



# TÜRKİYE İÇİN YENİ AKREDİTE GÖÇMEN ÇALIŞMA VİZESİ

## BİR MODEL ÖNERİSİ







# **TÜRKİYE İÇİN YENİ AKREDİTE GÖÇMEN ÇALIŞMA VİZESİ: BİR MODEL ÖNERİSİ**

Bu rapor KOSAM tarafından hazırlanmıştır.  
Özellikler için www.kosam.org.tr adresine ulaşabilirsiniz.

# TÜRKİYE İÇİN YENİ AKREDİTE GÖÇMEN ÇALIŞMA VİZESİ: BİR MODEL ÖNERİSİ

## İmtiyaz Sahibi

Kalkınma Odaklı Stratejik Araştırmalar Merkezi adına  
Lütfi Can BAŞARAN

## Hazırlayanlar

Serkan SEÇKİNLİ  
Prof. Dr. Ahmet KOYUNCU  
Dr. Ahmet ÇELİK  
Gülşen ÇANKAL  
Zülfiye KAYNAR

## Kapak

Nevzat PEKKARPUZ

## Baskı Yeri, Yılı

Konya, 2024

## E-ISBN

978-625-94211-5-5

## KOSAM

Akabe Mah. Alaaddin Kap Cad.

No:130 42020 Karatay / Konya

[www.kosam.org](http://www.kosam.org)

KTO Karatay Üniversitesi Yayınları

Haziran 2024

Bu yayının tüm hakları KOSAM'a aittir. KOSAM'ın izni olmadan yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama vd.) yollarla basımı, yayımı, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek sureti ile alıntı yapılabilir.

## ÖNSÖZ

### **Türkiye’de “Akredite Göçmen İşçi Vizesi” İhtiyacı: Ekonomik Kalkınma ve Sürdürülebilirlik için Bir Fırsat**

Siyasal, toplumsal ya da ekonomik nedenlerle bireylerin veya toplulukların yaşadıkları yerleşim yerini terk ederek, başka bir yerleşim yerine ya da başka coğrafik alanlara geçme eylemi olan ‘göç’ artık bizler için daha geniş anlamlar ihtiva ediyor. Zira 21. yüzyılda karşı karşıya kaldığımız göçün sebebi ekonomik krizler, savaşlar ve politik mücadeleler. Hal böyle olunca göç dalgaları artık dünya genelinde taşınma hadisesi olmaktan çıkıp; **rekabet, ekonomi, kriz, kalkınma, işgücü, yatırım** gibi çok farklı başlıkları etkileyen bir tetikleyici olarak da görülmekte.

Küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet ortamında, ülkelerin ekonomik büyümeleri ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmaları, yenilikçi ve esnek politikaların hayata geçirilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında göçmen işgücü, gelişmiş ülkelerin ekonomisine önemli katkı sağlayan bir araç olarak kullanılıyor. Türkiye ise yüksek nitelikli ve kalifiye yabancı çalışanlar için büyük bir potansiyel taşıyor. Ancak bu potansiyelin değerlendirilebilmesi için yabancıların çalışma koşullarının yeniden gözden geçirilmesi, incelenmesi ve yenilikçi çözüm önerileri geliştirilmesi gerekiyor.

Bu bağlamda, elinizde bulunan "**Türkiye İçin Yeni Akredite Göçmen Çalışma Vizesi: Bir Model Önerisi**" başlıklı rapor, ülkemizin ekonomik büyümesine ve sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlayacak yenilikçi bir yaklaşımı sunmayı amaçlamaktadır. Rapor, Türkiye'nin göçmen iş gücünden daha etkin bir şekilde faydalanarak ekonomik ve sosyal dinamiklerini güçlendirme yolunda atacağı önemli bir adımı temsil etmektedir.

İnşaat, sanayi ve tarım ülkemiz ekonomisinin bel kemiğini oluşturan en önemli sektörler. Kalifiye işçi açığı bu sektörlerin varlığı ve gelişimlerine darbe vuruyor, sektörel yavaşlamalar ise ülke ekonomimizde ciddi ihracat kayıpları yaşıyor. Tam da bu sebeplerle Akredite Göçmen Çalışma Vizesi modeli ekonomi güvenliği için de önemli bir çözüm sunuyor.

**Kalkınma Odaklı Stratejik Araştırmalar Merkezi (KOSAM)** tarafından hazırlanan ve sanayi, inşaat ve tarım sektörlerindeki kalifiye işçi krizine çözüm olarak sunulan bu model önerisi, yetenekli ve kalifiye göçmen işgücünü ülkemize çekme potansiyelini artırarak, iş

piyasasına ve ekonomiye olumlu katkılar sağlamayı hedeflemektedir. Model, sadece ekonomik büyümeyi desteklemekle kalmayacak, aynı zamanda kültürel çeşitliliği artırarak toplumsal zenginliği de pekiştirecektir.

Rapor, Türkiye'nin mevcut işgücü politikalarını inceleyerek, dünya genelindeki başarılı uygulamaları ele almakta ve ülkemize özgü bir model önerisi sunmaktadır. Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu işgücü 'yüksek nitelikli' ve 'kalifiye' olarak iki başlık altında sınıflandırılarak incelenmiş ve bu sayede çok daha verimli ve uygulanabilir sonuçlar elde edilmiştir.

**3 bölüme** ayrılan bu kaynağın **ilk** bölümünde göçmen istihdamının dünyadaki geçmişi bugünü ve geleceğini, farklı ülkelere uygulanan çalışma vizesi ve kart modellerini, yine bu ülkelerde göç sonucu oluşan veri ve istatistikleri, göçmen istihdamına ilişkin hukuki süreçlerini ve uluslararası çalışma örgütü sözleşmelerini, açık ve net verilerle sunulan tabloları bulabilirsiniz.

**İkinci** bölümde göçmen çalışma vizesine ait ayrıntıları, başvuru ve çalışma izni türlerini, çıkarılan kanunları, istihdama yönelik kanun ve uygulamaları, yabancı yatırımlar için düzenlenen kanunlarını ve kalkınma planları gibi pek çok konuda hazırlanmış en doğru ve güncel verilere ulaşabileceksiniz.

**Üçüncü** ve son bölümde ise '**Yüksek Nitelikli İşgücü**' için kısa, orta ve uzun vadeli öneriler ile '**Kalifiye Meslekler İçin**' de yine kısa orta ve uzun vade için hazırlanmış net ve anlaşılır bilgileri bulacaksınız. Bu çalışma sayesinde akredite göçmen istihdamına dair merak edilen hemen her bilgi, veri, tablo ve ayrıntıya ulaşmak mümkün.

Önerilen modelde; turizm sektöründe uygulanan "**1 Türk işçiye karşılık 1 yabancı işçi**" hakkının **sanayi, inşaat** ve **tarım** sektörlerine de tanınması, organize sanayi bölgelerinde göçmen işçilere yönelik **%5 ek lojman imar izni** ve **özel istihdam büroları** ile işgücü arz ve talebinin dengelenmesi gibi yenilikçi çözümler öne çıkmaktadır. Ayrıca, kalifiye işgücü için "**Elâ Kart**" gibi yeni uygulamalarla, iş piyasasında ihtiyaç duyulan yetkinliklerin belirlenmesi ve göçmen iş gücünün entegrasyon süreçlerinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir.

Bu raporun, ülkemizin ekonomik kalkınma stratejilerine katkı sağlayacağına ve sürdürülebilir büyüme yolunda önemli bir rehber olacağına inanıyoruz. Göçmen işgücünün doğru ve etkin bir şekilde entegre edilmesi, Türkiye'nin rekabet gücünü artıracak, yenilikçi ve sürdürülebilir bir ekonomi inşa etme yolunda güçlü bir adım olacaktır.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	vii
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	1
GİRİŞ.....	5
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
<b>1. DÜNYADA GÖÇMEN İSTİHDAMININ DÜNÜ, BUGÜNÜ VE GELECEĞİ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Dünyada Göçmen İstihdamı .....	7
1.2. Dünyada Uygulanan Göçmen Çalışma Vizesi Modelleri.....	12
1.2.1. Almanya .....	14
1.2.1.1. Mavi Kart.....	15
1.2.1.2. Fırsat Kart .....	17
1.2.2. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) .....	18
1.2.2.1. EB-3 Vizesi .....	19
1.2.2.2. Green Card .....	21
1.2.2.3. H-1B Özel Mesleğe Sahip Kişiler.....	24
1.2.2.4. H-2A Mevsimlik Tarım İşgücü.....	25
1.2.2.5. H-2B Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşgücü .....	25
1.2.2.6. H3 Stajyerler ve Özel Eğitim Ziyaretçileri .....	26
1.2.3. Danimarka .....	27
1.2.4. İngiltere.....	29
1.2.4.1. Scale-Up .....	30
1.2.5. Finlandiya .....	31
1.2.6. Yeni Zelanda.....	32
1.2.6.1. Akredite İşveren Çalışma Vizesi (AEWV).....	32
1.2.7. Kanada .....	34
1.2.7.1. TFW (Temporary Foreign Workers) .....	34

1.2.8. Portekiz.....	35
1.2.9. İtalya.....	36
1.2.10. Ülkelere İlişkin Ekonomik Veriler ve İstatistikler .....	37
1.3. Göçmen İstihdamına İlişkin Hukuki Süreç ve Uluslararası Hukuki Modeller.....	41
1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	42
1.3.1.1. 97 Sayılı Sözleşme .....	42
1.3.1.2. 143 Sayılı Sözleşme .....	43
1.3.2. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri .....	46
1.3.3. Avrupa Sözleşmeleri.....	47
1.3.4. Göç Statülerinin Çeşitliliği ve İşgücü Profili .....	48
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>55</b>
<b>2. TÜRKİYE'DE GÖÇMEN ÇALIŞMA VİZESİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ.....</b>	<b>55</b>
2.1. Türkiye'deki Göçmen Hareketliliği ve Göçmen Çalışma Vizesi.....	55
2.2. Türkiye'de Uygulanan Çalışma İzni Türleri .....	59
2.2.1. Başvuru Türleri.....	60
2.2.1.1. Süreli Çalışma İzni .....	62
2.2.1.2. Süresiz Çalışma İzni .....	62
2.2.1.3. Bağımsız Çalışma İzni .....	63
2.2.1.4. Turkuaz Kart.....	69
2.3. Çalışma İzni Başvurularında Değerlendirme Kriterleri.....	71
2.4. Türkiye'de Nitelikli İşgücünün İstihdamına Yönelik Politika ve Uygulamalar .....	74
2.4.1. Kalkınma Planları .....	74
2.4.2. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü.....	76
2.4.3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (TalentforBIZ) .....	77
2.4.4. 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu .....	78
2.4.5. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun .....	78
2.4.6. Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve UFUK2020 .....	79
2.4.7. Teknopark Uygulamaları.....	80



<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>81</b>
<b>3. AKREDİTE GÖÇMEN VİZE MODELİ ÖNERİSİ .....</b>	<b>81</b>
3.1. Küresel Rekabette Nitelikli İş Gücünün Önemi .....	81
3.1.1. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Kısa Vadede Öneriler .....	82
3.1.2. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Orta Vadede Öneriler .....	88
3.1.3. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Uzun Vadede Öneriler.....	90
3.2. Kalifiye İş Gücü Eksikliği ve İstihdam Sorunları .....	91
3.2.1. Kalifiye Meslekler İçin Kısa Vadede Öneriler .....	94
3.2.2. Kalifiye Meslekler İçin Orta Vadede Öneriler .....	101
3.2.3. Kalifiye Meslekler İçin Uzun Vadede Öneriler.....	104
<b>SONUÇ .....</b>	<b>105</b>
<b>Kaynakça.....</b>	<b>108</b>

*Bu rapor KOSAM tarafından  
özel olarak hazırlanmıştır  
www.kosam.org*

## **ŞEKİLLER DİZİNİ**

<b>Şekil 1:</b> ILO, 2019 Yılı Geliş Bölgelerine Göre Uluslararası Göçmen İşgücü Dağılımı... 11	11
<b>Şekil 2:</b> Uluslararası Göçmen İşçilerin Hareketliliğinde Ülke Gelirleri ..... 12	12
<b>Şekil 3:</b> Yüksek Teknoloji Ürünlerinin İmalat Sanayi Ürünleri İhracatı İçindeki Payı (2014-2023) Dağılımı..... 56	56
<b>Şekil 4:</b> Türkiye’de Çeşitli Sektörlere Göre Yatırım Ödenekleri (Milyon Tl)..... 57	57
<b>Şekil 5:</b> Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzinlerinin Oransal Dağılımı (%) ..... 66	66

**Bu rapor KOSAM tarafından**  
özel olarak hazırlanmıştır.  
[www.kosam.org](http://www.kosam.org)

## **TABLolar DİZİNİ**

<b>Tablo 1:</b> Fırsat Kart Başvurusunda Mesleki Değerlendirme Skoru .....	17
<b>Tablo 2:</b> 2021-2022 yılı Ekonomik Verileri ve İstatistikleri .....	38
<b>Tablo 3:</b> 2021-2022 Yılı AR-GE Yatırımlarının GSYİH İçindeki Payı ve Yüksek Teknoloji Ürünlerinin İmalat Sanayi İhracatındaki Rolü.....	39
<b>Tablo 4:</b> 2024 Yılı Çalışma İzin Belgesi Harçları .....	61
<b>Tablo 5:</b> Yıllara ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı.....	63
<b>Tablo 6:</b> 2022 Yılı Eğitim Düzeyine ve İzin Türüne Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı .....	64
<b>Tablo 7:</b> 2022 Yılı Ekonomik Faaliyetlere ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı .....	64
<b>Tablo 8:</b> 2022 Yılı Uyruk ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı .....	65
<b>Tablo 9:</b> 2022 Yılı Uyruk ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı ....	67
<b>Tablo 10:</b> 2022 Yılı İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı....	68
<b>Tablo 11:</b> 2022 Yılı Başvuru Türüne ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı .....	69
<b>Tablo 12:</b> Yüksek Nitelikli İş Gücü İçin Kısa-Orta-Uzun Vade Öneriler .....	82
<b>Tablo 13:</b> Eğitim Durumuna Göre En Fazla Açık İş Olan Meslekler .....	92
<b>Tablo 14:</b> Kalifiye Meslekler İçin Kısa-Orta-Uzun Vadede Çözüm Önerileri.....	94
<b>Tablo 15:</b> Elâ Kart Başvurusunda Mesleki Değerlendirme Puanlaması .....	97

## **YÖNETİCİ ÖZETİ**

2008 ekonomik krizinden yoğun biçimde etkilenen dünya ekonomisi, Covid-19 salgını ve Rusya-Ukrayna savaşıyla durgunlaşmıştır. GSYİH, büyüme verileri ve kişi başına düşen gelirden küresel çapta düşüşler yaşanırken tüm bunlara ek olarak 6 Şubat depremlerini yaşayan Türkiye, ekonomik zorlukları daha derinden hissetmiştir.

Pek çok ülke, esnek politikaları hayata geçirerek ve göçmen işgücü istihdamını artırarak küresel rekabeti güçlendirmeye çalışıyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, dünya genelinde 170 milyon göçmen işçi, ekonomiye önemli bir katkı sağlıyor. Batılı ülkelerdeki göçmen işgücü, yaşlanan nüfusa ve ekonomik ihtiyaçlara cevap veremiyor.

Türkiye, son çeyrek asırda, ekonomik açıdan ciddi gelişmeler gösteren bir ülke olduğundan, nitelikli ve niteliksiz tüm yabancı çalışanlar için göç potansiyeli taşıyor. Ortaya çıkan bu durumla birlikte, yabancı çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesi de zorunlu hale geliyor. Dolayısıyla göçmen işgücüne yönelik ihtiyaçlar, ulusal politikalara ve strateji belgelerine de yansımış, oluşan durumla ilgili olarak hukuki düzenlemeler de buna uygun olarak düzenlenmiştir. **Uluslararası İşgücü Kanunu, Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun** gibi yasal düzenlemeler uygulamaya alınmıştır.

Türkiye bu sürece, sanayileşme alanında diğer gelişmiş ülkelere göre geç dahil (2000 sonrası) olmuştur. Bu nedenle rakiplerine karşı benzer metotlarla rekabet etmekte zorluk çekmiştir. Bugün nitelikli işgücü piyasasına bakıldığında; teknolojik dönüşüm, GSYİH artışı, milli gelirden büyüme, Ar-Ge yatırımları, uluslararası rekabetçi işletmeler, doğrudan yabancı yatırım oranı ve yaşam konforu gibi faktörler öne çıkmaktadır. Türkiye, bu faktörlere uygun politikalar üretmeli ve nitelikli işgücünü çekebilmelidir. Nitelikli işgücü genellikle Batılı ülkeler tarafından tercih edildiğinden Türkiye'nin rekabet imkanını artırması adına, özgün politikalar geliştirmesi ve bu doğrultuda uygulamaları hızlıca hayata geçirmesi gerekmektedir.

Ülkeler arasındaki nitelikli iş gücü rekabetinde demografik göstergelerin önemi de büyük. Batı ülkelerinde düşük doğurganlık hızı nedeniyle, yaşlı nüfus artmakta ve nitelikli iş gücü ihtiyacı büyük ölçüde göçmenler tarafından karşılanmaktadır.

Türkiye ise genç nüfusuyla potansiyel bir iş gücü kaynağı oluşturuyor. Ancak bu genç nüfusun yeterli donanımına sahip olmaması, nitelikli yabancı iş gücü ihtiyacının da artmasına sebep olmakta. Günümüzde Türkiye'de de doğurganlık hızı düşmekte ve yaşlı nüfus artmaktadır. Bu nedenle genç işgücü eğitilmeli ve nitelikli işlere yönlendirilmelidir. Ayrıca nitelikli yabancı işgücünün ülkemize kazandırılması ile ilgili politikalar belirlenmeli ve oluşabilecek ekonomik sorunlar yeni yöntemlerle çözülmelidir.

Yukarıda kısa ve öz şekilde belirtilen nedenlere istinaden; Türkiye'de gerek yüksek nitelikli gerekse kalifiye yabancı işgücü istihdamına yönelik olarak yapılan vize modeli tartışmaları, sadece ülkenin ekonomik büyümesi için değil aynı zamanda küresel bir rekabet alanı haline gelen işgücü piyasasında doğru, sürdürülebilir ve sonuç odaklı adımlar atılması adına da son derece önemlidir. İşte tam da bu noktada, göçmen işçilerin çalışma vizesi modeline ilişkin kısa ve orta vadede yenilikçi ve stratejik adımlar atılması gerekliliği ortaya çıkıyor.

Ülkemizin ihtiyacı olan işgücünü 'yüksek nitelikli' ve 'kalifiye' olarak iki başlık altında sınıflandırarak konuyu incelemek, önerilecek modeller için sınır çizme anlamında çok daha verimli ve uygulanabilir olacaktır. Bilindiği üzere kalifiye eleman; bir işte uzmanlaşmış, tecrübe sahibi, yaptığı iş ile alakalı eğitim ya da sertifika sahibi kişilerdir. Yüksek nitelikli işgücü, bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapmak kalifiye elemanlar ile mümkün olmaktadır. İlgili tanımlara ilave olarak, mesleği ile ilgili herhangi bir eğitimi veya sertifikası olmayan kişiler de bu çalışmada 'kalifiye' işgücü şemsiyesi altına alınmış ve kendileri için belirlenen stratejiler bu kapsamda aktarılmıştır. Her iki sınıf için de kısa, orta ve uzun vadeli stratejik hedefler ve faaliyetler belirlenmiştir.

Hem yüksek nitelikli ve hem de kalifiye işgücü için önemli noktalardan biri de, sektör ve iş yerleri için nitelik/yetenek tanımının net olmasıdır. Yüksek nitelikli işgücü için kısa vadede kamu ve özel sektör ile iş birliği yapılması gerekiyor. Bu kapsamda sektörel analizler yapılmalı, istatistikler oluşturulmalıdır. İşverenleri ve yabancı işçileri buluşturan platformlar kurulmalıdır. Özel İstihdam Büroları için kapasite gelişimi çok önemlidir. Türkiye'nin nitelikli yabancı işgücü alımı için açıklanan Turkuaz Kart uygulaması genişletilmeli ve kapsamı artırılmalıdır. İşveren sponsorlu model yerine puan temelli bir havuz sistemi oluşturulmalı, yabancı uyrukluların Türk kültürüne uyum sağlamaları için eğitimler

düzenlenmeli, nitelikli işgücünün teknolojik gelişmelere ayak uydurması için tecrübe paylaşımı sağlanmalı ve eğitim öğretim süreci hızlandırılmalıdır.

Orta vadede yüksek nitelikli işgücü için göçmen ağlarının inşası da büyük önem taşıyor. Bu doğrultuda göçmen iş ağlarının geliştirilmesi için özel görev ekipleri oluşturulmalı ve yabancı üst düzey yöneticilerin beşerî sermayelerinden faydalanılmalıdır. Türkiye'ye, nitelikli işgücünü çekebilmek için, Batılı ülkelerdeki Türk diasporasını teşvik etmeli ve desteklenmelidir. Ayrıca uluslararası öğrencilerin işgücü piyasasına kazandırılması ve tekno-parklarda yer alan üniversitelerin entegrasyonu da bir diğer önemli başlıktır. Bu sebeple özel sektör ve üniversitelerin desteğiyle, yüksek nitelikli yabancı işgücü transfer edilmeli ve birlikte iş yapma potansiyeli güçlendirilmelidir.

Yüksek nitelikli işgücünün orta ve uzun vade için, yaşam konforunu artırmalı, sosyal, kültürel ve sanatsal imkanları geliştirilmeli ve adaptasyon süreci hızlandırılmalıdır. Bilim Parkı ve Tekno-park gibi bölgelerde nitelikli yaşam alanları oluşturulmalı ve uluslararası işgücünü çekmek için koordineli bir sistem belirlenmelidir. Temel eğitimin desteklenmesi, nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde büyük önem taşır.

Türkiye'de son yıllarda eksikliği fazlasıyla hissedilen kalifiye elemanlara duyulan ihtiyaç da, ülkemizin sektörel zenginliği, teknoloji kapasitesi ve yüksek ihracat potansiyeli sebebi ile sürekli artmaktadır. Bu nedenle, meslek yüksekokulları ve meslek liselerinin çeşitlendirilmesi ve sayılarının artırılması gibi önemli eğitim reformlarının arttırılarak devamı sağlanmalıdır. Buna rağmen sektörlerde kalifiye eleman açığı sürmekte. İşsizlik oranları ve eğitilmiş işsizlik artarken, üniversite mezunlarının iş bulma talepleri de aynı doğrultuda artmaktadır. Bu durum da kalifiye eleman ihtiyacının artmasına sebep olmakta. Yaşanan bu durum da işgücü piyasasına entegrasyon için stratejik adımlar atılması gerekliliğini ortaya çıkarıyor.

Kısa vadede kalifiye meslek grupları için de işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik istatistiki veriler oluşturulmalı ve talep edilen yabancı kalifiye elemanlar iş piyasası testine tabi tutulmalıdır. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip işgücünü karşılamak için kısa vadede "**Elâ Kart**" uygulamasının planlanması büyük önem taşımaktadır. Almanya'daki "**Fırsat Kart**" benzeri özel bir puanlama sistemi olan Elâ Kart uygulaması, yüksek nitelikli işgücüne odaklanan Turkuaz Kart'ın aksine, kalifiye elemanlar için tasarlanmıştır.

Elâ Kart ile hedeflenen, işverenin ihtiyaç duyduğu kalifiye personeli daha hızlı bir şekilde istihdam etmesi, göçmen çalışma vizesinin hızlı bir şekilde temin edilmesi ve daha sonrasında özel bir istihdam havuzu oluşturularak belirli sektör ve firmalara bu havuzdan kaynak yaratılmasıdır.

Mesleki eğitim almamış kalifiye elemanlar için gerekli niteliklerin sağlanabilmesi amacıyla önlemler alınmalı ve çalışma izni süreleri revize edilmelidir. Sosyal medya uygulamalarının iş arayan kalifiye elemanlar tarafından sık ziyaret edildiği düşünülerek, ülkenin ihtiyaç duyduğu iş kolları için görseller oluşturulmalı ve resmî, online platformlar aracılığıyla işverenlerle buluşturulmalıdır. Zorunlu istihdam kriterleri esnetilerek ‘Özel İstihdam Büroları’nın kapasiteleri geliştirilmeli ve sığınmacı işgücünün nitelikli hale gelmesi için ihtiyaç analizleri yapılmalıdır. Kalifiye elemanların ülkeye kazandırılması için ailelerine de bazı haklar sağlanmalı ve oryantasyon eğitimleri düzenlenmelidir.

Orta vadede kalifiye meslekler için bölgesel diploma kaynaklarının güçlendirilmesi de önemli. Türkiye, sığınmacılar için güvenli bir liman olarak görülse de, nitelikli işgücünü ülkeye kazandıracak politikalar hayata daha hızlı geçirilmelidir. Uluslararası öğrenciler işgücü piyasasına kazandırılmalı, temel eğitim güncellenmeli ve doğru mesleki alanlara yönlendirilmelidir. Mesleki eğitim ile iş dünyası arasındaki koordinasyon sağlanmalı, yerelde katılımcı mekanizmalar güçlendirilmeli ve kalifiye eleman yetiştirilmesine yönelik projeler desteklenmelidir. Yabancı kalifiye işgücünün tecrübeleri öğrencilere sunulmalı ve sektör temsilcileriyle iş birliği içinde yol gösterici faaliyetler tertip edilmelidir.

Kalifiye meslekler için etkili bir uzun vadeli plan ortaya koyulmalı, mesleki eğitim genişletilmeli ve toplumun her kesimine eğitim fırsatı sunmak hedeflenmelidir. Eğitim sistemi güncellenmeli, nitelikli ve donanımlı iş gücü bu tam teşekküllü eğitimi mutlaka almalıdır.

Sonuç olarak, Türkiye barındırdığı ekonomik potansiyel itibarı ile gerek yüksek nitelikli gerekse kalifiye işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada mevzuat ve uygulama düzeyinde önemli adımlar atıldığı da görülmektedir. Ancak küresel eğilimler, mevcut piyasa koşulları ve uluslararası rekabet imkanları dikkate alındığında, söz konusu mevzuat ve uygulamaların güncellenmesinin uluslararası işgücünün ülkeye kazandırılmasında önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmiştir. Bu çalışma kapsamında akredite göçmen vizesi için atılması gereken adımlara ilişkin politika önerileri de bu çalışmada sunulmaktadır.

## **GİRİŞ**

Göçmen çalışma vizesi kavramı, birçok ülke için işgücü ihtiyaçlarını karşılamanın ve ekonomik büyümeyi desteklemenin etkili bir aracı haline gelmiştir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2021: 3). Almanya, Danimarka, Portekiz, Finlandiya gibi ülkelerde başarılı bir şekilde uygulanan göçmen çalışma vizesi modeli, özellikle yaşlanan nüfus, azalan doğum oranları ve hızla büyüyen ekonomik gereksinimler, katma değeri yüksek teknoloji üretimi gibi faktörlerle başa çıkmada önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye'nin de benzer zorluklarla karşı karşıya olduğu bilinen bir gerçektir. Türkiye, hem hızla gelişen ekonomisinin ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikli işgücüne olan talebi artırma hem de mevcut nüfus dinamiklerini dengeleme ihtiyacıyla karşı karşıyadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin kendi koşullarına uygun bir göçmen çalışma vizesi modeli geliştirmesi, ulusal kalkınma hedefleri ve işgücü talepleri açısından büyük bir potansiyele sahiptir.

Türkiye, çeşitli sektörlerdeki büyüme potansiyeli ve stratejik konumuyla birçok avantaja sahiptir. Ulusal istihdam politikalarını ve göç yönetimini entegre ederek, uygun dengeyi sağlayan bir göçmen çalışma vizesi modeli oluşturmak ise hem yabancı işgücüne iş imkanları sunma hem de yerel işgücünün kalitesini ve verimliliğini artırma açısından büyük faydalar sunabilir. Böylelikle hem Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkı sağlayacak hem de ulusal istihdam dinamiklerini sürdürülebilir bir şekilde iyileştirecektir. Türkiye, büyüyen sanayisi, artan ticareti ve sektörel çeşitliliği ile nitelikli eleman/uzman ihtiyacı artan ülkeler arasındadır. Dahası, emek yoğun işlerde Türklerin çok tercih etmediği sektörlerde kalifiye ara eleman, özellikle vasıfsız eleman açığı bulunmaktadır. Kent merkezindeki sanayi alanlarında işgücü maliyetlerinin yükselmesi, 12 yıllık eğitim sistemi sonucu uygulamalı eğitimdeki eksiklikler ve meslek okullarının sanayi için gerekli nitelikli personel yetiştirememesi, istihdam sorunlarının ana kaynaklarından bazılarıdır. Üniversite mezunlarının iş bulmakta zorlanması, yerel halkın düşük ücretler nedeniyle işleri kabul etmemesi, zor çalışma şartları ve mevsimlik işlerin getirdiği belirsizlikler, kayıtlı ve sigortalı iş olanaklarının sınırlı olması da istihdam sorunlarına katkıda bulunan diğer etmenlerdir.

Kırsal alanlarda ise şehirlere yönelik göçün artması, tarım ve hayvancılık sektörlerindeki işlerin zorlu koşullar altında gerçekleştirilmesi ve yoğun emek gerektirmesi kırsalda istihdam sorununa neden olmaktadır. Ayrıca genç nüfus, daha iyi iş olanakları sunduğu



düşünülen hizmet ve sanayi sektörlerine yönelmektedir. Eğitim amacıyla kente göç edenlerin sayısı artarken, genç kadınlar da genellikle kent yaşamını tercih etmektedir. Bununla birlikte, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları, kırsal kesimde ücretlerin yetersiz olduğunu düşünerek kentte daha iyi kazanç fırsatları arayışına girmektedir. Bu durum bir taraftan kırsal alanlarda yaş ortalamasını 55'in üzerine taşıırken diğer taraftan ebeveynlerin çocuklarını tarım ve hayvancılık dışındaki sektörler'e yönlendirmesine yol açmaktadır. Bu etkenler, özellikle tarım ve hayvancılık gibi sektörlerde istihdam sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kısaca ifade edildiğinde Türkiye'de hemen hemen her sektörde vasıflı/vasıfsız, ara eleman ihtiyacı dikkat çekmektedir. Özellikle nitelikli eleman açığı temel sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küresel ekonominin büyüyen bu trendi ile 21.yy. ekonomilerinde nitelikli işgücü açığının ortaya çıktığı tespit edilmiştir (McKinsey Global Institute, 2012: 41). Bu sebeple her ülke kendi ulusal yapıları ve menfaatleri doğrultusunda politikalara yönelmiştir. Türkiye için de başta katma değeri yüksek ürünler olmak üzere farklı sektörlerde nitelikli eleman ihtiyacını yurtdışından gelecek göçmenlerle karşılamak bu bağlamda ülke dinamiklerine uygun bir göçmen çalışma vizesi modeli belirlemek son derece önemlidir. Bu bağlamda söz konusu sektörlerin sürdürülebilirliği ve kapasite artışına katkı sağlamak amacıyla göçmen çalışma vizesine ihtiyaç duyulmaktadır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **1. DÜNYADA GÖÇMEN İSTİHDAMININ DÜNÜ, BUGÜNÜ VE GELECEĞİ**

#### **1.1. Dünyada Göçmen İstihdamı**

Göçmen istihdamı, bir ülkedeki işgücü açığını diğer bir ülkedeki işgücü fazlası ile dengelemeyi amaçlayan bir süreçtir. Küreselleşme ile sınırların ve mesafelerin giderek anlamını yitirdiği, ekonomik, siyasi ve sosyal ilişkilerin ulusal sınırları aşarak şekillendiği günümüz dünyasında göçmen istihdamı sadece işgücü hareketliliği anlamına gelmemekte; aynı zamanda kültürel alışveriş, ekonomik dönüşüm, entegrasyon ve politik ilişkileri içeren karmaşık bir denge eylemi olmakla beraber ekonomik, sosyal ve politik etkileri bünyesinde bulundurmaktadır. Bu etkiler hem göç alan hem de göç veren ülkelerde hissedilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde daha ekonomik olan göçmen işgücü, gelişmiş ülkelerdeki yüksek maliyetli işgücünün yerine geçebilmektedir. Bu durum işgücü piyasasında rekabeti artırarak ücret seviyelerinin düşmesine yol açmaktadır. Diğer yandan, yüksek gelir seviyesine sahip olan ve göç alan ülkelerdeki işverenlere, uluslararası pazarda kaybettikleri rekabet avantajlarını yeniden kazanma imkânı sunmaktadır.



Göç veren ülke perspektifinden bakıldığında, işgücü arzının azalması ücret seviyelerinin belli bir alt noktanın üzerinde kalmasına yardımcı olabilmektedir. Bu durum ise göç veren ülkelerin işgücü açısından olumlu bir durumdur. Aynı zamanda göç eden bireylerin kazançlarının bir kısmını geldikleri ülkeye döviz olarak transfer etmeleri göç veren ülke için önemli bir ekonomik faktör olarak değerlendirilmektedir (Sayın vd., 2016: 3). Bu bağlamda göçmen istihdamının yönetimi, ekonomik sürdürülebilirlik, sosyal entegrasyon ve insan hakları gibi çeşitli faktörleri göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir.

Dünyada göçmen istihdamı tarih boyunca değişen koşullara ve faktörlere bağlı olarak önemli değişimlere uğramıştır. Tarihsel açıdan bakıldığında göçmen istihdamı uzun bir geçmişe sahiptir ve farklı bölgelerde çeşitli nedenlerle göçmen istihdamı yaşanmıştır. Yeni kıtaların keşfiyle birlikte, 16. yüzyılın ortalarından itibaren pamuk, şeker pancarı ve kahve tarlalarında çalıştırılmak üzere ücretsiz işgücüne olan gereksinim artmış (Toksöz, 2006: 11), özellikle şeker ve tütün arazilerinde çalıştırılmak amacıyla, Batı Hindistan'a insan ticareti yoluyla gönderilen Afrika kökenli bireyler, uluslararası göçmen işgücü örneklerinden birini oluşturmuşlardır. 1500-1600 yılları arasında, gemilerle taşınan insanların yaklaşık %6'sı Hollanda'ya, %19'u Fransa'ya, %29'u Portekiz'e ve %41'i ise İngiltere'ye sevk edilmiştir (Yılmaz, 2005).

18. yüzyılda Sanayi Devriminin ortaya çıkması ve II. Dünya Savaşı sonrasında işgücü göçü karakter değiştirmiş ve küreselleşmeyle birlikte önemli bir hız kazanmıştır (Yalçınkaya ve Dülger, 2017: 1647). II. Dünya Savaşı'na katılan ülkelerin kayda değer bir işgücü açığı ile karşı karşıya kalması Cezayir, Tunus, Fas, Türkiye ve Yugoslavya gibi ülkelerin işgücü ihtiyacını karşılamak üzere yurtdışına işgücü gönderme yoluna gitmelerine neden olmuştur. Diğer yandan Almanya, Fransa, Belçika ve Avustralya gibi ülkeler ise yabancı işgücünü “misafir işçi” statüsü ile çalıştırmaya başlayarak işgücü taleplerini dengeleme yoluna gitmişlerdir.

1990'lı yılların başından itibaren ise daha iyi iş ve çalışma koşullarını hedefleyen göçmen istihdamı dünya genelinde artmıştır (Kalaycı ve Civelek: 2021: 313-314). Küreselleşen dünya, uluslararası sınırların daha geçirgen hale gelmesi ve hareketliliğin artması sonucunu doğurmuş; üretim faktörlerinin, malların ve hizmetlerin uluslararası düzeyde daha özgürce dolaşımını sağlamış; ülkeler arasında sosyal, kültürel ve siyasal etkileşimlerin arttığı bir

ortam oluşmuştur. Bu sayede küreselleşme, uluslararası göç hareketlerini ve göçmen sayısını artıran bir yapı oluşturarak, ülkeler arasındaki işgücü hareketliliğini kolaylaştırmıştır (Hayaloğlu vd., 2015).

Uluslararası göçmen işgücünün dünya ekonomisindeki rolü büyük olsa da cinsiyet ve sektörel farklılıklar gibi önemli dinamiklerle şekillendiği ve gelecekte de değişmeye devam edeceği görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nden (ILO) elde edilen veriler, göçmen işgücünün ekonomik katkıları ve zorluklarını anlamamıza yardımcı olacak niteliktedir. ILO'ya göre, 2019 yılında uluslararası göçmen işgücü sayısı 169 milyon olarak tahmin edilmektedir. Aynı yıl Birleşmiş Milletler Kalkınma Sürdürülebilirlik Departmanı (UNDESA), dünya genelindeki uluslararası göçmen nüfusunun 272 milyon olduğunu tahmin etmiş ve bunun 245 milyonu çalışma yaşındaki bireylerden (15 yaş ve üstü) oluşmaktadır (ILO, 2023a: 4).

