



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



International Training Centre

► Kolombiya ve Türkiye arasında Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği Projesi Özeti ve Değerlendirmesi

Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana
yakışır işi teşvik etmek



► Kolombiya ve Türkiye arasında Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği Projesi Özeti ve Değerlendirmesi

Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana
yakışır işi teşvik etmek

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2021

İlk basım yılı 2021

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Kolombiya ve Türkiye arasında Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği Projesi Özeti ve Değerlendirmesi - Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana yakışır işi teşvik etmek

ISBN: 9789220357965 (web PDF)

İspanyol da mevcuttur: *Resumen y evaluación del Proyecto de Cooperación Sur-Sur entre Colombia y Turquía - Promover el trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta* (ISBN 9789220359372), 2021

ILO Katalog Verileri

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz. Bu yayın Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) desteği ile hazırlanmıştır. Yayının içeriği yalnızca yazarların sorumluluğudur ve EBRD'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

ILO'nun Uluslararası Eğitim Merkezi tarafından tasarım, Torino – İtalya

© Kapak fotoğrafı: Unsplash/Ross Sneddon

İsviçre'de basılmıştır

Teşekkürler

Bu rapor bağımsız danışman Carla Benas Benavides tarafından yazılmış, CIF-ILO ofisinden Isabetta Vitali'nin, ILO Kolombiya ofisinden Donna Cabrero'nun, ILO Türkiye ofisinden Isabelle Kronisch ve Gizem Karşı'nın ve ILO Genel Merkezi Cenevre'den Yükselen Ortaklıklar Bölümü Başkanı Anita Amorim'in yorum ve önerileriyle geliştirilmiştir.

İçindekiler

► Teşekkürler	iii
► I. Sunum	1
► II. Eğitim süreci: hedefler ve yöntem	3
► III. Eğitim içeriği	6
3.1 Modül 1. Göçmen ve mültecilerin entegre edilmesi için işgücü piyasası yönetişimi	7
3.1.1 Kavramsal yaklaşım.	7
3.1.2 İşgücü piyasası yönetişimine ilişkin zorluklar.	8
3.1.3 İyi uygulamalar	9
3.1.4 İşgücü piyasası yönetişimini iyileştirmek için küresel öneriler.	10
3.2 Modül 2. Arz ve talep ağıısından kapsayıcı istihdam politikaları	14
3.2.1 Kavramsal yaklaşım.	14
3.2.2 Kapsayıcı politikaların oluşturulması için zorluklar	15
3.2.3 İyi uygulamalar	16
3.2.4 Kapsayıcı istihdam politikaları için küresel öneriler	18
3.3 Modül 3. Göçmenlere ve mültecilere sosyal koruma kapsamının genişletilmesi	22
3.3.1 Kavramsal yaklaşım.	22
3.3.2 Sosyal korumanın Göçmen işçilere ve mültecilere genişletilmesindeki zorluklar.	24
3.3.3 Göçmenlere ve mültecilere sosyal korumanın genişletilmesi için iyi uygulamalar	26
3.3.4 Recomendaciones globales para ampliar protecci3n social.	28
► IV. Sonuçlar ve öneriler	31
► Bilgi kaynakları	34

I. Sunum

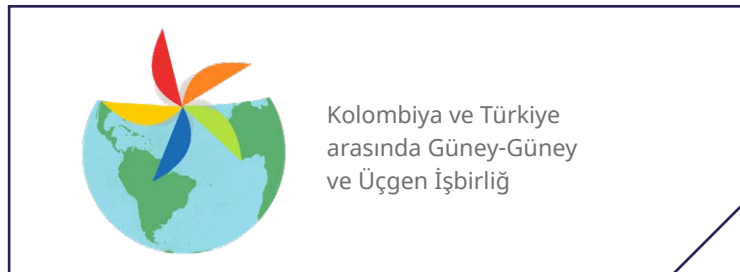
Kolombiya ve Türkiye, coğrafi konumlarının uzaklığına ve bulundukları bölgelerin kendilerine özgü özelliklerine rağmen, işgücü göçü idaresi alanında bir dizi ortak özelliklere sahiptirler.

- ▶ Başta komşu ülkelerinden olmak üzere, büyük ölçekli karma göç akımları almaktadırlar.
- ▶ Bu nüfus ayrımcılık, kayıt dışı istihdam, işsizlik ve sosyal güvenliğe erişimde zorluklar gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar COVID-19 bağlamında daha da karmaşıklaşmıştır.
- ▶ İnsana yakışır iş olanaklarının geliştirilmesi ve insan haklarına saygılı bir ortam yaratmayı amaçlayan, sorumlu göç yönetimi için eylemleri belirlemeyi ve aktörleri tanımlamayı başarmışlardır.
- ▶ Ancak, göçmenler ve ev sahibi topluluklar için daha iyi bir gelecek inşa etmeye devam etmenin önünde daha uzun bir yol vardır.

Bu durum, toplumdaki tüm paydaşların, ulusal ve yerel yönetimlerin, işveren ve sendika kesimlerinin, akademi ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı sayesinde, etkili sonuçları üretmeyi amaçlayan kapsayıcı politikaların uygulanmasına izin verecek fırsat pencerelerini belirlemek için yapıcı bir diyalog kurmanın yanı sıra zorlukları ve iyi uygulamaları paylaşmak için de önemli bir alan açar. Bu nedenle, 2020 yılında ILO'nun desteğiyle bu ülkelerin önderliğinde Güney-Güney ve Üçgen İş birliği ilişkisi başlatılmıştır.

Bu süreç, 2020 yılının Aralık ayında "Mülteciler ve karma göç bağlamında insana yakışır işin teşviki" için bir çevrimiçi platformun oluşturulması ve her iki ülkeden 30'dan fazla üçlü aktörün katılımıyla iki çevrimiçi etkinliğin düzenlenmesiyle başlamıştır. Göçmen ve mülteci nüfusun insana yakışır işlere erişimini teşvik edecek politikaları değerlendirmek ve teşvik etmek için faydalı bilgilerin paylaşılması amacını taşımaktadır.¹

- ▶ **Örnekleme 1.** Platform: Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana yakışır çalışmayı teşvik etmek



¹ Karma göç bağlamında mülteciler için insana yakışır işi teşvik eden platformlara şu linklerden ulaşılabilir: <https://www.southsouthpoint.net/themes/labour-migration/> - Çevrim içi etkinliklere ilişkin bilgi için bkz.: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_764837/lang-es/index.htm

Bu webinarlar sırasında, şu üç alanda çalışmayı sürdürmeye ilişkin niyetin olduğunu tespit edilmiştir: işgücü piyasası yönetimi, kapsayıcı istihdam politikaları ve sosyal korumaya erişim. Bu önceliklere yanıt olarak, ILO Gelişmekte Olan ve Özel Ortaklıklar Birimi (PARDEV/ Cenevre) ve ILO Kolombiya ve Türkiye ofisleri, Torino'daki ILO Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC/ILO) aracılığıyla, bu belgede tanımlanan uzaktan öğrenimi geliştirmektedir.

Kutu 1 Neden Kolombiya ile Türkiye arasında Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği Gereklidir?

Güney-Güney İşbirliği geleneksel olarak, çoğunlukla (**Kolombiya'da** olduğu gibi) yerkürenin güneyinde bulunan gelişmekte olan ülkeler arasında gerçekleşir. Bununla birlikte, küresel güney terimi, (**Türkiye** gibi) yükselen piyasa ekonomilerine doğru da uzanmaktadır. Dolayısıyla, birbirine benzer tarihsel süreçleri veya **benzer zorlukları** paylaşan uluslar arasında gerçekleştirilir. Farklı aktörler (devletler, uluslararası kuruluşlar, akademi, sivil toplum ve özel sektör) arasında, işbirliği yapmak ve tekil veya ortak kalkınma hedefleri peşinde, belirli alanlarda bilgi, beceri ve başarılı girişimleri paylaşmak için kullanılır.

Aşağıda değerler ve işleyişe yönelik ilkeler tanımlanmaktadır:

- ▶ Ulusal egemenliğe saygı
- ▶ Denkler arasında işbirliği kurma
- ▶ Koşulsuzluk
- ▶ İçişlerine karışmama
- ▶ Karşılıklı fayda
- ▶ Hesap verebilirlik ve şeffaflık
- ▶ Etkili kalkınma
- ▶ Eylemlere ve sonuçlara dayalı koordinasyon
- ▶ İlgili paydaşların çoklu katılımı

Güney-Güney işbirliğinde, gelişmekte olan ülkeler ve yükselen piyasa ekonomileri ilerleme için gerekli eylem aktörleridir. Güney-Güney İşbirliği dayanışmaya dayalı eşitler arası bir ortaklıktır; Kuzey-Güney işbirliğinin yerini almaz, onu tamamlar. Güney ülkelerinin belli bir konu etrafında teknik destek alışverişi yapabilmeleri için gerekli teknik ve finansal kaynakları sağlayacak bir kuzey ülkesi veya **İLO** gibi uluslararası bir kurum tarafından desteklenen bir **Güney-Güney İşbirliği** olarak tanımlanan üçgen işbirliği kavramı ortaya çıkmıştır.

Kaynak: Yazarların kendi derlemesi, (BM, 2019) ve (ILO, 2014)

II. Eğitim süreci: hedefler ve yöntem

23 Haziran-14 Temmuz 2021 tarihleri arasında verilen eğitim ulusal ve yerel yönetimler, işveren ve işçi kesimi örgüt temsilcileri, akademi ve sivil toplum kuruluşlarından toplam 41 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. COVID-19 pandemisi bağlamında işgücü piyasası yönetişimini iyileştirmek, kapsayıcı istihdam politikalarını teşvik etmek ve sosyal koruma kapsamını genişletmek için bilgi, araç ve yeni yaklaşımlar geliştirmek **amacıyla** her iki ülkenin üçlü aktörleri tarafından belirlenen önceliklere göre tasarlanmıştır.

2. Kutu. Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana yakışır işi teşvik etmek: Rakamlarla Eğitim.



Ülkeler: 2



Düzenleyici ekip: 11 kişi



Katılımcılar: 41



Kolombiya'dan 21 kişi



16 kadın



Türkiye'den 20 kişi



25 erkek



Katılımcı kuruluşların türü: 6

- ▶ Akademi (üniversiteler)
- ▶ Toplumsal aktörler (işveren ve işçi kesimleri temsilcileri)
- ▶ Hükümet (Çalışma, Göç, Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları)
- ▶ Belediyeler
- ▶ Sivil Toplum Kuruluşları
- ▶ Diğer (Kızılhaç ve Ticaret Odaları)



Süre: 4 hafta



Modüller: 3



Webinarlar: 3

Kaynak: yazarların e-kampüs verilerine dayanan kendi derlemesi.

Eğitim süreci, tamamı ILO Uluslararası Eğitim Merkezi E-Kampüs platformu üzerinden sunulan (bir açılış etkinliği ve üç webinar olmak üzere) dört eşzamanlı çevrim içi oturum ve üç çevrim içi eğitim modülünden oluşmaktadır.

Açılış oturumunda katılımcılarla bu işbirliğinin 2020’de başlayan ve ilerleyen aylarda ILO’nun desteğiyle devam edecek bir süreç olduğu bilgisi paylaşılmıştır.



ILO’nun amacı, kadın ve erkek göçmen işçiler için insana yakışır iş koşullarını garanti altına almak, işgücü piyasasındaki ihtiyaçlara cevap vermek ve kapsayıcı ekonomik ve sosyal kalkınmayı teşvik etmek amacıyla işgücü göçünün yönetişimini güçlendirmektir.”

