



**TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ:
BODRUM ÖRNEĞİ**

Bayram BAKYYEV

**Yüksek Lisans Tezi
İktisat Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR
2023
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

Bayram BAKYYEV

TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ: BODRUM ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR**

ERZURUM- 2023



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "Turizm Sektöründe Göçmen İşgücü: Bodrum Örneği" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

[21.12.2023]

[Bayram BAKYYEV]

Aslı ıslak imzalıdır

* LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERIŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR danışmanlığında, Bayram BAKYYEV tarafından hazırlanan bu çalışma 21 / 12 / 2023 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından İktisat Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

İmza: Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi :Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR

İmza: Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi :Dr. Öğr. Üyesi Özge BUZDAĞLI

İmza: Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı ıslak imzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
TABLolar DİZİNİ	V
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ KAVRAMI ve GÖÇMEN İŞGÜCÜ

1.1. İŞGÜCÜ KAVRAMI	3
1.2. İŞGÜCÜ KAVRAMININ TARİHÇESİ	3
1.3. İŞGÜCÜ PİYASASI.....	6
1.3.1. İşgücü Talebi ve Arzı	7
1.3.2. İstihdam ve İşsizlik.....	8
1.4. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ	8
1.5. İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE GÖÇMEN İŞGÜCÜ.....	9
1.5.1. Göç Kavramı	9
1.5.2. Göçmen İşgücü Kavramı.....	10
1.5.2.1. Türkiye’de Göç.....	11
1.5.2.2. Türkiye’de Göçmen İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	16
1.5.2.3. Türkiye’deki Göçmen İşgücünün Turizm Sektöründeki Dağılımı.....	19
1.6. GÖÇ TÜRLERİ	24
1.6.1. Ekonomi Kaynaklı Göç	24
1.6.2. Savaş veya Siyasi Nedenlere Bağlı Göç.....	24
1.6.3. Mülteci Göçü.....	24
1.6.4. Düzensiz Göç	24
1.6.5. Eğitim Göçü	25
1.6.6. Aile Birleşimi Göçü.....	25
1.7. GÖÇ OLGUSUNUN YASAL DAYANAKLARI	26
1.7.1. Göç Olgusunu Konu Alan Uluslararası Kurallar ve Sözleşmeler	26
1.7.2. Göç Olgusunu Konu Alan Ulusal Kanun ve Düzenlemeler.....	27

1.8. TÜRKİYE’NİN COĞRAFI KONUMUNUN GÖÇ OLGUSU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	28
--	-----------

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE TURİZM SEKTÖRÜ

2.1. TÜRKİYE’DEKİ TURİZM SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ	31
2.2. TÜRKİYE’DE TURİZM POLİTİKALARI VE STRATEJİLERİ.....	32
2.3.TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ GÜNCEL SORUNLAR VE FIRSATLAR	37
2.4. TÜRKİYE’DE TURİZM SEKTÖRÜNDE ANA DÖNEMSEL DEĞİŞİKLİKLER.....	38
2.5. LİTERATÜR TARAMASI	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ: BODRUM ÖRNEĞİ

3.1. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ.....	46
3.2. ÇALIŞMANIN AMACI.....	46
3.3. KAPSAM VE SINIRLAMALAR	47
3.4. YÖNTEM.....	48
3.5. ANKETİN OLUŞTURULMASI.....	48
3.6. ANKET BULGULARI	53
3.6.1. İşçi ve İşveren Profili	53
3.6.2. Göçmen İşçilerin Sorunlarının İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi.....	72
3.6.2. Göçmen İşçi Sorunlarının İşveren Tarafından Değerlendirilmesi	76
3.6.3. İşçi ve İşveren Katılımcıların Ortak Değerlendirmesi	79
3.6.4. Çözüm Önerilerine Göçmen İşçi ve İşveren Değerlendirmesi.....	81
SONUÇ.....	84
KAYNAKÇA	87
EKLER.....	94
EK 1. ANKET	94
EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ.....	105
ÖZGEÇMİŞ.....	106

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ: BODRUM ÖRNEĞİ

Bayram BAKYYEV

Danışman: Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR

2023, 106 sayfa

Jüri: Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR (Danışman)

Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

Dr. Öğr. Üyesi Özge BUZDAĞLI

Turizm sektöründe çalışan göçmen iş gücü, sektörün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Sektörün rekabet gücünü artıran göçmen işçiler, düşük maliyetli hizmet sağlamakta ve bu durum, Türkiye'nin turizm sektörünün diğer ülkelerle rekabet edebilmesini kolaylaştırmaktadır.

Turizm sektöründeki göçmen işçilerin rolü, sorunları ve çözüm önerilerini ele alan bu araştırma, işgücü piyasasındaki göçmen işgücü dinamiklerinin anlaşılmasını amaçlamaktadır. Göçmen işçilerin karşılaştığı sosyal, sağlık ve ekonomik sorunlarını belirleyerek, hem göçmen işçi hem de işveren bakış açısından sorunlara yönelik etkili çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'nin önde gelen turizm merkezlerinden biri olarak kabul edilen Bodrum'da, turizm sektöründe çalışan ulaşılabilen 52 göçmen işçi ve 31 işveren örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Ankette elde edilen veriler, sorunların ve çözüm önerilerinin ağırlıkları belirlenerek istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Bulgulara göre, hem göçmen işçi hem de işveren açısından turizm sektöründe göçmen işçilerin nitelikli ve uygun maliyetli emek olarak değerlendirildiği belirlenmiştir. Sektördeki önemli sorunlardan biri olarak görülen göçmen işçi sayısının fazlalığı işveren katılımcılar tarafından da doğrulanırken aynı zamanda göçmen işçi çalıştırmanın yerli işçi istihdamına engel olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte işçi katılımcılar ve işveren katılımcıların arasındaki bakış açılarında farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bodrum, Turizm Sektörü, Göçmen İşgücü, İstihdam.

ABSTRACT

MASTER THESIS

MIGRANT LABOR IN THE TOURISM SECTOR: THE CASE OF BODRUM

Bayram BAKYYEV

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Dilek ÖZDEMİR

2023, 106 pages

Jury: Assoc. Prof. Dr. Dilek ÖZDEMİR (Advisor)

Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

Assist. Prof. Dr. Özge BUZDAĞLI

Migrant labour force working in the tourism sector constitutes an important part of the sector. Increasing the competitiveness of the sector, migrant workers provide low-cost services, which facilitates Turkey's tourism sector to compete with other countries.

This research, which deals with the role of migrant workers in the tourism sector, their problems and solutions, aims to understand the dynamics of migrant labour in the labour market. By identifying the social, health and economic problems faced by migrant workers, it aims to develop effective solutions to the problems from the perspective of both migrant workers and employers. In Bodrum, which is considered one of the leading tourism centers of Turkey, the sample consists of 52 migrant workers and 31 employers who can be reached working in the tourism sector. Content analysis method was used in the survey. The data obtained in the survey were statistically evaluated by determining the weights of the problems and solution suggestions.

According to the findings, both migrant workers and employers consider migrant workers as qualified and cost-effective labor in the tourism sector. The high number of migrant workers, which is seen as one of the important problems in the sector, is also confirmed by the employer participants, while at the same time, they stated that employing migrant workers does not prevent the employment of local workers. However, it has been observed that there is a difference in the perspectives of employee participants and employer participants.

Keywords: Turkey, Tourism Sector, Migrant Labor, Employment, Integration

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Öğrenci İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan İlk 10 Uyrak.....	12
Tablo 1.2. Dünya Ölçeğinde Turizm ve Seyahatin İstihdama Katkısı % (1995-2019)..	17
Tablo 1.3. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2021-2023)	19
Tablo 1.4. Türkiye’de Turizm Sektöründeki İşletmelere Göre İstihdam Durumu.....	20
Tablo 2.1. Turizm Sektörü Hedefleri ve Gerçekleşmeleri	35
Tablo 2.2 Türkiye'nin Turizm Sektörünün Güçlendirilmesine Yönelik Stratejiler.....	36
Tablo 3.1. Göçmen İşçi ve/veya İşverenlere Göçmen İşçi Sorunlarını Değerlendirmek Üzere Sorulan Sorular.	50
Tablo 3.2. Göçmen İşçi ve/veya İşverenlere Göçmen İşçi Sorunlarının Çözüm Önerilerini Değerlendirmek Üzere Sorulacak Sorular.	52
Tablo 3.3. Göçmen İşçi Katılımcıların Cinsiyeti.....	53
Tablo 3.4. Göçmen İşçi Katılımcıların Yaş Sayıları	54
Tablo 3.5. Göçmen İşçi Katılımcıların Medeni Durumları	55
Tablo 3.6. Göçmen İşçi Katılımcıların Eğitim Durumu.....	56
Tablo 3.7. Göçmen İşçi Katılımcıların Bildiği Yabancı Dil(ler).....	56
Tablo 3.8. Göçmen İşçi Katılımcıların Vatandaş Olduğu Ülke	57
Tablo 3.9. Göçmen İşçi Katılımcıların Kaç Yıldır Türkiye’de	58
Tablo 3.10. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de Kalma İsteği.....	59
Tablo 3.11. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’ye Gelme Nedeni	60
Tablo 3.12. Göçmen İşçi Katılımcıların Çalıştığı Departman.....	61
Tablo 3.13. Göçmen İşçi Katılımcıların Sektördeki Deneyimi	62
Tablo 3.14. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Deneyimi.....	63
Tablo 3.15. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Saati	64
Tablo 3.16. Göçmen İşçi Katılımcıların Aldığı Maaş	65
Tablo 3.17. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de En Çok İhtiyacı.....	66
Tablo 3.18. Göçmen İşçi Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Mesleki Durumu	67
Tablo 3.19. Göçmen İşçi Katılımcıların Hayat Memnuniyeti.....	68
Tablo 3.20. İşveren Katılımcıların Yaş Grubu	69
Tablo 3.21. İşveren Katılımcıların Sektördeki Deneyimi	70
Tablo 3.22. İşverenlerin Sektördeki Pozisyonunun Dağılımı	71

Tablo 3.23. Çalışma Koşulları Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından	
Değerlendirilmesi	72
Tablo 3.24. Güvencesiz Çalışma Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından	
Değerlendirilmesi	73
Tablo 3.25. İş Becerisi Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi	73
Tablo 3.26. Ödeme Kaynaklı Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından	
Değerlendirilmesi	74
Tablo 3.27. Sosyal Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi.....	74
Tablo 3.28. Emek Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi.....	75
Tablo 3.29. İletişim Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi	75
Tablo 3.30. Kültürel Farklılık Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından	
Değerlendirilmesi	75
Tablo 3.31. Yaşam Koşulları Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından	
Değerlendirilmesi	76
Tablo 3.32. Çalışma Koşulları Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	76
Tablo 3.33. İş Güvenliği Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	77
Tablo 3.34. Güvencesiz Çalışma Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	77
Tablo 3.35. İş Becerisi Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	78
Tablo 3.36. Ödeme Kaynaklı Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	78
Tablo 3.37. Sosyal Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi	79
Tablo 3.38. Göçmen Sayısındaki Artış Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından	
Değerlendirilmesi	79
Tablo 3.39. İşçi ve İşveren Katılımcıların Çalışma Koşulları Sorunu Ortak	
Değerlendirmesi	80
Tablo 3.40. İşçi ve İşveren Ayrımcılık Sorunu Ortak Değerlendirmesi.....	80
Tablo 3.41. İşçi ve İşveren Katılımcıların İş Becerisi Sorunu Ortak Değerlendirmesi..	81

Tablo 3.42. Çalışma Koşulları Sorununun Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler Ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi	81
Tablo 3.43. İş Güvenliği Sorununun Çözüm Önerileri İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi	82
Tablo 3.44. Ödeme Kaynaklı Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi.....	82
Tablo 3.45. Sosyal Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi	83
Tablo 3.46. Verimlilik Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi	83



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyrak	13
Şekil 1.2. Kısa Dönem İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyrak	14
Şekil 1.3. Aile İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyrak	15
Şekil 1.4. 2022 Yılında Çalışma İzniyle Türkiye’de bulunan İlk On Uyrak	16
Şekil 1.5. Türkiye’ye Gelen ve Türkiye’den Giden Göç 2021	21
Şekil 1.6. Yıllara Göre Yakalanan Düzensiz Göçmen Sayısı	29
Şekil 2.1 2023 yılında Türkiye’ye gelen Ziyaretçi Sayılarının Milliyetlere Göre Dağılımı - İlk 5 Ülke	32
Şekil 2.2. 1990-1999 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon)	38
Şekil 2.3. 2000-2009 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon Kişi)	39
Şekil 2.4. 2010-2023 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon Kişi)	39
Şekil 3.1. Göçmen İşçi Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	53
Şekil 3.2. Göçmen İşçi Katılımcıların Yaş Grup Dağılımı	54
Şekil 3.3. Göçmen İşçi Katılımcıların Medeni Durumu	55
Şekil 3.4. Göçmen İşçi Katılımcıların Eğitim Durumu	56
Şekil 3.5. Göçmen İşçi Katılımcıların Vatandaş Olduğu Ülke	57
Şekil 3.6. Göçmen İşçi Katılımcıların Kaç Yıldır Türkiye’de Olduğu	58
Şekil 3.7. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de Kalmak İsteddiği	59
Şekil 3.8. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’ye Gelme Nedeni	60
Şekil 3.9. Göçmen İşçi Katılımcıların Çalıştığı Departman	61
Şekil 3.10. Göçmen İşçi Katılımcıların Sektördeki Deneyimi	62
Şekil 3.11. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Deneyimi	63
Şekil 3.12. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Saati	64
Şekil 3.13. Göçmen İşçi Katılımcıların Aldığı Maaş	65
Şekil 3.14. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de En Çok İhtiyacı	66
Şekil 3.15. Göçmen İşçi Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Mesleki Durumu	67
Şekil 3.16. Göçmen İşçi Katılımcıların Hayat Memnuniyeti	68
Şekil 3.17. İşveren Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı	69
Şekil 3.18. İşverenin Sektördeki Deneyimi	70
Şekil 3.19. İşverenin Sektördeki Pozisyonu	71

ÖNSÖZ

Türkiye'de reel sektörün birçok branşında olduğu gibi turizm sektöründe de göçmen işgücünün rolü, son yıllarda farklı bir aşama kaydetmiştir. Sayısı her geçen gün artan farklı hukuki statüdeki yabancıların turizm sektöründeki istihdamının incelenmesi önem arz etmektedir. Turizm sektörü anlamında dünya genelinde önemli bir aktör olan Türkiye'nin, göçmen işçilerin istihdamı neticesinde elde ettiği olumlu ve olumsuz tüm parametrelerinin incelenmesi elzemdir. Bu çalışma ile turizm sektöründeki göçmen işçilerin deneyimlerinin ve sektör üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Göçmen işçilerin istihdamı, entegrasyonu, yaşam koşulları ve işverenlerle ilişkileri gibi temel başlıklarda ulaşılacak veriler, istihdam anlamında geleceğe yönelik olarak alınacak kararlar noktasında etkili olacaktır. Çalışmamız ile ortaya çıkacak sonuçlar, sektör temsilcileri, işverenler ve politika yapıcılar için değerli göstergeler sunmayı hedeflemektedir.

Turizm sektöründeki göçmen işgücünün incelenmesi noktasında ele aldığımız bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde büyük emekleri olan kıymetli hocam Doç. Dr. Dilek ÖZDEMİR'e anlayışlı tutumu, rehberliği ve teşvikleri için teşekkürü borç bilirim.

Erzurum-2023

Bayram BAKYYEV

GİRİŞ

Göçmen işgücü, bir ülkeye yerleşmek ve çalışmak amacıyla başka bir ülkeden gelen insanları ifade eder. Bu göçmenler, kaynak ülkelerindeki ekonomik zorluklar, siyasi istikrarsızlık, çatışmalar veya çevresel sorunlar nedeniyle ülkelerini terk ederek yeni bir hayat kurmaya çalışırlar. Göçmen işgücü, hedef ülkelerin işgücü piyasasına katkıda bulunurken, aynı zamanda kültürel çeşitlilik ve toplumsal etkileri de beraberinde getirir.

Türkiye, göçmen işgücünün önemli bir hedef ülkesidir. Farklı coğrafyalardan gelen göçmenler, Türkiye'de farklı sektörlerde istihdam edilmektedir, özellikle hizmet sektörü başta olmak üzere tarım, inşaat ve sanayi sektörlerinde de gözlemlenmektedir. Genellikle Doğu Avrupa ülkelerinden gelen kadınlar, temizlik, aşçılık ve servis gibi işlerde istihdam edilmektedir. Ayrıca ulaştırma ve seyahat acentelerinde göçmenlerin rehber olarak çalıştığı ve iyi düzeydeki yabancı dil bilgisine sahip oldukları da gözlemlenmektedir. Tarım, inşaat ve sanayi sektörlerinde ise daha çok niteliksiz işgücünün istihdam edildiği görülmektedir.

Türkiye, turizm açısından önemli bir ülke olarak tanınır. Zengin kültürel mirası, tarihi eserleri ve doğal güzellikleriyle birçok turist çekmektedir. Bu nedenle turizm sektörü, Türkiye ekonomisi için büyük bir öneme sahiptir. Göçmen işgücü, Türkiye'deki turizm sektörünün dinamizmini artırmaktadır. Özellikle turizm bölgelerinde çalışan göçmen işçiler, otellerde, restoranlarda, rehberlik hizmetlerinde ve eğlence sektöründe istihdam edilmektedirler. Göçmenlerin iyi düzeydeki yabancı dil bilgisi, turizm sektöründe uluslararası turistlere hizmet verirken önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Türkiye, işgücü ve göçmen işgücü konularında dinamik ve çeşitliliğe sahip bir ülkedir. İşgücü piyasası, ekonomik büyüme, istihdam politikaları ve demografik faktörler gibi birçok etkene bağlı olarak şekillenmektedir. Aynı zamanda Türkiye'nin coğrafi konumu, göç olgusu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve bu, göçmen işgücünün Türkiye'ye gelmesini teşvik etmektedir. Göçmen işgücü, Türkiye ekonomisine katkı sağlarken, farklı sektörlerde istihdam edilerek çeşitliliği artırmaktadır. Özellikle turizm sektörü, göçmen işgücünün katkılarıyla büyümeye devam etmektedir.

Türkiye'de göçmenler ve göçmenlik üzerine yapılan akademik araştırmaların son yıllarda önemli bir artış gösterdiği görülmektedir. Bu artış, Türkiye'deki göçmen

hareketliliğinin artması ve bu hareketliliğin toplumsal ve ekonomik hayata etkilerinin daha fazla hissedilmeye başlanması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’deki turizm sektörünün önde gelen merkezlerinden biri olan Bodrum ilçesindeki göçmen işgücünü konu alan bu çalışma göçmen işçilerin karşılaştığı sosyal, sağlık ve ekonomik sorunlarını belirleyerek hem göçmen işçi hem işveren bakış açısından sorunlara yönelik etkili çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde, işgücü kavramı ve göçmen işgücü, Türkiye’deki göçmen işgücünün sektörel özellikle de turizm sektöründeki dağılımı, göç türleri, göç olgusunun yasal dayanakları ve Türkiye’nin coğrafik konumunun göç olgusu üzerindeki etkileri anlatılmıştır. İkinci bölümde Türkiye’deki turizm sektöründeki politika ve stratejiler, sorunlar ve fırsatlar ile ana dönemsel değişiklikler ele alınmıştır. Ayrıca ikinci bölümde göçmen işgücünün turizm sektörü özelinde ve diğer sektörlerde yapılan çalışmaları içeren bir literatür taraması yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise Bodrum örneği özelinde turizm sektöründeki göçmen işgücünün profilini, sorunlarını işçi ve işveren tarafından değerlendirilmesini içeren uygulama kısmı yer almaktadır. Çalışmanın sonuç bölümünde ulaşılan bulgular çerçevesinde genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ KAVRAMI ve GÖÇMEN İŞGÜCÜ

1.1. İŞGÜCÜ KAVRAMI

İşgücü kavramı, belirli bir referans dönemde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamını ifade eder. İşgücüne katılma oranı ise işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını gösterir(TÜİK,2023) İşgücü ekonomi, sosyal ve hukuk politikalarında belirleyici bir etkiyle, geniş bir kavramsal etki alanına sahiptir. Ekonomik analizlerde ve politika oluşturmada önemli bir rol oynar. İşgücü piyasası ve işgücü hareketleri, ekonomik büyüme, istihdam politikaları, gelir dağılımı ve sosyal refah gibi konuları etkileyen karmaşık bir yapıyı yansıtır.

Günümüzde teknolojinin ve bilginin sürekli olarak değişmesi ya da kendini yenilemesi hayatın her alanını etkilemektedir. Yaşanılan dönüşüm işgücünü ve işgücünün oluşturduğu piyasayı da hızla değişime sürüklemektedir. Bu değişimden Türkiye de doğal olarak kendi payına düşeni almakta, her gecen gün iktisadi ve ekonomik anlamda gelişmeler yaşanmaktadır. Özellikle son yıllarda ülkenin yasal ve yasal olmayan yollarla yoğun göç alması dolayısıyla işgücü piyasasının bu durumdan etkilendiğini ve bu alanda önemli değişimlerin yaşandığını söylemek mümkündür. Fakat bu değişikliğin geçen yıllara göre farkı ve iz bıraktığı sektörlerdeki önemini anlamak ve incelemek için öncelikle Türkiye'nin genel İşgücü piyasasına bakmak yerinde olacaktır.

1.2. İŞGÜCÜ KAVRAMININ TARİHÇESİ

İşgücü kavramının tarihçesi, insanlık tarihiyle birlikte başlar. İnsanlar, avcılık ve toplayıcılık dönemlerinde yaşamlarını sürdürmek için doğal kaynakları kullanırken işgücünü kullanmışlardır. Tarım devrimi ile tarım faaliyetleri yaygınlaşmış ve insanlar toprakları işlemek ve ürünler yetiştirmek için daha fazla işgücüne ihtiyaç duymuştur. Ancak işgücü kavramının bugünkü anlamıyla şekillendiği dönem, endüstri devrimiyle başlamıştır. Endüstri devrimi, 18. yy. sonlarında İngiltere'de başlayan ve ardından diğer ülkelere yayılan bir dönemdir. Bu dönemde, tarım toplumları sanayi toplumlarına

dönüşmeye başlamış ve üretim süreçleri büyük ölçüde mekanize edilmiştir. Endüstri devrimi, fabrikalarda sermaye ve makine kullanımının artmasıyla birlikte işçilerin toplu halde çalışmasına ve işgücünün yoğunlaştığı alanlara doğru bir değişimi tetiklemiştir. Fabrikalarda ve sanayi tesislerinde çalışmak üzere işçilere olan talep artmış ve işçilerin yaşamları ve çalışma koşulları büyük ölçüde değişmiştir (Torun, 2003:184). Bu süreçte, işgücü hareketliliği de önemli bir rol oynamıştır. Özellikle sanayi bölgelerinde çalışmak üzere köylerden ve kırsal bölgelerden büyük ölçüde göç yaşanmıştır. İşgücü göçü, sanayi devrimi sonrası dönemde ekonomik büyümeyi desteklemiş ve sanayileşme sürecine katkıda bulunmuştur.

18. yy.'ın önemli düşünürlerinden Adam Smith'e göre, "Ulusların Zenginliği" adlı kitabında ele aldığı şekliyle işgücü, ekonomik büyüme ve refahın temel unsurlarındandır. Smith'e göre, işgücü, üretim sürecindeki emek gücüdür ve bir ülkenin zenginliğinin temel kaynağıdır.

Smith, işgücünün üretkenliğine vurgu yapar ve ekonomik büyümenin, işgücünün verimliliğinin artmasıyla sağlandığını savunur. İşgücü verimliliği, emekçilerin becerileri, deneyimleri, uzmanlıkları ve üretim sürecine katkılarıyla ilişkilidir. Smith'e göre, işgücünün eğitimi ve becerilerinin geliştirilmesi, ekonomik büyümeyi ve zenginliği artırmanın anahtarıdır (Ataman, 1999:12). Aynı zamanda işgücünün talep ve arz dengesine de dikkat çeker. İşverenlerin işgücüne olan talebi, üretim sürecindeki ihtiyaçları ve pazar koşullarını yansıtırken, işçilerin işgücünü arz etmeleri ise iş bulma fırsatları, ücret düzeyleri ve iş koşulları gibi faktörlere bağlıdır. Smith serbest piyasa mekanizmasının, işgücü arzı ve talebi arasındaki dengeyi sağlamak için önemli bir rol oynadığını savunur.

Smith'in işgücü kavramına yaklaşımı, piyasa ekonomisinin temel prensipleri ve serbest rekabetin önemi üzerine odaklanır. İşgücü, piyasa mekanizması içinde arz ve talep faktörlerine bağlı olarak belirlenen bir değere sahiptir (Aytekin, 2017:34). İşgücünün serbestçe alınıp satılması, işverenlerin ihtiyaçlarını karşılaması ve işçilerin kendi çıkarlarını takip etmesi için bir sistem sunar.

Genel olarak, Adam Smith'in işgücü kavramı, emeğin üretim sürecindeki rolü ve işgücünün verimliliği üzerine odaklanarak ekonomik büyümeyi ve zenginliği açıklamaya

çalışır. Smith'e göre, işgücüne yatırım yapmak, eğitim ve becerileri geliştirmek, işgücü verimliliğini artırmanın ve toplumun refahını artırmanın önemli yollarından biridir.

Sanayileşme hareketlerinin hız kazandığı 19. yy.'da İşgücü Kavramına en temel eleştiriyi getiren isimlerin başında ise Marx ve Engels gelmektedir. Marx, işgücü kavramını kapitalist sistemin eleştirisinde ve sınıf mücadelesi teorisinde merkezi ve kilit bir noktada konumlandırmıştır. Marx'ın işgücü kavramına yaklaşımı, onun genel olarak toplumsal yapıyı ve ekonomik ilişkileri anlamak için kullandığı tarihsel ve materyalist bir çerçeveye dayanır.

Marx'a göre işgücü kapitalist sistemin temel üretim unsuru ve değer kaynağıdır. İşgücü, insanların emekleri ve becerileriyle üretim sürecine katıldıkları ve değer yarattıkları bir unsurdur. İşgücü, emekçilerin bedenleri ve zihinleri aracılığıyla somutlaşır ve üretim sürecinde bir metaya dönüşür (Bertell, 2008:226). Ancak ona göre, işgücü kapitalist sistemin özgün bir özelliği olan "metaların toplumsal ilişkileri" içinde değer kazanır. Kapitalist sistemde, işgücü de bir meta olarak kabul edilir ve emekçiler, işgüçlerini satmak zorunda kalırlar. İşçiler, sermayedarlar tarafından işe alınır ve emeklerini belirli bir süre boyunca satmak için ücret alırlar. Bu süre boyunca, işçilerin emeği, sermayedarlar tarafından kullanılır ve üretim sürecinde değer yaratır (Ritzer, 2014:164).

Marx'ın işgücü kavramı, işçi sınıfının emeğinin değersizleştirilmesi, sömürülmesi ve kapitalist sistemdeki çelişkilerin temelinde yatan unsurları anlamak için önemlidir. Ona göre, işgücü, kapitalist sistemin işleyişinde merkezi bir rol oynayan ve sınıf mücadelesinin temel dinamiği olan bir kavramdır.

İşgücü kavramının tarihindeki bir diğer önemli dönüm noktası, 20. yüzyılda gerçekleşen teknolojik ilerlemeler ve bilgi çağıının başlamasıdır. Bilgisayarlar, iletişim teknolojileri ve diğer otomasyon araçları, iş süreçlerini dönüştürmüş ve çalışma şekillerini değiştirmiştir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte bazı işlerin otomatikleşmesi ve bilgi tabanlı sektörlerin yükselişi gözlenmiştir. Bunun sonucunda işgücü bileşimi de değişmiş ve bazı sektörlerde işçi talebi azalırken, diğer sektörlerde ise yeni iş imkanları doğmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, dijital işgücü ve uzaktan çalışma gibi yeni iş modellerini de beraberinde getirmiştir.

Ayrıca, işgücü kavramı küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası boyut kazanmıştır. İşgücü hareketliliği artmış, insanlar farklı ülkelerde çalışmak için göç etmeye başlamıştır. Küresel ekonomik entegrasyon ve serbest ticaret anlaşmaları, işgücü hareketliliğini kolaylaştırmış ve uluslararası işgücü piyasalarının oluşumuna katkı sağlamıştır. Bu göç süreçleri, önemli bir etki alanına sahip olmuştur. İnsanlar, ekonomik nedenler, iş fırsatları, eğitim ve yaşam standartları gibi faktörlerden dolayı farklı ülkelere göç etmektedir. İşgücü göçü, hem göç eden bireylerin yaşamını etkilerken hem de kaynak ve işgücü taleplerini karşılamada önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, işgücü kavramı insanlık tarihi boyunca evrim geçirmiş ve çağın ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimleriyle birlikte şekillenmiştir. İşgücü, ekonomik büyüme, istihdam, üretkenlik ve sosyal refah gibi konuları etkileyen önemli bir unsurdur ve sürekli olarak değişen ve dönüşen bir yapıya sahiptir.

1.3. İŞGÜCÜ PİYASASI

İşgücü piyasası, işverenlerin işgücü talepleriyle çalışanların iş arama ve istihdam arayışlarının bulunduğu ekonomik bir piyasadır. İşgücü piyasası, işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki etkileşimi yönetir. İşgücünün istihdam edildiği, işsizlik oranlarının belirlendiği ve çalışma koşullarının şekillendiği bir mekanizmadır. İşverenler, belirli niteliklere sahip işgücüne ihtiyaç duyarlar ve bu ihtiyaçlarını karşılamak için işgücü piyasasına yönelirler. Aynı zamanda, iş arayan bireyler de uygun iş fırsatlarını bulmak ve istihdam edilmek için işgücü piyasasına katılım gösterirler (Özkaplan,1999).

Hükümetler ve diğer ilgili paydaşlar, işgücü piyasasının etkin ve adil bir şekilde işlemlerini sağlamak için politikalar ve düzenlemeler geliştirirler. İşgücü piyasası politikaları, istihdamı teşvik etmek, işsizlik oranlarını düşürmek, işgücü verimliliğini artırmak ve işgücü piyasasının işleyişini düzenlemek gibi hedefleri içerebilir (Okur,2004).

Ülkenin nüfus yapısı, çalışma çağındaki bireylerin oranı, doğum oranları, göç ve ölüm oranları gibi faktörler işgücü potansiyelini etkiler. Bir ülkenin işgücünün eğitim düzeyi ve beceri seviyesi, işgücünün kalitesini belirler. Beşerî sermaye ne kadar donanımlı ve uzman bireylerden oluşursa işgücü verimliliği o denli sağlıklı olur. İyi bir

eğitim sistemi, nitelikli işgücü yetiştirebilir ve rekabetçi bir avantaj sağlayabilir (Şentürk,2015).

Politik yaklaşımlar da işgücünü nitel ve nicel yönlerden doğrudan etkilemektedir. İşgücü piyasası politikaları, işgücü arzını ve talebini etkileyen yasal düzenlemeleri ifade eder. İstihdam teşvikleri, işgücü göçü politikaları, işgücü piyasasının esnekliği gibi faktörler, işgücü arzını ve istihdamını etkiler. Bir ülkenin ekonomik büyüme düzeyi ve sektörel yapısı, piyasa politikasıyla da etkileşim halinde olarak işgücü talebini etkiler. Büyüyen sektörlerdeki işgücü talebi artabilirken, gerileme gösteren sektörlerde işgücü talebi azalabilir.

İşgücünü belirleyen faktörlerden biri de işgücü göçüdür. Bu yer değiştirme eylemi, bir ülkede çalışmak amacıyla gelen yabancı işgücünü ifade eder. İşgücü göçü, işgücü arzını artırabilir ve bazı sektörlerdeki işgücü eksikliğini gidermeye yardımcı olabilir. Diğer yandan işgücü arzının yüksek olduğu sektörlerde de var olan çalışanların ekonomik ve yaşamsal standartlarında düşüslere neden olabilir.

Teknolojik gelişmeler ve otomasyon da işgücü arzını ve etkinlik alanlarını belirleyen faktörlerdendir. Teknolojik gelişmeler ve otomasyon, bazı işleri otomatikleştirebilir veya değiştirebilir, bu da işgücü talebini etkileyebilir. Bazı işler kaybolabilirken, yeni işler ve yeteneklere olan ihtiyaç ortaya çıkabilir. Bu faktörler, bir ülkenin işgücünün büyüklüğünü, niteliğini ve dağılımını etkileyen önemli etmenlerdir. Ülkeler, işgücü politikalarını bu faktörleri dikkate alarak şekillendirebilir ve işgücü piyasasının sağlıklı ve verimli işlemlerini sağlamak için çeşitli önlemler alabilir.

1.3.1. İşgücü Talebi ve Arzı

İşgücü talebi işverenlerin belirli bir zamanda işçi ihtiyacını ifade eder. İşverenlerin üretim ve hizmet taleplerine bağlı olarak değişebilir. İşgücü arzı, bir ekonomide mevcut olan ve çalışma gücüne sahip olan kişilerin toplam sayısını ifade eder (Aykaç,2010).

