

Araştırma Makalesi

Göçmen İşçiler ve Sendikalar: Sosyal Haklar ve İkilemler Bağlamında Sendikal Stratejiler

Aysen TOKOL^{1*}

ORCID: 0000-0003-1266-3795

Burak Faik EMİRGİL^{**}

ORCID: 0000-0003-0148-8979

DOI: 10.54752/ct.1191414

Öz: Sendikalar göçmen işçilerin haklarının hem yasal düzeyde oluşturulmasında hem de bu hakların uygulanmasında önemli bir role sahiptir. Sendikalar geçmişten bu yana göçmen politikalarını destekleme veya bu politikalara direnme, göçmenleri sendikalara dâhil etme veya dışlama, örgüt yapıları içinde tüm işçilere eşit davranma veya göçmen işçilere yönelik özel politika ve stratejiler geliştirme gibi ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu çalışma, sendikalar ile göçmen işçiler arasındaki ilişkiye odaklanarak, sosyal haklar ve ikilemler arasında sendikaların göçmen işçilere yönelik farklı politika ve faaliyetlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Uluslararası sendikalar, göçmen işçilere yönelik olarak hak temelli bir yaklaşımı yaygınlaştırmayı, eşit muamelede bulunmayı ve ayrımcılık karşıtı politikaları önererek, göçmenlerin “göçmen işçi” yerine “işçi” olarak kabul edilmeleri gerektiğini savunmaktadırlar. Öte yandan, sendikaların göçmen işçilere yönelmesinde göçmen işçilerin homojen olmayan yapısı, sendikaların ulusal düzeyde sosyal ve ekonomik politikaları etkileme kapasiteleri, felsefi ve örgüt yapıları, ülkedeki ekonomik ve işgücü piyasası koşulları, göçmenlere yönelik kamusal söylem, sendikaların mali gücü etkili ve belirleyici olmaktadır.

Anahtar kelimeler: Göçmen işçi, düzensiz göçmen işçi, işçi sendikaları, sendika stratejileri, örgütlenme

* Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, atokol@uludag.edu.tr,

** Dr. Öğretim Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emirgil@uludag.edu.tr,

Tokol, A., Emirgil B. F. (2022). “Göçmen İşçiler ve Sendikalar: Sosyal Haklar ve İkilemler Bağlamında Sendikal Stratejiler”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.75. s.2509-2548

Makale Geliş Tarihi: 05.05.2022- Makale Kabul Tarihi: 16.09.2022

Migrant Workers and Trade Unions: Union Strategies in the Context of Social Rights and Dilemmas

Abstract: Trade unions have an important role in both the legal establishment of the rights of migrant workers and the implementation of these rights. However, unions have faced dilemmas such as supporting or resisting immigration policies, including or excluding immigrants from unions, treating all workers equally within their organizational structures, or developing unique policies and strategies for migrant workers. By focusing on the relationship between unions and migrant workers, this study aims to reveal the different policies and activities of unions towards migrant workers among social rights and dilemmas. International trade unions promoting a rights-based approach, equal treatment and anti-discriminative policies towards migrant workers, advocating that migrants should be considered as “workers” rather than “migrant workers”. On the other hand, it has been concluded that the heterogeneous structure of migrant workers, the capacity of unions to influence social and economic policies at the national level, their philosophical and organizational structures, economic and labour market conditions in the country, public discourse towards immigrants, and the financial power of the unions are effective and determinant in the orientation of the unions to migrant workers.

Keywords: Migrant worker, irregular migrant worker, trade unions, union strategies, organising

Giriş

Küresel bir fenomen haline gelen uluslararası göçün, hedef, transit ve menşe ülkelerin işgücü piyasaları üzerinde çok boyutlu, derin ve kalıcı etkileri bulunmaktadır. 2019 yılında sayıları 169 milyona ulaşan göçmen işçiler, küresel işgücünün %4,9'unu oluşturmakta, önümüzdeki yıllarda bu oranın artacağı tahmin edilmektedir (ILO, 2021a). Düzensiz göçmen işçiler çalışma yaşamına ilişkin temel haklar başta olmak üzere sosyal korumanın dışında kalmakta, işsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma gibi ekonomik ve sosyal dezavantajlara sahip bulunmaktadır. Göçmen işçilerin çıkarları işgücü piyasasında yeterli düzeyde temsil edilmemekte düzensiz göçmen işçiler güvencesiz, düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde yoğunlaşmakta, çalışma yaşamında ciddi sosyal hak ihlallerine ve sömürüye maruz kalmakta, insan onuruna yakışır çalışma koşullarına erişememektedirler.

Sendikalar göçmen işçilerin haklarının hem yasal düzeyde oluşturulmasında hem de bu hakların uygulanmasında önemli bir role sahiptir. Gerek uluslararası

sendikaların gerekse ulusal sendikaların, göçmen işçilerin örgütlenmesi konusunda hak temelli bir yaklaşımı benimsedikleri varsayılmaktadır. Bu varsayıma rağmen, sendikalar ve göçmen işçiler arasındaki ilişki, evrensel uluslararası dayanışma ile ulusal işgücü piyasasında göçmen işçiler ve yerli işçiler arasındaki gerilimler sonucunda genellikle belirsiz ve çelişkili olmaktadır (Thomas, 2020; Afonso ve Devitt, 2016). Sendikalar; geçmişten bu yana göçmen politikalarını destekleme veya bu politikalara direnme, göçmenleri sendikalara dâhil etme veya dışlama, örgüt yapıları içinde tüm işçilere eşit davranma veya göçmen işçilere yönelik özel politika ve stratejiler geliştirme gibi ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, göçmen işçilerin sendikalaşmasını etkileyen faktörler hem göçmen işçilerin farklılaşan özelliklerine hem de sendikaların kurumsal ve örgüt yapılarından kaynaklanan özelliklere göre önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Sendikaların göçmen işçilere yönelik stratejilerinin kapsayıcı veya dışlayıcı olması; sendikaların göçmen işlere yönelik politika ve faaliyetlerinin karakterini belirlemektedir.

Bu çalışma, göçmen işçiler ile sendikalar arasındaki ilişkiyi sosyal haklar ve sendikaların karşılaştığı ikilemler çerçevesinde ele alarak, sendikaların göçmen işçilere yönelik farklı politika ve faaliyetlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, ilk olarak göçmen işçi kavramının farklı tanımlarına dikkat çekilerek, uluslararası belgeler ve ulusal düzenlemelerde göçmen işçilerin sendikal hakları değerlendirilmektedir. İkinci olarak, göçmen işçilerin sendikalaşmasını gerektiren nedenlere ve sendikaların göçmen işçiler konusunda karşılaştıkları ikilemlere değinilmektedir. Üçüncü olarak, göçmen işçilerin sendikalaşmasını etkileyen faktörler çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Son olarak; sendikaların göçmen işçilere yönelik politika ve faaliyetleri uluslararası ve ulusal boyutta ele alınarak etkinliği tartışılmaya çalışılmaktadır.

Göçmen İşçi Kavramı

Göçmen işçi kavramı uluslararası örgütlerin göçmen işçilerle ilgili özel belgelerinde tanımlanmakta ancak bu belgelerde yer alan tanımlar arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler'in 18.12 1990 tarihli "*Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin*" 2. maddesinde göçmen işçi "*vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi*" olarak tanımlanmaktadır (TBMM, 2022). Sözleşme; temel insan haklarını "*düzenli*" ve "*düzensiz*" tüm göçmen işçilere tanımakta ancak düzenli göçmen işçilere ve aile fertlerine bazı alanlarda istihdam devleti² vatandaşı ile eşit muameleye tabi olma hakkı gibi ek haklar getirmektedir (Babayiğit, 2014: 32).

² İstihdam devleti kavramı duruma göre, göçmen işçinin kazanç getireceği bir faaliyette bulunacağı, bulunmakta olduğu veya bulunmuş olduğu devlet anlamına gelmektedir.

Göçmen işçiler homojen bir grup olmadıkları için sözleşmenin 2. maddesinde farklı göçmen işçi gruplarının tanımlarına yer verilmektedir. Buna göre;

- “*Sınır işçisi*” kavramı, komşu bir devlette mutad ikametgâhını muhafaza eden ve normal olarak her gün veya en az haftada bir defa normal ikametgâhına dönen göçmen bir işçiyi;
- “*Mevsimlik işçi*” kavramı, niteliği gereği mevsimsel şartlara bağımlı olan ve sadece yılın bir bölümünde yapılabilen işi yapan göçmen bir işçiyi;
- *Balıkçıları da içeren “Gemi Adamı”* kavramı, vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlete kayıtlı bir gemide istihdam edilen göçmen bir işçiyi;
- “*Sahil açığındaki tesiste çalışan işçi*” kavramı, vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devletin egemenlik alanı içinde yer alan bir sahil açığındaki tesiste istihdam edilen göçmen bir işçiyi;
- “*Gezici işçi*” kavramı, bir devlette mutad ikametgâhı olan, fakat yaptığı işin niteliği nedeniyle, kısa süreler için, başka bir devlete veya devletlere seyahat etmek zorunda olan göçmen bir işçiyi;
- “*Projeye bağlı işçi*” kavramı, istihdam edileceği devlete belirli bir süre için ve sadece işvereni tarafından bu devlette gerçekleştirilmekte olan bir projede çalışmak üzere kabul edilen göçmen bir işçiyi;
- “*Belirli bir iş için istihdam edilen işçi*” kavramı, işvereni tarafından, kısıtlı ve belirlenmiş bir süre ile belirli bir görevi yerine getirmek için istihdam edileceği bir devlete gönderilen göçmen bir işçiyi veya profesyonel, ticari, teknik veya diğer yüksek düzeyde özel yetenek gerektiren bir işte kısıtlı ve belirli bir süre için görevli göçmen bir işçiyi veya istihdam devletindeki işverenin isteği üzerine kısıtlı ve belirli bir süre için geçici veya kısa süreli bir işte çalışan göçmen bir işçiyi;
- “*Serbest çalışan işçi*” kavramı, bir çalışma sözleşmesi olmadan kazanç getiren bir faaliyetle uğraşan ve hayatını normal olarak bu şekilde tek başına veya aile fertleri ile birlikte çalışarak kazanan göçmen bir işçiyi ve istihdam devletinde uygulanan mevzuat veya ikili veya çok taraflı anlaşmalar uyarınca serbest çalışan işçi olarak tanınan diğer herhangi bir göçmen işçiyi ifade etmektedir.

Sözleşmenin 3. maddesinde sözleşmenin uygulanmayacağı kişiler belirtilmektedir. Bunlar;

- Kabulleri ve statüleri genel uluslararası hukuk veya uluslararası özel anlaşmalar veya sözleşmeler ile düzenlenen uluslararası kuruluşlar ve temsilcilikler tarafından gönderilen veya istihdam edilen kişiler veya resmi görevleri ifa etmek üzere bir devlet tarafından ve ülke dışına gönderilen veya istihdam edilen kişiler;

- Bir devlet tarafından veya onun adına kalkınma programlarına ve diğer işbirliği programlarına katılmak üzere, ülke dışına gönderilen veya ülke dışında istihdam edilen, kabulü ve statüsü istihdam eden devlet ile akdedilmiş anlaşma ile düzenlenen ve bu anlaşma uyarınca göçmen işçi sayılmayan kişiler;
- Kendi devletinden başka bir devlette yatırımcı olarak ikametgâh edinen kişiler;
- İlgili taraf devletin ulusal mevzuatında veya o taraf devleti bağlayan uluslararası anlaşmalarda öngörülmemişse, mülteciler ve vatansızlar;
- Öğrenciler ve stajyerler;
- İstihdam sağlayan devlette ikâmet etmelerine ve kazanç getirici bir faaliyette bulunmalarına müsaade edilmeyen gemi adamları ve sahil açığında kurulmuş bir tesiste çalışan işçiler şeklinde ifade edilmektedir (TBMM, 2022).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) konu ile ilgili iki ayrı sözleşmesinde göçmen işçi tanımı yapılmaktadır. Bunlardan; 1.07.1949 tarihli, "97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç (Revizé) Sözleşmesi"nin 11. maddesinde göçmen işçi; "*kendi hesabına çalışmaktan başka bir amaçla bir ülkeden diğerine göç eden kişi anlamına gelir ve istihdam için düzenli olarak göçmen olarak kabul edilen herhangi bir kişiyi kapsar*" şeklinde tanımlanmaktadır. 97 sayılı Sözleşme sadece düzenli göçmen işçileri kapsamakta, sınır işçileri, ülkeye kısa süreli olarak giren serbest meslek sahipleri ile sanatçılar ve denizciler sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmaktadır (ILO, 2022a).

ILO'nun 24.06.1975 tarihli, "143 sayılı Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi'nin" 11. maddesinde de göçmen işçi, "*kendi hesabına çalışmaktan başka bir amaçla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş olan kişi anlamına gelir ve düzenli olarak göçmen işçi olarak kabul edilen herhangi bir kişiyi kapsar*" şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı madde 97 sayılı Sözleşme'ye göre daha geniş kapsamlı olarak sınır işçilerini; ülkeye kısa süreli olarak giren sanatçıları ve serbest meslek sahiplerini; denizciler ile özellikle eğitim veya öğretim amacıyla gelen kişileri, bir ülkenin topraklarında faaliyet gösteren, işverenlerinin talebi üzerine, sınırlı ve belirli bir süre için belirli görevler veya görevler üstlenmek üzere geçici olarak o ülkeye kabul edilen ve görev veya görevlerinin tamamlanması üzerine o ülkeyi terk etmeleri gereken kuruluş veya teşebbüs çalışanlarını sözleşmenin kapsamı dışında bırakmaktadır (ILO, 2022b).

Avrupa Konseyi'nin 24.11.1977 tarihli "*Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü'ne İlişkin Avrupa Sözleşmesi*"nin 1/1. maddesinde ise; göçmen işçi, "*sözleşmenin tarafı olan bir ülke tarafından ülkesinde ücretli bir iş görmek üzere yerleşmesine izin verilmiş, sözleşmenin tarafı olan diğer bir ülkenin vatandaşlarını*" ifade etmektedir. Bu düzenlemeye göre; sözleşme sadece sözleşme tarafı ülkelerin vatandaşları açısından konuyu ele almakta ayrıca bir kişinin göçmen işçi statüsüne sahip olabilmesi için göç ettiği

ülkeden izin alması koşulunu getirmektedir. Sözleşmeye göre; sınır işçileri, sanatçılar, kısa süreli çalıştırılan diğer gösteri sanatçıları ile sporcular ve serbest meslek sahipleri, deniz adamları, staj yapanlar, mevsimlik işçiler (mevsimlik işçiler, sözleşmenin tarafı olan bir ülke tarafından mevsim özellikleri nedeniyle istihdam edilmiş belli 'bir süre veya belli bir iş için yapılmış sözleşme esaslarına göre iş verilmiş, sözleşmenin tarafı olan diğer bir ülkenin vatandaşlarıdır), sözleşmenin bir tarafının kendi ülkesi dışında üstlendiği ve tescil ettirdiği merkezden yürüttüğü belli bir iş için istihdam ettiği, sözleşmenin tarafı olan diğer bir ülkenin vatandaşları olan işçiler sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmaktadır (Resmi Gazete,1980).

Düzenli ve düzensiz göçmen işçi tanımına yönelik olarak ise; Birleşmiş Milletler “*Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*”nin 5a/b maddesinde; *göçmen işçiler ve aile fertlerinin istihdam sağlayan devlete o devletin kanunları ve o devletin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar uyarınca, girmek, oturmak ve kazanç getirici bir faaliyette bulunmak üzere müsaade verilmişse kayıtlı ve düzenli durumda; bu koşullara uymuyorlarsa kayıtsız ve düzensiz durumda olarak değerlendirileceği*” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir (TBMM, 2022).