► Anita Amorim, , Gelişmekte Olan Özel Ortaklıklar Daire Başkanı, ILO



Pandemi ile birlikte birçok zorluk yaşadık, ancak şimdi mülteciler, göçmenler ve yerel topluluklar için insana yakışır işin önemini daha iyi biliyoruz. Bu yüzden dayanıklılığı arttırmalıyız. Ekonomik koşulların iyileşmesi için yapılması gereken çok şey var [ve] bu tür faaliyetler önemlidir. Çünkü diğer ülkelerin farklı eylem ve uygulamalarından çok şey öğrenilebilir

► Nejat Kocabay, ILO Ankara Ofisi Program Koordinatörü



Dünyanın farklı bölgelerinden gelen deneyimleri bir araya getirmek için bu Güney-Güney işbirliğini teşvik etmenin önemi vurgulanmalıdır. Bu işbirliği, diğer ülkelerin gerçeklerine daha yakından bakmamızı ve nelerin uygulanmaya konulduğunu bilmemizi sağlar. Böylece, kendi ülkelerimizde en iyi nasıl iş yapacağımızı öğrenmemizi ve düşünmemizi sağlar

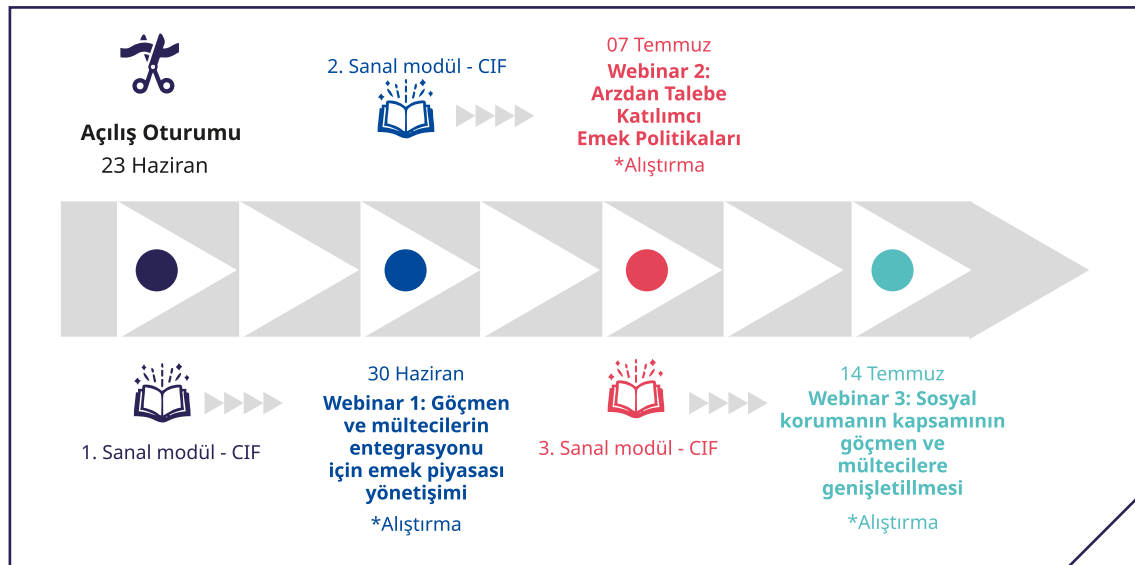
► Italo Cardona, ILO And Ülkeleri Ofisi’nden İş hukuku ve İş İdaresi Uzmanı

Eğitim içerikleri geliştirilirken, 3 alanın geliştirilmesine dayanan bir yöntem izlenmiştir. Bu yöntemin amacı bilginin katılımcı inşasını ve üçlü katılım ile politikaların şekillendirilmesi ve uygulanması gerektiğini vurgulamaktır.

1. **Birinci alan: Teorik ve pratik girdiler.** Katılımcıların erişimine açılan modül temel kavramlar, tanımlar, ülkelerin özellikleri, zorluklar, iyi uygulamalar ve küresel önerileri de kapsayan bir içerik sunmaktadır. Bu bilgileri tamamlayıcı bir şekilde, her webinar, konu üzerine bir uzman tarafından yapılan yaklaşık 25 dakikalık sunum ile başlamıştır. Oturumun odağının temel bağlamını oluşturan konuların farklı boyutlarını irdeleyen ve derinleştiren sunumdan sonra katılımcılar arasındaki deneyim alışverişi ve önerilerin oluşturulması başlar.
2. **İkinci alan: Problem çözümü için grup alıştırımları.** Yaklaşık 40 dakika boyunca, sürece katılan ülkelerin paylaştığı özelliklerden inşa edilen hayali senaryoların okunması ve analizi üzerinde gruplar halinde çalışılır. Her kişinin/kuruluşun deneyimleri göz önünde bulundurularak cevaplanması gereken sorular önerilir.
3. **Sonuçlar, öneriler ve istişareler.** Son olarak, gruplarda tartışılanlar ana oturumda paylaşılarak, ulusal düzeyde iyi sonuçlar veren uygulamalara göre formüle edilmiş öneriler vurgulanır. Aynı zamanda Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği çerçevesinde çalışmaya devam etmek için iyileştirme olanakları ve fırsatlarına alan işaret edilir.

Dolayısıyla, ulusal deneyimlere dayanan tartışmaları teşvik etmek ve emek sosyolojisine ilişkin belli sorunları ele almak için stratejik eylemlerin belirlenebilmesine yönelik girdiler sağlanmaktadır.

► **Örnekleme 2.** Eğitim sürecinin zaman çizgisi



III. Eğitim içeriği

Aşağıdaki tabloda işbirliği alanlarının ve eğitim sırasında geliştirilen içeriğin anlaşılması için çerçeve olarak, Türkiye ve Kolombiya işgücü piyasalarına ilişkin bazı karşılaştırmalı veriler sunulmaktadır.

► **Tablo 1. Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği süreci çerçevesinde Türkiye ve Kolombiya’da işgücü piyasalarının özellikleri**

Kriterler	Türkiye	Kolombiya
Nüfus (2020)	Toplam: 84,339,067 Erkek: 41,636,125 Kadın: 42,702,942	Toplam: 50,882,884 Erkek: 24,984,564 Kadın: 25,898,320
Mülteci akını*	3,6 milyon Suriyeli İran, Irak ve Afganistan’dan gelen 400.000 mülteci.	1.82 milyon Venezüellalı mülteci
GSYİH*	720.101 milyar ABD Doları	271.347 milyar ABD Doları
Kişi başına GSYİH (2020)	8538 ABD Doları	5332 ABD Doları
İşgücüne katılım oranı, toplam (15 yaş üstü toplam nüfusun %'si) (2020)	Toplam: %49,3 Erkek: %68.16 Erkek: %30.84	Toplam: %62,7 Erkek: %75.91 Kadın: %50.28
İşgücüne katılım oranı, 15-24 yaş arası, toplam (%) (2020)	Toplam: %38,98 Erkek: %50.07 Kadın: %27.45	Toplam: %46.09 Erkek: %54.05 Kadın: %38.17
İşsizlik (toplam işgücünün %'si) (2019)	Toplam: %13.67 Erkek: %12.31 Kadın: %16.38	Toplam: %9.96 Erkek: %7.88 Kadın: %12.76
İşsizlik, gençlerin toplamı (15-24 yaş arası toplam işgücünün %'si) (2019)	%24,64	%20,01

*1.Modül’de yer alan veriler.

Kaynak: Dünya Bankası verilere dayanan yazarın kendi hesaplamaları: <https://datos.bancomundial.org/>

Türkiye ve Kolombiya farklı ulusal ve kişi başına düşen gelire sahipken, (en düşükten yüksek katkıya göre) tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin GSYİH içindeki payı bakımından benzerdir. Ayrıca, her iki ülkede de istihdam yaratma açısından genellikle ekonominin kayıt dışılığı ile ilgili olarak hizmet sektörü istihdam yaratmada önemli bir yer tutar.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Türkiye’de nüfusun işgücüne katılım oranı Kolombiya’ya göre daha düşüktür. Her iki ülkede de kadınların katılımı daha düşük olmakla birlikte, Türkiye örneğinde kadın-erkek farkı daha belirgindir. Ayrıca, işsizlik her iki ülkede de kadınlar, gençler, göçmen ve mülteciler arasında daha yüksektir. ²

Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü tam olarak bilinmemekle birlikte, en güvenilir verilere göre, Kolombiya’daki kayıt dışı ekonominin büyüklüğü %57 olup, %23 olan Türkiye’den önemli ölçüde daha yüksektir. ³

1990’lı yıllarda Kolombiya ve Türkiye göçmenler için geçiş ülkeleriydi, Kolombiya’dan ABD’ye, Türkiye’den ise Avrupa’ya geçiş oluyordu. Günümüzde her iki ülke de ülkelerindeki ekonomik ve siyasi krizlerden kaçan göçmenler ve mülteciler için güvenli ve makul destinasyonlar olarak görülmektedir:

- ▶ Türkiye, %90’ı Suriyeli olmak üzere yaklaşık 4 milyon mülteciye ev sahipliği yapmaktadır. Geçici koruma statüsünde bulunan yabancılar bu nüfusun çok büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır (2020 yılına kadar 3,641,370)⁴
- ▶ Kolombiya’da 1,7 milyondan fazla Venezuelalı bulunmaktadır. Bu nüfusun yüzde 42,6’sı resmi olarak ülkeye kabul edilmiş olsa da, yüzde 57,4’ü düzensiz bir durumdadır.

Eğitim sırasında geliştirilen üç konunun özeti aşağıdadır. Her bir örnekte, çevrim içi eğitim modülünün ana içeriği sunulup, ardından webinarın ana sonuçlarının bir özeti sunulmaktadır.

3.1 Modül 1. Göçmen ve mültecilerin entegre edilmesi için işgücü piyasası yönetişimi

3.1.1 Kavramsal yaklaşım

İşgücü piyasası yönetişimi, iş yerindeki ve işgücü piyasasındaki faaliyetleri koordine eden veya kontrol eden kamu ve özel kurumları, yönetsel yapıları ve işbirliği araçlarını ifade eder. Bir diğer deyişle, **bir ekonomideki emeğin talebini ve arzını etkileyen bir dizi politika, norm, yasa, düzenleme, kurum ve süreçleri kapsar.**

Yönetişim, devlet ve hükümeti olduğu kadar, aynı zamanda sosyal aktörler, özellikle işveren ve işçi kesimleri arasındaki ilişkileri de kapsar. Bu yüzden toplumsal diyalog esastır.

² Ulusal Planlama Dairesi’nin 2018 yılı verilerine göre Kolombiya’da 157.594 civarında Venezüellalı işsiz olduğu ve bu oranın ülkenin toplam işsizliğinin %6.6’sını oluşturduğu görülüyor. Arauca, Riohacha ve Cúcuta gibi sınır şehirlerinde Venezüellalıların toplam işsizlerin %20’sinden fazlasını oluşturuyor. Aynı durum, Suriyeli erkeklerin ve özellikle kadınların ne eğitimde ne istihdamdaki genç nüfus içinde daha yüksek oranlarının olduğu Türkiye’de de geçerlidir.

³ Kolombiya için ILO ve Türkiye için Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alınan veriler.

⁴ Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nden alınan veriler.

3.1.2 İşgücü piyasası yönetişimine ilişkin zorluklar.

Türkiye'deki mülteciler için işgücü piyasasındaki başlıca zorluklar şunlardır:

- ▶ İş yerinde istismar ve sömürü, ayrımcılık ve cinsiyet eşitsizliği, iş sağlığı ve güvenliği eksikliği, çocuk işçiliği ve en kırılgan kesim olan çocuklar ve gençlerin eğitime erişiminin az olması, sosyal korumaya erişimde eksikler, kayıt dışı sektöre yüksek katılım ve düşük vasıflı ve vasıfsız işçilik, yabancı sertifikaların ve önceki eğitimlerin denklik sorunları, işgücü piyasasında mülteci ve göçmenlerin temsil ve seslerinin olmaması gibi sebeplerle insana yakışır iş konusunda bir eksiklikler bulunmaktadır.
- ▶ Göçmenler ve mülteciler genellikle asgari ücretten daha az kazanırlar. Göçmen işçiler ve yerli vatandaşlar arasında (özellikle kadınlar arasında daha da yüksek olan) bir gelir uçurumu vardır.
- ▶ Ayrıca kayıt dışı ekonomide çalışma riski mülteciler için ev sahibi topluluğa göre daha yüksektir.
- ▶ Mülteciler arasındaki işsizlik oranındaki artıştan görüldüğü gibi (SGDD-ASAM'a göre %88, 2020), COVID-19 pandemisi nedeniyle mülteciler ek zorluklarla karşı karşıya kalıyorlar. Vatandaşların krizle başa çıkmak için yararlanabileceği bazı stratejilere mültecilerin açık değildir. Örneğin, hareketlilik kısıtlamaları ve geçici koruma/uluslararası koruma altındaki kişilerin yasal statüsüne ilişkin kısıtlamalar bulunmaktadır.