İşgücü arzı, çalışma katılımını temsil eder. Ekonomik faaliyetlerde bulunmaya istekli ve iş arayan kişileri içerir. Bunlar, çalışanlar, işsizler ve aktif iş arayanlar şeklinde gruplara ayrılabilir. İşgücü arzı, işgücü piyasasındaki işverenlerin taleplerine yanıt verir ve işgücü kaynaklarının kullanımını belirler (Aykaç,2010).

İşgücü arzını etkileyen faktörler arasında nüfus büyüklüğü ve bileşimi, eğitim düzeyi, işgücü katılım oranları, emeklilik yaşları, göçler ve demografik değişkenler yer alır. Bu faktörler, işgücü piyasasındaki arz dengesini etkiler ve işgücü talebiyle karşılaştırıldığında istihdam oranlarını belirler.

İşgücü arzı, işgücü piyasasının önemli bir bileşenidir ve ekonomik kararlar, istihdam politikaları ve sosyal politikalar açısından dikkate alınması gereken önemli bir faktördür.

1.3.2. İstihdam ve İşsizlik

İstihdam, referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyetlerde bulunan ve bu faaliyetten gelir elde eden kişilerden oluşur, bu tanıma ücretsiz aile işçileri de dahildir. Ayrıca işi olup da referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işyerinde bulunmayanlar, işleri ile bağlantılarını sürdürüyorlarsa, istihdam kapsamında değerlendirilir. İstihdam oranı ise istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını ifade eder (TÜİK,2023). İstihdam, ekonomik büyüme, gelir dağılımı ve sosyal refah açısından önemli bir göstergedir.

İşsizlik, referans haftasında istihdamda olmayan bireylerden oluşmaktadır. Bu kapsamda, son dört hafta içinde aktif bir şekilde iş arayışında bulunan, iş bulması durumunda iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan kişileri içermektedir. Ayrıca, iş bulmuş olmalarına rağmen başlamak üzere bekleyen ve üç ay içinde işe başlama planı yapan bireyler de işsizlik tanımına dahil edilir. İşsizlik oranı işsiz nüfusun işgücü içindeki oranını yansıtmaktadır (TÜİK, 2023).

1.4. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

İşgücü verimliliği, bir iş sürecinde veya bir ekonomide üretilen çıktının, kullanılan işgücü miktarına oranla ne kadar yüksek olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle, işgücü verimliliği, belirli bir zaman diliminde işçilerin ne kadar üretken olduğunu ve kaynakları nasıl etkin bir şekilde kullandıklarını gösteren bir ölçüttür. Ekonomik büyüme, rekabet gücü, işletme performansı ve yaşam standardı gibi birçok faktörü etkiler. Yüksek işgücü verimliliği, daha fazla üretim, daha düşük maliyetler, daha yüksek kâr marjı ve daha

yüksek ücretler gibi faydalar sağlar. Ayrıca, işletmelerin rekabetçi olmalarını ve sürdürülebilir büyüme elde etmelerini sağlar (Balkan ve Suiçmez,2017)

İşgücü verimliliği, farklı sektörlerde ve ekonomik faaliyetlerde değişebilir. İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler arasında teknolojik ilerlemeler, eğitim düzeyi, işçi becerileri, iş organizasyonu, yönetim yöntemleri ve işçi motivasyonu gibi unsurlar bulunur. İşgücü verimliliği, bu faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. Genellikle çıktı miktarı ile kullanılan işgücü miktarı arasındaki oran olarak hesaplanır. Örneğin, bir işletmenin bir saatlik işgücüyle 100 birim üretim gerçekleştirdiği varsayılırsa, işgücü verimliliği 100 birim/saat olarak hesaplanır.

İşgücü verimliliği, ekonomik büyüme, rekabetçilik ve sürdürülebilir kalkınma için önemli bir faktördür. İşletmeler, sektörler ve ülkeler, işgücü verimliliğini artırmak için stratejiler geliştirir ve bu alanda yapılan ölçüm ve analizleri kullanarak performanslarını değerlendirirler.

1.5. İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE GÖÇMEN İŞGÜCÜ

Günümüzde küreselleşme ve ekonomik değişimler ülkeler arasında işgücü göçünü hızlandırmış ve göçmen işgücü önemli bir toplumsal dinamik haline gelmiştir. Bu kapsamda öncelikle göç ve göçmen işgücü kavramına değinilerek, göçmen işgücünün sektörel dağılımı ve Türkiye’de göçmen işgücünün turizm sektöründeki dağılımı ele alınmıştır.

1.5.1. Göç Kavramı

Göç, insanların bir yerden başka bir yere sürekli veya geçici olarak yer değiştirmesidir. Genellikle insanların çalışmak ve daha iyi bir yaşam umuduyla doğdukları yerden ayrılarak başka bir bölgeye veya ülkeye geçici yahut kesin olarak yerleşmeleri anlamına gelir (Aktel ve Kaygısız, 2018, 579). Göç, farklı nedenlere bağlı olarak gerçekleşebilir, bu nedenler arasında ekonomik, sosyal, politik, çevresel, kültürel veya güvenlikle ilgili faktörler yer alabilir.

Göç, bir ülke ya da toplumdaki ekonomik, politik, sosyo-kültürel oluşumla bağlantılı dinamik bir süreçtir. Göçün zaman-mekân, neden-sonuç unsurları ile birlikte tanımlanması, ölçülmesi ve yapısına uygun çözüm ve önerilerin getirilmesi gerekir.

Bu anlamda göç, bireylerin/ailelerin herhangi bir nedenle gelecek yaşantılarının ya bir bölümünü ya da tamamını geçirmek üzere bir yerleşim biriminden diğerine yapmış oldukları coğrafi nitelikli yer değiştirme olayı olarak tanımlanabilir. (Barışık, 2020:3)

Göç, dünya genelinde önemli bir konu olarak kabul edilmekte ve uluslararası düzeyde göç yönetimi politikalarının geliştirilmesini gerektirmektedir. Göçün yasal çerçeveler içinde yönetilmesi, göçmenlerin haklarının korunması, entegrasyon süreçlerinin desteklenmesi ve göçle ilgili sorunların çözülmesi gibi konular önem taşımaktadır.

İşgücü göçü, insanların bir ülkeden başka bir ülkeye çalışmak amacıyla yer değiştirmesidir. Bu tür göç, iş gücü piyasalarındaki talep ve arz dengesini etkilemektedir. İşgücü göçü, kaynakların farklı bölgelere yönlendirilmesi, ekonomik büyüme, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması ve küresel iş birliği gibi faktörlerle ilişkilidir. İşgücü göçü çeşitli sebeplerle gerçekleşebilir. Ekonomik nedenler, işsizlik, düşük ücretler, ekonomik fırsatlar veya daha iyi yaşam koşulları arayışı gibi faktörler işgücü göçünün başlıca sebepleridir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). Diğer nedenler arasında eğitim imkânları, mesleki fırsatlar, siyasi veya sosyal istikrarsızlık, savaş veya çatışma gibi faktörler de yer alabilir. İşgücü göçü, göçmen işçilerin haklarının korunması, sosyal güvenlik önlemleri, uyum politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi ve göçmenlerin entegrasyonu gibi konuları da beraberinde getirir.

1.5.2. Göçmen İşgücü Kavramı

Göçmen işgücü kavramı, bir ülkeden başka bir ülkeye göç eden bireylerin iş gücü piyasasında çalışma amacıyla yer aldığı durumu ifade eder. Bu bireyler, kaynak ülkelerinden ayrılıp hedef ülkede istihdam edilmek üzere göç ederler. Göçmen işgücü, ülkeler arasında ekonomik ilişkiler, iş gücü talebi ve arzı, demografik faktörler ve diğer sosyal ve politik etmenlerle bağlantılıdır. Göçmen işgücü, hedef ülkede çeşitli sektörlerde çalışabilir. Genellikle düşük vasıflı işlerde, tarım sektöründe, inşaat sektöründe, hizmet sektöründe veya sağlık sektöründe istihdam edilirler. Göçmen işçiler, genellikle daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olabilirler ve işgücü piyasasında esneklik gösterebilirler.

Göçmen işgücü, hedef ülkelerin ekonomilerinde önemli bir rol oynayabilir, işgücü eksikliğini gidererek belirli sektörlerin büyümesine katkıda bulunabilir. Göçmen işgücü

hem kaynak ülkeler hem de hedef ülkeler üzerinde çeşitli etkilere sahip olabilir. Göçmen işçiler kaynak ülkelerindeki iş gücü piyasalarında eksiklik yaratabilir, beyin göçüne yol açabilir ve kaynak ülkelerin ekonomik kalkınmasını etkileyebilir. Diğer yandan, göçmen işgücü hedef ülkelerde ekonomik büyümeyi destekleyebilir, işgücü açığını kapatırken yenilik, kültürel çeşitlilik ve iş gücü çeşitliliği sağlayabilir.

Göçmen işgücü, aynı zamanda sosyal, politik ve kültürel etkiler de yaratır. Göçmen işçilerin entegrasyonu, dil bariyerleri, toplumsal kabul, eşitsizlikler ve ayrımcılık gibi zorlukları da beraberinde getirebilir. Hedef ülkelerde göçmen işçilerin hakları, sosyal güvenceleri ve çalışma koşulları gibi konular da önemlidir ve politika düzeyinde düzenlemeler gerektirebilir.

1.5.2.1. Türkiye’de Göç

Türkiye, çevresindeki coğrafyada sıklıkla yaşanan savaşlar, çatışmalar ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle sığınmacıların önemli bir hedef ülkesidir. Özellikle Suriye’de başlayan iç savaş, milyonlarca Suriyelinin Türkiye’ye sığınmasına neden olmuştur. Ayrıca Irak, Afganistan ve diğer bazı ülkelerden de siyasi nedenlerle gelen göçmenler bulunmaktadır.

Türkiye, özellikle yakın coğrafyasında ve gitgide artan oranlarda Asya ve Afrika gibi coğrafyada ekonomik fırsatlar sunan bir ülke olarak görülmektedir. Daha iyi bir yaşam standardı arayanlar yahut iş bulmak isteyenler için cazip bir hedef haline gelmektedir. Bu nedenle Orta Asya ülkeleri, Kafkas ülkeleri ve Balkan ülkelerinden ekonomik nedenlerle göç edenler bulunmaktadır.

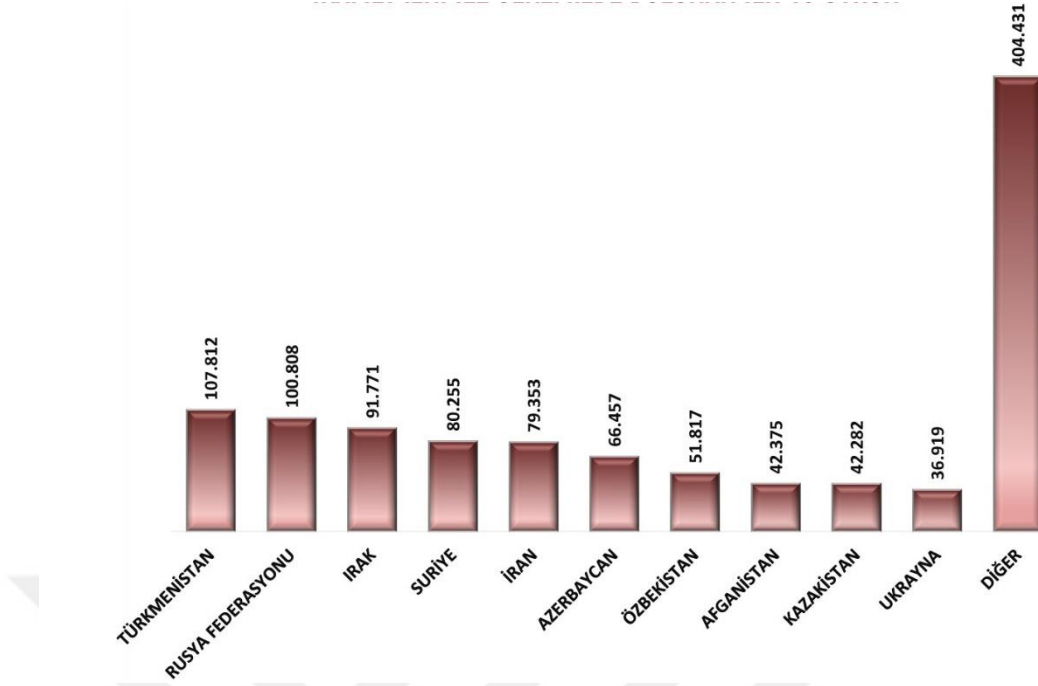
Türkiye, özellikle Orta Doğu ve Afrika ülkelerinden gelen öğrenciler için eğitim imkanları sunan bir ülke olarak öne çıkmaktadır. Ülkedeki üniversitelerde eğitim görmek isteyenler, Türkiye’ye eğitim amaçlı göç etmektedir. Türkiye’de ikamet izni ile bulunan ilk on ülkeden gelen yabancı uyruklu öğrenci sayısı Tablo 1.1.’de verilmiştir.

Tablo 1.1. Öğrenci İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan İlk 10 Uyruk

Ülkeler	Sayı (Bin Kişi)
İran	19.269
Türkmenistan	17.207
Azerbaycan	16.826
Suriye	7.450
Irak	6.767
Kazakistan	6.050
Mısır	5.915
Somali	5.065
Yemen	4.996
Ürdün	4.834
Diğer	62.242
Toplam	156.621

Kaynak: (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023)

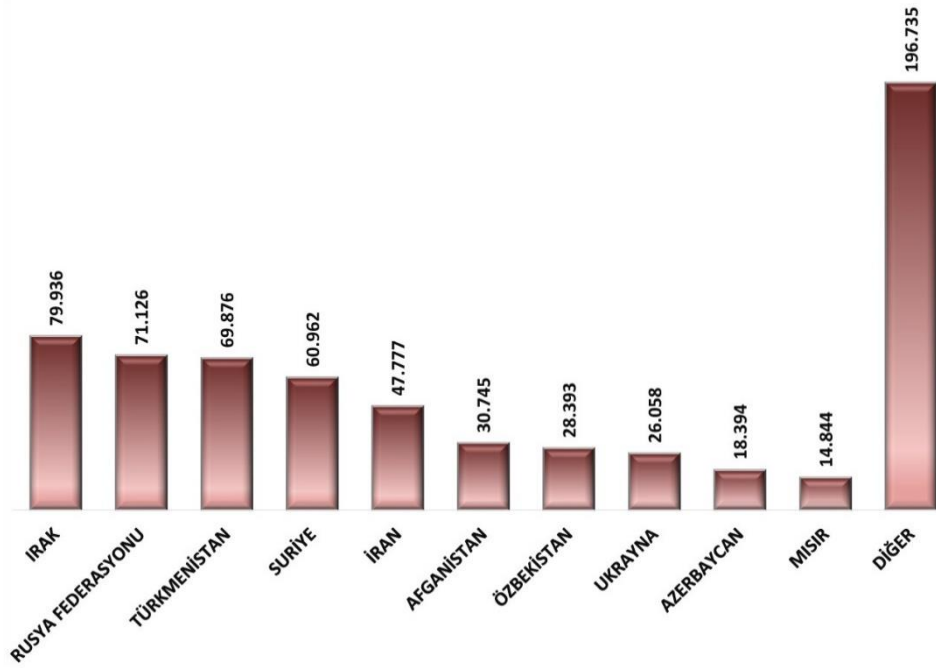
Türkiye'de öğrenci ikamet izni elde etmek için başvuruların kabul edilmesinin ilk gerekliliği, Millî Eğitim Bakanlığına veya Yüksek Öğrenim Kurumlarına bağlı bir eğitim kurumuna kabul edilmiş ve kaydını yaptırmış olmaktır. Bu öğrenci ikamet izni türünden en fazla faydalanan ülke, 2023 yılı itibarıyla 19,269 kişiyle İran'dır. 62,242 kişi listede anılmayan çeşitli ülkelerden eğitim maksadıyla gelirken, Türkiye genelinde toplamda 156,621 kişi bu izni almıştır. Türkmenistan, 17,207 kişi ile ikinci sırada bulunmaktadır (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023). Bu sistem, yabancı uyruklu öğrencilere Türkiye'de eğitim alma fırsatı sunmak için çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajların başında yabancı uyruklu öğrencilere sunulan puan ayrıcalığıdır. Türkiye'deki üniversiteler uluslararası öğrencilere kapılarını açmakta ve çeşitli ülkelerden gelen öğrencileri ağırlamak için yabancı uyruklu kontenjanları belirlemektedir. Bu durum, kültürel alışverişini artırırken aynı zamanda Türkiye'nin eğitim sektörüne uluslararası bir perspektif katmaktadır. Şekil 1.1'de ikamet izniyle Türkiye'de bulunan ilk on uyruk gösterilmektedir.



Kaynak: (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023)

Şekil 1.1. İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyruk

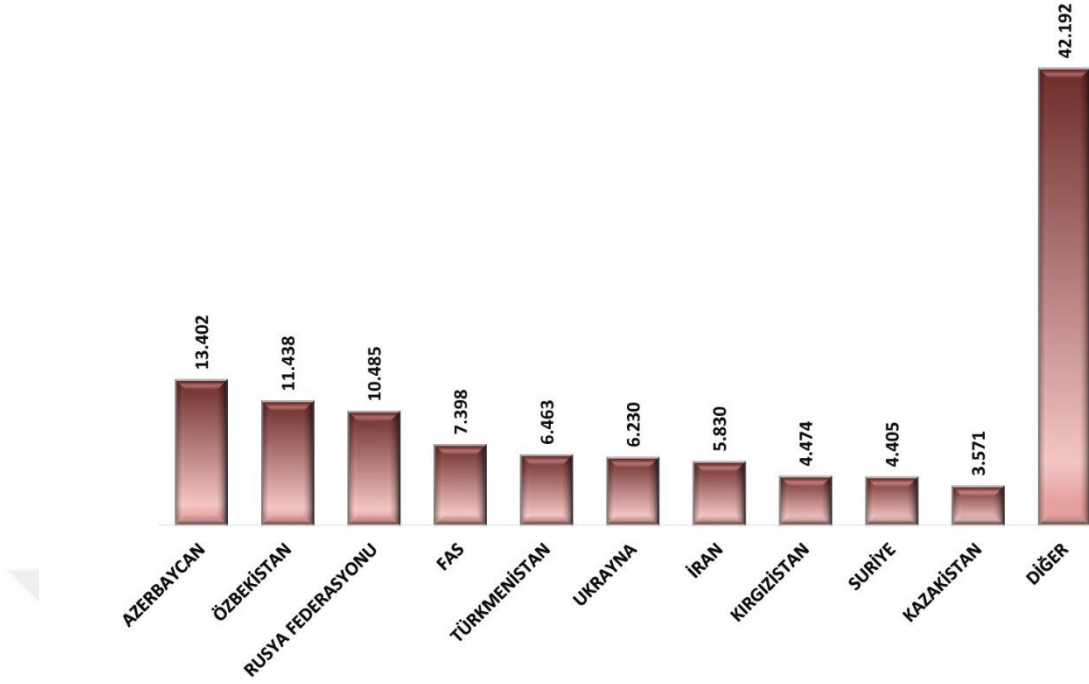
Göç İdaresi Başkanlığının 2023 yılı itibariyle Türkiye’de ikamet izniyle en çok vatandaşı bulunan ülke Türkmenistan’dır. İkinci sırada Rusya Federasyonu gelmektedir. Kuşkusuz bu durumun temel nedeni Rusya ve Ukrayna arasında yaşanan savaş sürecinde, savaşın parçası olmak istemeyen yahut savaş mağduru olan vatandaşlarının yoğun göçler yaşamalarıdır. Şekil 1.2’de kısa dönem ikamet izniyle Türkiye’de bulunan ilk on uyruk gösterilmiştir.



Kaynak: (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023)

Şekil 1.2. Kısa Dönem İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyruk

Benzer oranlar kısa dönemli oturum izniyle Türkiye’ye gelen göçmen hareketliliğinde de görülmektedir. Şekil 1.2’de görüleceği üzere kısa dönemli oturum izni alan uyruklar içinde Ukrayna 8. sıraya kadar çıkarken listeye 10.sıradan Mısır da dahil olmuştur. Şekil 1.3’te aile ikamet izniyle Türkiye’de bulunan ilk on uyruk gösterilmiştir.

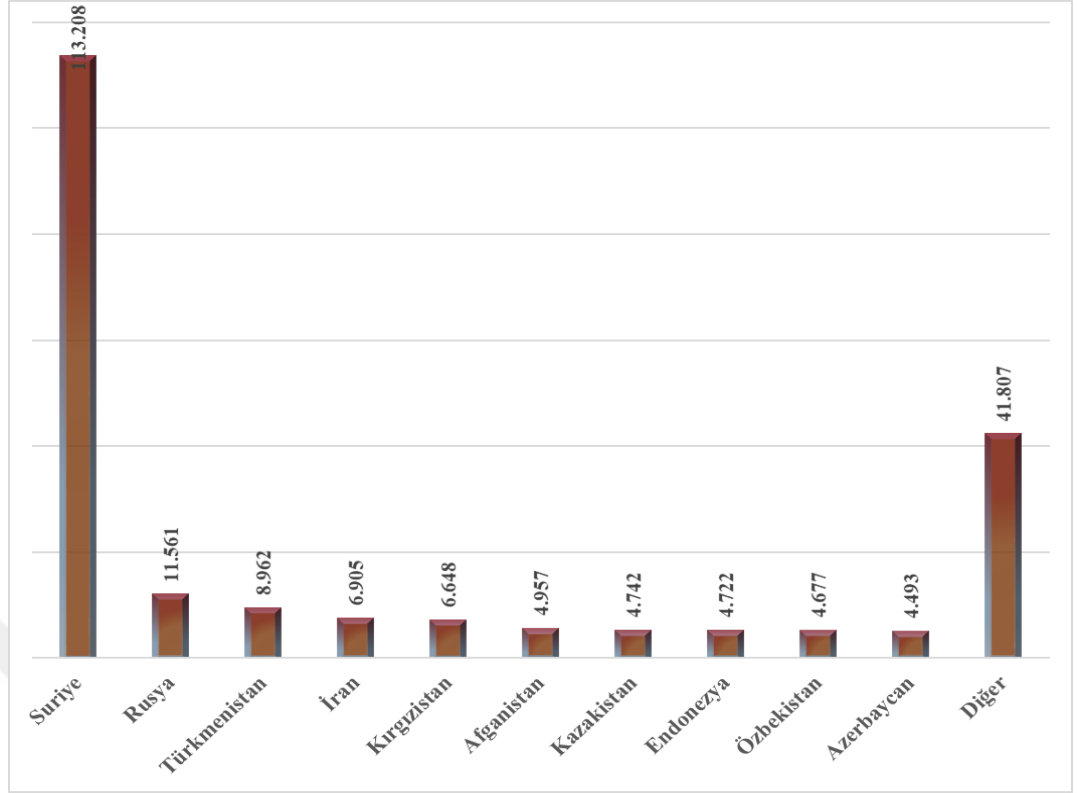


Kaynak: (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023)

Şekil 1.3. Aile İkamet İzniyle Türkiye’de Bulunan İlk On Uyruk

Türkiye’de yaşayan göçmenlerin aileleri, Türkiye’ye katılmak için aile birleşimi vizesi kullanmaktadır. Bu, özellikle Türkiye’de yaşayan diğer ülkelerden gelen göçmenler için yaygın nedenlerden biridir. Yasal olarak aile birliğinin korunmasına yönelik tedbirlerin göçmen hareketliliği için de sunduğu olanaklar neticesinde Türkiye’ye yerleşen uyrukların başında Azerbaycan ve Özbekistan gelirken 10.485 kişiyle Rusya Federasyonu, 7.398 kişiyle Fas vatandaşlarının bu haktan yararlandığı görülmektedir.

Göçmenlerin Türkiye’ye geldikleri ülkelerin çeşitliliği, Türkiye’nin kozmopolit bir nüfusa sahip olduğu anlamına gelir. Türkiye, bu farklı kültürlerin etkileşimine ve çeşitli toplumların oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, Türk hükümeti bu göçmen gruplarına yönelik çeşitli politikalar ve entegrasyon çabaları yürütmektedir. Şekil 1.4’te çalışma izniyle Türkiye’de istihdam edilen ilk on uyruk verilmiştir.



Kaynak (Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, 2023)

Şekil 1.4. 2022 Yılında Çalışma İzniyle Türkiye’de bulunan İlk On Uyrak.

Şekil 1.4’te en çok çalışma izniyle Türkiye’de bulunan göçmenlerin 113.208’inin Suriyeli göçmenler olduğu, 11.561 ile Rusya ve 8.962 ile Türkmenistan uyruklu olduğu anlaşılmıştır.

Türkiye’de yabancıların çalışma izinlerine ilişkin son zamanlarda yapılan yasal düzenlemeler göçmenlerin turizm sektöründe çalışmalarını da kolaylaştırmıştır. Türkiye’de yasal olarak ikamet eden ve çalışanların durumu 2003 yılında çıkarılan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun’la düzenlenmiştir. Söz konusu kanun ile turizm işletmelerinde yabancı uzman personel ve sanatkârlara çalışma izni verme yetkisi Turizm Bakanlığı’ndan alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na (ÇSGB) verilmiştir (Güzel ve Bayram’dan akt. Gökmen, 2018, 150).

1.5.2.2. Türkiye’de Göçmen İşgücünün Sektörel Dağılımı

Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de turizm sektörü, göçmen işgücünün önemli bir istihdam kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Göçmen işçilerin turizm sektöründe

yoğunlaşması, sektörün yapısal özelliklerinin yanı sıra, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren artan dış talep gibi sektör içi gelişmelere bağlıdır. Bu durum, Türkiye'nin turistik cazibesinin yükselmesiyle birlikte göçmen işçilerin turizm sektöründe iş bulma ve istihdam edilme eğilimini artırmıştır (Lordoğlu, 2007:3). Türkiye'nin turizm sektöründe göçmen işgücünün artan istihdamına odaklanıldığında, turizm sektöründe göçmen işçilere olan talebin nedenleri ve bu talebin temel itici güçlerini belirlerken teorik ve pratik çalışmaların bulgularına dayalı olarak analiz etmek mümkün olacaktır. Bu bağlamda, turizm sektöründe göçmen işgücüne olan talebin sadece niteliksiz ve ucuz işgücü gereksinimlerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını veya başka belirleyicilerin de rol oynayıp oynamadığını anlamak gerekmektedir. 1995-2019 yılları arasında dünyada turizm ve seyahatin istihdama katkısı Tablo 1.2'de sunulmuştur.

Tablo 1.2. Dünya Ölçeğinde Turizm ve Seyahatin İstihdama Katkısı % (1995-2019)

Yıllar	İstihdama Doğrudan Katkı (%)	Toplam (%)
1995	3,3	10,3
2000	3,8	10,2
2010	3,6	9,1
2011	3,6	9,2
2012	3,6	9,2
2013	3,7	9,4
2014	3,7	9,4
2015	3,8	9,6
2016	3,8	9,8
2017	3,8	9,9
2018	3,9	10
2019	3,9	10

Kaynak: (Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi, akt.Beyaz, 2020:71)

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) raporu ışığında, turizm ve seyahat sektörünün yıllar bazında doğrudan ve dolaylı olarak, dünya genelindeki toplam istihdamın %10'unu meydana getirdiği görülmektedir. Aynı raporda, sektörün doğrudan istihdama katkısının 2019 yılı için yaklaşık %4 olduğu görülmektedir.

Türkiye, göç hareketliliğinin odağında yer alan transit bir ülkedir. İşçi göçü ile göç veren ülke konumundan, dünyanın en büyük mülteci nüfusuna sahip ülke durumuna dönüşen Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle uzun yıllar göçmenlerin geçiş ve yerleşim merkezi olmuştur (Aygül, 2018:69). Bu nedenle Türkiye'de çeşitli ülkelerden gelen göçmen işgücü bulunmaktadır. Göçmen işgücünün sektörel dağılımı, farklı ülkelerden gelen göçmenlerin tercihleri, beceri düzeyleri ve Türkiye'deki istihdam olanaklarına göre değişebilir. Ancak genel olarak, Türkiye'deki göçmen işgücü ağırlıklı olarak aşağıdaki sektörlerde istihdam edilmektedir (Aygül, 2018:73):

İnşaat Sektörü: Türkiye, son yıllarda hızlı kentsel dönüşüm ve altyapı projeleri gibi büyük inşaat projelerine yoğun yatırım yapmaktadır. Bu nedenle inşaat sektöründe çalışan göçmen işçi sayısı oldukça yüksektir. Özellikle Suriyeli göçmenlerin inşaat sektöründe yoğun bir şekilde istihdam edildiği bilinmektedir.

Tarım ve Tarım İşleri: Türkiye tarım ülkesi olması nedeniyle tarım sektöründe de göçmen işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle mevsimlik tarım işlerinde çalışan göçmen işçiler, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesi'nde sıkça görülmektedir.

Turizm Sektörü: Türkiye, turizm potansiyeli yüksek bir ülke olarak turizm sektöründe de göçmen işçilere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle yaz aylarında turizm bölgelerinde turizm ve restoran sektörlerinde çalışan göçmenlerin sayısı artmaktadır.

Ev Hizmetleri ve Temizlik Sektörü: Göçmen işgücü, özellikle büyük şehirlerde ev hizmetleri ve temizlik sektöründe çalışma fırsatları bulmaktadır.

Göçmen işçilerin istihdam edildiği diğer sektörler arasında tekstil, imalat, hizmet sektörü gibi alanlar da yer almaktadır. Türkiye'de göçmen işgücü genellikle düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışırken, belirli becerilere sahip olanlar ise daha nitelikli işlerde istihdam edilebilmektedir. Bu nedenle, Türkiye'deki göçmen işgücünün sektörel dağılımı, göçmenlerin eğitim düzeyi, deneyimi ve diğer kişisel özelliklerine bağlı olarak çeşitlilik gösterebilir.

Türkiye'deki göçmen işgücünün sektörel dağılımı hakkında yapılmış kapsamlı bir istatistiki çalışma bulunmamaktadır. Ancak göçmen işgücünün sektörel dağılımının takibini, Türkiye'deki genel işgücü piyasasındaki sektörel dağılımı baz alarak yapmak mümkündür. Tablo 1.3'te 2021, 2022 ve 2023 yılları için Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı verilmiştir.

Tablo 1.3. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2021-2023)

Sektörler	Yıllar		
	2021	2022	2023
Tarım (milyon)	4 948	4 866	4 682
Sanayi (milyon)	6 143	6 663	6 602
İnşaat (milyon)	1 777	1 846	2 027
Hizmet (milyon)	15 928	17 378	18 413
Toplam (milyon)	28 797	30 752	31 724

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2022, 2023)

Türkiye’de TÜİK verileri kapsamında istihdamın sektörlere göre dağılımı baz alındığında hizmet sektörünün diğer sektörlere nazaran daha fazla istihdam olanağı sağladığı ve her sene bir önceki seneye göre istihdam edilenlerin arttığı söylenebilir. Tarım sektörünün ise istihdam içindeki payının genel anlamda azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Sanayi ve inşaat sektörlerinde çok fazla artış ve ya azalış olmadığı gözlemlenmiştir. Bu rakamlara göçmen iş gücünün kayıt dışı istihdam verileri dahil edildiğinde, çalışan sayısında artış olacağı kesindir.

1.5.2.3. Türkiye’deki Göçmen İşgücünün Turizm Sektöründeki Dağılımı

Türkiye’ye göçmen işgücü, çeşitli ülkelerden gelmektedir. Ancak son yıllarda en büyük göçmen işgücü kaynağı Suriye’dir. Suriye, 2011 yılından itibaren iç savaş ve çatışmalar nedeniyle büyük bir göç dalgası yaşamış ve birçok Suriyeli mülteci Türkiye’ye sığınmıştır.

Suriye’den sonra Afganistan ve Irak gibi ülkelerden de Türkiye’ye göçmen işgücü gelmektedir. Bu ülkelerde yaşanan iç savaşlar, çatışmalar, siyasi istikrarsızlık ve ekonomik zorluklar göçmenlerin Türkiye’ye yönelmesine neden olmaktadır.

Türkiye’nin diğer komşu ülkeleri olan İran ve Gürcistan gibi ülkelerden de göçmen işgücü alınmaktadır. Ayrıca Orta Asya ve Kafkasya ülkelerinden de Türkiye’ye göçmen

işgücü gelmektedir. Tablo 1.4’de Türkiye’de turizm sektöründeki işletmelere göre istihdam durumu sunulmuştur.