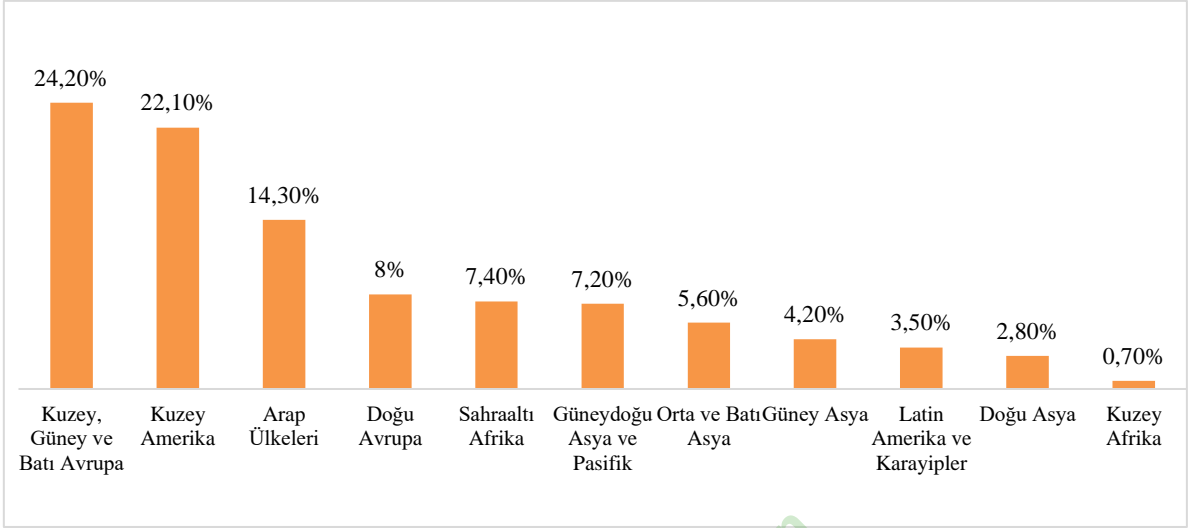


Uluslararası göçmenler, göçmen olmayanlara göre daha yüksek bir işgücüne katılım oranına sahiptir. Uluslararası göçmen işgücü arasında, 99 milyon erkek ve 70 milyon kadın bulunmaktadır. Kadın göçmen işgücünün daha düşük oranda olmasının nedenleri, bir yandan uluslararası göçmenler arasında kadınların daha düşük oranda temsil edilmeleri (%47,9) ve diğer yandan işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olması (%59,8'e karşılık %77,5) olarak açıklanabilir. Uluslararası göçmenler, göçmen olmayanlara göre daha yüksek bir işgücüne katılım oranına sahip olsalar da her iki grup için de oranlar azalmaktadır.

Zaman içinde hem göçmenler hem de göçmen olmayanlar için bu oranlar düşmüştür. 2013 yılında, çalışma yaşındaki göçmenlerin %72,7'si işgücünü oluştururken, bu oran 2017'de %70,0 ve 2019'da %69,0 olarak gerçekleşmiştir. ILO, 1990'dan bu yana gözlenen genel katılım oranlarındaki düşüşün en azından 2030'a kadar devam edeceğini tahmin etmektedir. Bu düşüşe yol açan olası etkenler arasında demografik değişiklikler (örneğin, çoğu yüksek gelirli ülkelerde yaşlanan nüfuslar), teknolojik değişim, işgücü piyasası ve göç politikaları bulunmaktadır (ILO, 2023a: 5).

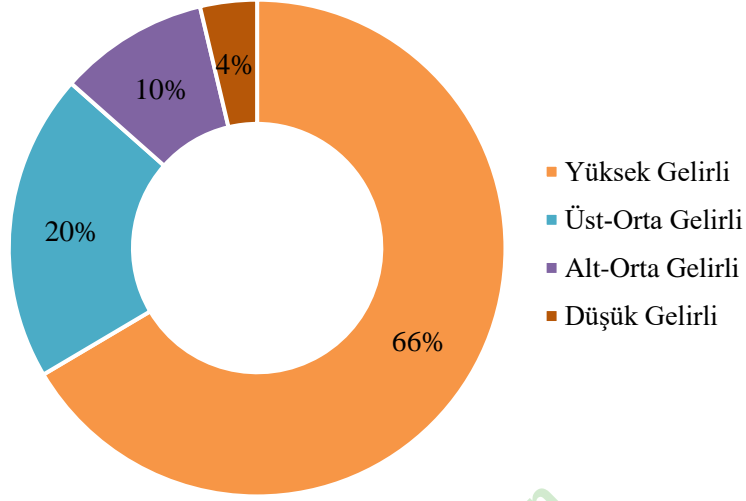
Uluslararası göçmen işgücünün büyük bir kısmı daha çok hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Sektörel veriler, göçmen işgücünün %66,2'sinin hizmet sektöründe, %26,7'sinin endüstride ve %7,1'inin tarımda olduğunu göstermektedir. Ancak sektörler arasında cinsiyet açısından önemli farklar bulunmaktadır. Kadınlar söz konusu olduğunda, %79,9'u hizmet sektöründe, %14,2'si endüstride ve %5,9'u tarımda çalışmaktadır. Erkekler açısından ise endüstri ve hizmetler arasındaki dağılım daha dengeli olup, erkek göçmen işgücünün %35,6'sı endüstride, %56,4'ü hizmetlerde istihdam edilmektedir. Geri kalan %7,9'luk erkek göçmen işgücü ise tarımda çalışmaktadır (ILO, 2023a: 6). 2013 yılında yapılan tahminler ile 2019 yılındaki tahminler karşılaştırıldığında, ekonomik faaliyetlerin cinsiyetlere göre dağılımında farklı değişim trendleri gözlemlenmektedir. Cinsiyete göre kadınlar açısından, tarımda sert bir düşüş yaşanırken (yüzde 11,1'den yüzde 5,9'a), buna karşın hizmetlerde neredeyse aynı oranda bir artış görülmüştür (yüzde 73,7'den yüzde 79,9'a). Erkeklerde ise tarımda düşüş tespit edilmiş (yüzde 11,2'den yüzde 7,9'a) ve aynı zamanda hizmetlerde (yüzde 69,1'den yüzde 56,4'e) de düşüş görülürken, endüstrideki işgücü katılımları 2013'te yüzde 19,8 iken 2019'da yüzde 35,6'ya yükselmiştir (ILO, 2023a: 7).

Uluslararası göçmen işgücünün üçte ikisinden fazlası ise yüksek gelirli ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Tahmini 169 milyon uluslararası göçmen işgücünün 113,9 milyonu (%67,4) yüksek gelirli ülkelerde ve 33 milyonu (%19,5) üst orta gelirli ülkelerde bulunmaktadır. Bu durum ise uluslararası göçmen işgücünün %86,9'unun bu iki ülke gelir grubundan birinde yer aldığını göstermektedir. Geri kalanlar ise düşük orta gelirli (%9,5) ve düşük gelirli ülkelerde (%3,6) bulunmaktadır (ILO, 2023a: 7).



Şekil 1: ILO, 2019 Yılı Geliş Bölgelerine Göre Uluslararası Göçmen İşgücü Dağılımı

Şekil 1’de de görüldüğü üzere uluslararası göçmen işgücünün çoğunluğu üç alt bölgede bulunmaktadır. Bunlar, Kuzey, Güney ve Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Arap Devletleridir. Dünyadaki 169 milyon göçmen işgücü Avrupa ve Orta Asya, %37,7; ABD, %25,6; Arap Devletleri, %14,3; Asya ve Pasifik, %14,2 ve Afrika, yalnızca %8,1 gibi bir oranda dağılım göstermektedir. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa göçmen işgücünün, %18,4’ünü; Kuzey Amerika %20,0’sini; Arap Devletleri ise %41,4’ünü oluşturmaktadır (ILO, 2023a: 8). Göçmen işgücü 113.9 milyonunun yüksek gelirli ülkelerde yer alması bu ülkelerde nüfusun hızla yaşlandığını göstermektedir. Demografide meydana gelen bu değişim ise işgücü piyasalarında göçmen işgücüne olan talebi artırma potansiyeline sahiptir. Bir taraftan toplam doğurganlık hızları düşerken, diğer taraftan yaşlanan ve emekliye ayrılan nüfus hem üretimden çekilmekte hem de daha fazla sağlık hizmetine ve bakıma ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda göçmen işgücünün bu alanlarda istihdam edilmesinin önünü açmaktadır. Ayrıca dünya genelinde sektörel çeşitliliğin artması, katma değeri yüksek ürünlerin ön plana çıkması, uluslararası pazarlar, rekabet vb. pek çok unsur ülkelerin ihtiyaç duydukları nitelikli elemanların göç yolu ile teminini elzem hale getirmiştir.



Şekil 2: Uluslararası Göçmen İşçilerin Hareketliliğinde Ülke Gelirleri

Şekil 2’de yer alan veriler, uluslararası göçmen işçilerin genellikle yüksek gelirli ve üst gelirli ülkelerde yoğunlaştığını göstermektedir. ILO’dan elde edilen veriler değerlendirildiğinde (2023) özellikle yüksek gelirli ülkelerde, göçmen işçilerin erkek ve kadın işgücü içinde önemli bir payı olduğu, ülkelerin ekonomileri için göçmen işçilerin önemli bir kaynak olduğu görülmektedir. Ayrıca, düşük gelirli ve alt-orta gelirli ülkelerde göçmen işçilerin payının düşük olması bu ülkelerde istihdam olanaklarının sınırlı olabileceği ve göçmen işçiler için çekim kuvvetinin daha az olduğu görülmektedir.

## 1.2. Dünyada Uygulanan Göçmen Çalışma Vizesi Modelleri

Dünya genelinde uygulanan göçmen çalışma vizesi modelleri ülkelerin göç politikalarına, ekonomik ihtiyaçlarına ve işgücü piyasalarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Göçmen çalışma vizeleri ülke ihtiyaçlarına göre geçici, uzmanlık ve yeteneğe bağlı, aile birleşimine dayalı, öğrenci odaklı, girişimci ve yatırımcı ya da sezonluk gibi çeşitliliklere dayanmaktadır. Geçici çalışma vizeleri yabancıların geçici süre ile çalışmasına izin verirken, bilgi beceri veya uzmanlık gibi mesleki yeterliliğe bağlı olarak uzmanlaşmış kişilere yönelik vizelerde söz konusudur. Aile birleşiminde ise göçmenlerin iş bulma amacıyla çalışma izni başvurusu yapmasına imkân tanıyan vize türünde eşlerin veya aile üyelerinin göçmenlerle birlikte gelmelerine imkân tanınmaktadır. Öğrencilere yönelik çalışma vizeleri ise uluslararası öğrencilere eğitimleri sırasında belirli bir süre boyunca çalışma izni verilmesidir. Öğrenci çalışma vizeleri de geçici çalışma vizesinde olduğu gibi sınırlı bir yapıya sahiptir.

Girişimci ve yatırımcılara yönelik vizeler ise iş kurmak veya yatırım yapmak isteyen yabancılara yönelik vizelerdir. Bu vizeler ekonomik büyümeyi teşvik etmek amacıyla verilmektedir. Son olarak sezonluk çalışma vizesi ise tarım, turizm gibi sezonluk işlerde çalışmak isteyen göçmenlere yönelik belirli süreler içerisinde verilen vizelerdir. Bu bağlamda ekonomik gelişmişlik seviyesi yüksek pek çok ülke yaşanan istihdam sorunları için farklı çözüm yolları arayışına girmektedir.

Nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasında ise her ülke kendi ekonomik ve kültürel koşullarını göz önüne alarak politikalar üretse de oluşturulan politikaların temelde iki ana model etrafında şekillendiği dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki işveren sponsorlu politika modeli olarak da bilinen ve temelde nitelikli işgücünün gideceği ülkede bir işveren ile anlaşmasını ön koşul olarak ortaya koyan modeldir. Bu model işgücü piyasasının dolayısıyla işverenlerin ihtiyaç duydukları sektörler üzerinden aktive olmakta, işgücü piyasasının yönlendirdiği, talep kaynaklı bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelin uygulanmasındaki en temel şartlardan biri ise işverenlerin talep ettikleri nitelikli iş gücünü ülke içinden/ulusal işgücünden karşılayamadığını ilgili otoriteler nezdinde kanıtlamasıdır. Bu sebeple ulusal/yerel otoriteler ile işverenler arasında sağlanan iş birliği ve koordinasyon ile nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulan meslekler için önceden listeler yayınlamakta ve nitelikli yabancı işgücünü bu mesleklere göre kabul etmektedir.

İkinci model ise puan temelli politika modelidir. Bu modelde ise nitelikli işgücünden beklenen ve talep edilen vasıflar belirlenerek bu vasıfların her biri için bir puan verilmesi ve belirlenen asgari puanı sağlayan yabancılardan istihdam edilmesi üzerine kuruludur. Bu bağlamda, nitelikli işgücünün eğitim seviyesi, mesleki tecrübesi, dil becerisi, yaşı ve gitmek istediği ülkeye ne kadar uyum sağlayacağı gibi kriterler üzerinden puanlama yapılarak yabancılardan değerlendirmeye tabi tutulduğu bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşveren sponsorlu model kısa vadede nitelikli iş gücünün ülke ekonomisine katkı sunmasını ve katma değer oluşturmasını hedeflemesi itibarıyla puan temelli modelden farklılaşırken puan temelli modelde ise daha ziyade nitelikli işgücüne yönelik veri tabanı/havuz oluşturmak ve ihtiyaç duyulan iş pozisyonları için nitelikli adaylara bu veri tabanından ulaşmayı sağlamak temel hedeftir (Parsons vd, 2014: 16). 2007-2009 küresel mali krizi, özellikle Euro bölgesinde ciddi etkiler oluşturdu. Bu durum, Covid-19 pandemisi ve Rusya-



Ukrayna Savaşı gibi olaylarla birleşince, ülkeler nitelikli yabancı işgücü istihdamında esnek modellere yönelmek zorunda kaldı. Bu nedenle, katı kurallar yerine, sürekli değişen koşullara uyum sağlayan ve küresel rekabeti artıran daha esnek politikalar benimsendi. Birçok Batı ülkesi bu alanda kapsamlı çalışmalar yapmaktadır. Bu konuda somut adımlar atan ve yakın zamanda düzenlemeler gerçekleştiren ülkeler arasında Almanya da bulunmaktadır.

### **1.2.1. Almanya**

Alman hükümetleri uzun yıllar boyunca Almanya'nın göçü sınırlamaya yönelik bir ülke olduğu fikrine karşı çıksalar da 1960'ların başında Türkiye'den gelen ilk nesil "misafir işçileri," ekonomiye katkıda bulunmak amacıyla gelip ardından ayrılmaları gereken "misafirler" olarak kabul etmişlerdir. Muhafazakâr hükümetler, göçmen işgücüne açık bir toplum fikrine karşı çıkmışlar ancak uzun yıllar süren düşük işsizlik sonrasında Alman iş dünyası işgücü eksikliği konusunda (özellikle 60 kuşağının emekliye ayrılmaya başlaması ile) yaşadığı sorunları yine göçmen işgücü ile aşma yolunu tercih etmiştir (McGuinness, 2023). Alman Ekonomi Enstitüsü'nün (IW) nisan ayında yayınladığı bir raporda, işverenlerin 2022 yılı sonu itibarıyla sektörlerdeki yaklaşık 630 bin açık pozisyonu hala dolduramadığını, uzman/nitelikli eleman açığının 2035'e kadar 7 milyonun üzerine ulaşacağını tahmin ettiklerini belirtti. Dahası Almanya'da toplam doğurganlık hızının düşmesi yani nüfusun yaşlanması, katma değeri yüksek üretimin artması, pazar payı, uluslararası rekabet vb. hususlar Almanya'nın nitelikli elemana olan ihtiyacını daha da artırmaktadır. Alman ekonomi enstitüsünün geçen yıl yayınladığı rapora göre Almanya'nın her yıl 400.000 nitelikli işgücüne ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır. İhtiyaç duyulan meslek grupları arasında ise mühendisler, bilişim teknolojileri uzmanları, bilim insanları, hekimler, hemşireler ve bakıcılar, yetenekli zanaatkarlar, yemek ve konaklama sektörü profesyonelleri gibi meslek grupları bulunmaktadır (Euronews, 2023). Haziran 2023'te, Alman Federal Meclisi, nitelikli iş gücü talebini karşılamak amacıyla Yabancılar Yasası'nda, şimdi Oturma Yasası olarak bilinen, bazı önemli değişiklikleri onayladı. Bu değişiklikler, farklı maddelerin yürürlüğe giriş tarihleri değişse de 01 Ocak 2024 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde Cumhurbaşkanı'nın onayına sunuldu. Yeni yasa tasarısı, Almanya'da kalifiye iş gücünün hızla entegrasyonunu ve ihtiyaç duyulan alanlarda çalışmalarını kolaylaştırmayı

amaçlamaktadır. Yasa, temel olarak nitelikli eleman göçünü kolaylaştıran yeni maddeler içermektedir. Elbette yasa taslağı bu raporun sınırlarını aşacak pek çok düzenlemeyi içermektedir. Bununla birlikte yasadaki yeni düzenlemeleri iki temel alanda toplamak mümkündür. İlki Mavi Kart ikinci ise Fırsat ya da Şans kartı uygulamasıdır.

### **1.2.1.1. Mavi Kart**

Mavi Kart, Avrupa Birliği dışındaki ülkelerden gelen yüksek nitelikli işgücünün Almanya ve AB ülkelerinde çalışmasına imkân sağlayan bir oturma izni türüdür. Mavi kart uygulaması daha önceki yasa da mevcut olan ancak şartları sebebiyle işlevsel olmayan bir uygulamadır. Alman hükümeti bu sorunu gidermek için yasa da nitelikli eleman göçünü kolaylaştırıcı adımlar atma kararı almıştır. Buna göre AB Mavi Kart başvurusunda bulunmak isteyenlerin aşağıdaki şartları yerine getirmesi gerekmektedir:

- ✓ Üniversite mezunu veya en az 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunu olunması ve diplomanın Alman yükseköğretim standartlarında denkliğinin olması,
- ✓ Herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olmayanların ise IT (Information Technologies / Bilişim Teknolojileri) sektöründe çalışması veya Almanya’da en çok ihtiyaç duyulan mesleklerden birisine sahip olması, 3 sene profesyonel deneyimi bulunması ve bu deneyimi belgeleyebilmesi,
- ✓ Başvuru yapacak adayın Almanya’da bir firma ile iş sözleşmesi yapması,
- ✓ İş sözleşmesinde belirtilen maaşın Almanya’da Mavi Kart için belirlenen minimum yıllık brüt 43.800 Euro maaş seviyesinden yüksek olması,
- ✓ İngilizce veya Almanca dil yeterliliğinin olması (Mavi Kart kapsamında Almanca şartı aranmamakta, İngilizce ile de başvuru yapılabilir),
- ✓ Varsa iş tecrübesinin kanıtlanması (Daha önce çalışılan yerlerden alınan referanslar, Almanya’nın aradığı nitelikli iş gücü kapsamına girebilmek için önemlidir) gerekmektedir.

Yeni düzenleme ile üniversite mezunu veya en az 2 yıllık meslek eğitimi görmüş meslek yüksek okulu mezunları (halihazırdaki yasadaki farklı olarak) sadece kendi alanlarındaki işlerde değil her alanda çalışabileceklerdir. Nitelikli elemanlar aile birleşimi imkanına da sahip olup bu imkân sadece çekirdek aileden ibaret değildir Arzu edenler ebeveynlerini (anne-baba, kayınvalide-kayınpederi) de beraberlerinde Almanya’ya götürebileceklerdir.

Almanya için AB Mavi Kartı aldıktan sonra Almanya’da çalışmaya başlamadan önce resmi sağlık sigortası alma zorunluluğu da bulunmaktadır.



Almanya’da Mavi Kart ile nitelikli iş gücünün ülkeye kazandırılması hedeflendiği için bu kartı alanlar beraberinde bazı avantajlar da elde etmektedir. Bu sebeple Almanya’da çalışma vizesi ve Mavi Kart arasında bazı farklar bulunmaktadır:

- ✓ Mavi Kart ile başvuru süreci daha kısa olduğu gibi vize işlemleri daha hızlı sürede tamamlanmaktadır.
- ✓ Mavi Kart sahibi olanlar, sadece çalışma izni olarak Almanya’ya gelenlere göre daha kısa sürede ve daha kolay bir şekilde süresiz oturma izni alabilmekte, Almanca bilgisine sahip olduğunu belgeleyebiliyor ve emeklilik sigortası ödeniyor ise 21 ayın sonunda süresiz oturma iznine başvuru hakkı elde etmektedir. Çalışma izni ile Almanya’ya gelinmesi durumunda, süresiz oturma izni başvurusu yapabilmek için bazı istisnalar dışında yaklaşık 5 yıl boyunca Almanya’da yaşamış olma ve daha birçok şartı yerine getirmek gereklidir.

- ✓ Mavi Karta sahip olduktan 2 yıl sonra, Mavi Kartı güncellemeden herhangi bir işveren için çalışmak mümkündür. Oysa çalışma vizesi ile her iş değiştirdiğinizde yeni bir vize için yeniden başvurulması gerekmektedir.
- ✓ Mavi Kart, çalışma izni ile Almanya'ya gelenlere nispetle aile birleşimi sürecini de kolaylaştırmaktadır.
- ✓ Mavi Kart ile diğer AB ülkelerine (2021 itibarıyla Danimarka ve İrlanda hariç) daha kolay geçiş yapabilme imkânı vardır. 18 aydan uzun süredir Mavi Kartı olanlar başka bir AB ülkesine taşınabilmekte ve orada Mavi Kart başvurusunda bulunabilmektedir.

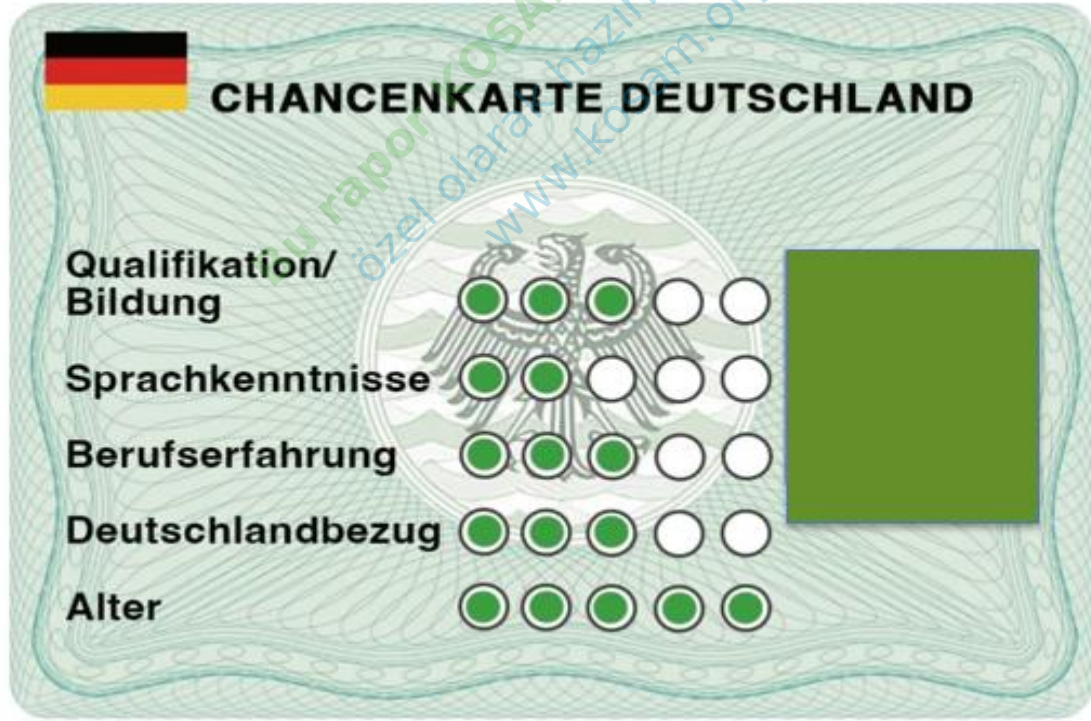
### **1.2.1.2. Fırsat Kart**

Almanya, göçmen işgücünün Almanya'ya daha rahat erişim sağlaması ve uygun vasıflara sahip bireylerin ülkeye katkı sağlaması amacıyla bir diğer uygulama olan "Chancenkarte" adını taşıyan "Fırsat Kartı" uygulamasını da başlatmıştır. Bu uygulama, işgücünün Almanya'ya daha kolay erişim sağlamak için özel bir puanlama sistemi kullanmaktadır ve her yıl hangi sektörlerde işgücü eksikliği yaşandığına bağlı olarak belirlenen kotalar doğrultusunda program uygulanmaktadır. Fırsat Kartının en önemli özelliği, Almanca bilmeden veya üniversite bitirmeden göç etme hakkı tanıyor olmasıdır. Fırsat Kartı puanlama sistemi, başvuranların başarı şansını artırmak için sürekli güncellenmektedir. Bu güncellemelerle birlikte, başvuranların yaş, yaşam deneyimi, aile durumu gibi unsurların daha adil ve kapsayıcı bir değerlendirmeye tabi tutulması amaçlanmaktadır. Fırsat karta başvuranların aşağıdaki tabloya göre en az 6 puan alması gerekmektedir.

**Tablo 1:** Fırsat Kart Başvurusunda Mesleki Değerlendirme Skoru

1	Mesleki yeterlilik	4 puan
2	B2 Almanca bilgisi	3 puan
3	Yeterli seviyede Almanca bilgisi	2 puan
4	C1 İngilizce bilgisi	1 puan
5	Son 7 yıl içerisinde 3 sene iş tecrübesi	3 puan
6	Son 5 yıl içerisinde 2 yıl iş tecrübesi	2 puan
7	35 yaşından küçük ise	2 puan
8	36 – 40 yaş arasında ise	1 puan
9	6 ay Almanya'da yaşamış olmak	1 puan
10	Evli ve eşi de bu puanlamadan en az 6 puan alıyor ise	1 puan

Mavi Kart başvurularından istenen yüksek brüt ücretler fırsat kartı başvurularından talep edilmemektedir. Bu da Fırsat Kart başvurularında büyük avantaj oluşturmaktadır. Fırsat Kart uygulamasında başvurucuya ilk olarak bir yıl çalışma ve oturma müsaadesi verilmekte, daha sonraki süreçte çalışma ve oturma müsaadesi 2 yıla çıkarılmaktadır. Artık Fırsat Kart ile Almanya'ya gitmek için herhangi bir teminat aranmayacaktır. Almanya'ya iş aramak için gelenler, bu süre zarfında geçimlerini sağlamak için haftada 20 saat herhangi bir işte çalışabileceklerdir. Almanya'ya Fırsat Kart ile gelecek kişiler 2 defayı geçmeyecek şekilde tam zamanlı olarak iş denemesinde bulunabilecekler, bir işe girdikten sonra devam ettiremeyecekleri durumda en fazla 2 kez olmak üzere işten çıkabileceklerdir. Ayrıca diploma denkliğini köken ülke de ya da isterse Almanya'da yaptırma şansına da sahip olacaklardır. Yani bir yandan 20 saat çalışırken bir yandan da denklik sürecine devam edebileceklerdir. (The Federal Government, 2023). Bu uygulamalar ile Alman hükümeti işgücü piyasasındaki ihtiyaçlarına yönelik daha etkili bir çözüm sunmayı hedeflemektedir.



### 1.2.2. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ise yaklaşık 338 milyonluk nüfusu ile dünya genelinde önemli bir ekonomik oyuncudur. Ülkenin ekonomisi, geçen yılın dördüncü çeyreğinde %2,6

büyüme kaydetmiştir. 2022 boyunca ise ekonomi %2,1 oranında büyüme göstermiştir. ABD ekonomisi, 2021 yılında %5,9'luk büyüme ile 1984 yılından bu yana en güçlü büyümeyi yaşamıştır. ABD ekonomisinin geçen yılın dördüncü çeyreğindeki büyümesinde, özel stok yatırımı, tüketici harcamaları, konut dışı sabit yatırım, federal hükümet harcamaları ile eyalet ve yerel yönetim harcamalarındaki artış etkili olmuştur. Ancak aynı dönemde konut, sabit yatırım ve ihracatta azalma yaşanmıştır. 2022 Aralık ayı itibarıyla işsizlik oranının %3,5 olduğu ABD'de özellikle işini büyütme isteyen şirketlerin nitelikli işgücü bulması zorlaşmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak işverenler, nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için yurtdışına yönelmektedir. Bu nedenle, ABD'de çalışmak isteyen nitelikli işgücü için önemli bir fırsat olan EB-3 vizesi, Green Card imkânı sunmaktadır.



EB-3 vizesi için yatırım gibi bir koşul aranmamakla birlikte, başlangıç seviyesinde İngilizce bilgisi yeterlidir. Ancak, iyi düzeyde İngilizce bilmek büyük bir avantaj sağlamaktadır. ABD'de Geçici Çalışma Vizeleri bunların dışında H-1B, H-2A, H-2B ve H-3 gibi kategorilere ayrılmıştır;

#### **1.2.2.1. EB-3 Vizesi**

EB-3 Vizesi ABD'de daimî oturma ve çalışma izni yani Green Card imkânı sağlayan göçmen türü vizelerden birisidir. EB kelimesi, "Employment-Based" yani İstihdam Temelli anlamına gelmektedir. 3 rakamı ise bu kategorinin üçüncü sınıfını ifade etmektedir. Aslında EB3 bir vizeden ziyade istihdam temelli bir göçmenlik programı olarak da yorumlanabilir. Bunun

temel sebebi ise, EB-3 vizesinin iş ve Green Card garantili bir program olmasıdır. ABD'deki işgücü açığını kapatmayı amaçlayan EB-3 Vizesi ile yüksek nitelikli (profesyonel), kalifiye ve vasıfsız işgücü eksikliği bulunan alanlarda istihdam edilmek üzere yabancı işçiler kabul edilmektedir. EB-3 Vizesi için başvurabilecek kişiler belirli niteliklere sahip olmalıdır. Bu nitelikler genellikle üç farklı işçi grubunu içermektedir.

✓ *Profesyonel Çalışanlar:* Dört yıllık bir lisans derecesine sahip olan çalışanları kapsamaktadır. İşverenin açtığı pozisyon için gerekli olan minimum eğitim ve deneyim seviyesini karşılamak gerekmektedir.

✓ *Kalifiye Çalışanlar:* Genellikle iki yıllık eğitim veya deneyime ihtiyaç duyan pozisyonları içermektedir. Belirli bir eğitim veya deneyim gerektiren işler için uygundur.

✓ *Vasıfsız Çalışanlar:* Eğitim ve deneyim şartı olmadan başvurulabilen işleri kapsamaktadır.

EB-3 Vizesi'ne başvurmak için ilk olarak, bir Amerikan işverenden tam zamanlı iş teklifi alınmalıdır. Söz konusu teklifin işgücü piyasası üzerinde herhangi bir olumsuz etki oluşturmaması için işverenin bu pozisyonda çalışacak herhangi bir Amerikan vatandaşı veya Green Card sahibi olmadığını kanıtlanması gerekir. Bu işlem, İş Bakanlığı'na PERM (Permanent Labor Certification) başvurusu yaparak gerçekleştirilir. Bu nedenle, EB-3 Vizesi genellikle bir işveren sponsorluğunda veya başvurana destek olacak bir aracı kurumun yardımıyla elde edilmektedir. PERM onayı alındıktan sonra USCIS'e I-140 formu doldurarak yabancı işçi olarak ABD'de çalışmak için başvuru yapılmaktadır. İstihdam temelli Green Card programlarında her bir kategori için sınırlı kontenjan bulunmakta ve ülkelerden gelen yoğunluklara göre bölgesel olarak başvurular bir sıraya alınmaktadır. Bazı dönemlerde başvuruları bireyler doğrudan yapabildikleri gibi yoğunluğun olduğu dönemlerde başvurular öncelik tarihine göre işleme alınabilmektedir.

Bireyler eğer kendi ülkelerinden başvuru yapıyorlarsa DS-260 formu (bireylerin finansal durumu, iş yaşamı, bireysel bilgileri içeren kapsamlı bir form) doldurarak süreci kendileri başlatmaktadır. Başvuru sürecinin son aşaması ise sağlık muayenesi ve vize görüşmelerini kapsayan prosedürlerden oluşmaktadır. Başvuru onaylandıktan sonra ise Green Card

hakkına sahip olunmaktadır. Bu süreçler ABD’de bulunan ancak çalışma vizesine sahip olmayan yabancıları da kapsamakla birlikte ABD’de buldukları süre zarfında EB-3 vizesine başvurdukları takdirde statü değişikliği onaylandıktan sonra yine Green Card’a sahip olmaktadır. EB-3 Vizesi başvuru şartları arasında eğitim durumu, iş deneyimi ve İngilizce dil becerileri gibi faktörler bulunmaktadır. Ayrıca, bir Amerikan şirketinden tam zamanlı bir iş teklifi alınması da temel gereksinimler arasındadır. Bu süreçte uzmanlık gerektiren iş pozisyonları için ilgili yetkililer tarafından meslek standartları ve gerekliliklerin karşılandığı doğrulanmalıdır. Tüm bu süreçlerin başlangıç ve bitiş tarihleri ise ortalama olarak 2 yıllık bir sürece uzanmaktadır.

EB-3 Vizesi bireylere çeşitli avantajlar sunmaktadır. İşveren sponsorluğu ile imzalanan sözleşmeye göre bir yıl çalıştıktan sonra istenilen mesleği yapmak ve istenilen şehirde yaşamak gibi esneklikler sunmaktadır. Ayrıca, vize sahibinin eşi ve 21 yaşın altındaki bekar çocukları da ABD’ye gelebilir ve onlar da Green Card almaya hak kazanabilirler. EB-3 Vizesi, Amerikan vatandaşlarına neredeyse eşit haklar tanıyarak ülkede yaşama şansı sağlamaktadır. Diğer göçmen olmayan vize türlerinde olduğu gibi, vize süresinin dolması durumu söz konusu değildir. ABD’de sürekli ikamet koşullarını karşıladıktan sonra, beş yılın sonunda Amerikan vatandaşlığı başvurusu yapma hakkı elde edilebilir. Yasal olarak daimî ikametgâh statüsü ise deport edilme endişesi olmaksızın ülkede kalma hakkı sağlanır.

#### **1.2.2.2. Green Card**

Green Card, Amerika vatandaşı olmayan kişilerin ve ailelerinin Amerika’da yaşamak ve çalışmak için alabilecekleri, daimî oturma izni sağlayan resmî belgedir. Belgeyi almaya hak kazananlar, 5 yıl ABD’de yaşama şartını yerine getirmeleri durumunda ABD vatandaşı olarak kabul edilir. Green Card başvuruları ABD Göçmenlik ve Vatandaşlık Hizmetleri (USCIS) tarafından yürütülmektedir. Green Card sahipleri, göçmenlik statülerini etkileyebilecek yeni yasal düzenlemelerden daha az etkilenirler. Sosyal güvenlik, eğitim yardımları gibi çeşitli sosyal hizmetlerden faydalanma imkânları vardır. Eğitimde daha düşük ücretlerle kolej veya üniversite eğitimi alma olanakları bulunur. Aynı zamanda göçmen olmayan vize sahiplerine kıyasla daha fazla iş fırsatına da sahiptirler.

Green Card almak için kullanılacak en yaygın yöntemler ise akraba, istihdam, çekiliş ya da istisnai durumlar ile elde edilebilen daimî ikametgâh hakları ile sağlanmaktadır. Bu



yöntemlerden biri olan DV Lottery veya Green Card çekilişi, her yıl dünya çapından katılımcıların başvurabileceği bir sistemdir. Ancak çekilişle seçilen kişilerin sayısı sınırlıdır ve her ülke için kontenjanlar değişmektedir (eb3vize, Green Card). Green Card çekilişi için bazı temel şartlar bulunmaktadır. Bunlar arasında en az 12 yıllık bir eğitimi tamamlamış olmak veya eğitim şartını karşılayamayanlar için belirli bir iş alanında en az 2 yıl deneyime sahip olmak gibi koşullar bulunmaktadır. Aile bağları üzerinden Green Card başvurusu da bir diğer seçenektir. ABD'de bulunan eş, çocuk, ebeveyn veya kardeşlerin sponsorluğuyla Green Card alınabilir. Ancak bu süreçte belirli kontenjanlar ve öncelikler bulunmaktadır. Örneğin, Amerikan vatandaşı olan kişilerin eşleri ve 21 yaşın altındaki bekar çocukları için özel bir kategori ve kota bulunmaktadır (eb3vize, Green Card). Aile bağları üzerinden Green Card almak için, sponsor ile olan aile ilişkisinin kanıtlanması gerekmektedir. Evlilik ya da çocukluk ilişkilerini kanıtlamak için belgeler sunulmalı ve USCIS'ye (ABD Göçmenlik Hizmetleri) başvuru yapılmalıdır. Bu süreç, sponsorluk ilişkisinin onaylanmasından sonra ya ABD'de bulunan kişinin statü değişikliği yapmasıyla ya da kendi ülkesindeki ABD konsolosluğu üzerinden devam eder (eb3vize, Green Card).