Kolombiya'daki mülteciler için işgücü piyasasındaki başlıca zorluklar şunlardır:

- ▶ İş yerinde istismar ve sömürü, aynı anda birden fazla işe ihtiyaç duyulması ve ailenin geçimi için çift hatta üçlü vardiyalar yapılması, kapsayıcı iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin olmaması, kırılgan durumda olan çocukların ve gençlerin eğitime erişimi olmaması nedeniyle artan çocuk işçiliği, örgün ve mesleki eğitime erişim eksikliği, özellikle de az kalifiye işlerdeki yaygın kayıt dışılık ve yerli vatandaştan belirgin derecede daha düşük gelir elde etme gibi koşullardan dolayı insana yakışır işlere erişimde önemli eksiklik vardır.
- ▶ Kayıtlı işgücü piyasasına erişimde karşılaştıkları iki engel vardır: kayıtlı çalışan veya kayıtlı işveren olabilmek için gerekli, yasal statüyü elde etmenin zorluğu ve kayıt dışı faaliyetlerden elde edilen gelire bağlı kalınan uzun süre sebebiyle kayıt dışılıktan çıkamama.
- ▶ COVID-19 pandemisi, Kolombiya'daki göçmen ve mültecilerin işgücü piyasasının güvencesiz durumunu ciddi şekilde etkiledi. Gelirlerindeki düşüşü ve geçim kaynakları üzerindeki olumsuz etkiyi artırarak, olumsuz koşullarda nedeniyle çoğu durumda Venezüellalıların kendi ülkelerine geri dönmelerine neden oldu.

Tüm bu sorunları dikkate almak için, tüm insanların temel haklarına saygılı ve tüm hakların gözetildiği stratejik eylem planlarının tasarlanmasına ve uygulanmasına izin verecek bir yönetim çerçevesi gerekir. Ülkeler, çözüm arayışında ve uygulanmasında gerekli olan tüm yasal düzenlemeleri, kurumları ve süreçleri kamu ve özel sektör olmak üzere bütün aktörlerin katılımını mümkün kılacak bir şekilde düzenlemelidirler.

3.1.3 İyi uygulamalar

Aşağıda tabloda her iki ülkedeki bazı iyi yönetim uygulamaları öne çıkarılarak, mevzuat, kurumlar ve süreçler ve programlar olmak üzere üç başlık altında özetlenmiştir.

► **Tabla 2. Buenas prácticas de gobernanza del mercado laboral en Turquía y Colombia, para la inclusión de migrantes y refugiados**

Türkiye	Kolombiya
Mevzuat Türkiye Hükümeti'nin Geçici Koruma Altındaki Kişilere Çalışma İzni Verilmesine İlişkin Yönetmelik ile Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunanlara ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahiplerine Yönelik Çalışma İzni Yönetmeliği'nin (her ikisi de 2016 yılında) kabul etmesiyle birlikte işverenler mülteci istihdam etmek için çalışma izni başvurusunda bulunabilirler. İlk düzenleme şunu söyler: ► Kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma iznine başvurma hakkı. ► Mülteci şirketinden gelen işgücünün %10'luk istihdam kotası. ► Mevsimlik tarım veya hayvancılık faaliyetleri için çalışma izni muafiyetleri. ► Mülteciler için asgari ücret ödemesi yardımı. ► Mültecilerin sağlık veya eğitim sektörlerinde istihdam edilebilmeleri ilgili bakanlıkların onayına tabidir. ► Mesleki eğitim programlarına veya meslek içi eğitim programlarına katılma hakkı. ► Aynı niteliklere sahip bir Türk vatandaşı yoksa, %10'luk istihdam kotasını aşma imkânı.	Kolombiya'da, Kolombiya'nın göçmen ve mülteci nüfusunun dahil edilmesini sağlamak amacıyla işgücü piyasası yönetiminin yasal çerçevesinde çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Örneğin, 2017'deki 5797 numaralı kararında (düzensiz göçmenler dahil) tanımlanan koşulları karşılayan Venezüellalı mülteciler için Özel Oturum İzni (PEP) verilmiştir. Bu, iki yıllık bir süre için resmi istihdam olanaklarına, sağlık hizmetlerine, eğitime ve sosyal güvenliğe erişimlerini sağlar. 2019'te, 2015 – 2018 arasında sığınma başvurusunda bulunan Venezüellalıları düzenli hale getirmek için geçici bir seçenek olarak Özel Ek Oturma İzni (PECP) adı verilen yeni bir program oluşturuldu. Çalışma ve Dışişleri Bakanlıkları, göçmenlik kartı-yabancı kart-, çalışma vizesi veya özel oturma izni PEP olmayan Venezüellalı göçmenlerin iş veya hizmet sözleşmeleri yoluyla sabit süreli işlere erişimlerini sağlayan Resmileştirmenin Teşviki için Özel Oturum İzni (PEPFF) oluşturulmasına dair bir kararname çıkardı. İşçi ve işveren örgütleri bu yeni düzenlemenin uygulanmasını desteklediler.

Türkiye	Kolombiya
Kurumlar ve süreçler	
Yapılan son değerlendirmeler, Ticaret Odalarının, özellikle Suriyelilere ait kayıt dışı işletmelere ulaşma ve destekleme konusunda sınırlı bir kapasiteye sahip olduğunu ve bunun da bu odaların yerel ekonomik kalkınmayı desteklemeleri için önemli bir fırsatı temsil ettiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle ILO, kayıt dışı işletmelere ulaşmak ve teşvik etmek için kapasite geliştirme ihtiyaçlarını belirleyerek sektörle istişarelere başladı. Sosyal yardım ziyaretleri gibi danışmanlık ve bilgilendirme oturumları ile şirketlere bilgi vermek üzere Ticaret ve Sanatkâr Odaları bünyesinde özel danışma vezneleri kurulmasına karar verildi. İkinci adımda, şirketler resmileştirme için mali ve idari yardımlardan yararlanabilecekler.	Venezüellalı mülteci ve göçmenlerin çalışma haklarını korumak için işverenlerin yabancı çalışanlarını sisteme kaydetmeleri bekleniyor. Bu amaçla Kolombiya'daki Yabancı İşçilerin Toplu Kayıt Sistemi (RUTEC) platformu geliştirilmiştir. Çalışanlarını kayıt işlemine girmeyen işverenler 260 Amerikan dolarından 1.3 milyon Amerikan dolarına kadar cezaya çarptırılmabilmekteler.
Programlar	
2015 yılında başlatılan Türkiye ILO Mültecilere Destek Programı, kapsayıcı politika ve yasaların uygulanması için işgücü piyasası yönetim kurumlarını ve mekanizmalarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. İçeriği: ► Bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmak için üçlü eğitim imkanlarının geliştirilmesi. ► Mültecilerin entegrasyonunu ve personelinin eğitimini destekleyecek yeni Müdürlüklerin ve Birimlerin oluşturulması. ► Uluslararası işbirliğiyle iş hukuku yargılarına yönelik eğitim kurslarının sağlanması. ► Sosyal güvenlik denetçileri ve iş müfettişlerine yönelik mülteciler için kapsayıcı çalışma programları konusunda eğitim kurslarının geliştirilmesi.	ILO, işgücü piyasası yönetişimini iyileştirmek amacıyla, sosyal ortaklarına işgücü göçü konusunda eğitim vermiştir. Örneğin, Kolombiya'daki Norte de Santander, Atlántico, Nariño ve Valle del Cauca bölgeleri yerel yönetimlerine, işçi ve işveren örgütlerine mensup 75 kişi, ILO ve Universidad del Norte tarafından hazırlanan uluslararası emek göçü ve göçün kamu politikası üzerindeki etkisi alanında geliştirilen ve uygulanan programdan mezun olmuştur. Bu program, ülkedeki konuyla ilgili teorik, yasal ve uygulamalı alanlar hakkında bilgi sağlayıp yerel düzeyde karar alma sürecine katılımı ilerletmek için öneriler sunmaktadır⁵.

3.1.4 İşgücü piyasası yönetişimini iyileştirmek için küresel öneriler

1. **Sosyal diyalog ve stratejik ittifakların kurulmasına öncelik vermek.** İş dünyasındaki tüm aktörlerden öğrenmek ve politikaları tanımlamak ve uygulamak için birlikte çalışmak esastır. Fikir alışveriş alanlarını güçlendirilmek ve işgücü piyasası yönetişimini iyileştirmek için ortak sorumluluklarla yenilikçi çalışma planları geliştirilmelidir.

⁵ ILO Yayını "Kolombiya'da insana yakışır işleri ve istihdamı teşvik etmek için geliştirilmiş göç yönetişimi", 2021

2. **Göçmenlerin ve mültecilerin entegre edilmesine yönelik çalışmalara izin veren yasal ve kurumsal bir çerçeve oluşturmak.** Hedef kitleye veya nüfusa erişimin ve katılımın önündeki engelleri daha fazla ve daha iyi verilerle değil, aynı zamanda sorunun farklı bakış açılarından anlaşılmasını sağlayan diyalog ortamı sayesinde anlamak esastır. Bu temelde, kapsayıcı politikaların uygulanmasına izin verecek ve işgücü piyasası kurum ve kuruluşlarını güçlendirecek düzenleyici çerçeveler gözden geçirilmeli veya genişletilmelidir.
3. **Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve kırılgan grupların entegre edilmesini teşvik etmek.** Yönetişim çerçevesini iyileştirmek için, farklı nüfus gruplarının karşılaştığı durumu anlamak esastır. Çünkü kırılganlığı en yüksek koşullardaki kesimlere yönelik hizmet vermek için belirli politikalar üretmek ve farklı kuruluşlarla koordinasyon içinde çalışmak gerekebilir.
4. **Politikalara teknoloji ve yeniliği dahil etmek.** Günümüzde işgücü piyasasının yönetişimini iyileştirmek, süreçleri kolaylaştırmak, bilgiye erişim sağlamak ve hizmet sağlayıcıları ve kullanıcıları birbirine yaklaştırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması esastır.

1. Webinar. Göçmen ve mültecilerin entegre edilmesi için işgücü piyasası yönetişimi

Davet edilen uzman:

Saniye Dedeoğlu, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Alıştırma:

Vaka çalışması: "Avanza ülkesinde göçmenlerin ülkeye entegre edilmesine yönelik yönetim". Analiz, istişare, önerilerin geliştirilebilmesi için katılımcılara üç soru yöneltilmiştir. Her bir soru Kolombiya'dan ve Türkiye'den katılımcıların ayrı ayrı oluşturduğu toplam 6 grup içinde tartışılmıştır. . Aşağıda 6 grubun başlıca katkıları yer almaktadır.

1. Soru

Avanza ulusal sendikaları temsili nasıl geliştirebilir, belgesiz göçmen işçileri nasıl sürece dahil edebilir ve onlar için daha ileri düzeyde koruma nasıl sağlayabilir? İşveren örgütleri, göçmenler ve mülteciler tarafından işletilen kayıtlı işletmeleri bünyesine daha iyi nasıl katabilir?

1. Grup Kolombiya.

Göçmen işçiler için daha fazla koruma sağlamak amacıyla üç öneri öne sürüldü.

1. Kolombiya İş Kanunu'na göre işçilerin örgütlenme hakları olduğu hatırlatılarak, göçmen işçiler için bir sendika oluşturulması öneriliyor. Bununla birlikte, düzensiz göçmenler söz konusu olduğunda, onların yasal temsiliyi sağlayacak ve çalışma hayatına aktif olarak katılmalarını mümkün kılacak belgelerinin olmadığı vurgulanmaktadır.

2. Öte yandan, göçmen nüfusun daha fazla dahil edilmesi amacıyla Ticaret Odalarının kurulacak şirketlerle örnek şirket tüzüklerini paylaşmalarının onların kuruma dahil edilebilmesi için çok önemlidir.
3. Kolombiya grubu, konunun en kapsamlı şekilde ele almasına imkan veren iyi bir uygulamayı paylaşmıştır:⁶ Kapsayıcı bir işgücü ve göç politikasının tasarlanmasına ve uygulanmasına hizmet eden girdiler elde etmeyi amaçlayan (üçlü) Sosyal Diyalog Alt Komitesinin kurulması önemlidir.