Tablo 1.4. Türkiye’de Turizm Sektöründeki İşletmelere Göre İstihdam Durumu

Sektörler/ Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018
Konaklama Tesisleri	260.777	300.182	267.589	294.958	343.928
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	1.071.945	1.128.515	1.164.473	1.189.288	1253.134
Yolcu Taşımacılığı	311.570	324.820	362.572	391.243	411.351
Taşıma Ekipmanı Kiralama	15.506	13.311	15.727	24.250	27.593
Seyahat Acenteleri ve Diğer Rezervasyon Hizmetleri	46.647	49.734	51.324	44.157	50.103
Kültür Endüstrisi	32.400	38.565	50.000	56.491	55.111
Spor ve Eğlence Endüstrisi	62.240	71.624	58.092	1.621.422	81.158
Erkek Çalışan Sayısı	1.460.695	1.547.149	1.559.648	1.621.697	1.737.118
Kadın Çalışan Sayısı	340.389	379.602	410.128	441.112	485.260
Toplam	1.801.085	1.926.751	1.969.776	2.062.808	2.222.378

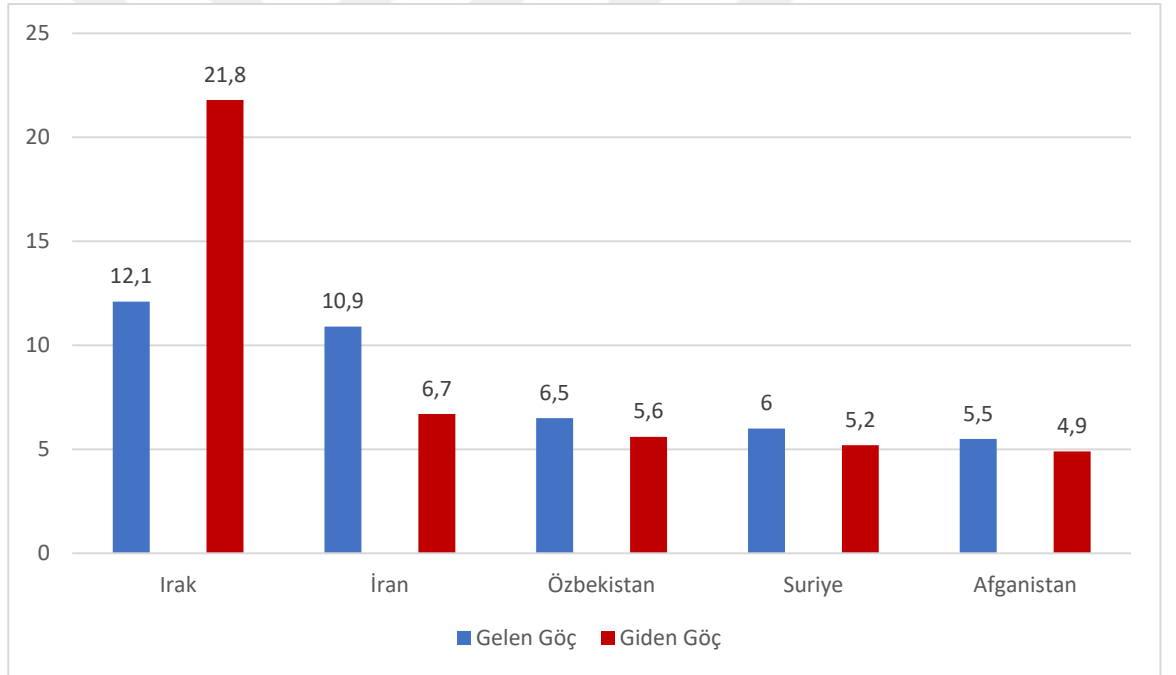
Kaynak: (OECD 2019 Aktaran 2020 Elvin Zamanlı)

Tablo 1.4’te verilen istatistiklere bakıldığında turizm sektöründe çalışan sayısının yıllara göre düzenli artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Sektörde en yüksek çalışan sayısı sırasıyla yiyecek ve içecek hizmetleri, yolcu taşımacılığı ve konaklama hizmetleri gibi alanlarda görülürken, sektörün büyük çoğunluğunun erkek çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır.

Göçmen işgücünün Türkiye'deki turizm sektörü içindeki dağılımı, farklı ülkelerden gelen göçmenlerin turizm bölgelerinde çalışma tercihlerine ve niteliklerine bağlı olarak değişebilir. Turizm bölgelerinde bulunan otellerde ve konaklama tesislerinde çalışan göçmen işçilerin sayısı oldukça yüksektir. Bu işçiler, otel temizlik ve bakım işlerinden, resepsiyon hizmetlerinde görevlendirilmektedir. Türkiye, zengin mutfak kültürü ile bilinir ve turizm sektöründe restoran ve gastronomi işletmelerinde çalışan göçmen işçiler sıkça

karşılaşılabilen bir durumdur. Restoranlarda aşçı yardımcısı, garson ve mutfak personeli olarak çalışabildikleri gibi turizm bölgelerinde tur rehberliği ve diğer tur hizmetleri sunan işletmelerde göçmen işçiler de bulunmaktadır. Bu işçiler, turistlerin ihtiyaçlarına yönelik çeşitli hizmetlerde görev almaktadır. Turizm bölgelerindeki eğlence ve etkinlik alanlarında, göçmen işçiler beden işçiliği gibi kol gücü gerektiren alanlarda çalışmaktadır. Özellikle yaz aylarında tatil köyleri ve turistik merkezlerde cankurtaran olarak çalışan göçmen işçiler sıkça görülmektedir.

Şekil 1.5'te Türkiye'de göçmenlerin uyruklarına göre gelen ve giden göç durumları verilmiştir. TÜİK'in 2023 yılında açıkladığı istatistiklere göre 2021 yılında Türkiye'ye gelen ve Türkiye'den giden göçmenlerin çoğunluğunun Irak, İran, Özbekistan, Suriye ve Afganistan vatandaşları olduğu belirlenmiştir.



Kaynak: (TÜİK, 2023)

Şekil 1.5. Türkiye'ye Gelen ve Türkiye'den Giden Göç 2021

2021 yılında Türkiye'ye gelen yabancı ülke vatandaşları içinde ilk sırayı %12,1 ile Irak vatandaşları almıştır. Irak'ı %10,9 ile İran, %6,5 ile Özbekistan, %6 ile Suriye ve %5,5 ile Afganistan vatandaşları izlerken Türkiye'den göç eden yabancı uyruklu nüfus içinde ilk sırayı %21,8 ile yine Irak vatandaşları almıştır. Irak'ı %6,7 ile Afganistan, %5,6 ile İran, %5,2 ile Suriye ve %4,9 ile Türkmenistan vatandaşlarının takip ettiği gözlemlenmiştir. Bunun birlikte Türkiye, uzun yıllardır Balkanlar, Orta Doğu ve Kuzey

Afrika gibi farklı bölgelerden göç almaktadır. Balkan ülkeleri, Türkiye'nin geçmişteki tarihi bağlantıları nedeniyle önemli bir göçmen işgücü kaynağı olmuştur.

Göçmen işgücünün dağılımı zamanla değişebilir ve farklı coğrafyalardan göç dalgaları yaşanabilir. Türkiye'nin coğrafi konumu ve ekonomik fırsatlarının göçmenleri çekmeye devam etmesi nedeniyle, göçmen işgücü çeşitli ülkelerden gelmeye devam etmektedir. Bu nedenle, Türkiye'nin göç yönetimi politikaları ve entegrasyon çabaları önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de turizm sektörünün güncel durumunu analiz ederken turizm kentleri ile ilgili verilere bakmak büyük gereklilik arz etmektedir. Antalya ile Muğla iline bağlı Marmaris, Fethiye ve Bodrum ilçeleri özelinde yapılan araştırmalara bakıldığında göçmenlerin, bu bölgelerde turizm sektörünün farklı alt sektörlerinde istihdam edildikleri görülmektedir. Bu istihdam yayılımının ana alanları turizm konaklama alt sektöründe masözlük, animatörlük gibi meslek alanları olurken, restoran-bar alt sektöründe garsonluk, barmenlik vb. hizmetlerin önce çıktığı görülmektedir (Deniz ve Özgür, 2010, 19).

Türkiye, zengin tarihi ve kültürel mirası, doğal güzellikleri ve çeşitli turistik destinasyonlarıyla önemli bir turizm ülkesidir. Bu nedenle turizm sektörü, Türkiye için ekonomik büyüme ve istihdam sağlayan önemli bir sektördür. Türkiye'deki turizm sektöründe, göçmen işgücünün de katkısı bulunmaktadır.

Türkiye’de Orta Doğu, Afrika, Balkanlar, Kafkaslar ve Orta Asya gibi bölgelerden gelen göçmenlerle gitgide artan nüfusu doğru şekilde yönetmek durumundadır. Türkiye, ülkelerindeki iç savaştan kaçan birçok Suriyeliyi "açık kapı politikası" izleyerek geçici koruma statüsü altında kabul etmiştir. Bu durum, Suriyeli göçmenlerin Türkiye işgücü piyasasında önemli bir rol oynamasına yol açmıştır. Suriyeli göçmenlerin sayısındaki artış, bu sosyal fenomenin turizm sektöründeki yerini önemli bir araştırma konusu haline getirmektedir (Gökmen, 2018, 159). Turizm sektörü özelinde Suriyeli işçilere ilişkin mevcut veri ve çalışmalar bulunmamakla birlikte nispeten daha nitelikli yabancı uyruklu işgücünün sektörde faaliyet yürüttüğü bilinmektedir. Suriyeli göçmenlerin emek arzı ile turizm sektörünün beklentileri arasındaki farklılıklar, Suriyeli sığınmacıların ve benzer olarak Orta Doğu’dan gelen göçmenlerin sektörde beklendiği kadar yer almasının önüne geçmiştir. Bu açılarından bakıldığında, turizm sektöründeki Suriyeli (buna Irak, Afrika vb.

dahil edilebilir) emeği ve bu emeğin demografik özellikleri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Turizm sektöründe çalışan göçmenler arasında, özellikle restoran ve lokantalarda, çoğunlukla Doğu Avrupa ülkelerinden gelen kadınların yer aldığı ve genellikle en az fark edilen çalışanlar olduğu (Lordoğlu, 2009, 11) vurgulanmıştır. Benzer şekilde, ulaştırma ve seyahat acentelerinde göçmenlerin rehber olarak istihdamı oldukça yaygındır. Yerel işgücünün uygun eğitim, deneyim ve yabancı dil bilgisine sahip olmaması nedeniyle, turizm sektöründeki firmalar özellikle ulaştırma ve seyahat acentelerinde çalışan göçmenlerin yabancı dil (çoğunlukla İngilizce) seviyesinin daha yüksek olma ve yerli rehberlere kıyasla daha düşük bir ücretle çalışmayı kabul etmeleri, göçmen rehberlerin işgücü piyasasına kolayca katılmalarını teşvik eder (Lordoğlu, 2009, 12).

“Dünya turizm sektöründe istihdam edilen göçmenlerin nitelik düzeyleri genel itibariyle düşük iken; Türkiye turizm sektöründe genellikle yerli emek arzının kısıtlı olduğu işleri üstlenen göçmenlerin nitelik düzeyleri ise yüksektir. Bu anlamda göçmen işçilerin Türkiye turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelik ve arz açığını karşılamada önemli bir rol üstlendikleri söylenebilir. Gerek dünya genelinde gerek Türkiye özelinde turizm sektöründe çalışan göçmenlerin ortak özelliği ise ucuz emek arzında bulunuyor olmalarıdır. Böylelikle dünyadaki göçmenler turizm sektörü için niteliksiz ve ucuz emek olurken, Türkiye’deki göçmenler ise nitelikli ve ucuz emek haline dönüşmektedirler” (Gökmen, 2018, 157).

Sonuç olarak, turizm sektöründe daha iyi eğitilmiş ve yabancı dil bilgisine sahip olan göçmenlerin yüksek nitelik düzeyi ve düşük maliyet unsuru nedeniyle Türkiye’deki işverenlerin yabancı göçmenleri tercih etmelerinin önemli bir nedenidir. Diğer taraftan göçmen işçilerin turizm sektöründe düşük vasıflı işlerde çalışma yoğunluğunun da yüksek olduğu görülmektedir. Turizm sektörü göçmenler için istihdam ve gelir sağlama açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Türkiye’deki turizm sektörünün büyümesi ve ihtiyaçlarının karşılanması için göçmen işgücüne olan talebin arttığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle turizm sektöründe göçmen işgücünün katkısı gelecekte de önemli bir rol oynamaya devam edebilir.

1.6. GÖÇ TÜRLERİ

Göç, farklı nedenlerden kaynaklanan çeşitli türleri olan bir olgudur. Bu türler dünya genelinde yaşanan küresel yahut bölgesel olayların durumuna, konumuna ve türüne göre çeşitlilik göstermektedir. Göç türleri ekonomik kaynaklı göç, savaş ve ya siyasi nedenlere bağlı göç, mülteci göçü, düzensiz göç, eğitim göçü, aile birleşimi göçü şeklinde sınıflandırılabilir. (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023)

1.6.1. Ekonomi Kaynaklı Göç

Ekonomi kaynaklı nedenlerle yaşanan göç, bireylerin daha iyi ekonomik fırsat arayışıyla bir ülkeden başka bir ülkeye taşınmasıdır. İnsanlar, daha iyi iş imkanları, yüksek ücretler, işsizlik sorunları gibi ekonomik nedenlerle göç edebilirler.

1.6.2. Savaş veya Siyasi Nedenlere Bağlı Göç

Savaş veya siyasi nedenlerle gerçekleşen göç, bireylerin güvenlik ve hayatta kalma endişeleri nedeniyle bir ülkeden başka bir ülkeye sığınmasını durumudur. Bu tür göçlerde insanlar siyasi baskı, iç savaş, çatışma vb. durumlardan kaçmak için göç edebilirler. 2011 yılında Suriye’de patlak veren iç savaş ve 2021 yılında Rusya’nın Ukrayna’ya karşı başlattığı işgal girişimi sonucu çeşitli ülkelere sığınan milyonlarca mülteci bu durumun en bilinen örnekleridir.

1.6.3. Mülteci Göçü

Mülteci göçü, bir ülkeye sığınma başvurusunda bulunan ve iltica hakkı tanınan kişilerin başka bir ülkeye yerleşmesini ifade eder. Mülteciler, zulüm, savaş, doğal afetler gibi acil durumlar nedeniyle ülkelerini terk ederler ve güvenli bir yer ararlar.

1.6.4 Düzensiz Göç

Düzensiz göç, bir ülkeye yasadışı giriş yapmak, bir ülkede yasadışı şekilde kalmak veya yasal yollarla girip yasal süresi içerisinde çıkmamak anlamına gelmektedir. Düzensiz göç hedef, transit ve kaynak ülkeler açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Düzensiz göç, hedef ülkeler için ülkelerine yasadışı yollardan gelen veya yasal yollarla gelip yasal çıkış süreleri içerisinde çıkmayan kişileri kapsarken; kaynak ülke için ülkesini terk ederken gerekli prosedürlere uymayarak ülke sınırlarını geçen kişileri içerir. Transit ülkeler içinse; kaynak ülkelerden hedef ülkeye ulaşmak için yasal ya da yasal olmayan yollarla ülkeye girip bu ülkeyi bir geçiş ülkesi olarak kullanıp ülke sınırlarını terk eden kişilerdir. Hükümetler, düzensiz göçü kontrol etmek ve yönetmek amacıyla çeşitli politikalar ve önlemler geliştirebilirler. Bunlar arasında sınırları güçlendirme, düzensiz göçle mücadele eden operasyonlar bulunabilir.

Geçici koruma, kitlesel akın olaylarında acil çözümler bulmak üzere geliştirilen bir koruma biçimidir. Devletlerin geri göndermeme yükümlülükleri çerçevesinde kitleler halinde ülke sınırlarına ulaşan kişilere, bireysel statü belirleme işlemleri ile vakit kaybetmeden, uygulanan pratik ve tamamlayıcı bir çözüm yoludur.

1.6.5. Eğitim Göçü

Eğitim göçü, bireylerin yüksek öğrenim veya mesleki eğitim almak amacıyla başka bir ülkeye geçici veya kalıcı olarak gitmesidir. İnsanlar, daha iyi eğitim imkanları, prestijli üniversiteler veya belirli uzmanlık alanlarında uzmanlaşma fırsatı gibi nedenlerle eğitim amacıyla göç edebilirler.

1.6.6. Aile Birleşimi Göçü

Aile birleşimi göçü, bir ülkede yaşayan bireylerin aile üyelerini yanlarına getirmek için göç etmelerini ifade eder. Bu tür göçte, bir kişi veya çift önceden göç etmiş ve daha sonra aile üyelerini yanına getirmek için yasal süreçlere başvurur.

Tüm bunlar, göçün çeşitli türlerinden sadece birkaçıdır. Göç, karmaşık bir olgudur ve farklı nedenler, koşullar ve düzenlemelerle birlikte farklı türleri de içerir. Her göç türü, kendine özgü özelliklere sahiptir ve göçmenlerin motivasyonlarını, haklarını ve toplumsal etkilerini farklı şekillerde etkiler.

1.7. GÖÇ OLGUSUNUN YASAL DAYANAKLARI

Göç olgusu, tarih boyunca, tarih boyunca toplumlar arasında etkileşim, kültürel alışveriş ve ekonomik değişimleri tetikleyen karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin yönetilmesi ve düzenlenmesi devletlerin belirlediği yasal çerçevelerle gerçekleşir. Göç olgusunun yasal dayanakları, ulusal göç yasaları, uluslararası anlaşmalar ve insan hakları standartlarına dayanmaktadır.

1.7.1. Göç Olgusunu Konu Alan Uluslararası Kurallar ve Sözleşmeler

Göç olgusu, çeşitli uluslararası kurallar ve sözleşmelerle düzenlenmektedir. Göç olgusuna ilişkin başlıca uluslararası kurallar ve sözleşmeler şunlardır (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023):

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: Bu beyanname, tüm insanların doğuştan sahip olduğu temel hakları belirler. Göçmenler de dahil olmak üzere herkesin insan haklarına saygı göstermesini ve hakların korunmasını vurgular.

1951 Mültecilerin Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi: Bu sözleşme, savaş, zulüm veya temel insan haklarının ihlali gibi nedenlerle köken ülkelerini terk etmek zorunda kalan kişilere uluslararası koruma sağlar. Sözleşme, mültecilerin hakları ve statülerini belirler.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Göçmen İşçilerin Hakları Sözleşmesi: ILO, göçmen işçilerin haklarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla çeşitli sözleşmelere sahiptir. Bu sözleşmeler, göçmen işçilerin sömürüden korunmasını, adil çalışma koşullarını ve eşit muameleyi amaçlar.

1990 Uluslararası İşgücü Göçmenlerinin Korunması Sözleşmesi: Bu sözleşme, işgücü göçmenlerinin haklarını ve korunmasını düzenler. Göçmen işçilerin insan haklarına saygı gösterilmesini ve sömürüden korunmalarını sağlamayı amaçlar.

1990 Uluslararası Göçmenlerin Haklarının Korunması Sözleşmesi: Bu sözleşme, tüm göçmenlerin insan haklarının korunmasını hedefler. Göçmenlerin eşitlik, insan onuru, işkenceye karşı korunma, adil yargılanma ve diğer temel haklara sahip olmalarını öngörür.

Bu sözleşmeler, göç olgusunu düzenlemek ve göçmenlerin haklarını korumak için uluslararası düzeyde kabul edilen standartları belirler. Ancak, göç politikaları ve uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir ve sözleşmelere taraf olan ülkelerin bu kurallara uyması önemlidir.

1.7.2. Göç Olgusunu Konu Alan Ulusal Kanun ve Düzenlemeler

Son yıllarda sayısı hızla artan göçmen, mülteci, sığınmacı ve kaçak sorunuyla boğuşan Türkiye Cumhuriyeti'nde göç olgusuyla ilgili kapsamlı çalışmalar, yasal düzenlemeler, genelge ve yönetmelikler ortaya çıkmıştır. Bu alanla ilgili bazı önemli kanunlar ve kurallar şöyle sıralanabilir:

Türk Vatandaşlık Kanunu: 5901 sayılı bu kanunun asıl amacı, Türk vatandaşlığının kazanılması ve kaybına dair iş ve işlemlerin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK): 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Türkiye'deki yabancıların giriş, ikamet, çalışma, eğitim, sağlık hizmetleri gibi konulardaki hak ve sorumluluklarını düzenler. Bu kanun, Türkiye'de ikamet eden yabancıların haklarını ve koşullarını belirler.

Geçici Koruma Yönetmeliği: 2014 tarihli bu yönetmenlik, Türkiye'ye sığınma başvurusunda bulunan Suriyeli sığınmacılar ve diğer geçici koruma sağlanan kişilerin durumunu düzenler. Geçici koruma sağlanan kişilere barınma, sağlık hizmetleri, eğitim ve çalışma imkanları gibi temel hakları sağlar (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023).

Uluslararası İşgücü Kanunu: 6735 sayılı bu kanunun amacı uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

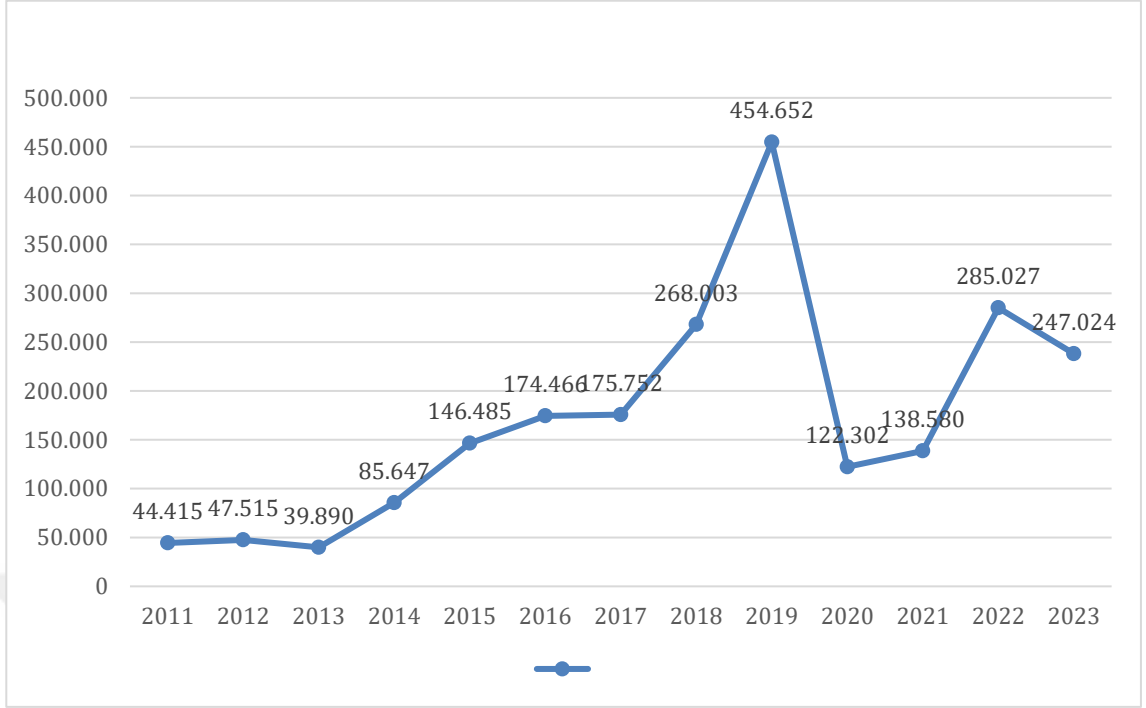
Göç İdaresi Genelgesi ve İç Genelgeler: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan genelgeler ve iç genelgeler, göç olgusuyla ilgili uygulama, prosedürler ve yönergeler hakkında detaylı bilgi sağlar. Bu genelgeler, göçmenlerin haklarının

korunması, süreçlerin düzenlenmesi ve hizmetlerin sunulması konularında yönlendirici olabilir.

Yukarıda bahsedilen kanunlar ve kurallar, Türkiye Cumhuriyeti'nde göçmenlerin haklarını ve koşullarını düzenlemeye yönelik temel mevzuatlardır. Bu düzenlemeler, göç olgusunun yönetilmesi, göçmenlerin korunması ve entegrasyon süreçlerinin sağlanması amacıyla oluşturulmuştur. Göçmenlerin haklarını ve yasal süreçleri tam olarak anlamaları için bu mevzuatları incelemeleri önemlidir.

1.8. TÜRKİYE’NİN COĞRAFİ KONUMUNUN GÖÇ OLGUSU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Türkiye'nin jeopolitik konumu, göç olgusu üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Türkiye Orta Doğu, Afrika ve Asya arasında stratejik bir konumda bulunmaktadır. Dolayısıyla Anadolu yarımadası savaşlar, çatışmalar, doğal afetler, ekonomik zorluklar veya diğer nedenlerle köken ülkelerini terk etmek zorunda kalan göçmenler için bir transit geçiş güzergâhı olarak işlev görmektedir. Türkiye'nin jeopolitik konumu, göçmenlerin Avrupa'ya veya diğer bölgelere ulaşmaya çalışırken tercih ettikleri bir geçiş noktası olmasına yol açar. Savaş ve çatışma bölgelerinden gelen mültecilere ve geçici koruma sağlanan kişilere ev sahipliği yapması, özellikle Suriye'deki iç savaş nedeniyle Türkiye'ye 4 milyondan fazla Suriyeli mültecinin akın etmesi jeopolitik faktörün bir sonucudur(Akın ve Bozbaş, 2020, 48). Şekil 1.6'da Türkiye'de yıllara göre yakalanan düzensiz göçmen sayısı gösterilmiştir.



Kaynak: (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023).

Şekil 1.6. Yıllara Göre Yakalanan Düzensiz Göçmen Sayısı

Şekil 1.6’da yoğun bir düzensiz göç dağılımı görülmüştür.. Üstelik şekilde verilen sayılar yakalanan düzensiz göçmenleri belirtmektedir. Bu da göç olgusunun Türkiye için yönetilemez boyutlara ulaşması noktasında endişe verici bir görünümüdür.

Türkiye'nin jeopolitik konumu, göç politikalarının şekillenmesinde etkili olabilir. Göçmen akışlarının yoğun olduğu bölgelerde, Türkiye göç politikalarını ve uygulamalarını belirlerken uluslararası ilişkileri, güvenlik kaygılarını, ekonomik faktörleri ve insan haklarını dikkate almak zorundadır. Türkiye, jeopolitik konumunu göz önünde bulundurarak, göçmenlerin entegrasyonu, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri ve iş imkanları gibi konuları ele almak durumunda kalmıştır. Diğer taraftan, göç olgusu, Türkiye'nin işgücü piyasasında etkilere yol açmıştır. Göçmenler, Türkiye'deki işgücü piyasasına katılarak farklı sektörlerde çalışma imkânı bularak tarım, inşaat, turizm, sağlık ve hizmet sektörlerinde göçmen işçi talebinin yükselmesine zemin hazırlamıştır. Bu durum, işgücü arz ve talebini etkilemekte, işgücü piyasasında rekabeti arttırarak ekonomik dinamikleri değiştirmektedir.

Türkiye'nin jeopolitik konumu, farklı kültürlerden ve uluslardan gelen göçmenlerin Türk toplumuyla sosyal ve kültürel etkileşimde bulunmasına olanak sağlar. Göçmenlerin

Türkiye'ye gelmesi, kültürel çeşitliliği artırır, farklı dil, din, gelenek ve göreneklere sahip insanların bir arada yaşamasına neden olur. Bu etkileşim, toplumsal çeşitlilik, kültürel alışveriş, dil ve kültürler arası iletişim gibi dinamikleri beraberinde getirebilir. Ancak göçmen işgücünün karşılaştığı birtakım zorluklar olduğu da vardır. Özellikle kültürel farklılıklar, bürokratik işlemler ve çalıştıkları sektörlerde tatmin olamama duygusu gibi nedenler öne çıkmaktadır. (Bayraklı, 2007, 41)

Göçmen işgücü, demografik yapıda değişimlere, bu değişimler de sosyal ve ekonomik alanlarda çeşitli problemlerin doğmasına neden olabilmektedir. Göçmenlerin Türkiye'ye gelmesiyle birlikte ekonomik dinamikler değişebilir. Göçmenlerin tüketim harcamaları, istihdam etkisi, küçük işletmelerin kurulması gibi faktörler ekonomik büyümeyi tetikleyebileceği gibi yerli halkın işsizlik gibi olumsuz koşullara maruz kalmasına yol açtığı da öne sürülebilmektedir. Özellikle kaynakların paylaşımı, işsizlik oranları ve sosyal güvenlik sistemleri gibi konularda dengelerin değişmesi ülke ekonomisi ve yaşam standartları üzerinden negatif etkiler doğurabilmektedir.

Göçmen akışlarının yoğun olduğu bölgelerde güvenlik risklerinin artış kaydettiği gözlemlenmiştir (Demirkol, 2023, 617). Yasa dışı göç, insan kaçakçılığı, terörizm gibi konular, Türkiye'nin güvenlik politikalarını etkileyebilir. Bu nedenle, Türkiye, göç olgusuyla ilgili güvenlik tedbirleri almak, sınırları kontrol etmek ve uluslararası iş birliği yapmak zorundadır.

Türkiye'nin jeopolitik konumu, göç olgusu üzerinde çeşitli etkilerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu etkiler, sosyal, ekonomik, kültürel ve güvenlik alanlarında çeşitlilik gösterebilir. Türkiye'nin bu etkileri yönetmek için göç politikalarını, uluslararası iş birliğini ve iç mevzuatı kullanması önemlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TURİZM SEKTÖRÜ

Türkiye, sahip olduğu zengin tarihi, kültürel zenginliği ve doğal güzellikleri ile dünyanın önde gelen turizm ülkelerindendir. 2023 yılı itibarıyla, Türkiye, dünyadaki en bilinen 10. turizm destinasyonudur ve her yıl yaklaşık 50 milyon yabancı ziyaretçiyi ağırlamaktadır. 2023 Turizm gelirleri de Ocak-Eylül 2023 döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre %20'nin üzerinde artış göstererek 42 milyar dolara ulaşmıştır (TÜRSAB, Turizm Gelirleri, 2023). Bu bağlamda turizm sektörünün Türkiye ekonomisi için önemli bir yere sahip olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

2.1. TÜRKİYE'DEKİ TURİZM SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ

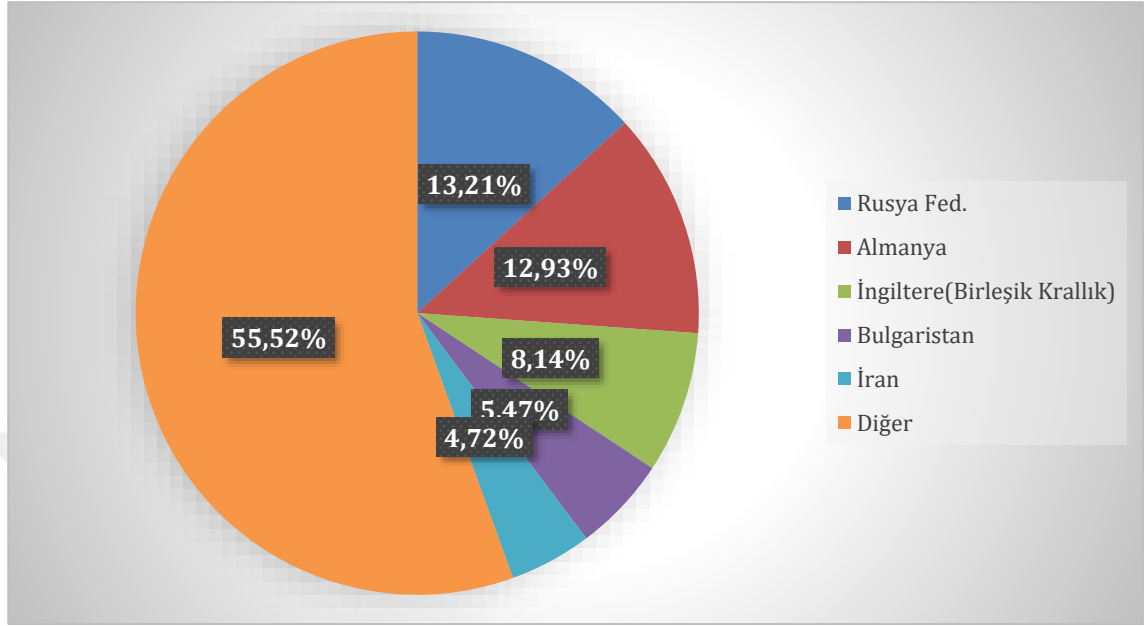
Turizm, bir ülkenin kültürel, tarihi ve doğal zenginliklerini tanıtmak ve ziyaretçilere sunmak amacıyla yürütülen faaliyetlerin tümüdür. Turizm sektörü, bir ülkenin ekonomisine önemli katkılar sağlayan bir sektördür. Turizm sektörü, istihdam, ihracat ve vergi gelirleri gibi alanlarda ekonomik büyümeye katkı sağlar.

Türkiye, turizm potansiyeli yüksek bir ülkedir. Zengin tarihi ve kültürel mirası, doğal güzellikleri ve farklı iklim koşulları ile her türlü turistik talebi karşılayabilecek bir ülkedir. 2023 yılı Ocak-Ekim döneminde 50,2 milyon turist ağırlayarak dünyanın en çok ziyaret edilen 10. ülkesi olan Türkiye'yi ziyaret eden turistlerin %70'i Avrupa'dan, %20'si Orta Doğu'dan ve %10'u Asya'dan gelmiştir (TUIK,2023).