Halen sözleşmede belirtilen düzenli ve kayıtlı göçmen işçi kavramı yerine literatürde “*belgeli göçmen işçi*”, düzensiz ve kayıtsız göçmen işçi kavramı yerine de “*belgesiz göçmen işçi*”, “*kağıtsız göçmen işçi*”, “*hukuk dışı göçmen işçi*”, “*yasa dışı göçmen işçi*”, “*kaçak göçmen işçi*” gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir (Babayiğit, 2014: 5; Civan ve Gökalp, 2011; İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 2015: 12-13).

Uluslararası Belgeler ve Ulusal Düzenlemelerde Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları

Göçmen işçilerin sendikal hakları uluslararası örgütlerin temel insan hakları belgeleri ile göçmen işçilerle ilgili özel belgelerinde düzenlenmektedir. Uluslararası temel insan hakları belgelerinin göçmen işçilerle ilgili yaklaşımının temelinde, “*vatanı olsun veya olmasın tüm insanların salt insan olmaları nedeniyle insan haklarından yararlanmaları gerektiği*” ilkesi yatmaktadır. Devletler, bu haklardan yararlanmada ancak meşru bir gerekçeyle ve bu meşru gerekçeye hizmet edecek ölçüde istisnalar sağlayabilmektedirler. Ancak bu temel ilkeye rağmen, göçmen işçilerin sendikal hakları düzensiz göçmen işçiler açısından evrensel düzeyde tam olarak kabul görmemiştir. Uluslararası belgeler; düzenli göçmen işçilerin sendikal haklarını tanıırken, düzensiz göçmen işçilerin sendikal haklarını düzenleme konusunda yetersiz kalmaktadır (Erdoğan, 2013: 197-199).

Birleşmiş Milletler'in önemli belgelerinden biri olan 10.12.1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde (md 2, md 23/4) düzenli göçmen işçiler yanında düzensiz göçmen işçilerin de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları teminat altına alınmıştır. 16.12. 1966 tarihli "Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi"nde (md. 2, md. 22) herkese sendika kurma ve üye olma hakkı tanınmıştır. İnsan Hakları Komitesi'nin 1986 tarihli 15 sayılı Genel Yorumunda da vatandaşlara tanınan tüm hakların sözleşmede getirilen sınırlamalar dışında yabancılara da uygulanması gerektiği belirtilmiştir. 16.12. 1966 tarihli "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi"nde (md. 8) grev hakkını da kapsamak üzere sendika kurma ve üye olma hakkı göçmen işçiler de dâhil herkese tanınmıştır. Ancak Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1985 yılında kabul ettiği "Yaşadığı Ülkelerin Vatandaşı Olmayan kişilerin İnsan Hakları Deklarasyonu"nda (md. 8) sendikal haklardan yararlanma taraf devlette yasal olarak ikâmet eden göçmenlerle sınırlandırılmıştır. Bu nedenle sözleşmede düzensiz göçmen işçilerin sendikal hakları güvence altına alınmamış görünmektedir. *Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*'de (md. 26, md. 40) ise; düzenli ve düzensiz tüm göçmen işçilere sendikaya üye olma hakkı, düzenli göçmen işçilere ayrıca sendika kurma hakkı tanınmıştır (Erdoğan, 2013: 200-204).

97 Sayılı ILO Sözleşmesi (md.6/1/ii) sadece düzenli göçmen işçilerin sendika üyeliği ve toplu sözleşmelerden yararlanma hakkını teminat altına almaktadır (Babayiğit, 2014: 16; Erdoğan, 2013: 206). 143 sayılı Sözleşme'de de (md.10) sendikal haklar açısından fırsat ve muamele eşitliği sadece düzenli göçmen işçiler için belirtilmektedir. Ancak Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin farklı tarihlerdeki yorumları düzensiz göçmen işçilerin de sendikal haklara sahip olduğu yönündedir.

Avrupa Konseyi belgelerinden 5.05.1949 tarihli "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" (md. 1, md.11) düzensiz göçmenler dâhil herkese temel bir insan hakkı olarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanımıştır. Buna karşılık 18.10.1961 tarihli "Avrupa Sosyal Şartı'nda", sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev dâhil toplu eylem hakkı ile ilgili maddelerde (birinci ve ikinci bölümdeki md. 5, md. 6) göçmen işçilere doğrudan değinilmemekle birlikte bu haklar sadece akit tarafların vatandaşları olan düzenli göçmen işçilere tanınmaktadır. 3.05.1996 tarihli "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda" (Ek md.1, md.19/4b) yapılan düzenlemelerle düzensiz göçmen işçiler, sendika üyeliği ve toplu pazarlıktan yararlanma hakkının kapsamı dışında tutulmuştur. *Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi* de (md.28) sendikal hakları, düzenli göçmen işçilere tanımıştır.

Avrupa Birliği belgelerinden 5.04.1977 tarihli "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı" (md. 12, md. 28) ise; Birlik ülkelerindeki tüm düzenli ve düzensiz göçmen işçiler için sendikal hakları (sendika kurma ve üye olma, toplu görüşme, toplu sözleşme, grev de dâhil toplu eylem hakkı) ilkesel düzeyde tanımaktadır (Erdoğan, 2013: 208-213).

Ulusal düzeyde de göçmen işçilerin sendikal hakları ile ilgili olarak ülkelerin düzenlemeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre; bazı ülkelerde göçmen işçilerin sendikalaşmasına izin verilmemektedir (IHRB, 2019: 2). Ülkelerin büyük bölümünde göçmen işçiler, sendikalara üye olma hakkına sahip olmakta ancak bu hak çeşitli şekillerde kısıtlanabilmektedir. Örneğin; bazı ülkelerde, sendika yöneticisi veya kurucusu olabilmek vatandaşlık koşuluna bağlanmış, bazı ülkelerde sendika üyelerinin belirli bir oranının ülke vatandaşlarından olması koşulu getirilmiştir. Bazı ülkelerde de sendika üyeliği belirli bir ikâmet süresine veya karşılıklılık ilkesine bağlanmıştır (Erdoğan, 2013: 208).

Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasını Gerektiren Nedenler

Göçmen işçilerin sendikalaşması hem sendikalar hem de göçmen işçiler açısından büyük önem taşımaktadır.

Konuya sendikalar açısından bakıldığında; göçmen işçiler sendikalar açısından önemli bir “*üye kaynağı*” oluşturmaktadır. Özellikle 1980 sonrası Batı Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranının azalması, göçmen işçilerin birçok ülkede ulusal işgücünün önemli bir oranını temsil etmesi sendikalar açısından göçmen işçileri daha da önemli hale getirmiştir (Gorodzeisky ve Richards, 2013: 239-241; Kranendonk ve De Beer, 2016: 850). Nitekim; son yıllarda bu konu endüstri ilişkileri literatüründe sendikal canlanma (yenilenme) ve sendikaların geleceği açısından analiz edilmektedir (Thomas, 2020: 238). Ayrıca işverenlerin rekabet nedeniyle sendikasız göçmen işçilere yönelmeleri sendikaların işgücü arzını daha iyi kontrol edebilmeleri ve toplu pazarlık sırasında güçlerini arttırabilmeleri açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan göçmen işçilerin ücretlerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, göçmen işçilerle yerel işçiler arasındaki rekabeti azaltacak (Kranendonk ve De Beer, 2016: 850, 846), göçmen işçilerin yerel işçiler tarafından istihdam açısından risk olarak görülmemesi ve iki grup arasında ortaya çıkan rekabetin giderilmesi daha bütüncül bir sendikal mücadelenin oluşturulması açısından etkili ve faydalı olacaktır.

Konuya göçmen işçiler açısından bakıldığında; sendika üyeliği göçmen işçilerin hedef ülkede önemli bir dizi sosyal haktan yararlanmaları açısından kritik bir önem taşımaktadır. Göçmen işçilerin sendikalaşması onların hedef ülkedeki ekonomik ve toplumsal katılımını etkileyen önemli göstergelerinden biri olarak görülmektedir (Gorodzeisky ve Richards, 2013). Sendika koruması özellikle düzensiz göçmen işçiler açısından büyük önem taşımaktadır. Zira örneğin; işe alınma sürecinde düzensiz göçmen işçiler iş koşulları hakkında aldatma da dâhil olmak üzere kayıt dışı aracı firmalar/ özel istihdam büroları ve işverenler tarafından suistimal edilmektedirler. Kayıt dışı aracı firmalar ve özel istihdam büroları

düzensiz göçmen işçilerden yüksek aracılık ücretleri almakta veya ikamet izni alacağını vaat ederek onlardan maddi menfaat sağlamaktadırlar. Pasaportların saklanması, yasadışı ücret kesintileri, borç esareti, işçilerin işyerinden ayrılmak istemeleri halinde tehditler, bazı durumlarda fiziksel ve cinsel şiddet göçmen işçilere yönelik suistimallerden bazılarını oluşturmaktadır. Düzensiz göçmen işçiler, hileli ve insanlık dışı çalışma koşulları ve insan hakları ihlalleri ile karşı karşıyadır. Diğer işçilere göre zorla çalıştırma mağduru olma riskleri daha yüksektir. Ev hizmetlerinde yoğun şekilde çalışan kadın göçmen işçiler, ulusal iş yasalarının bu hizmetleri sıklıkla kapsam dışında bırakması nedeniyle suistimallere karşı özellikle savunmasızdırlar. Düzensiz göçmen işçiler, güvenli işe alım kanalları ve istihdam prosedürlerine ilişkin bilgilere sınırlı erişim; kötüye kullanım ve hileli uygulamaların mağdurları için koruma eksikliği ve adalete erişim zayıflığı; hakları konusunda sınırlı erişim ve farkındalık; sınırlı örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı veya bu hakların olmaması ve kurumlara güven eksikliği gibi çok sayıda sorunla karşı karşıyadır (ILO, 2020:2). Bu sorunların giderilmesinde ülkelere göre değişmekle birlikte sendikalar önemli bir güce sahiptir.

Sendikaların Göçmen İşçilerle İlgili İkilemleri

Sendikaların, 1960-1993 yılları arasında göçmen işçilere yönelik faaliyetlerini ve stratejilerini inceleyen Penninx ve Roosblad (2001) “Sendikalar, Göç ve Avrupa’da Göçmenler” adlı çalışmalarında sendikaların göçmen işçilerle ilgili olarak en az üç ikileme karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre;

1. İlk ikilem; sendikalar göçmen işçilerin istihdam edilmeleri konusunda hükümet ve işverenlerle aynı görüşte mi olmalı yoksa onlara karşı direnmeli mi?
2. İkinci ikilem; göçmen işçiler diğer işçilerle aynı haklara sahip olacak şekilde sendikaya üye olarak kabul edilmeli mi yoksa tamamen veya kısmen sendikadan dışlanmalı mı?
3. Üçüncü ikilem; sendikalar dışlayıcı değil de içerici bir politika tercih ederlerse göçmen ve yerel işçilerin genel çıkarlarını bütün işçileri aynı kabul ederek mi temsil etmeli yoksa göçmen işçilerin ihtiyaç ve özel çıkarlarını dikkate alarak özel politika ve stratejiler mi geliştirmeli şeklindedir (Basok ve Lopes-Sala, 2016: 1275; Bilge Cengiz, 2013: 54-55; Khaing Moe, 2020: 93-94; Kurtulmuş, 2015: 44; Marino vd., 2015: 2).

İlk ikilemde; Penninx ve Roosblad sendikaların göçmen işçilerin istihdam edilmesi konusunda işverenlerle ve hükümetle işbirliği yapmaları halinde sendika üyelerinin ücretlerinin düşebileceğini, sendikaların pazarlık gücünün zayıflayabileceğini ve sendikaların artık işçilerin çıkarlarını savunan bir örgüt

olamayacağını belirtmektedirler. Ancak işverenlere ve hükümete karşı direnmek de ekonomik gelişmeyi yavaşlatabilecektir (Khaing Moe, 2020: 94; Marino vd., 2015: 2).

İkinci ikilemde; dışlama işgücü piyasasını ve emek hareketini bölme böylece sendikanın işverenler ve hükümet karşısında pazarlık gücünü zayıflatma riskini taşımaktadır (Afonso vd., 2020: 530; Marino vd., 2015: 2). Ancak içerme de ulusal işgücü piyasaları ve sendika çıkarları için bir tehdit olarak görülebilecek ve yerel işçilerin çıkarlarıyla çatışabilecektir (veya öyle algılanabilecektir) (Marino vd., 2015:2).

Üçüncü ikilemde; genelleştirilmiş stratejiler adaletsizliğe neden olurken, özel politika ve stratejiler bu tür özel muameleye karşı çıkan yerel üyeleri yabancılaştırma riskini taşıyacaktır (Marino vd., 2015: 3).

Üç ikilemle ilgili olarak ülkeler arasında farklılıkları açıklamak için Penninx ve Roosblad (2001) dört faktörün önemini vurgulamıştır. Bunlar; “sendikaların kurumsal konumu ve örgüt yapısı, ekonomi ve işgücü piyasası koşulları; sosyal çevre ile göçmen işçilerin özellikleri”dir (Basok ve Lopes-Sala, 2016:1275; Kurtulmuş, 2015: 44; Marino vd., 2015: 3; Rogalewski, 2022: 3).

Penninx ve Roosblad’ın çalışması 1960-1993 yılları arasında, Kuzeybatı Avrupa’da, misafir işçi sistemini ve post-kolonyal göçü dikkate almıştır. Ancak bu dönemden sonra göç ve göç politikaları, uluslararası ekonomik düzen, ulusal ve uluslararası işgücü piyasaları ve endüstri ilişkileri alanında önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Örneğin; Avrupa’daki uluslararası göçün genel resmi, boyutu, özellikleri ve göçle ilgili düzenlemeler değişmiştir. Göç artmış, daha fazla Avrupa ülkesini etkilemeye başlamış, göçmenlerin kökenleri çeşitlenmiş, kadın göçü artmış, göç türleri ve göçle ilgili düzenlemeler değişmiştir. Küreselleşme ulusal ekonomileri, sendikaları olumsuz şekilde etkilemiş, işgücü piyasasının yapısı değişmiş, sendikaların işgücü piyasasındaki konumu farklılaşmıştır. Bu ise genel olarak sendikal eylem, özel olarak göçmen işçilerle ilgili yeni koşulların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Marino vd., 2015: 4-7).

Bu gelişmeler üzerine Marino ve arkadaşları (2015) Penninx ve Roosblad’ın ilgili çalışmasının çerçevesini kullanarak, 1993-2013 yılları arasını kapsayan yeni bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada;

- İlk ikilemle ilgili olarak; göçün sadece kuzeybatı Avrupa ülkelerinin değil daha fazla Avrupa ülkesinin önemli bir özelliği haline geldiği, sendikaların, özellikle göçle ilgili olarak kurumsal karar alma süreçlerine daha az katıldıkları, tamamen yeni bir kurallar dizisinin geçerli olduğu genişlemiş Avrupa Birliği içindeki serbest dolaşım rejimi altında daha fazla göç gerçekleştiği belirtilmiştir. Bu çerçevede günümüzde ilk ikilem, sendikaların, göç ve göç hareketliliğine ilişkin ulusüstü hükümlere ve hükümet politikalarına karşı çıkararak veya onları destekleyerek göçmen ve göçmen işçilerin işgücü piyasalarına erişimlerine ilişkin düzenlemeleri etkilemeye

çalışıp çalışmamaları gerektiği şeklinde ifade edilmiştir (Marino vd., 2015: 8; Marino vd. 2017a: 8).