1. Grup Türkiye

En az iki temel unsuru dikkate alan bir strateji önerilmektedir:s:

1. Türkiye’de sendikalaşma oranı tüm işçiler arasına çok düşüktür. Bu nedenle, genel olarak, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve resmi çalışma alternatiflerinin oluşturulmasına katkıda bulunmak için toplumsal ve devlet aktörlerinin kapasiteleri güçlendirilmelidir.
2. Yeni iş olanaklarının yaratılabilmesi için, özellikle işveren kesimine yönelik iletişim ve bilgiyi güçlendirmek, göçmen nüfusa yönelik oluşabilecek olumsuz imajı ve olumsuz davranışları değiştirmek çok önemlidir

2. Soru

Avanza hükümeti işgücü göçünün yönetimi ve göçmen işçilerin ve mültecilerin daha iyi korunması için ortak bir yaklaşım oluşturmak için, bakanlıklar ile işgücü piyasası yönetiminde yer alan diğer devlet aktörleri arasındaki karşılıklı bağları nasıl güçlendirebilir?

2. Grup Kolombiya

İşgücü göçü yönetimini iyileştirmek için iki temel konunun göz önünde bulundurulması önerilmektedir:

1. Düzensiz durumdaki göçmenlerin düzenli göçmenlerden ayrıştırılması çok önemlidir. Çünkü yönetim sistemleri ve etkili yanıt üretmede en büyük zorluklarla karşılaşanları düzensiz göçmenlerdir. Üstelik, düzensiz göçmenlerin kimliklerini ve zorluklarla nasıl başa çıktıklarını bilmek bile zordur.
2. ILO’nun önerileri doğrultusunda ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve haklardan faydalanmayı iyileştirecek ortak politikaların belirlenmesi ve uygulanması için üçlü bir yaklaşım izlenmelidir. Örneğin, kurumsal sosyal sorumluluk kullanılmalı ve sendikalar, çalışma haklarının düzensiz göçmenler de dahil olmak üzere tüm işçilere ait olduğunu idrak etmelidir.

⁶ Dialog Alt Komitesi Çalışma, Dış İlişkiler, Ticaret, Sanayi ve Turizm Bakanlıklarından; SENA, Ulusal Planlama Departmanı, DANE, Migración Colombia gibi kuruluşlar; CGT, CUT ve CTC gibi sendika örgütleri ve Kolombiya Ulusal Girişimciler Birliği (Andi) ve Kolombiya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (Acopi) gibi özel sektör temsilcileri tarafından kurulmuştur.

2. Grup Türkiye

Politikaların aşağıdaki konular gözönüne alınarak formüle edilmesi önerilmektedir:

1. Düzensiz durumdaki yabancıları ve kayıt dışı ekonomide çalışanları göz ardı etmemek.
2. Stratejik eylemleri ve aktörler arası uyuma ilişkin sorumlulukları içeren bir "Ortak Eylem Planı" temelinde çalışmak esastır.
3. Ayrıca, "rekabet" kavramının "dayanışma" kavramına dönüştürülmesine olanak tanıyan politikalar da dahil olmak üzere göçmen ve mülteci nüfusun toplumsal kabulü konusunda çalışmalar yapılmalıdır. İşbirliğine ve tamamlayıcılığa ihtiyaç vardır.

3. Soru

Avanza, sosyal ortakların işgücü göçü konularında politika oluşturma sürecine katılım düzeyini artırmak için hangi mekanizmaları, uygulamaları ve kurumsal ortamları hayata geçirebilir? Mülteci işçilerin korunmasında sosyal muhatapların oynayabileceği roller nelerdir?

3. Grup Kolombiya

Özel mekanizmalar aracılığıyla durumun düzenlenmesi için şirketlerin mültecilerin işe alımında bazı vergi muafiyetleri uygulanması, şirketlerin bu nüfusun çalışan haklarını saygılı olması, bu nüfusun çalışma haklarının koruyacak tamamlayıcı düzenlemeler yapılması, üçlü diyalogu geliştirecek alanlar oluşturulması, iş aracılığını daha etkili hale getirmek için tüm profesyonellerin profillerini içeren bir veri tabanı oluşturulması, göçmenler için sendikalar kurulması, politikaların geliştirilmesinde dışarıda kalanları dahil etmeye odaklanılması, ev sahibi toplulukların koşullarının iyileştirilmesi gibi bir dizi uygulamanın birleştirmesi gerekir.

3. Grup Türkiye

Sendikal açıdan üç temel unsur içeren program:

1. Sendikalaşmanın önündeki yasal engellerin kaldırılması,
2. İyi uygulamaların paylaşılma ve yaygınlaştırılması
3. Sendikal ve sendikasız işçiler arasındaki dayanışmanın teşvik edilmesi, tüm işçilerin çalışma haklarının korunması için mücadele edilmesi.

Son değerlendirmeler:

- ▶ Yönetişim çerçevesini göz önünde bulundurarak sosyal diyaloga kapı açmak, göçmen ve mülteci nüfusun ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı yasal ve kurumsal süreçlerin işletilmesi esastır:
- ▶ İşveren kesiminin sürece dahil edilmesi yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi için anahtardır.
- ▶ Özellikle sendikalar gibi işçi hakları konusuna en yakın veya konuyla doğrudan ilgili olan aktörler arasında dayanışmayı teşvik etmek önemlidir.
- ▶ Politika öncelikleri özellikle dışlananları içerecek şekilde belirlenmelidir. Farklı kırılgan kesimler ortak özellikleri ve kırılganlık ve dışlanma nedenlerine göre gruplandırılmalıdır.
- ▶ Bu alanda uluslar üstü değerler hâkim olmalı, göçün küresel bir olgu olduğu ve insan haklarının evrensellik ilkesi gözetilmelidir.

3.2 Modül 2. Arz ve talep açısından kapsayıcı istihdam politikaları

3.2.1 Kavramsal yaklaşım

ILO, insana yakışır ve sürdürülebilir işlere erişimi garanti altına almayı amaçlayan aktif işgücü politikaları ve işgücü entegrasyon önlemlerinin oluşturulması ve uygulanması için fırsat ve muamele eşitliği ilkelerine dayanan kapsayıcı istihdam politikalarını tanımlamaktadır.

Bu nedenle kapsayıcı işgücü piyasaları, mültecilerin ve göçmenlere şu konularda erişim sağlamalıdır:

- ▶ Eğitim ve yaşam boyu öğrenme: çocuk bakımı ve okul sonrası programlar göz önünde bulundurulması.
- ▶ Piyasanın ve hedef kitlenin ihtiyaçlarına göre geliştirilmiş mesleki eğitim: işyerinde güçlü bir eğitim bileşeni göz önünde bulundurularak, iş güvenliği ve sağlığı eğitimi, sosyal ve mesleki entegrasyona katkıda bulunmak için dil eğitimine önem verilmeli
- ▶ Örneğin, kayıt dışı istihdamdan kayıtlı ekonomiye geçişi teşvik ederek insana yakışır iş fırsatlarını güçlendirmek;
- ▶ Aileler için daha iyi gelir kaynakları yaratmak için girişimcilik ve iş kurma eğitimleri;
- ▶ Emek piyasası entegrasyonu ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla iş becerilerinin tanınması ve belgelendirilmesi.

- ▶ Aktif işgücü piyasası kurumlarının geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına, işgücüne katılımın teşvik edilmesine ve istihdamın sürdürülmesine yönelik (eğitim, kamu istihdam programları, istihdam sübvansiyonları, serbest meslek veya girişimciliğe destek, rehberlik hizmetleri ve işgücü aracılığı gibi) politikalar. .

Bunun mümkün olabilmesi için istihdam politikalarının gerek işgücü arzı gerekse talep açısından göçmen ve mülteci nüfusun ihtiyaçlarını karşılayacak eylemleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Aşağıdaki tabloda bu konudaki örnekler bulunmaktadır

▶ **Tablo 3. İşgücü arzından talebine göçmen ve mülteci nüfusun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik eylemler**

İşgücü Arzı	İşgücü talebi
▶ Göçmen ve mülteci nüfusuna yönelik rehberlik, aracılık ve işe uyum hizmetlerine erişimi genişletilmesi. ▶ İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre uyarlanmış teknik ve mesleki eğitim hizmetleriyle becerilerin geliştirilmesine ve istihdam edilebilirliğin artırılmasına olanak tanınması. ▶ Pasif istihdam, mali destek ve sosyal yardım programlarına erişimin genişletilmesi. ▶ Önceki eğitimlerin/becerilerin tanınması ve işgücü yeterliliklerinin belgelendirilmesi için politikalar geliştirilmesi. ▶ Pandemi bağlamında oluşturulan farklı çevrimiçi hizmetlerden ve eğitim fırsatlarından yararlanmalarını sağlayan teknolojiye erişimin sağlanması.	▶ Göçmenlerin ve mültecilerin iyi işlere erişebilmeleri için şirketler için teşvikler oluşturulması. Örneğin, çalışma izni ücretlerinin ve kısa vadeli ücret sübvansiyonlarının kapsamının genişletilmesi. ▶ mültecilerin ve göçmenlerin kendi işlerini kurmalarını sağlayan bilgi, deneyim ve becerileri güçlendirmek için programlar uygulanması Girişimciliğin ve iş kurmanın teşvik edilmesi. ▶ Mülteciler ve göçmenler için kurulan ve işletilen mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklenmesi. Finansal hizmetlere ve iş geliştirme, koçluk ve mentorluk hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması.

3.2.2 Kapsayıcı politikaların oluşturulması için zorluklar

Her iki ülkeden gelen göçmenler ve mülteciler kayıtlı istihdama erişimde bir takım engellerle karşı karşıyadır. Aşağıdaki tablo başlıca engelleri genel, bireysel ve kurumsal olarak üç açıdan özetlemektedir.

► **4. Tablo Türkiye ve Kolombiya’da istihdam politikalarının oluşturulmasının önündeki başlıca engeller**

Genel engeller	Bireysel engeller	Kurumsal engeller
► Mültecilere ve göçmenlere karşı toplumsal önyargılar. ► Kayıtlı istihdamda yerel işgücü tercihi. ► Kadınlar için istihdama erişim eksikliği ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin (çocuklar, yaşlılar veya engelliler) bakımı için destek hizmetlerinin eksikliği. ► Temel insan ve çalışma haklarının ihlali.	► Vize ve/veya çalışma izinlerine erişime yönelik bilgi eksikliği ve aşırı bürokrasi. ► Ev sahibi ülkelerdeki iş kanunları ve yönetmelikler hakkında bilgi eksikliği. ► Dil engelleri (Türkiye örneğinde). ► Kamu kurumları tarafından sağlanan istihdam araçları ve hizmetleri hakkında bilgi eksikliği. ► Bir işe başlamak için gereken belge ve izin belgesi eksikliği. ► Bir iş kurmak ve bir işe girmek için sertifika ve belgenin maliyetlerinin yüksek olması. ► Eğitim ve sertifika programlarına erişimde zorluklar.	► Göçmenlerin ve mültecilerin istihdamının kayıt altına alınması için gerekli belgeler hakkında bilgi eksikliği. ► Göçmenlerin ve mültecilerin istihdamı açısından izlenecek prosedürler hakkında bilgi eksikliği ► Göçmenler ve mülteciler için işe alım prosedürleri karmaşık, zaman ve para maliyeti. ► İşverenlerin göçmenleri ve mültecileri işe alma konusundaki endişeleri. ► İşyerinde yabancı düşmanlığı ve ayrımcılık durumlarıyla karşı karşıya kalma riskleri. ► Referansları olan veya bilinen kişileri tercih edilmesi.

Bu nüfusun karşılaştığı zorlukların bir parçası olarak kayıt dışı ekonomiye katılım ön plana çıkmaktadır. Son olarak, kadınların ve çocukların karşılaştığı zorlukların çok daha büyük olduğu belirtilmelidir. Örneğin, Suriyeli kadınların kayıtlı işgücüne erişimi önündeki en yaygın engeller arasında düşük eğitim seviyesi, yetersiz dil bilgisi ve (bakım ve ev işleri gibi) ücretsiz emek bulunmaktadır. Venezüellalı kadınlar örneğinde, çoğunluk pandemiden en çok etkilenen sektörlerde istihdam edilmekteydi.