Türkiye'deki turizm gelirleri de son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. 2022 yılında Türkiye'nin turizm gelirleri, bir önceki yıla göre %86,8 artarak 46,5 milyar dolara ulaşmıştır (TÜİK,2022).

Türkiye'deki turizm sektörü, farklı sektörlerle de katkı sağlamaktadır. Örneğin, turizm sektörü, gıda, ulaşım, konaklama ve eğlence sektörlerini canlandırmaktadır. Turizm sektörü, aynı zamanda istihdam yaratmada da önemli bir rol oynamaktadır. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi(WTTC 2017) verilerine göre, Türkiye'de turizm sektöründe yaklaşık 2,2 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bu veriler 2022 yılı için 17.4 milyon kişiye yükselmiştir. Hizmet sektöründeki istihdam sayısı baz alındığında kayıt dışı verilerin dahil edilmediği durumda bile oldukça yüksek bir rakamlara ulaşmaktadır

(TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023). Şekil 2.1’de Türkiye’ye 2023 yılında ilk beş ülkeden gelen turist sayılarının dağılımı verilmiştir.



Kaynak: (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2023)

Şekil 2.1 2023 yılında Türkiye’ye gelen Ziyaretçi Sayılarının Milliyetlere Göre Dağılımı - İlk 5 Ülke

2023 yılında Türkiye’yi tercih eden ülkeler sıralamasında Rusya Federasyonu %13,21 (5 838 203) ile ilk sırada gelirken onu %12,93 (5 715 838) ile Almanya takip etmektedir. İngiltere (Birleşik Krallık) %8,14 (3 598 870) ile üçüncü sırada gelirken bunları sırasıyla Bulgaristan ve İran izlemektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2023).

2.2. TÜRKİYE’DE TURİZM POLİTİKALARI VE STRATEJİLERİ

Türkiye, Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarının kesişim noktasında yer almaktadır. Bu konum, Türkiye’yi farklı kültürlerden gelen turistler için cazip bir destinasyon haline getirmektedir. Zengin bir tarihi ve kültürel mirasa sahip olan Türkiye’de tarihi antik kentler, müzeler, camiler, kiliseler ve kaleler bulunmaktadır. Bu tarihi ve kültürel miras, Türkiye’yi turistik açıdan önemli bir destinasyon haline getirmektedir.

Türkiye, doğal güzellikleri ile de öne çıkan bir ülkedir. Üç tarafı denizlerle çevrili olması, deniz turizmi yanında, coğrafi zenginliği sayesinde her bölgesinde çeşitli güzelliklerle dolu yaylalar, dağlar, ormanlar ve göllerle turizm alanında benzersiz bir

çeşitlilik sunmaktadır. Bu doğal güzellikler, Türkiye'yi turistik açıdan önemli bir destinasyon haline getirmektedir. Bu zenginliğe farklı iklim koşullarına sahip oluşu da eklendiğinde, Türkiye yaz-kış, her türlü turistik talebi karşılayabilecek bir ülke olarak konumlandırılabilir.

Turizmdeki gelişimin sürdürülebilir olması ve ekonomiye olan olumlu etkilerinin artırılması için ülkelerin planlı bir şekilde politikalar düzenlemesi ve bunları uygulaması gerekmektedir.

Turizm politikası, turizm sektöründe önerilen müdahalelerin, uygulanmakta olan politikaların ve alınacak önlemlerin yapacağı etkileri araştırmaktadır. Turizmin gelişmesi için araçlar, yeni hedefler ve olanaklar ortaya koymaktadır. Turizmin gelişmesi ve daha fazla gelir sağlanması için arz ve talebin durumunun ve turizmin geleceğine yönelik varsayımların analizi turizm politikasının öncelikli uygulamalarıdır (Olalı;1982;103-104). Turizm politikası, bir ülkenin mevcut turizm potansiyelini en etkili şekilde değerlendirerek turizmi planlı bir biçimde geliştirmeyi amaçlamaktadır. Temel hedef, turizmi düzenli ve stratejik bir şekilde yöneterek ülkedeki turizm sektörünün optimum düzeyde büyümesine ve sürdürülebilir bir şekilde gelişmesine olanak tanımaktır.

Türkiye, 1963 yılından itibaren ekonomik, kültürel ve sosyal kalkınmayı hedefleyerek ülkenin büyümesini desteklemek amacıyla beş yıllık kalkınma planları oluşturmuştur. Bu planlar, Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkı sağlamak amacıyla belirli sektörlerle odaklanarak çeşitli hedefler belirlemiştir.

Türkiye'de 1963-2028 dönemini kapsayan 65 yıllık süreç içinde, 12 adet Kalkınma Planı yayımlanmış ve her bir plan, turizm endüstrisine yönelik özel maddeler içermiştir. Bu planlar, turizm sektöründe ulaşılması amaçlanan hedefleri belirleyerek, bu hedeflere ulaşmak için gereken stratejileri, kaynakları, süreçleri, görevleri, bireyleri ve kurumları düzenli bir şekilde planlamıştır (Olalı, 1990, 25). Böylece belirli dönemlerde turizm endüstrisinin gelişimi için belirlenen hedeflerle, bu hedeflere ulaşmak için izlenmesi gereken yolların bir rehberi sunulmuştur.

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) kapsamında, Türkiye'nin turizm sektöründeki hedefleri oldukça çeşitlidir. Bu plan, turizm alanında yeni bir perspektif sunarak, sektördeki dinamiklere uyum sağlamayı amaçlamıştır. İlk defa bu planla birlikte dijitalleşmenin turizm sektörü üzerindeki etkileri ön plana çıkmıştır. Özellikle internet

tabanlı uygulamaların ve teknoloji destekli çalışmaların turizmde kullanılması, araştırma-geliştirme faaliyetlerinin artırılması ve büyük verinin analiz edilmesi gibi konulara vurgu yapılmıştır. Bu kapsamda, planın odak noktalarından biri nitelikli turist çekmek olmuştur. Aynı zamanda, turistlerin ortalama kalış sürelerinin uzatılması, turizmin çeşitlendirilmesi, yeni pazarlara yönelmesi ve ülkenin imajına yönelik algı çalışmalarına ağırlık verilmesi hedeflenmiştir. Dijitalleşme ise turizm sektörünü daha etkili ve rekabetçi hale getirmek için stratejik bir öneme sahiptir. On Birinci Kalkınma Planı aynı zamanda, Türkiye'nin dış tanıtımını daha etkili bir şekilde gerçekleştirebilmek amacıyla Türkiye Turizm Tanıtım ve Geliştirme Ajansı'nın kurulmasını öngörmüştür. Bu ajans, 2019 yılı Temmuz ayında faaliyete geçmiş ve ülkenin turizm potansiyelini daha etkili bir şekilde tanıtmak için çalışmalara başlamıştır. Ayrıca, plan içerisinde Türkiye'nin turizm sektöründe daha güçlü bir hukuki çerçeveye sahip olabilmesi için Turizm Temel Yasası'nın çıkarılmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır (T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı,2023).

On İkinci Kalkınma Planı'nın (2024-2028) ana hedefi, turizm sektörünü değişen tüketici tercihlerine uygun şekilde çeşitlendirmek ve geliştirmek, sezon süresini uzatmak, ziyaretçi memnuniyetini ve harcamalarını artırmak, yeşil ve dijital dönüşümle rekabetçiliği güçlendirmek ve ekonomik-sosyal kalkınmaya sürdürülebilir bir katkı sağlamaktır. Plan, turizmi sadece ekonomik bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda çevresel ve kültürel kaynakları koruyarak, toplumun refahına katkıda bulunan bir sektör olarak ele alınmaktadır. Değişen tüketici eğilimlerini göz önüne alarak, turizm deneyimini çeşitlendirmek ve ülkenin turistik çekiciliğini artırmak amacıyla özellikle belirli segmentlere odaklanmayı planlamaktadır.

Sezon süresinin uzatılması, yıl boyunca daha sürdürülebilir bir turizm faaliyeti yaratmayı amaçlar. Hizmet kalitesinin artırılması, turistlerin ülkede geçirdikleri süreyi daha keyifli hale getirerek tekrar ziyaret etmelerini teşvik etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, ziyaretçi başına düşen turizm gelirini artırmak amacıyla daha fazla harcama yapma eğiliminde olan ziyaretçileri ülkeye çekmek, ekonomik büyümeye katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Varış noktası yönetimi, Türkiye'nin genelinde turistik destinasyonların dengeli bir şekilde geliştirilmesini ve yönetilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Yeşil ve dijital

dönüşüm ise çevresel sürdürülebilirlik ve teknolojik yeniliklere odaklanarak sektörün rekabet avantajını artırmayı planlar. Sonuç olarak, bu hedeflerin uygulanmasıyla plan, turizm sektörünü daha çeşitli, sürdürülebilir ve rekabetçi bir hale getirerek ekonomik ve sosyal kalkınmaya önemli bir katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Tablo 2.1’de Turizm sektörü hedefleri ve gerçekleştirmeleri belirtilmiştir.

Tablo 2.1. Turizm Sektörü Hedefleri ve Gerçekleştirmeleri

	2018	2022	2023 hedef	2023	2028 hedef
Turizm Geliri (Milyar Dolar)	29,5	46,5	65	55,6	100
Ziyaretçi Sayısı (Milyon)	46,1	51,4	75	56,7	82,3
Ziyaretçi Başına Ortalama Harcama (Dolar)	647	905	867	980	1215
Ortalama Konaklama Süresi (Gece)	9,8	10,3	10	9,8	9,4
Ziyaretçi Başına Gecelik Gelir (Dolar)	66	88	86,7	100	129

Kaynak: (T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı,2023)

On Birinci Kalkınma Planı’nda 2023 yılına göre hedeflenen turizm geliri 65 milyar dolar olarak belirlenmiştir. Gerçekleşmeye yakın olan rakam ise 55,6 milyar dolardır. Benzer şekilde On Birinci Kalkınma Planı’na göre hedeflenen ziyaretçi sayısı 75 milyon iken öngörülen ziyaretçi sayısı 56,7 milyondur.

On İkinci Kalkınma Planı’nda hedeflenen turizm geliri 100 milyar dolar olup 82,3 milyon ziyaretçi beklenmektedir.

Türkiye Turizm Stratejisi, turizm sektöründe kamunun ve özel sektörün birlikte yönetim ilkesini vurgulayan önemli bir girişimdir. Bu strateji katılımcı planlama anlayışı ile oluşturulan Türkiye Turizm Stratejisi ve Eylem Planı aracılığıyla sektöre yönetim, üretim ve uygulama süreçlerinde rehberlik eden bir yol haritası sunmayı amaçlamaktadır. Temel hedef, Türkiye Turizm Stratejisi-2023 çalışmasının bölgesel, yönlendirici, dinamik bir çerçevede geliştirilmesi olarak kabul edilmektedir. Bu strateji 9.Kalkınma Planı (2007-2013) hedefleriyle uyumlu bir şekilde tasarlanmıştır. Kalkınma Planında yer alan “Turizm Sektörü Ana Planı’nın oluşturulması” hedefi, Türkiye Turizm Stratejisi-2023 çalışmasıyla başarıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 2.2’de Türkiye Turizm Stratejisi-2023 verilmiştir.

Tablo 2.2 Türkiye'nin Turizm Sektörünün Güçlendirilmesine Yönelik Stratejiler

Strateji Başlığı	Strateji
Planlama	“Ekonomik gelişimi destekleyen; fiziksel düzeyde uygulanabilir; toplum yönelimli ve sürdürülebilir turizm ilkesini içeren bir planlama yaklaşımının ortaya konması”
Yatırım	“Turizm yatırım projelerini uygulanabilir kılacak teşvikler ile turizm sektöründe yatırımların artırılması”
Örgütlenme	“İyi Yönetişim” ilkesi çerçevesinde ulusal, bölgesel, il ve noktasal düzeyde turizm sektörü ile ilgili kamu, özel sektör kuruluşları ve STK’ların karar verme süreçlerine katılımlarını sağlayacak konseyler bazında kurumsallaşmaya gidilmesi”
İç turizm	“İç turizmde toplumun farklı kesimlerine uygun kalite ve fiyatta turistik ürün alternatiflerinin sunulması”
Araştırma ve Geliştirme	“Turizm sektöründe AR-GE’nin kamu, özel sektör ve turizm sektöründeki kuruluşlar arasında öncelikle ele alınması”
Ulaşım ve Altyapının Güçlendirilmesi	“Hızla gelişen turizm sektörünün yoğunlaştığı yerleşmelerin altyapı ve ulaşım sorunların giderilmesi”
Tanıtım ve Pazarlama	“Ulusal, bölgesel ve yerel ölçekte markalaşmanın hedeflenmesi, ulusal tanıtım ve pazarlamaya ek olarak varış noktası bazında tanıtım ve pazarlama faaliyetlerine başlanması”
Eğitim	“Turizm eğitiminin meslek odaklı olması ve ölçülebilir sonuçlar içermesi”
Hizmet Kalitesi	“Turizm sektörünün her bileşeninde Toplam Kalite Yönetiminin Etkin Kılınması”
Kentsel Ölçekte Markalaşma	“Zengin kültürel ve doğal değerlere sahip kentlerimizin markalaştırılarak, turistler için bir çekim noktası haline getirilmesi”
Turizm Çeşitlendirilmesi	“Alternatif turizm türlerinden öncelikli olarak sağlık turizmi ve termal turizm, kış turizmi, golf turizmi, deniz turizmi, ekoturizm ve yayla turizmi, kongre ve fuar turizminin geliştirilmesi”
Mevcut Turizm Alanlarının Rehabilitasyonu	Kitle turizminin yoğun olarak geliştiği alanların altyapısının öncelikli olarak ele alınarak güçlendirilmesi ve bu bölgelerdeki turizm sezonunun tüm yıla yayılabilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması”
Turizm Gelişim Bölgeleri	“Varış noktası olarak geliştirilecek ve birden fazla ili kapsayan turizm gelişim bölgelerinde yerel ve bölgesel kalkınmada turizmin güçlü bir araç olarak kullanılması”
Turizm Gelişim Koridorları	“Belli bir güzergâhın doğal ve kültürel dokusunun yenilenerek belli temalara dayalı olarak turizm amacıyla geliştirilmesi”
Turizm Kentleri	“Dünya ile yarışabilen markalaşan turizm yerleşmelerinin planlanması”
Eko-turizm Bölgeleri	“Doğa temelli turizmin planlı gelişimi”

Kaynak: (T.C. Kültür Ve Turizm Bakanlığı, 2007).

Bu stratejilerin bir araya gelmesi, Türkiye'nin turizm sektörünü güçlendirmesi ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirmesi için önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

2.3.TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ GÜNCEL SORUNLAR VE FIRSATLAR

Türkiye’de insan yaşamı hızlı ve değişken etkenlerle sürekli yeni sorunlar ve fırsatlarla karşılaşmaktadır. Diğer taraftan küresel çaptaki ekonomik ve sosyolojik olaylar da dünya ekonomisinin önemli bir aktörü olan Türkiye’yi etkilemektedir. Turizm sektöründe gibi sosyal hayatta ve ekonomi gibi alanlarda meydana gelen bu değişimlerin etkileri hissedilmektedir.

2020 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi, birçok açıdan sosyal hayatı yeniden dizayn etmiş ve ekonomik anlamda ülkeleri zor duruma sokmuştur. Pandemi, Türkiye’nin turizm sektörünü de olumsuz etkilemiştir. Seyahat kısıtlamaları, karantina önlemleri ve turist sayısındaki düşüş, sektörde ciddi bir daralmaya neden olmuştur. COVID-19 sonrasında ise hız kazanan sağlık ve wellness turizmi, alanında yetkin doktorlar ve gerçekleştirilen yatırımlarla, Türkiye’nin turizm faaliyetleri açısından önemli bir fırsata dönüşmüştür. Diğer yandan bölgesel ve küresel güvenlik endişeleri, özellikle terör olayları ve bölgede yaşanan savaşlar, siyasi belirsizlikler de turistlerin Türkiye’ye olan ilgisini zaman zaman azaltmıştır.

Türk lirasındaki dalgalanmalar da turizm sektöründeki maliyetleri etkileyerek fiyat istikrarını zorlaştırması nedeniyle çoğunlukla iç turizme yönelik bir dezavantaja dönüşmektedir. Dış turizm rakamlarında ise olumlu bir fiyat avantajı sağladığı söylenebilir (TÜRSAB, Turizm Gelirleri, 2023).

Türkiye, komşu ülkeler ve diğer turistik destinasyonlarla rekabette büyük avantajlara sahip olsa da altyapı ve tanıtım faaliyetlerinin yeterli olmayışı rekabet avantajını azaltabilmektedir. Diğer yandan doğal ve kültürel kaynakların sürdürülebilirliği, çevresel sorunlar ve plansız kentleşme, turizmin uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehdit eden sorunlar olarak görülmektedir.

Turizm sektöründe gelişmenin önkoşulu olabilecek bazı fırsatlar şunlardır (TÜRSAB, 2023):

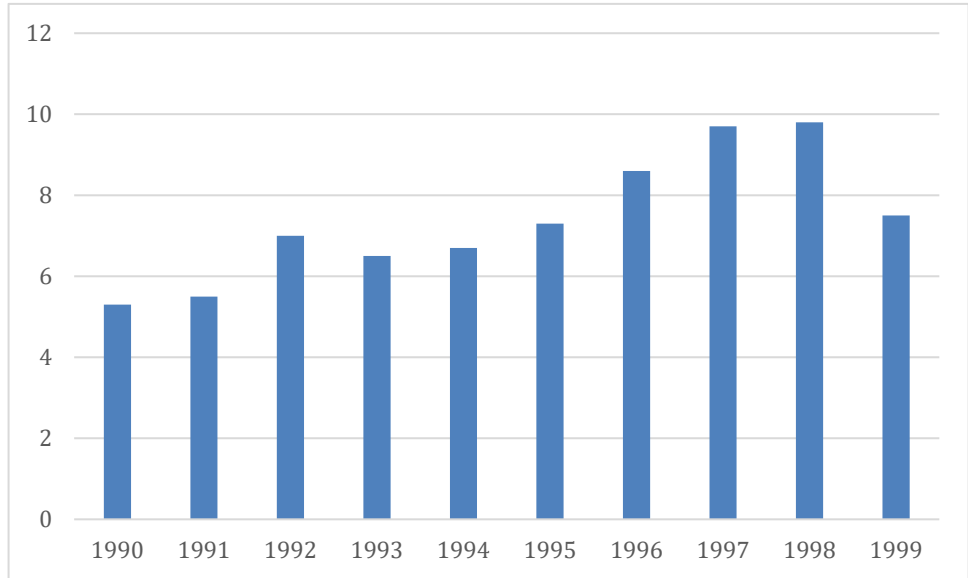
- Kültür ve Tarih Turizmi: Türkiye’nin zengin tarihi ve kültürel mirası, kültür turizminin gelişmesi için büyük bir potansiyele işaret etmektedir.
- Seyahat teknolojilerindeki gelişmeler, dijital pazarlama stratejileri ve online rezervasyon sistemleri sayesinde Türkiye, dijitalleşme avantajını kullanabilir.

- Türkiye'nin farklı coğrafi bölgeleri, deniz, kış, doğa turizmi gibi çeşitli turistik faaliyetlere olanak sağlar. Bu, turizm sektörünü çeşitlendirme ve hedef kitleleri genişletme imkan sunar.
- Doğal kaynakların ve çevrenin korunması amacıyla sürdürülebilir turizm projeleri hem çevresel hem de ekonomik faydalar sağlayabilir.

2.4. TÜRKİYE'DE TURİZM SEKTÖRÜNDE ANA DÖNEMSEL DEĞİŞİKLİKLER

1990'lı yıllarda, Türkiye'de turizm sektörü, önemli bir büyüme kaydetmiştir. Bu büyümenin temelinde,

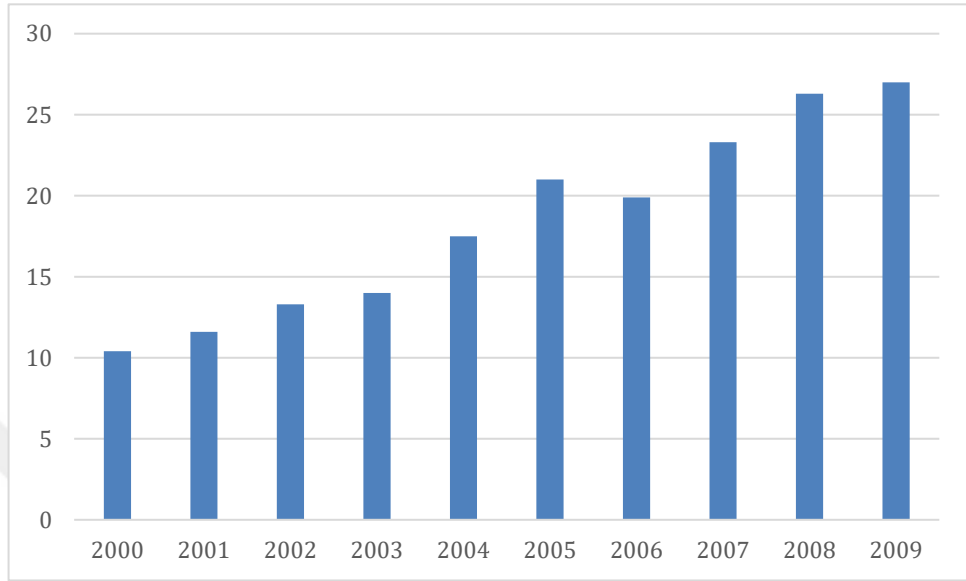
- Türkiye'nin Avrupa Birliği ile yakınlaşması
- Türkiye'nin güvenli ve huzurlu bir ülke olması
- Türkiye'nin uygun fiyatlı bir turizm destinasyonu olması gibi faktörler etkili olmuştur. 1990'lı yıllar boyunca, Türkiye'ye gelen yabancı ziyaretçi sayısı, büyük bir artış ivmesi kazanmıştır (TÜRSAB, Ziyaretçi Sayıları 1990-2023, 2023). Bu dönemde, turizm sektörünün büyümesi, Türkiye ekonomisi için önemli bir olumlu gelişme olmuştur. Şekil 2.2'de 1990-1999 zaman aralığındaki ziyaretçi sayıları verilmiştir.



Kaynak: (TÜRSAB, Ziyaretçi Sayıları 1990-2023, 2023)

Şekil 2.2. 1990-1999 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon)

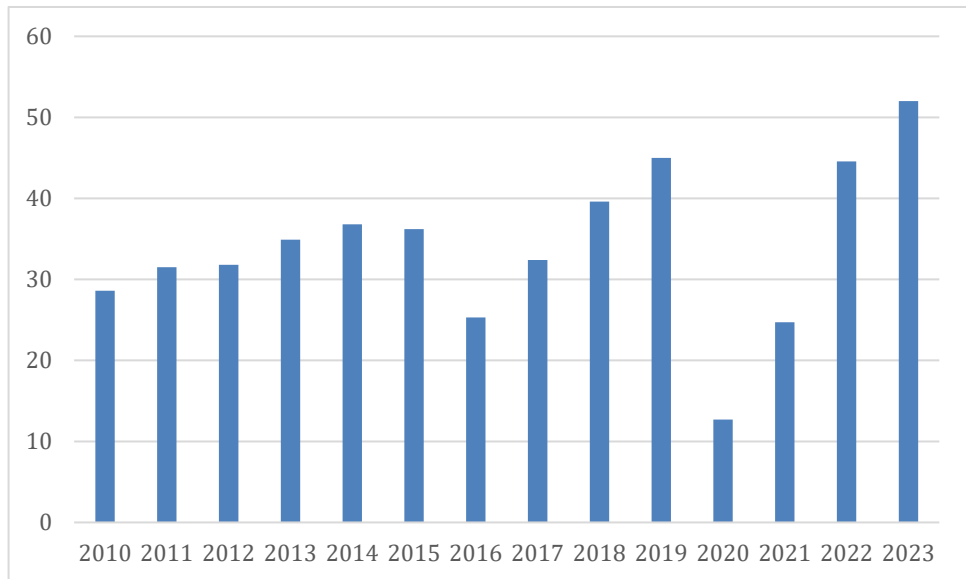
Şekil 2.2’de görüldüğü gibi söz konusu zaman aralığında 1999 yılı hariç önemli bir artış trendi görülmektedir. 1999 yılındaki azalma ise Marmara depreminin gerçekleşmesine bağlanabilir. Şekil 2.3’de ise 2000-2009 yılları arasındaki ziyaretçi sayıları sunulmuştur.



Kaynak: (TÜRSAB, Ziyaretçi Sayıları 1990-2023, 2023)

Şekil 2.3. 2000-2009 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon Kişi)

2000’li yıllarda, Türkiye’de turizm sektörü, büyümesini sürdürmüştür. Bu dönemde, Türkiye’ye gelen yabancı ziyaretçi sayısı, 2005 yılından sonra 20 milyon ve üzerinde sayılara ulaşmıştır. 2010-2023 yılları arasında ziyaretçi sayıları Şekil 2.4’de sunulmuştur.



Kaynak: (TÜRSAB, Ziyaretçi Sayıları 1990-2023, 2023)

Şekil 2.4. 2010-2023 Arası Ziyaretçi Sayıları (Milyon Kişi)

2010'lu yıllarda, Türkiye'de turizm sektörü, önemli bir büyüme kaydetmiştir. Suriye savaşıyla başlayan bölgesel istikrarsızlığın turizmi olumsuz etkilemesinin yanı sıra özellikle 2016 yılındaki 15 Temmuz darbe girişimi ile ortaya çıkan güvenlik kaygıları turist akışını azaltmış, sektörde gerilemelere neden olmuştur. Sonraki yıllarda, 2017 ve 2019 arasında ziyaretçi sayılarında önemli bir toparlanma yaşanmış ancak 2020 yılı ile ortaya çıkan pandemi süreciyle ziyaretçi sayılarında ciddi düşüş yaşanmıştır. Ancak bu dönemde alınan önlemler ve turizm stratejilerindeki revizyonlarla sektör tekrar toparlanma sürecine girmiştir.

Türkiye'de turizm sektörü, son 50 yılda önemli bir büyüme kaydetmiştir. Bu büyümenin temelinde, ülkenin zengin tarihi ve doğal güzellikleri, güvenli ve huzurlu ortamı, TL'de yaşanan değer kaybı ile ortaya çıkan fiyat avantajı, jeopolitik konumu, genç ve dinamik nüfus, dijitalleşmeye yönelik yatırımları gibi faktörler etkili olmuştur.

Türkiye'de turizm sektörünün büyümesinin, önümüzdeki dönemde de devam etmesi beklenmektedir. Bu büyüme, Türkiye ekonomisi ve refahı için önemli bir katkı sağlayacaktır.

2.5. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölüm iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda göçmenlerin profilleri, farklı sektörlerdeki çalışma koşulları, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerini içeren çalışmalar yer alırken, ikinci kısımda turizm sektöründe istihdam edilen göçmenlerin profillerini, çalışma koşullarına dair yapılan çalışmalar yer almaktadır.

S. Dench, vd., (2006), İngiltere'de göçmen işçilerin işe alınması ve istihdamı konusunu ele almışlardır. Araştırmanın verileri Nisan ve Ağustos 2005 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma beş sektörde (İnşaat, İş ve Yönetim, Finans ve Muhasebe, Otelcilik ve Yemek Hizmetleri, Tarım) yer alan 124 işverenle yüz yüze görüşmeleri içeren nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, şirketlerin güçlü iş ahlakına sahip göçmen işçileri elinde tutma ve yüksek bağlılık elde etme arzusu ile birlikte, aynı zamanda düşük işgücü maliyetleri temelinde rekabet etme ve "sert" bir İKY (İnsan Kaynakları Yönetimi) yaklaşımını sürdürme arasında bir çelişki olduğunu vurgulamıştır.

Akpınar (2009), çalışmada düzensiz göçün ekonomik ilişkisini, Türkiye özelinde ve inşaat sektöründe yapılan bir saha çalışmasına dayanarak incelemiştir. Araştırmada

niteliksel yöntem çerçevesinde veriler, kartopu yöntemi kullanılarak, sorun-merkezli derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır. 25 görüşme İstanbul'da 10 görüşme Iğdır'da olmak üzere toplam 35 kayıt dışı çalışan göçmenle görüşülmüştür. Ayrıca sektörde bulunan 15 yerli işçiyle görüşmeler yapılmıştır. İnşaat sektöründe yapılan saha çalışması kaçak göç ve enformel ekonomi arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur ve inşaat sektöründe en alttaki niteliksiz işler için kaçak göçmen emeğine yoğun bir talep olduğunu belirtmiştir.

Abdul-Rahman, vd., (2012), çalışmalarında yabancı işçilerin Malezya inşaat piyasasında yarattığı olumsuz etkileri tespit etmek ve bu olumsuz etkileri en aza indirecek stratejilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Veriler, 2011 yılında 117 göçmenle gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşme ve anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yabancı işçilerin neden olduğu temel olumsuz etkiler arasında yabancı işçilere aşırı bağımlılık, suç faaliyetlerinde veya sosyal sorunlarda artış ve kaçak işçilerin varlığı belirlenmiştir.

Joppe M. (2012), araştırmasında OECD üyesi ülkelerdeki göçü, özellikle de göçmen işçilerin ev sahibi topluma entegrasyonunu, resmi hükümet pozisyonları açısından ele almıştır. Ankete 28 ülke katılmış olmasına rağmen, göçün önemli olduğu ülkelerden İngiltere ve ABD'nin katılmadığı belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ülkelerin göçmen işçilerin coğrafi olarak nerede yoğunlaştığının farkında oldukları ve yerli topluma entegrasyonu destekleyecek hedefe yönelik programlara ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

Ergün (2012), çalışmasında çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılarak 1 Temmuz – 31 Ağustos 2011 tarihleri arasında Antalya ve İstanbul'da faaliyet gösteren 416 yabancı işçiyi örnekleme olarak anket uygulamıştır. Araştırmanın amacı, Türkiye'de turizm sektöründe çalışan yabancı işçi profiline dair bilgi sağlamak ve kültürel adaptasyon durumlarını belirlemektir. Resmi verilere göre, çalışma izni alan yabancı işçilerin nitelikli, yönetici düzeyinde, deneyimli ve profesyonel bir karaktere sahip olduğu belirtilmiş olsa da, araştırma elde edilen sonuçların bu durumu yansıtmadığını ortaya koymaktadır.

Boubtane (2013), araştırmasında 1980-2005 dönemine ait yıllık verileri kullanarak 22 OECD ülkesinde uluslararası göçün işsizlik ve ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini

incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sadece Portekiz'de işsizlik oranının uluslararası göçten olumsuz etkilendiği görülmüştür. Diğer ülkelerde ise uluslararası göçün işsizliğin nedeni olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, Fransa, İngiltere, Norveç ve İzlanda gibi ülkelerde uluslararası göçün ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği, diğer ülkelerde ise herhangi bir etkiye neden olmadığı görülmüştür.

Aktaş (2014) çalışmasında göç ile kalkınma arasındaki ilişkiyi ele almış, konunun tüm yönleriyle incelenmesi gerektiğine vurgu yapmış ve göçün ulusal kalkınmanın tek başına ana itici gücü olmadığı, kalkınma ve insani gelişme üzerinde olumlu etkilere sahip olabilmesi için alınması gereken tedbirler üzerinde durmuştur.

Kara (2014), Türkiye'de göçmen işgücünün yoğun olarak kullanıldığı inşaat sektöründe istihdam edilen göçmen işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını ele almıştır. İstanbul'da gerçekleştirilen alan araştırmasında 12 kişi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, inşaat sektöründe göçmenlerin yoğun olarak istihdam edildikleri, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görüldükleri ve kayıtdışı istihdam edildikleri için çalışma ve yaşam koşullarının güvencesiz ve sağlıksız olduğu ortaya çıkmıştır. Göç sebeplerinin genel olarak ekonomik nedenlerden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Ceritoğlu vd., (2017), Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini araştırmıştır. EKK yöntemiyle yapılan analizde 2010-2011 ve 2012-2013 dönemi verileri kullanılmıştır. Araştırmaya göre, Suriyeli göçmenlerin istihdamı ile Türkiye'de işsizlik oranı artmıştır.

Dönmez Kara, vd., (2018), çalışmalarında geçici ikamet izniyle kayıt dışı sektörlerde çalışan ve yaşam mücadelesi veren düzensiz göçmenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amaçlamıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verilerin toplanması için 27.10.2018-28.10.2018 tarihleri arasında katılımcılarla görüşülmüştür. Göçmen işçilerin ücret dışında çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmadıkları sonucuna varılmış ve kayıt dışı istihdamda düşük emek gücü olarak görüldükleri anlaşılmıştır.

