göçmenler her dezavantajlı grup gibi hukuki korumalara ihtiyaç duyar. Ekonomik ve sosyal yönden ülkeye entegre olamamış göçmenler ülke vatandaşlarının onlara yönelik –huzur bozucu- düşüncesini haklı çıkarabilir. Burada gerçek bir entegrasyonun sağlanabilmesi hem göçmenler açısından hem de ev sahibi ülke açısından son derece önem taşımaktadır.

Bir çok insan farklılıkları olumsuz olarak görmekte ancak çok klasik bir cümle ile: “*farklıklar gök kuşağının renkleri gibidir.*” Farklılıkları yok saymak bir çözüm değildir. Kültürel çeşitlilik birer zenginliktir. İlişkisel Demografi Kuramı’nın genel varsayımı benzerliklerin; çekim- benzememezliklerin grup içinde olumsuz etkilere sebep olacağı düşüncesi olsa da, burada Farklılığın Değeri Yaklaşımına dikkat çekmek önem taşımaktadır. Çalışmada verilen örneklerde de olduğu gibi; kültürel farklılığın arttığı gruplar da iyi işler başarmaktadır. Hatta bakış açısı olarak daha geniş bir yelpazededirler ve böylelikle homojen gruplara göre sorunlara karşı daha çeşitli çözümler sunabilirler.

Göçmen kavramı artık ülkemizde ve dünyada sık sık dile getirilen bir kavram haline gelmiştir ve bundan sonrası için de daha sık işiteceğimiz bir kavram olacaktır. Göçmenleri, topluma entegre eden ülkelerin bir çok alanda daha başarılı olduğu görülmektedir. Göçmenlerin sahip olduğu kültürü yok saymak, asimilasyon ile entegre sorununu çözmek bir çözüm değildir. Çalışma hayatında göçmenlerin daha iyi şartlarda çalışabilmesi için; ülke hükümetinin bu grubu yasalarla koruma altına alması, uluslararası örgütlerin daha somut ve yaptırımli çözümler oluşturması gerekir Ayrıca göçmenlerin, ev sahibi ülke dilini öğrenebilmeleri için çalışmalar yapılması, eğitim fırsatlarına erişebilmesinin sağlanması, barınma sorunlarının çözülmesi, temel bir hak olan sağlık hizmetlerinden faydalanması gerekir ve en önemlisi de ev sahibi ülke vatandaşları, göçmenlere karşı ön yargı ve kalıp yargılarını yeniden gözden geçirmelidir ve göçmenler için yapılacak sosyal politikalara ve yasal düzenlemelere dair olumlu bir bakış açısı geliştirmesi gerekir ki tüm bu yapılan çalışmalar hem göçmenler hem de ev sahibi ülke vatandaşları için bir çözüm oluştursun.

## KAYNAKÇA

Aşkın, D. (2014), *Göçmen gençlerde kültürel dönüşüm üzerine sosyolojik bir analiz: İnegöl Huzur Mahallesi Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

Bilgin, N.(2003), *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Cholewinski, R. (1999), *International Human Rights Standards And The Protection Of Migrant Workers In The Asia Pasific Region*, Retrieved April 17, 2003, Web: [Http//Www.December18.Net/Paper1standards.Htm](http://www.december18.net/paper1standards.htm).

Civan, O. E. ve Gökalp A. (2011), *Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği*. Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı:28

Çeçen, A. (1996), *Kültür Ve Politika* Ankara: Gündoğan Yayınları

David A. Harrison, Kenneth H. Price And Myrtle P. *Beyond Relational Demography: Time And The Effects Of Surface- And Deep-Level Diversity On Work Group Cohesion* Bell The Academy Of Management Journal vol. 41, No. 1 (Feb., 1998), Pp. 96-107

Dipboye, R. Ve Colella, A. (2005), *Discrimination At Work*, Lawrence Erlbaum Associates London

Giddens, A. (2013), *Sosyoloji* (Haz. C. Güzel) İstanbul: Kırmızı Yayınları

Göç Terimleri Sözlüğü, (2009), *Uluslar Arası Göç Hukuku*. Editör Bülent Çiçekli, Iom Uluslar Arası Göç Örgütü

Gökçek Karaca, N. (2009), *Türk Göçmenlerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar: Giresundan Abd'ne Göç Etmiş Türk Göçmenler Üzerine Bir Niteleme*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi , S.56, 2009, 239-258.

Göregenli, M. (2012), *Ayrımcılık – Çok Boyutlu Yaklaşımlar-* İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Güvenç, B. (1995), *Kültür Ve Eğitim*, Ankara: Gündoğan Yayınları

Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi (HUGO) [http://www.hugo.hacettepe.edu.tr/tr/menu/turkiyedeki\\_suriyeliler-8](http://www.hugo.hacettepe.edu.tr/tr/menu/turkiyedeki_suriyeliler-8) (Erişim: 04.07.2016)

Kağıtçıbaşı, Ç. (1987), *Alienation Of The Outsider: The Plight Of Migrants*. International Migration,

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999), *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2006), *An Overview Of Acculturation And Parent-Child Relationships*. In M. Bornstein And L. Cote (Eds.), *Acculturation And Parent-Child Relationships: Measurement And Development*, 319-332. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum,

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012), *Benlik, Aile Ve İnsan Gelişimi- Kültürel Psikoloji*: Koç Üniversitesi Yayınları

Lordoğlu K. (2007), *Türkiye'deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar* [http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/turkiye-deki\\_yabanci\\_calisanlar.pdf](http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/turkiye-deki_yabanci_calisanlar.pdf) (Erişim: 03.07.2016)

Özer, A. (2015), *Göç Ve Aidiyet Bağlamında Bulgaristan Göçmenlerinde Kimliğin Yeniden İnşası (Mersin Örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Sonnenschein, W. (1997), *The Diversity Toolkit: How You Can Build And Benefit From A Diverse Workforce*. New York: Mcgrawhill Companies

Soylu, S. (1999), “İşletmelerde Sosyal Kategorizasyon Ve Sosyal Kimlik”, *Gruplararası İlişkiler Ve Sosyal Kimlik Teorileri*, Ed. Sibel Arkonaç, Alfa Yayınları, İstanbul.

Teber, S. (1993), *Göçmenlik Yaşantısı ve Kişilik Değişimi*, Ortadoğu, Verlag, Oberhausen

Toksöz G., Erdoğan S. Kaşka S. (2012) *Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü Ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları IOM International Organization for Migration*

Touraine, A. (2000) (Çeviren: Olcay Kunal) *Eşitliklerimiz Ve Farklılıklarımızla Birlikte Yaşayabilecek Miyiz*, Yapı Kredi Yayınları

Tuik- İşsizlik İstatistikleri [Http://Www.Tuik.Gov.Tr/Hbgetirhtml.Do?id=21571](http://www.tuik.gov.tr/Hbgetirhtml.Do?id=21571) (Erişim 25.06.2016)

Uluslararası Af Örgütü (2009), İki Arada Bir Derede (Türkiye'deki Mültecilere Koruma Sağlanmıyor). Uluslararası Af Örgütü Yayınlar

Ünal S.(2008), *Sosyal Bütünleşme Ve Kimlik Bağlamında Türkiye'deki Balkan Göçmenleri Üzerine Bir Değerlendirme (İzmir'den Bir Örneklem)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Wikipedia- Sadiq Khan, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Sadiq\\_Khan](https://tr.wikipedia.org/wiki/Sadiq_Khan) (Erişim: 28.06.2016)