3.2.3 İyi uygulamalar

Aşağıdaki tablo, ILO desteğiyle her iki ülkede de geliştirilen bazı iyi uygulama örneklerini sunmaktadır.

► **Tablo 5. Türkiye ve Kolombiya’da kapsayıcı istihdam politikalarına yönelik bazı iyi uygulamalar.**

Türkiye	Kolombiya
1. Mesleki eğitimi dil ve yumuşak beceri eğitimi ile tamamlamak Bu yaklaşım istihdam edilebilirliği, istihdamda kalıcılığı ve sosyal uyumu geliştirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye deneyiminde belirlenen başarı faktörleri şunlardır: ► Yetişkin eğitiminin ilkelerini ve profesyonel seviyedeki kurslar gibi farklı ihtiyaçları da göz önünde bulundurarak farklı seviyeler için dil kursları tasarlanmıştır. ► Dil kurslarını tek başına programlar olarak değil, mesleki ve teknik eğitim programlarının bir parçası olarak sunulmuştur. ► İnsana yakışır işlere erişimi ve sosyal uyumu desteklemek için destek programlarına dahil edilmiştir: Örneğin, işgücü piyasası eğitimi ve işyerine uyum desteği.	1. Kayıtlılığı Teşvik için Özel Oturum İzni (PEPFF). 2020’te, Kolombiya Hükümeti Çalışma ve Göç Bakanlığı aracılığıyla resmi bir iş fırsatı bekleyen düzensiz göçmen nüfusa yönelik Kayıtlılığı Teşvik için Özel Oturum İzni (PEPFF) uyguladı. Bu izin, Venezüellalı göçmen nüfustaki kayıt dışılık düzeyini azaltmak ve düzensiz göçmenlerin emek sömürsünü önlemek için bir mekanizma geliştirmeyi amaçlamaktadır. Buna ek olarak hükümet, sıradan gereklilikleri daha esnek hale getiren alternatif bir mekanizma oluşturarak, yurt dışında verilen mesleki veya yüksek öğrenim derecelerinin denkliğini bulmaya çalışırken göçmen nüfusun karşılaştığı engelleri ortadan kaldırmak için adımlar atmıştır.
2. İşyerinde Mesleki Eğitim ve Gelişim Programı (İŞMEP). Bu program, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen bir projenin parçasıdır. Program süresince katılımcılar zamanlarının %90’ını iş yerlerinde geçirerek yeni iş becerileri kazandılar. Zamanlarının geri kalan %10’u iş standartları, iş güvenliği ve sağlığının önemi ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda iş yeri dışındaki eğitime ayrılmaktadır. Ayrıca Suriyeli işçilerden istihdama entegrasyona, dil eğitimi ve işyerine uyum sağlamaya özel önem atfedilmektedir.	2. ILO / SENA projesi Kolombiyalı ve Venezüellalı kadınların işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. 2020’den bu yana ILO ve Ulusal Eğitim Servisi (SENA), Kolombiyalı kadınların ve Venezüellalı göçmenlerin mesleki profillerini düzenli koşullarda geliştirmek için güçlerini birleştirdi. Yılın ilk çeyreğinde BM Kadınları ve Cumhurbaşkanlığı Kadın Eşitliği Konseyi, bu kadınların Çalışma Yetkinliklerini Belgelemek için birlikte çalıştı. İdari işleri, satış ve müşteri hizmetleri, gıda işleme, çiçekçilik ve özel güvenlik gibi alanlarda yetkinlikleri tanınan toplam 479 kadın sertifika aldı. Katılımcılar ayrıca müfredat tasarımı, iş görüşmesi stratejileri, kişisel finans, psikoteknik testler ve etkili iş arama ağları gibi konularda rehberlik hizmeti aldılar.

Türkiye	Kolombiya
3. Herkese Açık Kamu İstihdam Hizmetlerin Türkiye’de kamu istihdam hizmetleri, göçmenler ve mülteciler de dahil olmak üzere tüm iş arayanlar için mesleki ve istihdam rehberlik hizmetleri, iş ilanlarının derlenmesi ve işe yerleştirme hizmetleri sunmaktadır. Mesleki ve iş danışmanlığı hizmetleri aşağıdaki hizmetleri içerir: 1 ▶ İstihdama yönelik beceri ve kişisel özellikleri belirlemek. ▶ Mesleki eğitim ihtiyaç ve fırsatlarının belirlenmesi. ▶ Kariyer gelişim hedefleri belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için uygulanabilir stratejiler geliştirmek. Bu hizmetler kamu kurumları ve İŞKUR tarafından akredite edilmiş özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanmaktadır.	3. Kamu İstihdam Servisi’ne (SPE) Ücretsiz Erişim. Kolombiya yasaları düzenli ve düzensiz göçmenlerin SPE hizmetlerine ücretsiz erişimini sağlamaktadır. Bu hizmetler şunlardır: İş tekliflerinin tescili, mesleki rehberlik, adayların ön seçimi ve belirli iş ilanlarına yönlendirilmesi. Kolombiya hükümeti, uluslararası işbirliği ajansları ile eşgüdümlü olarak, iş kolu seçim süreçleri, işçi hakları ve görevleri, mevcut sözleşme türleri, personeli işe alım sürecine katılmaya karar veren adaylardan resmi şirketlerin talep ettiği belgelere ilişkin bilgi sunan “Venezüellalı Mülteciler ve İş Arayan Göçmenler için İş Yönlendirme Rehberi” hazırladı

3.2.4 Kapsayıcı istihdam politikaları için küresel öneriler

1. Mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre tasarlanması. İşçi ve işveren kesimleriyle ortak bir sorumluluk anlayışı içinde, göçmenlerin işgücü piyasasına ilişkin ihtiyaçlarını karşılayacak eğitim hizmetlerine erişimini sağlamak onların düşük vasıflı sektörlerin ötesindeki işgücü piyasasına erişimlerine yardımcı olacaktır.
2. İşe dayalı öğrenmeyi teşvik etmek. Bu tür bir program, mesleki deneyim kazanmayı, teorik bilgiyi uygulamaya koymayı ve çalışma ortamıyla uyumlu hale getirmeyi mümkün kılar; bu da istihdam edilebilirliğin artmasına sağlar ve daha uzun sürede ve kalitede bir işgücü katılımına katkıda bulunur. Ancak çırakların ucuz işgücü olarak görülmemesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
3. Teknik beceri eğitimini dil ve sosyal beceri eğitimi ile tamamlamak. Mesleki eğitim programları yalnızca teknik becerilere odaklanmamalı, dil eğitimi ile tamamlanmalı ve göçmen nüfusun ihtiyaçlarına göre tanımlanmış yumuşak beceriler sağlamalıdır.
4. Resmi istihdam olanaklarına erişmek ve sosyal uyuma katkıda bulunmak için kariyer ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmak. Beceri haritalaması, iş yönelimi ve işe yerleştirme desteği ile işgücü piyasalarına entegrasyon ve sosyal uyum güçlendirilmelidir.
5. Yeni ve mevcut işletmeleri desteklemek. İşveren kuruluşları ile işbirliği içinde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere rekabet güçlerini ve üretkenliklerini artırmaları, insana yakışır iş ve sürdürülebilirlik konusunda farkındalık yaratmaları için bilgilendirme ve eğitim seminerleri düzenlenmelidir. İş fikirleri oluşturmak için mentorluk ve iyi iş fikirlerine/planlarına verilecek hibelerle girişimcilik destek olunması önemlidir. Kayıtlı ekonominin

önemi ve resmi bir şirket kurmak için izlenecek farklı adımlar hakkında bilgi vermek de önemlidir.

6. Göçmenleri işgücü piyasasına dahil etmek için kooperatifleri teşvik etmek . Kooperatifleri teşvik etmek, göçmenlerin ve mültecilerin tedarik ve finansmana erişim gibi bir iş kurarken karşılaştıkları bazı sorunları çözmenin bir yolu olabilir. Ayrıca, kooperatifçilik anlayılı göçmenler ve ev sahibi topluluklar arasındaki sosyal uyuma da katkıda bulunabilir.

Webinar 2. Hem arz hem de talep perspektifinden kapsayıcı istihdam politikaları

Davet edilen uzman:

Carla Rojas Benavides, istihdam ve mesleki eğitim konularında ILO Danışmanı.

Alıştırma:

Örnek olay çalışması: “Avanza ülkesindeki mülteciler için kapsayıcı işgücü piyasaları”. Analiz, istişare, önerilerin geliştirilebilmesi için katılımcılara üç soru yöneltilmiştir. Her bir soru Kolombiya’dan ve Türkiye’den katılımcıların ayrı ayrı oluşturduğu toplam 5 grup içinde tartışılmıştır.

Aşağıda 5 grubun başlıca katkıları yer almaktadır.

1. Soru

Avanza, kadınların kayıtlı işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmak için hangi stratejileri, politikaları ve programları uygulayabilir? Mülteci kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek için ülkenizde en az bir iyi uygulama tespit edebilir misiniz?

1. Grup Türkiye

Grup, Avanza’nın durumunun Türkiye gibi olduğunu, Ütopya’nın durumunun da Suriye’ye benzediğini düşünmektedir. Tanımlanan durumlarla ilgili çare bulmak için şu önerileri geliştirdiler:

1. Mesleki eğitim, kadınların işgücü becerilerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye katkısı nedeniyle esastır.
2. Bununla birlikte, daha fazla etki için göçmen kayıtlarının düzenliliğini sağlamak şarttır.
3. Ayrıca, çalışma hakları ve cinsel taciz hakkında bilgi üretmek ve paylaşmak için çalışmalar yapılmalıdır.

Türk Kızılayının sunduğu mesleki eğitim ve dil kursları seçenekleri ve ev eksenli üretim yapan kadınlara vergi indirimi desteğinin sağlanması iyi uygulama örnekleri olarak sunuldu. COVID-19 ile birlikte, e-ticaret alanında bir fırsat belirdi. Böylece kadınlara yönelik bir mentorluk hizmeti ile e-ticaret ve dijital pazarlama kursları verildi. Evden çalışmaya izin veren ve hatta kooperatif kurma olasılığını açık olduğu sektörler seçilmiştir. Ancak tüm bu çabalara bağımlı bakım hizmetleri eşlik etmelidir.

1. Grup Kolombiya.

Avanza için dört esasa dayalı bir strateji geliştirme önerildi

1. Hedef nüfusun kayıtlarının düzenli tutulması ve fırsatlara ve engellere göre doğru sınıflandırması, politikaların bu bilgiye odaklanması
2. Kadınların eğitim alabilmeleri ve çalışabilmeleri için bağımlı bakımı için destek ağları oluşturulması;
3. Cinsel taciz gibi konularda yasa çıkarılması
4. Kamu sektöründe istihdama katılım yüzdelerini veya istihdam kotalarını belirlenmesi.

Tamamlayıcı bir şekilde, Kolombiya'dan Avanza için uygun olabilecek üç iyi uygulamasını sunuldu:

1. Ulusal Hükümet, şirketlerdeki cinsiyet eşitliği eksiklerini gidermek için bir "Toplumsal Cinsiyet eşitliği Yönetim Sistemi" uygulamak üzere UNDP ile birlikte çalışmakta. Bu çerçevede, sistemin bir parçası olan özel sektör şirketlerinde işgücü eşitliğine ilişkin öne çıkan uygulamaların "Equares" işgücü eşitliği ile belgesi ile tescil edilmesini içermektedir.
2. SENA, tamamen ücretsiz ve yaklaşık 5 hafta süren yetkinlik belgelendirme hizmetine sunmaktadır.
3. Şiddet mağduru kadınlar için bir güvenlik sistemi söz konusudur.

2. Soru

Avanza göçmenlerin ve mültecilerin girişimciliğini nasıl destekleyebilir ve işletmelerin kayıtlı hale getirmek için hangi politika, strateji ve programları benimsemelidir?