Çayan (2018), çalışmasında Türkiye'de 2009-2015 yılları arasında uluslararası işgücü göçünün işsizlik üzerinde etkilerini incelemiştir. İş gücü göçünün işsizliğe etkisi AÇSHB'nin (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) yıllık yayımlanan

yabancıların çalışma izinleri istatistiklerine göre yorumlamıştır. Araştırma sonucuna göre, 2009-2015 yıllarında uluslararası işgücü göçünün işsizliği yok denecek kadar az arttırdığı belirtilmiştir.

Radu (2019), Türkiye'de sağlık turizm alanındaki göçmenlerin çalışma koşulları ve işgücüne dahil olma dinamiklerini incelemiştir. Bu çalışma, nitel araştırma yöntemiyle 10 Şubat-7 Mart 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ankara'da çalışan Sağlık Turizm Derneği'nin 1 yetkilisi ve İstanbul'da çalışan 7 göçmen ile toplam 8 adet görüşme yapılmıştır. Bu alandaki göçmen emeğinin yalnızca işgücü maliyetlerinin düşürülmesi üzerinden belirlenmesinin verimsiz olacağı sonucuna varılmıştır.

Gürsoy (2019), araştırmasında Suriyeli göçmenlerin iş bulma süreçlerinde karşılaştığı sorunları ve nasıl çözüm getirdiklerini incelemiştir. Veriler 20-23 Nisan 2019 tarihleri arasında mülakat yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bulgulara göre, göçmen işçilerin eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. En büyük sorunlarının ise, ayrımcılık, maddi zorluklar, çalışma yükünün ağırlığı, iş arama ve bulma gibi sorunlar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bashyal (2020), çalışmasında Hindistan turizm sektöründe Nepalli göçmenlerin deneyimlerini nitel veriler kullanılarak incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre, Nepalli göçmen işçilerin daha kolay iş bulabildiği ve Hindistan turizm sektöründe Nepalli göçmen işçilerin durumlarının iyi olduğu belirtilmiştir.

Ak (2021), çalışmasında Türkiye'de bulunan farklı koruma statüsündeki göçmenlerin istihdama hazırlık ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları incelemiştir. Araştırmanın verileri kartopu örnekleme yöntemiyle Şubat-Temmuz 2020 tarihleri arasında 12 göçmen ve 7 uzman katılımcıyla toplanmıştır. Göçmenler, hak ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olmadıkları, kayıt olma, kimlik belgesi edinme, hastana, okul gibi kamusal hizmetlerden faydalanma konusunda büyük zorluklar yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Durmaz Bodur, N. (2022), çalışmasında Denizli işgücü piyasasının talep yönlü analizini gerçekleştirmeyi ve yabancı göçmen emeğinin işgücü talebindeki yerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma Ekim 2018-Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nicel araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış, nitel araştırma yönteminde ise

mülakat ve gözlem teknikleri kullanılmıştır. Çalışmanın önemli bulgularından biri, Denizli'deki sanayi işverenlerinin önemli bir kısmının kayıt dışı bir biçimde yabancı göçmen işçi çalıştırdığıdır.

Reis (2022), çalışmasında içerik analiz yöntemi kullanılarak 1996-2022 yılları arasında inşaat sektöründe mevcut olan yabancı emeğin problemlerine ilişkin kaynakları örneklem oluşturarak incelemiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuca göre, yabancı işçiler için en önemli sorunların iş güvenliği, çalışma şartları, düşük vasıflı olarak çalıştırılmaları ve ücret farklılıkları olduğu vurgulanmıştır.

Doğan (2022), çalışmasında nitelikli işgücü göçünün, gelişmiş ülkelerde üretim sürecinin ilerlemesi ve rekabetin yoğunlaşmasıyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, üretim sürecinde bilgi ve teknolojinin değerinin artmasıyla birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin ihtiyaç duyduğu nitelikli emeğin öneminin giderek arttığını ileri sürmüştür. Ayrıca, bu çalışma nitelikli emeğin göç kararının alınmasında gelir seviyelerinin artırılması, devletin ve toplumların yabancı göçmenlere yaklaşımı, hareket serbestliği gibi etkenlerin önemli rol oynadığını vurgulamıştır.

Yıldırım, vd., (2023), ortak çalışmada Suriyeli göçmen işçilerin mevcut durumuna etki eden temel unsurları tespit etmek amacıyla 35 adet Türkçe bilimsel makale dahilinde nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu makaleler Mayıs- Haziran 2021 tarihlerinde incelenerek Temmuz-Ağustos 2021 tarihlerinde ise Maxqda2020 analizi programı vasıtasıyla çözümlenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, Suriyelilerin "göçmenlik halleri", iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz koşulları ve sonuçları neredeyse her boyutta artırmakta ve onları iş yaşamındaki sağlıksızlık ve güvencesizlikle ilişkilendiren sosyal, psikolojik ve fiziksel sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır.

Turizm sektöründe göçmen işgücünü konu alan çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Lordoğlu (2009), çalışmasında göç olgusunun Türkiye’de çalışma hayatı ile olan bağlantılarını sadece turizm sektörü düzeyinde incelemiştir. Araştırmaya göre, Türkiye’de turizm endüstrisinin çeşitli alanlarında istihdam imkanı bulmaya çalışan göçmen işçilerin çalışmalarını engellemeye yönelik düzenlemeler bulunmasına rağmen, başarılı bir sonuç alınamadığını belirtmiştir.

Ekiz Gökmen, Ç (2018), turizm sektöründe göçmen işgücünün nitelikli emek olup olmadığını araştırmıştır. Çalışma sonucunda turizm sektöründe göçmen işgücünün dünya genelinde ucuz emek olduğu, Türkiye’de ise nitelikli emek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beyaz (2020), çalışmanın amacı, turizm endüstrisinde göçmen, kadın ve çocuk işçiler üzerinden eşitsizliklerin ve sömürünün hangi düzeyde ve biçimlerde ortaya çıktığını anlamaktır. Çalışmanın ulaştığı en önemli sonuçlardan biri, turizmde emek piyasalarına çoğunlukla enformel alanlarda dahil olan göçmenlerin olumsuz çalışma koşullarına, güvencesiz çalışma biçimlerine, kötü muamele ve ırkçı yaklaşımlara daha fazla maruz kaldıklarıdır.

Ekiz Gökmen, Ç. (2011), çalışmasında Türkiye’ye, bireysel tercihleri sonucunda Eski Sovyetler Birliği ülkelerinden tek başlarına göç ederek turizm sektöründe çalışan göçmen kadınların Marmaris işgücü piyasasında yaşadıkları deneyimleri analiz etmiştir. Araştırma 2007 Eylül 2009 Temmuz tarihleri arasında 25 göçmen kadınla yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Göçmen kadınlar söz konusu niteliksiz işlerde çalışırken, ücretlerinin eksik ödenmesi, zamanında ödenmemesi, fiziksel ve sözlü tacize uğrama, elverişsiz koşullarda güvencesiz olarak çalıştırılma gibi sorunlarla karşılaştıkları sonucuna varılmıştır.

Janta ve diğerleri (2011), Birleşik Krallık'ta turizm sektöründeki Polonyalı göçmen işçilerin deneyimlerini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Veriler, Aralık 2006 ile Nisan 2007 tarihleri arasında anket ve görüşmeler yöntemiyle toplanmıştır. Çalışmanın önemli bulgularından biri, Polonyalı göçmenlerin yoğun müşteri içeren pozisyonlarda istihdam edilmesinin nedeninin dil ve kültürel yeteneklerini geliştirmenin temel bir unsuru olarak görüldüğü ve bu durumun uyum sağlamada önemli bir rol oynadığıdır.

Kindan (2022), çalışmasında Antalya örneği üzerinden turizm sektöründe emek yapısı, göçmen emeğinin konumu ve yasal süreçlerini incelemeyi amaçlamıştır. Saha araştırmasında nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış soru formuyla 10.02.2021 tarihi ile 21.02.2021 tarihi arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında bölgede istihdam edilen göçmenlerin daha önce Türkiye'ye geldiklerini, ülkeyi çok beğendiklerini ve Türkiye'de çalışmak hatta yaşamak istediklerini belirtmişlerdir. Parasal boyutun yanında deniz, kum ve güneş için burada olmayı tercih ettikleri görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ: BODRUM ÖRNEĞİ

3.1. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Türkiye, dünyanın en önemli turizm destinasyonlarından biridir. 2022 yılında Türkiye'yi 42 milyondan fazla turist ziyaret etmiştir. Bu turist sayısı, 2023 yılında 50 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir. Turizm sektörü, Türkiye'nin en önemli ekonomik sektörlerinden biridir. Sektör, Türkiye'nin GSYİH'sının %10'unu oluşturmaktadır. Sektörde yaklaşık 3 milyon kişi istihdam edilmektedir (TUİK, 2023).

Turizm sektöründe çalışan göçmen iş gücü, sektörün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Özellikle turizm sektörünün alt kademelerinde, ağır işlerde ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları değerlendirilmektedir. Türk turizm sektörünün gelişmesinde önemli bir rol oynayan göçmen işçiler, sektörde arz ve talebin dengelenmesine yardımcı olmakta, sektörde iş gücünün ucuz ve esnek olmasını sağlamaktadır. Sektörün rekabet gücünü artıran göçmen işçiler, düşük maliyetli hizmet sağlamakta, bu durum, Türkiye'nin turizm sektörünün diğer ülkelerle rekabet edebilmesini kolaylaştırmaktadır.

Göçmen işçilerin Türk turizm sektöründeki varlığı, bazı sorunlara da yol açmaktadır. Bu sorunların başında, göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetersizlikleri gelmektedir. Genellikle yeterli eğitim ve donanımına sahip olmadıkları için, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına daha fazla maruz kalabildikleri düşünülmektedir.

Bir diğer sorun ise, göçmen işçilerin sosyal güvencelerinin yetersizliğidir. Kayıt dışı istihdam rakamlarını oluşturan kitlenin önemli bir bölümünü oluşturmakta, genellikle sosyal güvenlik kurumlarınca kayıt altına alınmamaktadırlar. Bu durum, onların sağlık, emeklilik ve işsizlik gibi haklara erişimini engelleyebilmektedir.

3.2. ÇALIŞMANIN AMACI

Turizm sektöründeki göçmen işçilerin rolü, sorunları ve çözüm önerilerini ele alan bu araştırma, işgücü piyasasındaki göçmen işgücü dinamiklerinin anlaşılmasını amaçlamaktadır. Çalışma, göçmen işçilerin sosyal, ekonomik ve işgücü dinamikleri

üzerine önemli bir perspektif sunmayı hedeflemektedir. Göçmen işçilerin karşılaştığı sosyal, ekonomik ve sağlık sorunlarını belirleyerek, hem göçmen işçi hem de işveren bakış açısından sorunlara yönelik etkili çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışmada göçmen işçilerin Türk turizm sektöründeki yerini ve önemini, karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların çözümü için geliştirilebilecek öneriler değerlendirilmiştir. Türkiye'nin işgücü ve göçmen işgücü konularındaki dinamizmi, gelecekte de bu alanlarda daha fazla araştırma ve analiz gerektirecektir. Araştırmanın temel verileri, saha araştırmasının sonuçlarına göre şekillenmektedir. Saha araştırmasında, turizm sektöründeki göçmen işçilerin durumunu ve etkilerini daha iyi anlamak, bu alandaki bilgi boşluğunu doldurmak, bu işçilerin yaşadıkları zorlukları ve avantajları daha iyi tanımlayarak göçmenler ile iş ilişkilerinin derinlemesine anlaşılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda Bodrum'da turizm sektöründeki göçmen işçi sorunları ve çözüm önerileri istatistiksel olarak analiz edilerek değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, turizm sektöründeki işverenlere ve politika yapıcılara yönelik tavsiyeler sunarak, işverenlerin daha iyi iş koşulları oluşturmaya ve politika yapıcıların daha etkili politikalar geliştirmesine yardımcı olacaktır. Turizm sektöründeki göçmen işçilerin deneyimleri ve etkileri hakkında kapsamlı bir anlayış sunmayı hedeflerken, aynı zamanda bu alandaki literatüre önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Sonuçlar, göçmen işçilerin istihdamı, entegrasyonu ve yaşadıkları zorluklar hakkında daha fazla bilgi sağlamayı, gelecekteki araştırmalara rehberlik etmeyi ve politika yapıcılar için değerli bir kaynak olmayı hedeflemektedir.

3.3. KAPSAM VE SINIRLAMALAR

Turizm sektöründeki göçmen işgücünün rolünü ve etkilerini anlamak amacıyla ele alınan bu çalışma, işgücü profili, istihdamı, yabancı uyruklu kişilerin istihdam ve sosyal yaşam süreçlerinde yaşadıkları zorluklar ve sektörle ilişkisini ele almaktadır. Sektörde çalışan yabancı uyruklu göçmenlerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı çalışması göçmen işçilere ulaşmadaki en büyük kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca örneklem hesaplaması hususunda evrenin tam bilinmemesi önemli zorluklardan birisidir. Bodrum'da turizm sektöründe çalışan ulaşılabilen 52 göçmen işçi ve 31 işveren örnekleme

oluşturmaktadır. Anket uygulamasının 2023 Kasım ayı süresinde yapılması sezon dışında olması dolayısıyla anket sayısını sınırlandırmıştır.

3.4. YÖNTEM

Bu çalışma, turizm sektöründeki göçmen işgücüne odaklanarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, sektörde istihdam edilen göçmen işgücüne yönelik yapılmış çalışmalar incelenmiş ve bu kaynaklar içerik analizi yöntemiyle taranarak turizm sektöründeki göçmen işçilerin karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri belirlenmiştir. Daha sonra, hazırlanan anketlerle belirlenen sorunlar ve çözüm önerileri, göçmen işçiler ve işverenler arasında değerlendirilmek üzere sunulmuştur.

Bodrum'da turizm sektöründe çalışan 52 göçmen işçi ve 31 işveren üzerinde uygulanan anketlerde, göçmen işçilere online ve UDEF(Uluslararası Öğrenci Dernekler Federasyonu), işverenlere ise online (WhatsApp) yoluyla ulaşılmıştır. Ankette elde edilen veriler, sorunların ve çözüm önerilerinin ağırlıkları belirlenerek istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Analiz tablolarında, her sorun veya çözüm önerisi için katılımcıların 1-5 arasında değerlendirdikleri önem derecesine göre verilen puanlar ile her bir sorunun veya çözüm önerisinin ağırlığını belirlemek üzere katılımcıların verdikleri puanların ağırlıklı ortalamaları yer almaktadır. Bu tablolar, her bir ögenin katılımcılar tarafından nasıl değerlendirildiğini ve önceliğini belirlemek için kullanılmıştır.

3.5. ANKETİN OLUŞTURULMASI

Çalışmanın Bodrum'da turizm sektöründe çalışan göçmen işçi ve işverenlerine yönelik anket sorularının belirlenmesi için dünya genelinde turizm sektöründe çalışan göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerinden faydalanılmıştır. Bu bölüm, mevcut literatürü içerik analizi yöntemiyle değerlendirerek belirlenen göçmen işçi sorunları ve çözüm önerilerini içeren anket sorularının oluşturulmasında kullanılmıştır.

İlk olarak, içerik analizinde kategorize edilen sorunlar ve çözüm önerileri, işçiler ve işverenler tarafından değerlendirilmek üzere sorulacak soruları belirlemek amacıyla gruplandırılmıştır. Literatürden elde edilen göçmen işçi sorunları Tablo 3.1'de, çözüm önerileri ise Tablo 3.2'de görülebilir. Bu belirlenen sorunlar ve çözüm önerileri temel

alınarak anketin içeriği oluşturulmuştur. Anket, göçmen işçi ve işverenlerine yönelik olarak iki ayrı anket formuyla hazırlanmıştır.

Anketin ilk bölümünde, katılımcının kişisel profil bilgilerini sağlamak amacıyla çeşitli sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılımcılardan literatür araştırması sonucu belirlenen göçmen işçi sorunlarını her birini önem derecesine göre değerlendirmeleri istenmektedir. Üçüncü bölümde ise, katılımcılardan literatür araştırması sonucu belirlenen göçmen işçi sorunlarına yönelik çözüm önerilerini her birini önem derecesine göre değerlendirmeleri istenmektedir. Sorunların ve çözüm önerilerinin değerlendirilmesinde 5'li Likert ölçeği¹ kullanılmıştır.



¹ 1 Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım 4 Katılıyorum, 5 Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3.1. Göçmen İşçi ve/veya İşverenlere Göçmen İşçi Sorunlarını Değerlendirmek Üzere Sorulan Sorular.

Ayrımcılık Sorunu	İşçi-İşveren	Göçmen ve yerel işçiler arasında ayrımcılık vardır	Abdul-aziz vd. (2001)
Çalışma Koşulları Sorunu	İşçi	Göçmen işçilerin çalışma koşulları kötüdür.	Santoso (2010)
	İşçi	İşverenden memnunum	Wells (1996)
	İşçi	Yerel çalışanlarla çalışma saatleri aynı.	Fellini vd. (2007)
	İşçi	İşverenler yerel çalışanlarla bize aynı imkanı sağlıyorlar.	How vd. (2018)
	İşçi	Çalıştığım iş yerinden memnunum	
	İşçi	Çalıştığım yerde kendimi güvende hissediyorum.	
	İşçi	Göçmen işçilerin çalışması kısıtlanmaktadır.	
	İşçi	Göçmen işçilerin çalışma kültürü farklıdır.	
	İşveren	İşverenlerin göçmen işçi çalıştırması sektörde yerli işçi çalıştırmaya engel değildir.	
	İşçi-İşveren	Göçmen işçiler işe girişte zorluk yaşamaktadır.	
	İşçi-İşveren	Göçmen işçilerde işten ayrılma fazladır.	
Emek Sorunu	İşçi	Göçmen işçiler emeğinin karşılığını alamamaktadır.	Baey vd. (2015)
Geçici Çalışma Sorunu	İşçi-İşveren	Göçmen işçiler sürekli iş değişikliğinde bulunmaktadır.	
Göçmen Sayısındaki Artış Sorunu	İşveren	Göçmen işçi çalıştırılmasında kayıt dışı olmalarının önüne geçilmesi için daha etkili kuralların olması gerektiğini düşünüyorum.	
	İşveren	Göçmen işçi sayısının sınırlandırılmasını doğru buluyorum.	
Güvencesiz Çalışma Sorunu	İşçi	Çalışma izni belgem bulunmaktadır	
	İşveren	Göçmen işçi çalıştırmak işim açısından bir tehlike oluşturmuyor.	
İletişim Sorunu	İşçi	Türkiye’de dil sorunu yaşıyorum.	

Tablo 3.1. (Devamı)

İş Becerisi Sorunu	İşçi	İşverenler iş imkanı sağlarken bize öncelik tanıyor.	Korkmaz vd. (2018)
	İşçi	İşverenimin beni tercih etmesinde yabancı dil bilmemin katkısı var.	
	İşveren	Göçmen işçilerin becerileri eksiktir.	
	İşveren	Göçmen işçilerin uzmanlık gerektiren birimlerde çalıştırılması Türkiye'ye katkı sağladığını düşünüyorum.	
	İşçi-İşveren	Turizm sektöründe göçmen işgücü nitelikli emektir.	
	İşçi-İşveren	Turizm sektöründe göçmen işgücü ucuz emektir.	
İş Güvenliği Sorunu	İşveren	Göçmen işçiler suç oranlarında artışa neden olur.	
	İşveren	Göçmen işçi çalıştırmak işim açısından tehlike oluşturmuyor.	
Kültürel Farklılık Sorunu	İşçi	Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısına uyum sağlamakta zorlanıyorum.	
Ödeme Kaynaklı Sorun	İşçi	Aylık gelirimden memnunum.	Dong (2018)
	İşveren	Göçmen işçilerde ücret artışı vardır.	
	İşveren	Göçmen işçilerin işten ayrılma maliyeti fazladır.	
	İşçi-İşveren	Göçmen işçiler arasında ücret farkı vardır.	
Sağlık Sorunu	İşçi	Göçmen işçilerin sağlık koşulları kötüdür.	Tam vd. (2018)
	İşçi	Türkiye'deki sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanıyorum.	
	İşçi	Türkiye'deki sağlık hizmetlerinden memnunum.	
Sosyal Sorun	İşçi	Göçmen işçiler sosyal çevrede dışlanmaktadır.	Mustapa (2014)
	İşveren	Göçmen işgücü fazlalığının bölgedeki sosyal yaşamın olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	
Yaşam Koşulları Sorunu	İşçi	Göçmen işçilerin yaşam koşulları kötüdür.	Del aguila (2017)

Tablo 3.2. Göçmen İşçi ve/veya İşverenlere Göçmen İşçi Sorunlarının Çözüm Önerilerini Değerlendirmek Üzere Sorulacak Sorular.

Çalışma Koşulları Sorunu	İşçi	İşe alım koşullarının iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	Lopez (2014)
	İşçi	Çalışma izni sisteminin iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	
	İşveren	İşçi alımında karar verme sürecinin iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	
	İşçi-İşveren	Çalışma koşullarının iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	
Güvencesiz Çalışma Sorunu	İşçi-İşveren	İstihdam yapılandırılması göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	Mydin vd.(2014)
İş Becerisi Sorunu	İşçi-İşveren	İşçi ücretlerini arttırmak göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	
İş Güvenliği Sorunu	İşveren	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek göçmen işçilerin iş güvenliği sorunlarını çözer.	
Ödeme Kaynaklı Sorun	İşçi-İşveren	İşçi ücretlerini arttırmak göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	Ochsner vd. (2012)
Sağlık Sorunu	İşçi-İşveren	Resmi istihdam ilişkilerinin sağlanması göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	Golden vd. (2010)
	İşçi-İşveren	Psikolojik sağlıklarını ve yaşam kalitesini iyileştirmek göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	
Verimlilik Sorunu	İşçi-İşveren	Motivasyonu arttırmak göçmen işçilerin verimlilik sorunlarını çözer.	Sisk vd. (2014)
Yaşam Koşulları Sorunu	İşçi-İşveren	Yönetim yapısını iyileştirmek göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	Frangi vd. (2020)

3.6. ANKET BULGULARI

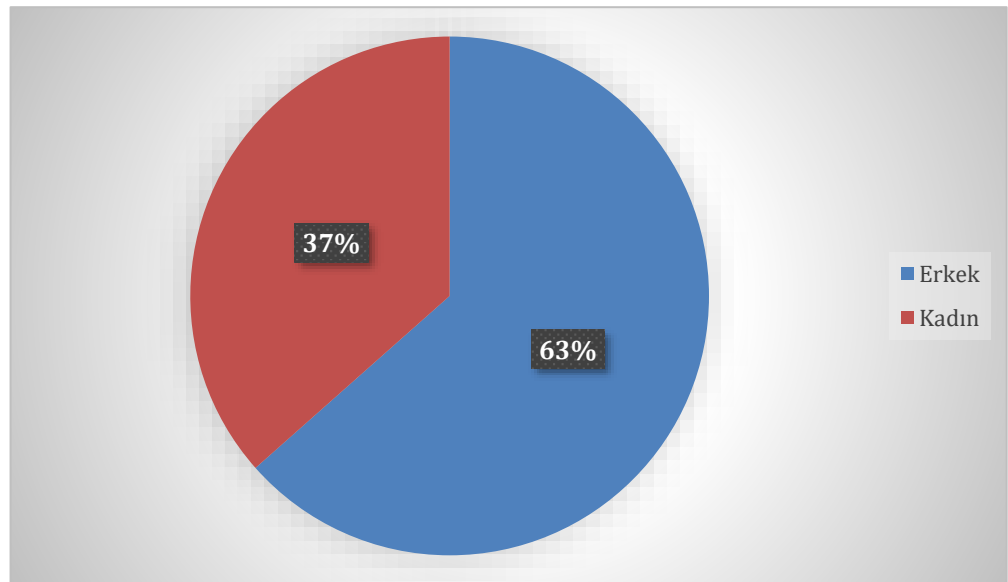
Bu bölümün ilk kısmında katılımcı göçmen işçilerin demografik özellikleri(cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, uyruğu vb.) , Türkiye’de kalma istekleri, Türkiye’ye gelme nedenleri, turizm sektöründeki çalıştığı bölümler, sektördeki deneyimi, çalışma süreleri, hayat memnuniyeti gibi sorular sorulurken, işverenlere yaş, sektördeki pozisyon ve deneyim soruları sorulmuştur. İkinci kısımda göçmen işçi sorunlarına işçi ve işveren değerlendirmeleri yer almaktadır.

3.6.1. İşçi ve İşveren Profili

Tablo 3.3’te göçmen işçi katılımcıların cinsiyete göre kadın, erkek sayısı Şekil 3.1’de ise yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 3.3. Göçmen İşçi Katılımcıların Cinsiyeti

Cinsiyet	Göçmen İşçi Sayısı
Erkek	33
Kadın	19
Toplam	52



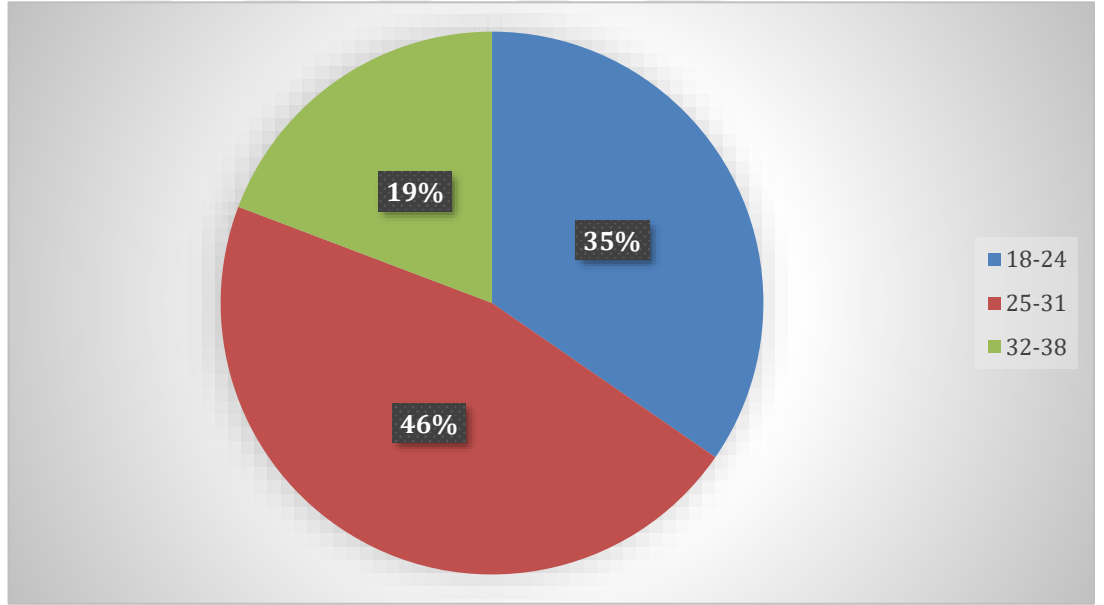
Şekil 3.1. Göçmen İşçi Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Turizm sektöründe çalışan göçmen işçi katılımcıların 33'ü (%63) erkek, 19'u (%37) kadın olarak belirlenmiştir. Bodrumda çalışan katılımcı göçmen işçilerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4 ve Şekil 3.2'de göçmen işçi katılımcıların yaş grubu dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.4. Göçmen İşçi Katılımcıların Yaş Sayıları

Yaş Aralığı	Göçmen işçi
18-24	18
25-31	24
32-38	10
Toplam	52



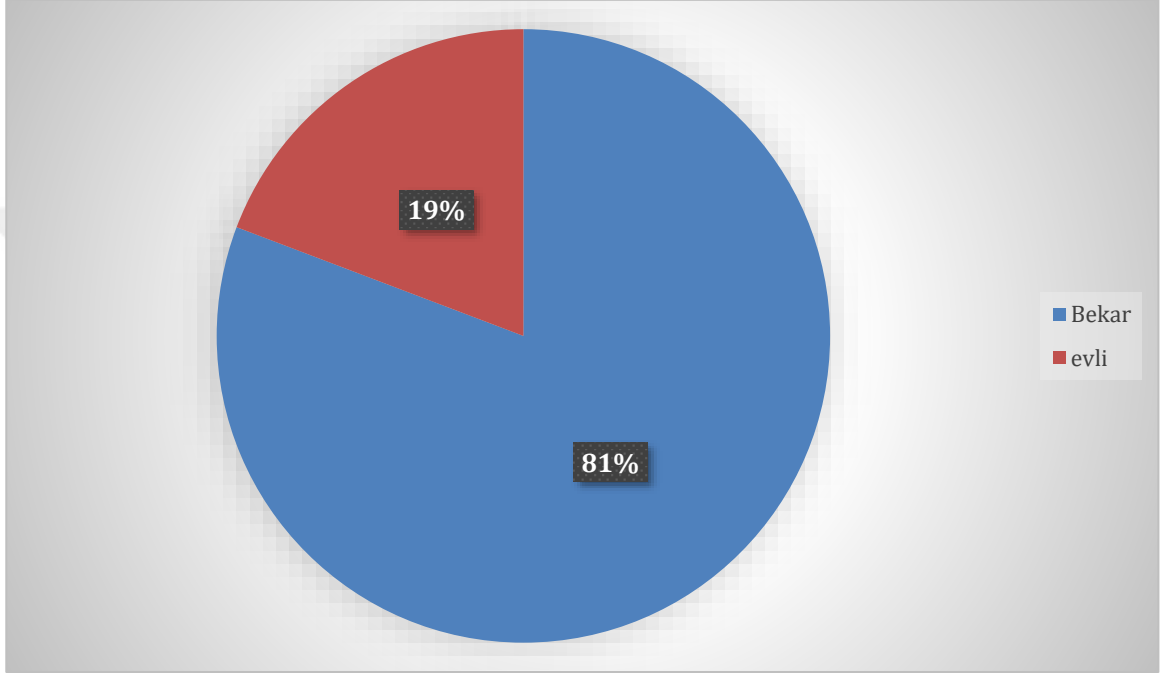
Şekil 3.2. Göçmen İşçi Katılımcıların Yaş Grup Dağılımı

Görüldüğü üzere turizm sektöründe çalışan ve ankete katılan göçmen işçilerin %46'sı 25-31 yaş aralığındadır. Aynı zamanda bu oran en büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Daha sonra %35 ile 18-24 yaş aralığı ve %19 ile de 32-38 yaş aralığı takip etmektedir.

Göçmen işçi katılımcıların medeni durum dağılımları Tablo 3.5 ve Şekil 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Göçmen İşçi Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni durum	Göçmen işçi sayısı
Bekar	42
Evli	10
Toplam	52

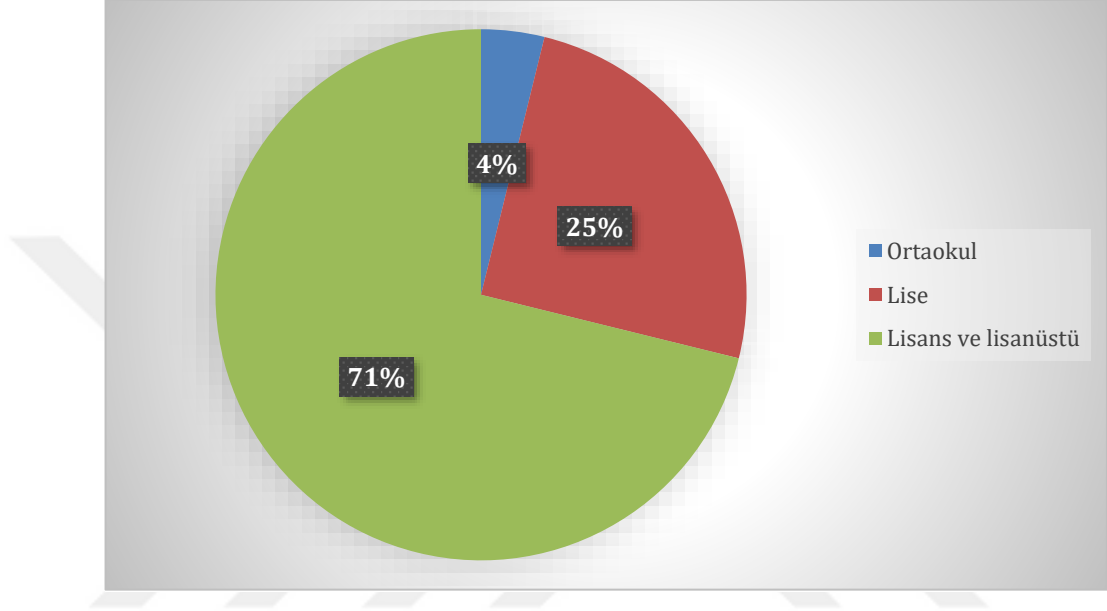
**Şekil 3.3.** Göçmen İşçi Katılımcıların Medeni Durumu

Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar(%81) olduğu anlaşılmıştır.