İstihdam temelli Green Card başvuruları ise çeşitli kategoriler altında değerlendirilir. Bunlar, olağanüstü yeteneklere sahip bilim insanları, sanatçılar, eğitimciler, iş dünyası profesyonelleri, uluslararası alanda tanınan profesörler, araştırmacılar, yöneticiler ve daha fazlasını içermektedir. Bu kategorilerdeki yıllık kontenjanlar belirli sayıdadır ve dünya genelinden başvuran kişilerin alınma sürecine bağlıdır. İstihdam yoluyla Green Card almak isteyen adayların, ABD'de bir işveren bulmaları gerekmektedir. İşveren, ABD Çalışma Bakanlığı'ndan İşgücü Sertifikası almalı ve ardından ABD Göçmenlik Hizmetleri'ne başvuruda bulunmalıdır. İşgücü Sertifikası onaylandıktan sonra, işveren adına yapılan Göçmenlik Dilekçesi (I-140) ile işveren sponsor olacağını ve belirlenen minimum maaşı ödeyeceğini beyan eder. Tüm gerekli belgelerle birlikte bu form, USCIS'e sunulur. Başvuru süreci, ABD'de bulunma durumuna bağlı olarak statü değişikliği veya ABD dışındaki bir konsolosluktan yapılan başvuru olmak üzere iki farklı yoldan ilerler. Statü değişikliği için Form I-485 kullanılır ve bu süreçte ABD'de bulunmak gereklidir. Genellikle, I-485 ve I-140 başvuruları eşzamanlı olarak yapılır ve sürecin hızlanması amaçlanır. ABD dışından yapılan başvurularda ise DS-260 formu doldurulur ve ilerleyen aşamalarda Amerikan konsoloslukunda mülakata katılma gerekliliği doğabilir. Tüm bu aşamaların tamamlanmasının ardından pasaporta göçmenlik vizesi işlenerek ABD'ye gidiş için gerekli olan belgeler sağlanmış olur (eb3vize, Green Card).

ABD'de olumsuz koşullar veya uzun süreli ABD'de bulunma durumları göz önünde bulundurularak farklı oturum izni türleri de bulunmaktadır. Örneğin, belirli bölgelerde yatırım yaparak Green Card sahibi olma olanağı bulunduğu gibi ülkelerinde ırk, din, siyasi görüş veya belirli bir sosyal gruba ait olma nedeniyle zulüm gören veya bu nedenle endişe duyan kişiler, sığınma talebinde bulunarak koruma isteyebilir ve oturum izni alabilirler (eb3vize, Green Card).

Green Card başvurularının sonuçlanma süresi, başvurunun ABD'de bulunan bir vize türünü değiştirerek mi yoksa kişinin kendi ülkesinden göçmenlik başvurusu yaparak mı gerçekleştiğine bağlı olarak değişmektedir. Daimî göçmenlik başvuruları, başvuru türüne göre birkaç aydan birkaç yıla kadar sürebilir. Örneğin, Amerikan vatandaşı veya daimî oturum izni sahibi akraba sponsorluğunda yapılan başvurular genellikle 1 ila 2 yıl arasında sonuçlanabilir. Konsolosluk işlemleriyle yapılan başvurularda, birinci dereceden akraba

olarak Green Card alma süresi genellikle 13 ila 15 ay arasındadır. Ancak, istihdam temelli veya önceliklendirilmiş kategorilere göre yapılan başvurularda süreç biraz daha uzun olabilir (eb3vize, Green Card).

### **1.2.2.3. H-1B Özel Mesleğe Sahip Kişiler**

H-1B vizesi, kendi uzmanlık alanlarında teorik ve pratik bilgiye sahip yükseköğrenim dereceli bireylere verilmektedir. H-1B vizesi için başvuru sahibi, ABD'deki bir firma tarafından iş teklifi almalı ve Çalışma Bakanlığı'ndan onaylı bir başvuru ile vize işlemlerini gerçekleştirmelidir. ABD her yıl yaklaşık 85.000 kişiye H-1B Özel Mesleğe Sahip Kişiler adına ABD Geçici Çalışma Vizesi vermektedir. Bu kontenjandan 20.000 kişi, ABD'de bir yüksek lisans programını tamamlayanlara ayrılmıştır. Bununla birlikte, başvuru sahiplerinden yukarıda belirtilen şartlara ek olarak İngilizce bilme şartı aranmaktadır. H-1B vizesi kapsamında ABD'ye gidecek olan kişilerin maaşlarının, aynı şirkette aynı branşta çalışan diğer kişilerle eşit ve eyalete göre değişen asgari ücretin altında olmaması gerekmektedir. Başvuru sahibi işgücü daha düşük bir maaş almayı kabul ederse H-1B Geçici Çalışma Vize başvurusu reddedilmektedir. H-1B Geçici Çalışma vizesi ile ABD'ye gidildikten sonra, istenirse iş değişikliği yapılabilir, farklı işlere başvurabilir ve farklı firmalarda çalışılabilir. Çalışma süreleri tam zamanlı olabileceği gibi isteğe bağlı olarak yarı zamanlı da olabilmektedir. ABD Geçici Çalışma Vizesi başvuruları her yıl 1 Nisan'da başlayarak 5 iş günü boyunca devam etmektedir. Sürecin sonunda başvurular H-1B Vize kriterleri kapsamında değerlendirilmekte şartları taşımayan başvurular elemeye tabi tutulmaktadır. ABD'de yüksek lisans yapan kişilerle diğer başvuru sahipleri arasında kura çekimi yapılmakta, çekiliş sonucunda H-1B vizesi almaya hak kazanan kişilerin vizeleri 1 Ekim'de aktif hale getirilmektedir. H-1B Geçici Çalışma Vizesi sahipleri ABD'ye geldiklerinde 3 yıl boyunca ikamet ve çalışma hakkına sahip olmaktadır. Bu süre, başvuru sahibi ve işverenin talebi doğrultusunda 3 yıl daha uzatılabilmektedir. Bazı istisnai durumlarda 1 yıllık ek süre de tanımlanabilir. H-1B ABD Geçici Çalışma Vizesi sahipleri, eşi ve 21 yaşını doldurmamış bekâr çocuklarını ABD'ye götürmek ister ise H4 vizesine başvurarak ABD'ye aileleriyle gitme hakkını elde edebilmektedir. H4 vizesi ile ABD'ye gelen eşin çalışma izni olmamakla birlikte, çocuklar vize süreleri boyunca eğitim alabilirler.

#### **1.2.2.4. H-2A Mevsimlik Tarım İşgücü**

Şubat 2016 tarihinde alınan ortak kararlar, geçici tarım işlerinde çalışmak üzere ABD'ye gitmek isteyenler için H-2A Geçici Çalışma Vizesi alma şartı oluşturulmuştur. Bu vizeye, alınan yeni kararlar birlikte daha önce muafiyet kazandırılan İngiliz, Hollanda, Barbados, Fransız, Grenada, Jamaika, Trinidad ve Tobago vatandaşları da dahil edilmiştir. H-2A vize sahiplerinin eşleri ve çocukları da kendilerine eşlik etmek üzere ABD'ye gelebilirler. Ancak vize sahibinin aile üyelerinin maddi olarak geçimlerini sağlayabileceklerini belgelerle kanıtlaması gerekmektedir. ABD Geçici Çalışma Vizesi bu sınıftaki kişileri Sosyal Sigorta ve Medicare olarak adlandırılan vergilerden muaf tutmaktadır. Ücretleri ise aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit olmalıdır.



#### **1.2.2.5. H-2B Geçici veya Mevsimlik Tarım Dışı İşgücü**

H-2B Tarım Dışı İşçi Vizesi, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki geçici iş pozisyonlarını doldurmak için tasarlanmış geçici bir göçmenlik vizesidir. H-2B vizesi, sezonluk ya da mevsimlik tarım dışı işlerde çalışmak üzere ABD'ye gelmek isteyen kişilere verilmektedir.

H-2B Vizesi, ABD'deki bir işverenin veya bir temsilcinin işçi için dilekçe vermesini gerektirmektedir. Mevsimsel, aralıklı, yoğun yük (peak load) veya tek seferlik olabilen bir istihdam pozisyonuna sahip olmalıdır. Yani yılın yalnızca belirli dönemlerinde işçi alımına açık olan, kısa süreli işler için istihdam sağlayan bir iş türüdür. Artan arz talebini karşılamak için halihazırdaki personele ek olarak aday işçilere yalnızca tek seferlik sağlanan bir istihdam türüdür. İstihdam sağlayacak işverenin daha önce aynı işçileri çalıştırmamış ve gelecekte de çalıştırmaması gerekmektedir. İlgili iş için işveren tarafından iş piyasası testi ile ABD vatandaşı hiçbir işçinin uygun veya nitelikli olmadığını kanıtlamalıdır. Bu vize türüne başvurular, ABD'deki bir işveren veya kurum tarafından geçerli bir iş teklifi almış olmalıdır. Ayrıca belirtilen iş sorumluluklarını yerine getirebilecek nitelikleri karşılamalıdır. Vize süresi dolmadan veya dolduktan sonra anavatanına dönmelidir. H-2B Vizesinin yıllık kotası 66.000'dir. Bu sınırın yarısı mali yılın ilk yarısı (Ekim 1 – Mart 31), diğer yarısı ise mali yılın ikinci yarısı (Nisan 1 – Eylül 30) için ayrılmıştır. H-2B statüsünde toplam kalış süreniz 3 yılı aşamaz. Bu vizeye belirlenmiş ülkelerin vatandaşları başvurabilmektedir. Söz konusu ülkelere Countries Eligible for H-2A and H2-B Visa Programs sayfasından ulaşılabilmektedir.

#### **1.2.2.6. H3 Stajyerler ve Özel Eğitim Ziyaretçileri**

ABD'de tıp veya akademik staj dışındaki çeşitli alanlarda staj yapmak isteyen yabancı uyruklu bireylerin H3 vizesine başvurması gerekmektedir. Ayrıca kendi ülkelerinde dezavantajlı çocukların eğitimine yönelik eğitim programları olmayan kişiler de ABD Geçici Çalışma Vizesi'nin bir alt kategorisi olan Geçici Çalışma Vizesine başvurarak ABD'ye gidebilir.

H-1B, H-2A, H-2B VE H3 Geçici Çalışma Vizelerinde başvuruda izlenen adımlar da ise başvuru sahibinin çalışacağı şirket, ABD Vatandaşlık ve Göçmenlik Hizmetleri (USCIS) kurumuna I-129 çalışma izni başvurusu yapar. Form onayı alındıktan sonra bu onay numarası evraklara eklenir. USCIS çalışma onayı verdikten sonra bu onay numarasını içeren I-797 formu doldurulur. Her tür ABD vize başvurusunda standart prosedür olan DS-160 başvuru formunun doldurması gerekmektedir. Form İngilizce ve online olarak doldurulmaktadır.

ABD Geçici Çalışma Vizesi Ret durumu ise tüm alt kategorilerde olabilecek olası bir durumdur. Başvuru sürecinin profesyonelce yönetilmemesi ve evrakların gerekli kurallara uygun hazırlanmaması durumunda vize ret cevabı alınabilmektedir. ABD Geçici Çalışma Vizesi, iptal edilmedikçe son kullanma tarihine kadar geçerlidir. Süresi dolan pasaportlarda geçerli H-1B, H-2A, H-2B VE H3 Geçici Çalışma Vizeleri varsa süresi dolan pasaport atılmamalı, pasaportla birlikte bireylerin yanında bulunması gerekmektedir. Bazı geçici işgücü vize türlerinde işverenin, işgücüne çalışma izni alabilmek adına (I-129 Formu) İşçi Sertifikası alması gerekebilir. ABD Geçici Çalışma Vizesi ile ABD'ye giden işgücünün haftalık 40 saat çalışması gerekmektedir. Bu süre aşıldığında işveren, saat ücretinin bir buçuk katı fazla mesai ücreti ödemekle yükümlüdür. Geçici Çalışma vizelerinden birine sahip olmak ise kesin olarak ülkeye girişi garanti etmez. ABD'ye giriş izni, Gümrük ve Sınır Koruma (CBP) yetkilileri tarafından verilir. Sınır görevlisi girişe onay verirse, I-94 Formuna geliş ve gidiş tarihlerini gösteren bir damga vuracaktır. Vizenizin tarihi dolmadan ABD'den çıkış yapmak gerekmektedir. Eğer ABD'de kalma süresi uzatılmak istenirse ABD Vatandaşlık ve Göçmenlik Hizmetleri Bürosu'na (USCIS) başvuru yapılması gerekmektedir. Vize uzatma talebi USCIS tarafından onaylanırsa, ABD'de daha uzun bir süre kalınabilir. Eğer vize süresi aşıldıktan sonra ABD'den çıkış yapılırsa, bir sonraki ABD Geçici Çalışma Vizesinde "ret" yanıtı alınmasına neden olabilmektedir.

### **1.2.3. Danimarka**

Danimarka, dengeli ve büyümeye odaklanmış bir ekonomik politika izlemektedir. Ancak Danimarka'da da 2018 yılında işsizlik rakamlarının düşmesi, ekonominin büyümesi ve şirketlerin iş gücüne olan ihtiyacının artması üzerine hükümet uluslararası nitelikli işgücü alımı projesi için çalışmalara başlamıştır. Tarım, telekomünikasyon, ilaç ve denizcilik alanlarında dünyanın sayılı devletleri arasında yer alan Danimarka'da ciddi bir işgücü eksikliği bulunmaktadır. Hızla yaşlanan bir nüfusa sahip olan Danimarka, işgücü açığını kapatmak için uzun yıllardır yabancı işgücü çalıştırmak konusunda adımlar atmaktadır. Danimarka'nın özel ve kamu sektörlerindeki işgücü eksikliği kriz noktasına ulaşmış olup, iş dünyası ve yerel yönetimler, istihdamla ilgili kuralların esnetilmesi ve daha fazla yabancı işgücünün ülkeye kabul edilmesi yönünde adımlar atmışlardır. Danimarka Belediyeler Birliği, kamu sektörünün hizmetlerini sürdürebilmesi için ilave kadroya ihtiyaç olduğunu ve

bu ihtiyacın 2030 yılına kadar 44 bin kişiye ulaşabileceğini belirtmektedir. Özel sektörde de işgücü bulma zorluğu yaşandığına dikkat çeken Danimarkalı işverenler, acil olarak 38 bin yeni iş pozisyonu için çalışan bulunmasını talep etmektedir. Danimarka Sanayiciler Birliği Direktörü ise özel sektörün yurtdışından çalışan getirilmesini istediklerini ifade ederek, bu talebin sadece ucuz işgücü elde etmekle ilgili olmadığını, ihtiyaç duydukları nitelikli çalışanları elde etmek istediklerini vurgulamaktadır (Euronews 2022).



Özellikle Hizmet, Sağlık, Bilişim sektörleri ile Ticaret ve Eğitim alanında istihdam açığı bulunan Danimarka da ülkedeki çalışan açığını kapatmak için Uluslararası İşe Alım ve Entegrasyon Ajansı (SIRI) tarafından talep edilen meslekler arasında yer alan yükseköğrenim görmüş kişiler için 41, vasıflı işgücü için 47 iş unvanı alımına karar verilmiştir. Bilimsel araştırmacılar, mühendisler, hukukçular, sağlık çalışanları ve IT (Information Technologies /Bilişim Teknolojileri) uzmanları gibi nitelikli meslek gruplarına ek olarak vasıflı elektrikçiler, demir ustaları ve metal işçileri, tesisatçı, kasap, duvar ustası, fırıncı, kuaför gibi pek çok alanda eleman alımı yapılması öngörülmektedir.

Bu çerçevede kurulan "Workindenmark.dk" platformu aracılığıyla "Avrupalı işgücünün işe alımlarında şirketlere destek" verilmektedir. Kamu fonları tarafından finanse edilecek

platform, Danimarka'da iş arayan yabancı nitelikli çalışanlar ile istihdam açığı bulunan şirketleri bir araya getirecek olup, 2022 ve 2023 yılları için Workindenmark'a 5 milyon kronluk (yaklaşık 500 bin Euro) bir finansman ödeneği sağlanması planlanmaktadır. Danimarka'da işgücü sıkıntısı yaşanan meslekleri ifade eden 'Pozitif Liste'de yer alan işlere Avrupa Birliği dışından ülke vatandaşları da başvurabilmektedir. Bu kapsamda Danimarka'da çalışmak isteyen göçmenlerin ilk olarak çalışma vizesi almak için kendilerine kabul mektubu verebilecek şirketi/işvereni bulması gerekmektedir. Bunun için yukarıda bahsi geçen platformun yanı sıra çevrimiçi olarak Danimarka iş ilanlarının yayınlandığı popüler siteler aracılığıyla da iş ilanlarına başvuruda bulunulabilmektedir. Çalışma iznine çalışılan işletme tarafından da başvuru yapılabilmektedir. Ayrıca iş için gerekli olan mesleki yeterliliklere sahip olduğunun (üniversite diploması ya da yetkili kuruluşlarca verilen sertifikalar vb.) kanıtlanması gerekmektedir. Çalışanlar için belirlenen 418 bin kronluk (yaklaşık 56 bin Euro) yıllık ücret yeni düzenlemeler ile 330 bin kron olarak belirlenmiştir. Ek olarak, Danimarka'nın resmi dili Danca, İngilizce veya Almanca dil becerisine sahip olunmalıdır.

Mesleklere göre yaş ve cinsiyet tercihleri, sınırlamaları farklılaşmaktadır. Örneğin tam zamanlı elektrikçi ya da kasap için erkek olma şartı olup yaş sınırı bulunmazken yaşlı bakım çalışanı için cinsiyet fark etmeksizin 30 yaş sınırı bulunmaktadır. Başvuranlara, Danimarkalı bir işverenden uygun bir iş teklifi almaları halinde, çalışma ve oturma izni hakkı verilmektedir. Çalışma vizesi başta olmak üzere bürokratik işlemlerin oldukça fazla olduğu Danimarka da göçmenlerin çalışmalarını kolaylaştırmak için yapılan yeniliklerden biri de çalışanların Danimarka merkezli bir banka hesabı olması zorunluluğunun kaldırılmasıdır. Böylece maaşlar çalışanın gösterdiği bankaya yatırılabilir. Ayrıca işten çıkarılma ya da iş değiştirme durumunda yeniden çalışma vizesi alma zorunluluğu da kaldırılmıştır (workindenmark.dk).

#### **1.2.4. İngiltere**

İngiltere, binlerce çalışanın salgın döneminde kaybedilmesi hem de mevcut pozisyonlarda çalışmak istemeyen İngilizlerin olmasına bağlı olarak iş gücü sıkıntısı yaşamaktadır. İş gücü açığı bulunan meslek gruplarını hedefleyen "İş Gücü Açığı Listesi" (Shortage Occupation List) oluşturarak nitelikli yabancı işgücünün ülkeye alınmasını destekleyen bir durum tespiti



yapılmıştır. İngiltere'deki puan tabanlı göçmenlik sistemi, ülkede oturma izni bulunmayan kişilerin çalışabilmesi için nitelikli işçi vizesi başvurusu yapmasını gerektirmektedir. Ancak işverenler, iş gücü açığı yaşanan sektörler ve meslek grupları için daha esnek kuralların uygulandığı "İş Gücü Açığı Listesi"ne dayalı olarak sponsorlu vize başvuruları da yapabilmektedirler. Bu liste, iç piyasa tarafından karşılanamayan iş gücü ihtiyacı bulunan meslekleri sıralamaktadır. 2022 yılı itibarıyla en son güncellenen listede, sağlık hizmetleri yöneticilerinden mühendislere, sanatçılardan bakıcılara kadar geniş bir yelpazede meslekler bulunmaktadır. Ayrıca, sağlık, bakım ve eğitimle ilgili meslekler için özel bir liste de mevcuttur ve doktorlardan psikologlara, hemşirelerden öğretmenlere kadar bu alanlarda işgücü açığına dikkat çekmektedir (Euronews 2022).

#### **1.2.4.1. Scale-Up**

İngiltere, 2022 yılı eylül ayında "Scale-Up" adı verilen yeni bir vize türü ile hızla büyüyen şirketlere istihdam sağlamayı amaçlamaktadır. Scale-up vizesine başvurabilmek için scale-up kategorisine dahil olan bir iş yerinden en az 6 aylık bir iş teklifinin alınması, işverenin önerilen rolü gösteren sponsorluk belgesini sunması, belirlenen meslek gruplarından birinden teklif alması, belirlenen meslek için asgari ücret düzeyinde maaş teklif edilmesi ve B1 seviyesinde İngilizce bilme şartları aranmaktadır. Başvuru sahipleri kabul durumlarında İngiltere'de 2 yıl oturma hakkı elde etmektedirler. Bir işyerinin scale-up kategorisine dahil edilmesi için işletmenin cirosunun veya çalışan sayısının 3 yıl boyunca her yıl yüzde 20 oranında büyümesi gerekmektedir. Ayrıca yılın başında şirkette en az 10 çalışanın bulunması koşulu aranmaktadır. Belirlenen meslek dalları oldukça geniş bir yelpazeye sahiptir ve ne kadar maaş teklif edilmesi gerektiği İçişleri Bakanlığı'nın web sitesinden görülebilmektedir.

Başvurular sadece internet üzerinden alınmakta olup, İngiltere dışından 3 hafta, İngiltere içinden 8 hafta içerisinde sonuçlanmaktadır. Başvuru sahibi tek başına ya da ailesiyle birlikte başvuruda bulunabilmekte ve her başvuru için 715 sterlin ücret talep edilmektedir. Ayrıca, kabul durumunda İngiltere'de ilk ayı geçirebilmek için en az 1.270 sterlin tutarında paraya sahip olunması gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için kişi başına 624 sterlinlik bir ücretin yatırılması da gereklidir. Scale-up vizesini alan bireylere, ilk altı aylık dönemin sonunda başka bir işyerine geçme izni tanınmaktadır. Eğer bu ilk altı ay içinde işyeri değişikliği yapmayı arzu ederlerse, yeni işyerinin belirlenen listede yer alması

gerekmektedir. İlk altı aylık sürenin ardından, şartlar başvurucuya bazı kolaylıklar sağlamaktadır. İş değiştiren kişiden, ilk iki yılın sonunda yapılacak ilk uzatmaya kadar yıllık minimum maaşını kazanmış olması beklenmektedir. Scale-up vizesini alabilmek için gerekli minimum yıllık maaş miktarı 33 bin sterlin olarak belirlenmiştir. Süresiz oturma hakkı elde edebilmek için beş yılın sonunda, bu dönem içerisinde en az 2.5 yıl boyunca yıllık 33 bin sterlinin aylık maaş karşılığında kazanılması gerekmektedir.

### **1.2.5. Finlandiya**

Finlandiya, Dünya’da Japonya’dan sonra yaşlı bağımlılık oranının yani yaşlı nüfusu en yüksek olan ülkedir. Çalışma vizesi alma konusunda ise bürokratik işlemler ve çalışma için gerekli şartlar açısından (İngiltere de olduğu gibi) diğer AB ülkelerine oranla koşulların daha zor olduğu bir ülkedir. Yabancı bir çalışanın Finlandiya’da çalışma hakkına sahip olabilmesi çalışanın hangi ülkenin vatandaşı olduğuna, Finlandiya’ya ne tür bir iş yapmak için geldiğine ve ne kadar süreyle çalışacağına bağlıdır. Yabancı bir çalışan Finlandyalı bir çalışanla aynı hak ve yükümlülüklerle sahiptir. İşveren, yabancı çalışanların Finlandiya’da çalışma hakkı veren bir oturma iznine sahip olmalarını sağlamakla yükümlüdür. İşveren ayrıca yabancı çalışanların ve çalışma haklarının gerekçelerinin bir kaydını tutmakla yükümlüdür. İşveren ayrıca bu bilgileri istihdam ve ekonomik kalkınma ofisi (TE Services) ve işyerindeki personel temsilcisi için de sağlamalıdır. Fin şirketleri tarafından istihdam edilen yabancı çalışanların da çalışma hakkına sahip olduklarını doğrulamaları zorunludur. Ayrıca verileri saklama yükümlülükleri de bulunmaktadır. Çalışanların çalışma haklarını işverene kanıtlamaları gerekmektedir. Bunun için işverene pasaport, resmi seyahat belgesi veya oturma izni kartı sunulmalıdır. Finlandiya’da çalışmak için oturma iznine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda farklı iş türleri için farklı oturma izni başvuruları mevcuttur. Her iznin gereklilikleri ve başvuru talimatları ayrı ayrı düzenlenmiştir. Çalışan bir kişiye yönelik oturma izni, iş piyasası testine tabi olabilir; bu, işverenin, söz konusu iş için Finlandiya’da veya AB/AEA içerisinde makul bir süre içinde mevcut iş gücünün bulunup bulunmadığını tespit etmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Nitelikli elemanlar (uzmanlar) yani üniversite mezunu olanlar veya iş deneyimini kanıtlayanlar, maaşı 2023’te aylık en az 3.473 avro olanlar ve Fince ya da İngilizce seviyesini gösterir belgelerle oturma iznine başvurabilmektedir. Uzmanlara/nitelikli elemanlara ilk

ikamet izni en fazla 2 yıl süreyle verilmektedir. Oturma iznine başvururken aynı zamanda D vizesine de başvurabilmektedir. D vizesi, oturma izni alındıktan ve pasaportta D vize etiketi eklendikten hemen sonra Finlandiya'ya seyahat edilmesine olanak sağlamaktadır. Finlandiya'da en fazla ihtiyaç duyulan meslek dalları arasında (yaşlı nüfus sebebiyle) sağlık sektörü ilk sıradadır. Özellikle hemşire ve doktor en çok aranan meslekler arasındadır. Ancak bu sektör de Fince biliyor olmak önceliklerin başında gelmektedir. Metal işçileri, yazılım mühendisleri, bilişim teknolojileri ve denizcilik sektörü en fazla eleman aranan sektörlerin başında gelmektedir.

### **1.2.6. Yeni Zelanda**

Nüfusu 5 milyonu aşan Yeni Zelanda, zamanla yaşlanan bir nüfusa sahiptir. Demografik yapısındaki bu değişim, ekonomi ve sosyal hizmetler açısından dikkate alınması gereken önemli bir faktördür. Yüksek kişi başı milli gelirine rağmen yaşlanan nüfusun ihtiyaçları ve ekonomik dinamikler, Yeni Zelanda'nın gelecekteki politika ve planlamalarında dikkate aldığı hususlar olmaktadır. Bu doğrultu da ülke, işgücü açığını kapatmak amacıyla göç politikalarında önemli değişiklikler yapmayı planlamaktadır. Göç Bakanı Michael Wood'un açıklamalarına göre, önümüzdeki yaz sezonunda çalışmak üzere 12 bin geçici işgücü alınması hedeflenmektedir. Bu plan, küresel işgücü açığının en yoğun hissedildiği sektörlerde çalışacak geçici işgüçlerin istihdam edilmesini içermektedir.

Yapılacak değişikliklerle birlikte, göçmenlerin yoğun olarak çalıştığı yaşlı bakımı, inşaat, altyapı, et ve deniz ürünleri işletmesi, turizm ve hizmet sektörleri gibi alanlarda ücret kurallarında esneklik sağlanacaktır. İş gücü açığının farklı sektörlerde ve seviyelerde ciddi şekilde hissedildiği vurgulanmış, bazı işgücü için vize sürelerinin 6 aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Geçici işgüçlerinin gelecek yıl tatil sezonunda çalışmalarının planlandığı bu değişikliklerle, işgücü talebinin karşılanması ve ekonomik dengenin sağlanması amaçlanmaktadır (Uzundere, 2022).

#### **1.2.6.1. Akredite İşveren Çalışma Vizesi (AEWV)**

Yeni Zelanda, işgücü piyasasındaki beceri veya uzmanlık eksikliklerini gidermek amacıyla Akredite İşveren Çalışma Vizesi (AEWV) adını verdiği bir vize programı uygulamaktadır. Bu program, Yeni Zelanda'da becerilere veya uzmanlığa sahip yabancı işgücüne tam zamanlı iş tekliflerini kabul etme imkânı sunmakta ve Yeni Zelanda'da kalıcı ikamet hakkı elde

etmelerine bir adım daha yaklaşmalarını sağlamaktadır. AEWV başvuruları işveren merkezli bir uygulamadır. İşverenler, öncelikle yeni sistem gereğince akredite olmalıdır ve bu akreditasyon işgücü çalıştırmadan önce tamamlanmalıdır. Ayrıca, işin Yeni Zelandalılar tarafından yapılmasının mümkün olmadığına doğrulanması gerekmektedir. Bu doğrulama için bir iş kontrolü yapılmakta, doğrulama gerçekleşikten sonra bu iş kontrolünü geçen göçmen işgücüne vize başvurusu yapma yetkisi verilmektedir. İş kontrolü, işin piyasa değerine uygun bir ücret ödendiğinin, iş koşullarının istihdam yasalarına uygun olduğunun ve gerektiğinde işgücü piyasası testinin yapıldığının doğrulanması üzerine kuruludur.

AEWV başvuru süreci, işveren kontrolü, iş kontrolü ve göçmen işgücü kontrolü olmak üzere üç temel aşamadan oluşmaktadır:

#### *İşveren Kontrolü*

İşverenler, akredite olmak ve belirli sayıda göçmen işgücü çalıştırma yetkisi almak için başvurmalıdır. Akreditasyon, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarına uygunluğunu ve yeterliliğini değerlendirmeye imkân tanımaktadır.

#### *İş Kontrolü*

İşverenler, işin piyasa değerini ödemekle, iş koşulları ve gerektiğinde işgücü piyasası testini içeren bir iş kontrolü yapmakla mükellefdirler. Bu aşama, işin Yeni Zelandalılar tarafından yapılamayacağını doğrulamayı amaçlamaktadır.

#### *Göçmen İşgücü Kontrolü*

Göçmen işgücü, vize başvurusu yaparken karakter, kimlik ve sağlık gereksinimlerini karşılamalıdır. Ayrıca, işverenin belirlediği beceri ve deneyim gereksinimlerini de karşılamalıdır.

AEWV sistemi, Yeni Zelanda'nın işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve yetenekli göçmenlere kapılarını açmak için tasarlanmıştır. İşverenler, ihtiyaçlarına göre akredite edilmeli ve göçmen işgücü belirli beceri ve deneyim gereksinimlerini karşılamalıdır. Bu sayede işverenler Yeni Zelanda'da ihtiyaç duydukları iş gücünü bulabilirken, göçmenler de Yeni Zelanda'da çalışma ve yaşama fırsatı elde etmektedir (new-zealand-immigration, 2022).

### **1.2.7. Kanada**

Covid-19 salgınının etkileri ve yaşanan nüfusun emekli olması gibi faktörler, Kanada'da işgücü alımlarının azalmasına ve işgücü açığının rekor seviyelere yükselmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, Kanada iş gücü ihtiyacını karşılamak ve ekonomik dengeyi sürdürebilmek için yabancı işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Turquoise Immigration Solutions Inc. 2023). İstihdam açığı oranlarının en yüksek olduğu sektörler arasında ise tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık, sağlık hizmetleri, konaklama ve yiyecek hizmetleri yer almaktadır (Balintec, 2023). Bu sektörlerde çalışan göçmenlere yönelik olarak ayrı bir geçici yabancı işgücü programı olan TFW (Temporary Foreign Workers) programı bulunmaktadır.

#### **1.2.7.1. TFW (Temporary Foreign Workers)**

Bu program, Kanadalılar ve kalıcı sakinlerin işgücü piyasasında müsait olmadığı durumlarda işverenlere geçici yabancı işgücü istihdam etme olanağı sağlamaktadır. İşverenler, bu program kapsamında işgücünü en fazla 8 ay süreyle istihdam edebilmektedirler. Tarım sektörü için ise Mevsimlik Tarım İşçisi Programı (SAWP) adı altında özel bir program bulunmaktadır ve bu program kapsamında işverenler tarımsal işgücünü Meksika veya Karayip ülkelerinden temin etmektedirler. SAWP ile işverenler, işgücünün belirli şartları karşılaması gerektiği ikili anlaşmalara dayalı olarak işgücü alımı gerçekleştirmektedirler. Bu şartlar arasında tarım deneyimi, en az 18 yaşında olma ve Kanada göçmenlik yasalarına uygunluk gibi kriterler bulunmaktadır. İş sözleşmesi, iş teklifinin tüm detaylarını içermektedir. Örneğin iş unvanı, ana iş görevlerinin açıklaması, ücretler (fazla mesai ücreti dahil), beklenen çalışma programı, çalışma saatleri, izinler ve diğer avantajlar gibi bilgileri içermektedir. Program kapsamında nitelikli işgücü için bir havuz sistemi oluşturulmuş ve Kanada'da çalışanlara yardım etmesi için temsilciler atanmıştır. Yabancıların Kanada'da çalışma vizesi alabilmesi için öncelikle nitelikli elemana ihtiyaç duyan şirketin bu ihtiyacı yerelden karşılayamadığını ispatlaması gerekmektedir. Süreç ise şu şekilde işlemektedir:

İşverenler/şirketler elemana ihtiyaç duydukları boş pozisyon (potansiyel Kanadalı ve kalıcı sakin adaylara duyurmak) için iş alanına çıkmaktadır.

İşverenler, asgari ilan gereksinimlerini karşılamakla yükümlüdür. İşverenlerin bu gereksinimleri karşılamaları için işe alım faaliyetlerini en az 14 iş günü boyunca yürütmeleri gerekmektedir. Şayet yerel de pozisyona uygun bir başvuru olmadı ise sonraki adım, işveren

tarafından sunulan İşgücü Piyasa Etki Değerlendirmesi başvurusunun değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme sonucunda, geçici yabancı işgücünün iş piyasasına alınmasının Kanada iş piyasasına etkisi belirlenmekte ve işverenlere olumlu veya olumsuz bir rapor sunulmaktadır. İşverenlerin program şartlarını karşılayıp karşılamadığı doğrulanmakta ve iş teklifinin gerçekliği değerlendirilmektedir. Değerlendirme süreci, işverenin iş ihtiyaçlarına uygunluğunu, iş teklifinin koşullarını yerine getirip getiremediğini ve işverenin işgücüne ilişkin yasal yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini içerir. Ardından yabancı işgücünün alımı gerçekleştirilebilir.

İşverenler, geçici yabancı işgücünün gidiş-dönüş ulaşımını düzenlemekte ve ödemektedirler. Ancak bu masrafların bir kısmını, maaş kesintileri yoluyla geri alabilmektedir. İşverenler, bu kesinti miktarını işgücü sözleşmesinde belirtilen maksimum miktarı aşmamak kaydıyla yapabilirler. Ayrıca işverenler, en az 6 yıl boyunca ödenen tüm ulaşım masraflarının kayıtlarını tutmak zorundadırlar. Geçici yabancı işgücü iş sözleşmeleri, acil tıbbi bakımı içeren özel sağlık sigortasını da içermektedir. İşverenler, kimyasal veya pestisit gibi tehlikeli kimyasalların kullanıldığı işlerde işgücünü bu konularda bilgilendirirler ve koruyucu ekipmanları sağlarlar. İşgücü, iş güvenliği ve sağlığına ilişkin yasal korumalardan yararlanmakta ve ayrımcılık yapılmaması için gerekli tedbirler alınmaktadır. Sendikal haklarına saygı gösterilmektedir ve sendika kurma veya katılma hakkına sahiptirler. İşten çıkarmaları gerektiğinde ise işverenler ve işgücü, işten çıkarma sürecini ve işgücü haklarını gözetmektedir (Canada.ca, 2023).

### **1.2.8. Portekiz**

Portekiz'in turizm ve inşaat sektörlerinde yaşanan işgücü açığını gidermek amacıyla yeni bir göçmenlik yasası yürürlüğe konmuş ve bu yeni yasa, Portekiz'e iş arama amacıyla gelen göçmenlere, 9 aya kadar geçici bir vize alma fırsatı sunmuştur. Özellikle uzaktan çalışma olanağına sahip olan "dijital göçebeler" için vize başvurularını kolaylaştıran bir düzenleme getiren bu yasa, mevsimlik işlerde çalışanların birden fazla işyerinde çalışmalarına da izin vermektedir.

Ancak, uzun süreli çalışma vizesi almak isteyenler için belirli meslek gruplarına dahil olma şartı bulunmaktadır ve bu meslek gruplarına başvuruların sonuçlandırılması birkaç ay sürebilmektedir. Bununla birlikte, bir kez çalışma vizesi alındığında, Portekiz'de bir ila iki

yıl arasında kalma hakkı elde edilmektedir. Ayrıca, Portekiz'de beş yıl ikamet edenler, sürekli oturma izni için başvurabilmekte ve bu izin verildikten sonra tekrar çalışma vizesi almalarına gerek kalmamaktadır (Euronews 2022).