2. Grup Türkiye

Üç eylem hattı önerilmiştir:

1. Avanza bağlamının en temel özelliklerinden biri, göçmenlerin işe yerleştirilmeleri için yararlı olabilecek yüksek becerilere sahip olmalarıdır. Dolayısıyla asıl mesele girişimciliğin önündeki temel engel sosyal entegrasyon alanlarıyla ilişkilidir.
2. Girişimciliği destekleyen ve eğitim kurumları ile işbirliği içinde dil kursları sunan (yerel yönetimler gibi) stratejik ortaklarla birlikte düzenlemeler oluşturmak geliştirmek ve yönetim şemaları tanımlamak önemlidir.
3. Bir diğer önemli husus, finansal kaynaklara erişime izin verecek seçenekler tasarlamaktır.

2. Grup Kolombiya

Girişimciliği desteklemek için üç temel faktör belirlenmiştir:

1. Göçmen nüfusunun yüksek düzeyde yeterliliği göz önüne alındığında, iş yaratabilmeleri ve istihdamın oluşmasına katkıda bulunabilmeleri için destek sağlanmalıdır.
2. İşletmenin sürdürülebilirliğini sağlamak için vergi muafiyeti veya işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gibi bu nüfusun tüm potansiyelini kullanabilmesi için teşvikler oluşturmak önemlidir.
3. Ancak bunun başarılı olabilmesi için dil engelini kaldırmaya yönelik için çalışmalar yapılmalıdır.

3. Soru

Avanza, işverenleri dahil ederek Ütopya'dan gelen göçmenlerin ve mültecilerin iyileştirilmesini ve yeniden vasıflandırılmasını desteklemek ve yüksek nitelikli göçmenlerin eksik istihdam edilmesini önlemek için hangi politikaları, girişimleri ve programları uygulamalıdır?

3. Grup Kolombiya

Uygulanabilecek politikalardan bazıları şunlardır:

4. Çalışma yetkinliklerinin belgelendirilmesi (Kolombiya'da SENA ve Çalışma Bakanlığı tarafından sunulanlar gibi);
5. Göçmenlerin korunmasına ilişkin bir yasa oluşturulması;
6. Sendikalar ve üniversiteler, iş hukuku hakkında bilgi sağlayarak katkıda bulunabilirler (böylece göçmenler hem hakları hem de sorumlulukları konusunda daha net bir bilgiye sahip olurlar);
7. İşgücüne katılım süreçlerini yürütebilmek için göçmenlerin işgücü profillerinin dikkate alınması gerekir; ve
8. Üniversite derecelerinin denkliği üzerinde çalışmalar yapılmalıdır.

Son değerlendirmeler:

- ▶ Kapsayıcı emek piyasaları için (hakların korunması, finansal teşvikler, sözleşme ücretleri vb) yasal boyutların geliştirilmesi (iş profilleri kayıtları, eğitim imkanlarının sunulması ve dil kursları gibi mesleki eğitimsel, mentorluk kursu, kooperatif oluşturulması, krediye erişim vb) girişimciliğin desteklenmesi, çalışanların insanların hakları ve sorumluluklarına dair şeffaf bilgiyi birlikte değerlendiren ulusal ve yerel politikaların tasarımı ve uygulanması üzerinde çalışmak esastır.
- ▶ Politikaları kırılğan durumda kesimlere odaklamak elzemdir.
- ▶ Mevcut bağlamda, dijitalleşme ve teknolojilerden en iyi şekilde yararlanmak, beceri üretmek veya dönüştürmek esastır.
- ▶ Kapsayıcı istihdam politikaları, tüm tarafların sorumluluk alması gereken bir yatırımdır.

3.3 Modül 3. Göçmenlere ve mültecilere sosyal koruma kapsamının genişletilmesi

3.3.1 Kavramsal yaklaşım

ILO için sosyal koruma, sosyal ve ekonomik risk ve kırılganlığı azaltmanın yanı sıra aşırı yoksulluğu hafifletmeyi amaçlayan bir dizi müdahaleden oluşmaktadır. Buna ek olarak, İnsan Hakları evrensel bildirgesinin 25. maddesine göre herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.

ILO'nun 102 nolu sözleşmesi dokuz tane temel sosyal koruma alanı içermektedir:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Çocuk ve aile yardımları | 6. Sosyal sağlığın korunması (tıbbi bakım desteği) |
| 2. Anneliğin korunması | 7. Yaşlılık destekleri |
| 3. İşsizlik desteği | 8. Malullük / engellilik yardımları |
| 4. İş yaralanması destekleri | 9. Hayatta kalma yardımları |
| 5. Hastalık destekleri | |

Sosyal koruma sistemleri, primli planlar (sosyal sigorta) ve vergiyle finanse edilen primsiz yardımların (sosyal yardım dahil) kombinasyonu ile bu alanların tümünü içerir.

Kutu 3. Göçmenlerin ve mültecilerin sosyal korunma hakkının teşviki için ILO'nun başlıca yasal araçları:

Sosyal güvenlik ile ilgili genel araçlar:

- ▶ Sosyal güvenlik (Asgari standartlar) Sözleşmesi, 1952 (no. 102),
- ▶ Eşit muamele (sosyal güvenlik) Sözleşmesi, 1962 (No. 118)
- ▶ Sosyal güvenlik Haklarının Korunması Sözleşmesi, 1982 (no. 157) ve sosyal güvenlik haklarının korunması Tavsiyesi, 1983 (No. 167)
- ▶ Sosyal Koruma Daireleri Önerisi, 2012 (no. 202)

Göçmenler ve mülteciler için özel araçlar:

- ▶ Göçmen İşçiler Sözleşmesi, 1949 (no. 97)
- ▶ Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1975 (no. 143)
- ▶ 205 sayılı barış ve dayanıklılık için istihdam ve insana yakışır çalışma ILO Tavsiyesi (2017)
- ▶ ILO Çok Taraflı İşgücü Göçü Çerçevesi (2006)

Kaynak: Yazarların kendi yaratımı.

ILO verilerine göre, dünya nüfusunun sadece %29'u yeterli sosyal güvenlik kapsamına sahipken, %55'i tüm kapsamdan yoksundur⁷. Bu koruma eksikliği, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SDG) gerçekleştirilmesinde büyük bir engel teşkil etmekte ve insanların temel hakları için önemli bir kırılma kaynağı oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin genişlemesi üzerinde çalışması gerekir ve bunu başarmak için kilit kesim, **kayıt dışı ekonomide** çalışan çok sayıda göçmen ve mülteci nüfustur (bkz. Kutu 3). Bu nüfusun sağlık hizmetlerine erişimi yoksa ve en azından temel düzeyde bir gelir güvencesine sahip değillerse, yoksulluk ve sosyal dışlanma kapanına yakalanmaları muhtemeldir. Bu nedenle kişilerin bireysel refahları için olduğu kadar, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınması için de büyük bir zorluk arz etmektedir.

⁷ Bilgilere şu adresten ulaşılabilir: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_675946/lang--en/index.htm

4. Kutu Kayıtlı ekonomi ve sosyal koruma arasındaki ilişki

Kayıt **dışı ekonomi** terimi, işçiler ve ekonomik birimler tarafından gerçekleştirilen ve -hukuken veya uygulamada - **resmi sistemler tarafından yeterince kapsanmayan** veya hiç kapsanmayan ve yasa dışı faaliyetleri kapsamayan tüm ekonomik faaliyetleri ifade eder.

Kayıt dışı ekonomide çalışmak genellikle güvencesiz ve sağlıksız çalışma koşulları, düşük verimlilik, düşük veya düzensiz gelirler, uzun çalışma saatleri ve bilgiye, piyasalara, finansman kaynaklarına, eğitime ve teknolojiye erişim eksikliği ile tanımlanır. **Kayıt dışı ekonomide işçiler, iş mevzuatı veya sosyal koruma ile uygun şekilde tanınmaz, kaydedilmez, düzenlenmez veya korunmaz.**

Bu nedenle, ILO 204 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletlerin, kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştıran, diğer hususların yanı sıra şayet yoksa sosyal koruma ofislerinin kurulmasını ve bunların genişletilmesini ve sosyal güvenlik kapsamının artırılmasını ele alacak entegre bir politika çerçevesinin oluşturulması gerektiğini vurgular.

Kaynak: ILO metni üzerinden yazarların kendi derlemesi (2015a).

3.3.2 Sosyal korumanın Göçmen işçilere ve mültecilere genişletilmesindeki zorluklar

Sosyal korumanın genişletilmesindeki en büyük zorluklardan biri, birçok göçmen ve mültecinin kayıt dışı ekonomide aşağıdaki gibi koşullarda çalışmasıdır:

- ▶ Bazı ülkelerdeki mevzuat, istihdam ilişkisinin türüne, mesleğe veya sektöre bağlı olarak açıkça veya sosyal güvenlik kapsamındaki muafiyetler yoluyla (örneğin, ev eksenlik işçileri, serbest meslek sahipleri, tarım işçileri, geçici ve mevsimli işçilik) dolaylı olarak bazı çalışan gruplarını sosyal güvenlik kapsamından hariç tutar.
- ▶ Geçici ve mevsimlik işçiler, geçici taşeron işçiler ve sıfır saatlik sözleşme ile çalışanlar gibi kimi işçi kategorileri sosyal koruma kapsamından çıkarılabilir veya daha düşük gelirlere, daha kısa çalışma saatlerine ve kesintiye uğramış kariyerlere oldukları için hizmetlere erişimi daha kısıtlı olabilir.
- ▶ Birden fazla işvereni olan, küçük işletmelerde çalışan ve daha düşük ücretli çalışanların genellikle kayıtlı sistemlerin dışında olma olasılığı daha yüksektir.
- ▶ Kayıt içine almak için gereken yüksek zaman ve parasal maliyetler hem işverenlerin hem de işçilerin motivasyonunu düşürebilir.

Göçmenler ve mülteciler için sosyal korumayı genişletmenin önündeki diğer engeller şunlardır:

- ▶ Sosyal güvenlik yardımlarından yararlanabilmek için işçilerin istihdam edildiği ülkede uyruk veya ikamet gibi belirli koşulları yerine getirmelerini gerektiren bölgesellik ilkesi. Yurt dışında çalışmak için menşe ülkelerinden ayrılan göçmen işçiler, ulusal sistemlerinin sosyal güvenlik kapsamını kaybedebilir ve çalıştıkları ülkede sigorta kapsamına girmeme riskiyle karşı karşıya kalabilirler.
- ▶ Göçmen işçilerin ve mültecilerin, uyruğu veya ikamet yeri ne olursa olsun, istihdam edildikleri ülkede biriktirmiş oldukları veya biriktirmeye devam ettikleri sosyal güvenlik haklarını koruma ve devretme haklarını ifade eden hakların taşınabilirliğinde karşılaşılan zorluklar.
- ▶ Göçmen işçilerin ve mültecilerin başka bir ülkede edindikleri hakları korumalarına izin verebilecek ikili veya çok taraflı anlaşmaların bulunmaması.
- ▶ Çalışma izni verilmesine yönelik kotaların oluşturulması, yabancıların belirli meslekleri icra etmesinin yasaklanması, yabancı sermayeli şirketlere kısıtlamalar getirilmesi gibi korumacı ve ayrımcı uygulamalar.
- ▶ Farklı sistemlere ve hizmetlere erişmek için gerekli oturma izni ve belgeleri alma zorluğu.
- ▶ Sosyal korumanın faydaları hakkında hak ve yükümlülükler dair erişilebilir bilgi eksikliği

Ayrıca, COVID-19 pandemisinin göçmen ve mülteci nüfusun durumu üzerinde çok olumsuz etkileri olmuştur. Ekonomilerdeki keskin yavaşlama ve işletmelerin kapanması, eşitsizlikleri artırarak ve mevcut sosyo-ekonomik kırılanlıkları kötüleştirerek olumsuz bir etki yarattı. Göçmenlere ait birçok işletme kapandı, işler kaybedildi ve hane halkı gelirleri düştü.