- İkinci ve üçüncü ikileme ile ilgili olarak Marino ve arkadaşları bu ikilemlerin hala geçerli olduğunu, ikinci ikileme ile ilgili olarak daha geniş bir içerme kavramı, üçüncü ikileme ile ilgili olarak eşitliğe karşı özel muamelenin genişletilmesi gerektiği üzerinde durmuşlardır. Bu çalışmada önceki çalışmadaki açıklayıcı faktörlerin değiştiği ancak bütünsel olarak önemini koruduğu, sendikaların göçmenlere yönelik politikalar belirlerken hâlâ söz konusu ikilemlerle karşı karşıya kaldıkları belirtilmiştir (Marino vd. 2017a: 9).

Göçmen İşçilerin Sendikalaşmasını Etkileyen Faktörler

Göçmen İşçilerle İlgili Faktörler

Göçmen işçilerin homojen bir grubu temsil etmemeleri ve farklı işgücü piyasası deneyimlerine sahip olmaları, onların tamamının savunmasız, sömürüye tamamen açık veya her zaman düşük ücretler ile çalıştıkları varsayımını engellemektedir. Aynı göçmen işçi kategorisi içinde göçmenlerin statüsünden ve niteliğinden kaynaklanan “işgücü çeşitliliği” ortaya çıkmakta ve bu çeşitlilik farklı işgücü piyasası deneyimleri ile sonuçlanmaktadır (Tapia ve Alberti, 2019). Bu nedenle, göçmen işçilerin sendikalaşması önündeki engelleri ve göçmen işçilerin sendikalaşmasını etkileyen faktörleri de çok boyutlu bir yaklaşım ile ele almak gerekmektedir. Mevcut literatüre göre; göçmen işçilerin sendikalara karşı tutumunu etkileyen göçmen işçilerin özellikleri ile ilgili çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörler aşağıda özetlenmiştir.

Göçmen İşçilerin Demografik Özellikleri

Göçmen işçilerin demografik özellikleri göçmen işçilerin sendikalaşması açısından önem taşımaktadır. Buna göre; göçmen işçilerin yaşa, cinsiyete ve eğitim düzeyine göre bileşimi yerel işçilerin demografik birleşiminden farklı ise, göçmen işçiler içinde yüksek eğitilmiş, kadın, genç gibi düşük sendikalaşma eğilimine sahip göçmen işçilerin oranı fazla ise bu durum göçmen işçiler arasında daha düşük sendikalaşma oranına neden olmaktadır (Kranendonk ve De Beer, 2016: 849).

Göçmen İşçilerin İşgücü Piyasasındaki Konumları

Düzensiz göçmen işçiler konaklama, perakende, bakım, ev hizmetleri, tekstil, gıda işleme, tarım, balıkçılık, inşaat gibi örgütlenmenin zayıf olduğu veya hiç olmadığı sektörlerde, yerel işçilerin tercih etmediği daha uzun çalışma saatleri, daha düşük ücret, daha az istihdam güvencesi, daha yüksek iş kazası oranları, daha az kariyer fırsatlarına sahip mesleklerde, küçük işletmelerde, çoğunlukla kayıt dışı ve standart

dışı çalışma şekilleri ile istihdam edilmektedirler (Siobhan, 2021: 15; IHRB, 2019: 2; Afonso vd. 2020: 529-530; Alberti vd. 2013: 4133; Danış, 2016: 572; Gorodzeisky ve Richards, 2013: 241-243; ILO, 2020: 2; Kranendonk ve De Beer, 2016: 847; Staunton, 2019: 13).

Dil ve Kültürel Engeller

Göçmen işçilerin göç ettikleri ülkenin dilini bilmemeleri iş bulmalarını, yerel işçilerle, sendika yetkilileri ile iletişim kurmalarını engellemekte bu durum onları sendikadan uzaklaştırmaktadır (Castles, 1990: 6; Lee ve Yoo, 2013: 230). Dil sorunu göçmen işçilerin bağtlanan toplu sözleşmeleri anlamalarını da engellemektedir (Afonso vd., 2020: 530). Diğer taraftan kültürel faktörler de büyük önem taşımaktadır. Örneğin; sendikalar, eski sömürgelerden gelen, sendika ile benzer ideolojiye sahip ülkelerden gelen veya kültürel olarak yerel nüfusa benzer olarak algılanan göçmenlere daha fazla ilgi gösterebilmektedirler (Marino vd., 2015: 3).

Göçmen İşçilerin Hedef Ülkede Kalma Süresi ve Niyetleri

Sınır işçisi, mevsimlik işçi, projeye bağlı işçi, belirli bir iş için istihdam edilen işçi gibi birçok göçmen işçi grubu hedef ülkede geçici bir süre için kalmaktadır. Bazı göçmen işçiler ise; göç ettikleri ülkede ne kadar süre kalacakları konusunda net bir fikre sahip değildir. Buna karşılık hedef ülkede kalıcı olarak kalma kararı almış göçmen işçiler hedef ülkede ne kadar uzun süre kalırlarsa veya kalmayı düşünürlerse ve topluma ne kadar fazla entegre olurlarsa, sendikalara karşı tutumları da o kadar çok yerel işçilere benzer hale gelmektedir (Refslund, 2021: 318-319; Kranendonk ve De Beer, 2016: 850).

Göçmen İşçilerin Öncelikleri

Bazı göçmen işçilerin ilk öncelikleri; menşe ülkelerine dönmek, bakmakla yükümlü oldukları kişileri göç ettikleri ülkeye getirmek veya ailelerine para göndermek olabilmektedir. Bu nedenle bu durumdaki göçmen işçiler öncelikle çok kısa sürede daha fazla gelir elde etmekle ilgilenmekte, işten çıkarılma korkusu ile de sendikaya üye olma veya sendikada aktif olma konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Göçmen işçilerin büyük bir bölümü çok yoğun çalışmakta bu nedenle sendikal faaliyetlere katılmak için boş zamanları olmamaktadır (Castles, 1990: 6; Staunton, 2019: 14; Bilge Cengiz, 2013: 54). Düşük ücretli ve geçici süreli göçmen işçiler için sendika üyeliği pahalı olabilmektedir (Siobhan, 2021: 15; IHRB, 2019: 2). Ayrıca göçmen işçilerin hedef ülkedeki öncelikleri ile sendikaların öncelikleri arasında farklılıklar da olabilmektedir. Örneğin; Franca van Hooren, Hollanda'da düzensiz ev işçilerinin sendikal örgütlenme girişimleri üzerine yaptığı bir araştırmada; sendikanın tüm ev işçileri için daha iyi istihdam koşulları elde etmeye, sektörün kayıtlı hale gelmesine odaklandığını ancak düzensiz göçmen ev işçilerinin yasal statüye kavuşmayı ilk öncelik olarak gördüklerini belirlemiştir (Staunton, 2019: 14).

Göçmen İşçilerin Sendikaya Yönelik Tutumları

Birçok araştırma menşe ülkedeki sendika deneyimlerinin göçmen işçilerin göç ettikleri ülkedeki sendikaya yönelik tutumlarının şekillenmesinde etkili olduğunu belirlemiştir. Örneğin; kendi ülkelerinde sendikaların işçileri koruyucu özelliklerini deneyimlemeyen bunun yerine otoriter veya yozlaşmış sendika yöneticileri ile kötü deneyimler yaşayan veya sendikaların siyasi bir partiye bağımlı olduğu veya düzen karşıtı olarak görüldüğü ülkelerden gelen göçmen işçiler hedef ülkedeki sendikalara karşı genelde olumsuz bir tutuma sahiptir (Lee ve Yoo, 2013: 230; Siobhan, 2021: 15; IHRB, 2019: 2). Buna karşılık sendikaların geliştiği, sendikalaşma oranının yüksek olduğu ülkelerden gelen göçmenlerin hedef ülkedeki bir sendikaya üye olma olasılıkları yüksektir (Kranendonk ve De Beer, 2016: 850). Ayrıca göçmen işçiler hedef ülkede genel olarak daha düşük ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında çalışsalar da ortalamanın altındaki standartlar bile menşe ülkedeki koşullardan daha iyi olduğundan bu durum göçmen işçileri sendikalarla ilişki kurma konusunda isteksiz davranmaya yöneltebilmektedir (Refslund, 2021:351).

Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Tutumları

Hedef ülkedeki sendikaların göçmen işçilere yönelik tutumları göçmen işçilerin üye olma eğilimlerini etkileyebilmektedir (Kranendonk ve De Beer, 2016: 850). Örneğin; sendikaların göçe karşı çıkarak, göçmen işçileri örgütlenme konusunda isteksiz davranmaları, göçmenlerin sendikalardan uzaklaşmasına neden olabilmekte, bu durum sendikaların zayıflamasına ve işçi sınıfı içindeki bölünmenin derinleşmesine yol açabilmektedir (Bilge Cengiz, 2013: 57).

Yerel İşçilerin Sendikalaşma Düzeyi

Gorodzeisky ve Richards (2013)'a göre; göçmen işçilerin sendikalaşma oranı ile yerel işçilerin sendikalaşma oranı birbiri ile güçlü bir ilişki içindedir. Buna göre; bir ülkede yerel işçilerin sendikalaşma oranı ne kadar yüksekse göçmen işçilerin de sendikalaşma oranı o kadar yüksek olabilmektedir. Örneğin; sendikalaşma oranı yüksek olan İskandinav ülkelerinde göçmen işçilerin sendikalaşma oranı diğer ülkedeki göçmen işçilerin sendikalaşma oranından göre daha yüksektir (Gorodzeisky ve Richards, 2013: 246).

Sendikalarla İlgili Faktörler

Mevcut literatür, göçmen işçilere yönelik sendikaların tutumlarını ve politikalarını belirleyen çok sayıda faktöre dikkat çekmektedir. Ancak bu faktörler tek başına açıklayıcı olmamakta, birlikte bir anlam ifade etmektedirler. Bu faktörler aşağıda özetlenmiştir.

Sendikaların Felsefi ve Örgüt Yapısı

Meardi vd (2012) sendikaların felsefi yapısının sendikaların göçmen işçilere yönelik politikaların belirlenmesinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Araştırmacılar örneğin İspanya’da sendikaların felsefi yapısının onların göçmen işçilere karşı dışlayıcı bir strateji benimsemesini sınırlandırdığını öne sürmektedirler. İspanya’da sendikalar göçmen işçileri başarılı bir şekilde örgütleyemeyecek kadar zayıf olduklarından ana stratejisi olarak hükümet üzerinde baskı politikası izlemektedirler (Bengtsson, 2013: 177). Diğer taraftan sendikaların örgüt yapısı da sendikaların göçmenlerle ilgili politikalarını etkileyebilmektedir. Örneğin, henüz bu konudaki literatür yetersiz olmakla birlikte işyeri sendikaları göçmen işçilere karşı daha kapsayıcı (içerici) olabilecektir (Afonso vd., 2020: 532).

Sendikaların Gücü

Sendikaların sahip olduğu gücün sendikaların göçmen işçilere yönelik politikalar üzerine etkisi konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin Penninx ve Roosblad (2001) ulusal sosyo-ekonomik karar alma süreçlerine katılmaları, ulusal düzeyde yüksek oranda örgütlenmeleri, hükümetle güçlü bağlarının olması, güçlü merkezi ve birleşik bir yapıya sahip olmaları halinde sendikaların göçmen işçilere karşı daha içerici bir tutum sergilediklerini ileri sürmektedirler. Ancak bu görüşe karşılık son yıllarda yapılan araştırmalar ilginç bir şekilde farklı bulgular ortaya koymaktadır (Marino vd., 2015: 10; Marino vd., 2017a: 9).

Son araştırmalar yukarıda belirtilen özelliklere sahip olmayan veya onlara sınırlı ölçüde sahip olan sendikaların bu özelliklere sahip sendikalara oranla göçmen işçilere yönelik daha içerici bir tutum benimsediklerini göstermektedir. Zira bu araştırmalara göre; güçlü bir kurumsal konuma sahip olmayan sendikalar göçmenler gibi daha önce yeterince örgütlenmemiş işçi gruplarına daha fazla yönelme gereksinimi duymaktadırlar (Afonso vd., 2020: 530-531; Bengtsson, 2013: 175; Kranendonk ve De Beer, 2016: 851; Marino vd., 2015: 11). Bazı araştırmalara göre; sosyo-ekonomik politikanın oluşumuna güçlü bir şekilde katılmayan sendikalar toplumsal hareketlere daha fazla katılma, işverenlere ve hükümete karşı çıkma eğilimindedirler. Sendikalar sosyo-ekonomik politika oluşturmaya ne kadar az bağlı kalırlarsa, göçmen işçilerle ilgili konular da dâhil olmak üzere sosyal konulara karşı alternatif tutumlar benimseme konusunda daha fazla özgürlüğe sahip olmaktadır. Diğer taraftan ulusal sosyo-ekonomik karar alma süreçlerine katılan sendikalar, kısıtlı bir şekilde hareket etmekte ve sendikanın temel faaliyetlerine bağlı kalma eğiliminde olmaktadır. Ayrıca daha az kurumsallaşmış sendikalar, üye sayısını işverenler ve hükümet üzerinde etki yaratmanın önemli bir yolu olarak algılamaktadırlar (Kranendonk ve De Beer, 2016: 850-851).

Krings’e (2009) göre; Avusturya, Almanya ve İrlanda’da sendikaların göçmen işçileri daha az içerici strateji izlemeleri sendikaların örgütsel ve siyasi gücü ile bağlantılıdır. Örneğin; Avusturya’da sendika üyelik oranı azalsa da toplu pazarlığın

kapsamı endüstri ilişkilerinin özelliğine bağlı olarak genişdir. Ayrıca sendikalar ulusal sosyo-ekonomik karar alma süreci içinde etkilidir. Bu nedenle Avusturya sendikaları göçmen işçiler gibi yeni işçi gruplarını örgütlemeye daha az önem vermektedirler. Benzer durum diğer iki ülke için de söz konusudur. Buna karşılık Birleşik Krallık'ta sendikalaşma oranının ve sendikaların siyasi gücünün azalması, geleneksel toplu pazarlık sisteminin giderek önemini kaybetmesi sendikaları göçmen işçileri örgütlemeye yöneltmiştir (Klings, 2009: 61-62; Bengtsson, 2013: 177; Marino vd., 2015: 11; Marino vd. 2017a: 10). Danimarka ve Birleşik Krallık'taki göçmen işçilere yönelik sendika tepkilerini inceleyen Wrench (2004) de Birleşik Krallık'taki sendikalar için aynı sonuca ulaşmıştır. Wrench'e göre; Danimarka'da sendikalar Birleşik Krallık'taki sendikalara göre daha yüksek sendikalaşma oranına ve siyasi güce sahip olmalarına karşılık göçmenlere ve ırk ayrımcılığına karşı nispeten etkisizdirler. Wrench; Birleşik Krallık'taki sendikaların göç ve ırk ayrımcılığı konusundaki daha içerici tutumunu sendikaların üye sayısı ve güç kaybına bağlamaktadır (Marino vd., 2015: 11; Marino vd., 2017a: 9).