### **1.2.9. İtalya**

İtalya, turizm, sanayi, moda, tekstil, gastronomi gibi birçok sektörde gelişmiş bir yapıya sahip bir ülkedir. Bu nedenle İtalya'da kariyer fırsatlarını değerlendirmek isteyenler için nitelik gerektiren ve gerektirmeyen birçok meslek seçeneği bulunmaktadır. İtalya, birçok ünlü otomotiv markasına ev sahipliği yapmaktadır. Bu alanda yapay zekâ yazılımcıları, robotikçiler ve mühendislere sürekli ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, tekstil, mutfak ve turizm, garsonluk, reyon görevliliği, barmenlik, turist rehberliği, tercümanlık, online işler, teknikerlik, balıkçılık, inşaat işçiliği ve aşçılık gibi alanlarda iş gücü ihtiyacı bulunmaktadır. İtalya'da çalışmak isteyen yabancılar genellikle birkaç farklı seçeneğe sahiptir. Eğer kişinin belirli bir alanda teknik bilgisi ve deneyimi varsa, sadece İngilizce bilgisiyle İtalyan uluslararası iş yapan firmalarda yazılımcı, veri bilimci, moda tasarımcılığı gibi nitelikli çalışan pozisyonlarında görev alabilir. Bunun dışında, teknik bilgisi olmayan ancak yeterli seviyede İngilizce veya İtalyanca bilen kişiler, garsonluk, dil öğretmenliği, çevirmenlik, turizm rehberliği, satış danışmanlığı gibi farklı türden işlerde çalışma fırsatına sahip olabilirler. Eğer mevcut mesleki deneyim varsa çalışılacak kurumun yabancılar için davet mektubu çıkarması çalışma vizesi alım sürecini hızlandırmaktadır.

İtalya, Avrupa ülkeleri için genellikle vizesiz seyahat imkânı tanırken, Avrupa ülkesi olmayan ülkelere gelenlerden vize şartı aramaktadır. Bu vizeler, seyahat vizesi, öğrenci vizesi gibi isimlerle anılır ve amaçlarına göre de süreleri belirlenmiştir. Çalışma izni vizesi de bu vize türlerinden biridir ve kişilere İtalya'da oturma izni ve belirli işlerde çalışma olanağı sağlamaktadır. İtalyan çalışma izni vizesi ise;

- ✓ Uzun süreli oturma izninden yararlanabilme,
- ✓ Uluslararası alanda kariyer geliştirme,
- ✓ Sosyal haklardan yararlanma,
- ✓ Sağlık, emeklilik gibi sigorta avantajları,
- ✓ İtalyanca öğrenme ve diğer kurslara katılma fırsatı,

✓ Kendi işini kurma ve ev satın alma gibi haklar sağlamaktadır.

Çalışma izni vizesi, uzun süreli oturma izni sağladığı için D tipi vize veya uzun süreli vize olarak da adlandırılabilir. D tipi çalışma izni vizesi, gerekli belgelerin toplanması durumunda yoğunluk durumuna bağlı olarak 1-2 hafta içinde alınabilmektedir. İtalya'da çalışma izni vizesi almak için ilk adım, İtalya'da bir işverenle anlaşma yapmaktır. İşveren, İtalya İş Ajansı'na (Agenzia delle Entrate) başvuruda bulunarak çalışma izni talebinde bulunabilmekte veya bu süreci çalışmak isteyen bireylerde yönlendirebilmektedir.

Çalışma izni vizesi için gerekli belgeler arasında öncelikle pasaport bulunmaktadır. Ayrıca, fotoğraf, işverenin davet ettiğine dair iş sözleşmesi ve çalışma izni talep formu gibi evraklar sunulmalıdır. Bu belgeleri teslim etmek için öncelikle konsolosluktan randevu almak ve süreç sonunda teslim edilmesi gerekmektedir. İşverenin yabancı çalışan çalıştırmak için alması gereken izinin süreci genellikle 1 ay veya daha uzun sürebilmektedir. İtalya'da çalışma izni vizesinin süresi genellikle 1 yıl veya daha uzun süreli oturma izni amaçlı verilen bir vize olarak değerlendirilir (Pava Education, 2023).

#### **1.2.10. Ülkelere İlişkin Ekonomik Veriler ve İstatistikler**

Ülkeler, başta ekonomik gelişmişlik düzeyleri olmak üzere nüfus oranları, GSYİH, ithalat ve ihracat verileri dikkate alınarak seçilmiştir. İşgücü piyasasının dinamikleri dikkate alındığında ABD ve Almanya gibi ekonomik güçler, yüksek GSYİH ve büyük ihracat hacimleri ile işgücü talebinin yüksek olduğu ülkelerdir. Bu durum bu ülkelerde nitelikli işgücüne olan ihtiyacı arttırmakta ve bu hususta tedbirler almalarına neden olmaktadır. İşgücü oranı ve işgücü piyasası karşılaştırıldığında ise ülkelerin nüfus yapılarının işgücü piyasasını ve işsizlik oranlarını etkilediği görülmektedir.

Örneğin ABD'de işsizlik oranının düşük olması işgücü talebinin yüksek olduğunu göstermektedir ve nitelikli işgücü bulma zorluğunun yaşandığı anlamına gelmektedir. Bu durum benzer ülkelerde göçmen işgücünün önemini artırabilir niteliktedir. Demografik değişkenler söz konusu olduğunda Yeni Zelanda gibi ülkelerde yaşanan nüfusun olması işgücü piyasasında boşalan pozisyonların doldurulması için göçmen işgücüne duyulan ihtiyacı yansıtmaktadır. Ekonomik büyüme ve işgücü talebi değerlendirildiğinde ise başta İngiltere gibi büyük GSYİH'ye sahip ülkelerin çeşitli nedenlerle (salgın döneminde iş ve işgücü kayıplarının ya da mevcut pozisyonlarda çalışmak istemeyen yerel nüfusun olması



gibi) işgücü sıkıntısı yaşadığı görülmektedir. Nihayetinde ekonomik büyüme, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlerken göçmen işgücüne olan talebi etkilemektedir.

**Tablo 2:** 2021-2022 yılı Ekonomik Verileri ve İstatistikleri

2021-2022 Yılı Verileri	GSYİH (Dolar)	GSYİH Büyüme	Nüfus (milyon)	Kişi Başına Düşen Milli Gelir (Dolar)	İşsizliğin Toplam İşgücüne Oranı	İhracat (Dolar)	İthalat (Dolar)
Almanya	4,08 Trilyon	1,8	83,79	46.182	3,1	1,6 Trilyon	1,5 Trilyon
Danimarka	398 Milyar	3,6	5,9	67.071	4,5	129,8 Milyar	126,1 Milyar
İngiltere	3,08 Trilyon	4	67,2	35.714	3,7	813 Milyar	898 Milyar
Finlandiya	279 Milyar	3,5	5,5	50.430	7,7	72,5 Milyar	76,7 Milyar
Portekiz	219 Milyar	4,9	10,3	21.72	6,4	88,5 Milyar	93,5 Milyar
İtalya	2.01 Trilyon	6,6	60,4	33.74	9	577 Milyar	521 Milyar
ABD	25,4 Trilyon	5,7	338	69.230	5,5	2,1 Trilyon	3,4 Trilyon
Kanada	2,1 Trilyon	4,7	38,6	52.080	7,5	..	..
Yeni Zelanda	228 Milyar	1	5,12	44.700	3,3	50,2 Milyar	55,6 Milyar
Polonya	679 Milyar	5,9	38,3	17.946	3,4	318 Milyar	335 Milyar
Türkiye	905,8 Milyar	5,6	85	10.655	10,4	254 Milyar	364 Milyar

Kaynak: TC. Dışişleri Bakanlığı, <https://www.mfa.gov.tr/sub.tr.mfa?199113bb-f534-408f-a373-64fe1946f1b7>

Yüksek büyüme ve dış ticaret hacmi, işgücü piyasasındaki boşlukların doldurulmasında göçmen işgücünün önemini artırmaktadır. Ülkelerin bu bağlamda uygun göç politikaları geliştirmesi ve göçmen işgücünü sürdürülebilir koşullarda istihdam etmek istedikleri dikkat çekmektedir. Sonuç olarak farklı ülkelerin göçmen işgücü çalıştırma politikaları karşılaştırıldığında Almanya, Amerika, Danimarka ve İngiltere gibi ülkeler belirli becerilere veya meslek gruplarına yönelik özel vize programları geliştirmektedir. Bu programlar, belirli kriterleri karşılayan göçmenlere çalışma izni sağlamak için kullanılmaktadır. Portekiz ise özellikle turizm sektöründe çalışanlara yönelik geçici vize programları sunarak işgücü eksikliği sorununu hafifletmeye çalışmaktadır. İngiltere, İş Gücü Açığı Listesi ile belirli meslek gruplarında işgücü eksikliğini hedeflemekte ve bu alanlarda işgücüne daha kolay erişim sağlamaktadır. Kanada, tarım gibi sektörlerde geçici yabancı işgücü programları aracılığıyla işgücü ihtiyacına göre esneklik uygulamaktadır. Birçok ülke, göçmen

işgücünden belirli becerilere veya deneyime sahip olmalarını talep etmektedir. Örneğin, Almanya'da "Chancenkarte" programı, işgücünden belirli niteliklere ve dil becerilerine sahip olmalarını beklemektedir. Kanada ve Yeni Zelanda yine işgücünün beceri ve deneyim gereksinimlerini karşılamalarını gerektiren programlar sunmaktadır. Bazı ülkeler, göçmen işgücüne uzun vadeli oturma imkânı sunarak kalıcı olarak ülkede yaşama fırsatı vermektedir. Örneğin, Yeni Zelanda'da Akredite İşveren Çalışma Vizesi programı ile işgücü, uzun vadeli oturma hakkı kazanma şansına sahiptirler. Bazı ülkeler, belirli sektörlerdeki işgücü ihtiyacını öncelikli olarak ele almaktadır. Nihayetinde her ülke kendi göçmen işgücü politikaları ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirme yapmaktadır.

**Tablo 3:** 2021-2022 Yılı AR-GE Yatırımlarının GSYİH İçindeki Payı ve Yüksek Teknoloji Ürünlerinin İmalat Sanayi İhracatındaki Rolü

	AR-GE Yatırımların GSYİH İçerisindeki Payı	Yüksek Teknoloji Ürünlerinin İmalat Sanayi Ürünleri İhracatı İçindeki Payı
Almanya	% 3,13	% 15,23
Danimarka	% 2,81	% 13,67
İngiltere	% 2,9	% 23,85
Finlandiya	% 2,98	% 10,29
Portekiz	% 1,69	..
İtalya	% 1,49	..
ABD	% 3,4	% 19,89
Kanada	% 1,69	% 54,3
Türkiye	% 1,13	% 4,3

AR-GE yatırımlarının GSYİH içerisindeki payı ve yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içerisindeki payı bahsi geçen ülkelerin inovasyon kapasitesi, teknolojik yetenekleri ve dış pazar stratejileri hakkında bilgi vermektedir. Özellikle yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payları bu ülkelerin katma değeri yüksek ürünler üretme yeteneklerini yansıtmaktadır. Almanya, İngiltere, ABD ve Kanada'nın gerek AR-GE yatırımlarının GSYİH içindeki payının gerekse de teknolojik ürünlerin imalat sanayi ürünleri ihracatındaki oranının yüksek olması nedeni ile güçlü bir ekonomiye sahip oldukları görülmektedir. Danimarka, Finlandiya ve Türkiye ise her iki gösterge açısından da diğer ülkelere göre daha düşük seviyededir. Danimarka, İngiltere'ye yakın AR-GE payı ve yüksek teknoloji ürünleri ihracatı ile dikkat çekerken, Finlandiya daha

düşük bir paya sahiptir. Türkiye ise hem AR-GE hem de yüksek teknoloji ürünleri ihracatı açısından diğer ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Son kertede her ülkenin koşulları itibarıyla yabancı çalışma vizesine ilişkin talep ve kuralları değişiklik gösterse de hemen hemen tüm ülkeler için ortak olan bazı hususlar mevcuttur:

- ✓ Hükümetler kamu kurumları ve özel sektör iş birliği ile sektörel analizler yapmakta ve işgücü ihtiyacı olan ana ve alt sektörlerle ilişkin istatistiki veriler oluşturmaktadır. Söz konusu istatistikler konu ile ilgili resmî kurumlar aracılığı ile oluşturulmakta ve ilgilileri ile paylaşılmaktadır.
- ✓ Her bir iş kolu için ihtiyaç duyulan işgücü nitelikleri (diploma, sertifika, mesleki yeterlilik, iş tecrübesi, dil yeterliliği, sağlık koşulları, yaş vb.) detaylı olarak tanımlanmaktadır.
- ✓ Söz konusu işgücünün ülke içinden sağlanamayacağı (iş ilanları, başvuru koşulları, başvuran sayısı ve nitelikleri gibi) doğrulanmaktadır.
- ✓ Yabancı işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin/işyerlerinin akreditasyonu sağlanmaktadır. (Şirketin kurumsal yapısı, sektörü, cirosu, çalışan sayısı yani kâğıt üzerinde bir firma olmadığı ve söz konusu yabancı işçiye olan ihtiyacının gerçeği yansıtıp yansıtmadığı delillendirilmektedir.)
- ✓ Yabancı işçiler ile işverenleri buluşturan resmi ya da yarı resmi (Ticaret, Sanayi, Esnaf ve Sanatkârlar Odaları gibi) online platformlar oluşturulmaktadır. Akredite olan şirketler bu platformlar üzerinden başvuru süreçlerini yürütmektedir.
- ✓ Yabancı işçiler için devlet tarafından kontrol ve finanse edilen online başvuru platformları kurulmaktadır. Kendilerine işveren bulan yabancı işçiler bu platformlar üzerinden (çoğunlukla ücret karşılığı) başvuru yapmaktadır.
- ✓ İş sözleşmelerinde minimum yıllık brüt maaş başta olmak üzere sağlık sigortası, vergilendirmeler, tatiller ve yıllık izinlere kadar tüm detaylar yer almaktadır. Bu anlamda yabancı işçilere yönelik asli sorumluluklar işverenlere yüklenmektedir.
- ✓ Çalışma izni alan yabancı işçiler için (işin niteliğine göre) 1 ila 3 yıl arasında oturma izni verilmekte, bu sürenin bitiminde oturma izni daha uzun süreli uzatılmaktadır.
- ✓ Yabancı işçilerin ülkenin dili ve kültürü başta olmak üzere sosyal uyumunun gerçekleşmesi durumunda (genelde 5 yıl ve sonrasında) vatandaşlık hakkı da tanınmaktadır.

### **1.3. Göçmen İstihdamına İlişkin Hukuki Süreç ve Uluslararası Hukuki Modeller**

Göçmenlerin çalışma izni alması, işverenlerin göçmenleri istihdam etmesi, işçi hakları, vergilendirme, sağlık hizmetleri, konaklama ve daha birçok faktör bu sürecin bir parçasıdır. Bununla birlikte, göçmen istihdamıyla ilgili hukuki süreçler, her ülkede farklılık göstermekte ve uluslararası hukuk, bu konuda birçok kılavuz ve prensip sunmaktadır. Göçmen işçilerin çalışma amacıyla belirli bir ülkeye giriş yapması genellikle bir vize başvuru sürecine tabi olarak çalışma izni almasına dayanmaktadır. Birçok ülkede çalışma vizelerine başvurmak için genellikle o ülkelerde bir işverenin çalışma bakanlığından onaylanmış bir iş sertifikası alması gerekmektedir. Bu sertifikalar alındıktan sonra ise işveren belirli bir süre içerisinde mevcut formu doldurarak göçmenlik bürosu aracılığıyla uygun olan çalışma vizesine başvuru yaparak süreci başlatmaktadır.

Hukuki süreçler farklı olsa da çalışma koşulları ve hakları konusunda bir ortak payda söz konusudur. Göçmen işgücünün iş sözleşmeleri ve çalışma koşulları yasal olarak düzenlenmektedir. Buna göre, çalışma saatleri, ücretler, izinler, sağlık sigortası, vergilendirme gibi süreçler sözleşmelerde belirtilmektedir. Göçmen işgücünün sosyal güvenceleri, yerleşim ve vatandaşlık başvuruları, ayrımcılık ve insan hakları konusu, çalışma koşulları ve hakları ise gerek Uluslararası Çalışma Örgütü gerekse Birleşmiş Milletler ve Avrupa Sözleşmeleri ile koruma altındadır. Göçmen işgücü ile ilgili tarihsel olarak önemli bir dönüm noktası, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1949 yılında hazırlanan ve 1952 yılında yürürlüğe giren "İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 sayılı Sözleşme" dir. Bu sözleşme, göçmen işgücünün istihdam edilmesini ve çalışma koşullarını düzenlemekte, uluslararası düzeyde önemli bir standart oluşturmaktadır. Ayrıca, 1975 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan ve 1978 yılında yürürlüğe giren "Göçmen İşçiler Hakkında 143 sayılı Sözleşme," 97 sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olup, göçmen işgücünün haklarını daha ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Birleşmiş Milletler ise insan hakları boyutuyla göçmen işgücüne ilgi göstermektedir. 1990 yılında BM tarafından hazırlanan "Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme," doğrudan göçmen işgücünün haklarını korumayı amaçlamaktadır. Bölgesel olarak, Avrupa Konseyi tarafından 1977 yılında Salzburg'da kabul edilen "Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi" ve yine 1977 yılında kabul edilen,

1996 yılında revize edilen ve 1999 yılında yürürlüğe giren "Avrupa Sosyal Şartı," göçmen işgücü ile ilgili düzenlemeler içermekte ve Avrupa'daki ülkeler arasında göçmen işgücünün haklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Babayiğit, 2014: 12-13).

### **1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri**

#### **1.3.1.1. 97 Sayılı Sözleşme**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan 97 sayılı Sözleşme (ILO, 1989: 100), göçmen işgücüne yönelik uluslararası düzenlemeleri ve standartları belirlemektedir.

- ✓ Birinci Madde: İstihdam amaçlı göç konusunda devletler arasında iş birliği ve bilgi paylaşımını teşvik etmektedir. Devletler, birbirlerine mevzuatlarını ve geçim koşullarını içeren bilgileri iletmekle yükümlüdür.
- ✓ İkinci Madde: Göçmen işgücüne yardımcı olmak ve bilgi sağlamak amacıyla ücretsiz hizmet sunulmasını düzenlemektedir. Göçmen işgücünün yerel hizmetlere erişimini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.
- ✓ Üçüncü Madde: Yanıltıcı propagandaya karşı önlemlerin alınmasını ve üye ülkeler arasında iş birliğinin teşvik edilmesini öngörmektedir. Göçmenleri yanıltmaya çalışanlarla mücadele amacı gütmektedir.
- ✓ Dördüncü Madde: Göçmen işgücünün hareketlerini kolaylaştırmak için alınacak uygun önlemleri talep etmektedir. Göçmenlerin güvenli ve düzenli bir şekilde hareket edebilmelerini desteklemektedir.
- ✓ Beşinci Madde: Göçmen işgücü ve ailelerine sağlık hizmeti sunmak amacıyla sağlık servislerinin kurulmasını öngörmektedir. Sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır.
- ✓ Altıncı Madde: Muamele eşitliği ilkesini vurgulayarak, göçmen işgücü kendi vatandaşlarına uygulanan muameleden daha düşük olmamak kaydıyla adil bir muamele sağlama yükümlülüğünü getirir. Ücret, çalışma saatleri, sendika üyeliği, vergiler ve sosyal güvenlik gibi konuları içeren hükümleri içermektedir.



- ✓ Yedinci Madde: İş bulma ve diğer hizmetler konusunda iş birliği yapılmasını ve göçmenlere ücretsiz hizmet sunulmasını taahhüt eder. Göçmenlerin yerel hizmetlere erişimini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.
- ✓ Sekizinci Madde: Sürekli giriş izni alan göçmen işgücü hastalık veya yaralanma nedeniyle geri gönderilmemesini yasaklar. Göçmen işgücünün sağlık ve güvenliğini korumaktadır.
- ✓ Dokuzuncu Madde: Göçmen işgücünün kazançlarının transferine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Göçmen işgücünün kazançlarını serbestçe transfer etmelerine olanak tanımaktadır.
- ✓ Onuncu Madde: Göçmen işgücünün çokluğu durumunda ortak sorunları çözmek için ülkeler arasında anlaşma yapılmasını hüküm altına almakta ve iş birliğini teşvik etmektedir.
- ✓ On birinci Madde: "Göçmen İşçi" terimini tanımlamakta ve sınır işgücü, serbest meslek sahipleri ve denizcileri bu tanımın dışında tutmaktadır (Alpar, 2000).

Bu maddeler, göçmen işgücünün haklarına saygı göstermeyi, işgücü haklarını korumayı ve göçmen işgücünün iş bulma, sağlık hizmetlerine erişim, adil muamele ve güvenliği sağlama amacını güden uluslararası bir çerçeve oluşturmaktadır.

### **1.3.1.2. 143 Sayılı Sözleşme**

1975 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Kurulu tarafından kabul edilen 143 sayılı sözleşme, göçmen işgücünün kötü koşullarını iyileştirmeyi ve onlara fırsat, muamele eşitliği sağlamayı amaçlayan önemli hükümleri içermektedir. Bu sözleşme, hükümetlere göçmen işgücünün kaçak göçlerini önlemek ve yasa dışı emek hareketini düzenlemek için önlemler alma sorumluluğunu yükler. Ayrıca, özellikle istihdam, meslek edinme, sosyal güvence, sendikal haklar ve kültürel haklar gibi alanlarda fırsat ve muamele eşitliğini sağlamak ve güvence altına almak için ulusal politikalar belirlemelerini gerektirmektedir. 143 sayılı sözleşme, kötü koşullarda çalışan göçmen işgücü ve onların muamele ve fırsat eşitliği açısından haklarını üç ana bölümde düzenlenmiştir. Bu bölümler sırasıyla şunlardır;

- ✓ **Kötü Koşullardaki Göçmen İşgücü:** Göçmen işgücünün çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve insanca yaşama şartlarını sağlamayı amaçlamaktadır.

- ✓ Göçmen İşçilere Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlanması: Göçmen işgücüne ayrımcılık yapmadan eşit muamele ve fırsatlar sunmayı hedeflemektedir.
- ✓ Son Hükümler: Sözleşmenin uygulanması, denetlenmesi ve üye devletlerin bildirme eklemesine ilişkin prosedürleri içermektedir.
- ✓ Sözleşme toplam 16 madde içermekte ve ilk 9 madde birinci bölümde bulunurken, sonraki 5 madde ikinci bölümde yer almaktadır. Geriye kalan son 2 madde, üçüncü bölümde yer almaktadır. Bu nedenle, esas olarak 14 madde içeren sözleşme, onay belgesine eklenen bir bildirme ile belirli maddelerin onay kapsamı dışında bırakılabileceği hükümleri içermektedir (Alpar, 2000).
- ✓ Sözleşmenin birinci bölümü, bütün göçmen işgücünün temel insan haklarına uyacağını hükme bağlamıştır.
- ✓ İkinci maddesi, sözleşmeyi onaylayan devletlere kendi topraklarında yasa dışı çalıştırılan göçmen işgücünün tespitini ve yasa dışı göçmen hareketlerini engellemek için sürekli izleme sorumluluğu getirir.
- ✓ Üçüncü madde, bu tür faaliyetleri organize edenleri ve yasa dışı işgücü çalıştıranları engellemek için gerekli önlemlerin alınmasını gerektirir.
- ✓ Dördüncü madde, işgücü ve işveren kuruluşları ile iş birliği yaparak yasa dışı göçmen işgücüne karşı alınması gereken önlemleri önerir.
- ✓ Beşinci madde, yasa dışı işgücü trafiğini yönetenlerin hangi ülkeden faaliyet gösterirse göstereceği yargılanmasını sağlama amacını taşır.
- ✓ Altıncı madde, diğer devletlerle düzenli temas kurarak idari, hukuki ve cezai yaptırımların tanımlanması ve uygulanması için iş birliği yapmayı öngörür.
- ✓ Yedinci madde, göçmen işgücüne yönelik suistimallerin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için işgücü ve işveren kuruluşlarına inisiyatif tanır.
- ✓ Sekizinci madde, göçmen işgücünün işlerini kaybetmeleri durumunda ikamet hakları ve çalışma izinlerinin elden alınmayacağını garanti eder. İstihdam güvencesi ile ülke vatandaşlarına eşit muamele hakkını korur.
- ✓ Dokuzuncu madde, göçmen işgücünün geçmiş çalışmaları sırasında hak ettikleri ücret, sosyal güvenlik ve diğer haklarını ailelerine de tanır. Bu haklara ilişkin anlaşmazlıklar için yetkili bir makama başvurabilme hakkını içerir. Göçmen işgücünün veya ailesinin

ülkeden çıkarılması durumunda doğacak masrafları karşılamama yükümlülüğünü belirtir.

- ✓ Onuncu madde, sözleşmeyi onaylayan devletlere göçmen işgücünün çalışma, meslek, sosyal güvence, sendikal haklar ve kişisel özgürlükleri açısından eşit muamele sağlama ve koruma politikası izleme yükümlülüğü getirir.
- ✓ On Birinci madde, "göçmen işçi" teriminin tanımını içerir ve bu tanıma sınır işgücü, kısa süreli ziyaretçileri, sanatçıları, bağımsız meslek sahiplerini, denizcileri ve eğitim amacıyla gelen öğrencileri dahil etmez.
- ✓ On İkinci madde, üye devletlere göçmen işgücü ile ilgili politikalar için işgücü ve işveren organizasyonları ile iş birliği yapma, yasal düzenlemeleri ve eğitim programlarını oluşturma, göçmen işgücü için eğitim programları ve diğer alanlarda çalışmaları artırma, uygun olmayan kanun ve idari uygulamaları düzenleme ve göçmen işgücüne fırsat ve muamele eşitliği ilkesine uygun bir sosyal politika uygulama yükümlülüğü getirir.
- ✓ On üçüncü madde, göçmen işgücünün ailelerini birleştirmek için üye devletlerle iş birliği yapma önerisini içerir.
- ✓ On dördüncü madde ise, işe girişten itibaren iki yıl süreyle serbestçe iş seçme hakkı tanırken, belirli işlere sınırlama getirme hakkını kabul eder.
- ✓ Son hükümleri içeren üçüncü bölümde bulunan on beşinci ve on altıncı maddeler, uygulamadan kaynaklanan sorunların çözümü için çok taraflı veya ikili anlaşmalar yapılmasını önermektedir (Alpar, 2000: 7).

97 Sayılı Sözleşme ve 143 Sayılı Sözleşmenin her ikisi de göçmen işgücünün haklarını ve işgücü haklarını korumayı amaçlayan uluslararası belgelerdir, ancak farklı tarihlerde ve bazı farklı odak noktalarıyla hazırlanmışlardır. Hem 97 Sayılı Sözleşme hem de 143 Sayılı Sözleşme, göçmen işgücü haklarını koruma, temel insan haklarına saygı göstermeyi hedefler. Her iki sözleşme de devletlerarasında iş birliği yapılmasını ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Göçle ilgili mevzuat ve geçim koşullarının paylaşılmasını, yanıltıcı propagandaya karşı önlemler alınmasını öngörürler. Göçmenleri yanıltmaya çalışanlarla mücadeleyi destekler, işgücüne ve ailelerine sağlık hizmeti sunulmasını, muamele eşitliği ilkesini vurgular.



97 Sayılı Sözleşme, özellikle işgücünün göç etmeleri ve iş bulmaları konusuna odaklanırken, 143 Sayılı Sözleşme daha geniş bir perspektife sahiptir. 143 Sayılı Sözleşme, göçmen işgücünün yanı sıra aile birleşimi, muamele eşitliği, sağlık hizmetleri ve diğer birçok konuyu da kapsamaktadır. 143 Sayılı Sözleşme, göçmen işgücünün yasa dışı istihdamını ve göçmen hareketlerini daha aktif bir şekilde izlemeyi ve önlemeyi amaçlar. Bu nedenle devletlere daha fazla sorumluluk yükler. Genel olarak, her iki sözleşme de göçmen işgücünün haklarını koruma ve işgücü haklarını güvence altına alma amacını taşır, ancak 143 Sayılı Sözleşme daha modern ve geniş bir kapsama sahiptir.

### **1.3.2. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri**

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen bazı sözleşmeler göçmenlerin istihdamına ilişkin çeşitli yönleri ve hakları ele almaktadır. Bu sözleşmeler, göçmen işgücünün haklarını korumayı, kötü muameleyi önleme ve adil iş şartlarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, göçmen işgücüne yönelik özellikle serbestçe dolaşma ve yerleşme hakkı gibi bazı önemli haklar getirmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin göçmen işgücü için sunduğu bazı temel haklar:

- ✓ Beyannamenin 2. maddesi, herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya diğer herhangi bir durum bakımından ayrımcılığa uğramaksızın bu haklardan ve özgürlüklerden yararlanma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.
- ✓ Beyannamenin 13. maddesinin 1. bendi, her bireyin herhangi bir devletin toprakları üzerinde serbestçe dolaşma ve bu devletin toprakları üzerinde yerleşme hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.
- ✓ Beyannamenin 22. maddesi, herkesin ekonomik, sosyal ve kültürel haklara sahip olduğunu vurgulamaktadır.
- ✓ Beyannamenin 23. maddesi, herkesin işte seçme özgürlüğüne ve adil ve memnun edici çalışma koşullarına sahip olma hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır.



- ✓ Beyannamenin 26. maddesi, herkesin eğitim hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, tüm insanların eşit haklara ve özgürlüklere sahip olduğunu ve ayrımcılığa uğramadan bu haklardan yararlanma hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, bu maddeler aynı zamanda göçmen işgücüne de bu temel hakların tanınması ve korunması gerektiği anlamına gelmektedir ancak, beyanname bağlayıcı bir hukuki sözleşme olmadığı için, uygulanması ülkelerin ulusal yasalarına ve politikalarına bağlıdır (Kapanı, 1993: 62-63). Bu nedenle, göçmen işgücünün haklarını korumak için daha özel ve bağlayıcı uluslararası sözleşmeler gerekmektedir.

Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme (1951 Cenevre Sözleşmesi) ve onun 1967 Protokolü ise Cenevre'de düzenlenen Göçmenlerin ve Vatansızların Statüsüne Dair Konferansında kabul edilen belgelerdir. Bu sözleşme, 102 devlet tarafından imzalanmış olup, 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Protokol, 4 Ekim 1967 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamış olup, bu tarihten sonraki tüm mültecileri kapsayacak şekilde uygulanmaktadır (Arıcı, 1997: 18). Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme (1954) ise Birleşmiş Milletler tarafından vatansız insanların, buldukları ülkede istikrarlı bir yaşam statüsü sağlamayı amaçlayarak 13 - 24 Eylül 1954 tarihlerinde New York'ta düzenlenen bir konferansta kabul edilmiş ve 6 Haziran 1960'ta yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, vatansız insanların haklarını korumayı hedeflemektedir. Bütün Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (1990) yine Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 45. Oturumunda kabul edilmiştir. Göçmen işgücü ve ailelerinin vatandaşlarla eşit muameleye tabi tutulmasını ve insan haklarının korunmasını amaçlamaktadır (Arıcı, 1997: 24).

### **1.3.3. Avrupa Sözleşmeleri**

- ✓ Avrupa Sosyal Şartı (1961), Türkiye dahil olmak üzere birçok ülke tarafından kabul edilmiştir ve göçmen işgücüne yönelik hakları içermektedir. Kazanç elde etme hakkı, çalışan göçmenlerin korunma ve yardım hakkı vurgulanmaktadır.
- ✓ Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkındaki Avrupa Sözleşmesi (1977), Avrupa Konseyi üyelerinin vatandaşı olan göçmen işgücünün hukuki statülerini korumayı amaçlar. İşgücünün yaşam ve çalışma koşullarını yerel vatandaşlarla eşit hale getirir.
- ✓ Avrupa İkamet Sözleşmesi (1955), Avrupa Konseyi üyeleri arasında vatandaşlarının geçici ikametini kolaylaştırır ve serbest dolaşım hakkını teşvik eder.

- ✓ Roma Antlaşması: Avrupa Kömür ve Çelik Birliği'ni kuran antlaşma, işgücü dolaşımını kolaylaştırıcı önlemleri içermektedir.
- ✓ Paris Şartı (1990) soğuk savaş sonrası dönemin Avrupa'sında barış, temel haklar ve iş birliği konularını ele alır. Göçmen işgücünün haklarını ve korunmalarını önemser.
- ✓ Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği Tüzükleri, Avrupa Kömür ve Çelik Birliği'nin çerçevesinde oluşturulan tüzükler, göçmen işgücünün sosyal güvenliği ile ilgili konuları düzenler (Alpar, 2000).

Uluslararası sözleşmeler ve hukuki modeller, göçmen işgücünün haklarını korumayı ve işgücü haklarını güvence altına almayı amaçlamaktadır. Ayrıca, göçmen işgücünün insan haklarına saygı gösterilmesini, adil muamele görmelerini ve insanca yaşama şartlarına erişimlerini teşvik etmektedir. Bu sözleşmeler ve modeller, uluslararası topluluğun göçmen işgücüne yönelik sorumluluklarını ve taahhütlerini yansıtmakta ve ülkeler arasında iş birliği ve standartlar oluşturmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte ülkeler arasında farklılıklar olsa da göçmen olarak çalışan işgücü için yerel halk kadar refah dolu bir hayattan bahsetmek mümkün değildir. Özellikle yabancı işgücü maaşları ülkede çalışan vatandaşların maaşlarına kıyasla daha düşüktür. Bu durum elbette gerek uluslararası gerekse ülke yasalarına aykırıdır. Ancak ülkedeki yabancı işgücüne yönelik sıkı bir denetim yapılmadığı da dikkatlerden kaçmamaktadır. Bu sebeple yasal olarak ödenmesi gereken maaşlara ulaşabilmeyi sağlayan işletmeler sınırlıdır.

#### **1.3.4. Göç Statülerinin Çeşitliliği ve İşgücü Profili**

Göç statülerinin çeşitliliği, uluslararası göç hareketlerinin sebepleri ve devletlerin göç politikalarının bir sonucudur. Bu çeşitlilik, farklı göçmen gruplarının yasal statüleri, hakları ve koruma düzenlemeleri açısından önemli farklılıklar göstermektedir. Aşağıda yer alan tanımlar, belirli bir ülkeye geliş nedenlerine, durumlarına ve haklarına bağlı olarak çeşitli statüleri anlamaya yöneliktir. Özellikle çalışma hakları konusunda bu statüler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

İlk olarak "Göçmen" tanımlaması uluslararası alanda tek bir evrensel kabul görmüş bir tanım olmamakla birlikte genellikle kendi iradesiyle ve kişisel nedenlerle bir ülkeden başka bir ülkeye taşınan veya yerleşen bireyler için kullanılmaktadır. Burada, Birleşmiş Milletler göçmeni, başka bir ülkede bir yıldan fazla ikamet eden birey olarak tanımlar. Bu tanıma

göre, turist veya iş amaçlı kısa süreli seyahat eden kişiler göçmen kapsamında değerlendirilmezler. Ancak, mevsimlik tarım işçileri gibi kısa süreli göçler bu tanıma dahil olabilir. Diğer önemli kavramlardan biri "kayıtlı/belgeli göçmen" terimidir. Bu terim, resmi bir belge veya izinle başka bir ülkeye yasal olarak giriş yapmış ve kayıtlı olan göçmenleri tanımlamaktadır. Bu kişiler, giriş yaptıkları ülke tarafından belirlenmiş yasal prosedürlere uygun olarak ikamet etmekte ve çalışma izni gibi belirli haklara sahip olabilmektedirler (IOM, 37). "Düzensiz göçmen" ise uluslararası alanda "irregular migrant" olarak adlandırılmakta ve transit veya ev sahibi ülkeye hukuki izin olmaksızın giriş yapmış veya vize süresi dolmuş kişileri tanımlamaktadır. Bu tanım aynı zamanda, meşru yollarla giriş yapmış ancak izin verilen kalış süresini aşan veya izin almadan çalışmaya başlamış bireyleri de içermektedir. Bu kişiler aynı zamanda "gizli/kayıt dışı göçmen" veya "düzensiz durumda olan göçmen" olarak da adlandırılmaktadır. Düzensiz göçmen terimi ile "yasadışı" ifadesinin kullanımından kaçınılarak "düzensiz" ifadesinin tercih edilmesiyle birlikte çeşitli nedenlerden dolayı bu kişilere yönelik cezai bir anlam taşımadan ve insanlıklarını reddetmeden bahsetmektedir. "Düzensiz" terimi, bu bireylerin yasal statülerini ifade etmekten ziyade, gelişigüzel bir şekilde izin almadan giriş yapmalarını veya belirli göç düzenlemelerini takip etmemelerini vurgulamaktadır (IOM, 27).