Göçmen işçi katılımcılarının eğitim durumlarının dağılımı Tablo 3.6 ve Şekil 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.6. Göçmen İşçi Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim durumu	Göçmen işçi sayısı
Ortaokul	2
Lise	13
Lisans ve lisansüstü	37
Toplam	52

**Şekil 3.4.** Göçmen İşçi Katılımcıların Eğitim Durumu

Turizm sektöründe çalışan katılımcı göçmen işçilerin %71'i lisans ve lisansüstü eğitimini devam etmekte veya tamamlamıştır. %25'i lise eğitimini, geri kalan %4'ü ise ortaokul eğitimini tamamlamıştır. Turizm sektöründe çalışan katılımcı göçmen işçilerin büyük çoğunluğunun eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Göçmen işçi katılımcılarının bildiği yabancı diller Tablo 3.7'de gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Göçmen İşçi Katılımcıların Bildiği Yabancı Dil(ler)

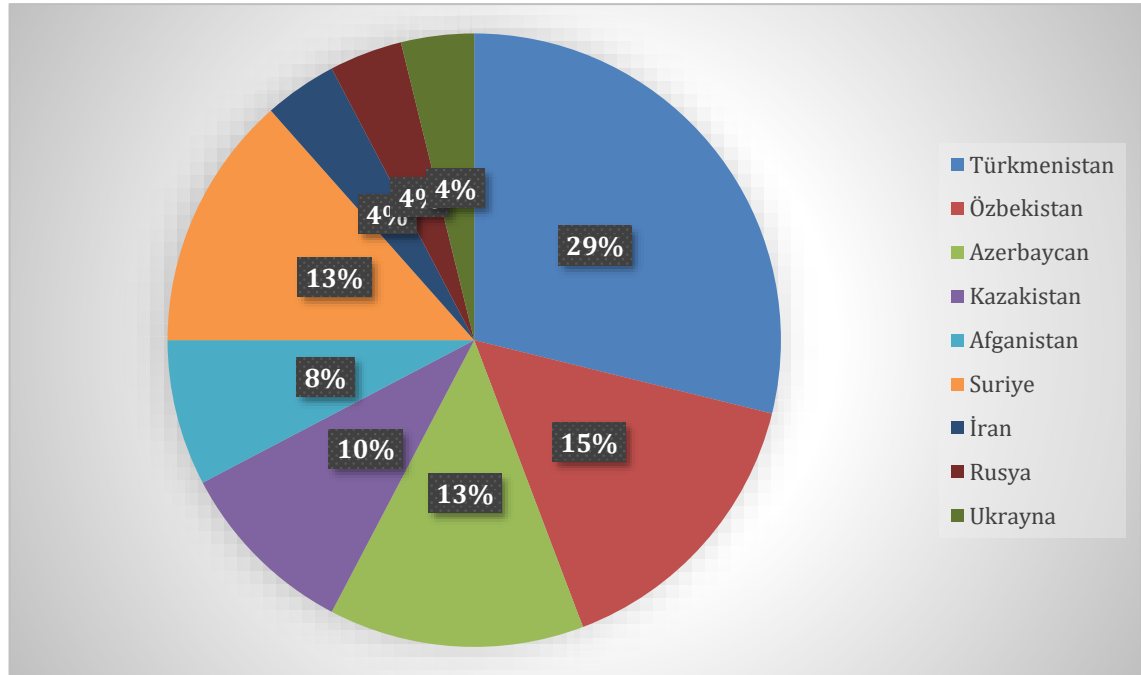
Yabancı dil(ler)	Göçmen işçi sayısı
Türkçe	49
İngilizce	29
Rusça	35
Arapça	7
Farsça	4
Fransızca	1
Almanca	1

Tabloya göre en çok bilinen dil Türkçeden sonra Rusça ve İngilizcedir. Bodruma gelen yabancı turistlerin büyük çoğunluğunun Avrupa ve Rusya'dan gelmesi göçmen işçilerin daha kolay istihdam edilmesini sağlamaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Göçmen işçi katılımcıların uyruk sayıları Tablo 3.8'de yüzdeleri ise Şekil 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.8. Göçmen İşçi Katılımcıların Vatandaş Olduğu Ülke

Ülke	Göçmen işçi sayısı
Türkmenistan	15
Özbekistan	8
Azerbaycan	7
Kazakistan	5
Afganistan	4
Suriye	7
İran	2
Rusya	2
Ukrayna	2
Toplam	52



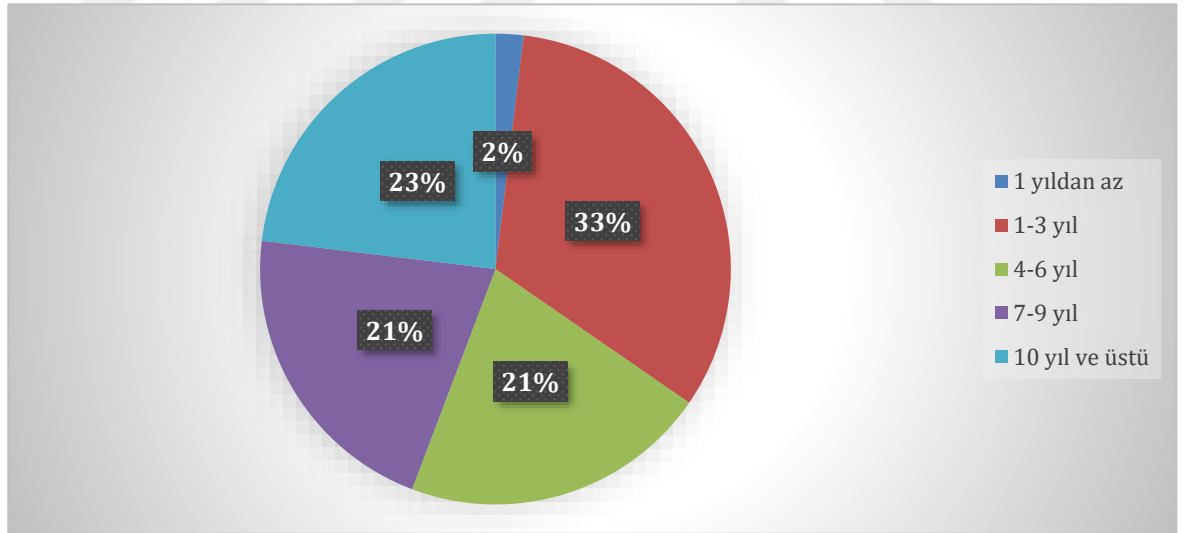
Şekil 3.5. Göçmen İşçi Katılımcıların Vatandaş Olduğu Ülke

Görüldüğü üzere Bodrumda turizm sektöründe çalışan katılımcı göçmen işçilerin çoğunluğunu Orta Asya ülkelerinden (Türkmenistan, Özbekistan, Azerbaycan, Kazakistan) gelen göçmen işçiler oluşturmaktadır. Daha sonra Suriye (%13) ve Afganistan (%8) uyruklu göçmen işçi katılımcılar takip etmektedir.

Göçmen işçi katılımcıların kaç yıldır Türkiye’de olduğuna dair sayılar Tablo 3.9’da dağılımları Şekil 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Göçmen İşçi Katılımcıların Kaç Yıldır Türkiye’de

Yıl aralığı	Göçmen işçi sayısı
1 yıldan az	1
1-3 yıl	17
4-6 yıl	11
7-9 yıl	11
10 yıl ve üstü	12
Toplam	52



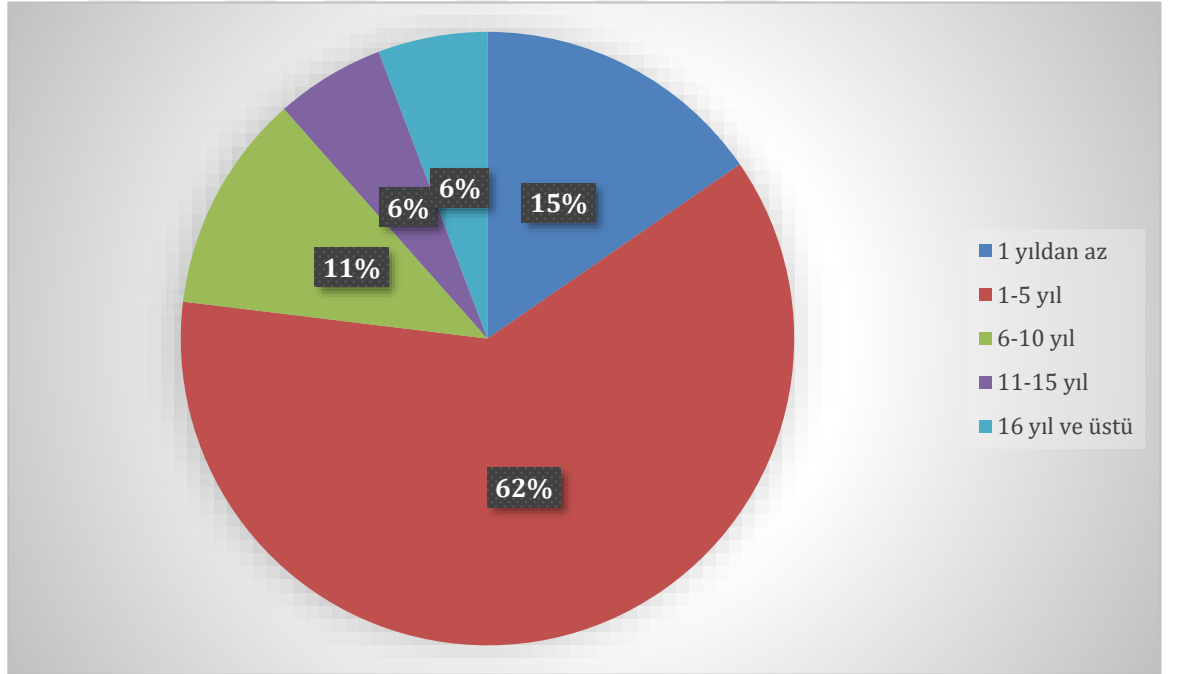
Şekil 3.6. Göçmen İşçi Katılımcıların Kaç Yıldır Türkiye’de Olduğu

Tablo 3.9 ve Şekil 3.6’ da görüldüğü üzere turizm sektöründe çalışan katılımcı göçmen işçilerin çoğunluğu 1-3 yıl aralığında Türkiye’de olduğu görülmüştür. 10 yıl ve daha üstü yıl Türkiye’de ikamet eden göçmen işçi katılımcıların sayısı ise 12(%23)’dir.

Göçmen işçi katılımcıların Türkiye’de kalma isteği Tablo 3.10’da, yüzdeleri ise Şekil 3.7’de gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de Kalma İsteği

Yıl aralığı	Göçmen işçi sayısı
1 yıldan az	8
1-5 yıl	32
6-10 yıl	6
11-15 yıl	3
16 ve üstü	3
Toplam	52



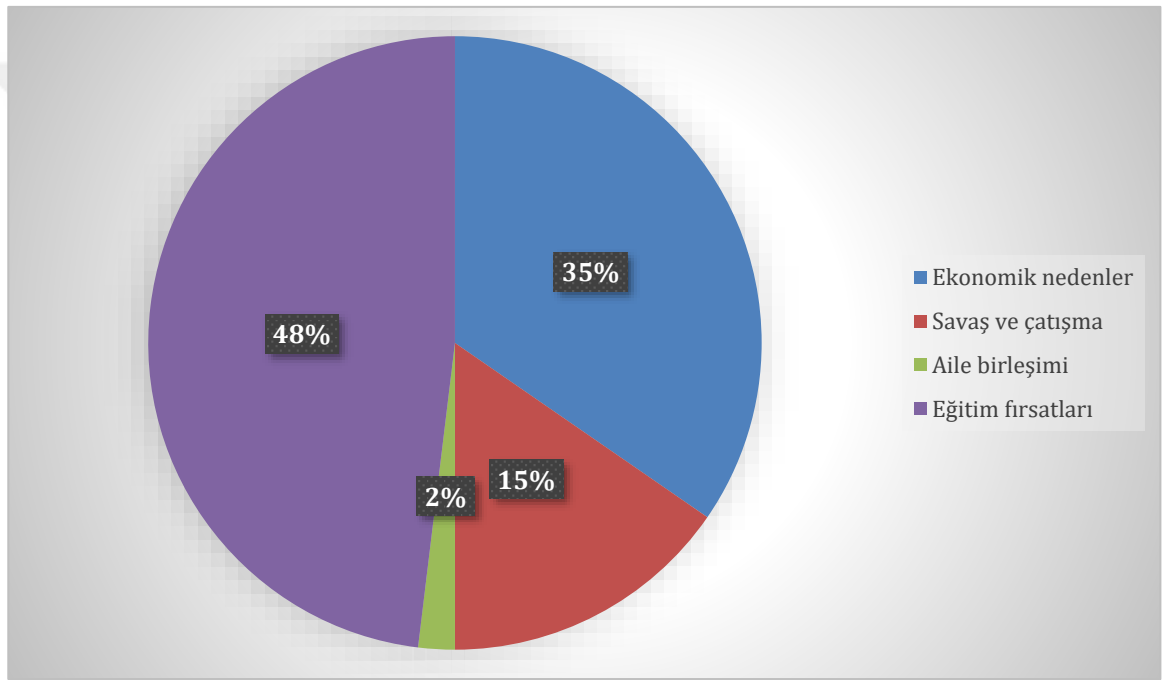
Şekil 3.7. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de Kalmak İstedikleri

Göçmen işçi katılımcıların 32’sinin(%62) yani büyük çoğunluğunun 1-5 yıl daha Türkiye’de kalmak istedikleri görülmüştür.

Tablo 3.11 ve Şekil 3.8’de göçmen işçi katılımcıların Türkiye’ye gelme nedenleri dağılımı incelenmiştir.

Tablo 3.11. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’ye Gelme Nedeni

Nedenler	Göçmen işçi sayısı
Ekonomik nedenler	18
Savaş ve çatışma	8
Aile birleşimi	1
Eğitim fırsatları	25
Toplam	52

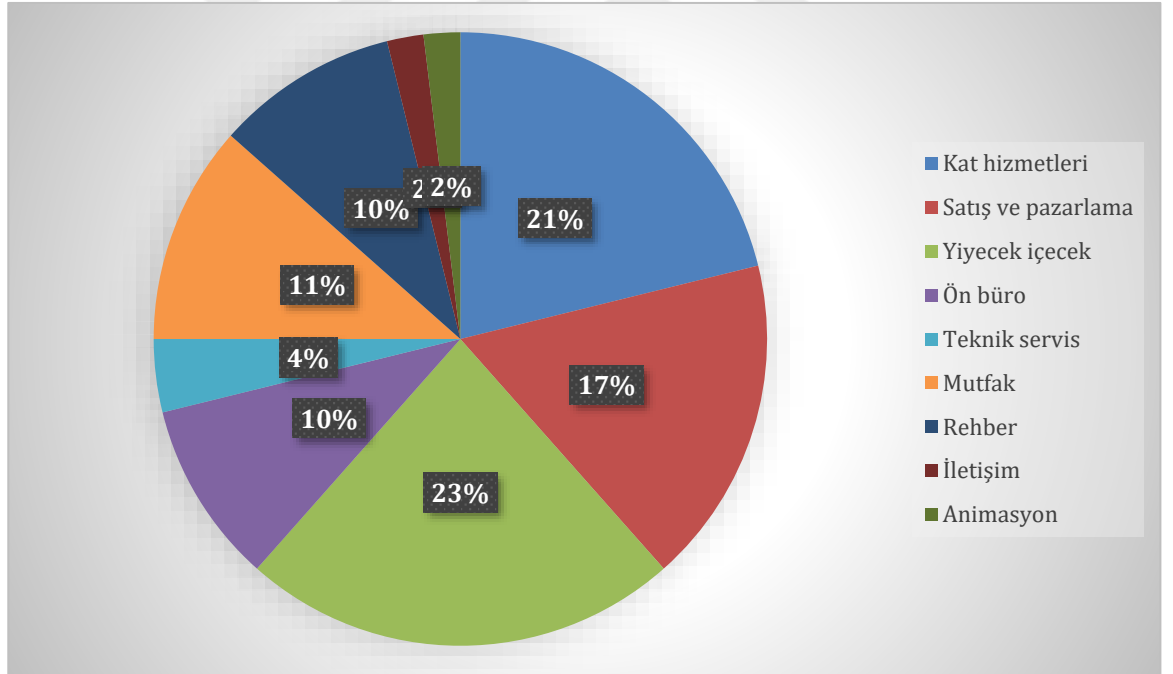
**Şekil 3.8.** Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’ye Gelme Nedeni

Tablo ve şekilden anlaşıldığı üzere çoğu göçmen işçi katılımcının Türkiye’ye gelme nedeni eğitim fırsatları olarak belirlenmiştir. %35 ile ekonomik nedenler, %15 savaş ve çatışma, %2 ile de aile birleşimi gibi nedenlerin olduğu görülmüştür.

Göçmen işçi katılımcıların çalıştığı departmana göre sayısı Tablo 3.12’de, yüzdesi ise Şekil 3.9’da incelenmiştir.

Tablo 3.12. Göçmen İşçi Katılımcıların Çalıştığı Departman

Departmanlar	Göçmen işçi sayısı
Kat hizmetleri	11
Satış ve pazarlama	9
Yiyecek içecek	12
Ön büro	5
Teknik servis	2
Mutfak	6
Rehber	5
İletişim	1
Animasyon	1
Toplam	52

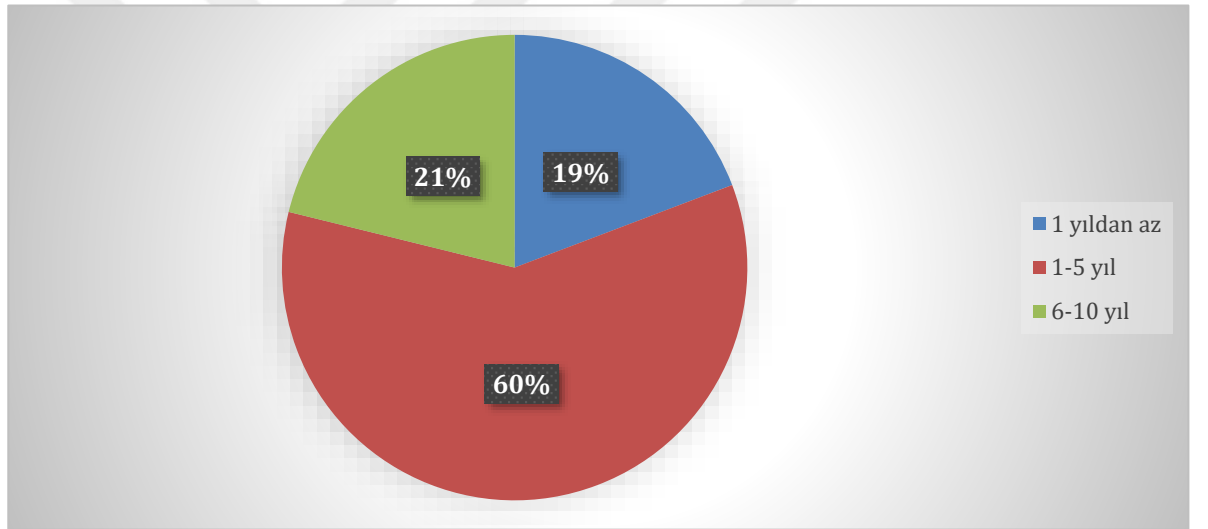
**Şekil 3.9.** Göçmen İşçi Katılımcıların Çalıştığı Departman

Tablo 3.12 ve Şekil 3.9'a göre göçmen işçilerin turizm sektöründe her departman da çalışabildiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların en yoğun çalıştığı departmanların %25 ile yiyecek-içecek, %18 ile kat hizmetleri ve %17 ile satış pazarlama bölümleri olduğu görülmektedir.

Göçmen işçi katılımcıların sektördeki deneyimi Tablo 3.13 ve Şekil 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.13. Göçmen İşçi Katılımcıların Sektördeki Deneyimi

Sektördeki Deneyim	Göçmen işçi sayısı
1 yıldan az	10
1-5 yıl	31
6-10 yıl	11
11-15 yıl	0
16 ve üstü	0
Toplam	52



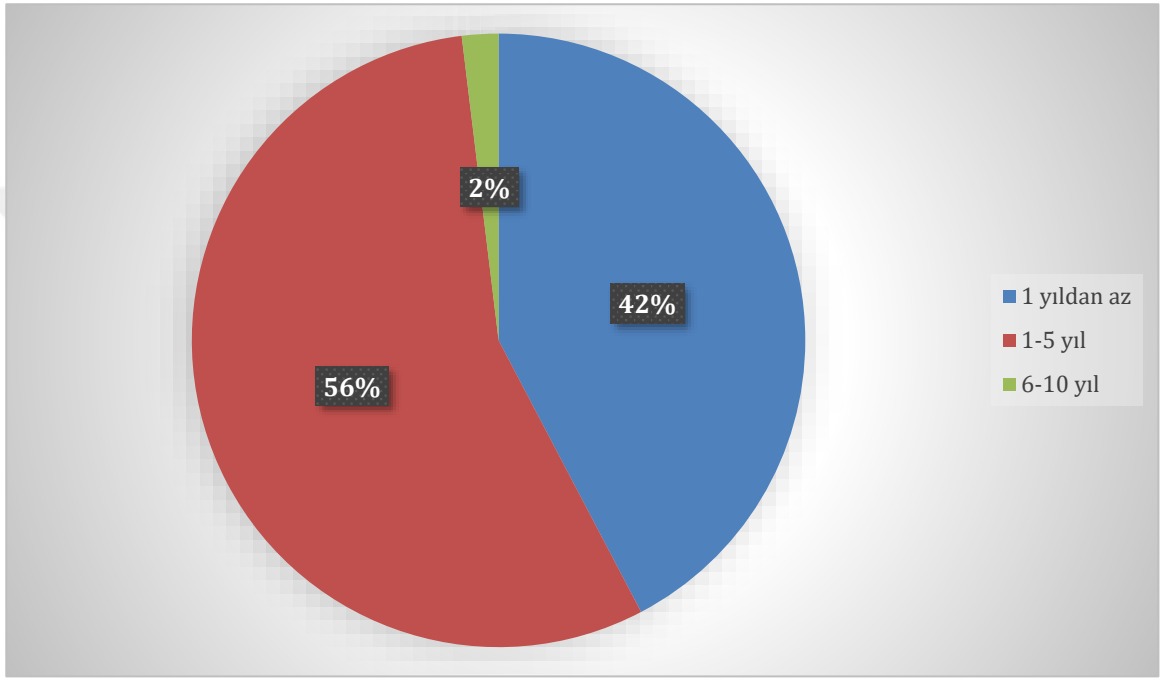
Şekil 3.10. Göçmen İşçi Katılımcıların Sektördeki Deneyimi

Görüldüğü gibi, katılımcı göçmen işçilerin %60'ı 1-5 yıl arası, %21'i 6-10 yıl arası tecrübeli, %19'u ise 1 yıldan az tecrübelidir. Katılımcıların çoğunluğunun 1-5 yıl arası tecrübeli olduğu anlaşılmaktadır.

Göçmen işçi katılımcıların işletmedeki deneyimi Tablo 3.14 ve Şekil 3.11'de yer almaktadır.

Tablo 3.14. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Deneyimi

İşletmedeki çalışma süresi	Göçmen işçi sayısı
1 yıldan az	22
1-5 yıl	29
6-10 yıl	1
Toplam	52

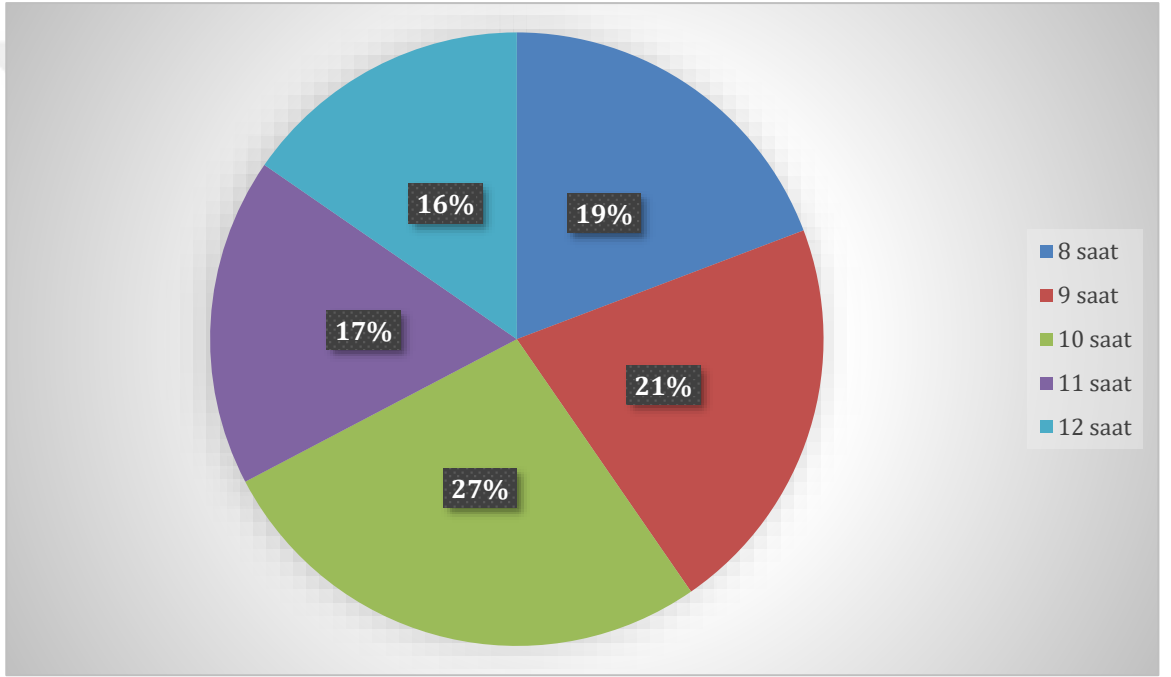
**Şekil 3.11.** Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Deneyimi

Göçmen işçilerin %56'sı 1-5 yıl arası aynı işletmede çalışmıştır. %42'sinin işletmedeki deneyimi 1 yıldan azdır. %2'si ise 6-10 yıl arası deneyime sahiptir.

Tablo 3.15 ve Şekil 3.12'de göçmen işçi katılımcıların işletmedeki çalışma saatleri verilmiştir

Tablo 3.15. Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Saati

Çalışma saati	Göçmen işçi sayısı
8 saat	10
9 saat	11
10 saat	14
11 saat	9
12 saat	8
Toplam	52

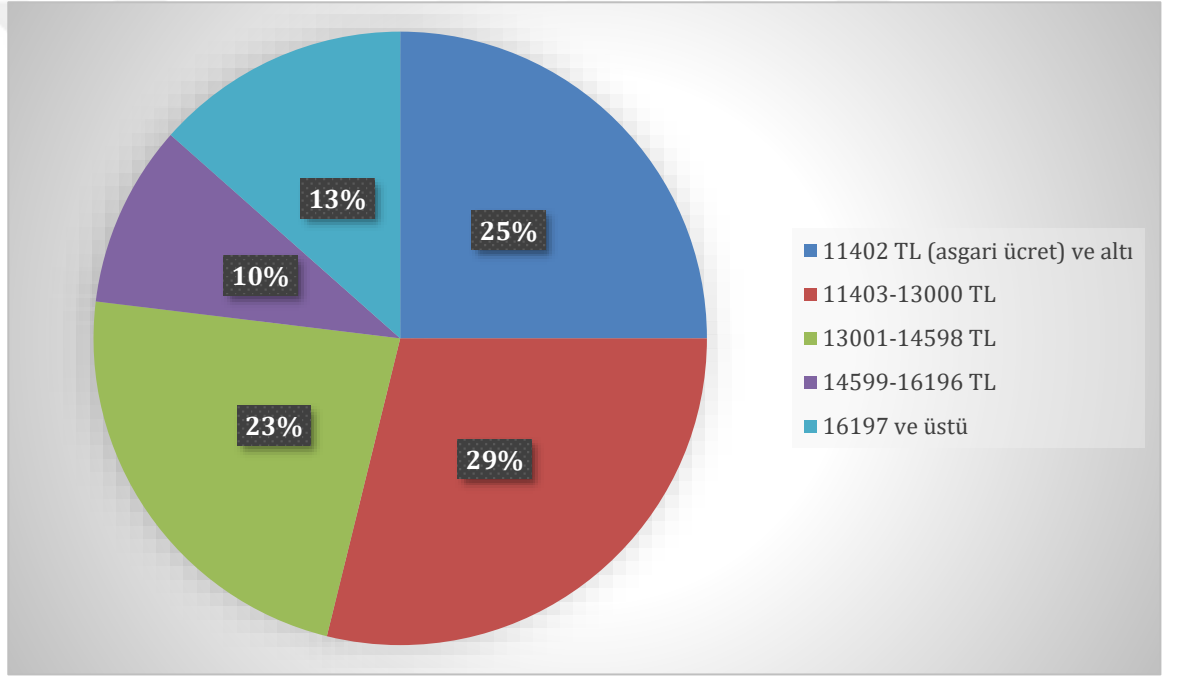
**Şekil 3.12.** Göçmen İşçi Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Saati

Tablo ve şekilden anlaşıldığı üzere göçmen işçilerin çoğunluğunun 10 saat çalıştığı görülmektedir. Bu verilere göre departmanların her birinin farklı çalışma saatleri olduğu belirtilmiştir..

Göçmen işçi katılımcıların aldıkları maaş Tablo 3.16 ve Şekil 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3.16. Göçmen İşçi Katılımcıların Aldığı Maaş

Alınan maaş	Göçmen işçi sayısı
11402 TL (asgari ücret) ve altı	13
11403-13000 TL	15
13001-14598 TL	12
14599-16196 TL	5
16197 ve üstü	7
Toplam	52

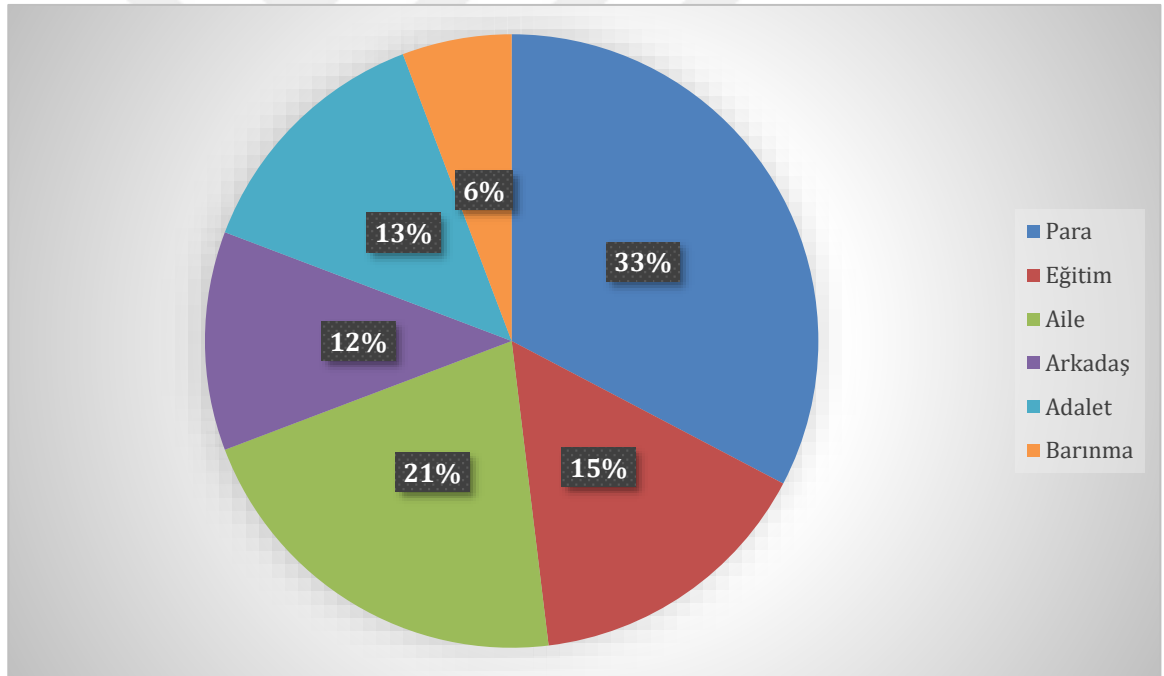
**Şekil 3.13.** Göçmen İşçi Katılımcıların Aldığı Maaş

Tablo 3.16 ve Şekil 3.13'te görüldüğü üzere göçmen işçi katılımcıların %75(39)'inin asgari ücretin üstünde maaş aldıkları, %25(13)'inde asgari ücret veya altında maaş aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu dağılıma göre göçmen işçi katılımcıların arasında ücret farklılıklarının olduğunu söyleyebiliriz. Ancak departmanlar arasında çalışma saatlerinin farklılık göstermesi bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Farklı pozisyonlarda ve farklı niteliklerdeki kişilere farklı ücret verilmesinin doğal bir sonucu olduğu söylenebilir.

Göçmen işçi katılımcılarına Türkiye’de en çok ihtiyaç duyduğu unsurların dağılımı Tablo 3.17 ve Şekil 3.14’te sunulmuştur.

Tablo 3.17. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de En Çok İhtiyaç Duyduğu Unsurlar.