İtalyan ile Hollanda sendikalarını karşılaştıran Marino (2012) kurumsal olarak daha güçlü sendikaların göçmen işçilerin örgütlenmeleri ile daha az ilgili olduğu hipotezini kısmen doğrulamıştır. Marino İtalya'da sendikaların ulusal sosyo-ekonomik karar alma süreçlerine daha az dâhil olmasının sendikaların göçmen işçileri temsil etme isteklerini güçlendirdiğini ileri sürmektedir (Marino vd., 2015: 11; Marino vd., 2017a: 10; Kranendonk ve De Beer, 2016: 851). Roosblad (2013) bu bulguyu son yıllarda Hollanda sendikaları ile ilgili gözlemlerine dayanarak desteklemektedir. Roosblad Hollanda sendikalarının üye sayısı ve siyasi gücünün giderek zayıflamasının onları düzensiz göçmen işçiler gibi yeni işçi gruplarını örgütlemeye yönelttiğini belirtmektedir (Marino vd., 2017a: 10; Marino vd., 2015: 11). Gorodzeisky ve Richards (2013), sendikalaşma oranlarında göçmen ve yerel işçiler arasındaki farkın merkezleşmiş tek ve güçlü bir konfederasyonun ve devlet desteğinin olduğu Batı Avrupa ülkelerinde daha fazla olduğunu, konfederasyonlar arasında rekabetin fazla olması halinde göçmen işçilerin içerilmesinin daha olası olduğunu belirtmektedirler. Baccaro ve arkadaşlarına göre; sendikaların güçlü kurumsallaşmış konumu, sendikaların üye sayısını artırma, örgütlenmemiş grupları örgütleme isteğini zayıflatıyor görünmektedir (Grodzeisky, Richards, 2013: 243; Kranendonk ve De Beer, 2016: 851, Marino vd., 2015: 11).

Ekonomi ve İşgücü Piyasası Koşulları

Penninx ve Roosblad (2001), ekonomi ve işgücü piyasası koşullarının sendikaların göçmenlere yönelik politikalarını etkilediğini belirtmektedirler (Kranendonk ve De Beer 2016; 852). Küreselleşme sendikaların talebinin uygulanabilirliğini giderek zayıflatsa da sendikalar yüksek işsizlik ve ekonomik kriz dönemlerinde genel olarak hükümetlerden göçün kısıtlanmasını talep etmektedirler (Afonso vd., 2020: 530). Buna karşılık işgücü kıtlığının yaşandığı işsizliğin düşük olduğu dönemlerde

sendikaların göçmen işçi alımı konusunda tutumları farklı olmaktadır. Ancak bu konuda sendikaların tutumları ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; 2004 yılında Birleşik Krallık'ta (%4,7) ve İrlanda'da (%4,5) düşük işsizlik oranları, işgücü kıtlığı ile birleştiğinde, sendikalar bu ülkelerde emeğin serbest dolaşımını desteklemişlerdir. Buna karşılık Avusturya'da düşük işsizlik (%4,8) oranına rağmen sendikalar yine göçmenlere karşı kısıtlayıcı göç politikalarını sürdürmüşlerdir (Krings, 2009: 60). Hollanda ve İtalya'da sendikalar genel olarak göçmen ve etnik azınlık işçilerini sendikalar için “*stratejik*” bir fırsat olarak görmektedirler. Ancak yabancı düşmanı ile ilgili siyasi söylemin artması, sosyal ayırım dâhil olmak üzere kötüleşen ekonomik ve sosyal koşullar Hollanda'da sendikaların göçmen işçi sorunlarına olan ilgisinin azalmasına neden olmuştur (Marino, 2012: 18).

Toplumdaki Sosyal ve Kültürel Eğilimler

Penninx ve Roosblad (2001), ulusal kimlik ve ideoloji, kamu söylemi, mevzuat, ulusal makamlar, STK'lar, siyasi partiler gibi kurumsal aktörlerin sendikaların göç ve göçmenlere yönelik politikalarını etkilediğini belirtmektedir. Son yıllardaki araştırmalarda da bu faktörlerin tüm ülkelerde, sendika politikalarını etkilediği kanıtlanmıştır. Örneğin; Wrench (2004), siyasi liderler ve medya tarafından yapılan ırkçı, göçmen karşıtı ve islamofobik söylemlerin göçmen işçilere yönelik sendika politikaları üzerindeki önemini vurgulamaktadır. Bu söylemlerin toplum genelinde ve işçiler arasında yaygın olması halinde sendikalar göçmen işçilere yönelik politikalarında ikileme karşı karşıya kalabilmektedirler (Marino vd., 2015: 3-4, 13; Marino vd., 2017a: 11-12).

Avrupa'da siyasi ve sosyal iklim son yirmi yılda önemli ölçüde değişmiştir. Güçlenen siyasi popülizm ve aşırı sağ partilerin yükselişi göçmen karşıtı söyleme daha fazla ivme kazandırmıştır. Terör saldırıları korkusuyla güçlenen İslamofobi ve yabancı düşmanlığı söylemleri, (göçmen ve göçmen olmayan) siyah ve azınlık etnik işçilere karşı ırkçılığı ve ayrımcılığı artırmıştır. Bu gelişmeler sendikaları da etkilemiş bunlara yanıt vermek zorunda bırakmıştır. Bu gelişmelerin yaşandığı ülkelerdeki tüm sendikalar, ırkçılık ve ayrımcılığa karşı olduklarını dile getirmiş ancak bu alandaki sendikal eylem kamusal ve siyasi göçmen karşıtı söylemin genişliğine ve derinliğine göre farklılık göstermiştir. Örneğin; Almanya, İtalya, Fransa ve Birleşik Krallık gibi sınırlı sayıda ülkede ırkçılığa karşı sendikaların gözle görülür girişimleri ortaya çıkmıştır. Bu durumda bile sendikalar yerel işçilerden gelebilecek olası bir direnişten kaçınmaya çalıştıkları için, kötüleşen sosyal iklim işyerinde sendikaların politikalarını etkilemiştir (Marino vd., 2017b: 375- 376).

Sendikaların Önceliği

Uluslararası dayanışma geleneğine rağmen sendikalar öncelikle yerel üyelerinin çıkarlarını temsil etme eğilimindedirler (Krings, 2019: 50). Sendikalar tarih boyunca göçmen işçilere karşı var olan üyelerini ve durumlarını koruyucu bir tavır

takınmışlardır. Sendikaların ulusal işgücü piyasasına, göçmen işçilerin girişine ya karşı oldukları ya da zaten var olan göçmen işçilere karşı dışlayıcı tutumlara katıldıklarına dair birçok örnek bulunmaktadır (Kurtulmuş, 2015: 44). Ayrıca felsefi yapılarına göre farklılık göstermekle birlikte sendikalar açısından işçilerin toplu pazarlık yoluyla ve/veya siyasi faaliyet yoluyla temel ekonomik hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, yaş, inanç veya din temelinde ayrımcılığa karşı mücadele gibi konulara göre daha ön plana çıkmaktadır. Tarihsel olarak, sendikalar zaman zaman bu konularda önemli roller oynamışlarsa da genel olarak eşitlik, kültürel tanınma gibi konular işçilerin ücret, çalışma koşulları gibi temel sorunlarının yanında genel olarak ikinci planda kalmıştır (Alberti vd., 2013: 4134). Ayrıca göçmen işçilere yönelik faaliyetler sendikalara önemli bir mali yük getirmektedir (Lee ve Yoo, 2013: 230; Refslund, 2021: 317; Siobhan, 2021: 35).

Diğer Faktörler

Sendikaların göçmen işçilere yönelik politikaları değişen ulusal ve uluslararası koşullar çerçevesinde zaman içinde değişebilmektedir. Örneğin; yirminci yüzyılın başlarında çoğu sendikanın göçmen işçileri dışlayıcı tutumu daha sonra yerini Avrupa, Avustralya, Kanada ve ABD gibi birçok ülkede içerici tutuma bırakmıştır. Ancak bu genel eğilime rağmen sendikaların göç ve göçmen işçilere yönelik politikaları ülkelere ve sektörler göre farklılık göstermekte ve göstermeye devam etmektedir (Basok ve Lopes-Sala, 2016: 1274). Diğer taraftan Avrupa Birliği'nde sendikaların Birliğe üye olmayan göçmenlerle, Birliğe önceden üye olan veya Birliğe daha sonra üye olan ve serbest dolaşım hakkına sahip olan Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinin göçmenlerine karşı politikaları farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca göçün boyutu, ülkenin göç geçmişi de sendika politikalarını etkilemektedir (Marino vd., 2017b: 354-358).

Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Politika ve Faaliyetleri

Uluslararası Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Politika ve Faaliyetleri

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) göçmen işçilere yönelik politikalarının temelinde ILO'nun "*insana yakışır iş*" yaklaşımını yer almaktadır. Tüm çalışanlar adına insana yakışır işe ulaşmak için göçmenlerin haklarının korunmasının sağlanması esas kabul edilmektedir. ITUC, göçmen haklarını işçi hakları olarak benimseyen bir politikaya sahiptir. Bu anlamda, ITUC evrenselci, uluslararası

dayanışmayı ön plana çıkaran ve hak temelli bir yaklaşımı benimseyerek, insana yakışır iş gündeminin merkezinde yer alan işyerinde eşit muamele ve ayrımcılık yapmama ilkelerini, göç politikasının temel taşı olarak kabul etmektedir (ITUC, 2012: 2).

2011 yılındaki ITUC Genel Konseyi'nde açıklanan emek göçü hakkındaki politika belgesinde öncelikli olarak, ITUC, hükümetlerin, insana yakışır iş hedeflerine katkıda bulunmalarını ve göç politikalarını değiştirmelerini talep etmiştir. Politika belgesinde uluslararası göç akışları, ILO'nun insana yakışır iş yaklaşımı çerçevesinde işçi ve işveren örgütlerinin gerçek katılımının sağlanması, tüm işçi haklarına tam saygı gösterilmesi ve yerel ve göçmen işçiler arasında eşit muamele hakkının güvence altına alınmasıyla düzenlenebileceği vurgusu ön plana çıkarılmaktadır. ITUC hem menşe hem de hedef ülkelerde insana yakışır iş açıklarını daha da kötüleştiren göçe yönelik mevcut kuralsız ekonomik yaklaşım ile göçmen işçilerin, piyasa taleplerine göre işe alınabilecek ve işten çıkarılabilecek ultra esnek bir işgücü olarak görülmesini reddetmektedir (ITUC, 2012: 1). Aynı zamanda, yüksek vasıflı işçilere daha geniş haklar ve faydalar sağlayan, düşük vasıflı göçmenleri dezavantajlı hatta en temel haklarından mahrum bırakan politikalara karşı çıkmaktadır.

ITUC'a göre; emek göçünün yönetiminde sendikaların en önemli rolü, göçmen işçi haklarına hem iş yasalarında hem uygulamada saygı gösterilmesini sağlamaktır. ITUC sendikal hareketin bu rolünün ulusal ve uluslararası düzeyde tam olarak tanınmasının altını çizmektedir. Sendikalar, göçmen işçilerin hakları konusunda farkındalıklarını artırmalı, ihlallerin belirlenmesine ve ihbar edilmesine yardımcı olmalı ve uluslararası standartlara uyumun sağlanmasına katkıda bulunmalıdırlar. Göçmen işçilerin sendikalarda örgütlenmesi, sömürüyü azaltan ve işçilerin temsil ve pazarlık gücünü güçlendiren, toplumsal entegrasyona yardımcı olan ve daha eşitlikçi toplumların inşasına katkıda bulunan bir etkiye sahiptir (ITUC, 2012: 5).

ILO'nun 2014 yılında kabul ettiği “*Adil Göç Gündemi*” çerçevesinde benimsenen “*adil işe alım*” yaklaşımı, ITUC'un günümüzde göçmen işçilere yönelik politikalarında önemli bir yere sahiptir. İşçi haklarına saygı gösterilmesinin yanı sıra göçmen işçi alımında görev alanlar, işçilerden ücret talep etmemeli, kimliklerini saklamamalı, iş sözleşmeleri ve koşulları hakkında doğru bilgi vermeli, doğrudan ücret ödenmesini sağlamalı ve işçi çalıştırma ilkelerini uygulamalıdır (ITUC, 2011: 1).

Göçmen işçilerin işe alımlarının daha adil bir biçimde yerine getirilmesi konusunda sendikaların bu süreçte aktif olarak yer aldığı çeşitli kampanyalar düzenlenmekte ve faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler arasında yer alan “*İşe Alım Danışmanı (Recruitment Advisor)*” adındaki ITUC platformu, yedi ülkede lisanslı özel istihdam bürolarını listelemekte ve işçilerin özel istihdam büroları ve hakları hakkında bilgilere web sitesi aracılığıyla erişmelerini sağlamaktadır. Platform;

göçmen işçileri bu büroları incelemeye ve deneyimlerini paylaşmaya davet etmekle birlikte, sendikalar bu tanıtımda son derece önemli bir rol üstlenmektedirler (Global Unions, 2022: 7).³ Sendikaların göçmen işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçilerin temsilini ve örgütlenmelerini artırma çabaları insana yakışır iş için adil bir işe alım sağlamanın en önemli yönü olarak görülmektedir (ITUC, 2022: 5).

ITUC'un göçmen işçilere yönelik politika ve faaliyetleri sadece düzenli göçmenleri değil düzensiz göçmenleri de kapsamaktadır. Düzensiz göçmenlerin sınıır dışı edilme korkusu, hakları ihlâl edildiğinde onların yasal tazminat talep etmelerini veya sendika kurmalarını veya sendikalara katılmalarını engellemektedir. ITUC, düzensiz göçmenlerin istismarla karşılaştıklarında çare aramalarını teşvik etmek için yasal yardım ve erişilebilir şikâyet mekanizmalarının olması gerektiğini savunmaktadır (ITUC, 2011: 4). ITUC üye sendikaların göçmen işçilere yönelik faaliyetlerine destek vermektedir.

Küresel Sendika Federasyonları

Göçmen işçilerin ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde temel haklarının korunması, geliştirilmesi ve hak ihlallerinin ortadan kaldırılması konusunda “Küresel Sendika Federasyonları’nın (GUF)” oluşturdukları politikalar ve faaliyetler bulunmaktadır. GUF’lar gerçekleştirdikleri kampanyalar ve Çok Uluslu Şirketler’le imzaladıkları küresel çerçeve anlaşmalar gibi çeşitli araçlar aracılığıyla göçmen işçilerin çalışma standartlarında iyileştirmeler sağlamaya çalışmaktadırlar (Ford, Gillan, 2015). Bu doğrultuda örneğin; Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL) 2021-2025 Eylem Planı’nda, göçmen akışının; iklim değişikliği, demografik eğilimler, kentleşme, insana yakışır işlerin olmaması, mutlak yoksulluk, savaş, sosyal ve politik huzursuzluktan kaynaklandığını belirterek, sığınma hakkının, korunması gereken temel bir insan hakkı olduğunu önemle vurgulamaktadır (IndustriALL, 2021: 4).

“Uluslararası Gıda, Tarım, Turizm İşçileri Federasyonu (IUF)” ile “İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyoneli (BWI)”, Avrupa’da temsil ettikleri sektörlerdeki gezici göçmen işçiler başta olmak üzere göçmen işçilerle ilgili faaliyet yürüten en aktif GUF’lar arasında yer almaktadırlar. BWI’nın Almanya, İsviçre, Avusturya, Belçika, Hollanda, Polonya ve İskandinav ülkelerindeki üye sendikaları göçmen işçileri desteklemek amacıyla çoğu durumda onları örgütlenmeyi içeren faaliyetlerde bulunmaktadır. BWI ve Hollanda’daki üyeleri Polonyalı işçileri bu ülkede örgütlemeye aktif olarak yer almaktadırlar (Ford, 2013: 263).