Özellikle son yıllarda sıklıkla duyduğumuz bir diğer statü ise mültecidir. Mülteci, ülkelerinde yaşanan olaylar nedeniyle, ırk, din, milliyet, belirli bir sosyal gruba üyelik veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulüm göreceği ve haklı nedenlerle endişe duyduğu için vatandaşı olduğu ülkesinin dışında bulunan ve o ülkenin sağladığı korumadan faydalanamayan veya bu korumayı istemeyen yabancıya veya benzer olaylar nedeniyle önceden yaşadığı yerden uzakta bulunan, geri dönemeyen veya bu endişe sebebiyle geri dönmek istemeyen vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonucunda verilen statüyü ifade etmektedir. Türkiye 1951 Cenevre sözleşmesine koyduğu coğrafi şart sebebiyle Avrupa ülkeleri ve Avrupa Konseyi ülkeler dışından gelen yabancı uyruklular için mülteci statüsü vermemektedir. Dolayısıyla Avrupa ülkeleri ve Avrupa Konseyi ülkeler dışından gelen yabancı uyruklular için hukuki olarak sığınmacı statüsü de verilmemektedir (Göç İdaresi Başkanlığı). Nitekim sığınmacı mülteci tanımında dile getirilen aynı tehlike ve zulümler nedeniyle bir başka ülkeden iltica talebinde bulunmuş, sonucunu bekleyen kişiler için tanımlanan bir statüdür. Ancak, olumsuz bir karar durumunda bu kişiler, sığınma

taleplerinin reddedilmesi halinde ilgili ülkeyi terk etmek zorunda kalabilmektedirler. Eğer kendilerine, insani veya diğer nedenler temelinde ülkede kalma izni verilmezse, bu kişiler ülkeyi düzensiz veya yasalara aykırı bir şekilde terk etmek zorunda kalabilirler. Bu durumda, ülkedeki konumları düzensiz hale gelir ve ulusal göç yasalarına göre sınır dışı edilmeleriyle karşı karşıya kalabilirler (IOM, 74).

Avrupa ülkeleri dışında yaşanan olaylar sebebiyle, ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulme uğrayacağından haklı nedenlerle korktuğu için kendi ülkesinin dışında bulunan ve bu ülkenin sağladığı korumadan yararlanamayan veya bu korumayı istemeyen yabancıya ya da benzer olaylar sonucunda önceki ikamet ettiği ülkesinin dışında bulunan, geri dönemeyen veya bu korku nedeniyle geri dönmek istemeyen vatansız kişiye, statü belirleme sürecinin ardından verilen statü ise “şartlı mülteci” dir. Şartlı mülteci, üçüncü bir ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye’de kalmasına izin verilen kişiyi tanımlar. Türkiye, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nin 1. maddesinde öngörülen seçme hakkını kullanarak 'Coğrafi Kısıtlama' ile sözleşmeyi kabul etmiştir. Buna göre şartlı mülteci, Avrupa dışında meydana gelen olaylar nedeniyle mülteci tanımına uygun olduğunu iddia ederek, Türkiye’den üçüncü ülkelere sığınma talebinde bulunan kişidir (Göç İdaresi Başkanlığı).

“İkincil Koruma”; Mülteci veya şartlı mülteci statüsüne dâhil olmayan fakat ülkesine veya ikamet ettiği ülkeye geri gönderildiği takdirde: Ölüm cezasına çarptırılacak veya ölüm cezasının infaz edileceği, işkence, insanlık dışı ya da onur kırıcı muamelelere maruz kalacağı, uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma ortamlarında, ayırım gözetmeyen şiddet eylemlerinden dolayı ciddi tehdit altında bulunacak olması sebebiyle, menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin koruma sağlayamayan veya bu tehdit nedeniyle koruma istemeyen yabancı veya vatansız kişiye, statü belirleme sürecinin ardından verilen statüyü ifade etmektedir (Göç İdaresi Başkanlığı). Son olarak Geçici Koruma; kitlesel akın durumlarında acil çözümler bulmak amacıyla geliştirilen bir koruma şeklidir. Devletlerin geri göndermeme yükümlülükleri kapsamında, kitleler halinde ülke sınırlarına ulaşan kişilere, bireysel statü belirleme süreçlerine girmeden hızlı ve pratik bir çözüm sunmaktadır. 2004 tarihli 100 No’lu Birleşmiş Milletler Yürütme Komitesi kararına göre, kitlesel sığınma durumundan bahsedebilmek için uluslararası bir sınıra doğru belirgin bir insan hareketliliği olmalıdır. Bu

hareketlilik hızla devam etmeli ve ev sahibi devlet, yakın zamanda bireysel sığınma prosedürlerini uygulamakta zorluk yaşamalıdır. Eğer bu unsurları içeren kitlesel akın durumu devam ederse, geçici koruma sağlanır (Göç İdaresi Başkanlığı).

Başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsüne sahip kişiler, yasalara uyma, iş birliği yapma, doğruluk ve dürüstlük ilkesine uygun davranma, haksız faydalanılan hizmetlerden dolayı geri ödeme yapma ve belirli şartlara göre davete uyma gibi yükümlülüklerle sahiptir. Bu kişiler, 6458 sayılı kanunun üçüncü bölümünde belirtilen yükümlülüklerin yanı sıra bazı hususlara da dikkat etmelidir: Çalışma durumlarındaki güncel değişiklikleri, gelirlerini, taşınır ve taşınmazlarını otuz gün içinde bildirmek, adres, kimlik ve medeni hal gibi değişiklikleri yirmi iş günü içinde bildirmek, sağlanan hizmet, yardım ve diğer imkanlardan haksız olarak yararlandıklarının tespit edilmesi durumunda, bedellerini tamamen veya kısmen geri ödemekle yükümlüdürler. Yükümlülükleri uymayanlar veya başvurularıyla ilgili olumsuz karar verilenler, eğitim ve temel sağlık hakları hariç diğer haklardan faydalanmada kısıtlamaya tabi tutulabilirler (Göç İdaresi Başkanlığı).

Çalışma izni ve statü bağlamında uluslararası koruma kapsamında olan kişiler için belirlenmiş olan düzenlemeler önem arz etmektedir. Şartlı mülteciler, uluslararası koruma başvurusu tarihinden itibaren altı ayın sonunda çalışma izni almak için başvurabilirler. Mülteci veya ikincil koruma statüsüne sahip olan bireyler, statü aldıkları andan itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilirler. Ancak, yabancıların çalışmasına izin verilmeyen belirli iş ve meslek kollarıyla ilgili diğer mevzuat hükümleri saklı tutulmaktadır. Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişilere verilen kimlik belgesi, doğrudan çalışma izni yerine geçer ve bu durum belge üzerine yazılır. Ancak, mülteci ve ikincil koruma statüsüne sahip bireylerin iş piyasasına erişimi, iş piyasasının durumu, çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdamın sektörel ve ekonomik şartlarına göre belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli meslekler, iş kolları veya coğrafi alanlar açısından sınırlandırılabilir. Öte yandan, Türkiye'de iç yıllardır ikamet eden veya Türk vatandaşlarıyla evli olan veya Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri için bu sınırlamalar uygulanmamaktadır. Başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsüne sahip kişilerin çalışma usul ve esasları, Bakanlık görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir. Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı, uluslararası koruma başvuru sahipleri ve statü sahiplerinin çalışmalarına dair yönetmeliği 26 Nisan 2016 tarihli ve 29695 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlayarak yürürlüğe koymuştur. Geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların çalışma düzenlemeleri ise Bakanlık görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğunda hazırlanmış ve 15 Ocak 2016 tarihli ve 29594 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Göç İdaresi Başkanlığı).

Uluslararası göç hareketleri nedeniyle bireylerin işgücüne katılımı, işverenlerin ve iş piyasasının çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak adına önemli bir potansiyele sahiptir. Bireylerin farklı beceri seviyeleri, deneyim ve eğitim arka planları ile iş piyasasının canlılık kazanması muhtemeldir. Nitekim günümüz işgücü piyasası, farklı beceri seviyelerine, deneyimlere ve eğitim düzeylerine sahip bireylerin geniş bir yelpazesini içermektedir. Teknoloji alanında uzmanlaşmış bireyler ile sağlık sektöründe deneyimli çalışanlar arasında belirgin farklılıklar bulunduğu gibi yeni mezunlar, orta seviyede deneyime sahip profesyoneller ve uzmanlar gibi farklı deneyim düzeylerine sahip kişiler de işgücü piyasasının çeşitli katmanlarını oluşturmaktadır.



Eğitim seviyelerindeki çeşitlilik, işgücü piyasasının önemli bir özelliğidir. Lisans, yüksek lisans, doktora veya mesleki sertifikalara sahip bireyler arasındaki farklılık, işgücü piyasasında çeşitli beceri ve bilgi düzeylerinin bulunmasını sağlamaktadır. Bu durum ise işverenlerin farklı pozisyonlar için ihtiyaç duyduğu uzmanlık alanlarına uygun adayları bulmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca küreselleşme ile işgücü piyasasında çok kültürlülük artmıştır, farklı kültürlerden gelen ve farklı dilleri konuşabilen bireyler küresel ölçekte iş birliği gerektiren projelerde ve şirketlerde yer almaktadır. İş gücü profilleri karşılaştırıldığında ise her sektör ve sektör içi belirli işler karşılaştırıldığında farklı ihtiyaçlar doğrultusunda önem derecesi değişmekle birlikte genellikle yüksek nitelikli işgücüne olan ihtiyaç teknolojik gelişmelerin artış göstermesine bağlı olarak daha çok önem arz etmektedir. Teknoloji ve yenilik odaklı sektörlerde yüksek nitelikli işgücüne olan talep artmaktadır. Bilgi teknolojileri, mühendislik, sağlık, finans gibi alanlarda yetkinlik, belirli eğitim düzeyleri, uzmanlık veya deneyim gerektiren görevler söz konusu olduğu için nitelikli işgücüne talep daha yüksektir.

Nitelikli işgücü, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kalkınma ve kurumsal rekabet açısından kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir. Nitelikli işgücü, genel ve özel olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. Genel işgücü, tüm şirketler ve sanayide gerekli olan bilgi ve becerileri ifade ederken, özel işgücü ise belirli işverenler veya birkaç insan tarafından kullanılan özel bilgi ve becerileri temsil etmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2019-2023). Günümüzde işverenler, nitelikli işgücüne sahip bireyleri tercih ederek, bu alanda eğitim düzenleyerek işgücü piyasasına entegrasyonlarını sağlamaya çalışmaktadır (Şahin & Findik, 2008). Ancak küresel rekabetin artmasıyla birlikte işverenlerin nitelik beklentileri de değişmektedir. Gelişen teknoloji, işgücü piyasasında çeşitli değişimler getirmekte ve işgücü taleplerini şekillendirmektedir (Kutlu, 2010). Bu taleplerin karşılığında ise nitelikli işgücü göçü bir çözüm yolu olarak karşılık bulmaktadır.

Yüksek nitelikli işgücü ve nitelikli işgücü göçü, işverenlerin değişen nitelik taleplerini karşılamak için dış ülkelere nitelikli çalışanları istihdam etme eğilimidir. Yüksek nitelikli işgücü göçü, yüksek tahsilli, uzman, donanımlı, yüksek performans ve kapasiteye sahip, yetenekli, yüksek yeterlilikte ve kimi zaman üstün zekaya sahip bireylerin, çalışma, eğitim ve araştırma amacıyla kalkınmış bir ülkeye yerleşerek kendi ülkelerinden ayrılmasıdır



(Kurtulmuş, 1992: 206). Bu göç, genellikle göçü veren ülkelerdeki bazı itici nedenlerden kaynaklandığı gibi uygun çalışma ortamları, yüksek ve tatmin edici ücretler, kariyer imkanları, düzenli ve istikrarlı bir yaşam ya da yüksek hayat standardı gibi unsurların çekici gücüne de dayanmaktadır. Ancak, her sektör kalifiye ve yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduğu gibi vasıfsız veya vasıflı işgücüne de ihtiyaç duymaktadır. Örneğin, inşaat sektörü gibi sektörlerde nitelikli işçilere duyulan ihtiyaç olduğu gibi vasıfsız işçilere de ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak genel eğilim, teknolojinin gelişmesi ve sektörlerin rekabetçi olma çabası, yüksek ve nitelikli işçilere yönelik talebi artırmaktadır.

**Bu rapor KOSAM tarafından**  
özel olarak hazırlanmıştır.  
[www.kosam.org](http://www.kosam.org)

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. TÜRKİYE'DE GÖÇMEN ÇALIŞMA VİZESİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ

#### 2.1. Türkiye'deki Göçmen Hareketliliği ve Göçmen Çalışma Vizesi

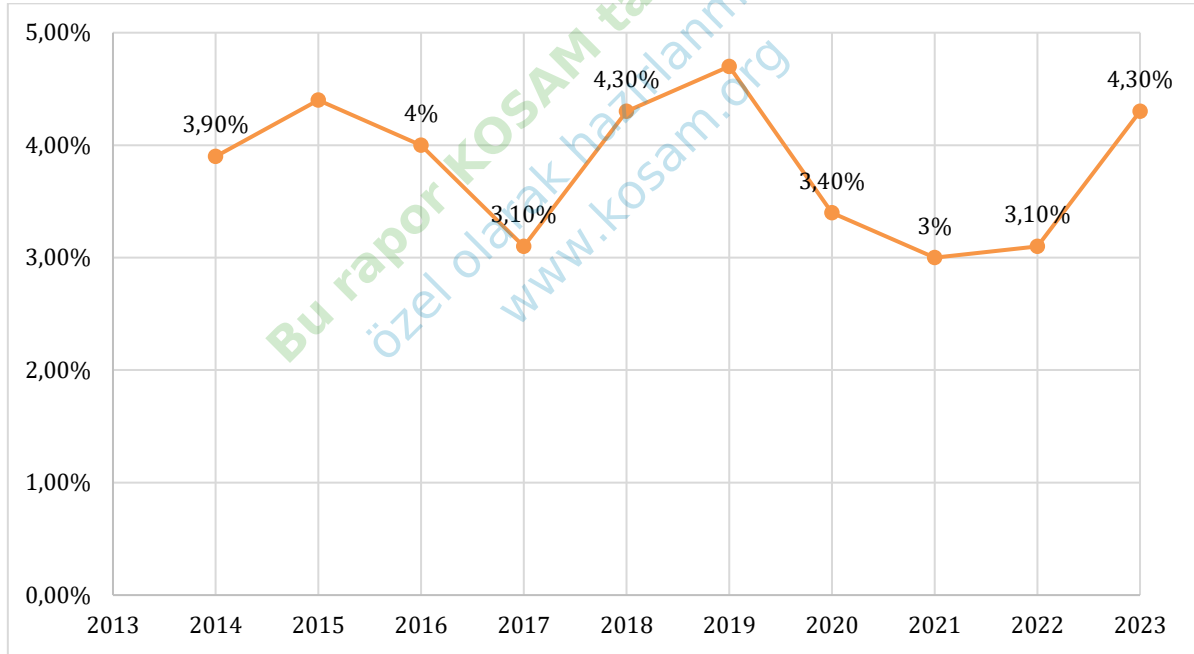
Kıtalararası göç güzergâhının tam ortasında yer alan Anadolu coğrafyası, stratejik ve jeopolitik konumu itibarıyla tarihin her döneminde göç hareketliliklerinin merkezi noktalarından biri olmuş ve farklı göç tecrübelerine şahitlik etmiştir. Ancak modern dönem de 18. yüzyılın ortalarında sanayi devrimi ile farklı bir boyuta evrilen ulus aşırı göç hareketleri, 19. yy. 'da imparatorlukların dağılmasının ardından ortaya çıkan ulus devletlerin meşruiyetlerini ve sürekliliklerini sağlama noktasında inşa ettikleri ulusal kimlik politikalarından payına düşeni almıştır.

Türkiye Cumhuriyeti de benzer bir tecrübeye şahitlik etmiş ve 2000'li yıllara kadar ulus aşırı göçler için transit ülke olma özelliği taşıırken, 2000'lerin ortalarından itibaren gelişen ve büyüyen ekonomisi ile orta doğu başta olmak üzere Kafkaslardan Afrika'ya kadar düzensiz göçler için hedef ülke haline gelmiştir. Uygulanan politikalar sonucu, Türkiye ekonomisi hızla büyümüş, gayri safi yurtiçi hasıla, kişi başına düşen milli gelir, tüketim, enflasyon, sabit sermaye yatırımları, teknolojik üretim ve ihracat odaklı büyüme politikaları, ithalat, turizm gelirleri gibi ekonomik canlılığın göstergesi olarak değerlendirilen tüm ekonomik veriler Cumhuriyet tarihinin en yüksek oranlarına ulaşmıştır. Bu dönemde sanayi, hizmetler ve tarım sektöründe büyüme görülmüştür. Nitekim 2022 yılı itibarıyla Türkiye ekonomisi %5,6 büyüme göstermiştir.

Kişi başına GSYİH değeri, 2022'de cari fiyatlarla 176.589 lira (10. 655 dolar) olarak hesaplanmıştır. 2022 yılının üçüncü çeyreğinde cari fiyatlarla bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %120,5 artmış, cari fiyatlar 241 milyar 523 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Buna göre Türkiye ekonomisi üst üste 10 çeyrektir büyümeye devam etmektedir. GSYİH'yi oluşturan faaliyetler incelendiğinde; 2022 yılı üçüncü çeyreğinde bir önceki yıla göre zincirlenmiş hacim endeksi olarak; finans ve sigorta faaliyetleri %21,6, bilgi ve iletişim faaliyetleri %13,9, mesleki, idari ve destek hizmet faaliyetleri %12,6, kamu yönetimi, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri %7,6, hizmet faaliyetleri %6,9, diğer hizmet faaliyetleri %4,9, gayrimenkul faaliyetleri %4,1, tarım, ormancılık ve balıkçılık %1,1 ve sanayi %0,3 artmış buna karşın inşaat sektörü ise %14,1 azalmıştır (TUİK, 30 Kasım

2022). İhracat ise 2022 yılı Ocak-Aralık döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre %12,9 artarak 254 milyar 172 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 31 Ocak 2023). Söz konusu oranlar tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi özellikle bilişim teknolojileri ve finans başta olmak üzere nitelikli eleman ihtiyacı olan sektörlerde büyümeye işaret etmektedir.

TÜİK verilerinin 2022 yılı dış ticaret istatistikleri incelendiğinde Türkiye'nin 2022 yılı Ocak-Aralık dönemi dış ticaret performansında Aralık ayın ihracatının bir önceki yılın aynı ayına göre %3,0 artarak 22 milyar 910 milyon dolar olarak gerçekleştiği görülmektedir. İthalat ise daha hızlı bir artışla %12,2 artarak 32 milyar dolara ulaşmış ve ithalat artış hızı ihracat artış hızından yüksek seviyeye ulaşmıştır. Aşağıda yer alan grafik ise Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payının 2014-2023 yılları arasındaki dağılımını göstermektedir.

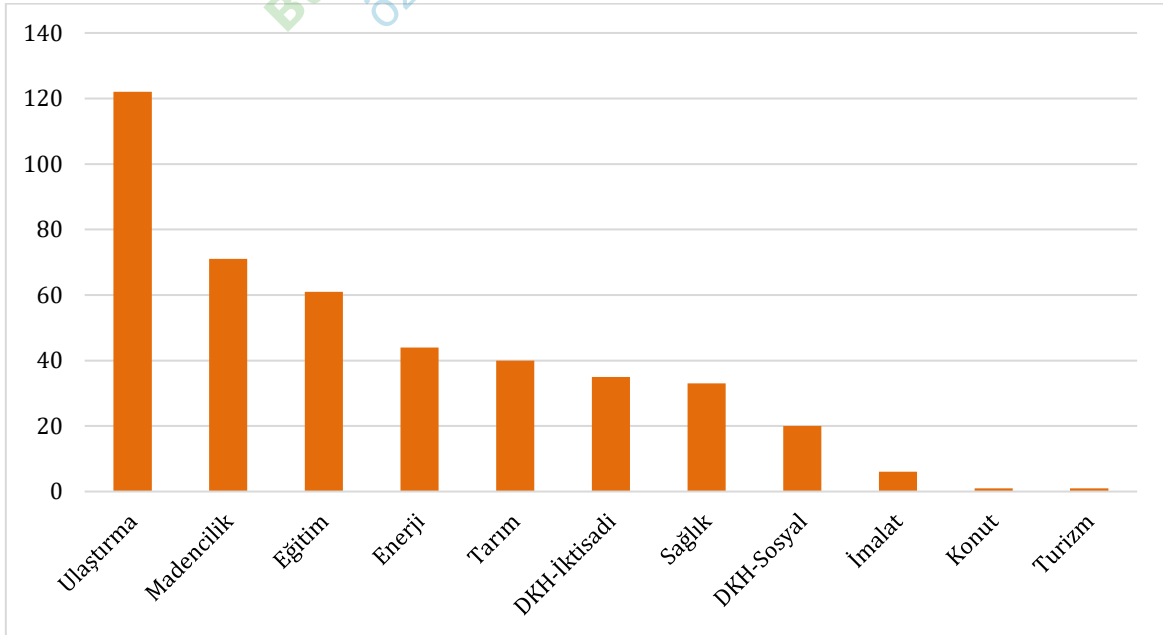


Şekil 3: Yüksek Teknoloji Ürünlerinin İmalat Sanayi Ürünleri İhracatı İçindeki Payı (2014- 2023) Dağılımı

Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı, 2014-2023 döneminde çeşitli dalgalanmalar göstermiştir. 2014 yılında %3,9 olan bu oran, 2015 yılında %4,4'e yükselerek bir artış kaydetmiştir. Ancak 2016 yılında %4,0'a gerileyerek azalmıştır. 2017 yılında %3,1 seviyesine düşüş yaşanmıştır. 2018 yılında oran tekrar artışa geçerek %4,3'e yükselmiştir. 2019 yılında %4,7'lik bir oran kaydedilmiş, ancak 2020 yılında

%3,4'e gerileyerek bir azalış yaşanmıştır. 2021 yılında %3,0 seviyesine gerilemiş, 2022 yılında %3,1'e ulaşmıştır. 2023 yılında ise %4,3 seviyesine yükselmiştir. Bu veriler ile Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünleri ihracatında zaman içinde inişli çıkışlı bir performans sergilediği ve bu alandaki payının 2023 yılında artış gösterdiği görülmektedir. Bu artış, Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünlerine olan talebin arttığını ve bu alandaki potansiyelin geliştiğini göstermektedir.

Türkiye'nin 2022 yılında merkezi yönetim bütçesinden yapılan Ar-Ge harcamaları 53 milyar 844 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Bu harcamaların merkezi yönetim bütçesi içerisindeki oranı ise %1,66 olarak kaydedilmiştir. Ayrıca bu harcamaların GSYİH içerisindeki oranı %0,36 olarak kaydedilmiştir. Bu verilere dayanarak, 2022 yılında Türkiye'nin Ar-Ge faaliyetlerine ayırdığı bütçenin GSYİH'ye oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2023 yılı tahmini Ar-Ge harcamaları değerlendirildiğinde ise bütçe başlangıç ödenekleri esas alınarak hesaplanan tahmini sonuçlara göre, 2023 yılında merkezi yönetim bütçesinden Ar-Ge faaliyetleri için 76 milyar 101 milyon TL tahsis edilmiştir. Bu tahmini harcamaların 2022'ye göre önemli bir artış gösterdiği görülmektedir. 2023 yılı için tahsis edilen bütçe, Ar-Ge harcamalarına daha fazla kaynak aktarılacağına işaret etmektedir. Bu durum ise Türkiye'nin inovasyon, teknoloji gelişimi ve Ar-Ge faaliyetlerine daha fazla önem verme niyetini yansıtmaktadır.



Şekil 4: Türkiye'de Çeşitli Sektörlere Göre Yatırım Ödenekleri (Milyon TL)

Türkiye'nin 2023 yılındaki bütçe tahsisatları incelendiğinde, farklı sektörlerle yapılan yatırım ödeneklerinin dağılımı görülmektedir. Bu ödenekler ise ülkenin ekonomik, sosyal ve stratejik önceliklerini yansıtmaktadır. İmalat sektörünün yatırım ödeneklerine göre sınırlı bir paya sahip olduğu görülmektedir. İmalat sektörüne daha fazla kaynak tahsis edilmesi, işgücüne ve üretim kapasitesine önem verilmesini gerektirebilir. Nitekim imalat sektörü, ekonominin üretim kapasitesi ve işgücü istihdamı açısından kritik bir role sahiptir. İmalat sektörü, yüksek teknolojiye sahip ürünlerin üretimi, kalite kontrol, mühendislik ve tasarım gibi alanlarda nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Gerek bu sektörün büyümesi gerekse de uluslararası arenada rekabet edebilir olmak için nitelikli işgücüne olan ihtiyaç daha da önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla imalat sektörüne daha fazla yatırım yapılması ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi hem üretim kapasitesinin hem de ekonominin büyümesine katkıda bulunacaktır.

Küresel finansal kriz, pandemi, tedarik zincirinde yaşanan sorunlar, Türkiye'ye komşu coğrafyalarda yaşanan savaş ve iç çatışmalar, asrın felaketi olarak nitelendirilen Kahramanmaraş merkezli depremler gibi pek çok küresel ve ulusal soruna rağmen rakamlar bir bütün olarak Türkiye ekonomisinin büyüme yönünde ivme kazandığını göstermektedir. Bu durum, bir taraftan sektör temsilcilerinin nitelikli/niteliksiz eleman ihtiyacını artırırken diğer taraftan da sadece sığınmacılar için değil göçmenler için de önceki yıllarda göç güzergâhının duraklarından biri olan Türkiye'nin yeni dönemde sunduğu istihdam imkanları ile hedef ülke haline gelmesine zemin hazırlamıştır. Ekonomik göstergeler açısından (sanayi, ticaret ve turizm de) cumhuriyet tarihi rekorları kıran ülke nitelikli niteliksiz tüm yabancı çalışanlar için potansiyel barındıran merkezlerden biri haline gelmiştir. Bu durum yabancıların çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda yabancıların Türkiye'de çalışmaları ile ilgili esaslar 13/08/2016 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) ile yeniden düzenlenmiştir. Kanun, ülkemizin, uluslararası nitelikli işgücünden en üst düzeyde faydalanmasının önünü açmayı hedeflemektedir. Ancak anılan Kanununun Geçici 1. maddesinin 4. fıkrasında Kanununun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı düzenlendiğinden bazı konularda mevcut uygulamaya devam edilmektedir.

Hâlihazırda yabancıların çalışma izinleri konusunda uygulanan mevzuat dağınıklık göstermektedir. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun dışında 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu gibi diğer mevzuatlarda da yabancıların çalışma izinleri konusunda düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak yabancılara verilen çalışma izinleriyle ilgili iş ve işlemlerin çoğunluğu 4817 sayılı Kanun çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de yabancı iş gücüne yönelik politikaları ve düzenlemeleri, ülkenin ekonomik büyüme, işgücü piyasası ve uluslararası rekabet gücü açısından büyük önem taşımaktadır. Yabancı çalışanların Türkiye’ye olan katkıları ve bu alandaki mevzuatın etkin bir şekilde düzenlenmesi Türkiye’nin uluslararası alanda güçlü bir konumda olmasına katkı sağlayacaktır.

## **2.2. Türkiye’de Uygulanan Çalışma İzni Türleri**

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre çalışma izni, belirli bir süre içinde “*Yabancıya Türkiye’de Çalışma ve İkamet Hakkı Veren İzin*” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’na göre çalışma izni, ikamet izni olarak kabul edilmektedir. Buna göre kanunda yapılan değişiklik ile çalışma izni alan yabancılardan ayrıca ikamet izni harcı tahsil edilmesi uygulamasına son verilmiştir. Bir başka ifadeyle çalışma izni alan yabancıların ikamet izni alması zorunlu değildir. Ancak ikamet izni alan yabancıların çalışma izni alması zorunludur.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) Çalışma İzni ve Muafiyeti düzenleyen maddelerinde (7-15. maddeler) de belirtildiği üzere çalışma izni için Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurulabileceği gibi Türkiye dışından yapılacak başvurular Türkiye’nin ilgili ülkedeki büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına da yapılabilmektedir. Yurt içinden yapılan başvurular için başvuru sahibi yabancıların en az altı ay Türkiye’de ikamet izniyle bulunmuş olması zorunluluğu aranmaktadır. Ayrıca bünyesinde yabancıları istihdam edebilecek kamu kurum ve kuruluşlarının yabancılar işe başlamadan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvurmalıdır. Diğer taraftan “mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından ön izin alması gereklidir.

### **2.2.1. Başvuru Türleri**

Yabancılar için Türkiye'de çalışma izni başvuruları ise yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir; Yurt içinde başvurular için (Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç) başvuru yabancının en az altı ay Türkiye'de ikamet izniyle bulunmuş olması gereklidir. Bu durumda yabancı 99 ile başlayan T.C. Yabancı Kimlik Numarasına sahiptir. Ülkemizde bulunan ve en az altı (6) ay süreli geçerli ikamet tezkeresi sahibi olan yabancılar ve bu yabancıları istihdam etmek isteyen işverenler yurt içinden çalışma iznine başvurabilir. Yabancı ile işveren arasında iş sözleşmesinin imzalanmasının ardından işveren, bu yabancıyı çalıştırmak üzere ikamet izni süresi içerisinde [www.turkiye.gov.tr](http://www.turkiye.gov.tr) adresinden (Yabancıların Çalışma İzni Otomasyon Sisteminden) e-devlet şifresi ile giriş yaparak online çalışma izin başvurusu yapmalıdır. Online başvuru tamamlandıktan sonra başvuru formu ve gerekli belgeler altı iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ulaştırılmalıdır. Çalışma izni alan yabancılar, en geç 20 iş günü içinde adres kayıt sistemine kayıtlarını yapmak zorundadırlar. İşverenin de çalışma iznini onaylamasından sonra 30 iş günü içinde bağlı bulunduğu sosyal güvenlik merkezine bildirimde bulunarak sigortalı işe giriş belgesi vermekle yükümlüdür.

Yurt dışından yapılan başvurularda ise yabancının ikamet tezkeresi olmadığı durumda, uyuşukunda bulunduğu ülkedeki T.C. dış temsilciliğine giderek çalışma vizesi başvurusunda bulunabilirler. Bu durumda yabancıya temsili 16 haneli bir referans numarası verilmektedir. Yabancı ile işveren arasında iş sözleşmesinin imzalanmasının ardından Türkiye'deki işveren, yabancının yurt dışında yaptığı başvuruyu takip eden on iş günü içinde [www.turkiye.gov.tr](http://www.turkiye.gov.tr) adresinden e-devlet üzerinden online çalışma izin başvurusu yapmalıdır. Başvurunun olumlu değerlendirilmesi durumunda çalışma izni harcı ve değerli kâğıt bedeli (2024 itibarıyla 565,00 TL) işveren tarafından ilgili banka hesabına ayrı ayrı yatırılır. Ardından yabancının ikamet ettiği ülkedeki T.C. dış temsilciliğine vize ücreti ödenerek çalışma vizesi alınır. İşveren yabancının yurda girişini takip eden 30 iş günü içinde bağlı bulunduğu sosyal güvenlik merkezine bildirimde bulunarak sigortalı işe giriş belgesi vermekle yükümlüdür.

**Tablo 4:** 2024 Yılı Çalışma İzin Belgesi Harçları

İZİN/SÜRE	HARÇ	HARÇ TUTARI (1 Ocak 2024)
Sürelili/ 1 yıla kadar	Sürelili Çalışma İzin Belgesi	7.345,00
Sürelili/ 2 yıl süreli izin	Sürelili Çalışma İzin Belgesi	14.690,00
Sürelili/ 3 yıl süreli izin	Sürelili Çalışma İzin Belgesi	22.035,00
Sürelili/ 4 yıl süreli izin	Sürelili Çalışma İzin Belgesi	29.380,00
Sürelili/ 5 yıl süreli izin	Sürelili Çalışma İzin Belgesi	36.725,00
Süresiz	Çalışma İzin Belgesi	73.480,60
Bağımsız	Çalışma İzin Belgesi	73.480,60
Geçici Koruma / 1 Yıl (standart)	Çalışma İzin Belgesi	2.732,40

Kaynak: ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü 2024 (<https://www.cs.gb.gov.tr/ui/gm/genel-bilgi/harc-ve-degerlik%C3%A2git-bedelinin-odenmesi>)

Ek olarak, Kamu kurum ve kuruluşları, yabancıları istihdam edebilecekleri durumda işe başlamadan önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmalıdır. "Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılar" için çalışma izni alabilmek amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında çalışma izni verebilen kurumlar da bulunmaktadır. Bu kurumlar, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 7 ve 15. maddeleri çerçevesinde, çalışma izni düzenlenebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili genel müdürlüğüne başvuruda bulunmaktadır.

Çalışma izni başvurularında bazı meslek kolların için farklılık arz etse de genel olarak yabancılardan, iş sözleşmesi, yabancıya ait biyometrik vesikalık fotoğraf, pasaport sureti, diploma belgeleri talep edilirken işverenlerden de vergi levhası, ticaret sicil gazetesi, işyeri bilançosu, işyeri faaliyet belgesi, ön izin belgesi (Yabancı, sağlık meslek mensubu ise Sağlık Bakanlığında; eğitim meslek mensubu ise Millî Eğitim Bakanlığında, ön izin belgesi alınır.) talep edilmektedir. Çalışma izni uzatma başvuruları yurtiçi başvuru süreci ile aynı şekilde gerçekleştirilmektedir (ÇSGB, 2023).

Çalışma izin başvurusu olumlu sonuçlanan başvuruların belirli bir işyerinde veya aynı işkolunda çalışmak kaydıyla ilk başvuru içerisinde en çok bir yıllık olacak şekilde izin verilebilir. Uzatma başvuruları için ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıllık, ikinci uzatma



başvurusunda en çok üç yıllık çalışma izni sağlanabilir. Farklı bir iş kolu için izin başvurusunda bulunan yabancılar uzatma kapsamında yine en çok bir yıllık çalışma izni alabilir. Türkiye’de uzun ikamet izniyle bulunan veya sekiz yıl Türkiye’de ikamet etmiş olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. Mültecilere ve ikincil koruma statüsünde olanlara verilen kimlik belgesi, çalışma izninin de yerine geçmektedir. Diğer taraftan başvuru, uluslararası koruma başvurusunun üzerinden altı ay geçtikten sonra çalışma izni almak için başvuru yapılabilir.

Türkiye’de uygulanan çalışma izin türleri farklı kategorilere ayrılmıştır ve her biri belirli şartlara ve sürelerle bağlı olarak düzenlenmiştir. Türkiye’de 2019 yılına kadar üç çeşit çalışma izni verilmiştir. Bunlar, süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni ve bağımsız çalışma iznidir.

#### **2.2.1.1. Süreli Çalışma İzni**

Süreli Çalışma İzni, başvurusu olumlu değerlendirilen yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir iş yerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışma olanağı sunmaktadır. İlk başvuruda, çalışma izni en fazla bir yıl süreli olarak verilmekte, süre uzatma başvurusu olumlu değerlendirildiği takdirde, yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl süreli çalışma izni hakkı tanınmaktadır. Sonraki uzatma başvurularında ise en fazla üç yıla kadar çalışma izni verilmektedir. Ancak, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular 7. madde kapsamında ayrıca değerlendirilmektedir.

#### **2.2.1.2. Süresiz Çalışma İzni**

Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar, süresiz çalışma iznine başvurabilmektedir. Ancak, yabancıya başvuru şartlarını taşıması, yabancıya mutlak hak sağlamamaktadır. Süresiz çalışma izni sahibi yabancılar, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanabilmektedirler. Özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, süresiz çalışma izni sahibi yabancı, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanabilirler. Süresiz çalışma izni sahibi

yabancının seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı veya askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur.

### 2.2.1.3. Bağımsız Çalışma İzni

Profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması koşuluyla bağımsız çalışma izni verilebilmektedir. Bağımsız çalışma izni değerlendirilirken uluslararası işgücü politikası doğrultusunda yabancının eğitim seviyesi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı, ayrıca Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenecek diğer hususlar dikkate alınmaktadır. Bağımsız çalışma izni süreli olarak düzenlenmektedir.

**Tablo 5:** Yıllara ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Yıl	İzin Türü			Toplam
	Süreli	Süresiz	Bağımsız	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232
2020	123.574	0	0	123.574
2021	168.103	0	0	168.103
2022	212.682	0	0	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Çalışma izni verilen yabancıların yıllara göre dağılımı incelendiğinde 2011 yılında 17.466 olan çalışma izni sayısının 2021 yılına gelindiğinde 168.103'e yükseldiği, dahası sayının düzenli olarak arttığı dikkati çekmektedir. 2020 yılında düşüş ise Koronavirüs salgınının bir yansımasıdır. Ayrıca 2019 yılından itibaren ise yabancılara yalnızca süreli çalışma izni verilmektedir. Bir diğer husus, çalışma izni alan yabancıların büyük çoğunluğunun nitelikli

eleman olmamasıdır. Nitekim çalışma izni verilen yabancıları eğitim durumlarına ilişkin Tablo 5 durumu özetlemektedir.