Bu zorlukları göğüsleyebilmek için göçmen ve mülteci işçilerin sosyal koruma haklarının dayandığı temel ilkeleri hatırlamak önemlidir

- ▶ **Vatandaşlarla vatandaş olmayanlar arasında** eşit muamele. Göçmen işçiler, istihdam edilen ülkede aynı yardım kapsamından yararlanmalıdır.
- ▶ **Uygun yasalar:** Göçmen bir işçinin sosyal güvenlik hakları, yalnızca bir ülkenin, genellikle istihdam edilen ülkenin mevzuatına tabidir.
- ▶ **Edinilen hakların korunması ve (şayet ikili anlaşma varsa) yurt dışında kullanılması.** Bu haklar başka topraklarda edinmiş olsalar bile işçi göçmenlerin edindikleri bütün haklar teminat altına alınmış olmalıdır ve gerekli şartları karşılayan göçmenlerin söz konusu ülkelerin hiç birinde ödeneklerin ödenmesi konusunda bir kısıtlama yaşamaması gerekir.
- ▶ (Şayet ikili bir anlaşma varsa) **Edinilen hakların korunması.** Hakların kazanılması ve geri dönük kullanılması amacıyla sigortalılık, çalışma veya ikamet süreleri ile bunları edinirken geçen süre ve yardım hakkının belirlenmesi, bunların hesaplanması, verilen yardımların maliyetlerinin dağılımının belirlenmesi gibi toplam bir süre öngörülür.

3.3.3 Göçmenlere ve mültecilere sosyal korumanın genişletilmesi için iyi uygulamalar

Aşağıdaki tablo, her iki ülkede geliştirilen bazı iyi uygulama örneklerini sunmaktadır.

► **Tablo 6. Türkiye ve Kolombiya’da sosyal korumanın genişletilmesine yönelik bazı iyi politika uygulamaları.**

Türkiye	Kolombiya
1. Resmileşme Programına Geçiş (KİGEP) Bu, “Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İnsana Yakışır İş Tanıtım Projesi” çerçevesinde hayata geçirilen bir destek planıdır. ILO Türkiye Ofisi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uluslararası İş Gücü Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sosyal ortaklarla yakın işbirliği içinde ortaklaşa uygulanmaktadır. İşverenlere sunulan teşviklerle geçici koruma altındaki Türk vatandaşlarının ve Suriyelilerin resmi istihdam düzeylerini artırmayı hedeflemektedir. Program kayıt dışı istihdamdan kaynaklanabilecek hak kaybını önlemeyi amaçlamaktadır. Program, Türk vatandaşları ve yeni işe alınan Suriyeli işçiler için altı aya kadar olan sosyal güvenlik prim ödemelerinin masraflarını ve Suriyeli işçiler için çalışma izinlerinin masraflarını karşılamaktadır. Yardımlardan yararlanabilmek için şirketlerin: işçilerini kesintisiz çalıştırmaları, sosyal güvenlik primlerini ödemeleri, sosyal güvenlik borçlarından muaf olmaları, aynı sayıda Suriyeli ve Türk işçiye veya Türk’ten daha fazla Suriyeli işçiye sahip olmaları, tam zamanlı işçi çalıştırmaları ve primlerini tam olarak ödemeleri gerekmektedir. Resmi istihdam kültürünü teşvik etmeyi ve işverenleri sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik etmeyi amaçlayan izleme mekanizmalarına sahiptir.	1. Sosyal yardım ve sosyal güvenlik politikasının çerçevesi Anayasanın 100. maddesi sosyal güvenliğin evrenselliğini kabul edip yabancıların da vatandaşlarla aynı güvenceye sahip olmasını sağlar. Venezüellalıların özel durumunda, Özel Oturum İzni (PEP) onlara iki yıl boyunca çalışma izni verir, eğer katkıda bulunabilecek veya resmi bir sektörde çalışabileceklerse işe yerleştirme hizmetlerine ve sağlık sistemine erişimlerini sağlar. Ödeyemeyen savunmasız ve yoksul nüfusun ödemelerinin desteklendiği bir sistem sağlar. Kolombiya hükümeti ayrıca, Venezüellalı göçmenlerin göçünün Resmileştirmeyi Teşvik Etmek için Özel Oturum İzni (PEPFF) yoluyla, istihdam veya hizmet sözleşmeleri yoluyla düzenli hale getirilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır .

Türkiye	Kolombiya
2. Göçmenlerin ve mültecilerin sosyal yardıma erişimi ESSN, Avrupa Birliği (AB) tarafından finanse edilen ve Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (FICR), Türk Kızılayı (TRC) ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliğiyle uygulanan bir Sosyal Güvenlik Ağı Acil Durum Programıdır. ESSN, Türkiye’de geçici koruma ve uluslararası korumadan yararlanan, kimlik kartına sahip savunmasız kişilere nakit yardım sağlamakta ve Türkiye genelinde kampların dışında yaşayan mülteci ve sığınmacıların yiyecek, barınma ve giyecek gibi temel ihtiyaçlarını onurlu bir şekilde karşılamalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu şartları sağlayan her bir aileye atm.lerde veya mağazalarda ödeme yaparken kullanabilecekleri bir kart verildi. Mülteciler için nakit transferleri 2022 yılı sonuna kadar genişletildi. Haziran ve Temmuz 2020’de ESSN, pandeminin bazı etkileriyle başa çıkabilmek için 1,7 milyon mülteciye nakit para sağladı. Ek olarak, Mayıs ve Ağustos 2020’de düzenli yeniden yüklemeler ve mültecilere pandeminin çok zor olduğu bir dönemde dört aylık ek destek sağlandı.	2. Göçmenler için Geçici Koruma Statüsü (2021) 10 yıllık uluslararası mülteci koruma rejimini tamamlayan bir mekanizmadır. Venezüellalı göçmen nüfus hakkında bir bilgi kaydı oluşturmayı ve daha sonra geçici bir düzenleme yardımı (Geçici Koruma İzni) yapmayı amaçlamaktadır. Venezüellalı göçmenlerin geçici bir koruma rejiminden düzenli bir göç rejimine geçmelerini sağlayan bir mekanizma kurmayı oluşturuyor (bundan yararlanan göçmenlere 10 yıllık oturma vizesi veriliyor). Bu başvuru PEPFF de dahil olmak üzere diğer başvuruların hangi aşamada olduğundan bağımsız verilmektedir. Mülteci statüsünde başvuranlar için de geçerlidir Aynı şekilde, 31 Ocak 2021 itibarıyla Kolombiya’da düzensiz göçmen olarak bulunanlar başvurabilirler. Statünün ilk iki yılında Göçmenlik Kontrol Noktalarından giren nüfus da dahil olmak üzere yürürlükteki Giriş ve Oturum İzni (PIP), Geçici Oturum İzni (PTP) veya Özel Oturum İzni (PEP) olan göçmen nüfus için de geçerlidir. Bu statünün sağladığı faydalar arasında şunlar bulunmaktadır: ► Politika geliştirilmesi ve tasarımı için hedef nüfusun niteliklerinin belirlenmesi için bilgi toplayacak olan Venezüellalı Göçmenlerin Ortak Kayıt Sisteminin oluşturulması. ► Sosyal koruma sistemlerini genişletmek için politikalar geliştirmek. ► Düzenli göçmen statüsünün verilmesi ve bir iş ilişkisi veya sözleşme kapsamında yürütülenler de dahil olmak üzere ülkedeki herhangi bir yasal faaliyete veya mesleğe katılım izni verilmesi. ► Kamu ve özel hizmetlere eşit erişim ve toplumun bir üyesi olarak eşit ve adil muamele. ► Vize rejimine geçiş imkanı.

3.3.4 Recomendaciones globales para ampliar protección social

1. **Herkes için erişim ve koruma sağlamak için sağlık sistemlerini güçlendirmek:** Mevcut sorunların yanı sıra COVID19'un ağırlaştırdığı sağlık sorunları, **sağlık sistemlerinin kapasitesini ve dayanıklılığını** güçlendirmenin gereğinin altını çizmiştir. Birçok ülkede bu, geniş kapsamlı reformlar, sağlık sistemine tahsis edilen kamu kaynaklarında önemli bir **artış ve kaynakların kullanımında daha etkililik ve verimlilik gerekecektir.**
2. **Evrensel sosyal koruma oluşturmak.** COVID-19 acil durumu, işçiler için her türlü istihdamda, koşullarına uygun ve uluslararası standartlara uygun yeterli sosyal koruma teminatının sağlanmasının önemini yeniden doğrulamıştır. Çok ihtiyaç duyulan bir reformu hızlandırdı ve birçok hükümeti, özellikle hastalık, işsizlik ve sosyal yardım desteği alanlarında olağanüstü önlemler ve yasalar getirerek sosyal korumayı geçici olarak kapsam dışı gruplara yaymaya zorladı.
3. **İşçilerin sosyal korunması için üretken ekonomik birimlerin iyileştirilmesine, verimliliklerinin artırılmasına ve kayıtlı ekonomiye geçişlerinin kolaylaştırılmasına destek olmak.** Başta mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler olmak üzere işletmelerin desteklenmemesi işgücü piyasası krizine yol açabilir, işsizliği artırabilir ve yoksulluğu derinleştirebilir. Şirketler, uygun uyumlu önlemleri alarak çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunmasında kilit rol oynayabilir.

3.Webinar. Göçmenler ve mülteciler için sosyal güvenliğin genişletilmesi

Misafir uzman:

William Mejía, İnsan Hareketliliği Araştırma Grubu'nun Kurucusu

Alıştırma:

Örnek olay çalışması: "Betonya ülkesindeki göçmenlere ve mültecilere sosyal güvenliğin genişletilmesi". Bu çalışma için (2'si Kolombiya'dan, 1'i Türkiye'den ve 1'i karma olan) 4 grup düzenlenmiştir. Açıklanan sorunu çözmek için bir senaryo seçmeleri ve gerekçelendirmeleri istenir:

- ▶ Senaryo 1. Göçmen işçilerin ve mültecilerin sosyal korumaya erişimlerini sağlayarak resmi ekonomiye geçişlerini destekleyecek bir strateji geliştirmek
- ▶ Senaryo 2 Kayıt dışı ekonomide göçmen işçilere ve mültecilere sosyal korumayı yaygınlaştırmak için bir strateji geliştirmek.

Grupo 1. Turquía

Kısa vadede sonuç elde etmek için bir seçenek olarak senaryo 2'yi seçerler. 4 eylem önerildi:

1. Sosyal sigorta primlerinin azaltılması ile sigortalılığı genişletmek için teşvikler oluşturmak.
2. Cezalandırıcı veya yaptırımcı bir yaklaşımdan ziyade tavsiyeye dayalı kötüye kullanılacak uygulamalardan kaçınmaya izin veren bir kontrol sistemi oluşturmak
3. Resmi şirketlerdeki stajlar ve stajlar gibi resmi işgücü piyasasıyla bağlantıyı değerlendiren eğitim politikalarıyla tamamlamak
4. Strateji hakkında net bilgiler üretmek

2. Grup Kolombiya

Senaryo 1'i seçmekle birlikte kayıtlı ekonomiye geçiş konusu değerlendirilirken, senaryo 2'ye dair stratejik eylemler geliştirilmektedir. Strateji şunları içerir:

1. Göçmenler ve mülteciler için geçici bir koruma planı uygulanması
2. Göç kurumları ile statünün düzenlenmesi için mekanizmaların geliştirilmesi.
3. Sağlık Bakanlıkları veya Sosyal Güvenlik Kurumları, sosyal aktörler, üniversiteler ve STK'lar ile birlikte çalışarak, sorunları tanımladığı ve süreçleri ortaklaşa geliştirdiği için bir güvenlik stratejisine öncülük etmelidir.
4. Resmi pazara erişimin önündeki bireysel, örgütsel ve yapısal engelleri ortadan kaldırmak
5. Her zaman belirgin olmadıklarından resmileştirmenin faydalarını vurgulayarak stratejiyi sosyal aktörlerle ve göçmen nüfusla yaygınlaştırmak.
6. İşveren sektörünü sosyal güvenlik ile bağlantı kurmak için bir merkez olarak dahil etmek.

3. Grup Kolombiya

2. seçeneği seçip üç stratejik politika öne sürülmektedir :

1. Nüfusun mevcut durumuna göre gerekli katkıları yaparak onların sosyal güvenliğe erişimini sağlayacak politikalar geliştirmek. Bir başka deyişle, (devlet destekli ve yaşlılık için tasarruf sağlayan) sosyal koruma zemini politikası oluşturmak.
2. İnsana yakışır iş için erişim sağlamak.
3. Her şey mümkün olur çünkü nüfus resmi statüsünü kazanır. Ancak bu yeterli değil, Kolombiya'da geçici izinler verildi, ancak insanlar sigortalanmadı. Resmileşmenin yararları hakkında iletişim ile tamamlanmalıdır.

