EMEKveTOPLUM

Geliş Tarihi-*Received Date*:06.07.2018
Kabul Tarihi-*Accepted Date*:31.12.2018
DOI: 10.31199/hakisderg.441253

GÖÇMEN İŞÇİLERİN BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ'NİN EKONOMİK KALKINMASINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Başak Özoral[1]

[1]ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4620-9275

ÖZ

Birleşik Arap Emirliklerinin gözde şehri Dubai son otuz yılda gerçekleştidiği çarpıcı değişimi ve sıradışı projeleriyle bir başarı hikayesi olarak adını sıkça duyurmuştur. Emirlikte yaşanan bu hızlı gelişimin ve sıradışı başarının ardında yatan nedenler son yılların ilgi çeken tartışma konuları arasındadır. Bu hızlı gelişimin en önemli nedenlerinden biri de yabancı işçilerin emek gücüdür. Şehrin kalkınmasında önemli rol oynayan ve nüfusun neredeyse %90'nını oluşturan yabancı işçilerin durumu aynı zamanda çözülmesi gereken ciddi bir soruna dönüşmüştür. Farklı ülkelerden Dubai'ye çalışmaya gelen yabancı işçiler, sıklıkla tehlikeli, bazen ölümcül çalışma koşullarıyla, uzun çalışma saatleriyle, kimi zaman ödenmeyen maaşlarla ve sağlıksız yaşam şartlarıyla yüzleşmektedirler. Uluslararası İnsan Hakları Örgütleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü, bu sorunlara yönelik eleştiriler yaparak, çalışma şartlarının düzeltilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmada, yabancı işçilerin problemleri araştırılırken, çözüm amaçlı yeni hükümet politikalarının içerikleri de incelenmektedir. Sınırlı görüşmeler ve bölgede yapılan alan çalışması bu araştırmanın metodolojik yöntemini oluşturmaktadır. Bu makale son yıllarda hükümetin yabancı işçilerin çalışma şartlarını düzeltmek için çaba gösterdiğini, buna rağmen, uluslararası standartları yakalamak için daha gidilecek uzun bir yol olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Politik ekonomi, Körfez Ülkeleri'nde İşçi Sorunları, Dubai, İş Güvenliği, Göçmen İşçi Sorunu*

[1] Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, İstanbul/Türkiye. E-posta: ozoralbasak@gmail.com

THE ROLE OF THE IMMIGRANT WORKERS IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE UNITED ARAB EMIRATES AND THE DIFFICULTIES THEY FACE

Başak Özoral

ABSTRACT

Over the past thirty years, Dubai, the popular city of the United Arab Emirates, has become well known success story with its remarkable degree of development and extraordinary projects. The reasons of this rapid development and interesting success in the Emirates have become a popular discussion subject in academia recently. It is a well-known truth that one of the most important reason of the development of the country is the contribution of migrant workers. However, the situation of migrant workers who compose almost the %90 of the population of the UAE have become a serious social issue and government has begun to work on it. Migrant workers who came from different backgrounds frequently have faced serious problems such as extremely long working hours, poor living conditions, unpaid salaries and lack of job safety. International Human Rights Organization and International Labour Organization have been watching and criticizing the working conditions in many Gulf countries and asking urgent solutions from these countries' governments. This study not only analyzes the problems of the migrant workers but also explores the new government policies to solve them. Field work and semi structured interviews are used as the methodology of this study. This work demonstrates that government in Dubai has attempted to solve migrant worker's problems by applying new policies recently but there is still a long way to go.

Keywords: *Political economy, Labor Problems in the Gulf Countries, Development of Dubai, Work Safety and Migrant Workers*

GİRİŞ

Birleşik Arap Emirlikler'inin (BAE), en önemli emirliği olan ve 2,4 milyonluk nüfusunun %90'ı yabancılardan oluşan Dubai bu araştırmada örnek bölge olarak seçilmiştir (Farmer, 2000, s.32, Mahdavi, 2011, s.25). Ancak şehrin politik, ekonomik ve sosyal yapısı diğer Körfez ülkeleriyle oldukça yakın olduğundan, konuyla ilgili değerlendirme ve sonuçlar Qatar, Bahreyn ya da Kuwait için de benzerlikler göstermektedir.

Dubai sağladığı yüksek gelir, rahat yaşam koşulları, eğitim olanakları ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra, töleranslı toplum yapısıyla 200'den fazla farklı milletten insanın huzur içinde çalışıp yaşadığı bir emirliktir. BAE, 2014 Birleşmiş Milletler Gelişim İndeksi listesinde dünya genelinde 187 ülke arasından kırkıncı sıradadır (Malit ve Youha, 2013, s.3). Ancak Dubai'nin yoğun göç almasının tek sebebi yüksek standartları değildir. Bölgeyeçok sayıda yabancı işçi gelmesinin farklı nedenleri vardır. Bunlardan ilki bölgenin düşük nüfusudur.1971 yılından bu yana hükümetin ana hedefi doğal kaynaklardan yani petrol ve gazdan bağımsız güçlü, bir ekonominin yaratılması olmuştur. Bu nedenle 1980'lerden sonra turizm, inşaat, ulaşım ve finans alanlarında ciddi yatırımlar yapılmıştır (Davidson, 2008, s.107). Ancak ekonomide çeşitlilik olarak belirlenen bu hedef için gereken yeterli sayıda insan kaynağı ülkede olmadığından, ülke dışından iş gücü takviyesine ihtiyaç duyulmuştur (Davidson, 2008, s.106).