**Tablo 6:** 2022 Yılı Eğitim Düzeyine ve İzin Türüne Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Eğitim düzeyi	İzin türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
İlkokul	42.628	0	0	42.628
Ortaokul	33.221	0	0	33.221
Lise	67.502	0	0	67.502
Önlisans	5.700	0	0	5.700
Lisans	38.708	0	0	38.708
Yüksek Lisans	5.625	0	0	5.625
Doktora	2.019	0	0	2.019
Bilinmeyen	17.279	0	0	17.279
<b>Toplam</b>	<b>212.682</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Tablodaki verilere bakıldığında lisans ve lisansüstü eğitime sahip yabancıların (eğitim durumu bilinmeyenler dışarıda bırakıldığında) toplam içindeki payının %23,72'ye tekabül ettiği görülmektedir. Söz konusu çalışma izinlerinin ekonomik faaliyet alanına ve uyuşuklara dağılımına bakıldığında verilerin savımızı destekler nitelikte olduğu daha net ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 7:** 2022 Yılı Ekonomik Faaliyetlere ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Faaliyet Kodu	Ekonomik faaliyetler (2 sınıflamasına göre)	İzin Türü			Toplam
		Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
55	Konaklama	18.785	0	0	18.785
46	Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	16.747	0	0	16.747
97	Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri	15.146	0	0	15.146
14	Giyim eşyalarının imalatı	14.530	0	0	14.530
13	Tekstil ürünlerinin imalatı	9.777	0	0	9.777

47	Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	8.812	0	0	8.812
42	Bina dışı yapıların inşaatı	8.233	0	0	8.233
25	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (Makine ve teçhizat hariç)	7.945	0	0	7.945
85	Eğitim	7.302	0	0	7.302
56	Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	6.512	0	0	6.512
	Diğer (77 Faaliyet)	98.893	0	0	98.893
<b>Toplam</b>		<b>212.682</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Ülkemizdeki yabancıların ekonomik faaliyet alanlarına dağılımında ilk 10 faaliyet alanına bakıldığında 55 kodlu konaklama faaliyetlerinin en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Bu faaliyet alanını toptan ticaret, ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri ve giyim/tekstil ürünlerinin imalatının takip ettiği görülmektedir.

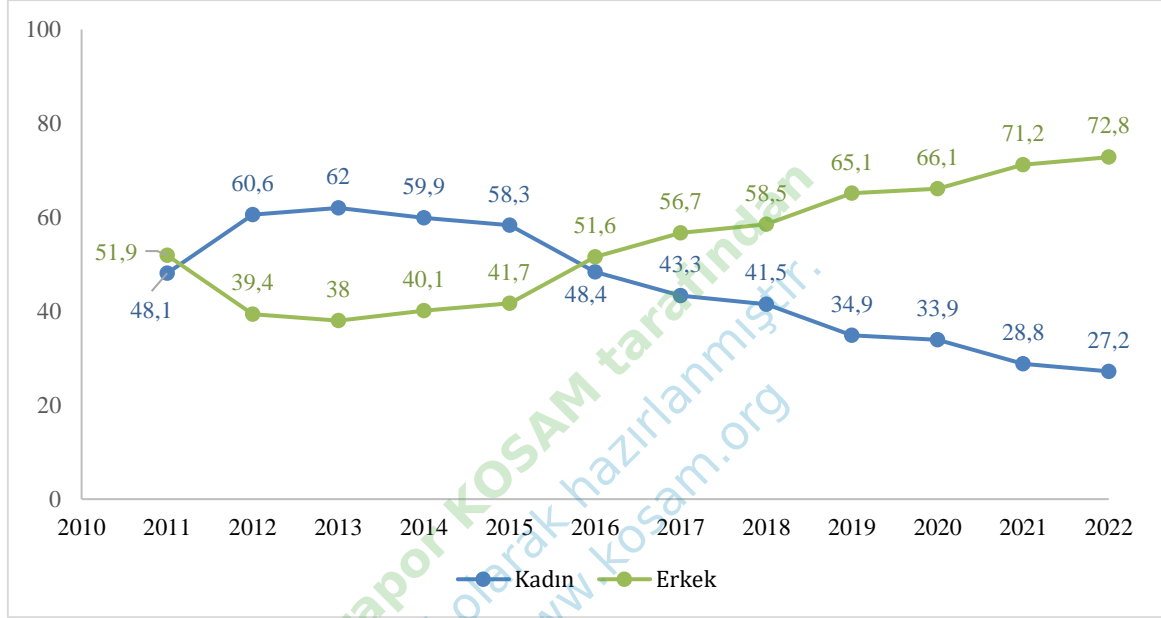
**Tablo 8:** 2022 Yılı Uyruk ve İzin Türlerine Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzin Sayısı

Uyruk	İzin Türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
Suriye	113.208	0	0	113.208
Rusya	11.561	0	0	11.561
Türkmenistan	8.962	0	0	8.962
İran	6.905	0	0	6.905
Kırgızistan	6.648	0	0	6.648
Afganistan	4.957	0	0	4.957
Kazakistan	4.742	0	0	4.742
Endonezya	4.722	0	0	4.722
Özbekistan	4.677	0	0	4.677
Azerbaycan	4.493	0	0	4.493
Diğer (63 Ülke)	41.807			41.807
<b>Toplam</b>	<b>212.682</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Çalışma izinlerinin uyruklara dağılımına bakıldığında toplam çalışma izinlerinin yarısından fazlasının (%53,23) ülkemizde Geçici Koruma statüsünde bulunan Suriyelilere ait olduğu

görülmektedir. Diğer yabancı uyruklular ise yine komşu ülkeler ve Türki Cumhuriyetlerin vatandaşlarından oluşmaktadır. Resmi veriler de çalışma izni bulunan Geçici Koruma statüsündeki Suriyelilerin eğitim düzeyine dair bir veri bulunmasa da ülkemizdeki Suriyelilerin eğitim durumlarının düşük olduğu bilinmektedir. Çalışma izni verilen yabancıların cinsiyet dağılımına bakıldığında ise 2013 yılından itibaren çalışma izni verilen kadınların erkeklere göre oranının sürekli azalış eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.



Şekil 5: Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzinlerinin Oransal Dağılımı (%)

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Şekil 5'te görüleceği üzere 2012 yılı itibarıyla yabancı uyruklu kadınlara verilen çalışma izni sayısı, erkeklere verilen izin sayısını geride bırakmıştır. 2013 yılında yabancı kadınlara verilen izinler, 2011 yılına göre %28,6 oranında artmış olup, 2012 ve 2016 yılları arasında, çalışma izni verilen yabancıların %50'sinden fazlasını kadınlar oluşturmuştur. Burada 2012 yılı içinde vize, ikamet ve çalışma izinlerine ilişkin yapılan kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler etkili olup, özellikle kadınların yoğun olarak çalıştıkları başta ev hizmetleri olmak üzere kayıt dışılığın yüksek olduğu sektörlerde verilen izin sayılarındaki artışın büyük etkisi bulunmaktadır. Ayrıca 2013-2015 yılları arası sığınmacı sayısının hızla artması ve söz konusu sığınmacıların özellikle de Suriyelilerin aile yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri itibarıyla kadınlardan ziyade erkeklerin emek piyasalarında aktif rol almaları işgücüne

katılımına yönelik düzenlemeler de erkeklerle kadınlar arasındaki farkın açılmasında önemli bir rol oynamıştır.

2021 yılı itibarıyla uyruklara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izinlerine bakıldığında erkeklerden daha fazla çalışma izni alan (ilk 10 ülke) kadınların uyruklarına göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

**Tablo 9:** 2022 Yılı Uyruk ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Uyruk	Erkek	Kadın	Toplam
Suriye	105.811	7.397	113.208
Rusya	6.663	4.898	11.561
Türkmenistan	2.750	6.212	8.962
İran	4.079	2.826	6.905
Kırgızistan	2.212	4.436	6.648
Afganistan	4.492	465	4.957
Kazakistan	1.585	3.157	4.742
Endonezya	869	3.853	4.722
Özbekistan	1.114	3.563	4.677
<b>Toplam</b>	<b>154.853</b>	<b>57.829</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Tablo 9'daki rakamların oluşmasında ve şekillenmesinde ev hizmetleri sektörünün en önemli paya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'deki göçmen kadınların daha çok eğlence sektöründe ve ev işlerinde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir (Kaşka, 2009; Toksöz ve Ünlütürk-Ulutaş, 2011; Erder, 2011; Etiler ve Lordoğlu, 2010). Türkiye'deki göçmenlerin çalıştığı alanlar, geldikleri ülkelere göre de değişmektedir. İçduygu'nun (2004) "Türkiye'de Kaçak Göç" başlıklı çalışmasında bu ayırım net olarak sunulmuştur. Bu çalışmada, ev hizmetlerinde yoğunlaşan kadın işgücünün ağırlıklı olarak Moldova, Türkmenistan ve Özbekistan; tekstil işgücünün Moldova ve Romanya, lokanta ve gıda sektörü işgücünün de Filipinler, Ukrayna, Pakistan, Bulgaristan ve Romanya gibi ülkelere geldiği tespit edilmiştir (İçduygu, 2004: 11, 90). Kadın istihdamında turizm sektörünün etkisi de dikkati çekmektedir. Nitekim illere ve cinsiyete göre yabancılara verilen (ilk 10 il ve Konya) çalışma izinlerinin dağılımına bakıldığında sadece Antalya ve Muğla'da kadınların erkeklerden daha fazla çalışma izni aldığı görülmektedir.

**Tablo 10:** 2022 Yılı İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

İl	Kadın	Erkek	Toplam
Adana	507	2.856	3.363
Ankara	4.488	6.099	10.587
Antalya	14.149	7.958	22.107
Bursa	1.363	14.843	16.206
Gaziantep	1.325	11.786	13.111
İçel (Mersin)	2.213	11.340	13.553
İstanbul	22.657	59.490	82.147
İzmir	2.522	3.832	6.354
Kocaeli	573	5.507	6.080
Konya	328	4.400	4.728
Muğla	2.194	1.380	3.574
<b>Toplam</b>	<b>57.829</b>	<b>154.853</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Özbyay'ın (2012) ‘‘Türkiye’de Ev Emeęinin Dönüşümü: On Dokuzuncu Yüzyılda Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere’’ başlıklı çalışmasında, son yıllarda yukarıda sayılan ülkelere ek olarak, ev hizmetlerinde çalışan göçmenlere Gürcü ve Ermenilerin de katıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca, turizmde çalışanların da büyük ölçüde, Rusya başta olmak üzere, Belarus, Ukrayna, Moldova, Azerbaycan, Gürcistan ve Türkmenistan gibi ülkelerden geldiği tespit edilmiştir. Kısaca ifade edildiğinde ülkemizde çalışma izni bulunan yabancı uyruklu kadınların büyük çoğunluğunun da katma değeri yüksek teknoloji/bilgi üreten sektörlerde istihdam edilmediği görülmektedir. Ek olarak, ev hizmetlerinde yaşlı, hasta ve çocuk bakımı dışında yabancılara çalışma izni verilmediği de (ÇSGB, 2023) dikkate alındığında durum daha da netlik kazanmaktadır. Bir diğer önemli veri de çalışma izni başvurularının sürekliliği ve sürdürülebilirliğine ilişkindir.

**Tablo 11:** 2022 Yılı Başvuru Türüne ve Cinsiyete Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Cinsiyet	Başvuru türü		Toplam
	İlk başvuru	Uzatma başvurusu	
Kadın	38.230	19.599	57.829
Erkek	136.161	18.692	154.853
<b>Toplam</b>	<b>174.391</b>	<b>38.291</b>	<b>212.682</b>

Kaynak: ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri 2022 (<https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri/>)

Tablo 11’den de görüleceği üzere ülkemizde çalışma izni alan yabancıların %81,99’unun ilk başvuru olduğu dolayısıyla çalışma izinlerinde katma değeri yüksek üretim alanlarında nitelikli personel istihdamının yeterli olmamasının yanı sıra yüksek nitelik gerektirmeyen ya da düşük vasıflı alanlarda da sürekliliğin ve sürdürülebilirliğin sağlanamadığı görülmektedir. Verilerde dikkati çeken bir başka husus, ilk başvurularda %78 ile erkekler ön plana çıkarken uzatma başvurularında %51,18 ile kadınların ilk sırada yer almasıdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi kadınların önemli bir kısmının güven esaslı ilişkilerin büyük önem arz ettiği ev hizmetleri alanında istihdam edildiği dikkate alındığında oldukça anlamlıdır.

#### 2.2.1.4. Turkuaz Kart

Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilmektedir. Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. Bakanlık, geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir. Geçiş süresi içinde 15 inci madde uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancıların başvurusu hâlinde kaldırılır ve süresiz Turkuaz Kart verilir. Bu başvuru, geçiş süresinin dolmasına 180 gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir.





Turkuaz Kart sahibi yabancıların, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir. Ayrıca Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır. Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir. Geçici koruma sağlanan yabancılara ise bu madde hükümleri uygulanmaz (CSGB, 2023). Bu bağlamda Turkuaz Kart, Türkiye'ye yüksek nitelikli iş gücü kazandırmayı ve ülkenin küresel düzeyde rekabet üstünlüğünü artırmayı hedeflemektedir. Bakan Vedat Bilgin tarafından yapılan açıklamalara göre, "Turkuaz Kart" ilk üç yılı geçiş süresi olmak üzere verilmekte, ancak bu sürenin sonunda yeniden değerlendirilerek süresiz hale getirilebilmektedir. Sahiplerine Türkiye'de süresiz çalışma ve ikamet hakkı, bağımsız veya işverene bağlı çalışma hakkı, Türkiye'ye çoklu giriş çıkış hakkı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı haklar ve aynı zamanda kişinin eş ve çocuklarına da ikamet hakkı sunmaktadır. Ayrıca, "Turkuaz Kart" sahipleri, geçiş süresi kaydının kaldırılması şartıyla Türk vatandaşlığını kazanma hakkına da sahip olabilmektedir (AA, Ekonomi, 2021). Bu uygulama, 2014-2018 yıllarını kapsayan "10. Kalkınma Planı ve Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Program Eylem Planı" doğrultusunda hayata

geçirilmiş olup, "Uluslararası İşgücü Kanunu" nun 11. maddesi ile düzenlenmiştir. "Turkuaz Kart Yönetmeliği" adı altında usul ve esasların belirlendiği düzenleme ise 14 Mart 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

### **2.3. Çalışma İzni Başvurularında Değerlendirme Kriterleri**

Türkiye’de yabancıların çalışmasının yasak olduğu meslekler ve görevler, Türk Vatandaşlarına hasredilen ve Yabancıların Çalışmalarının Yasak Olduğu Kanunlar ve ilgili maddelerine dayanmaktadır. Örneğin Özel Güvenlik Şirketleri için kurucu, yönetici, eğitici ve şirket tüzel kişi ortağının yetkilendirdiği temsilciler gibi pozisyonlar, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’un 5. maddesi tarafından Türk vatandaşlarına hasredilmiştir. Benzer şekilde, özel güvenlik görevlileri için çalışma, aynı kanunun 10. maddesi ile Türk vatandaşlarına ayrılmıştır. Mali müşavirlik, kooperatif yönetim kurulu üyelikleri, gümrük müşavir yardımcılığı, özel hastanelerde mesul müdürlük, diş hekimliği, hastabakıcılık, eczacılık, veterinerlik ve noterlik gibi meslekler de Türk vatandaşlarına özgüdür ve yabancıların bu mesleklerde çalışmaları yasaktır. Bu düzenlemeler, ilgili kanunların ilgili maddelerinde belirtilmiştir. Ayrıca, hakimlik, savcılık, avukatlık, arabuluculuk, bilirkişilik, konkordato komiserliği gibi hukuki meslekler de yabancıların çalışmalarının yasak olduğu alanlardır. Turist rehberliği, spor müşavirliği, tarımda iş aracılığı, gemi acente yetkilisi ve personeli, daimî nezaretçi, teknik eleman gibi görevler de bu kısıtlamaların etkisi altındadır. Kabotaj Kanunu'nun 3. maddesi ise karasuları dahilinde balıkçılık, dalgıçlık, arayıcılık, kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık vb. gibi denizcilikle ilgili meslekleri yabancılardan korumaktadır. Bu yasaklar, Türk vatandaşlarının belirli mesleklerde öncelikli istihdam edilmesini ve bu alanlarda rekabetin korunmasını amaçlamaktadır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun Geçici 1. Maddesinin 4. fıkrası uyarınca halen yürürlükte bulunan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin 13. Maddesi Uyarınca Belirlenen Yabancıların Çalışma İzin Taleplerine İlişkin Olarak Başvuru Sahibi İşyerlerinin ve Yabancıların Karşılması Zorunlu Olan Değerlendirme Kriterleri ve meslek grupları ise şu şekildedir;

- ✓ Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. İzin isteyen yabancıların şirket ortağı olması halinde beş kişilik istihdam şartı, bakanlıkça verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranır. Aynı işyerinde

birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranacaktır.

- ✓ İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD doları olması gerekmektedir.
- ✓ Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2'nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise, 1'inci ve 2'nci maddeler uygulanmayacaktır.
- ✓ İzin isteyen şirket ortağı yabancının, 40.000 TL'den az olmamak üzere sermaye payının en az yüzde 20 olması zorunludur.
- ✓ İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınmak suretiyle yabancıya ödenecek ücretin en az;
  - Üst düzey yöneticiler ve pilotlar için asgari ücretin 6,5 katı (2023 itibarıyla brüt 87.194 TL),
  - Birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı (2023 itibarıyla brüt 53.658 TL),
  - Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar ile öğretmenler için asgari ücretin 3 katı (2023 itibarıyla brüt 40.243 TL),
  - Ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret, diğer mesleklerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı (2023 itibarıyla brüt 20.121 TL),
  - Turizm-animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı (2023 itibarıyla brüt 26.829 TL), olması gerekmektedir.

1. *Bünyelerinde;*

- İzinli masaj salonu bulunduğunu kanıtlayan Kültür ve Turizm Bakanlığında belgeli en az üç yıldızlı turizm işletmelerinin, belgeli tatil köylerinin, resmi makamlardan alınmış faaliyet izni bulunan termal otellerin,

-Hamam-sauna-SPA vb. kompleksi bulduran belgeli turizm işletmeleriyle anlaşmalı (sözleşme bulunan) tesislerin,

-En az yirmi (20) Türk vatandaşı çalıştıran resmi makamlardan izinli spor merkezlerinin,

-Masör, masöz ve SPA terapisti gibi uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerdeki yabancı çalıştırma talepleri değerlendirmeye alınacak, bu kapsamda bulunmayan işletme ve işyerlerinin talepleri ise uygun bulunmayacaktır.

2. Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.

3. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde hüküm bulunan haller ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı işlerinde çalıştırılacak yabancılara ilişkin çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesinde 1. ve 2. maddelerde belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.

4. İleri teknoloji gerektiren işlerde veya aynı vasıflarda Türk uzmanın bulunmadığı hallerde Genel Müdürlük Makamınca verilecek onay üzerine 1. ve 2. maddelerle belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.

5. Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırım koşullarını taşıyan işletmelerde kilit personel dışında istihdam edilecek yabancılar için, 1. madde ile belirlenen kriter işletmenin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan T.C. vatandaşı sayısı esas alınarak uygulanır.

Bununla birlikte,

-Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan,

-En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan,

-Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olan,

-Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan,

- İnsani mülhazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan,
- İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan ve son olarak
- Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılar çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi değildir. Ancak burada belirtilen yabancıların çalışabilmeleri için çalışma izni almaları zorunludur.

#### **2.4. Türkiye’de Nitelikli İşgücünün İstihdamına Yönelik Politika ve Uygulamalar**

Dünya’nın gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de bilişim teknolojileri olmak üzere yüksek katma değerli teknolojik ürünlerin üretiminde nitelikli işgücünün önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Yüksek katma değerli ürünlerin ülkelerin ekonomik göstergeleri, büyüme ve kalkınma hamleleri için kritik öneme sahip olması nitelikli işgücünün istihdamı konusunda ortaya konulacak politikaları ve uygulamaları da bir o kadar önemli ve stratejik hale getirmektedir. Türkiye’de özellikle 2000 sonrası nitelikli işgücünün istihdamı için politika ve uygulama düzeyinde adımlar atılmış, yeni birimler ihdas etmiştir. Türkiye’nin yıllar içinde artan ekonomik potansiyeli beraberinde nitelikli işgücüne olan ihtiyacını da belirgin hale getirmiş ve bu noktada çeşitli politikalar ortaya konmuştur. Bu bağlamda ilk adım en üst ve kapsamlı strateji belgesi olarak tanımlanan beş yıllık kalkınma planlarında nitelikli işgücü ihtiyacına yapılan vurgu ile somutlaştırılmıştır.

##### **2.4.1. Kalkınma Planları**

Türkiye’de günümüze kadar 12 Kalkınma Planı hazırlanmış ancak nitelikli işgücüne yapılan vurgu ilk olarak 8. Kalkınma Planında (2001-2005) 186, 597 ve 692. paragrafta dile getirilmiştir. 8. Kalkınma Planı daha ziyade yerel yerel işgücünün nitelikli hale getirilmesini öncelemekle birlikte nitelikli işgücüne yapılan vurgu önem arz etmektedir. 9. Kalkınma Planının (2007-2013) 478. paragrafından da anlaşılacağı üzere daha önceki kalkınma planlarından farklı olarak bu planda ilk kez yabancı nitelikli işgücü ihtiyacı ve önemine dair net bir perspektif ortaya konmuştur.

10. Kalkınma Planında (2014-2018) ise bir başka ilke imza atarak nitelikli yabancı işgücü kavramının doğrudan plan metninde kullanılması dikkat çekmektedir. Bu planda ülkenin ekonomik ve sosyal yapısını destekleyecek şekilde seçici bir yaklaşımla nitelikli yabancı

işgücünün artırılması; Ar-Ge ve yenilik alanının geliştirilerek teknoloji ve yenilik faaliyetlerinin özel sektör odaklı artırılarak faydaya dönüştürülmesi ve yeniliğe dayalı bir ekosistem oluşturulması bu yolla teknoloji yoğun ürünlerle ülkemizin küresel ölçekte yüksek rekabet gücüne erişmesinin sağlanması; üniversite, kamu kurumları ve özel sektör iş birliği içinde araştırma merkezleri, Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerini ve yenilikçi girişimciliği en üst düzeye çıkarılmasında nitelikli iş gücünün etkin kullanılmasının önemine vurgu yapılmıştır.



11. Kalkınma Planında da (2019-2023) küresel piyasalarda nitelikli işgücüne yönelik rekabetin arttığı bu bağlamda söz konusu iş gücünün ülkemize kazandırılması için Turkuaz Karta ilave olarak nitelikli ve yüksek deneyimli yabancı işgücünü teşvik edecek mekanizma oluşturulması, ilgili ülkelerdeki işgücü imkânlarının araştırılması amacıyla yurt dışı tanıtım faaliyetleri yürütülmesi, Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları için uluslararası nitelikli işgücü ağı oluşturulması, Türkiye Bursları kapsamında nitelikli yabancı öğrencilerin Türkiye'de çalışma izni almasının kolaylaştırılması, Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetlerinin desteklenmesi, kritik teknolojilerde ihtisaslaşmış programı olan üniversitelerde yurt dışından yetkin akademisyen ve araştırmacıların kısmi zamanlı olarak çalışmasının teşvik edilmesi, TÜBİTAK tarafından yürütülen Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı kapsamında; Yurt dışındaki nitelikli araştırmacıların Türkiye'ye gelmeleri ve araştırmacı yetiştirmelerinin desteklenmesi yönünde kararlara imza atılmıştır.

12. Kalkınma Planında da (2024-2028) nitelikli işgücünün geliştirilmesi ve ülkeye kazandırılması için stratejik adımlar atılmıştır. Plan kapsamında, yüksek beceri ve deneyime sahip yabancı profesyonellerin Türkiye'ye gelmeleri için teşvik edici politikalar geliştirilmiştir. Ayrıca, yurt dışındaki yetenekli Türk vatandaşlarının ülke ekonomisine katılımları desteklenmiş ve Türkiye Bursları programı aracılığıyla nitelikli yabancı öğrencilere çalışma izni alım süreçleri kolaylaştırılmıştır. Ar-Ge ve yenilikçilik alanlarında da önemli adımlar atılmış, kritik teknoloji sektörlerinde uzmanlaşmış üniversitelerimizde yabancı akademisyen ve araştırmacıların çalışmaları teşvik edilmiştir. Bu sayede, Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik altyapısının güçlendirilmesi ve uluslararası alanda rekabet edebilirliğinin artırılması amaçlanmıştır.

Kısaca ifade edildiğinde 8. Kalkınma Planından sonraki dört Kalkınma Planında da nitelikli işgücünün küresel işgücü hareketliliği içerisindeki önemine atıf yapılarak bu bağlamda Türkiye'nin gerekli politika ve stratejileri üretmesi gerektiği açıkça vurgulanmış ve bu konudaki uygulamalara ilişkin kararlar metinde kendine yer bulmuştur. Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü, ulusal politika ve strateji belgeleri olan Kalkınma Planlarının bahsi geçen politikaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için hukuki bir altyapının gerekliliği ortadadır. Özellikle nitelikli işgücü söz konusu olduğunda mevzuatın uygulamaya dönük politikalarla desteklenmesi, hayata geçirilmesi ve sürdürülmesi için vazgeçilmez bir rol oynadığı tartışmasız bir gerçektir. Bu bağlamda kalkınma planları ışığında somut adımlar atılmıştır.

#### **2.4.2. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü**

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Türkiye'nin uluslararası işgücü hareketliliğini düzenleyen ve yönlendiren bir kanun olarak Türkiye'nin artan insan kaynakları ihtiyacını karşılamak, küresel işgücü hareketliliğine yanıt vermek, yatırım ve teknoloji transferini teşvik etmek, ekonomik kalkınmayı hızlandırmak ve uluslararası işgücüne yönelik politikalarını belirlemek amacıyla oluşturulan bir yasal çerçevedir. Türkiye'nin rekabet gücünü artırarak yüksek nitelikli işgücü çekmeyi hedeflerken aynı zamanda yabancı yatırımcıları ve uzmanları desteklemeyi amaçlamaktadır. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak 10.07.2018 tarihinde

yayımlanan 30474 sayılı Resmî Gazetede yürürlüğe giren 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulmuştur.

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Türkiye'nin nitelikli iş gücüne yönelik politikalarını ve stratejilerini düzenleyen bir yasadır. Kanun, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü çekmek, uluslararası düzeyde rekabet edebilirliğini artırmak ve ülkenin ekonomik gelişimini hızlandırmak amacıyla oluşturulmuştur. Kanun, Türkiye'ye yüksek eğitim düzeyine sahip, mesleki deneyimi olan, bilimsel ve teknik alanlarda uzmanlaşmış yabancı iş gücünü çekmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, yabancıların Türkiye'de çalışma izinlerini düzenlemekte ve çalışma izni muafiyeti sağlamaktadır. Kanun, nitelikli iş gücünün Türkiye'ye çekilmesini kolaylaştırmayı amaçladığı gibi Türkiye'nin ulusal ve uluslararası düzeyde bu alandaki faaliyetlerini koordine etmektedir. Ayrıca kanun "Turkuaz Kart" adı verilen bir düzenlemeyi içermekte ve bu kart nitelikli iş gücü ve yabancı beyin göçünü Türkiye'ye çekmeyi hedeflemektedir.

#### **2.4.3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (TalentforBIZ)**

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Türkiye'nin insan kaynaklarını yönetmek ve geliştirmek amacıyla kurulmuştur. 2017 yılında gerçekleşen referandum sonrasında Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Hükümet



Sistemi'ne geçilmiş ve bu yeni sistemle birlikte bazı kamu kurumları yeniden yapılandırılmış veya kurulmuştur. Bu bağlamda Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi de bu ofislerden biridir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin görevleri arasında Türkiye'nin insan kaynaklarını kayıta almak, ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetleri yürütmek, Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlayacak projeler üretmek gibi konular yer almaktadır. Ayrıca özel yeteneklerin keşfini sağlama, yetenek yönetimi projelerini yürütme ve Türkiye'nin ulusal projelerine kazandırma gibi hedefleri bulunmaktadır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Türkiye'nin nitelikli işgücünü geliştirmek, Türkiye'yi uluslararası alanda cazip bir merkez haline getirmek ve Türkiye'nin değerli markaları ile dünyanın dört bir yanındaki yetenekleri buluşturmak amacıyla projeler yürütmektedir. Özellikle "TalentforBIZ" projesi,



Türkiye'nin değerli markaları ile dünya genelinde yetenekleri buluşturma ve Türkiye'yi uluslararası alanda cazip bir iş gücü merkezi haline getirme hedefi taşımaktadır. Böylece Türkiye'nin bilim, teknoloji, Ar-Ge, yenilikçilik alanlarında yetişmiş yabancı beyin göçünü Türkiye'ye çekme ve Türk kurumlarının uluslararası yeteneklerle iş birliği yapmasına olanak tanımaktadır.

#### **2.4.4. 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu**

4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, 17 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve aynı tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 25141 sayılı kanunla kurulmuştur. 4875 Sayılı Kanun Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırımları çekme ve yabancı sermayeyi ülkeye getirme politikalarının bir sonucu olarak oluşturulmuştur. Kanunun nihai hedefi Türkiye'nin yabancı yatırımcılara açık ve cazip bir iş ortamı sunmayı hedeflemektedir. Kanun aynı zamanda yabancı yatırımcıların uluslararası standartlara uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlama, yabancı yatırımcıların haklarını koruma ve iş yapma süreçlerini kolaylaştırma amacı taşımaktadır. Ayrıca yatırımcıların teknoloji, inovasyon ve yüksek nitelikli işgücü gerektiren alanlarda olmasını teşvik etmekte, bu sayede Türkiye'nin ekonomik büyümesini ve rekabet gücünü arttırmayı hedeflemektedir.

4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nun nitelikli işgücü ile alakası, yabancı yatırımcıların Türkiye'ye yatırım yaparken ve faaliyet gösterirken nitelikli personel istihdamına olanak tanınmasıyla ilgilidir. Kanun'un doğrudan yabancı yatırımları özendirme ve yabancı yatırımcıların haklarını gözetmesi bu yatırımcıların Türkiye'ye yatırım yaparken kendi projelerini yürütmek için nitelikli personel istihdam etmesine imkân tanımaktadır. Kanunun "Doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin esaslar başlıklı 3. maddesinin (g) bendi, yabancı uyruklu personele çalışma izni verilmesini düzenlemektedir. Böylece yabancı yatırımcılar ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü getirebilir ve bu şekilde yatırımlarını daha etkili bir şekilde sürdürebilir.

#### **2.4.5. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun**

Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun" (Kanun No: 5746), 3 Temmuz 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı ülke ekonomisinin uluslararası düzeyde rekabet edebilir hale getirilmesi için teknolojik bilgi üretimini teşvik

etmek, ürünlerde yenilik yapmayı desteklemek, ürün kalitesini artırmak, verimliliği sağlamak, üretim maliyetini düşürmek, teknolojik bilgiyi ticarileştirmek ve AR-GE, yenilik ve tasarım alanlarına yatırım yapmayı teşvik etmektedir. Kanun, Ar-Ge merkezlerini, tasarım merkezlerini, Ar-Ge projelerini, tasarım projelerini, rekabet öncesi iş birliği projelerini ve tekno-girişim sermayesine ilişkin destek ve teşvikleri içermektedir. Kanun, Ar-Ge ve tasarım harcamaları üzerinden vergi indirimleri sağlamakta, gelir vergisi stopajında teşvikler sunmakta ve damga vergisi istisnası getirmektedir. Kanun ayrıca Ar-Ge ve tasarım faaliyetlerine destek veren kuruluşların katkılarını özel hesaplarda izlemesini ve bu katkıların vergilendirmeye tabi olmamasını öngörmektedir.

Kanun, nitelikli işgücünün Ar-Ge ve tasarım faaliyetlerindeki rolünü güçlendirmeyi amaçlayan önemli bir düzenlemeyi temsil etmektedir. Ar-Ge merkezleri, tasarım merkezleri ve benzeri kuruluşların nitelikli araştırmacılar, mühendisler, tasarımcılar ve teknisyenler gibi nitelikli personel istihdamı teşvik edilmekte, ayrıca vergi teşvikleri, gelir vergisi stopajı avantajları ve sigorta prim desteği gibi önlemlerle işverenleri nitelikli personel istihdamına yönlendirilmektedir. Böylece, Türkiye'nin teknolojik inovasyon ve gelişme süreçlerine katkı sağlayan nitelikli işgücünün Ar-Ge ve tasarım projelerine dahil olmasını teşvik ederek ülkenin uluslararası düzeyde rekabetçi hale gelmesine yardımcı olmaktadır.

#### **2.4.6. Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve UFUK2020**

UFUK2020 (Horizon 2020), Avrupa Birliği'nin 2014-2020 dönemini kapsayan ve araştırma, geliştirme ve yenilik alanlarında projeleri desteklemeyi amaçlayan bir programdır. Bu programın resmi olarak başlaması 1 Ocak 2014 tarihinde gerçekleşmiştir. Türkiye'de bu programın temel sorumlusu TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) olarak belirlenmiştir. Nitelikli işgücünün çekilmesine ve yerli uzmanların uluslararası projelerde çalışmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, UFUK2020 programının özellikle sağlık, enerji, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri, ileri imalat teknolojileri, gıda, biyoteknoloji, güvenlik, sosyal bilimler gibi alanlarda projeleri desteklemektedir. Böylece, söz konusu alanlarda nitelikli işgücünün yetişmesi teşvik edilebilir ve bu alanlarda uzmanlaşmış kişilerin Türkiye'de çalışmalarını sağlayarak nitelikli işgücünün gelişimine katkıda bulunmasını amaçlamaktadır.



#### **2.4.7. Teknopark Uygulamaları**

Teknopark Uygulamaları bilgi ve teknoloji yoğun sektörlerde Ar-Ge faaliyetlerini teşvik etmek, teknoloji transferini artırmak ve yeni teknolojilerin geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla kurulmuştur. Teknopark uygulamaları yerel bilim ve teknoloji üretimini artırarak ülkelerin teknolojik kapasitesini geliştirmeyi hedeflediği gibi aynı zamanda üniversitelerle sanayi arasındaki iş birliğini kolaylaştırarak bilimsel araştırmaların ticari ürünlere ve hizmetlere dönüşmesini de sağlamaktadır. Teknoparklar, girişimcilik ekosistemini destekleyerek genç girişimcilere ve start-up şirketlerine uygun bir altyapı, destek ve kaynakları sunmaktadır. Bu bölgeler aynı zamanda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla üniversitelerle iş birliği yapmakta ve eğitim programlarını bu çerçevede oluşturmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye nitelikli işgücünün ülkeye kazandırılması noktasında kanun, yönetmelik, mevzuat ve uygulama düzeyinde ciddi adımlar atmıştır. Ancak bu adımların gerek işveren gerekse işgücü açısından sahada beklentiyi yeteri kadar karşılayamadığı görülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. AKREDİTE GÖÇMEN VİZE MODELİ ÖNERİSİ

#### 3.1. Küresel Rekabette Nitelikli İş Gücünün Önemi

Küresel ticaret hacminin hızla artması, başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere sanayileşme oranlarının yükselmesi, özellikle teknoloji, bilim ve Ar-Ge alanlarında katma değeri yüksek ürünlerin ön plana çıkması beraberinde küresel piyasalarda nitelikli iş gücü ihtiyacını bir kez daha gündeme getirmiş ve bu durum nitelikli iş gücü rekabetini de artırmıştır. Türkiye de özellikle 2000 sonrası dönemde küresel ekonomi içerisinde yükselen bir ekonomik değer olarak küresel piyasalardaki etkisini hissettirmiştir. Bu ekonomik çaba nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı belirgin hale getirmiş ve bu kapsamda Türkiye en üst ve kapsamlı strateji belgesi olarak tanımlanan beş yıllık kalkınma planlarından hareketle konu ile ilgili kanunlar ve yönetmelikler çıkarmış, yeni kurumlar ihdas etmiş, mevcut kurumların kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve yeni program ve uygulamalar aracılığı ile nitelikli iş gücünün ülkeye çekilmesi için kapsamlı adımlar atmıştır. Atılan bu adımlar hali hazırda nitelikli iş gücü rekabeti içerisindeki ülkelerin konu ile ilgili attığı adımlarla kıyaslandığında Türkiye'nin bu ülkelerden geri kalır bir yanının olmadığı açık ve net olarak görülmektedir. Buna karşın çalışma izni istatistiklerine de yansıdığı üzere Türkiye'de nitelikli yabancı işgücü istihdamının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de gerek yüksek nitelikli yabancı işgücü istihdamına yönelik vize modeli tartışmaları, sadece ülkenin ekonomik büyümesi için değil aynı zamanda küresel bir rekabet alanı haline gelen işgücü piyasasında doğru, sürdürülebilir ve sonuç odaklı adımlar atılması, politikalar üretilmesi için önem arz etmektedir. Nitelikli işgücünün Türkiye'ye olan talebine yönelik farkındalığın artırılması ve bu işgücünün ülke ekonomisine katkı sağlayabilmesi için çalışma vizesi modelinin gözden geçirilmesi ve değişen koşullar dikkate alınarak sürekli yenilenmesi, güncellenmesi ve modelin stratejik bir öneme kavuşturulması elzemdir. Bu noktada çalışma vizesi modeline ilişkin kısa ve orta vade de yenilikçi ve stratejik adımlar atılması gerektiği ortadadır.