GUF’ların çok uluslu şirketler ile imzaladıkları küresel çerçeve anlaşmalarda göçmen işçilerin temel haklarının göz ardı edilmediği görülmektedir. 2018 yılında IndustriALL, Küresel Sendika (UNI) ve BWI ile Stori Enso Şirketi arasında

³ Günümüzde Filipinler, Nepal, Endonezya, Kenya, Sri Lanka, Hong Kong ve Bahreyn’de aktif olarak kullanılan ITUC Göçmen İşçiler “İşe Alım Danışmanı” Platformu web sitesi ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. <https://www.recruitmentadvisor.org/>

imzalanan küresel çerçeve anlaşmada, göçmen işçilerin haklarına da yer verilmiştir. Anlaşmada şirket; yan kuruluşları veya birimlerinin işe alım, eğitim veya öğrenim ücretlerini işçi ücretlerinden kesmeyeceğini; şirketin yabancı/göçmen işçilere yerel işçilerden daha aşağı bir muamelede bulunmayacağını; istihdam edilen tüm işçilerin ilgili ve geçerli çalışma ve oturma izinlerine sahip olmasını sağlayacağını ve çalışanlarının çalışma izinleri ve pasaportları dâhil olmak üzere kişisel belgelerine el koymayacağını veya alıkoymayacağını taahhüt etmiştir (IndustriALL, UNI, BWI, 2018: 4). 2014 yılında BWI ile İtalyan inşaat şirketi Salini Impregilo S.P.A arasındaki küresel çerçeve anlaşmada ise; şirket, göçmen işçilere çalıştıkları ülkede yasal tazminat hakkı, sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı tanınacağını; göçmen işçilere, geldikleri ülkeden ayrılmadan önce anlayabilecekleri bir dilde, hedef ülkedeki yaşam ve çalışma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi verilmesini sağlayacağını taahhüt etmiştir. Ayrıca diğer bir Avrupa Birliği ülkesinde görevlendirilen göçmen işçilerin ulusal işçiler için geçerli olan asgari koşullardan yararlanacağını da kabul etmiştir (BWI, vd., 2014: 2). Katar'da inşaat sektöründe çalışan göçmen işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla BWI ile Katar Çalışma Bakanlığı tarafından, göçmen işçilerle hükümet arasında sosyal diyalog için bir platform sunan toplum bilinçlendirme forumları düzenlenmiştir. ITUC'un desteğiyle düzenlenen bu küresel kampanyanın ardından 2017 yılında Katar'ın iş yasalarında yapılan değişikliklerle işçileri işverenlerine bağlayan "kafala (kefalet)" sistemi ortadan kaldırılmış ve tüm göçmen işçiler için ayrımcı olmayan bir asgari ücret uygulanmaya başlanmıştır (ITUC,2022:5-6).

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), İrlanda hükümeti ile 2019 yılında, balıkçı teknelerindeki göçmen işçileri insan ticareti ve modern kölelikten korumaya yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak bir anlaşma imzalamıştır. Yeni anlaşma ile, Avrupalı olmayan balıkçıların, sömürü veya kötü koşullarla karşılaşmaları veya sınır dışı edilme korkusu olmadan başka iş bulmaları halinde çalıştıkları tekneden ayrılma özgürlüğü kabul edilmiştir. (ITF, 2019;). ITF ile Katar Çalışma Bakanlığı arasında 2022 yılında imzalanan mutabakat zaptı, ülkedeki hem örgütlenme hakkı konusunda hem de özel olarak göçmen nakliye işçilerinin sahip oldukları haklarda önemli ilerlemeler sağlamaktadır. Buna göre; 30'dan fazla işçi çalıştıran şirketler, temel işyeri sorunlarını tartışmak amacıyla eşit sayıda işçi ve yönetimden oluşan bir "ortak komite" oluşturabileceklerdir. Bu mutabakat ile her iki taraf yerel ve Çok Uluslu Şirketler'de ortak komiteler kurmak için her fırsatı değerlendirmeyi taahhüt etmektedir (ITF, 2022). "Kamu Hizmetleri Enternasyoneli (PSI)" ise, göçe yönelik ekonomik baskıyı azaltmak, göçmenlerin sağlık hizmetlerine ve sosyal korumaya tam ve ücretsiz erişimlerini sağlamak amacıyla yoğun bir çaba göstermektedir. Ayrıca PSI'nın önemli kampanyaları arasında, göçmenlerin işe alımlarında para talebinin ortadan kaldırılması için adil işe alım kampanyası gelmektedir (PSI, 2017). Son olarak, GUF'lar özellikle COVID-19

salgını döneminde işten çıkarmalar, seyahat kısıtlamaları nedeniyle geri dönüşler konusunda yaşanan sorunlar, sağlık hizmetlerine tam erişimdeki engeller temelinde göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak kendi sektörlerinde etkili politika ve faaliyetler de ortaya koymuşlardır (Güler, 2021: 197-201).

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

“Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)”, sendikal hareketin Avrupa Birliği'nin karar verme sürecinde daha etkili olması gerektiğini ve bunun göçmenleri işgücü piyasasına dâhil etme mücadelesinde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. ETUC; Avrupa Birliği'nde ikâmet eden göçmen nüfusun durumuna daha fazla önem verilmesini, işverenleri tarafından düzensiz statüye zorlanan herkese yasal bir ikamet hakkı sağlayan hak temelli bir yaklaşıma öncelik verilmesini, göçmen işçiler için yerel işçilerle tam ve eşit muameleyi öncelikleri arasına yerleştirmiştir. Bu öncelikler çerçevesinde ETUC, köken ve hedef ülkelerdeki göç hareketliliğinin daha demokratik hale gelebilmesi için ITUC ile işbirliği yapacağını açıklamıştır. ETUC halen düzenli ve düzensiz göçmenlere yönelik yabancı düşmanlığına karşı mücadelede ITUC ve diğer kıtalardaki sendikalarla işbirliğini güçlendirmeye çalışmaktadır (ETUC, 2016).

ETUC'a göre; sendikalar, sömürü, insan kaçakçılığı ve kayıt dışı çalışmaya karşı mücadelede ön saflarda yer almaktadırlar. Sendikalar, göçmenler ve yerel işçiler arasındaki haksız rekabete karşı durmakta ve işgücü piyasasında, işyerlerinde ve sosyal koruma sistemlerine erişimde tam eşit muamele için mücadele etmektedirler. Sosyal hakların evrensel olması ilkesinden hareketle sendikalar farklı istihdam veya göçmenlik statülerine sahip işçiler arasındaki sosyal hak açıklarının kaldırılması gerektiğini savunmaktadırlar. ETUC mesajını; haklara saygı, eşitlik ve herkes için fırsatlar üzerine kurarak, kanıtlara dayalı göç ve sığınma politikaları önermeye devam edeceğini belirtmektedir. ETUC üyeleri, kendi bölgelerinde bulunan herhangi bir yabancı düşmanı etkiyle mücadele etme taahhüdüne sahip olacaktır. ETUC, göçmenlerin sendika üyeliğini ve ETUC organlarındaki görünürlüklerini artırarak entegrasyona giden iki yönlü bir yol için çalışacağını taahhüt etmektedir (ETUC, 2016).

ETUC; 2013 yılında “*UnionMigrantNet*” adını taşıyan bir iletişim ağı oluşturmuştur. Ağın üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; göçmenlerin bireysel ve toplu haklarını korumayı amaçlayan sendikal faaliyetleri güçlendirmek; göçmenlerin entegrasyonunu destekleyen hizmetlerin ve tesislerin görünürlüğünü ve erişilebilirliğini arttırmak ile göçmenler arasında sendika üyeliğinin teşvik etmektir. *UnionMigrantNet*, göçmenlere hizmet sağlayan, sendikalar tarafından kurulan, yönetilen ve desteklenen bir Avrupa irtibat noktası olarak faaliyet göstermekte ve sendikaların sınır ötesi işbirliğine bir örnek oluşturmaktadır. Ağ; göçmen işçilerin hedef ülkede çalışma yaşamı ve topluma entegrasyonunu desteklemekte, eşitlik, adalet ve ayrımcılık yapmamayı teşvik etmede yardımcı

olmaktadır. Bu iletişim ağı aynı zamanda dış dünyaya sendikal hareketin göçmenleri temsil ettiğini ve onlara statüleri ne olursa olsun özgürce somut destek sağladığını göstermektedir (ETUC, 2021).

ETUC'un günümüzde göçmen işçilere yönelik politika ve faaliyetlerini yoğunlaştırdığı göçmen gruplarından biri de düzensiz göçmenlerdir. ETUC, hükümetlerin düzensiz göçmenlerin varlığına müsamaha gösterdiklerini, statülerini düzenlemeye istekli olmadıklarını ve bu yüzden sömürüyü, kırılganlığı ve yoksulluğu beslediklerini iddia etmektedir. ETUC'un "*Düzensiz Göçmenleri Savunmak Tüm İşçileri Savunmaktır*" sloganı ile oluşturduğu destek kampanyasında, ETUC'un düzensiz göçmenlere yönelik aşağıdaki politika önerilerine yer verilmektedir (ETUC, 2017a: 5):

- “Yeni yasal araçlarla düzenli kanalların açılması veya mevcut olanların daha iyi uygulanması,
- Şeffaf düzenli göç kanalları aracılığıyla kısıtlayıcı ve ayrımcı kriterlerin özellikle aile birleşimi hakkını kullananlar için kaldırılması,
- İşvereni değiştirme ve bunu işgücü piyasasına katılım ile yapma hakkının tüm üçüncü ülke vatandaşları için temel bir hak olması,
- Düzensiz göçmenlere saygınlık kazandırılması, onlara temel hizmetlerin garanti edilmesi, tüm göçmenlerin sağlık uzmanları, okul personeli, iş müfettişleri, sosyal hizmet uzmanları, konut yetkilileri ve yerel polis gibi kamu hizmeti sağlayıcılarına erişiminin sağlanması,
- Kayıt dışı ekonomide düzensiz göçmenlere yasal çerçeve talep eden sendikaların desteklenmesi,
- 'İşçi' statüsünün geçerli olması, tüm işçilerin çalışma haklarını kullanmalarını ve anlaşmazlıklar ile sömürü durumunda çözüm yollarına erişmelerini sağlamak için şikâyet mekanizmalarının oluşturulması,
- Sömürü ve insan ticareti mağdurlarına barınak sağlanmasının birinci öncelik olması,
- Düzensiz göçmenlere yardım ve destek sunan sendikaların ve STK'ların güçlendirilmesi.”

ETUC düzensiz göçmenlerin haklarını kararlılıkla desteklediği bu kampanyada; sendikaların desteğini daha fazla alabilmek, örgütlenme ve düzensiz göçmenlerin haklarını yaygınlaştırabilmek amacıyla sendikalara da çağrıda bulunmuştur. ETUC işçi sendikalarına, tüm işçiler için insan haklarını, eşitlik ve çalışma standartlarını geliştirmeyi, ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmeyi sendika gündeminin vazgeçilmez bir parçası haline getirmeyi önermektedir. ETUC sendikaların üst düzey yöneticilerinin düzensiz göçmenlerin haklarını desteklemelerini ve sendikaya üye olabilmeleri için özel politikalar oluşturmaları

gerektiğini vurgulamaktadır. Bu özel politikalar arasında ise; üyelik aidatının kaldırılması veya aidatlarda indirim yapılması, istihdam durumuna ve iş türüne bakılmaksızın sendikaların göçmenleri işçi olarak tanımaları, sendikaların düzensiz göçmenlerin yoğun olarak çalıştıkları yerlere giderek onlara broşürler dağıtmaları, statüsü veya sendika üyeliğine bakılmaksızın bilgi ve öneri hizmetleri sunması yer almaktadır (ETUC, 2017b).

Ulusal Düzeyde Sendikaların Göçmen İşçilere Yönelik Faaliyetleri

Ulusal düzeyde sendikalar göçmen işçilere özellikle düzensiz göçmen işçilere yönelik çok çeşitli faaliyetler gerçekleştirmekte, bu faaliyetler ülkelere ve zamana göre değişmektedir. Aşağıda sendikaların ulusal düzeyde gerçekleştirdikleri faaliyetlerden bazılarına yer verilmektedir.

Hükümetlere Baskı Yapmak

Sendikalar bazı ülkelerde göçmenlerle ilgili ulusal politika oluşturma süreçlerine katılmakta ve/veya bu politikaları etkilemeye çalışmaktadırlar (Kurtulmuş, 2015: 47). Bu doğrultuda örneğin; İtalya’da, “İtalyan Genel Çalışma Konfederasyonu’nun (CGIL)” baskıları sonucunda göçmenlere yönelik bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır (Staunton, 2019: 15). İspanya’da sendikalar 1990’lı yıllarda göçle ilgili bir dizi yasal ve idari girişimde etkili olmuş, çok sayıda danışma organında yer almışlardır (Basok ve Lopes-Sala, 2016: 1276). Bu iki ülkede de hükümet üzerinde baskı oluşturmak amacıyla göçmen işçilere yardım birimleri kurulmuştur. Fransa’da sendikalar göçmen işçilerin oturma ve çalışma izinleri ile ilgili olarak hükümet politikalarını etkilemek amacıyla grevler düzenlemişlerdir (Kurtulmuş, 2015: 46-47; Marino vd., 2015: 9). Malezya’da “Malezya Sendikalar Kongresi” göçmen işçilerin işe alınmaları ve istihdamları ile ilgili çeşitli yasa ve politikaların gözden geçirilmesinde eşit ve adil muamele yapılması için hükümete baskı yapmıştır. Tayland’da “Devlet Teşebbüsleri İşçi İlişkileri Konfederasyonu” ILO sözleşmeleri kapsamında göçmen işçilerin iş kazalarında eşit tazminat hakkı da dâhil olmak üzere korunmalarına yönelik hükümete politika ve mevzuat değişikliği yapma çağrısında bulunmuşlardır (ILO, Australian AID, 2013: 1).

Sendikalar Arası Ulusal ve Sınır Ötesi İşbirliği

Göçmen işçilerin haklarının korunması ve desteklenmesi için sendikalar arasında ulusal ve sınır ötesi düzeyde bazı işbirliği örneklerine rastlanmaktadır. Ulusal düzeyde örneğin; Tayland’ın en yüksek sanayi yoğunluğuna sahip şehri olan Samut Prakan’da, “Göçmen İşçi Danışma Merkezi” üç işçi konfederasyonu tarafından yönetilmektedir (ILO, Australian, 2013: 1). Almanya’da “ver.di” ile Polonya’da “Solidarność sınır bölgesinde işçi haklarını ihlâl eden bir mega mağazaya karşı 2006

yılında ortak bir eylem düzenlemişlerdir. 2009 yılı Mayıs ayında Polonya'nın Gdansk şehrinde bir "Polonya-Almanya Sendika Forumu" kurulmuştur (Meardi, 2012: 111). Birleşik Krallık'ta bakım sektöründe, UNISON ile GMB 2007 yılının sonlarında, göçmenlere hükümet tarafından yeni ve daha kısıtlayıcı kriterlerin dayatılmasının ardından bakım evlerinde yaşayan ve vizelerini yenilemekte güçlük çeken Avrupalı olmayan göçmenlere yönelik ortak bir göçmen işçi projesi başlatmışlardır (Hardy vd., 2012: 353). Ayrıca göçmenlerin korunmasına yönelik olarak hem menşe ülke hem de hedef ülkedeki sendikalar arasında anlaşmalar yapılabilmektedir. Bu tür anlaşmalar örneğin Nepal ve Malezya, Ürdün ve Mısır, Kazakistan ve Kırgızistan sendikaları ile Rusya sendikaları arasında yapılmıştır (Añonuevo, 2007: 5).