İhtiyaç	Göçmen işçi sayısı
Para	17
Eğitim	8
Aile	11
Arkadaş	6
Adalet	7
Barınma	3
Toplam	52



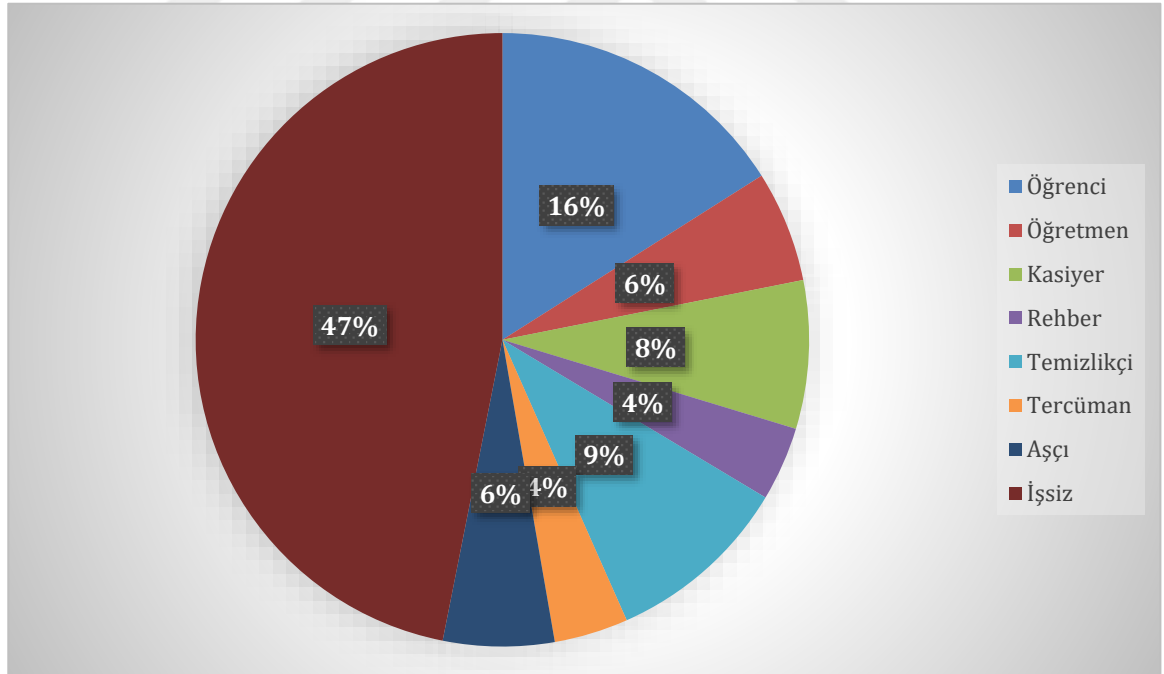
Şekil 3.14. Göçmen İşçi Katılımcıların Türkiye’de En Çok İhtiyacı

Elde edilen yanıtlara göre göçmen işçi katılımcıların %33’ünün paraya ihtiyaç duyduğunu görmekteyiz. Dağılıma göre %21 ile aileye, %15 ile de eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Türkiye’yi tercih etme sebepleri arasında öne çıkanın maddi yetersizlik olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Göçmen işçi katılımcıların Tablo 3.18 ve Şekil 3.15’te kendi ülkesindeki mesleki durumu belirtilmiştir.

Tablo 3.18. Göçmen İşçi Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Mesleki Durumu

Mesleki durumu	Göçmen işçi sayısı
Öğrenci	9
Öğretmen	3
Kasiyer	4
Rehber	2
Temizlikçi	5
Tercüman	2
Aşçı	3
İşsiz	24
Toplam	52



Şekil 3.15. Göçmen İşçi Katılımcıların Kendi Ülkelerinde Mesleki Durumu

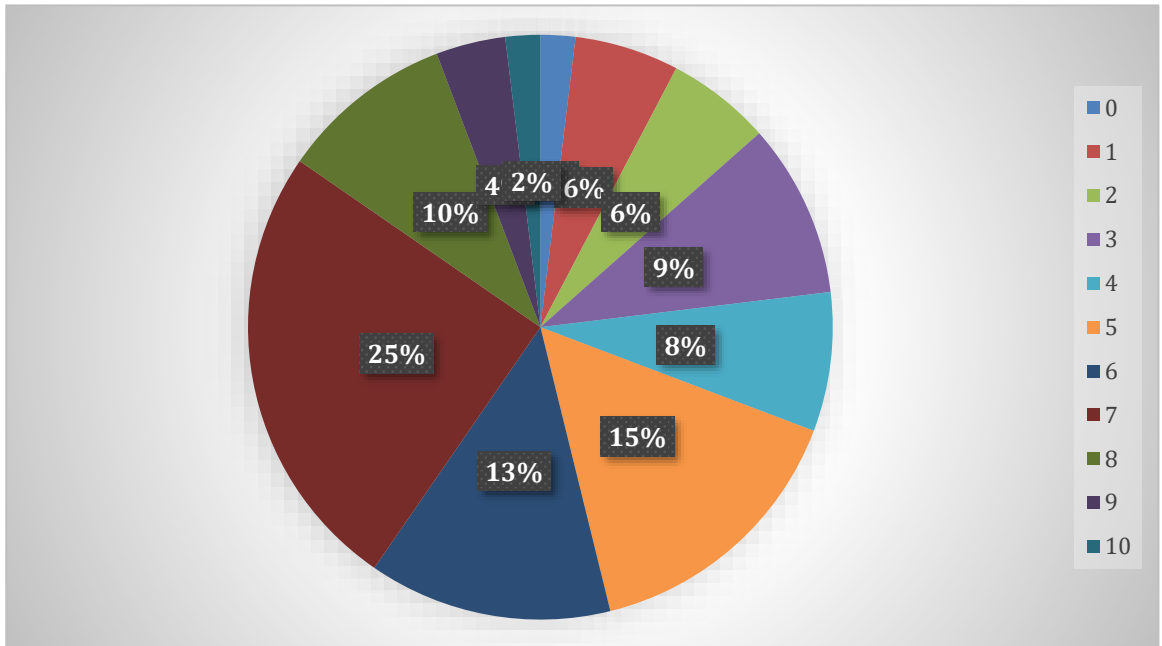
Göçmen işçi katılımcıların büyük çoğunluğunun işsiz olduğu, %16’sının da öğrenci olduğu görülmüştür. Görüldüğü üzere katılımcıların kendi ülkelerinde işsizliğin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Göçmen işçi katılımcılara hayatlarından ne kadar memnun olduklarını öğrenmek için “Bir bütün olarak değerlendirdiğinizde hayatınızdan ne kadar memnunsunuz? 0 hiç memnun değilim 10 çok memnun olmak üzere 0 ile 10 arasında bir puan verir misiniz?” şeklinde soru sorulmuştur.

Göçmen işçi katılımcılarına sorulan sorunun cevapları Tablo 3.19 ve Şekil 3.16’da gösterilmiştir.

Tablo 3.19. Göçmen İşçi Katılımcıların Hayat Memnuniyeti

Memnuniyet	Göçmen işçi sayısı
0	1
1	3
2	3
3	5
4	4
5	8
6	7
7	13
8	5
9	2
10	1
Toplam	52



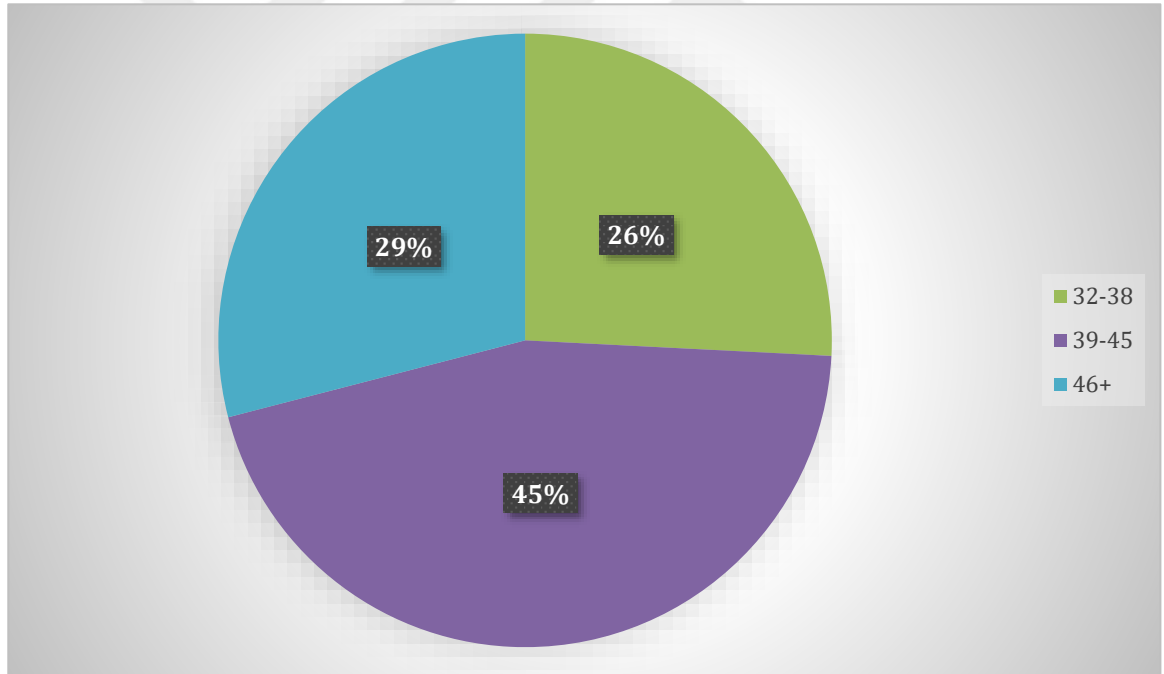
Şekil 3.16. Göçmen İşçi Katılımcıların Hayat Memnuniyeti

Tablo 3.19 ve Şekil 3.16'ya göre dağılımın dağınık olduğu, ancak literatürde 0-10 ölçeğine göre 0-4 arası mutsuz, 5-6 puanları orta ve 7-10 arası puanlar mutlu olarak değerlendirilebilir (Diener vd., 1999). Katılımcıların %31(16)'ı mutsuz, %29(15)'u orta, %40(21)'i ise mutlu olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.20 ve Şekil 3.17'de işveren katılımcıların yaş grubu verilmiştir.

Tablo 3.20. İşveren Katılımcıların Yaş Grubu

Yaş aralığı	İşveren sayısı
32-38	8
39-45	14
46 ve üstü	9
Toplam	31



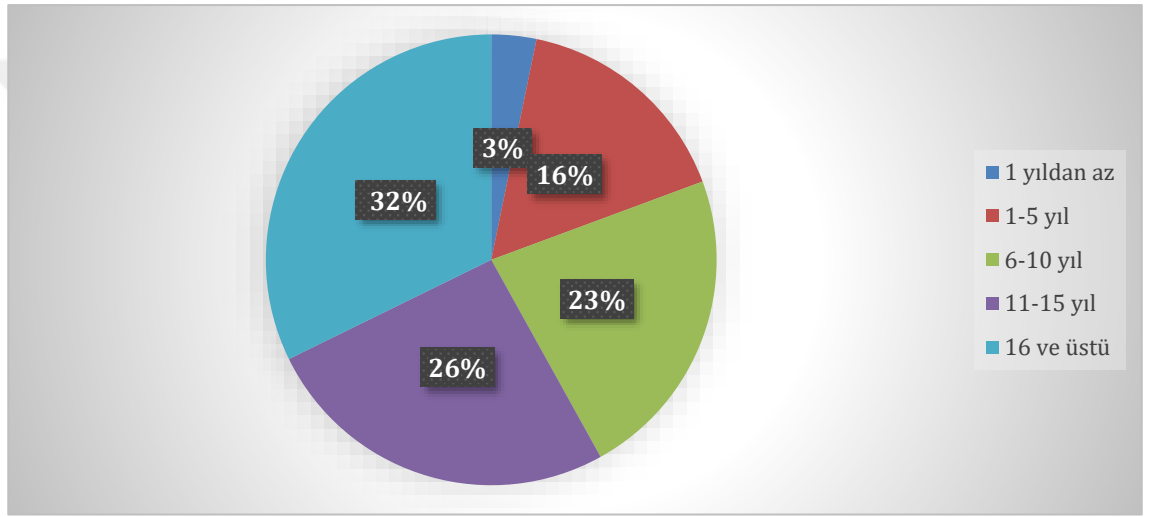
Şekil 3.17. İşveren Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı

Tablo 3.20 ve Şekil 3.17'de görüldüğü üzere, İşveren katılımcıların %45'i 39-45 yaş grubundadır. %29'u 46 ve üstü yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların %26'sı ise 32-38 yaş aralığındaki gruptadır.

İşveren katılımcıların Tablo 3.21 ve Şekil 3.18'de sektördeki pozisyonu belirtilmiştir

Tablo 3.21. İşveren Katılımcıların Sektördeki Deneyimi

Sektördeki deneyim	İşveren sayısı
1 yıldan az	1
1-5 yıl	5
6-10 yıl	7
11-15 yıl	8
16 yıl ve üstü	10
Toplam	31

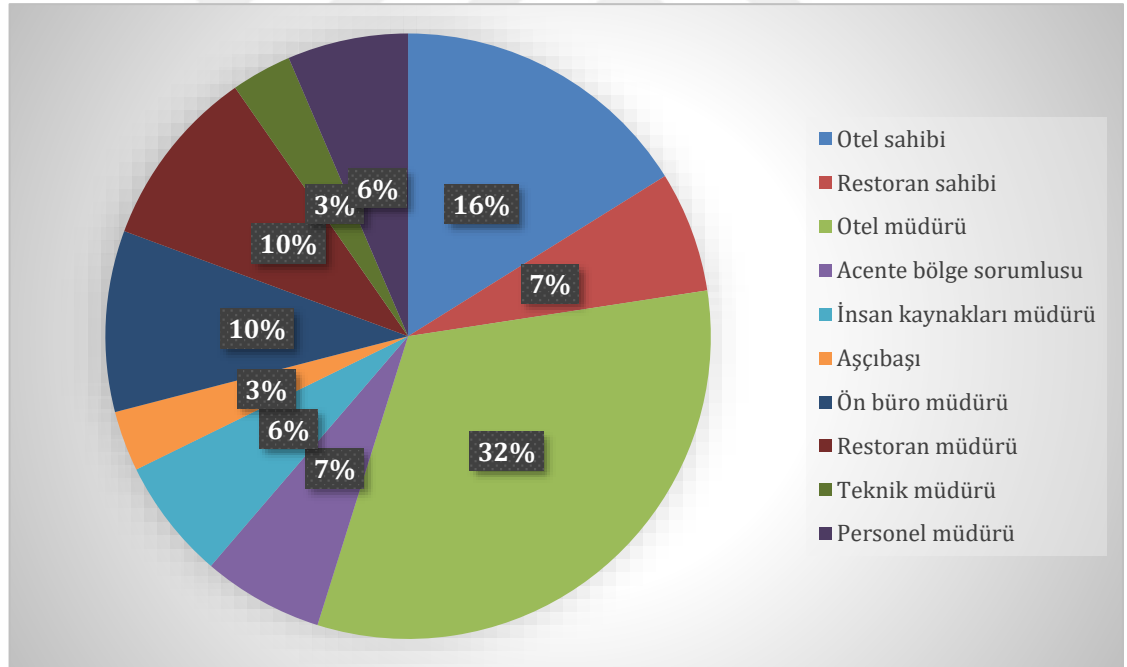
**Şekil 3.18.** İşverenin Sektördeki Deneyimi

Tablo ve şekildeki dağılıma göre işveren katılımcıların çoğunun tecrübeli olduğu görülmüştür.

İşveren katılımcıların sektördeki pozisyonu Tablo 3.22 ve Şekil 3.19’da gösterilmiştir.

Tablo 3.22. İşverenlerin Sektördeki Pozisyonunun Dağılımı

Sektördeki pozisyon	İşveren sayısı
Otel sahibi	5
Restoran sahibi	2
Otel müdürü	10
Acente bölge sorumlusu	2
İnsan kaynakları müdürü	2
Aşçıbaşı	1
Ön büro müdürü	3
Restoran müdürü	3
Teknik müdürü	1
Personel müdürü	2
Toplam	31

**Şekil 3.19.** İşverenin Sektördeki Pozisyonu

İşveren katılımcıların sektördeki pozisyonunun %32 ile otel müdürü olduğu, %16'sının otel sahibi ve %7'sinin de restoran sahibi olduğu diğer işveren katılımcılarının ise sektörde yer alan yöneticiler olduğu anlaşılmaktadır.

3.6.2. Göçmen İşçilerin Sorunlarının İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

Göçmen işçi katılımcıların çalışma koşulları sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. Çalışma Koşulları Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

ÇALIŞMA KOŞULLARI SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçilerin çalışma koşulları kötüdür.	5	11	15	16	5	2,98
Yerel çalışanlarla çalışma saatleri aynı.	7	19	15	7	4	3,346
İşverenler yerel çalışanlarla bize aynı imkanı sağlıyorlar.	2	13	20	6	11	2,788
İşverenden memnunum	5	16	18	10	3	3,192
Çalıştığım iş yerinden memnunum	6	13	16	9	8	3,00
Çalıştığım yerde kendimi güvende hissediyorum.	10	23	9	6	4	3,557
Göçmen işçilerin çalışması kısıtlanmaktadır.	7	20	9	11	5	3,25
Göçmen işçilerin çalışma kültürü farklıdır.	6	21	13	9	3	3,346

Tablo 3.23'e göre, göçmen işçiler yerel çalışanlarla çalışma saatlerinin aynı olduğunu, işverenden memnun olduklarını, çalışma koşullarının kötü olmadığını belirtmişlerdir. Çalıştığım iş yerinden memnunum sorusuna ise kararsız olduklarını ancak çalıştıkları yerde kendini güvende hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte

göçmen işçi katılımcılar işverenlerin yerel çalışanlarla aynı imkanları sağlamadıklarını, göçmen işçilerin çalışmasının kısıtlandığını ve çalışma kültürlerinin farklı olduğunu belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların güvencesiz çalışma sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.24'te verilmiştir.

Tablo 3.24. Güvencesiz Çalışma Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

GÜVENCESİZ ÇALIŞMA SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Çalışma izni belgem bulunmaktadır.	9	11	5	11	16	2,730

Tablo 3.24'te göçmen işçi katılımcıların çoğunun çalışma izni belgesi olmadan çalıştıkları belirtilmiştir.

Göçmen işçi katılımcıların iş becerisi sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.25'te verilmiştir.

Tablo 3.25. İş Becerisi Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

İŞ BECERİSİ SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşverenler iş imkanı sağlarken bize öncelik tanıyor.	1	10	13	18	10	2,5
İşverenin beni tercih etmesinde yabancı dil bilmemin katkısı var.	14	20	2	8	8	3,461

Tablo 3.25'e göre göçmen işçi katılımcıları işverenin tercih etmesinde yabancı dil bilmesinin katkısı olduğunu düşünüyor ancak işverenler iş imkanı sağlarken göçmen işçilere öncelik tanımadıklarını belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların ödeme kaynaklı sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.26’da verilmiştir.

Tablo 3.26. Ödeme Kaynaklı Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

ÖDEME KAYNAKLI SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Aylık gelirimden memnunum.	6	10	12	15	9	2,788

Tablo 3.26’da göçmen işçi katılımcılar aylık gelirinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların sosyal sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.27’de verilmiştir.

Tablo 3.27. Sosyal Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

SOSYAL SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçiler sosyal çevrede dışlanmaktadır.	1	14	14	11	12	2,634

Tablo 3.27’de göçmen işçi katılımcılar ortalama 2,634 ile sosyal çevrede dışlanmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun literatürde yapılan diğer sektörlerdeki göçmen işçilerin sosyal çevrede genellikle dışlandığı bulgusunun turizm sektöründe geçerli olmadığını göstermektedir.

Göçmen işçi katılımcıların emek sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.28’de verilmiştir.

Tablo 3.28. Emek Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

EMEK SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçiler emeğinin karşılığını alamamaktadır.	10	24	10	4	4	3,615

Tablo 3.28'e göre turizm sektöründe göçmen işçi katılımcılar emeğinin karşılığını alamadıklarını belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların iletişim sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.29'da verilmiştir.

Tablo 3.29. İletişim Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

İLETİŞİM SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Türkiye'de dil sorunu yaşıyorum.	3	5	2	13	29	1,846

Tablo 3.29'dan anlaşıldığı üzere turizm sektöründe göçmen işçi katılımcılar ortalama 1,846 ile Türkiye'de dil sorunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla Bodrum'da turizm sektöründe çalışan göçmen işçilerin Türkçe bildikleri anlaşılmaktadır.

Göçmen işçi katılımcıların kültürel farklılık sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.30'da verilmiştir.

Tablo 3.30. Kültürel Farklılık Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

KÜLTÜREL FARKLILIK SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısına uyum sağlamakta zorlanıyorum.	4	9	18	15	6	2,807

Tablo 3.30'da göçmen işçi katılımcıların ortalama 2,807 ile Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısına uyum sağlamakta zorlanmadıkları görülmüştür.

Göçmen işçi katılımcıların yaşam koşulları sorununun göçmen işçiler tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.31’de verilmiştir.

Tablo 3.31. Yaşam Koşulları Sorununun Göçmen İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi

YAŞAM KOŞULLARI SORUNU	GÖÇMEN İŞÇİLER DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçilerin yaşam koşulları kötüdür.	6	16	8	12	10	2,923

Tabloda belirtildiği gibi göçmen işçi katılımcıların yaşam koşullarının kötü olmadığı 2,923 ile anlaşılmıştır.

3.6.2. Göçmen İşçi Sorunlarının İşveren Tarafından Değerlendirilmesi

Göçmen işçi katılımcıların çalışma koşulları sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.33’te verilmiştir.

Tablo 3.32. Çalışma Koşulları Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

ÇALIŞMA KOŞULLARI SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşverenlerin göçmen işçi çalıştırması sektörde yerli işçi çalıştırmaya engel değildir.	11	17	2	1	0	4,225
Turizm sektöründe göçmen işçi sayısı fazladır.	1	14	8	6	2	3,452

Tablo 3.32’ye göre işveren katılımcılar, sektörde göçmen işçi çalıştırmanın yerli işçi çalıştırmaya engel olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte turizm sektöründe en büyük sorunlardan birisi olarak görülen göçmen işçi sayısının fazlalığı işveren katılımcılar tarafından da doğrulanmıştır.

Göçmen işçi katılımcıların iş güvenliği sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.33'te verilmiştir.

Tablo 3.33. İş Güvenliği Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

İŞ GÜVENLİĞİ SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçiler suç oranlarında artışa neden olur.	3	9	5	7	7	2,806
Göçmen işçi çalıştırmak işim açısından tehlike oluşturmuyor.	4	16	3	6	2	3,451

Tablo 3.33'te göçmen işçi çalıştırmak işveren katılımcılara göre 3,451 ağırlıklı ortalama ile sorun olmadığı görülmüştür. İşveren katılımcılar turizm sektöründe çalışan göçmen işçilerin suç oranlarında artışa neden olmadığını ifade etmişlerdir. Elde edilen bu bulgu diğer sektörlerde göçmen işçiler ile suç oranları arasında doğrusal bir ilişki ortaya koyan çalışmaların (Reis, 2022, 66) aksine turizm sektöründe böyle bir bağlantının olmadığı belirlenmiştir.

Göçmen işçi katılımcıların güvencesiz çalışma sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.34'te verilmiştir.

Tablo 3.34. Güvencesiz Çalışma Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

GÜVENCESİZ ÇALIŞMA SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçi çalıştırmak işim açısından bir tehlike oluşturmuyor.	4	16	3	6	2	3,451

Tablo 3.34'te görüldüğü üzere işveren katılımcılar göçmen işçi çalıştırmanın işleri açısından bir tehlike oluşturmadığını düşünüyor.

Göçmen işçi katılımcıların iş becerisi sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.35'te verilmiştir.

Tablo 3.35. İş Becerisi Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

İŞ BECERİSİ SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçilerin becerileri eksiktir.	3	5	2	13	8	2,419
Göçmen işçilerin uzmanlık gerektiren birimlerde çalıştırılması Türkiye'ye katkı sağladığını düşünüyorum.	8	19	4	0	0	4,129

Tablo 3.35'te belirttiği üzere işveren katılımcılar, ortalama 4,129 ile göçmen işçilerin uzmanlık gerektiren birimlerde çalıştırılmasının Türkiye'ye katkı sağladığını ifade ederken, turizm sektöründe göçmen işçilerin becerilerinin eksik olmadığını belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların ödeme kaynaklı sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.36'da verilmiştir.

Tablo 3.36. Ödeme Kaynaklı Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

ÖDEME KAYNAKLI SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçilerde ücret artışı vardır.	1	7	9	9	5	2,677
Göçmen işçilerin işten ayrılma maliyeti fazladır.	1	3	8	12	7	2,323

Tablo 3.36'da işveren katılımcıların, göçmen işçilerde ücret artışının, göçmen işçilerin işten ayrılma maliyetinin fazla olmadığını belirtmişlerdir. Bu durum, işveren katılımcılarının sektörde işgücü ikamesinin yüksek olduğu düşüncesinin hakim olduğunu yansıtmaktadır.

Göçmen işçi katılımcıların sosyal sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.37'de verilmiştir.

Tablo 3.37. Sosyal Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

SOSYAL SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işgücü fazlalığının bölgedeki sosyal yaşamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	5	13	4	5	4	3,00

Tablo 3.37’de işveren katılımcıların, göçmen işgücü fazlalığının bölgedeki sosyal yaşamı olumsuz etkileyip etkilemediği sorusuna 3,00 ortalama ile kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Göçmen işçi katılımcıların göçmen sayısındaki artış sorununun işveren katılımcılar tarafından değerlendirilmesi Tablo 3.38’de verilmiştir.

Tablo 3.38. Göçmen Sayısındaki Artış Sorununun İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

GÖÇMEN SAYISINDAKİ ARTIŞ SORUNU	İŞVERENLERİN DEĞERLENDİRMESİ					
	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
Göçmen işçi çalıştırılmasında kayıt dışı olmalarının önüne geçilmesi için daha etkili kuralların olması gerektiğini düşünüyorum.	11	19	1	0	0	4,323
Göçmen işçi sayısının sınırlandırılmasını doğru buluyorum.	5	16	5	3	2	3,613

Tablo 3.38’de işveren katılımcılar göçmen işçi çalıştırılmasında kayıt dışı olmalarının önüne geçilmesi için daha etkin kuralların olması gerektiğini düşünüyor. Ayrıca işveren katılımcılar göçmen işçi sayısının sınırlandırılmasının da doğru olduğunu belirtmişlerdir.

3.6.3. İşçi ve İşveren Katılımcıların Ortak Değerlendirmesi

İşçi ve işveren katılımcıların çalışma koşulu sorununun ortak değerlendirilmesi Tablo 3.39’da verilmiştir.

Tablo 3.39. İşçi ve İşveren Katılımcıların Çalışma Koşulları Sorunu Ortak Değerlendirmesi

	ÇALIŞMA KOŞULU SORUNU	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Göçmen işçiler işe girişte zorluk yaşamaktadır.	7	27	5	4	9	3,365
İşveren		0	11	8	9	3	2,871
İşçi	Göçmen işçilerde işten ayrılma fazladır.	3	8	15	16	10	2,576
İşveren		1	15	4	10	1	3,161
İşçi	Göçmen işçiler sürekli iş değişikliğinde bulunmaktadır.	3	8	15	19	7	2,634
İşveren		2	12	7	8	2	3,129
İşçi	Göçmen işçiler arasında ücret farkı vardır	5	19	16	7	5	3,231
İşveren		5	6	5	6	9	2,742

Tablo 3.39'a göre göçmen işçi katılımcılar 3,365 ortalama ile işe girişte zorluk yaşadıklarını belirtirken, işveren katılımcılar ise 2,871 ortalama ile zorluk yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum işçi ve işveren açısından işe giriş koşullarını farklı algıladıklarını göstermektedir. Göçmen işçi katılımcılar 2,576 ortalama ile işten ayrılmanın fazla olmadığını düşünürken, işverenler ise 3,161 ortalama ile işten ayrılmanın fazla olduğunu belirtmişlerdir. İşveren katılımcılar 3,129 ortalama ile göçmen işçilerin sürekli iş değiştirdiklerini düşünürken, göçmen işçiler ise 2,634 ortalama ile sürekli iş değiştirmediklerini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde göçmen işçiler 3,231 ortalama ile arasında işçiler arasında ücret farklılığı olduğunu, işverenler ise 2,742 ortalama ile ücret farklılığı olmadığını belirtmişlerdir. Bu durum işçi ve işveren arasındaki bakış açılarının farklılık gösterdiğini anlamamızı sağlamaktadır.

İşçi ve işveren katılımcıların ayrımcılık sorununa dair ortak değerlendirilmesi Tablo 3.40'da gösterilmiştir.

Tablo 3.40. İşçi ve İşveren Ayrımcılık Sorunu Ortak Değerlendirmesi

	AYRIMCILIK SORUNU	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Göçmen ve yerel işçiler arasında ayrımcılık vardır	15	23	8	3	3	3,846
İşveren		0	6	0	7	18	1,806

Tablo 3.40'a göre göçmen işçi katılımcılar göçmen ve yerel işçiler arasında ortalama 3,846 ile işçi ayrımcılık sorunu olduğunu ifade ederken işveren katılımcılar 1,806 ortalama ile ayrımcılık sorunu olmadığını belirtmişlerdir.

İşçi ve işveren katılımcıların iş becerisi sorununun ortak değerlendirilmesi Tablo 3.41’de verilmiştir.

Tablo 3.41. İşçi ve İşveren Katılımcıların İş Becerisi Sorunu Ortak Değerlendirmesi

	İŞ BECERİSİ SORUNU	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Turizm sektöründe göçmen işgücü nitelikli emektir.	3	27	13	4	6	3,384
İşveren		2	16	5	8	0	3,387
İşçi	Turizm sektöründe göçmen işgücü ucuz emektir.	12	20	7	9	4	3,519
İşveren		2	12	5	8	4	3,00

Tablo 3.41’e göre göçmen işçi ve işveren katılımcıların her ikisi de turizm sektöründe göçmen işgücünün nitelikli emek olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak göçmen işçi katılımcılar turizm sektöründe göçmen işgücünün 3,519 ortalama ile ucuz emek olduğunu belirtirken, işveren katılımcılar 3,00 ortalama ile kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

3.6.4. Çözüm Önerilerine Göçmen İşçi ve İşveren Değerlendirmesi

Göçmen işçilerin çalışma koşulları sorununa ilişkin çözüm önerileri göçmen işçi ve işveren katılımcıların değerlendirmesine göre Tablo 3.42’de sunulmuştur.

Tablo 3.42. Çalışma Koşulları Sorununun Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler Ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

	ÇALIŞMA KOŞULLARI ÇÖZÜM ÖNERİSİ	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Çalışma koşullarının iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	21	12	9	6	4	3,769
İşveren		3	7	6	10	5	2,774
İşçi	İşçi alımında karar verme sürecinin iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	16	21	6	6	2	3,769
İşveren		3	11	8	6	3	3,161
İşçi	Çalışma izni sisteminin iyileştirilmesi göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	19	19	11	1	2	4,00

Tablo 3.42'ye göre göçmen işçi sorunlarının çalışma koşulları sorunu kategorisindeki çözüm önerilerini hem göçmen işçiler hem de işveren katılımcılar değerlendirmiştir. Göçmen işçi katılımcıları ortalama 3,769 ile çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sorunlarını çözebileceğini belirtirken, katılımcı işverenler ise ortalama 2,774 ile çalışma koşullarının iyileştirilmesinin göçmen işçilerin sorunlarını çözmeyeceğini belirtmişlerdir. Göçmen işçiler, işe alım koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma izni sisteminin iyileştirilmesinin göçmen işçilerin sorunlarını çözebileceğini belirtmişlerdir.

Göçmen işçilerin iş güvenliği sorununa ilişkin çözüm önerileri, göçmen işçi ve işveren katılımcıların değerlendirmesine göre Tablo 3.43'te sunulmuştur.

Tablo 3.43. İş Güvenliği Sorununun Çözüm Önerileri İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

	İŞ GÜVENLİĞİ SORUNU ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşveren	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek göçmen işçilerin iş güvenliği sorunlarını çözer.	7	21	2	1	0	4,097

Tablo 3.43'e göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek göçmen işçilerin iş güvenliği sorunlarını ortalama 4,097 ile işveren katılımcılar çözer diye belirtmişlerdir.

Göçmen işçilerin ödeme kaynaklı sorununa ilişkin çözüm önerisi göçmen işçi ve işveren katılımcıların değerlendirmelerine göre Tablo 3.44'de sunulmuştur.