**Tablo 12:** Yüksek Nitelikli İş Gücü İçin Kısa-Orta-Uzun Vade Öneriler

YÜKSEK NİTELİKLİ İŞGÜCÜ		
Kısa Vade	Orta Vade	Uzun Vade
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stratejik Hedef ve Önceliklerin Belirlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Göçmen Ağlarının İnşası</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yaşam Konforunun Artırılması</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Niteliğin Tanımı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geri Dönüşün Teşvik Edilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Temel Eğitimin Sübvanses Edilmesi</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sektörel Analizler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uluslararası Öğrencilerin İşgücü Piyasasına Kazandırılması</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Online Platform ve Akıllı Eşleştirme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Birlikte İş Yapabilme Kapasitesinin Güçlendirilmesi</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) Kurumsal Kapasitelerinin Geliştirilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorunlu İstihdamın Esnetilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Turkuaz Kart Uygulamasının Kapsamının Genişletilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Modelin Çeşitlendirilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Puanlama Sisteminin Aktive Edilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Çifte Verginin Önlenmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oryantasyon</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tecrübe Paylaşımı</li></ul>		

### 3.1.1. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Kısa Vadede Öneriler

#### • *Stratejik Hedef ve Önceliklerin Belirlenmesi*

Türkiye katma değer üreten yüksek teknoloji ürünler, bu ürünlere ilişkin teknoloji dönüşümü ve Ar-GE yatırımları konusunda standart ve genel geçer ifadeler yerine her bir sektör için spesifik olarak stratejik hedeflerini ve önceliklerini belirlemelidir. Bu süreçte kamu özel sektör iş birliği göz ardı edilmemelidir. Belirlenen stratejik hedefler ve önceliklerden hareketle kamu ve özel sektör iş birliği ile nitelikli işgücü ihtiyacının belirlenmesi gerekmektedir.

- **Niteliğin Tanımı**

Nitelikli işgücü istihdamında uzun dönemli tecrübe ve birikime sahip ülkelerin uygulamaları ile kıyaslandığında Türkiye'nin sahada karşılaştığı en temel sorun alanı nitelikli işgücünün belirlenmesidir. Ancak yetenek yönetimi açısından niteliğin net bir şekilde tanımlanması oldukça önemlidir. Takdir edileceği üzere her bir sektör ve işyeri için niteliğin/yetenegin nasıl tanımlandığı konusunda önemli farklılıklar olabilmektedir. Örneğin Aselsan'ın Alçak/Orta İrtifa Hava Savunma Füze Sistemleri için ihtiyaç duyduğu yazılım mühendisi ile yerel de faaliyet gösteren ve oto yedek parça üretimi yapan bir işletmenin yazılım mühendisinden beklediği birikim, yetenek ve donanım farklılık arz edecektir. Dolayısıyla niteliğin açıkça tanımlanması ve sektörel bazda ihtiyacın net olarak ortaya konması önceliklidir.

Spesifik olarak stratejik hedefler ve önceliklerin belirlenmesi nitelik ve yeteneklerin tanımlanmasında öncü ve kurucu rol oynayacaktır. Bir örnek teşkil etmesi açısından otomotiv sektöründe yüksek nitelikli bir yazılım mühendisinden beklenen kriterler şu şekildedir: Kıdemli Bulut Bilgisi, BT derecesi, HND/C veya ilgili deneyim, Kubernetes Sertifikalı Yönetici (CKA), AWS Solutions Architect Professional (veya eşdeğeri bir sertifika), Kapsamlı Terraform deneyimi, CloudFormation, Bulut güvenliği ve uyumluluğu, Temel ağ ilkeleri (TCP/IP, UDP, uygulama, OSI) bilgisi ve anlayışı, AWS Bulut ağ iletişimi bilgisi (Direct Connect, VPC'ler, Transit Ağ Geçitleri), Active Directory, DNS ve DHCP bilgisi, Temel DevOps ilkelerinin anlaşılması, Helm, GIT, Windows ve Linux İşletim Sistemi, Jira (veya eşdeğeri).

- **Sektörel Analizler**

Bu bağlamda kamu kurumları ve özel sektör iş birliği ile sektörel (her bir sektör için) analizler yapılmalı ve öncelik sırasına göre işgücü ihtiyacı olan ana ve alt sektörlerle ilişkin istatistik veriler oluşturulmalıdır. Bu noktada yerel dinamikler ve ihtiyaçlar dikkate alınmalı gerek öncelikli alanların belirlenmesinde gerekse nitelikli işgücü ihtiyacı ve nitelik tanımında yerel aktörler karar alma süreçlerine aktif olarak katılmalıdır. Buradan hareketle çalışma izni veya çalışma vizesi almak isteyen yabancı uyrukluların başvuruları yereldeki Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından değerlendirilmeli ve bu kurumun onayı gerekli kılınmalıdır. İŞKUR aracılığıyla aynı zamanda işverenlerin yabancı çalışanları istihdam

etme taleplerini ve yabancı işgücünün çalışma izni başvurularını incelenmeli, yabancının istihdamının uygun görülmesi halinde bürokratik işlemler İŞKUR tarafından yürütülmelidir.

- ***Online Platform ve Akıllı Eşleştirme***

Yabancı işçiler ile işverenleri buluşturan TalentforBIZ gibi resmi online platformlar oluşturulmalı ve akredite olan şirketler ile nitelikli yabancı işgücü bu platformlar üzerinden akıllı eşleştirme yöntemi aracılığıyla birbiri ile buluşturulmalı ayrıca bu platformlar başvuru süreçlerini de yürütmelidir. Çalışma vizesi modeli de bu istatistiklerle uyumlu bir biçimde yeniden güncellenmeli ve stratejik öneme sahip sektörler için ihtiyaç duyulan öncelikli nitelikli işgücüne yönelik koşullar esnetilmelidir. Bu noktada atılacak adımlarda nitelikli yabancı işgücü için standart kurallar ve koşullar yerine her bir işgücü için öncelik sıralaması baz alınarak kriterler belirlenmelidir.

- ***Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) Kurumsal Kapasitelerinin Geliştirilmesi***

ÖİB'ler 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17'nci maddesine gereği, İŞ-KUR'dan yetki almak şartıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapabilmekte, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilmekte, mesleki eğitim düzenleyebilmekte ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilmektedir. Ancak Türkiye'de ÖİB'nin yüksek nitelikli işgücünün ülkeye kazandırılması bir yana ülke içinde Türk vatandaşlarının istihdamında da beklentileri karşılayamadığı, istenilen başarıya ulaşamadıkları görülmektedir. ÖİB'nin kuruluş aşamasının ötesine geçememesi hem sektörü tanımak hem de kendilerini tanıtmak noktasında yeterli birikimi ve tecrübeyi sağlamamış olmaları yüksek nitelikli işgücünün ülkeye kazandırılması ÖİB'nin etkisini ve katkısını sınırlandırmaktadır. Bu bağlamda ÖİB'lerin özellikle yabancı istihdamına ilişkin sorunları ve çözüm önerilerine dönük raporların hazırlanarak kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi elzemdir. Ayrıca ÖİB'lerin Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, İŞ-KUR, TÜBİTAK UFUK2020 programı ve Teknoparklar arasında iş birliğinin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

- ***Zorunlu İstihdamın Esnetilmesi***

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun Geçici 1. Maddesinin 4. fıkrası uyarınca halen yürürlükte bulunan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama

Yönetmeliğinin 13. Maddesi Uyarınca yabancıların çalışma izni alabilmeleri için hem yabancıların hem de işyerlerinin karşılaması gereken bazı kriterler mevcuttur. Bunlardan ilki, çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamının zorunlu olmasıdır. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda ise çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranmaktadır. Söz konusu kriter, tüm sektörler dikkate alındığında Türk vatandaşlarının istihdamını önceleyen oldukça anlamlı bir koşul olarak görülebilir. Ancak özellikle stratejik hedeflere muhatap katma değeri yüksek teknoloji üretimi, teknolojik dönüşüm ve Ar-Ge faaliyetleri yürüten öncelikli sektörler için söz konusu zorunluluğun yeniden gözden geçirilmesi elzemdir. Burada çalışan sayılarından ziyade nitelik odaklı bir politika benimsenmelidir. Dahası Türkiye'nin teknoloji üretimi, dönüşümü, Ar-Ge, yazılım, tasarım gibi sektörlerde kurulan işyerleri çok az sayıda personel ile internet ve uzaktan erişim yoluyla çalıştılarından dolayı çoğu zaman istihdam kotasını karşılayamadıkları görülmektedir. Bu bağlamda öncelikli alanlarda çalışma vizesi talep edilen ilk yabancı için kriterin bir zorunluluk olmaktan çıkarılması, sonraki her yabancı için Türk çalışan sayısının kademeli olarak artırılması yönünde önceliğe uygun bir kriter sistemine geçiş sağlanmalıdır.

- ***Turkuaz Kart Uygulamasının Kapsamının Genişletilmesi***

Türkiye'nin nitelikli yabancı işgücünün ülkeye kazandırılması noktasında attığı önemli adımlardan biri Turkuaz Kart uygulamasıdır. Turkuaz Kart, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcıları ayrıca bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan yüksek nitelikli işgücünü kapsamaktadır. Başka bir ifade ile söz konusu uygulamaya muhatap yabancıların kendi alanlarında katkı sunmaları veya çalışmalar yapmaları beklenmektedir. Ancak yönetmelik ile ortaya konan kriterler daha önce kendi alanlarında katkı sunmayan veya çalışmalar yapmayan nitelikli işgücünün Turkuaz Kart'tan faydalanmasına imkân tanımamakta söz konusu alanlarda potansiyel barından işgücünün önünün kesilmesine sebebiyet vermektedir. Hâlihazırda Türkiye'de Turkuaz Kart sahibi nitelikli işgücünün sayısına dair bir veri



paylaşılmamış olması, ayrıca 2019 yılından sonra yabancılar için sadece süreli çalışma izni verildiği dikkate alındığında, alanında henüz bir katma değer üretmemiş olsa da üretme potansiyeli olan işgücünün de bu kapsamda değerlendirilmesinin ülke ekonomisine ve teknolojik dönüşüme katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

- ***Modelin Çeşitlendirilmesi***

Türkiye’de nitelikli yabancı işgücünün ülkeye kazandırılması noktasında daha ziyade işveren sponsorlu modelin temel alındığı yani yabancı işgücünün öncelikle Türkiye’de bir işveren ile anlaşması şartının öncelikli olduğu görülmektedir. Bu model, işverenlerin işgücü piyasasında yaşadıkları eksikliklerden hareketle nitelikli işgücünü belirlemeleri açısından fayda sağlamakla birlikte işgücü piyasasının işverenler tarafından belirlenme ve yönlendirilme riskini de beraberinde getirmekte ve kimi sektörler için nitelikli işgücü ihtiyacı gölgelenmektedir. Bu bağlamda Turkuaz Kart kapsamı dışında kalan nitelikli işgücü için puan temelli sistem baz alınarak bir havuz sistemin oluşturulması ve bu sistem üzerinden nitelikli işgücüne yönelik bir veri tabanı oluşturulması oldukça önemlidir. Bu sayede, sektörel bazda verilerin işlendiği ve ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli işgücüne ivedi olarak ulaşılmasını sağlayabilecek bir sistemin geliştirilmesi söz konusu işgücünün ülkeye kazandırılmasında katkı sağlayacaktır.

- ***Puanlama Sisteminin Aktive Edilmesi***

Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nin 22. Maddesi 3. bendinde “Genel Müdürlük, belirlenen kriterler doğrultusunda puanlama sistemleri hazırlamaya ve bu kapsamda yapılan düzenlemeleri altı aylık dönemler halinde güncelleyerek resmi internet sayfasında yayımlamaya yetkilidir” ifadeleri yer almaktadır. Ancak Genel Müdürlüğün internet sayfasında puanlama sistemine dair kriterlerin ortaya konulmadığı görülmektedir. Dahası ve önemlisi Turkuaz Kart kapsamına girmeyen ancak potansiyel barındıran ancak Türkiye’de bir işveren ile henüz anlaşma yapmamış olan nitelikli yabancı işgücü için puanlama sistemini de uygulayarak bir kereye mahsus olmak üzere kısa dönemli çalışma vizesi verilerek Türkiye’de bir işveren ile anlaşması için imkân sağlanmalıdır. Böylece, özellikle teknoloji üretimi ve Ar-GE gibi nitelikli işgücü bulmanın zor olduğu alanlarda küçük ama Türkiye’yi bir adım öne çıkaracak politikaların benimsenmesi elzemdir.

- ***Çifte Verginin Önlenmesi***

Nitelikli yabancı işgücünün geldiği (kaynak) ülkeye vergi vermesi durumu söz konusu ise, kaynak ülkelerle anlaşmalar yapılarak hem geldiği (kaynak) ülkede hem de hedef ülkesi olan Türkiye’de çifte vergi vermesinin önüne geçilmesi de nitelikli işgücünün ülke tercihinde Türkiye’nin elini güçlendirecektir.

- ***Oryantasyon***

Ülkemizdeki yabancılara ilişkin araştırmalarda da sıklıkla vurgulandığı üzere yabancı uyrukluların Türk kültürüne, gündelik hayata ve çalışma yaşamına uyum sorunları temel sorun alanlarının başında gelmektedir. Bu durum yabancuların kendilerini yalnız hissetmesine, toplumsal yaşama ve çalışma ortamına aidiyet geliştirememelerine zemin hazırlamaktadır. Bu sebeple başta dil eğitimi olmak üzere yabancılara Türk kültürünü tanıtan, gündelik hayatta sıklıkla karşılaşmaları muhtemel semboller, işaretler, deyimler, adab-ı muaşeret olarak da nitelendirebileceğimiz temel davranış örüntülerinin, örf ve adetleri kapsayan somut örneklerin görsel materyallerle desteklendiği oryantasyon eğitimlerinin verilmesi elzemdir. Ayrıca yabancuların aidiyetlerinin geliştirilmesi noktasında tarihi ve kültürel mirasın tanıtılması, imkân dahilinde bu mirasın yerinde müşahede edilmesi için çok boyutlu etkinlikler planlanmalıdır. Bu eğitimler ve etkinlikler başta ilgili bakanlıklar olmak üzere yerel yönetimler, sanayi ve ticaret odaları ve ilgili STK’ların iş birliği ile profesyonel ekiplerce hazırlanmalıdır. Tüm bu oryantasyon sürecinde hizmet içi eğitiminde aksatılmaması, bu yolla sadece yabancuların iş ile ilgili gerekli bilgileri edinmelerine değil aynı zamanda işletmenin beklentilerini anlama kendini güvende hissetme, iş arkadaşlarını daha iyi tanımasına olanak sağlanmış olacaktır. Bu durum yabancuların öğrenme, adaptasyon ve işyeri aidiyeti sürecini destekleyecek, iş arkadaşları ve yöneticiler ile iş birliği geliştirmesine imkan tanıyacak dahası ve önemlisi en kısa sürede hedeflenen performans ve verimliliğin elde edilmesine yardımcı olacaktır.

- ***Tecrübe Paylaşımı***

İşgücü piyasasında hali hazırda istihdam edilen yüksek nitelikli ve nitelikli işgücünün güncel teknolojik gelişmeler ve dönüşümlere ilişkin tecrübelerinin sahada aktive edilmesi de son derece kritik öneme sahiptir. Bu konuda mevzuat yeterli olsa da saha pratize edilemediği

görülmektedir. Bu noktada Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu'nun inisiyatif olarak söz konusu işgücünün başta üniversiteler olmak üzere teknoparklar, uluslararası projeler üzerinden sahadaki muhatapları ile tecrübe paylaşımının güçlendirilmesi, işgücü piyasasının mevcut ve gelecekteki işgücü taleplerinin öngörülmesi ve gereksinimlerinin karşılanmasında öncü bir rol oynayacaktır.

### **3.1.2. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Orta Vadede Öneriler**

- ***Göçmen Ağlarının İnşası***

Göçün dolayısıyla nitelikli yabancı işgücünün ülkeye kazandırılmasında önemli katalizörlerden biri de göçmen ağlarıdır. Bu noktada iki husus ön plana çıkmaktadır. İlki nitelikli işgücü potansiyeli yüksek olan ülkelerdeki işgücüne ulaşılabilecek ağların mevcudiyetidir. Örneğin Hindistan, Çin gibi ülkeler başta yazılım olmak üzere yüksek teknoloji üretimi, geliştirilmesi, dönüşümü konusunda son derece yetenekli ve donanımlı işgücüne sahip ülkeler arasındadır. Dahası bu ülkeler kişi başına düşen gayri safi milli hasıla, ücretler, sosyal ve kültürel imkanlar açısından nitelikli işgücünün beklentilerini karşılamakta (Batılı ülkelere nispetle) oldukça zorlanmaktadır. Bu sebeple bu ülkelerdeki nitelikli işgücü daha iyi ve yüksek imkanlar için ülkelerinden göç etmeyi tercih etmektedir. Ancak tercihleri çoğunlukla Türkiye değildir, çünkü Türkiye'de bir bağlantı mevcut değildir. Oysa bugün ülkemizdeki birçok işyerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücüne bu ülkelerde kolayca ulaşılabilmektedir. Ancak Türkiye'nin bu ülkelerdeki işgücü piyasaları ile ilişkilerinin zayıf olması bu işgücüne erişimi mümkün kılmamaktadır. Bu sebeple, söz konusu ülkelerle iş ağlarının geliştirilmesi için özel bir görev ekibi oluşturulması, bahsi geçen ülkelerle iş yapan firmaların yabancı üst düzey yöneticilerinin beşerî sermayelerinden istifade edilmesi, bu ülkelerle iş yapan firmaların ülkedeki ofisleri aracılığı ile yabancıların Türkiye'ye yönlendirilmesi, ayrıca bu ülkelerde ofislerin kurulması bir bağlantı noktası ve ağ oluşturulması işgücü pazarına erişimi de kolaylaştıracaktır. İkincisi ve daha önemlisi nitelik öncü işgücünün Türkiye'ye çekilmesi ve bu öncü göçmenler üzerinden kurulacak ağlar sayesinde sonraki nitelikli göçmenlerin de Türkiye'yi tercih etmesinin önünün açılmasıdır. Takdir edileceği üzere göçmenler göç etmeyi planladıkları ülkede kendi ülke vatandaşlarının olmasını bu yolla toplumsal kabul ve uyumun kolaylaştırıcı etkisini dikkate almaktadırlar.

- ***Geri Dönüşün Teşvik Edilmesi***

Başta Batılı ülkeler olmak üzere nitelikli Türk diasporasını ülkeye geri dönüşünün teşvik edilmesi de önemli bir adımdır. Bu bağlamda sadece bu iş için oluşturulacak özel bir görev ekibi, kurulacak ofisler, düzenlenecek atölyeler, teknoloji üretimi ve geliştirilmesi, Ar-GE, yönetim gibi alanlarda yurtdışındaki Türk diasporası ile yerel firmaların buluşturulması gibi faaliyetler üzerinden öncelikle Türk diasporasına ilişkin bir veri tabanı ve havuz oluşturulmalıdır. Ardından ihtiyaç duyulan öncelikli alanlardaki nitelikli Türklerin ülkeye geri dönüşü için iş garantisi, taşınma maliyetlerinin karşılanması, konut desteği, araştırma ve proje hibeleri, işyeri açmaları halinde faizsiz uzun dönemli kredi desteği, ilk 5 ya da 10 yıl için gelir vergisi indirimi, Ar-Ge ekipmanının amortismanı, düşük maliyetli arazi temini, alt yapı imkanları gibi finansal destekleri içeren uygulamalar hataya geçirilmelidir. Bu uygulama sadece söz konusu işgücünün ülkeye kazandırılmasından ibaret değildir. Esas ve asıl olan bu işgücünün sosyal ve beşerî sermayelerini/ağlarını kullanarak Türkiye'ye çekecekleri nitelikli işgücüdür

- ***Uluslararası Öğrencilerin İşgücü Piyasasına Kazandırılması***

Türkiye, yeni dönemde, uluslararası öğrenciler açısından bir çekim merkezi haline gelmektedir. Ancak ülkemizdeki uluslararası öğrencilerin işgücü piyasalarına dahil edilmesi konusunda yeterli ve gerekli adımlar atılmadığı gibi birçok öğrenci ile mezuniyet sonrası ilişkiler tamamen kesilmektedir. Bu noktada belirlenen öncelikli alanlarda öğrencilerin sayısının artırılması ve nitelikli öğrencilerin bu alanlara yönlendirilmesi bu kapsamda özel burs programları için fonlar oluşturulması ayrıca hali hazırda öğrenim gören uluslararası öğrencilere ilişkin bir veri tabanı oluşturulması ihtiyacın karşılanmasında önemli bir rol üstlenecektir. Bu yolla alanında başarılı olan ve potansiyel barındıran öğrencilerin mezun olmadan (veri tabanı üzerinden) işgücü piyasasına kazandırılması mezuniyetin ardından vatandaşlık da dahil olmak üzere Turkuaz Kart benzeri haklar sağlanması da nitelikli yabancıların ülkeye kazandırılmasına katkı sağlayacaktır.

- ***Birlikte İş Yapabilme Kapasitesinin Güçlendirilmesi***

Türkiye gerek teknoloji üretimi gerek Ar-Ge faaliyetleri gerekse nitelikli yabancıların istihdamı ve ülkeye çekilmesi için Teknoparklar kurmuştur. Ancak söz konusu teknoparklar

bu beklentileri karşılamaktan uzaktır. Bu parklarda yer alan üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinin entegrasyonu yeterince sağlanamamıştır. Bu noktada Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi "TalentforBIZ" projesi, TÜBİTAK Lider Araştırmacı Programı ve UFUK2020 gibi uygulamalar başta olmak üzere özel sektör ve üniversite desteği de alınarak yüksek nitelikli yabancı işgücünün transfer edilmesi, bizzat devlet aracılığı ile bu işgücü arasında (atölyeler, seminerler, konferanslar, projeler ile) iletişimin ve birlikte iş yapabilme kapasitesinin güçlendirilmesi, başka bir ifade ile nitelikli işgücünün kendi aralarındaki sinerjinin canlı tutulması ve elde edilen çıktılarının başta üniversiteler olmak üzere tüm muhatapları ile paylaşılması elzemdir.

### **3.1.3. Yüksek Nitelikli İşgücü İçin Uzun Vadede Öneriler**

- ***Yaşam Konforunun Artırılması***

Yukarıda da ifade edildiği üzere nitelikli işgücü piyasasının temel belirleyenleri arasında önceliklerden biri de nitelikli işgücünün talep ve beklentileri ile örtüşen yaşam konforu başka bir ifade ile yereldeki sosyal, kültürel, sanatsal imkanlardır. Özellikle yüksek nitelikli yabancı işgücünün gerek kendisi gerekse ailesi için yüksek beklentilere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu iş gücünün ülkeye kazandırılması noktasında geliştirilecek politikalar önem arz etmektedir. Bu bağlamda yüksek nitelikli yabancı işgücünün çalışacağı Bilim Parkı, Teknopark gibi bölgelerin oluşturulması, bu bölgelerde konuttan (özel mimari tasarıma sahip evlerden) ulaşım (çoklu ulaşım imkanlarına), eğitimden (çok dilli eğitim veren özel okullardan) sağlığa (alternatif sağlık merkezlerine), kültürden sanata spordan boş zaman aktivitelerine (bağlantı noktası da oluşturabilecek kafeler, özgün tatlar sunan restoranlar, çok kültürlü merkezler vb.) kadar hemen her alanda adeta bir kampüs mantığı ile özel, nitelikli ve konforlu yaşam alanları oluşturulmalıdır.

- ***Temel Eğitimin Sübvansesi Edilmesi***

Uzun vadede nitelikli işgücünü ülkeye çekmek için bütünleşik bir sistem benimsenmeli, dünyanın farklı bölgelerinde kurulacak ofisler de dahil olmak üzere nitelikli yabancı işgücünü, profesyonelleri, öğrencileri, girişimcileri ve yurt dışında yaşayan Türk diasporasını ülkeye çekme amacıyla faaliyet gösteren tüm kurum ve aktörler bütünleşik bir

sistem ve ağ ile koordineli hale getirilmelidir. Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde ileri düzeyden ziyade temel eğitimin sübvansedilmesine odaklanılmalıdır.

### **3.2. Kalifiye İş Gücü Eksikliği ve İstihdam Sorunları**

Türkiye’de istihdam da yaşanan sorunlar sadece yüksek nitelikli işgücü ile sınırlı olmayıp farklı meslek gruplarında kalifiye eleman ihtiyacı da çözüm bekleyen öncelikli sorunlar arasındadır. Bilindiği üzere kalifiye eleman bir işte uzmanlaşmış, tecrübe sahibi, yaptığı iş ile alakalı eğitim ya da sertifika sahibi kişilerdir. Yüksek nitelikli işgücü, bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapma gibi özellikleri ile kalifiye elemandan ayrılmaktadır.

Kent merkezlerinde faaliyet gösteren sanayi sektöründe ise işgücü maliyetleri, eğitimin 12 yıla çıkarılması sebebi ile yerinde ve uygulamalı olarak eleman yetiştirilememesi, mesleki eğitim veren liselerin sanayinin kalifiye ara elemanı ihtiyacını gidermemesi, eğitilmiş işsizliğin hızla artması, yerel halkın mevcut işleri, teklif edilen vasıfsız pozisyonları ve verilen ücretleri yetersiz bulması, emek yoğun sektörlerdeki ağır çalışma koşulları, mevsimlik sektörlerin sürekliliğinin olmaması ve bu sektörlerin kayıtlı/sigortalı iş imkanlarının sınırlı olması, refah düzeyinin artması vb. gelişmeler istihdam sorununun temel sebepleri arasındadır. Söz konusu sorunun giderilmesi için mülteci istihdamına ağırlık verilmiştir.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen 2022 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre her iş yerinden %7,4’ünde işçi açığı bulunmaktadır. En fazla açık iş İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret sektörlerinde bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında en fazla açık iş olan meslekler Garson (Servis Elemanı), Makineci (Dikiş), Satış Danışmanı/Uzmanı ve Dokuma Konfeksiyon Makinecisi, Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı, Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik), şoför ve ön muhasebecidir.

Açık işlerde eğitim düzeylerine göre talep edilen mesleklere bakıldığında; yükseköğretim mezunları arasında en fazla talep edilen üç meslek sırasıyla; Makine Mühendisi, Satış Danışmanı/Uzmanı, Yazılım Geliştiricisi meslekleridir. En yüksek oranda açık işi (işverenin işyeri dışından işgücü olarak doldurmak istediği işler) olan işyerleri Bilgi ve İletişim sektöründedir. Söz konusu sektörde yer alan işyerlerinin yüzde 14,2’sinde açık iş

bulunmaktadır. 2-9 çalışanı olan işyerlerinde bu oran yüzde 11, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde yüzde 21,7 ve 20+ çalışanı olan işyerleri için yüzde 32,3 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ülkemizde açık işi bulunan işyeri oranının en fazla olduğu Bilgi ve İletişim sektörünü sırasıyla İmalat ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörleri takip etmektedir. Bilgi ve İletişim sektöründe açık işi olan işyeri oranının artmış olması nitelikli işgücüne olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Nitekim Tablo 12'ye bakıldığında yükseköğretim mezunu olan meslekler de en fazla açık işin bilgi ile iletişim teknolojileri alanında yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 13:** Eğitim Durumuna Göre En Fazla Açık İş Olan Meslekler

Herhangi Bir Eğitim Seviyesi Aranmıyor	Lise ve Altı	Yükseköğretim
Makineci (Dikiş)	Garson (Servis Elemanı)	Makine Mühendisi
Garson (Servis Elemanı)	Satış Danışmanı / Uzmanı	Satış Danışmanı / Uzmanı
Dokuma Konfeksiyon Makineci	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Yazılım Geliştiricisi
Temizlik Görevlisi	Konfeksiyon İşçisi	Bilgisayar Mühendisi
Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	Ön Muhasebeci	Yazılım Mühendisi
Düz Dikiş Makineci	Makineci (Dikiş)	Ön Muhasebeci
Paketleme İşçisi	Diğer Stok Memurları	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi
Konfeksiyon İşçisi	Diğer Plastik Mamuller İmalat İşçileri	Ziraat Mühendisi
İnşaat İşçisi	Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	Elektrik Mühendisi
Şoför-Yük Taşıma	Temizlik Görevlisi	Yazılım Destek Uzmanı

**Kaynak:** İPA 2022

İşverenlere göre çalışanlarındaki temel beceri eksiklikleri sırası ile şöyledir: Yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe, iletişim ve ifade yeteneği ile sorun çözme ve inisiyatif alabilme becerilerinin eksik olduğu düşünülmektedir. Elbette bu sıralamalar sektöre göre farklılık göstermektedir. 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde ayrıca yabancı dil becerisi de öncelikler arasında kendine yer bulmuştur.

Söz meslek elemanlarının temininde güçlük çekilme nedenlerine bakıldığında ise ilk sırada yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması (%79,8), ikinci sırada gerekli mesleki

beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması (%79,2), üçüncü sırada ise bu mesleklerde iş başvurusu yapılmaması (%71) gelmektedir.

Sektörlere göre işverenlerin istihdam beklentilerine bakıldığında da işverenlerin %19,1 bilgi ve iletişim sektöründe artış beklediklerini ifade etmektedirler. Bu sektörü, %14,8 ile madencilik ve %14,6 ile imalat sektörü takip etmektedir. Söz konusu oranlar sektörlerin Ar-Ge yatırımları ile örtüşmektedir. Buna göre, 20 ve daha fazla çalışanı olan Bilgi ve İletişim sektörü %44,8 ile en yüksek Ar-Ge çalışması yapma oranına sahiptir. Sektörün teknolojik gelişmelerle özdeşleşen yapısı gereği her yıl Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı bir önceki yıla göre artmaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin ihracat yapma durumuna bakıldığında 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri içinde ihracat yapan işyeri oranı en yüksek olan sektör yüzde 56,4 ile İmalat sektörüdür. Toplamda ise en yüksek ihracat yapma oranının yüzde 23,2 ile Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe olduğu görülmektedir.

Ülke genelinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin en yüksek oranda Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe olduğu görülmektedir. Bu sektörü sırasıyla Bilgi ve İletişim ve Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım sektörleri takip etmektedir. En düşük yatırım yapma oranı ise yüzde 3,1 ile Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektöründe 2-9 çalışanı olan işyerlerindedir. En fazla yatırım yapılması planlanan ilk on il sırasıyla; İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Konya, Ankara, Kocaeli, Samsun, Kayseri ve Mersin illeridir.

2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işverenlere “Sektörünüzde gelecek 10 yılda öne çıkacağını düşündüğünüz (Geleceğin Meslekleri) meslekler nelerdir?” sorusu yöneltilmiş olup çıkan sonuçlar analiz edilmiştir. Bu kapsamda 2022 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre Dijital Pazarlama, Yapay Zekâ, Bilişim, E-Ticaret, Mühendislik, Veri Analisti, Robotik Kodlama ve Yazılımı, Genetik, Tasarım ve Lojistik alanlarının öne çıkacağı anlaşılmaktadır (İŞKUR, 2023).

Sonuç olarak, Türkiye'de gerek yüksek nitelikli yabancı işgücü gerekse kalifiye elemanların istihdamına yönelik akredite vize modeli üretilmesi ve bu konuda sürdürülebilir ve sonuç odaklı politikalar üretilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda mevcut göçmen çalışma vizesi modelinin gözden geçirilmesi ve değişen koşullar dikkate alınarak sürekli



yenilenmesi, güncellenmesi ve modelin stratejik bir öneme kavuşturulması elzemdir. Bu noktada kalifiye elemanlar için çalışma vizesi modeline ilişkin kısa ve orta vade de yenilikçi ve stratejik adımlar atılması gerektiği ortadadır.

**Tablo 14:** Kalifiye Meslekler İçin Kısa-Orta-Uzun Vadede Çözüm Önerileri

KALİFİYE MESLEKLER		
Kısa Vade	Orta Vade	Uzun Vade
<ul style="list-style-type: none"><li>Sektörel analizler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bölgesel diplomasinin güçlendirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mesleki ve Teknik Eğitime Daha Kapsayıcı ve Bütüncül Bir Perspektiften Bakılması</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>İşgücü piyasası testi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Uluslararası öğrencilerin işgücü piyasasına kazandırılması</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Elâ Kart</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Temel eğitimin güncellenmesi</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Mesleki eğitim</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>İhtiyaç temelli mesleki eğitim</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Çalışma izni sürelerinin gözden geçirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Yerelde katılımcı mekanizmaların güçlendirilmesi</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Yeni nesil iş ağıları: Sosyal medya uygulamaları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tecrübe paylaşımı</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Online platform, akıllı eşleştirme ve veri tabanı oluşturma</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Yurt dışı organizasyonlar</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Zorunlu istihdamın esnetilmesi</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Kalifiye sığınmacı istihdamı</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Sosyal hakların artırılması</li></ul>		

### 3.2.1. Kalifiye Meslekler İçin Kısa Vadede Öneriler

#### • *Sektörel Analizler*

İŞKUR verilerinden de görüldüğü üzere hali hazırda kalifiye eleman ihtiyacının yerelden karşılanmasının mümkün olmadığı meslekler mevcuttur. Bu bağlamda her bir yerel birim için (il bazında) sektörlerin ihtiyaç duyduğu yabancı kalifiye elemanlara ilişkin istatistiki veriler oluşturulmalıdır. Söz konusu veriler kamu özel sektör iş birliğini artırarak illerdeki İŞKUR verileri üzerinden hazırlanmalı ve her bir yerel birim için öncelik sırasına göre ihtiyaç analizi yapılmalıdır.

- ***İşgücü Piyasası Testi***

Takdir edileceği üzere yüksek nitelikli işgücüne nispetle kalifiye elemanlara yönelik ihtiyacın yerel işgücü piyasasından karşılanma imkân ve olasılığı daha fazladır. Ayrıca işgücü piyasasının arz yapısının sahip olduğu yetkinliklerin geliştirilebilmesi, işgücüne yeni beceriler kazandırılabilmesi, işsizlik oranlarının düşürülmesi ve yerel istihdamın desteklenmesi açısından, ihtiyacın yerel beşerî sermayeden karşılanması önem arz etmektedir. Bu sebeple talep edilen yabancı kalifiye elemanın iş piyasası testine tabi tutulması yani söz konusu iş için yerelde makul bir süre içinde gerekli iş gücünün bulunmadığının teyit edilmesi sağlanmalıdır. Bu tespit için de yine İŞKUR verileri baz alınmalıdır.

- ***Elâ Kart***

İşverenlerin karşılaştığı temel sorunlarından birisi mevcut işgücü piyasasının ihtiyaç duyulan nitelikteki işgücünü karşılamada yetersiz kalmasıdır. Tespit edilen bu sorun uzun vadede işletmelerin büyüme potansiyellerini azalttığı gibi ulusal ekonominin de uluslararası piyasada rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle işverenlerin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip işgücünü karşılamak için kısa vadede Elâ Kart uygulamasının planlanması büyük önem taşımaktadır. İhtiyaç duyulan kalifiye elemanlara daha rahat erişim sağlaması ve uygun vasıflara sahip bireylerin ülkeye katkı sağlaması amacıyla (Almanya'daki "Fırsat Kart" benzeri) özel bir puanlama sistemi olan Elâ Kart uygulaması hayata geçirilmelidir. Yüksek nitelikli işgücüne odaklanan Turkuaz Kart'ın aksine Elâ kart kalifiye elemanlar için tasarlanmıştır. Başta Avrupa ve Amerika olmak üzere ülkelerde göçmen işgücü için oluşturulan vize programları incelendiğinde özellikle Almanya gibi önde gelen ekonomiye sahip ülkelerin göçmen vizesi için uyguladıkları şartları esnetmesi, konunun önemini gözler önüne sermektedir.

Uluslararası arenada rekabet gücünü kaybetmemek için işveren sponsorlu Elâ Kart, başta sanayi olmak üzere farklı sektörlerde işgücü talebini karşılamaya yönelik kalifiye işgücünü ülkeye kazandırmayı hedeflemektedir. Elâ Kart ile hedeflenen, işverenin ihtiyaç duyduğu kalifiye personeli daha hızlı bir şekilde istihdam etmesi, göçmen çalışma vizesinin hızlı bir şekilde elde edilmesi ve daha sonrasında özel bir istihdam havuzu oluşturularak belirli sektör ve niteliklere sahip adayların hızlıca havuzdan temin edilmesidir. Bu bağlamda Elâ Kart

uygulaması işveren sponsorlu ve puan temelli çalışma vizesi modellerini bir arada aktive eden bir anlayışla uygulanmalıdır. İşveren sponsorlu Elâ Kart uygulaması, işverenlere konaklama ve diğer organizasyonel detayları düzenleme yükümlülüğü vermelidir. Özellikle sanayi bölgelerinde belirlenen alanlar konut imarı için ayrılmalı, işverenlerin kendi lojmanlarını yapmalarına ve çalışanları için konaklama sağlamalarına imkân tanınmalıdır. Nitekim konut sıkıntısı Türkiye genelinde ve özellikle şehir merkezlerinde giderek artan bir sorundur. Yüksek kira fiyatları ve konut edinme zorluğu işçilerin yaşam kalitesini etkileyebileceği gibi daha en başında göçün önündeki en önemli engellerden biridir. Başta büyükşehirler olmak üzere mevcut konut stokunun yetersiz olmasının yanı sıra halihazırda deprem bölgelerine yapılması planlanan konutlar, devletin konut yapımına verdiği öncelikler ve bu bölgeler dışında konut inşası konusundaki maliyetler dikkate alındığında göçmen işgücünün barınma sorununun giderilmesi son derece önemlidir. İşverenlere sanayi için ayrılan parsellerden belirli bir kısmında lojmanlar inşa etmesi bu zorlukların bir çözümü olarak görülmektedir. Bu bağlamda Elâ Kart, sanayi bölgelerinde belirli alanları imara açma ve işverenlere lojman yapma yetkisi vererek konut sorununu çözme potansiyeline de sahiptir. Ayrıca lojmanların oluşturulması ile işçilerin iş yerlerine ulaşımı kolaylaşacak ve ulaşım sorunu da azaltılacaktır.