"Avrupa Göçmen İşçiler Sendikası" (European Migrant Workers Union)" örneği ise bu alanda tek ve ilgi çekici bir örnektir. Sendika 2004 yılında Alman "İnşaat, Ormancılık, Tarım ve Çevre Sendikası (IG BAU)" tarafından kurulmuştur. Sendikanın kuruluş amacı; Avrupa Birliği'nin bir veya birkaç üye ülkesinde (kendi ülkeleri dışında), özellikle inşaat veya tarım gibi sektörlerde sınırlı bir süre için çalışan tüm ülkelerden göçmen işçileri örgütlemek olmuştur. Sendika bu amaçla ilk olarak Polonya'dan gelen göçmen işçiler ve sınırlı bir süre için yasal izinle çalışan Doğu Avrupa'lı mevsimlik işçilere yönelmeyi hedef olarak belirlemiştir. Sendikanın faaliyet alanı çeşitli dillerde göçmen işçilere hukuki yardım ve danışmanlık yapmak; hastalık veya kaza durumunda onlara destek sağlamak; "Gönderilen İşçiler Yasası" uyarınca göçmen işçilerin en az Almanya'daki asgari ücret kadar ücret almalarını ve çalıştıkları tüm saatler için kendilerine ödeme yapılmasını sağlamak, toplu pazarlık yapmak, dil kursları düzenlemek, göçmen işçilere daha iyi bir barınma yeri bulmaları için yardımcı olmak; göçmen işçiler için lobi yapmak, düzensiz göçmen işçilere sendika yapısı içinde kendilerini örgütleyebilmeleri için destek sağlamak olarak belirlenmiştir (Eurofound, 2022). Ancak Avrupa Göçmen İşçileri Sendikası çeşitli nedenlerle başarılı olamamış, 2008 yılının sonlarında göçmenler için bir hizmet ve bilgi noktası olarak yeniden yapılandırılmış ve IG BAU bünyesine alınmıştır (Greer vd., 2013:6; Bengtsson, 2013:176).

Literatürde sendikalar arasında sınır ötesi işbirliği konusundaki değerlendirmeler genellikle olumsuzdur. Ayrıca Avrupa Birliği içinde doğu-batı sendikaları arasında göçmen işçilerle ilgili başarılı işbirliği örnekleri de hâlâ oldukça sınırlıdır (Meardi, 2012: 115). İşçi göçü sendikalar için sorunlu bir konu olduğu gibi sınır ötesi dayanışma oluşturmak da oldukça güçtür (Eldring vd., 2011: 2).

Sivil Toplum Kuruluşları ve Diğer Örgütlerle İşbirliği

Sendikalar; STK'lar, dini gruplar, göçmen grupları, göçmen dernekleri gibi örgütlerle (Añonuevo, 2007: 6) kendi çalışmalarına destek sağlamak veya onlara destek vermek amacıyla işbirliği yapabilmektedirler. Örneğin; İrlanda'da sendikalar göçmen grupları ile dayanışma içinde, farklı işyerlerindeki sömürü ve yasadışı

uygulamalara karşı önemli başarılar elde etmişlerdir (Siobhan, 2021: 34). Almanya, Birleşik Krallık ve Fransa'da sendikalar yabancı düşmanlığına ve popülist politik hareketlerin yükselişine karşı ülke çapında STK'lar ile birlikte kampanyalar düzenlemişlerdir (Schultz, 2019). Birleşik Krallık'ta sendikalar “*Geçim Ücreti Kampanyası'na (The Living Wage Campaign)*” geçmişten bu yana destek vermektedirler. 2001 yılında, Londra'da “Citizensuk⁴” tarafından başlatılan kampanyaya halen tüm sektörlerde 7000'den fazla işletme katılmaktadır (Citizensuk, 2022a). Myanmar'da sendikalar ve STK'lar, sınır geçişlerinde ve ülkeye geri dönen göçmen işçilere acil destek sağlamışlardır. COVID-19 salgını sırasında Sendikalar ve STK'lar birçok ülkede haksız işten çıkarma veya hak ihlalleriyle karşı karşıya kalan göçmen işçilere adli yardım sağlamaya devam etmişlerdir (ILO, 2021b: 10,12).

Göçmen İşçilere Özel Hizmetler Sağlamak

İspanya'da göçmen işçilerin sendikalaşmasına ilişkin bir araştırma, sendika danışmanlığı ve destek hizmetlerinin göçmenlerin örgütlenmesinde ve temsilinde önemli rol oynayabileceğini ortaya koymuştur (Thomas, 2020: 238). Bazı araştırmacılara göre; göçmen işçiler istihdamla ilgili hizmetlere nereden, nasıl erişebilecekleri, toplum ve ülkedeki mevcut düzenleme ve kurumlarla ilgili bilgileri nereden bulabilecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip değildir. Birçok göçmen işçi bilgi ve hizmet alabilmek için sendikaya yönelik algıları nedeniyle sendika dışındaki örgütlere yönelmektedir (Perrett vd., 2012: 652). Bu nedenle sendikaların göçmen işçilere yönelik bilgilendirme, eğitim, yardım faaliyetleri hem sendikalar hem de göçmen işçiler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu faaliyetler göçmen işçilerin insana yakışır çalışma koşulları ile çalışmaya ve sendikaya olan ilgilerinin artmasına neden olmaktadır (Añonuevo, 2007: 6).

Sendikaların göçmen işçileri bilgilendirme, eğitim, yardım faaliyetleri sadece göçmenlerin çalışma yaşamından kaynaklanan sorunları ile ilgili değil barınma, eğitim, refah ve bilgi eksikliğinin olduğu tüm konularda olabilmektedir (Siobhan, 2021: 36). Birçok ülkede mevcut yasal düzenlemeler özellikle düzensiz göçmenlerin sendikalara üye olmalarını engellediği için, düzensiz göçmenlere yönelik faaliyetler onları örgütlenme çabasından çok onlar için bazı temel hakların sağlanmasına yönelik olmaktadır (Bilge Cengiz, 2015: 67).

Göçmen işçiler yönelik olarak örneğin; Almanya ve Fransa gibi bazı ülkelerde sendikalar göçmenlerin kendi dillerinde gazete ve broşürler yayınlamaktadırlar (Castles, 1990: 7-9). Birleşik Krallık'ta sendikalar göçmenlerin

⁴ Citizensuk, ortak yarar için birlikte çalışan çeşitli yerel toplulukların insan gücüyle çalışan bir ittifaktır. Citizensuk topluluk örgütlenmesi yöntemiyle, güç durumda olan insanların liderliklerini geliştirmelerini ve değişim yapma gücü ve stratejisiyle bir araya gelmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Citizensuk, 2022b).

sömürülmesine yol açan özellikle iki önemli konuya odaklanmışlardır. Bunlar; istihdam hakları ve niteliklerin tanınması ile İngilizce dili de dâhil olmak üzere beceriler hakkında bilgi sağlamaktır. İstihdam hakları ve niteliklerinin tanınmasında sendikalar bilgi materyallerinin yayınlanması için çaba harcamışlardır. Bunun sonucunda göçmenlerin Birleşik Krallık'ta halen kendi dillerinde işçilerin haklarına ilişkin bir yayın bulamaması pek olası değildir. Ayrıca, sendikalar, özel istihdam büroları ile ilgili kampanyalarını güçlendirmişlerdir. Bu kampanyalar kısmen başarılı olmuş, hükümeti 2008 yılında yeni yasalar çıkarmaya zorlamış ve Avrupa Birliği düzenlemeleri için zemin hazırlamıştır (Meardi, 2012: 109).

İtalya'da ise; CGIL'e üye Tarımsal Sanayi İşçileri Federasyonu'nun "*Sendika Sokakta (Sindacato di strada)*" stratejisi sendikacıların ülke çapında seyahat etmelerini, göçmen işçilerin toplandığı veya işe alındıkları buluşma noktalarına giderek hakları ile ilgili olarak onları bilgilendirmelerini, iş sözleşmeleri konusunda tavsiyelerde bulunmalarını ve sendikayı kendilerine tanıtmalarını amaçlamaktadır. Örgüt bu strateji ile aynı zamanda göçmen üye sayısını da artırmıştır. "Polonya'daki Ukraynalı İşçilerin Sektörler Arası Sendikası (The Intersectoral Trade Union of Ukrainian Workers in Poland)" zor durumdaki Ukraynalı üyelerine çalışma ve oturma izinleri ile ücretsiz hukuki danışmanlık hizmeti sağlamış, iş müfettişlerini adil olmayan işverenler hakkında bilgilendirmiş ve Ukrayna'dan yeni gelenlerin iş bulmalarına yardımcı olmak için adil işletmelerle bağlantılar kurmuştur. "Tüm Polonya Sendikalar Birliği" de bu sendikaya birçok konuda destek sağlamıştır (Staunton, 2019: 15).

Almanya, Hollanda, İtalya ve İspanya'da sendikalar yerel danışma büroları aracılığıyla tüm göçmenlere (düzensiz ve işsiz olanlar da dâhil) istihdam, barınma ve sağlık sigortasıyla ilgili konularda yasal ve idari destek sunmaktadırlar. Ekonomik kriz ve bunun işgücü piyasası üzerindeki etkileri nedeniyle sendikaların kaynakları genel olarak azalmakla birlikte bu tür faaliyetler sendika faaliyetleri içinde yer almaya devam etmektedir (Marino vd., 2017b: 364). Birçok ülkede sendikaların göçmen işçilere danışmanlık ve yardım hizmeti sağlayan danışma merkezleri bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde örneğin; Kamboçya'da "Kamboçya İşçi Konfederasyonu" Battambang eyaletinde, Laos'ta "Lao Sendikalar Federasyonu" Savannakhet şehrinde, Göçmen İşçi Danışma Merkezi'ni yönetmektedir. Her iki merkez de göçmen işçilere, menşe ülkelerine geri dönen göçmenlere ve onların aile üyelerine işçi danışma merkezinde veya sosyal yardım faaliyetleri aracılığıyla bilgi sağlamaktadır. Malezya Sendikaları Kongresi'nin Kuala Lumpur ve Penang şehirlerindeki Göçmen İşçi Danışma Merkezleri göçmenlere bilgi ve hukuki yardım sağlamakta ve organizasyon faaliyetleri yürütmektedir (ILO, Australian AID, 2013: 1-2).

Almanya gibi birçok ülkede sendikalar göçmenlerin kendi dillerinde eğitimler düzenlemekte, hedef ülkenin dili göçmen işçiler için önemli bir sorun oluşturduğundan dil kursları açmaktadırlar (Castles, 1990: 7). Birleşik Krallık'ta

1990 özellikle 2004 sonrası göçmen işçiler için İngilizce kursları yeni göçmen işçileri sendikaya çekmiştir. Ancak sendikaların göçmen işçilere yönelik özel hizmetler sağlarken, işverenlerin direnci ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Örneğin Birleşik Krallık'ta kamu sektöründe alt işverenlerin ve özel sektörde yöneticilerin olumsuz tutumları göçmen işçilerin sendika eğitimine katılmalarını engellemiştir. Belli bölgelerde sendikalar sendika üyeliği hakkında göçmen işçilerle bağlantı kurmanın yolu olarak sendika eğitimini kullanmış ancak başarısız olmuşlardır (Connolly vd., 2012: 13).

Hollanda'da "Hollanda Sendikalar Konfederasyonu" üyesi iki sendika Hollanda'nın kuzeyindeki "Eemshaven" şantiyelerinde geçici inşaat işçilerine yönelik sistematik ve iyi finanse edilmiş bir sendikal çaba içine girmişlerdir. Sendikalar işçilerle iletişim kurmak ve onların güvenini kazanmak için örgütlenme taktikleri kullansalar da Eemshaven kampanyası, bir örgütlenme kampanyasından çok düzenli bir proje olarak finanse edilmiştir. Nitekim kampanya sonucu nispeten az sayıda işçi sendika üyesi olmuş bu işçiler de genellikle (hukuki) yardıma ihtiyaç duymuşlardır (Berntsen ve Lillie, 2016: 173-177). Bu kampanyayı inceleyen Berntsen ve Lillie (2016) taşeronluk, uluslararası hareketlilik, yasal tecrit ve işverenlerin sendika karşıtı uygulamalarının, sendikal hakların uygulanmasını zorlaştırdığını ve finansal olarak güçlü olan sendikaların bile ancak sınırlı sayıda işçinin, sınırlı bir süre için istihdam koşullarını iyileştirebildiklerini ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan sendikalar tarafından her ne kadar göçmenlere özgü politikalar uygulansa ve göç sürecinden kaynaklanan sorunlarda onlara yardım edilse de düzensiz göçmenlerin kayıt altına alınmasından sonraki süreç göçmen işçilerin sendikaları sadece bir yardım derneği olarak görmeleri ve sendikadan uzaklaşmalarıyla sonuçlanmıştır (Kurtulmuş, 2015: 45,47).

Sendika Üyelerini Eğitmek ve Bilgilendirmek

Kamboçya, Laos ve Vietnam gibi bazı ülkelerde sendikalar üyelerine; göçün neden bir sendika sorunu olduğu, işçi göçü eğilimleri, sorunları ve sendikaların göçmen işçileri korumak için neler yapabileceği konusunda bilgilendirmek amacıyla çalıştaylar düzenledikleri görülmektedir (ILO, Australian AID, 2013: 1).

Göçmen İşçileri Örgütlemek

Göçmen işçilerin homojen bir grup olmamaları nedeniyle örgütlenmeleri son derece güçtür ve büyük bir çaba gerektirmektedir. ABD, Hollanda, Almanya, İrlanda ve Birleşik Krallık'ta sendikalar göçmen işçilerin yoğun olduğu sektörlerde ve işyerlerinde örgütlenme kampanyaları yürütmektedirler. Bazı durumlarda bu kampanyalar Almanya'da olduğu gibi düzensiz göçmen işçiler veya mevsimlik göçmen işçiler gibi belirli işçi gruplarına odaklanmıştır. Bu kampanyalar Birleşik Krallık, İrlanda, Hollanda ve daha sınırlı şekilde Almanya'da; ABD'nin "örgütlenme sendikacılığını" model alan kampanyalar şeklinde olmuştur. Ancak

ABD tarzı örgütlenme kampanyalarının uzun dönemde sendika üyeliğini ne ölçüde arttırdığı net olarak belirlenememiştir (Marino vd., 2017b: 364-366). Örgütlenme kampanyaları arasında örneğin; Birleşik Krallık'ta UNISON, “*Göçmen İşçi Katılım Projesi (Migrant Worker Participation Project)*”, Unite, “*Göçmen İşçi Destek Birimi (Migrant Worker Support Unit)*” sayılabilir. Bu iki kampanya da “*Sendika Modernizasyon Fonu (Union Modernisation Fund)*”⁵ tarafından finanse edilmiştir (Connolly vd., 2012: 14).