Tablo 3.44. Ödeme Kaynaklı Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

	ÖDEME KAYNAKLI SORUNUNUN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	İşçi ücretlerini arttırmak göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	22	22	5	1	2	4,173
İşveren		4	10	4	11	2	3,097

Tablo 3.44'e göre göçmen işçi katılımcılar, işçi ücretlerini arttırmanın ortalama 4,173 ile sorunlarını çözeceğini ifade ederken, işveren katılımcılar da 3,097 ortalama ile işçi ücretlerini arttırmanın göçmen işçilerin sorunlarını çözeceğini belirtmişlerdir. Ayrıca

işçi ücretlerini arttırmanın göçmen işçilerin çalışma koşulları sorununu, işçi beceri sorununu, yaşam koşulları sorunu, verimlilik sorununu hatta sağlık sorunlarını da etkilediğini söyleyebiliriz.

Göçmen işçilerin sosyal sorununa ilişkin çözüm önerilerinin göçmen işçi ve işveren katılımcıların değerlendirmesine göre Tablo 3.45'te sunulmuştur.

Tablo 3.45. Sosyal Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

	SOSYAL SORUNU ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Psikolojik sağlıklarını ve yaşam kalitesini iyileştirmek göçmen işçilerin sorunlarını çözer.	19	18	8	3	4	3,865
İşveren		9	20	1	1	0	4,194

Tablo 3.45'e göre, göçmen işçi katılımcılar ortalama 3,865, işveren katılımcılar ise ortalama 4,194 ile psikolojik sağlıklarını ve yaşam kalitelerini iyileştirmenin göçmen işçilerin sorunlarını çözeceğini ifade etmişlerdir. Psikolojik sağlıklarını ve yaşam kalitesini iyileştirmenin aynı zamanda göçmen işçilerin sağlık sorunu ve yaşam koşulları sorunlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Göçmen işçilerin verimlilik sorununa ilişkin çözüm önerilerinin, göçmen işçi ve işveren katılımcıların değerlendirmesine göre Tablo 3.46'da sunulmuştur.

Tablo 3.46. Verimlilik Sorununa İlişkin Çözüm Önerilerinin Göçmen İşçiler ve İşveren Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesi

	VERİMLİLİK SORUNU ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	5	4	3	2	1	Ağırlıklı Ortalama
İşçi	Motivasyonu artırmak göçmen işçilerin verimlilik sorunlarını çözer.	25	18	3	2	4	4,115
İşveren		8	21	2	0	0	4,194

Tablo 3.46'ya göre göçmen işçi katılımcılar ortalama 4,115, işveren katılımcılar ise ortalama 4,194 ile motivasyonu artırmanın göçmen işçilerin verimlilik sorunlarını çözebileceğini belirtmişlerdir.

İstihdam yapılandırılması, yönetim yapısının iyileştirmek, resmi istihdam ilişkilerinin sağlanması göçmen işçi ve işveren katılımcılar tarafından göçmen işçilerin sorunlarını çözmekte etkili olacağı düşünülmüştür.

SONUÇ

Türkiye'nin uzmanlaşma eğilimi gösterdiği sektörlerin başında turizmin geldiği görülmektedir. Bu durum, bölgede turizm yatırımları olan Akdeniz ülkelerinin sayıca fazla olması nedeniyle büyük bir avantaj olarak görülmeyebilir. Ancak Türkiye'nin turizm konusunda sahip olduğu doğal avantajların iyi tanıtılması ve işlenmesi ve doğru politikalarla bu avantajları dış dünyaya ihraç etmesi Türkiye'yi ayrıcalıklı kılmaktadır. Bu avantajı destekleyen durumlardan bir diğeri de Türkiye'nin, Ukrayna ve Rusya arasında meydana gelen askeri çekişmeler ve savaş sürecinin tarafı olmamasıdır. Bu sayede her iki ülkenin de savaş sürecinde duraklayıp sığındığı bir liman haline gelen Türkiye, çeşitli sermaye grupları tarafından yapılması muhtemel turistik yatırımların da odak noktası haline gelebilir.

Diğer taraftan Türkiye'ye yönelen büyük göç dalgaları nedeniyle olumlu ve olumsuz olarak nitelendirilebilecek birçok parametre ortaya çıkmıştır. Yoğun göç ve sığınmacı dalgasının yol açtığı birtakım problemler bulunmaktadır. Bununla birlikte birçok sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de göçmen işgücünün hatırı sayılır ölçüde etki alanı yarattığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte göçmen işgücünün sektörde yaşadığı sosyal, sağlık ve ekonomik sorunları belirlemek hem göçmen işçi hem de işveren bakış açısından sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmek önem arz etmektedir.

Turizm sektörünün önde gelen merkezlerinden biri olan Bodrumda çalışan göçmen işçilere yönelik yapılan analiz sonuçları çoğunlukla Türk Cumhuriyetlerinden geldiklerini ortaya koymaktadır. İstihdam edilen göçmen işçilerin geldikleri ülkeler incelendiğinde özellikle eski Sovyetler Birliğine bağlı olan ülkelerin bulunması ve bu coğrafyalarda halen Rus dilinin konuşuluyor olması, göçmen işçilerin turizm sektöründe istihdam edilmelerini kolaylaştıran faktörler arasında yer almaktadır.

Göçmen işçi katılımcılarının büyükçoğunluğu erkek ve bekar olduğu, ankete katılan göçmen işçilerin tümünün 18-38 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Göçmen işçi katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %71'inin lisans veya lisansüstü mezun olduğu görülmüştür. Bu durum turizm sektöründe çalışan göçmen işçilerin genellikle yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Kendi ülkelerindeki mesleki durumlarına bakıldığında ise, çoğunun işsiz ve öğrenci olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca turizm sektöründe göçmen işçilerin her departmanda çalışabildikleri de belirlenmiştir.

Çalışan katılımcı göçmen işçilerin çoğunluğunun 1-3 yıl aralığında Türkiye’de olduğu ve yine büyük çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında Türkiye’de kalmak istediklerini ifade ettikleri görülmüştür. Göçmen işçi katılımcıların Türkiye’ye gelme nedenleri öncelik sırasına göre, eğitim fırsatları, ekonomik nedenler, savaş ve çatışma ile aile birleşimi şeklinde sıralanmaktadır. Göçmen işçi katılımcıların çoğunluğunun sektörde ve aynı işletmedeki deneyimi 1-5 yıl arasındadır. Göçmen işçi katılımcıların %75’inin asgari ücretin üstünde maaş aldıkları bununla birlikte en çok ihtiyaç duydukları unsurların para ve aile olarak sıraladıkları belirlenmiştir. Göçmen işçilerin turizm sektörü özelinde çalışma koşullarının kötü olmadığını, yerel çalışanlarla çalışma saatlerinin aynı olduğu, çalıştıkları yerlerde kendilerini güvende hissettiklerini belirtmeleri diğer sektörlerde çalışan göçmen işçilere göre memnuniyetlerini göstermektedir. Ayrıca göçmen işçi katılımcıların hayat memnuniyetinin literatürde 0-10 ölçeğine göre 0-4 arası mutsuz, 5-6 puanları orta ve 7-10 arası puanlar mutlu olarak değerlendirilirken (Diener vd., 1999), katılımcıların %31(16)’i mutsuz, %29(15)’u orta, %40(21)’i ise mutlu olarak çalışmada yer almıştır.

Sektörde istihdam edilen göçmen işçilerin büyük çoğunluğu çalışma izin belgesi olmaksızın çalışmaktadırlar. Göçmen işçilerin daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmeleri ve kayıtdışı olarak istihdam edilmeleri işverenler açısından daha düşük maliyetli bir seçenek olarak değerlendirilmektedir.

İşveren katılımcıların %74’ünün 39 yaş ve üzerinde, büyük çoğunluğunun sektörde deneyimli olduğu ve otel sahibi, otel müdürü gibi yönetici pozisyonlarda olduğu görülmüştür.

Bodrum örneği üzerine yapılan çalışma sonuçlarına göre, hem göçmen işçi hem de işveren açısından turizm sektöründe göçmen işçilerin nitelikli ve uygun maliyetli emek olarak değerlendirildiği belirlenmiştir. Nitelikli emek olarak değerlendirilmelerinin nedeni çoğu göçmen işçinin en az iki yabancı dil biliyor olmasıdır, uygun maliyetli emek olarak algılanmaları ise çalışma izni olmadan istihdam edilmeleri ve yerli işçilere göre daha düşük ücretle çalışmaları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte göçmen işçiler emeklerinin karşılığını alamadıklarını ve aylık gelirlerinden memnun olmadıkları ifade etmişlerdir.

İşveren katılımcılar, turizm sektöründe göçmen işçi çalıştırmanın yerli işçi istihdamına engel olmadığını belirtmişlerdir. Ancak sektördeki önemli sorunlardan biri olarak görülen göçmen işçi sayısının fazlalığı işveren katılımcılar tarafından da doğrulanmıştır. İşverenler, göçmen işçilerin uzmanlık gerektiren birimlerde çalıştırılmasının Türkiye'ye katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Bulgulara göre işçi katılımcılar ve işveren katılımcıların arasındaki bakış açılarında farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Göçmen işçiler yerel işçilerle aralarında ayrımcılık olduğunu ifade ederken, işverenler ayrımcılık olmadığını belirtmişlerdir. Göçmen işçiler işe girişte zorluk yaşadıklarını, sürekli iş değişikliği yapmadıklarını belirtirken, işverenler ise tam tersini belirtmişlerdir.

Turizm sektöründe göçmen işgücünün kayıt altına alınarak çalıştırılması adil çalışma koşullarının sağlanması için önemli ve etkili stratejidir. Resmi istihdam ilişkilerinin sağlanması göçmen işçi ve işveren katılımcılar tarafından göçmen işçilerinin sorunlarını çözmekte etkili olacağı vurgusu yapılmıştır. Ayrıca işe alım sürecinin iyileştirilmesi, çalışma izin sistemindeki zorlukların aşılması, işçi ücretlerinin arttırılması ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermenin göçmen işçilerin sorunlarını çözme noktasında kabul gören çözüm önerileridir.

Turizm sektörü özelinde yapılan bu çalışmanın sonuçlarından elde edilen bulgular gelecekteki araştırmacılara yönelik önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu bağlamda yerel yönetimler, işverenler ve göçmen işçiler arasında işbirliğini arttırmaya yönelik stratejiler ve politikalar üzerine odaklanmak sektörde kalıcı iyileştirmelerin sağlanmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abdul-Rahman, H.C., Wanga, L.C. Wood, F.S. Low(2012). "Negative impact Induced by Foreign Workers: Evidence in Malaysian Construction Sector". [Yabancı İşçilerden Kaynaklanan Olumsuz Etki: Malezya İnşaat Sektöründe Kanıtlar]. *Habitat International*, 36, 433-443.
- Ak, B. U. (2021). *Türkiye’de Farklı Koruma Statüsündeki Göçmenlerin İstihdam Deneyimleri*. (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A. (2017). "Turizmin İstihdam Üzerindeki Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma". *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 344-356.
- Akın, M. H., Bozbaş, G. (2020). "Suriye’den Türkiye’ye Göçün Sosyolojik Sonuçları: Suriyeli Göçmenler Üzerine Uygulamalı Bir Saha Araştırması". *Liberal Düşünce Dergisi*, 25(97), 47-65.
- Akpınar, T. (2009). *Türkiye’ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, M. T. (2014). Göç Olgusu Ekonomik Kalkınmada İtici Güç Olabilir Mi? *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37-48.
- Aktel, A., & Kaygısız, Ü. (2018). "Türkiye’de Göç Yönetimi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 579-604.
- Aygül, H. H. (2018). "Mülteci Emeginin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68-82.
- Aykaç, G. (2010). *İşgücü Piyasalarına Yönelik Regülasyonların İşgücü Arz Ve Talebi Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bir İnceleme*. (Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytekin, B. (2017)." Adam Smith’in İktisadi Büyüme Düşüncesinden Bugüne Bakmak: Krizlerin Sürekliliği". *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 28-36.
- Baey, G., Yeoh, B.S.A. (2018). "Migration and Precarious Work: Negotiating Debt, Employment, and Livelihood Strategies Amongst Bangladeshi Migrant Men

- Working in Singapore's Construction Industry.” *Paper on Migration and Precarious Work*, 26.
- Balkan, D., Suiçmez, H. (2017). "Türkiye' Ve Dünya'da İşgücü Verimliliğinin Karşılaştırmalı Analizi. *Verimlilik Dergisi*, (1), 93-113.
- Barışık, S. (2020). *Bölüm 1 Göç Kavramı Tanımı ve Türleri*. https://www.researchgate.net/publication/347388175_BOLUM_1_GOC_KAVRAMI_TANIMI_VE_TURLERI.
- Bashyal, K. (2020). "Nepali Migrant Workers In Tourism Sector Of India: A Case In Kerela And Goa" [Hint Turizm Sektöründeki Nepalli Göçmen İşçiler: Kerela Ve Goa Örneği]. *Patan Pragya*, 7(1), 22-31.
- Bayraklı, C. (2007). *Dış Göçün Ekonomik Etkileri: Görece Göçmen Konutları'nda (İzmir) Yaşayan Bulgaristan Göçmenler Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın: Adnan Menders Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bertell, O. (2008). *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı*. (A. Kars, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Beyaz, Z. (2020). "Turizm Endüstrisinde İşçiliğin Farklı Görünümleri: Göçmenler, Kadınlar". *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 65-101.
- Boubtane, E., Coulibaly, D. & Rault, C. (2013). “Immigration, Unemployment and GDP in the Host Country: Bootstrap Panel Granger Causality Analysis on OECD Countries”. [Göç, İşsizlik, GSYİH: OECD Ülkelerinde Bootstrap Panel Granger Nedensellik Analizi]. *Economic Modelling*, (33), 261-269.
- Ceritoğlu, E., Yüncüler, H. B. E., Torun H., Tümen S. (2017). “The Impact of Syrian Refugees on Natives Labour Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi Experimental Design”. [Suriyeli mültecilerin Türkiye'deki yerlilerin işgücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisi: yarı deneysel bir tasarımdan elde edilen kanıtlar] *IZA Journal of Labour Policy* 6(5), 1-28.
- Ceylan Ataman, B. (1999). *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye*. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi Yayını.

- Çayan, O. (2018). *Uluslararası İşgücü Göçü Ve İşsizlik Üzerine Etkisi: 2009-2015 Yılları Arası Türkiye İncelemesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Del Aguila, A. (2017). "Living on the Construction Site: Paraguayan Construction Workers in Buenos Aires." *Latin American Perspectives*, 45(1), 77-90.
- Demirkol, A. (2023). "Kontrolsüz Uluslararası Göç, Ulusal Güvenlik Ve Türkiye: Bir Gelecek Perspektifi". Esra Nur Ekici (Ed.), *Post-Güvenlik İklimler, Entegrasyonlar, Modeller Ve Asya* (609-627) içinde. İstanbul: TASAM Yayınları.
- Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D., & Akroyd, K. (2006). *Employers' Use of Migrant Labour: Main Report*. London: Home Office.
- Deniz, A., & Özgür, E. M. (2010). "Rusya'dan Türkiye'ye Ulus aşırı Göç: Antalya'daki Rus Göçmenler". *Ege Coğrafya Dergisi*, 13-30.
- Doğan, M. (2020). *Nitelikli İşgücü Göçü ve Kalkınma Politikaları: Karşılaştırmalı Analiz*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dong, R.R. (2018). "Study on mental Health Status and Life Quality of Migrant Workers in Construction industry." *Journal of Environmental Protection and Ecology*, 19(4), 1864-1872.
- Dönmez Kara, C. Ö., Hırlak, F., & Sanatci, G., (2018). "Çanakkale'de İnşaat Sektöründe Çalışan Düzensiz Göçmenlerin Kayıtdışı İstihdam Sorunu". *IX. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*, Çanakkale.
- Durmaz Bodur, N. (2022). "İşgücü Talebinde Göçmen Emeginin Yeri: Denizli İli Örneği". *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.
- Ergün, Ö. (2012). "Turizm Sektöründe Yabancı İşgören Profili ve Sosyo-Kültürel Uyum Durumları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 131-147.

- Ekiz Gökmen, Ç. (2011). "Türk Turizminin Yabancı Gelinleri: Marmaris Yöresinde Turizm Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar". *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 201-232.
- Ekiz Gökmen, Ç. (2018). "Turizm Sektöründe Göçmen Emeği: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi?". *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 139-166.
- Fellini, I., A. Ferro, G. Tamin. (2007) "Recruitment processes and labour mobility: The construction industry in Europe." *Sage Journals Work, Employment and Society*, 21(2).
- Frangi, L., Zhang, T., Banerjee, R. (2020) "Constructing Inequalities: Tenure Trajectories of Immigrant Workers and Union Strategies in the Milan Construction Sector." *British Journal of Industrial Relations*.
- Golden, S.K., Skibniewski, M.J. (2010). "Immigration and Construction: An Analysis of the Impact of Immigration on Construction Project Costs." *Journal of Management in Engineering*, 26(4).
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023). <https://www.goc.gov.tr/>
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023). *Uluslararası Mevzuat*. <https://www.goc.gov.tr/uluslararasi-mevzuat>
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023). *Ulusal Mevzuat*. <https://www.goc.gov.tr/ulusal-mevzuat>
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023). *Düzensiz Göç*. <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler>
- Gürsoy, S. (2019). *Göçmenlerin Çalışma Yaşamına Katılımı: Suriyeli Göçmenler Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- How, S.M., G.N. Kerr. (2018). "Earthquake Impacts on Immigrant Participation in the Greater Christchurch Construction Labor Market." *Population Research and Policy Review*, 38(2), 241–269.
- Janta, H., Brown, L., Lugosi, P., Ladkin, A (2011). "Migrant Relations And Tourism Employment" [Göçmen İlişkileri ve Turizm İstihdamı]. *Annals Of Tourism Research*, 38(4), 1322-1343.

- Joppe (2012). "Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages". [Göçmen işçiler: Turizm işgücü açığının giderilmesinde zorluklar ve fırsatlar]. *Tourism Management*, 33, 662-671.
- Kara, M. A. (2014). *Türkiye'ye Yönelik Düzensiz Emek Göçü ve Göçmen İstihdamı: İnşaat Sektörü Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kindan, S. A. (2022). *Türkiye'de Turizm Sektöründe Göçmen Emeği: Antalya İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, S., Park, D.J. (2018). "Comparison of Safety Perception between Foreign and Local Workers in the Construction Industry in Republic of Korea." *Safety And Health At Work*, 9(1), 53-58.
- Lopez, E. (2014). *Migrant Construction Workers and Global Union Federations: The Malaysian Context*. (Master Dissertation). Dept. Political Science, University of Victoria.
- Lordoğlu, K. (2007). "Türkiye'deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar". *Çalışma ve Toplum*(3), 11-32.
- Lordoğlu, K. (2009). *Türkiye'de Turizmde Çalışan Göçmenler ve İşgücü Piyasasında Oluşan Yeni Sorunlar*. https://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/Anvers_Kongre_metni1.pdf
- Mustapa, F.D. (2014). *Managing Immigrant Construction Workers in Peninsular Malaysia: The Economic Perspective*. (Ph.D. dissertation), Dept. Philosophy, Loughborough University.
- Mydin, M.A.O., Buyung, N.R., Sani, N.Md., Abas, N.F. (2014). "Trends and Reliance on Foreign Labourers in Malaysia: Conventional Construction versus Industrialized Building System Construction." *SHS Web of Conferences*, 11(8).
- Ochsner, M., E Marshall, G., Martino, C., Pabelón, M.C., Kimmel, L., Rostran, D. (2012). "Beyond the Classroom: A Case Study of Immigrant Safety Liaisons in Residential Construction." *New solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 22(3), 365-386.

- Okur, A. (2004). "Küreselleşmenin Emek Piyasası Üzerine Etkileri". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 11(2), 1-10.
- Olalı, H. (1990). *Turizm Politikası ve Planlaması*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Özkaplan, N. (1999). "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması". *Ekonomik Yaklaşım*, 10, 32
- Radu, G. E. (2019). *Türkiye'de Hizmet Sektöründe Göçmen İstihdamı: Sağlık Turizmi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Reis, Ö. (2022). *Türk İnşaat Sektöründe Göçmen İşçi Sorun Ve Çözüm Önerileri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ritzer, G. (2014). *Klasik Sosyoloji Kuramları*. (H. Hülür, Çev.) Ankara: De ki Yayınları.
- Sisk, B., Bankston, C.L. (2014) "Hurricane Katrina, a Construction Boom, and a New Labor Force: Latino Immigrants and the New Orleans Construction Industry, 2000 and 2006-2010." *Population Research and Policy Review*, 33(3), 309-334.
- Şahin, L. (2007). "Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 543-575.
- Şentürk, F. (2015). "Türkiye'de İşgücü Piyasası Ve İstihdamın Yapısı". *Sosyal Güvençe* (7), 113-143.
- Tam, N.V., Huong, N.L. Ngoc, N.B. (2018). "Factors Affecting Labour Productivity of Construction Worker on Construction Site: A Case of Hanoi". *Journal of Science and Technology in Civil Engineering*, 12(5), 127-138.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2023). Turizm İstatistikleri Sınır İstatistikleri Aylık Bülteni: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9851/turizm-istatistikleri.html>.
- T:C: Kültür ve Turizm Bakanlığı, (2007). *Türkiye Turizm Stratejisi Ve Eylem Planı*. <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263967/turkiye-turizm-stratejisi-ve-eylem-planı.html>.
- T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *Kalkınma Planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>.

- Torun, İ. (2003). "Endüstri Toplumu'nun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sinai Faktörler". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 181-195.
- TÜİK. (2023). *İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-202249390#>.
- TÜİK. (2023). *İşgücü İstatistikleri 2022, 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022>.
- TÜİK. (2023). *Uluslararası Göç İstatistikleri 2022*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2021>.
- TÜRSAB. (2023). *Turizm Gelirleri*. 12 08, 2023 tarihinde Türkiye Seyahat Acentaları Birliği: <https://www.tursab.org.tr/e-dergi?pdf=/assets/assets/uploads/turizm-geliri-ve-gideri/2023/turizm-gelir-raporu-ocak-eylul-2023.pdf>.
- TÜRSAB. (2023). *Ziyaretçi Sayıları 1990-2023*. 12 08, 2023 tarihinde TÜRSAB: <https://www.tursab.org.tr/ziyaretci-sayilari/ziyaretci-sayilari-1990-2023>.
- Wells, J. (1996). "Labour Migration and International Construction." *Habitat International*, 20(2), 295-306.
- Yıldırım, O., Altunoğlu, M. K., & Geyik Yıldırım, S. (2023). "Suriyeli Göçmen İşçilerin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Etkileyen Faktörler". *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(31), 267-287. <https://doi.org/10.56597/Kausbed.1245396>

EKLER

EK 1. ANKET

TURİZMDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ (BODRUM ÖRNEĞİ)

Form açıklaması

CİNSİYET

- ☐ erkek
- ☐ kadın

YAŞ ARALIĞI

- ☐ 18-24
- ☐ 25-31
- ☐ 32-38
- ☐ 39-45
- ☐ 46+

MEDENİ DURUM

- ☐ evli
- ☐ bekar

EĞİTİM Durumu

- ☐ ilköğretim
- ☐ ortaokul
- ☐ lise
- ☐ lisans ve lisansüstü

ÖLKE

Kısa yanıt metni

BİLDİĞİN YABANCI DİL(LER)

- ☐ İngilizce
- ☐ Türkçe
- ☐ Arapça
- ☐ Fransızca
- ☐ Rusça
- ☐ Almanca

111

KAÇ YILDIR TÜRKİYEDESİN



Çoktan seçmeli



- ☐ 1 yıldan az ×
- ☐ 1-3 yıl ×
- ☐ 4-6 yıl ×
- ☐ 7-9 yıl ×
- ☐ 10 yıl ve üstü ×
- ☐ Seçenek ekde veya "Diğer" seçeneği ekde



Gerekli



KAÇ YIL DAHA TÜRKİYEDE KALMAYI DÜŞÜNÜYORSUN

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16 ve üstü
- ☐ Diğer...

TÜRKİYEYE GELME NEDENİ

- ☐ Ekonomik Nedenler
- ☐ Savaş ve Çatışma
- ☐ Aile Birliği
- ☐ Eğitim Fırsatları
- ☐ Dini ve Kültürel Nedenler
- ☐ Ülkemizdeki yetersiz sağlık hizmetleri
- ☐ Diğer...

DEPARTMAN

- ☐ kat hizmetleri
- ☐ satış ve pazarlama
- ☐ yiyecek içecek
- ☐ büro
- ☐ teknik servis
- ☐ mutfak
- ☐ Diğer...

SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16 ve üstü

İŞLETMEDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16 ve üstü

ÇALIŞMA SAATI

Kısa yanıt metni

Türkiye'de en çok neye ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?

Kısa yanıt metni

Kendi ülkenizdeki mesleki durumunuz nedir?

Kısa yanıt metni

Bir bütün olarak değerlendirdiğinizde hayatınızdan ne kadar memnunsunuz? 0 hiç memnun değilim
10 çok memnun olmak üzere 0 ile 10 arasında bir puan verir misiniz?

- | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

ALINAN MAAŞINIZ NE KADAR?

- ☐ 11402 TL (asgari ücret altı) ve altı
- ☐ 11403 -13000
- ☐ 13001-14598
- ☐ 14599-16196
- ☐ 16197 ve üstü



GÖÇMEN VE YEREL İŞÇİLER ARASINDA AYRIMCILIK VARDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER İŞE GİRİŞTE ZORLUK YAŞAMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERDE İŞTEN AYRILMA FAZLADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER SÜREKLİ İŞ DEĞİŞİKLİĞİNDE BULUNMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMASI KISITLANMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER EMEĞİNİN KARŞILIĞINI ALAMAMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ FARKLIDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER ARASINDA ÜCRET FARKI VARDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI KÖTÜDÜR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN SAĞLIK KOŞULLARI KÖTÜDÜR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN YAŞAM KOŞULLARI KÖTÜDÜR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER SOSYAL ÇEVREDE DIŞLANMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ NİTELİKLİ EMektir	☐	☐	☐	☐
TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ UCUZ EMektir	☐	☐	☐	☐
İŞVERENLER İŞ İMKANI SAĞLARKEN BİZE ÖNCELİK TANİYOR	☐	☐	☐	☐
İŞVERENİN BENİ TERCİH ETMESİNDE YABANCI DİL BİLMEMİN KATKISI VAR	☐	☐	☐	☐

İŞVERENLER YEREL ÇALIŞANLAR İLE BİZE AYNI İMKANI SAĞLIYORLAR	☐	☐	☐	☐
YEREL ÇALIŞANLARLA ÇALIŞMA SAATLERİ AYNI	☐	☐	☐	☐
ÇALIŞMA İZİN BELGEM BULUNMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
TÜRKİYEİN SOSYO-KÜLTÜREL YAPISINA UYUM SAĞLAMAKTA ZORLANIYORUM	☐	☐	☐	☐
TÜRKİYEDEKİ SAĞLIK HİZMETLERİNDEN ÜCRETSİZ YARARLANIYORUM	☐	☐	☐	☐
TÜRKİYEDE DİL SORUNU YAŞIYORUM	☐	☐	☐	☐
ÇALIŞTIĞIM İŞ YERİNDEN MEMNUNUM	☐	☐	☐	☐
İŞVERENDEN MEMNUNUM	☐	☐	☐	☐
AYLIK GELİRİMDEN MEMNUNUM	☐	☐	☐	☐
ÇALIŞTIĞIM YERDE KENDİMİ GÜVENDE HİSSEDİYORUM	☐	☐	☐	☐
TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAK EĞLENCİLİ VE ZEVKLİDİR	☐	☐	☐	☐
TÜRKİYEDEKİ SAĞLIK HİZMETLERİNDEN MEMNUNUM	☐	☐	☐	☐

ÇÖZÜM ÖNERİSİ SORULARI *

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KE KAT
YÖNETİM YAPISINI İYİLEŞTİRMEK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
İŞE ALIM KOŞULLARININ İYİLEŞTİRMESİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
ÇALIŞMA İZİNİ SİSTEMİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
İSTİHDAM YAPILANDIRILMASI GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
İŞÇİ ÖZETLERİNİ ARTTIRMAK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
YABANCI İŞÇİYE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ VERMEK GÖÇMEN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
RESMİ İSTİHDAM İLİŞKİLERİNİN SAĞLANMASI GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
PSİKOLOJİK SAĞLIKLARINI VE YAŞAM KALİTESİNİ İYİLEŞTİRMEK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	
MOTİVASYONU ARTTIRMAK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐	

TURİZMDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ (BODRUM ÖRNEĞİ)

bayram.turkmenli@gmail.com [Hesap değiştir](#)



Paylaşılıyor

YAŞ ARALIĞI

- ☐ 18 -24
- ☐ 25-31
- ☐ 32-38
- ☐ 39-45
- ☐ 46 ve üstü

SEKTÖRDEKİ DENEYİM

Seçin

SEKTÖRDEKİ POZİSYON

Yanıtınız

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM
GÖÇMEN VE YEREL İŞÇİLER ARASINDA AYRIMCILIK VARDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER İŞE GİRİŞTE ZORLUK YAŞAMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERDE İŞTEN AYRILMA FAZLADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER SÜREKLİ İŞ DEĞİŞİKLİĞİNDE BULUNMAKTADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN BECERİLERİ EKSİKTİR	☐	☐	☐	☐
TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ NİTELİKLİ EMektİR	☐	☐	☐	☐
TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞGÜCÜ UCUZ EMektİR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN İŞTEN AYRILMA MAALİYETİ FAZLADIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERDE ÜCRET ARTIŞI VARDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER ARASINDA ÜCRET FARKI VARDIR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLER SUÇ ORANLARINDA ARTIŞA NEDEN OLUR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİ ÇALIŞTIRILMAK İŞİM AÇISINDAN BİR TEHLİKE OLUŞTURMUYOR	☐	☐	☐	☐
GÖÇMEN İŞÇİLERİN UZMANLIK GEREKTİREN BİRİMLERDE ÇALIŞTIRILMASI TÜRKİYEYE KATKI SAĞLADIĞINI DÜŞÜNÜYORUM	☐	☐	☐	☐

GÖÇMEN İŞÇİ
ÇALIŞTIRILMASINDA
KAYIT DIŞI
OLMALARININ
ÖNÜNE GEÇİLMESİ
İÇİN DAHA ETKİLİ
KURALLARIN OLMASI
GEREKTİĞİNİ
DÜŞÜNÜYORUM

☐☐☐☐

İŞVERENLERİN
GÖÇMEN İŞÇİ
ÇALIŞTIRMASI
SEKTÖRDE YERLİ İŞÇİ
ÇALIŞTIRMAYA
ENGEL DEĞİLDİR

☐☐☐☐

GÖÇMEN İŞÇİ
SAYISININ
SINIRLANDIRILMASINI
DOĞRU BULUYORUM

☐☐☐☐

GÖÇMEN İŞÇİ
FAZLAĞININ
BÖLGEDEKİ SOSYAL
YAŞAMIN OLUMSUZ
ETKİLEDİĞİNİ
DÜŞÜNÜYORUM

☐☐☐☐

MADDELER

KESİNLİKLE
KATILMIYORUM

KATILMIYORUM

KARASIZIM

KATILMIYORUM

KES
KATIL

YÖNETİM YAPISINI
İYİLEŞTİRMEK
GÖÇMEN
İŞÇİLERİN
SORUNLARINI
ÇÖZER

☐☐☐☐

İŞÇİ ALIMINDA
KARAR VERME
SÜRECİNİN
İYİLEŞTİRİLMESİ
GÖÇMEN
İŞÇİLERİN
SORUNLARINI
ÇÖZER

☐☐☐☐

ÇALIŞMA
KOŞULLARININ
İYİLEŞTİRİLMESİ
GÖÇMEN
İŞÇİLERİN
SORUNLARINI
ÇÖZER

☐☐☐☐

ETNİK İŞBÖLÜMÜ GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
İSTİHDAM YAPILANDIRILMASI GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
İŞÇİ ÜCRETLERİNİ ARTTIRMAK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
YABANCI İŞÇİYE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ VERMEK GÖÇMEN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
RESMİ İSTİHDAM İLİŞKİLERİNİN SAĞLANMASI GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
PSİKOLOJİK SAĞLIKLARINI VE YAŞAM KALİTESİNİ İYİLEŞTİRMEK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐
MOTİVASYONU ARTTIRMAK GÖÇMEN İŞÇİLERİN SORUNLARINI ÇÖZER	☐	☐	☐	☐

EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E.88656144-000-2300269699

ETİK KURUL ONAY BELGESİ

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 16 Karar No : 227	Toplantı Tarihi: 04.09.2023
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeyle alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına</i> , Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE-TEZ BİLGİLERİ	Proje- Tez Danışmanı : Doç.Dr. Dilek ÖZDEMİR Proje- Tez Yürütücüsü : Yüksek Lisans Öğrencisi Bayram BAKYYEV Proje -Tez Konusu: "TURİZM SEKTÖRÜNDE GÖÇMEN İŞ GÜCÜ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ"	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Vedat KAYA	Etik Kurul Başkanı.	(e-imza)
Prof.Dr. Dilaver DÜZGÜN	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Gökalep Nuri SELÇUK	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Ufuk ŞİMŞEK	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Musa BİLGİZ	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Adem YILMAZ	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Muhammet Dursun KAYA	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Bayram BAKYYEV
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Y. Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	