Kısaca ifade edildiğinde işveren sponsorlu Elâ Kart uygulamasında;

- ❖ İşveren ilk iki yıllık süre içerisinde, yabancı kalifiye elemanların konaklama ve ulaşım ihtiyacını karşılamakla yükümlü olmalıdır.
- ❖ Yine iki yıl boyunca yabancı kalifiye elemanlar için her bir yıl için 30 gün izin ve yılda bir defa olmak üzere geldiği ülkeye gidiş-dönüş masraflarını karşılamakla yükümlü olmalıdır.
- ❖ İşveren sponsorlu Elâ Kart uygulaması kapsamında Türkiye'ye gelecek yabancı kalifiye elemanların aşağıdaki tablodan en az 6 puan alması zorunludur.
- ❖ Elâ Kart kapsamında her yıl yerel verilerden hareketle hangi sektörlerde işgücü eksikliği yaşandığına bağlı olarak belirlenen kotalar doğrultusunda yabancı kalifiye eleman istihdamının önü açılmalıdır.

- ❖ Elâ Kart puanlama sisteminde sırasıyla iş tecrübesi, mesleki yeterlilik (diploma ve sertifikalar), dil (Türkçe) seviyesi, yaş, bilinen yabancı diller (seviyelerine göre), daha önce (en az 6 ay) Türkiye’de bulunmuş olma gibi kriterler üzerinden puanlama yapılmalıdır. Ayrıca kalifiye eleman istihdamının kolaylaştırılması için başvuru pozisyonun öncelikli sıralamasındaki konumuna göre ek puanlama da yapılmalıdır. Elâ Karta başvuranların aşağıdaki tabloya göre işveren sponsorlu ise en az 6, değilse en az 10 puan alması gerekmektedir.

**Tablo 15:** Elâ Kart Başvurusunda Mesleki Değerlendirme Puanlaması

1	Mesleki yeterlilik (Diploma ve sertifikaya sahip olmak)	6 Puan
2	En az iki yıl iş tecrübesine sahip olmak	2 Puan
3	En az üç yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olmak (her yıl için 1 puan olmak üzere)	3 + Puan
4	A1 Türkçe Bilgisi	1 Puan
5	A2 Türkçe Bilgisi	2 Puan
6	B1 Türkçe Bilgisi	3 Puan
7	B2 Türkçe Bilgisi	4 Puan
8	C1 Türkçe Bilgisi	5 Puan
9	C2 Türkçe Bilgisi	6 Puan
10	35 yaşını doldurmamış olmak	3 Puan
11	36-45 yaş arasında olmak	2 Puan
12	A1-B1 İngilizce Bilgisi	2 Puan
13	B2-C2 İngilizce Bilgisi	4 Puan
14	İngilizce dışında B1 seviyesindeki her Yabancı Dil için	2 Puan
15	En az 6 ay Türkiye’de yaşamış olmak	2 Puan
16	Öncelikli sektör/meslek başvurusu	3 Puan

- ❖ Yabancı kalifiye işgücünün istihdam sürecine dahil olabilmesi için başvuranların yukarıdaki tabloya göre en az 10 puan alması zorunludur.
- ❖ 10 puan alan yabancı kalifiye elemanlar Türkiye’ye gelmeden önce işverenle bir iş sözleşmesi imzalamalı ve sözleşmenin ilgili makamlarca onaylanması durumunda ilgili prosedür doğrultusunda çalışmaya başlayabilmelidir.

- ❖ Belirlenen sektörler ve nitelikler doğrultusunda işgücü piyasası analizinde belirlenen öncelikli sektörlerden birisine başvuran işgücünün yeterli iş tecrübesi bulunmadığı takdirde maksimum 4 hafta süren eğitim ve beceri kazandırma programları ile gerekli donanımına sahip olması sağlanmalıdır.
- ❖ Yukarıdaki tabloya göre en az 10 puan alabilen yabancı kalifiye elemanlar Elâ Kart kapsamında Türkiye'ye iş aramak için gelebilmeli ve söz konusu kalifiye elemanlar için 2 yıl çalışma ve oturma müsaadesi verilmelidir. Bu süre zarfında iş piyasalarında araştırma yapma imkânı sunulmalıdır. Bu süre için herhangi bir teminat aranmamalıdır.
- ❖ Kalifiye elemanların barınma sorununun çözümü ve konaklama imkânı sağlanması için, Organize Sanayi Bölgeleri ve diğer sanayi alanlarında faaliyet gösteren işverenlere (toplam metrekare alanının %5'ini geçmeyecek şekilde) işyeri arazisine lojman yapma izni verilmelidir.
- ❖ 1 yabancı çalışana 5 Türk çalışan şartı, Elâ Kart kapsamında gelecek yabancılar için (turizm ve eğlence sektöründe olduğu gibi) esnetilmeli; sanayi, inşaat ve tarım işletmeleri de 1 Türk çalışan için 1 yabancı çalıştırılabilmelidir.
- ❖ Yabancı kalifiye elemanlar (2 yıllık) bu süre zarfında geçimlerini sağlamak için haftada 30 saat herhangi bir işte çalışabilmelidir.
- ❖ Elâ Kart ile gelecek yabancılar 3 defayı geçmeyecek şekilde tam zamanlı iş denemesinde bulunabilmeli, şayet buldukları tam zamanlı işte devam edemezler ise en fazla 3 kez olmak üzere yeni bir işte tam zamanlı çalışma imkânı sağlanmalıdır.
- ❖ Kalifiye elemanlara diploma denkliğini köken ülke de ya da isterse Türkiye'de yaptırma imkânı verilmelidir. Başka bir ifade ile bir yandan 30 saat çalışırken bir yandan da denklik sürecine devam ettirmeleri sağlanmalıdır.
- ❖ En az iki yıl süre ile istihdam edilecek işgücünün iki yıl sonrasında başvuru ile süresini 3 yıla kadar uzatma imkânı tanınmalıdır.
- ❖ İlk uzatma başvurusu kabul edilen kalifiye elemanların ailesini ve bakmakla yükümlü olduğu birinci derece yakınlarını getirme hakkı bulunmalıdır.

- ❖ İki yılı tamamlayan kalifiye elemanların sözleşmelere uymaları, kamu sağlığı ve güvenliğini tehdit edecek bir fiilde bulunmamaları halinde istediği işyerinde çalışma hakları olmalıdır.

- **Mesleki Eğitim**

Niteliği tanımlanmış ancak mevcut işgücü piyasası koşullarında yerelde bulunamayan yabancılardan ise aranan niteliklerin tümünü sağlamayan kalifiye elemanlar için belgelenen niteliklerine ek olarak ihtiyaç duyulan nitelikler için Türkiye’de mesleki eğitim almalarının önünün açılması, bu yolla hem ihtiyacın giderilmesi hem de Türkiye’nin rekabet koşullarında daha cazip hale getirilmesi sağlanmalıdır.

- **Çalışma İzni Sürelerinin Gözden Geçirilmesi**

Türkiye’de 2019 yılına kadar üç çeşit çalışma izni verilmiştir. Bunlar, süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni ve bağımsız çalışma iznidir. Ancak ülkemizde 2019 yılından itibaren yabancılara yalnızca süreli çalışma izni verilmektedir. Bu izin türünde ilk başvuruda, çalışma izni en fazla bir yıl, ilk uzatma başvurusunda ise en çok iki yıl süreli çalışma izni hakkı tanımaktadır. Bu durum güven esaslı ve sürdürülebilir çalışma koşulları açısından ciddi bir sorundur. Bu sebeple ilk başvuru da en az iki yıl, süre uzatma başvurusu olumlu değerlendirildiği takdirde ise en az 3 yıl süre ile çalışma izni hakkı tanınmalıdır. Ayrıca yönetmeliğe ve kanunlara ilişkin herhangi bir sorun oluşmadığı takdirde yabancı kalifiye elemanlara bir yılın sonunda işyeri değiştirme hakkı tanınmalıdır.

- **Yeni Nesil İş Ağları: Sosyal Medya Uygulamaları**

Kalifiye elemanların daha müreffeh bir hayat ve daha iyi yaşam koşulları için iş ararken sosyal medya uygulamalarını sık sık ziyaret ettikleri bilinmektedir. Bu bağlamda her bir yerel birim için ülkenin ihtiyaç duyduğu iş kolları için hazırlanacak analizlerden hareketle gerek niteliklerin gerekse başvuru sürecinin tanıtıldığı görseller oluşturulmalıdır. Bu görseller başta İngilizce, Hintçe, Arapça, Çince, Urduca başta olmak üzere farklı dillere çevrilerek Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, yabancı temsilcilikler, yereldeki odalar, İŞKUR ve işverenler aracılığı ile resmi siteler ve sosyal medyada platformları üzerinden dolaşıma sokulmalıdır.

- ***Online Platform, Akıllı Eşleştirme ve Veri Tabanı Oluşturma***

Yüksek nitelikli işgücünde olduğu kalifiye elemanları da işverenler ile buluşturan TalentforBIZ gibi resmi online platformlar oluşturulmalı ve akredite olan şirketler ile kalifiye elemanları bu platformlar üzerinden akıllı eşleştirme yöntemi aracılığıyla birbiri ile buluşturulmalıdır. Karşılıklı olarak anlaşılması halinde süreç İŞKUR tarafından yürütmelidir. Ayrıca bu platform sayesinde bir havuz sistemin oluşturulması ve bu sistem üzerinden kalifiye elemanlara yönelik bir veri tabanı oluşturulması oldukça önemlidir. Bu sayede, sektörel bazda verilerin işlendiği ve ihtiyaç duyulan alanlarda kalifiye elemanlara ivedi olarak ulaşılmasını sağlayabilecek bir sistemin geliştirilmesi söz konusu işgücünün ülkeye kazandırılmasında katkı sağlayacaktır.

- ***Zorunlu İstihdamın Esnetilmesi***

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmelik gereği çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamının zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda ise çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranmaktadır. Yerelden temin edilemeyen ve işgücü piyasası testi ile teyit edilen kalifiye elemanlar için mevcut kriterin gözden geçirilmesi elzemdir. Bu bağlamda tarım ve hayvancılık sektöründe çalışma vizesi talep edilen yabancı için kriter bir zorunluluk olmaktan çıkarılmalı, sanayi ve hizmetler sektöründe ise yerel işgücü ile yabancı kalifiye işgücü arasında bir denge oluşturularak her bir yabancı işgücü için yerel bir işgücü istihdam edilmelidir.

- ***Kalifiye Sığınmacı İstihdamı***

Bilindiği üzere Türkiye halihazırda dünyada en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülkedir. Bu bağlamda sığınmacı işgücünün mevcut mesleki beceri profili ile hangi sektörlerde istihdam edilebileceklerinin ve hangi alanlarda girişimcilik kapasitelerinden yararlanabileceğinin belirlenebilmesi amacıyla ihtiyaç analizlerinin yapılması ve mesleki beceri profili envanterinin çıkarılması elzemdir. Kalifiye sığınmacıların tespiti ve uygun işe yerleştirilmesi için kamu kurumları ve sığınmacılara yönelik faaliyet gösteren sivil toplum

kuruluşları ile işgücü piyasasının temsilcileri arasında bilgi sağlama konusunda daha sıkı bağlar ve iş birlikleri tahsis edilmelidir.

Sığınmacı iş gücünün daha nitelikli ve kalifiye hale gelebilmesi, bu yolla kendi mesleğini olması gerektiği yerde icra edebilmesi, üretim kalitesi ve verimliliğinin artırılabilmesi için ihtiyaç duyulan alanlarda eğitimler verilmesi de önemlidir. Ciddi zaman, emek ve kaynak harcanarak tertip edilen eğitimler için hazırlanacak envanterden faydalanılarak mülakat yolu ile seçimler yapılmalı ve eğitimler doğru kişilere verilmelidir. Özellikle istihdam garantili eğitimlere dahil olanlardan mazeretsiz olarak eğitimi yarıda bırakması, sertifika almaması ya da istihdama dahil olmaması halinde tazminat istenmesi bir alternatif olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için geçici koruma ya da uluslararası koruma statülerinden birine sahip olan bireyler yeterli puanı aldığı takdirde Elâ Kart uygulaması ile işgücüne kazandırılmalıdır.

- ***Sosyal Hakların Artırılması***

Kalifiye elemanların ülkeye kazandırılması için rekabet koşullarını da göz önünde bulundurarak adımlar atılması, bu noktada nitelikli işgücü gibi, ailesi ve bakmakla yükümlü bulunduğu birinci derece akrabalarına da ikamet izni, çalışma izni vb. birtakım haklar sağlanması oldukça önemlidir. Nitekim Turkuaz Kart kapsamı dışındaki yabancılar için bu haklar mevcut değildir. Bu ve benzeri imkân ve hakların sağlanması nitelikli işgücünün Türkiye'yi tercih etmesini sağlayacak öncelikler arasındadır. Elbette bu konuda da kademeli bir anlayış benimsenmesi oldukça anlamlıdır. Stratejik hedeflere uygun olarak belirlenen ve öncelikli sektörlerde istihdam edilecek yabancı kalifiye elemanların öncelik ve önem sırasına göre niteliği, yeteneği, donanımı, aylık ücreti vb. kıstaslar dikkate alınarak bu haklar da kademeli olarak sağlanmalıdır.

### **3.2.2. Kalifiye Meslekler İçin Orta Vadede Öneriler**

- ***Bölgesel Diplomasinin Güçlendirilmesi***

2000'li yıllarla birlikte ulus aşırı göçlerin karakteri değişmiştir. Günümüzde insanlar daha müreffeh bir hayattan ziyade hayatta kalmak için, gönüllü değil zorunlu, bireysel değil kitlesel göçlere maruz kalmaktadır. Özellikle Ortadoğu bilinçli ve sistematik zorunlu göçlerin üssü haline gelmiştir. Türkiye, coğrafi konumu, siyasi ve iktisadi istikrarı sebebiyle



yerinden edilen sığınmacılar için güvenli bir liman olarak görülmektedir. Ancak Türkiye, söz konusu sığınmacılar arasında yer alan nitelikli ve yüksek nitelikli işgücünü ülkeye kazandıracak politikaları hayata geçirmekte geç kalmıştır. Bununla birlikte (sayıları oldukça sınırlı olsa da) hali hazırda ülkemizde ikamet eden nitelikli sığınmacılara ilişkin bir veri tabanı oluşturulması dahası ve önemlisi savaş ve çatışma alanlarından göç etmek isteyen kalifiye yabancıların ülkeye kazandırılmasında gerek bu havuzdaki sığınmacıların ağlarının harekete geçirilmesi gerekse diplomatik ağların güçlendirmesi ve sadece nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesi için özel bir görev ekibi oluşturulması önemli bir katkı sağlayacaktır.

- ***Uluslararası Öğrencilerin İşgücü Piyasasına Kazandırılması***

Kalifiye elemana ihtiyaç duyulan öncelikli alanlarda yabancı öğrencilerin sayısının artırılması ve nitelikli öğrencilerin bu alanlara yönlendirilmesi bu kapsamda özel burs programları için fonlar oluşturulması ayrıca hali hazırda öğrenim gören uluslararası öğrencilere ilişkin bir veri tabanı oluşturulması ihtiyacın karşılanmasında önemli bir rol üstlenecektir. Bu yolla alanında başarılı olan ve potansiyel barındıran öğrencilerin mezun olmadan (veri tabanı üzerinden) işgücü piyasasına kazandırılması sağlanmalıdır. Kalifiye işgücünün emek piyasalarındaki stratejik konumu dikkate alındığında orta ve uzun vadede söz konusu ihtiyacın yurt dışından temini sürdürülebilir değildir. Bu sebeple kalifiye işgücünün temininin de ulusal ve yerel politikalara ağırlık verilmesi son derece elzemdir.

- ***Temel Eğitimin Güncellenmesi***

Türkiye’de meslek yüksekokulları ve meslek liseleri ile ilgili pek çok düzenleme ve iyileştirme yapılmasına karşın mevcut eğitim sisteminin hali hazırda ihtiyaç duyulan kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamadığı, dahası müfredatların ihtiyaç duyulan bilgi ve donanım eksikliğini gideremediği görülmektedir. Bu sebeple, mesleki eğitim okul yönetimi ve ailelerin ortak kararı ile ilköğretim seviyesinden başlamalı, bu yolla çocuklar beceri ve yetenekleri ile uyumlu olarak ilköğretimden itibaren doğru mesleki alanlara yönlendirilmelidir. Bu süreç, lise ve üniversite tercihlerinde de belirleyici olmalıdır.

- ***İhtiyaç Temelli Mesleki Eğitim***

Türkiye’de son dönemlerde iş dünyasının kalifiye eleman bulma konusunda yaşadığı sorunlar sadece arz/talep dengesizliğinin değil aynı zamanda mesleki ve teknik eğitim ile iş

dünyası arasındaki koordinasyonun eksikliğinin bir göstergesidir. Bu bağlamda yerelde her bir sektörün ihtiyaç duyduğu kalifiye mesleklere ilişkin lise ve meslek yüksekokullarının ihtiyaç odaklı bölüm ve müfredat düzeyinde yeniden yapılandırılması sağlanmalıdır. Bunun için yerel aktörlerle eğitim kurumları arasındaki düzenli ve sürdürülebilir bir ağ oluşturulmalıdır. Ayrıca lise ve meslek yüksekokullarının altyapı, mekân (laboratuvar, atölye, derslik vb.), donanım ile öğretim elemanı gereksinimi de aynı oranda geliştirilmelidir. Gerekli alt altyapı, laboratuvar, atölye ve donanımın sağlanamaması durumunda yereldeki sektör temsilcilerinden destek alınması sağlanmalıdır. Ek olarak öğrenci stajlarına önem verilmeli, öğrencilerin uygulama eksikliğinin giderilmesi için işyeri eğitimi ağırlıklı yeni modeller uygulamaya konulmalıdır.

- ***Yerelde Katılımcı Mekanizmaların Güçlendirilmesi***

Her bir yerel birimin ihtiyaç duyduğu kalifiye elman ve bunların sektörel dağılımı farklılık göstermektedir. Bu kapsamda yerelde İŞKUR, ticaret odası, sanayi odası, MÜSİAD, yerel yönetimler, halk eğitim müdürlükleri gibi yerel aktörlerin iş birliği içinde ihtiyaç duyulan sektörlerde kalifiye eleman yetiştirilmesi için iş garantili/sertifikalı mesleki eğitim kursları vermelidir. Bu konuda kalifiye elemanların yetiştirilmesine yönelik projeler hayata geçirilmeli, uluslararası ve ulusal fonlardan hibe desteği sağlanmalıdır.

- ***Tecrübe Paylaşımı***

İşgücü piyasasında hali hazırda istihdam edilen kalifiye elemanların işgücünün güncel teknolojik gelişmeler ve dönüşümlere ilişkin tecrübelerinin sahada aktive edilmesi de son derece kritik öneme sahiptir. Bu konuda mesleki eğitim alan öğrencilerin kalifiye elemanlar ile buluşturulması ve mesleği sahada uzmanından tecrübe etmesi sağlanmalıdır. Bu kapsamda lise ve meslek yüksekokullarında eğitim-öğretim faaliyetlerinin belli bir kısmının piyasada iş tecrübesi edinmiş uygulamacılar, usta öğreticiler vb. tarafından yürütülmesine yönelik adımlar atılmalıdır.

- ***Yurt Dışı Organizasyonlar***

Kalifiye elemana ihtiyaç duyulan sektörlerde gerek eğitimcilerin gerekse öğrencilerin sektör temsilcisi işverenlerle birlikte mevcut piyasa koşullarını görmek, güncel yenilik ve uygulamaları keşfetmek amacıyla yurt dışı sempozyumlar, fuarlar ve teknik geziler yapması

sağlanmalıdır. Ayrıca öğrenci ve eğitimcilerin Erasmus, Avrupa Gönüllü Hizmeti gibi yurt dışı değişim programlarına katılımı teşvik edilmeli ve programı başarı ile tamamlayanlar için istihdam önceliği sunulmalıdır.

### **3.2.3. Kalifiye Meslekler İçin Uzun Vadede Öneriler**

- ***Mesleki ve Teknik Eğitime Daha Kapsayıcı ve Bütüncül Bir Perspektiften Bakılması***

Buna göre mesleki eğitim yaygın eğitimin bir parçası haline getirilmeli ve ilkokul mezunundan üniversite mezunu eğitilmiş işsizlere kadar toplumun tüm kesimleri için bir fırsat kapısı haline getirilmelidir. Bu bağlamda tüm bu kesimleri nitelikli ve donanımlı hale getirmek için eğitim sisteminin güncellenmesi kalifiye ve ara elemanın yetiştirilmesine odaklanılmalıdır.

Sonuç olarak Türkiye barındırdığı ekonomik potansiyel itibarıyla yüksek nitelikli ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada gerek mevzuat gerekse uygulama düzeyinde önemli adımlar atıldığı da görülmektedir. Ancak küresel eğilimler, mevcut piyasa koşulları ve uluslararası rekabet imkanları dikkate alındığında söz konusu mevzuat ve uygulamaların güncellenmesinin uluslararası nitelikli işgücünün ülkeye kazandırılmasında önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmiştir.

## SONUÇ

Göç her ne kadar insanlık tarihi kadar eski olsa da özellikle Sanayi Devrimi sonrası uluslararası göçmen işgücü göçleri büyük bir ivme kazanmıştır. Günümüzde ise küresel ekonominin doğurduğu fırsatlar kimi zaman ise maruz bıraktığı zorunluluklar uluslararası göçmen işgücü göçlerini stratejik bir konuma taşımıştır. Küresel ticaret hacminin giderek büyümesi, katma değeri yüksek teknolojik ürün ve hizmetlere ilginin ve ihtiyacın artması, buna bağlı olarak yeni iş kolları ve sektörel çeşitliliğin artması, küresel rekabette ön alma çabaları göçmen işgücü için de yeni fırsatların kapılarını aralamıştır. Diğer yandan 2008 yılında Amerika ve Avrupa'da başlayan ve resesyon koşullarını tetikleyen finansal kriz, Covid-19 salgını ve ardından gelen savaş ve çatışmalarla birlikte küresel ticarete tedarik zincirlerinin kesintiye uğraması, üretim maliyetlerinin yükselmesi ve ürün arzının zorlaşması, özellikle ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde toplam doğurganlık hızlarının düşmesi, yaşlı nüfusun artması, bölgesel güç dengelerin değişmeye başlaması gibi zorunluluklarda göçmen işgücü göçlerini stratejik bir konuma taşımıştır.

Geçtiğimiz son otuz yılda ülkeler arası ticaret hacmi her geçen gün daha da artmakta, buna bağlı olarak oluşan rekabet ortamı gerek ülkelerin gerekse işletmelerin mevcut koşullara yönelik uygun ve doğru pozisyonu almasını bir zorunluluk haline getirmektedir. İşgücü piyasaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1 milyar insana yeni istihdam alanları oluşturmakta ve küresel işgücü havuzu ile gayri safi hasılayı artırmaktadır. Bu durum göçmen işgücü piyasasındaki rekabeti daha da artırmakta yüksek gelir seviyesine sahip olan ve göç alan ülkelerdeki işverenlere, uluslararası pazarda kaybettikleri rekabet avantajlarını yeniden kazanma imkânı sunmaktadır. Ayrıca dünya genelinde sektörel çeşitliliğin artması, katma değeri yüksek ürünlerin ön plana çıkması, uluslararası pazarlar, rekabet vb. pek çok unsur ülkelerin ihtiyaç duydukları yüksek nitelikli ve kalifiye elemanların göç yolu ile teminini elzem hale getirmiştir. Bu sebeple birçok ülke giderek, ekonomik imkân ve kapasitelerini artırmak için stratejik gördükleri sektörlerde oluşan yüksek nitelikli ve kalifiye işgücü açıklarını ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirmeye başlamıştır.

Göçmen çalışma vizesinin birçok ülke için ekonomik büyümeyi destekleme ve işgücü ihtiyaçlarını karşılama konusundaki etkileri düşünüldüğünde Almanya, Danimarka,

Portekiz, Finlandiya gibi ülkelerin mevcut göçmen çalışma vizesi modellerini revize ettiği, yaşanan nüfus, azalan doğum oranları ve ekonomik gereksinimler gibi faktörlerle başa çıkmada göçmen işgücünden faydalandığı görülmektedir. Bu sebeple birçok ülke özellikle kalifiye işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla işveren sponsorlu model ile kısa vadede işgücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı yanıt alırken puan temelli modelde uzun vadede nitelikli aday havuzlarını genişletmişlerdir. Küresel rekabetin arttığı bir dönemde göçmen işgücü temini stratejik bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Bu husus Türkiye için de büyük önem arz etmektedir.

Küresel finansal kriz, pandemi, tedarik zincirinde yaşanan sorunlar, Türkiye'ye komşu coğrafyalarda yaşanan savaş ve iç çatışmalar, asrın felaketi olarak nitelendirilen Kahramanmaraş merkezli depremler gibi pek çok küresel ve ulusal soruna rağmen rakamlar bir bütün olarak Türkiye ekonomisinin büyüme yönünde ivme kazandığını göstermektedir. Bununla birlikte sanayi sektöründeki işgücü maliyetleri, eğitim sistemindeki yapısal sorunlar ve mesleki eğitimdeki zayıflıklar, kırsal alanlarda tarım ve hayvancılık sektörlerindeki zorlu koşullar ve kırsaldaki gençlerin kente göçü Türkiye'nin istihdam sorunlarının her geçen gün daha da derinleşmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum, sektör temsilcilerinin yüksek nitelikli ve kalifiye eleman ihtiyacını artırmaktadır. Ekonomik büyümeyi sürdürmek ve rekabet avantajını korumak için ise nitelikli işgücüne ihtiyaç bir çözüm önerisi olarak sunulmaktadır. Nitekim günümüzde işgücü piyasalarında stratejik önemi haiz sektörler ve niteliklerde arz sorunu ile karşılaşmaktadır. Söz konusu işgücü açığını kapatmak ve kısa-orta vadede bu sorunu çözebilmek adına yabancı işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de yüksek nitelikli ve kalifiye işgücünün ülkeye kazandırılması noktasında kanun, yönetmelik, mevzuat ve uygulama düzeyinde ciddi adımlar atılmıştır. Ancak küresel piyasalarda göçmen işgücü rekabeti ve rekabetin koşulları dikkate alındığında söz konusu adımların gerek işveren gerekse işgücü açısından sahada beklentiyi yeteri kadar karşılayamadığı görülmektedir.

Küresel işgücü piyasalarındaki rekabet ve göçmen ağırları dikkate alındığında AR-GE yatırımlarının GSYİH içerisindeki payı ve yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içerisindeki payı, inovasyon, yazılım ve tasarım alanlarındaki yatırım kapasitesi, katma değeri yüksek teknoloji üretimi, dönüşümü ve transferi ve elbette ödenen

ücretler gibi temel göstergeler dikkate alındığında yüksek nitelikli işgücünün Türkiye'ye kazandırılmasında ciddi zorluklarla karşı karşıya olduğu bir gerçektir. Ancak bu durum izlenmesi ve gerçekleştirilmesi gereken adımların ötelenmesi değil aksine ortaya konan önerilerin hayata geçirilmesi ve küresel piyasa koşullarına göre sürekli yenilerek güncellenmesini gerektirmektedir. Bununla birlikte Türkiye'nin mevcut üretim kapasitesi ve sektörel ihtiyaçları dikkate alındığında kısa vadede kalifiye işgücüne duyulan ihtiyacın daha öncelikli ve elzem olduğu görülmektedir. Bu sebeple konu ile ilgili standart ve genel geçer ifadeler yerine stratejik temelli politika modellerine duyulan ihtiyaç her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Bu noktada başta Elâ Kart olmak üzere kalifiye işgücüne yönelik izlenecek stratejik temelli bu politika önerileri işgücü piyasalarına büyük bir katkı sunacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin ulusal kalkınma hedefleri ve işgücü talepleri doğrultusunda hazırlanan bu çalışma gerek yüksek nitelikli yabancı işgücü gerekse kalifiye elemanların istihdamına yönelik akredite vize modeli ve bu konuda sürdürülebilir ve sonuç odaklı politikalar üretilmesini hedeflemiştir. Bu kapsamda hem yüksek nitelikli hem de kalifiye elemanlar için mevcut göçmen çalışma vizesi modeli gözden geçirilerek ve değişen koşullar dikkate alınarak, karşılaştırmalı analizler ile kısa, orta ve uzun vade de yenilikçi stratejik önemi haiz güncel bir politika modeli sunulmuştur.

## **Kaynakça**

- Alpar, M. B. (2000). Göçmen İşçilere İlişkin 97 Sayılı ve 143 Sayılı ILO Sözleşmeleri ile İlgili Çalışma Mevzuatı. Kamu-İş, 6(1).
- Arıcı, K. (1997). Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Kamu-İş Yayını. Ankara.
- Babayiğit, Z. K. (2014). İşgücü Göçü Yönetimi: Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Göçmen İşgücü Politikaları [Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi]. Ankara.
- Balintec, V. (2023). In Canada's Search to Attract Tech Workers, Are Other Migrant Workers Getting Lost in the Mix? <https://www.cbc.ca/news/canada/tech-worker-strategy-migrant-worker-impact-1.6898742>. Erişim: 03 Eylül 2023.
- Canada.ca. (2023). Hire a Temporary Worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Overview. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>. Erişim: 4 Eylül 2023,
- ÇGSB (2022). İzin Türleri. Bağlantı: <https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/calisma-izni/izin-turleri/>. Erişim: 18 Ekim 2023.
- ÇSGB (2024) Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, “Harç ve Değerli Kâğıt Bedelinin Ödenmesi”, <https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/genel-bilgi/harc-ve-degerli-k%C3%A2gıt-bedelinin-odenmesi> Erişim: 10 Nisan 2024.
- ÇSGB Yabancıların Çalışma İzin İstatistikleri (2022) <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izni-istatistikleri/> Erişim: 10 Nisan 2024.
- Eb3vize, Green Card (2023). Green Card Bağlantı Linki: [https://www.eb3vize.com/green-card/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_term=eb3%20vizesi&utm\\_campaign=1](https://www.eb3vize.com/green-card/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_term=eb3%20vizesi&utm_campaign=1) Erişim: 12 Kasım 2023.
- Erder, S. (2011). “Zor Ziyaret: Nataşa mı? Döviz Getiren Bavul mu?: Eski Doğu Bloku Ülkelerinden Gelen Kadınların mek Piyasasına Girişi”, S. Sancar (DrI), Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye, Cilt.I. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. 191-218.
- Etiler, N. ve Lordoğlu K. (2010). “Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması”, Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitapçığı, (s. 93-118). İstanbul: Petrol İş Yayını.
- Euronews. (2022). Avrupa'da Çalışma Vizesinin En Kolay Alındığı Ülkeler Hangisi? <https://tr.euronews.com/2022/10/02/avrupada-calisma-vizesinin-en-kolay-alindigi-ulkeler-hangisi>. Erişim: 3 Eylül 2023.
- Euronews. (2023). Almanya'nın yeni kalifiye işçi göçmenlik yasası hakkında bilinmesi gereken 7 başlık. <https://tr.euronews.com/2023/06/25/almanyenin-yeni-kalifiye-isci-gocmenlik-yasasi-hakkinda-bilinmesi-gereken-7-onemli-konu> Erişim: 3 Eylül 2023.

- Hayaloğlu, P., Kalaycı, C. ve Artan, S. (2015). Küreselleşme Farklı Gelir Grubundaki Ülkelerde Ekonomik Büyüme Nasıl Etkilenmektedir. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(1), 119-152.
- ILO (2023a). Global Estimates on International Migrant Workers, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_808939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808939.pdf). Erişim: 5 Eylül 2023.
- ILO (2023b). Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_412382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf). Erişim: 5 Eylül 2023.
- IOM. Göç Terimleri Sözlüğü, Uluslararası Göç Hukuku, İkinci Baskı.
- İçduygu, A. (2004). Türkiye’de Kaçak Göç, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- İŞKUR (2023). 2022 yılı İşgücü Piyasası Araştırması, <https://media.iskur.gov.tr/66631/turkiye.pdf> Erişim: 25 Kasım 2023.
- Kalaycı, C. ve Civelek, G. (2021). Uluslararası İşgücü Göçünün Emek Piyasasına Etkileri”, Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 7(2): 313-326.
- Kapanı, M. (1993). Kamu Hürriyetleri. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kaşka, S. (2009). “The New International Migration and Migrant Women in Turkey: The Case of Moldovan Domestic Workers”, A. İçduygu and K. Kirişçi (Eds.), Land of Diverse Migrations: Challenges of Emigration and Immigration in Turkey, Migration Research Program at Koc University Mirekoc. İstanbul: Bilgi University Press.
- Kurtulmuş, N. (1992). Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Stratejik İnsan Sermayesi Kaybı: Beyin Gücü. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 37-38, 205-221.
- Kutlu, H. A. (2010). “Muhasebe Eğitiminin, Nitelikli İşgücü Yetiştirme Açısından Değerlendirilmesi”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (46): 232-246.
- McGuinness, D. (2023). Germany Passes Law to Attract Skilled Migrant Workers Amid Fierce Debate. <https://www.bbc.com/news/world-europe-66003238>. Erişim: 3 Eylül 2023.
- McKinsey Global Institute. (2012). The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3.5 Billion People. McKinsey & Company.
- New-Zealand-Immigration. (2022). The Accredited Employer Work Visa, AEWV. <https://www.new-zealand-immigration.com/visas/accredited-employer-work-visa> Erişim: 4 Ekim 2023.
- Özbay, F. (2012). “Türkiye’de Ev Emeginin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyılda Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere”, A. Makal ve G. Toksöz (Drl), Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Parsons, C. R., Rojon, S., Samanani, F., & Wettach, L. (2014). Conceptualising International High-Skilled Migration. International Migration Institute, University of Oxford.



- Pava Education (2023). İtalya’da Çalışmak ve İş İmkanları Nelerdir?, <https://pavaedu.com/italyada-calismak-ve-is-imkanlari-nelerdir/> Erişim: 27 Eylül 2023.
- Sayın, Y., Usanmaz, A., & Aslangiri, F. (2016). Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 1-13.
- Şahin, İ., ve Fındık, T. (2008). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 0(3): 65 - 86.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2019-2023). On Birinci Kalkınma Planı, Erişim: 20 Aralık 2023.
- The Federal Government (2023). Working in Germany: the Official Website for Qualified Professionals, <https://www.make-it-in-germany.com/en/> Erişim: 11 Kasım 2023.
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası Emek Göçü, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. ve Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2011). “Göç Kadınlaşıyor mu? Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış”, S. Sancar (Derleyen), Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye, (s. 191-218). Cilt. I. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- TUİK (2022, 30 Kasım). Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, III. Çeyrek: Temmuz-Eylül 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2022-45551> Erişim: 18 Ekim 2023.
- TUİK (2023). 2023 Bitkisel Üretim 1. Tahmini. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Bitkisel-Uretim-1.Tahmini-2023-49534> Erişim: 13 Eylül 2023.
- TUİK (2023, 15 Mayıs). Doğum İstatistikleri, 2022 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2022-49673#> Erişim: 18 Ekim 2023.
- TUİK (2023, 31 Ocak). Dış Ticaret İstatistikleri, Aralık 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Aralik-2022-49633#> Erişim: 18 Ekim 2023.
- Turquoise Immigration Solutions Inc. (2023). Kanada İş Başvurusu Nasıl Yapılır? (2023, Ocak 25). <https://www.turquoiseimmigrationsolutions.ca/tr/blog/12-kanada-is-basvurusu-nasil-yapilir#>. Erişim: 20 Eylül 2023.
- Uzundere, Ş., (2022). “Yeni Zelanda iş gücü açığını kapatmak için geçici işçi almanın yollarını arıyor”, Anadolu Ajansı, (2022, Ağustos 21), <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/yeni-zelanda-is-gucu-acigini-kapatmak-icin-gecici-isci-almanin-yollarini-ariyor/2666045>. Erişim: 20 Eylül 2023.
- Yılmaz, G. (2005). Emek Göçünün Tarihsel Arka Planı ve AB’deki Göçmen İşçilerin Durumu, <http://www.antimai.org/mkl/gy2005ttb.htm>. Erişim: 30 Ağustos 2023.