Hollanda da Hollanda Sendikalar Konfederasyonu çatısı altında 2009-2013 yılları arasında süpermarket dağıtım sektöründe örgütlenme kampanyaları düzenlenmiştir (Schultz, 2019). Ancak Roosblad ve Berntsen, Hollanda'daki örgütlenme kampanyalarının, sendikalar önemli kaynaklar kullanmış olsalar bile, son derece güvencesiz ve geçici Polonyalı göçmen işçilerin özel ihtiyaçlarına cevap veremediğinin altını çizmektedir (Marino vd., 2017b: 365). Örgütlenme kampanyaları dışında Birleşik Krallık'ta Polonyalı göçmen işçiler için Lehçe dil bölümlerinin kurulması (Southampton ve Glasgow) gibi uygulamalar söz konusudur (Meardi, 2012: 109). Fransa'da sendikalar göçmen işçilerin bulunduğu bölgelerde bu işçiler için özel bölümler oluşturmuşlardır (Castles, 1990: 9).

Alho tarafından yapılan bir araştırma Finlandiya'da inşaat sektöründe sendikaların Rusça konuşan örgütlenme elemanı istihdam ederek, göçmen işçiler için özel bölüm kurarak göçmen işçilere yönelik politikalarında örgütlemeye doğru bir kayma olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Andersen ve Arnholtz (2008), Danimarka'da inşaat sektöründe sendikaların Polonya'lı işçilerin dikkatlerini çekmek amacıyla Lehçe konuşan danışmanlar istihdam ederek, yerel sendika şubesi kurarak göçmen işçilere yönelik politikalarını örgütlemeye yönelttiklerini belirlemiştir (Bengtsson, 2013: 176-177). Hollanda'da sendikalar Polonyalı örgütleyicilerden oluşan özel bir birim kurmuştur (Rogalewski, 2022: 4).

Birleşik Krallık, ABD ve İrlanda da dâhil olmak üzere birçok ülkede örgütleyiciler genellikle sendika dışında özel eğitim almış, toplum temelli lobi gruplarından sendikalara dâhil edilmişlerdir. Bunlar yeni protesto biçimlerini, sokak tiyatrosunu, rap şarkı söylemeyi ve diğer sanat biçimleri gibi yeni kampanya taktiklerini sendikalara getirmişlerdir (Siobhan, 2021: 43). Göçmen şubesi bulunan “Nepal Sendikaları Genel Konfederasyonu” ise; destek grupları oluşturarak bazı ülkelerde Nepalli göçmenleri örgütlemek için girişimlerde bulunmuştur. Bu tür gruplar örneğin Hindistan'da (Delhi, Haryana ve Batı Bengal eyaletlerinde), Japonya'da ve çok sayıda Nepalli'nin çalıştığı Güney Kore'de bulunmaktadır (ILO, 2004: 13).

Göçmen işçilerin örgütlenmesi ile ilgili olarak başvuru olan bu yöntemlerin etkinliği konusunda literatürde bazı olumsuz görüşler bulunmaktadır. Örneğin;

⁵ Sendikanın örgütsel etkinliğinde dönüşümsel değişime neden olan yenilikçi modernizasyon projelerini desteklemek amacıyla sendikalara finansal destek sağlayan, 2005 yılında oluşturulan, hükümet tarafından finanse edilen bir fondur.

Tapia (2014), göçmen işçi projelerinin az sayıda sendika görevlisi tarafından üstlenildiğini ve göçmen işçi sorunlarının daha geniş sendika stratejilerinden ayrıldığını belirtmektedir. Benzer şekilde, James ve Karnowska (2010) bu projelerin sendika yapıları içinde yer almadığını ve yeterince finanse edilmediğini ifade etmektedirler. Lillie, vd (2020) Hollanda, Almanya ve Finlandiya sendikalarının göçmen inşaat işçilerini örgütlenme yaklaşımlarını kıyaslayarak, sendikaların büyük ölçüde işçilerin üye olmaları ve sendikada üyeliklerini devam ettirmeleri konusunda başarısız oldukları sonucuna varmışlardır (Rogalewski, 2022: 3-4).

Batıdaki uygulamalardan farklı olarak Güney Kore düzensiz göçmen işçilerin kendi sendikalarını kurma mücadeleleri ile dikkat çekici bir örnek oluşturmaktadır. Bu ülkede göçmen işçi sendikacılığının yükselişinin arka planını hükümetin düzensiz göçmen işçilerin Kore'de kalıcı olmasını engellemek ve KOBİ'lerdeki işverenlerin çıkarlarını korumak amacıyla uygulamaya koyduğu göçmen işçi politikası oluşturmaktadır. Bu politikaya bağlı olarak ülkede bir dizi dini grup ve STK göçmen işçilerin haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla 2004 yılında “*Göçmen İşçileri Destekleme Hareketi*’ni” başlatmışlardır. Bu harekete Güney Kore işçi sendikaları, özellikle “Kore Sendikalar Konfederasyonu” destek vermiştir. Bu hareket sonucu 2005 yılında, 91 düzensiz göçmen işçi tarafından, “*Göçmenler Sendikası (Migrants Trade Union)*” kurulmuştur (Lee ve Yoo, 2013: 227-228). Göçmenler Sendikası’nın on yıl süren mücadelesi sonunda Kore Yüksek Mahkemesi düzensiz göçmen işçilerin örgütlenme hakkını tanımıştır (BirGün 21.02.2020; Wikipedia, 2022). Literatürde bu ülkedeki bağımsız göçmen işçi sendikacılığının yükselişi birbiriyle etkileşim halinde olan beş faktörle açıklanmaktadır. Bunlar; hükümetin göçmen işçi politikası, göçmen işçilerin davranışsal yönelimleri, göçmen işçileri destekleme hareketi, yerel işçi hareketi ve göçmen işçilerin mücadeleleridir (Lee ve Yoo, 2013: 233).

Sendika Yönetiminde Göçmen İşçilerin Görünürlüğünün Sağlanması

Göçmen işçilerin sendikaların karar alma pozisyonlarında temsil edilmeleri konusundaki bulgular henüz ülkeler arasında sistematik bir karşılaştırma yapmaya izin vermemektedir. Ancak bu sayı oldukça sınırlıdır. Bu durum İtalya, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde genellikle yukarıdan aşağıya alınan kararların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Marino vd., 2017b: 366-367). Ancak sendikalar göçmen işçilerin karar alma pozisyonlarında yetersiz temsil edildiğini kabul etmektedirler (Siobhan, 2021: 37).

Sonuç

Göçmen işçi kavramı uluslararası örgütlerin göçmen işçilerle ilgili özel belgelerinde tanımlanmakta ancak bu belgelerde yer alan tanımlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Göçmen işçilerin sendikal hakları uluslararası örgütlerin temel insan

hakları belgeleri ile göçmen işçilerle ilgili özel belgelerinde düzenlenmektedir. Uluslararası temel insan hakları belgelerinin göçmen işçilerle ilgili yaklaşımının temelinde, vatandaş olsun veya olmasın tüm insanların salt insan olmaları nedeniyle insan haklarından yararlanmaları gerektiği ilkesi yatmaktadır. Ancak bu temel ilkeye rağmen, göçmen işçilerin sendikal hakları düzensiz göçmen işçiler açısından evrensel düzeyde tam olarak kabul görmemiştir. Ulusal düzeyde de göçmen işçilerin sendikal hakları ile ilgili olarak ülkelerin düzenlemeleri arasında farklılıklar bulunmakta, bazı ülkelerde göçmen işçilerin özellikle düzensiz göçmen işçilerin sendikalaşmasına izin verilmemektedir.

Sendika üyeliği göçmen işçilerin hedef ülkedeki sosyal haklardan yararlanmaları, bu ülkelere ekonomik ve toplumsal uyumlarının sağlanması açısından önem taşımaktadır. Sendikalar açısından da; göçmen işçileri örgütlemek hem üye sayılarını arttırmak hem yerli işçilerle göçmen işçiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırmak, hem de ırkı, dili, dini, kökeni ne olursa olsun tüm işçileri temsil etmek açısından önemlidir. Ancak sendikalarla göçmen işçiler arasındaki ilişki her zaman gerilim ve ikilemlerle dolu olmuş, göçmen işçilere yönelik sendika stratejileri, işçi hareketinin tarihinde her zaman tartışmalı bir konu olarak gündeme gelmiştir.

Geçmişten bu yana göçmen işçilerin örgütlenmesi hem uluslararası ve ulusal düzenleme ve koşullardan hem de göçmen işçiler ile sendikalardan kaynaklanan nedenlerden dolayı sorunlu ve oldukça güç olmuş ve olmaya devam etmektedir. Göçmen işçilerin demografik özellikleri, işgücü piyasasındaki konumları, dil ve kültürel engeller, göçmen işçilerin hedef ülkede kalma süreleri ve niyetleri, işveren baskısı, sendika üyeliğinin maliyeti, yerel işçilerin sendikalaşma düzeyi, göçmen işçilerin örgütlenme deneyimleri, hem göçmen işçilerin sendikaya yönelik hem de sendikaların göçmen işçilere yönelik tutumları, düzensiz göçmen işçilerin örgütlenmeleri ile ilgili yasal engeller gibi birçok faktör göçmen işçilerin sendikaya karşı tutumlarını ve sendikalaşmalarını etkilemektedir. Diğer taraftan sendikaların bu gruplara yönelmesinde; göçmen işçilerin homojen olmayan yapısı, sendikaların ulusal düzeyde sosyal ve ekonomik politikaları etkileme kapasiteleri, felsefi ve örgüt yapıları, ülkedeki ekonomik ve işgücü piyasası koşulları, göçmenlere yönelik kamusal söylem, sendikaların mali gücü ve öncelikleri etkili ve belirleyici olmaktadır.

Tüm bu dinamik ve gerilimler, uluslararası ve ulusal düzeyde sendika politika ve faaliyetlerine yön vermektedir. Bu bağlamda uluslararası sendikalar; göçmen işçilere yönelik olarak hak temelli bir yaklaşımı yaygınlaştırmayı, eşit muamelede bulunmayı ve ayrımcılık karşıtı politikaları önererek, göçmenlerin “göçmen işçi” yerine “işçi” olarak kabul edilmeleri gerektiğini savunmaktadırlar. Uluslararası sendikalar hükümetlerden insana yakışır iş hedeflerine katkıda bulunmalarını ve göçmenlerin güvenlik kaygılarını aşmalarını sağlamak amacıyla göç politikalarını değiştirmelerini talep etmektedirler. Uluslararası sendikaların son yıllarda düzenli

göçmenlerin yanı sıra düzensiz göçmenlerin işgücü piyasaları ile bütünleşme sürecine odaklandıkları ve bu doğrultuda çeşitli faaliyetler gerçekleştirdikleri görülmektedir.

Ulusal düzeyde ise; ülkelere ve sektörlerle göre değişmekle birlikte genel olarak, sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalar, göçmen işçilere karşı dışlamadan içermeye uzanan bir stratejiye yönelmişlerdir. Bu doğrultuda bazı ülkelerde sendikalar göç ve göçmen işçilere yönelik düzenlemeler için hükümetlere baskı yapmakta, bazı ülkelerde bu amaçla sendikalar arasında ortak çalışmalar yapılmakta, bu çalışmalara uluslararası sendikalar da farklı boyutlarda destek vermektedirler. Bazı ülkelerde sendikalar STK'lar, göçmen toplulukları, dernekleri veya bu konuda etkili olabilecek tüm örgütlerle işbirliği yapmaya çalışmakta, göçmen işçilere yönelik bilgilendirme, eğitim ve yardım faaliyetleri gibi özel hizmetler sağlamaktadırlar. Öncelikle çalışma yaşamında hangi temel haklara sahip oldukları konusundaki bilgilendirmeler, göçmen işçilere işe alım süreçlerinde ve diğer sorunlu alanlarında rehberlik etmektedir. Yüksek düzeyde ayrışan göçmen gruplarına sahip oldukları haklar konusundaki bilgilendirmelerin kendi dillerinde yapılması, göçmen işçiler açısından hem dil hem de kültürel engellerin azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Ancak söz konusu rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri ile birlikte tüm sendika stratejilerinin, göçmen işçilerin sendikaya üyelik ve örgütlenme deneyimleri üzerindeki etkilerinin her zaman olumlu olduğunu söylemek oldukça güçtür. Zira birçok ülkede sendikaların göçmen işçileri örgütlenme çabaları başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Günümüzde göç ve göçmen işçi sorunu giderek büyümekte artan göç ile birlikte özellikle düzensiz göçmen işçilerin koşulları her açıdan daha da kötüleşmektedir. Göçmen işçiler ile yerli işçiler arasındaki hak uçurumunun artmaması, sendikaların sermayenin işçi sınıfını bölme ve birbirine düşürme politikalarının tuzağına düşmemeleri için sendikalara bu konuda önemli görevler düşmektedir. Zira göçmen işçilere yönelik sürdürülebilir ve güçlü politikalar üretmekten kaçınan ve dışlayıcı bir yaklaşım benimseyen sendikalar işgücü piyasasında var olan eşitsizliklere katkı sağlayacak ve bu durum sendikaların demokratik kurumlar olma özelliğinin de aşınmasına neden olacaktır.

Extended Summary

International migration, which has become a global phenomenon, has multidimensional, deep and permanent effects on the labor markets of destination, transit and origin countries. In particular, irregular migrant workers are excluded from social protection, basic rights regarding labour market, and they have economic and social disadvantages such as unemployment, poverty and social exclusion. The interests of migrant workers are not adequately represented in the labor market, and irregular migrant workers are concentrated in precarious, low-

paid and informal jobs, they are exposed to serious social rights violations and exploitation in working life, and they cannot access decent working conditions. Trade unions have an important role in both the legal establishment of the rights of migrant workers and the implementation of these rights. It is assumed that both international and national unions adopt a rights-based approach to the organization of migrant workers. Despite this assumption, the relationship between unions and migrant workers is often uncertain and contradictory as a result of universal international solidarity and tensions between migrant workers and domestic workers in the national labour market. This study aims to reveal the different policies and activities of unions towards migrant workers by considering the relationship between migrant workers and unions within the framework of social rights and the dilemmas faced by unions.

Trade union rights of migrant workers are regulated in the basic human rights documents of international organizations and basic documents on migrant workers. The basis of the approach of international basic human rights documents regarding migrant workers is the principle that all people, whether they are citizens or not, should benefit from human rights simply because they are human. However, despite this basic principle, the trade union rights of migrant workers have not been universally accepted by irregular migrant workers. At the national level, there are differences between the regulations of the countries regarding the union rights of migrant workers, and in some countries, unionization of migrant workers, especially irregular migrant workers, is not allowed. Union membership is important for migrant workers to benefit from social rights in the target country and to ensure their economic and social adaptation to these countries. In terms of unions; organizing migrant workers is important in terms of increasing the number of members, eliminating competition between domestic workers and migrant workers, and representing all workers regardless of race, language, religion or origin. However, the relationship between unions and migrant workers has always been full of tensions and dilemmas, and union strategies for migrant workers have always been a controversial issue in the history of the labour movement. Today, the problem of migration and migrant workers is growing and the conditions of irregular migrant workers are getting worse in every aspect with the increasing migration. Unions have important duties in this regard so that the gap in rights between migrant workers and local workers does not increase and the unions do not fall into the trap of the employer's policies to divide the working class and turn it against each other. Because the unions that avoid producing sustainable and resistive policies towards migrant workers and adopt an exclusionary approach will contribute to the inequalities in the labour market and this will cause the unions to erode their democratic institutions.