4. Grup Kolombiya-Türkiye Karışık grup

1. senaryo , göçmen ve yerel nüfusa daha iyi fırsatlar getireceği için seçilmiştir. Ancak
2. senaryonun da daha odaklı bir süreç sağladığı için gözardı edilmemiştir. Göçmen ve mülteci nüfus söz konusu olduğunda, göç durumunun düzenlenmesi için çalışmak ve kayıt altına almayı desteklemek için geçici koruma sağlamak önemlidir.

Son değerlendirmeler:

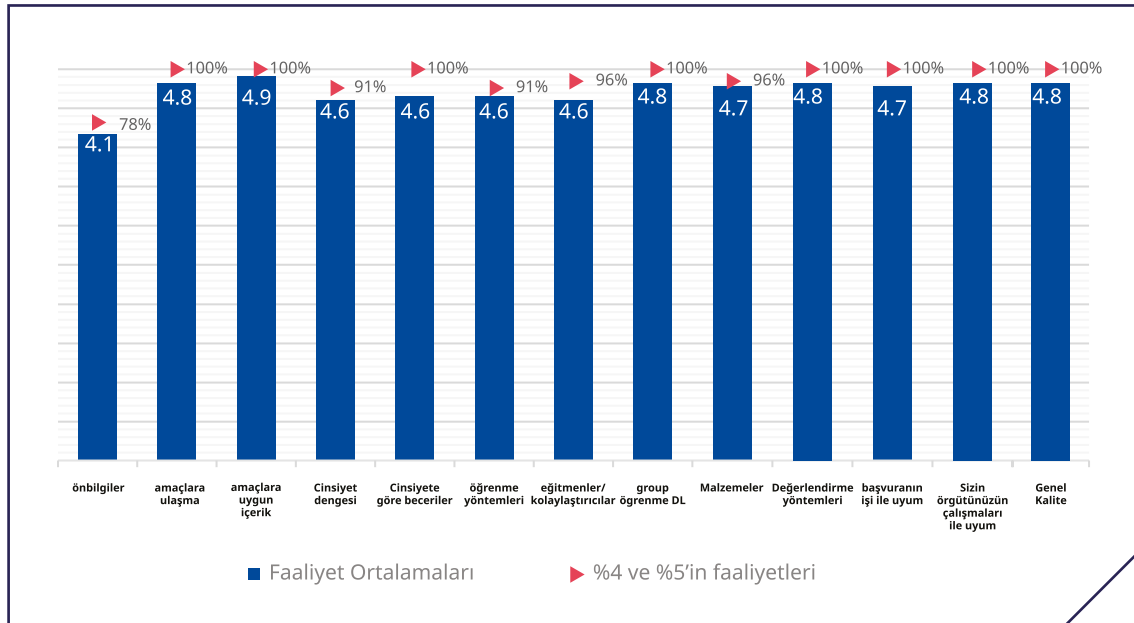
- ▶ Çalıştığınız nüfus grubu ne olursa olsun, düzenlileştirme tüm ülkeler için stratejik bir amaçtır.
- ▶ Herhangi bir durumda, düzensizlik tüm diğer hakların kullanılmasını “koşula bağladığı” için göçmenlerin durumu yasal hale getirilmelidir.
- ▶ Göçmenler ve mülteciler de dahil olmak üzere tüm işçilerin sosyal koruma kapsamını genişletmek için çalışmalar yapılmalıdır. Kırılganlık, yoksulluk ve dışlanma döngülerini kırmamanın yolu budur.
- ▶ Göçmenler ev sahibi ülkelerin ekonomik ve işgücü piyasası dinamiklerine katkıda bulunurlar, böylece eşit katılım ve koruma hakkına sahip olmalıdırlar.
- ▶ Tüm insanlar için iyi ve özgürlük içinde yaşama olanaklarının sağlandığı insan hakları yaklaşımı geçerli olmalıdır.

IV. Sonuçlar ve öneriler

Eğitim sürecinde izlenen yöntem çok ilginç sonuçlar elde etmeyi mümkün kıldı. Kavramsal temeller ve ülkelerde başarılı olan bazı uygulama örnekleri sunulmuş olsa da, webinarler sırasında gerçekleşen fikir alışverişi anları, diğer deneyimlerin keşfedilmesine, katedilen yolun fark edilmesine ve tasarım ve uygulamayı geliştirmek için daha ilgi çekici noktaların belirlenmesine ve kısa ve orta vadede ulusal bağlamlarda kapsayıcı politikalar uygulanmasına imkan tanıdı.

Sonuç değerlendirmesi katılımcıların eğitimden memnun kaldıklarını ve faydalı bulduklarını göstermektedir. Hemen hemen tüm katılımcılar öğrendiklerinden bir şeyler uygulama olasılıklarının yüksek olduğunu ve kurum/şirketlerinin eğitime katılımlarından yararlanacaklarını belirtmişlerdir.

► Örneklem 3. A9714489 - Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana yakışır işi teşvik etmek



Daha büyük kırılganlık koşullarıyla karşı karşıya kalan özellikle kadınlar ve gençler olmak üzere göçmen ve mülteci nüfusun eşitlik arayışında ilerlemes kaydedecek ve insan haklarından tam olarak yararlanmasını sağlayacak deneyim alışverişine devam etme çağrısı olmuştur. Güvencesizlik ve dışlanma döngülerini kırmak için karma göçmenlik bağlamında insana yakışır çalışmayı teşvik etmeye devam etmek esastır. Bu nedenle, sosyal diyalog politika planlama ve uygulama süreçlerinin merkezinde yer almalıdır: iş dünyasındaki tüm aktörlerin ihtiyaçları, endişeleri ve katkıları duyulmalıdır.

Fikir alışverişi alanından tam olarak 5 ilgi alanı tanımlanmıştır:

1. **Kayıtlılık, göçün düzenlenmesi ve çalışma izinleri.** Genel olarak, politikaların doğru bir şekilde oluşturulması için, yararlanıcı nüfusun Odaklı stratejilerin geliştirilebilmesine izin verecek düzeyde ayrılmış bir şekilde tanımlanması gerekir. Ayrıca, kayıtlı istihdam, sosyal koruma ve çeşitli destek hizmetlerine vatandaşlarla eşit şartlarda erişebilmek için yasal bir göç statüsü gerekmektedir.

Türkiye mültecilerin statüsünün yasallaştırılmasında etkili olmuş, Kolombiya ise önemli adımlar atmaktadır. Her iki ülke de kayıtlı istihdamın oluşmasına ve kayıtlı ekonomiye geçişi mümkün kılacak programlar geliştirmiştir. Bununla birlikte, ulusal bir politikanın parçası olarak ve sürdürülebilir bir çerçevede konulan hedeflere katkıda bulunan yönetim çerçevelerini ve uygulamalarını araştırmak güncelliğini hala korumaktadır. Webinerler sırasında, yasallaştırma süreçlerinin çalışma izinleriyle ilişkisi hakkında derinleşmesi gereken önemli sorular ortaya çıktı.

2. **Becerilerin tescili, tanınması ve geliştirilmesi.** Rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleri konusunda daha iyi destek sağlamak için, göçmenleri ve mültecileri mesleki ve iş eğitimi hizmetlerine en doğru şekilde yönlendirmeyi sağlayacak beceri profillerinin yanı sıra istihdam edilebilirliklerini ve insana yakışır işe erişimlerini geliştirmek için gerekli sertifika programlarına sahip olmaları idealdir. Bununla birlikte, iş piyasalarında beceri geliştirme ihtiyaçlarının (teknik ve yumuşak beceri düzeylerinde) belirlenmesi, uçurumların kapatılması ve başarılı bir sosyal ve işgücü kapsamının sağlanması üzerinde çalışmak gerekmektedir.
3. **Kayıtlı ekonomiye geçiş, iş desteği, iş yaratma ve elde tutma.** Kayıtlı ekonomiye geçişi sağlayan politikaların teşvik edilmesinin yanı sıra insana yakışır işlerin yaratılması ve elde tutulması üzerinde çalışmak esastır. Bu bağlamda, şirketlerin üretkenliklerini artırmaları ve işbirlikçiler için ideal çalışma koşullarını yaratmaları için şirketlere destek şarttır. Ancak, işçilerin işe alınmasını ve istihdam sürekliliğini teşvik eden politikaları belirlemek ve uygulamak için işveren kesimiyle birlikte çalışmak da esastır.
4. **Sosyal diyalogun rolü.** İş dünyasında başarılı eylemler gerçekleştirmek için sosyal aktörleri, işveren ve işçi kesimlerini kapsayıcı istihdam politikalarının tasarlanmasına ve bunların uygulanmasına dahil etmek esastır. Örneğin, her iki tarafın da piyasanın ihtiyaçlarına yanıt verecek bir eğitim programı içeriğine yapabilecekleri çok katkıları vardır. İşverenler, işyerinde belli türden programları geliştirmek ve belli türden çalışanların işe alımını teşvik etmek açısından önemlidir. Sendikalar ise göçmenlerin koşullarının iyileştirilmesi konusunda büyük katkıda bulunabilirler. İşçi haklarına saygı ve hakların yaygınlaştırılması konusunda geniş bir tecrübeye sahiptir.

İstihdam açısından her iki kesimin ihtiyaçları ve katkıları konusunda kapsamlı bir çerçeve oluşturmak, karar alma alanlarına taşımak gerekmektedir. Örneğin, kurumsal sosyal sorumluluk kullanılmalı ve işçi hakları mücadelesini bu alana yaymak için sendikalarla birlikte çalışılmalıdır.

5. İletişim. Dile getirilmeyen şey yok hükmündedir. O nedenle tasarlanan politikalar hedeflenen stratejiler doğrultusunda hedef nüfus için uygun araçlar belirlenerek yaygınca duyurulmalıdır. Göçmenler ve ev sahibi topluluklar için en uygun koşulları sağlayacak kayıtlı istihdamın önemini vurgulayarak işgücü piyasasının hak ve sorumlulukları konusunda kampanya yürütmeyi, ve bunu başarmak için işveren, sendika kesimlerinin ve akademinin birlikte çalışmasını gerekli kılar. Bu alanlar aynı zamanda, toplum nezdindeki vatandaşlar ve göçmenler arası “rekabet” kavramını vatandaşlar ve göçmenler arasındaki “dayanışma” kavramıyla değiştirmek için de gereklidir. Yukarıdaki tüm amaçlara ulaşmak için, mevcut durumda merkezi bir rol üstlenmiş ve üstlenecek olan bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak çok önemlidir.

Güney-Güney ve Üçgen işbirliği, her ikisi de bilinçli karar alma için gerekli olan ve aynı yolu iki kez yürümek zorunda kalmamak için başarılı olmayan deneyimlerin yanı sıra iyi uygulamalar hakkında da bilgi edinmek için pek çok fırsat sunmaktadır. ILO’nun desteği ile, diğer işbirliklerinde elde edilen iyi uygulamalar hakkında bilgi edinmek ve toplumun farklı aktörlerinin üretebileceği katkıları derinleştirmek için de kullanılmalıdır.

Bilgi kaynakları

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). 2014a. Güney-Güney ve üçgen işbirliği ve insana yakışır iş için yol haritası. Yabancı Programlar için Ortaklıklar ve Destek Bölümü. Cenevre: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_315234.pdf

———. 2015a. Kayıt dışı ekonomiden resmi ekonomiye geçişe ilişkin öneri (no . 204). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

———. 2015b. Deklarasyon: “Güney-Güney işbirliğinin milyonlarca insanın çalışma hayatını iyileştirmek için büyük potansiyeli sunmaktadır. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_398882/lang-es/index.htm

BM (Birleşmiş Milletler).2019. Güney-Güney işbirliği, nedir ve neden önemlidir? <https://news.un.org/es/story/2019/03/1453001den-ulaşılabilir>.

Uluslararası Çalışma Örgütü
4 route des Morillons,
CH-1211 Cenevre 22, İsviçre
Maria Olave, olave@ilo.org



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

ITC 
International Training Centre