Beyan

"Göçmen İşçiler ve Sendikalar: Sosyal Haklar ve İkilemler Bağlamında Sendikal Stratejiler" başlıklı makalemizde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA

- Afonso, A. ve Devitt, C. (2016) “Comparative Political Economy and International Migration”, **Socio-Economic Review**, 14(3), 591-613.
- Afonso, A., Negash, S. ve Wolff, E. (2020) “Closure, Equality or Organisation: Trade Union Responses to EU Labour Migration”, **Journal of European Social Policy**, 30(5), 528–542.
- Alberti, G., Holgate, J. ve Tapai, M. (2013) “Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work”, **The International Journal of Human Resource Management**, 24(22), 4132-4148.
- Andersen, S. ve Arnholtz, J. (2008) “Strong Trade Unions Meet EEC Workers: Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector”, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, 66, 101–116.
- Añonuevo, T. Q. (2007) “The Role of the Trade Union Movement in Migration and Development: A Contribution from the Building and Wood Workers”, **International dialogue on migration, intersessional workshop on making global labour mobility a catalyst for development**, https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/global_labour_mobility_080910_2007/presentations/notes_anonuevo.pdf, (Erişim Tarihi: 5.05.2022).
- Babayiğit, Z. K. (2014) **İşgücü Göçü Yönetimi: Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Göçmen İşgücü Politikaları**, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Basok, T. ve Lopes-Sala, A. (2016) “Rights and Restrictions: Temporary Agricultural Migrants and Trade Unions’ Activism in Canada and Spain”, **International Migration and Integration**, 17, 1271-1287.
- Bengtsson, E. (2013) “Swedish Trade Unions and European Union Migrant Workers”, **Journal of Industrial Relations**, 55(2), 174-189.
- Berntsen, L. ve Lillie, N. (2016) “Hyper-Mobile Migrant Workers and Dutch Trade Union Representation Strategies at the Eemshaven Construction Sites”, **Economic and Industrial Democracy**, 37(1), 171-187.
- Bilge Cengiz, F. (2013) **Türkiye’de Sendikaların Düzensiz Emek Göçüne Bakışı: İstanbul Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BirGün (21.02.2020) **Güvencesizleri Örgütlemek Birinci Önceliğimiz**, <https://www.birgun.net/haber/guvenesizleri-orgutlemek-birinci-onceligimiz-288847>, (Erişim Tarihi: 6.07.2022).
- BWI, Feneal-UIL, Filca-CISL ve Fillea-CGI. (2014) **International Frame Agreement between Salini Impregilo S.p.A. and BWI, FENEAL UIL, FILCA CISL and FILLEA CGIL**, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/IFA_SaliniImpregilo_EN.pdf, (Erişim Tarihi: 23.07.2022).

- Castles, S. (1990) “Labour Migration and the Trade Unions in Western Europe”, Centre for Multicultural Studies, University of Wollongong, (Occasional Paper 18), 19, <https://ro.uow.edu.au/cmsocpapers/17>, (Erişim Tarihi: 5.05.2022).
- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011) “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Çalışma ve Toplum**, 1(28), 233-264.
- Citizensuk (2022a). <https://www.citizensuk.org/campaigns/the-campaign-for-a-real-living-wage/>, (Erişim Tarihi: 6.07.2022).
- Citizensuk (2022b) <https://www.citizensuk.org/about-us/who-we-are/>, (Erişim Tarihi: 6.07.2022).
- Connolly, H., Martinez, L., Miguel ve Marino, S. (2012) “Trade Unions and Migration in the UK: Equality and Migrant Worker Engagement Without Collective Rights”, **University of Manchester Manchester Business School**, <https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48497> (Erişim Tarihi: 05.06.2022).
- Danış, D. (2016) “Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri”, **Alternatif Politika**, 8(3), 562-586.
- Eldring L., Fitzgerald I. ve Arnholtz, J. (2011) “Post-Accession Migration in Construction and Trade Union Responses in Denmark, Norway and the UK”, **European Journal of Industrial Relations**, 18(1), 21-36.
- Erdoğan, S. (2013) “Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Uludağ Üniversitesi, 31 Ekim/1-2 Kasım, Bursa.
- ETUC (2016) **ETUC Mid-Term Strategy on Migration, Asylum and Inclusion**. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_mid-term_strategy_on_migration_asylum_and_inclusion_0.pdf (Erişim Tarihi: 4.07.2022).
- ETUC (2017a) **Defending Undocumented Workers Means Defending All Workers**. https://preumn.smartsys.it/wp-content/uploads/2021/05/brochure_unionmigrantnet_2017_en_v2.pdf (Erişim Tarihi: 5.07.2022).
- ETUC (2017b) **Sendikalar: Örgütlenme ve Kayıt dışı Göçmen İşçi Haklarının Yaygınlaştırılması**, https://www.picum.org/Documents/Publi/2018/PIC004-17_leaflet_TK.pdf, (Erişim Tarihi: 7.07.2022).
- ETUC (2021) **UnionMigrantNet in Your Country**. <http://preumn.smartsys.it/wp-content/uploads/2021/05/UMN-final-brochure.pdf>, (Erişim Tarihi: 4.07.2022).
- Eurofound (2004) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/european-migrant-workers-union-founded>, (Erişim Tarihi: 4.07.2022).

- Fine, J. (2007) “A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings Between Worker Centres and Unions”, **British Journal of Industrial Relations**, 45(2), 335-360.
- Ford, M. (2013) “The Global Union Federations and Temporary Labour Migration in Malaysia”, **Journal of Industrial Relations**, 55(2), 260-276.
- Ford, M. ve Gillan, M. (2015) “The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical View”, **Journal of Industrial Relations**, 57(3), 456-475.
- Global Unions (2022) **The Labour Movement’s Report to the First Global Review of the Global Compact on Migration**, https://www.bwint.org/tr_TR/cms/global-compact-on-migration-uphold-migrant-workers-rights-access-to-justice-and-decent-work-2643, (Erişim Tarihi: 3.07.2022).
- Gorodzeisky, A. ve Richards, A. (2013) “Trade Unions and Migrant Workers in Western Europe”, **European Journal of Industrial Relations**, 19(3), 239-254.
- Greer, I., Ciupijus, Z. ve Lille, N. (2013) “The European Migrant Workers Union and the Barriers to Transnational Industrial Citizenship”, **European Journal of Industrial Relations**, 19(1), 5-20.
- Güler, C. (2021). “Küresel Salgın Döneminde Küresel Sendikalar”, Sevgi, H. (Ed.), **21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri** içinde, İstanbul: NotaBene Yayınları, 169-232.
- Hardy, J., Eldring, L. ve Schulten, T. (2012) “Trade Union Responses to Migrant Workers from The ‘New Europe’: A Three Sector Comparison in the UK, Norway And Germany”, **European Journal of Industrial Relations** 18(4), 347–363.
<https://www.recruitmentadvisor.org/>, (Erişim tarihi: 3.07.2022).
- IHRB (2019) Migrant Workers & Unions, (**IHRB Briefing**).
- ILO (2004) **Migrant Workers and Human Rights Out-Migration from South Asia**, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2020) **Trade Union Action to Promote Fair Recruitment for Migrant Workers**, (ILO Brief), Geneva: International Labour Office.
- ILO (2021a). **ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third Edition**, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2021b). **Labour Migration in Asia: Impacts of the Covid-19 Crisis and The Post-Pandemic Future**, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2022a) **Migration for Employment Convention (Revised)**, 1949, (No 97), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242. (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

- ILO (2022b) **Migrant Workers (Supplementary provisions)**, 1975, (No.143), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288. (Erişim Tarihi: 4.06.2022).
- ILO Australian AID (2013) **GMS TRIANGLE: Working with Trade Unions to Protect Migrant Workers**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/presentation/wcms_218103.pdf, (Erişim Tarihi: 7.06.2022).
- IndustriALL, UNI ve BWI (2018) **Global Framework Agreement Between Stora Enso Oyj, IndustriALL, UNI Global Union and BWI**, https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/StoraEnso/stora_enso_gfa_signed.pdf, (Erişim Tarihi: 13.07.2022).
- IndustriALL (2021) **Action Plan 2021-2025**, https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/2021-2025/FINAL/action_plan_2021-2025_english.pdf, (Erişim Tarihi: 22.07.2022).
- ITF (2019) **ITF Secures Major Agreement to Protect Migrant Workers in the Irish Fishing Industry**, <https://www.itfglobal.org/en/news/itf-secures-major-agreement-protect-migrant-workers-irish-fishing-industry>, (Erişim Tarihi: 23.07.2022).
- ITF (2022) **Qatar Signs New Agreement with ITF on Transport Worker Rights**, <https://www.itfglobal.org/en/news/qatar-signs-new-agreement-itf-transport-worker-rights>
<https://www.bwint.org/tr/cms/migrant-workers-can-now-become-trade-unionists-even-before-entering-germany-2410>, (Erişim Tarihi: 23.07.2022).
- ITUC (2011) **Labour Migration: A Decent Work Issue!**, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/flyer_migration_en.pdf (Erişim Tarihi: 4.07.2022).
- ITUC (2012) **Migration: A Decent Work Issue – Policy Document**, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/9gc_e_06_b_i_-_migration.pdf (Erişim Tarihi: 5.07.2022).
- ITUC (2022) **Ensuring Fair Recruitment for Decent Work: A Mini Guide for Trade Unions**, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mini_guide_recruitment_en.pdf (Erişim Tarihi: 4.07.2022).
- İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı (2015) “Türkiye’de Göçmen İşçi Olmak, Göçmen İşçiler Araştırması”, http://www.ikgv.org/pdf/Belgesiz_Gocmenler_Isciler_TR.pdf, (Erişim Tarihi: 12.06.2022).
- James, P. ve J. Karmowska (2010) “Accommodating Difference? British Trade Unions and Polish Migrant Workers”, **Journal of Workplace Rights**, 15(2), 169-189.

- Khaing Moe, T. (2020) “The Role of the Trade Unions Regarding Migrant Workers in Europe”, **LESIJ**, 27(2), 87-100.
- Kranendonk, M. ve De Beer, P. (2016) “What Explains the Union Membership Gap Between Migrant and Natives?”, **British Journal of Industrial Relations**, 54(4), 846-869.
- Krings, T. (2009) “A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour”, **European Journal of Industrial Relations**, 15(1), 49–69.
- Kurtulmuş, M. (2015) “Sendikalar ve Göçmen İşçiler”, **DİSK-AR**, 4, 40-54.
- Lee, B-H. ve Yoo, H-G. (2013) “The Rise and Fall of Independent Immigrant Worker Unionism: A Case Study of the Migrants Trade Union in South Korea”, **Journal of Industrial Relations**, 55(2), 227-242.
- Lillie, N., Berntsen, L. ve Wagner, I. (2020) “A Comparative Analysis of Union Responses to Posted Work in Four European Countries”, Arnholtz, J. ve Lillie, N. (Ed.), **Posted Work in the European Union: The Political Economy of Free Movement** içinde, Routledge Research in Employment Relations, New York: Routledge, 89–108.
- Marino, S. (2012) “Trade Union Inclusion of Migrant and Ethnic Minority Workers: Comparing Italy and the Netherlands”, **European Journal of Industrial Relations**, 18(1), 5-20.
- Marino, S., Penninx, R. ve Roosblad, J. (2015) “Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisited: Unions’ Attitudes and Actions Under New Conditions”, **Comparative Migration Studies**, 3(1), 1-16.
- Marino, S., Penninx, R. ve Roosblad, J. (2017a) “Introduction: How to Study Trade Union Action Towards Immigration and Migrant Workers?”, Marino, S., Roosblad, J. ve Penninx, R. (Ed.), **Trade Unions and Migrant Workers New Contexts and Challenges in Europe** içinde, ILO-Ilera, Ilera Publication Series, Edward Elgar, 1-23.
- Marino, S., Roosblad, J. ve Penninx, R. (2017b) “Comparing Trade Union Attitudes and Actions Relating to Immigration and Migrant Workers in 11 European Countries?”, Marino, S., Roosblad, J. ve Penninx, R. (Ed.), **Trade Unions and Migrant Workers New Contexts and Challenges in Europe** içinde, ILO-Ilera, Ilera Publication Series, Edward Elgar, 351-388.
- Meardi, G. (2012) “Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU”, **British Journal of Industrial Relations**, 50(1), 99–120.
- Osterman, P. (2006) “Community Organizing and Employee Representation”, **British Journal of Industrial Relations**, 44(4), 629– 649.
- Penninx, R. ve Roosblad, J. (2001) **Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe 1960-1963: A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries**. New York: Berghahn Books.

- Perrett, R., Martinez Lucio, M., McBride, J. ve Craig, S. (2012) “Trade Union Learning Strategies and Migrant Workers: Policies and Practice in a New-Liberal Environment”, **Urban Studies**, 49(3), 649-667.
- PSI (2017) **Manifesto for Zero Fees in the Recruitment Process**, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/sites/default/files/manifesto_final_english_0.pdf, (Erişim Tarihi: 23.07.2022).
- Refslund, B. (2021) “When Strong Unions Meet Precarious Migrants: Building Trustful Relations to Unionise Labour Migrants in a High Union-Density Setting”, **Economic and Industrial Democracy**, 42(2), 314-335.
- Resmî Gazete, **Göçmen İşçinin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun**, 06.01.1980, Sayı 16862; <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/yonetmelikler/Sozlesmeler/Gocmen-Iscinin-Hukuki-Statusu-Hakkinda-Avrupa-Sozlesmesi.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.06.2022).
- Rogalewski, A. (2022) “Trade Unions Challenges in Organising Polish Workers: A Comparative Case Study of British and Swiss Trade Union Strategies”, **European Journal of Industrial Relations**, February 2022, 1-20.
- Roosblad, J. (2013) “Trade Unions and The Representation of Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenges in Deteriorating Industrial Relations” A. van Heelsum ve B. Garces-Mascarenas (Ed.), **Filling in Penninx's Heuristic Model** içinde, Amsterdam: Amsterdam University Press, 35-49.
- Schulz, T. (2019) “Sendikaların Göçmenlere Yönelik Politikaları Kapsayıcı mı? Dışlayıcı mı?”, Dosya: Avrupa Sendikaları ve Göçmenler, **Perspektif**, 2 Nisan 2019, <https://perspektif.eu/2019/04/02/sendikalarin-gocmenlere-yonelik-politikalari-kapsayici-mi-dislayici-mi/>, (Erişim Tarihi: 30.06.2022).
- Siobhan, P. (2021) **Towards A Strategy for the Inclusion of Migrant Workers in Trade Unions**, Stronger Together Congress, Irish Congress of Trade Unions, Equality in the Workplace. https://www.ictu.ie/sites/default/files/publications/2021/ictu_migrant_workers_a5.pdf (Erişim Tarihi: 30.06.2022).
- Staunton, B. (2019) “‘A Worker is a Worker’: The Trade Unions Organising Migrants”, (**Special Report 3/33**), Sonbahar-Kış Sayısı, **Hesamag #20**, ETUI.
- Tapia, M. (2014) “The Dialectic Approaches to Organising Migrant Workers in the UK: Postwar to 2010”, (Ed.) Adler, L., Tapia, M. ve Turner, L., **Mobilizing against Inequality: Unions, Immigrant Workers, and the Crisis of Capitalism** içinde, Ithaca, NY: Cornell University Press, 52–67.
- TBMM (2022) **Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun**, <https://www5.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4662.html>, (Erişim Tarihi: 12.07.2022).

- Thomas, A. (2020) “Cross-Border Labour Markets and the Role of Trade Unions in Representing Migrant Workers’ Interests”, **Journal of Industrial Relations**, 62(2), 235-255.
- Wikipedia (2022). **Migrant’s Trade Union in Korea**
https://en.wikipedia.org/wiki/Migrants%27_Trade_Union_in_Korea,(Erişim Tarihi: 06.07.2022).
- Wrench J. (2004) “Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: The Context of Consensus and Conflict”, **European Journal of Industrial Relations**, 10(1), 7–30.