Bir diğer neden de halkın çalışma motivasyonunun düşük olmasıdır. Dubai doğal kaynakların sağladığı gelirle bütçesini dengeleyebilen, yani hükümet harcamalarını karşılayabilen bir emirliktir. Dubai'de vatandaşların çalışmadan hayatlarını sürdürmesi mümkündür. Vatandaşlar için üniversite dahil, eğitim ve tüm sağlık hizmetleri ücretsizdir. Gençler devlet hizmetinde yüksek maaşla iş bulma imkanına sahiptirler, hatta kendi işlerini kurmaları için vatandaşlara Emirlikler Endüstri Bankası tarafından çok düşük oranda faizle kredi verilir (Davidson, 2008, s.149). Hükümet *kafil* sistemi adı verilen sponsorluk yöntemiyle serbest bölgeler dışında Dubai'de açılan tüm işletmelerin %51 oranındaki payını yerli bir vatandaşa vermesi zorunluluğu koyarak vatandaşını korumaktadır (Davidson, 2008, s.107). Dolayısıyla yerli nüfusun çoğu sadece yönetici pozisyonlarında çalışmaya gönüllüdür, alt ve orta düzey pozisyonlarda çalışmak toplum içinde saygınlık ve prestij kaybına neden olacağı endişesiyle tercih edilmez. Devletin sağladığı bu ekonomik olanaklar, vatandaşların çalışmama tercihi yapılabilmelerini mümkün kılmıştır. Bu da gereken insan gücünün dışarıdan alınmasına neden olmaktadır.

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı, bölgeye çok sayıda yabancı işçi gelmektedir ve bunların çoğu kalifiye olmayan işçilerdir. Aslında Dubai'nin son otuz senedir yükselen gökdelenleri, yeni yolları, köprüleri bu işçiler

tarafından inşa edilmiştir ve yeni projeler için kesinlikle bu kalifiye olamayan iş gücüne ihtiyaç devam edecektir. Bunun yanı sıra eğitim, turizm, bilişim ve servis sektörlerinde eğitimli iş gücü açığı da söz konusudur. Birleşmiş Milletlerin verilerine göre, 2013'de Birleşik Emirlikler 7.8 milyon yabancı işçi sayısıyla dünyadaki beşinci en çok yabancı işçi bulunduran ülke durumundadır (Davidson, 2008, s.107). 2008'deki ekonomik kriz döneminde petrol fiyatları düşmüş ve uluslararası bankalar krize girmiştir, buna rağmen, yabancı işçiler, modern alt yapı hizmetleri, siyasi istikrar ve ekonomik olanakların çekiciliği nedeniyle bölgeye gelmeye devam etmişlerdir.

Bu yabancı işçilerin çoğu özellikle Hindistan, Filipin, Bangladeş ve Pakistan'dan gelmekte ve ülke iş gücünün yüzde 90'ından fazlasını sağlamaktadır. En yüksek yabancı işçi %58 oranıyla Güney Asya'dan gelmektedir, onu %17 oranıyla Asya'dan gelenler ve %8,5 oranıyla Batılı expatlar takip eder. Özellikle Bangladeş, Endenozya ve Filipinlerden gelen bayan işçilerin yüzdesi son yirmi yılda artmakta olsa da yabancı işçilerin çoğu erkektir. Kadınlar genellikle ev işlerinde çocuk bakımı, ev temizliği, servis işlerinde, erkeklerin çoğu düşük profilli servis işlerinde ve özellikle inşaat sektöründe çalışmaktadırlar. Bölge aynı zamanda çok sayıda yüksek eğitimli iş gücü de almaktadır. Bunlar çoğunlukla İngiltere, USA, Avustralya, Kanada ve çeşitli Batı Avrupa Ülkelerinden gelmekte ve petrol, eğitim, finans ve yatırım sektörlerinde çalışmaktadırlar.

Bu bağlamda alan araştırmasına dayanan çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve 48 çalışan ile açık uçlu soru yöntemiyle görüşülmüştür. 25 ile 46 yaş aralığı içerisinde olan ve 7'si bankacılık, 5'i eğitim, 7'si idari işler, 11'i yiyecek sektörü ve 18'i ev hizmetlisi olarak çalışan bu görüşme grubunun 27'si Filipinli, 10'u Hintli, 6'sı Malezyalı, 3' ü Etiyopyalı ve 2'si Sri Lankalıdır.

I-YABANCI İŞÇİLERİN SORUNLARI

Diğer Körfez ülkelerinde olduğu gibi BAE'nde de göçmen işçiler, maaşların başlangıçta vadedilen miktarda ve sürede verilmemesi, iş güvencesinin olmaması, iş ortamının güvenliğinin sağlanmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, yaşam alanlarının uygunsuzluğu, sağlık hizmetlerinin yetersizliği gibi ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Aslında göçmen işçi sorununun ortaya çıkmasındaki temel nedenlerden biri *Kafala* sistemidir. 1971'de yürürlüğe konulan Kafala, sponsorluk sistemi olarak tanınan geçici misafir programıyla BAE hükümeti hem vatandaşların, hem de yabancı üst düzey yöneticilerin yabancı işçileri işe almasına, bu amaçla ülkeye getirmelerine izin vermiştir (Sampler&Saeb Eigner, 2008, s.21). Kafala sistem uluslararası ve ülke içindeki gözlemciler tarafından sıkça eleştirilere uğramış, siyasetçi-

leri zorlayan tarafları olmuştur. En önemlileri Birleşik Emirlikler'inde işçi ve insan hakları ihlalellerinin ilgili eleştirileridir. BAE hükümeti kanunlarını Kafala sisteminin ortaya çıkardığı, özellikle ev işlerinde çalışan işçilerin maruz kaldığı işçi sömürüsünü engellemek amacıyla yenileme çalışmaları yapmaktadır. İşverenin işçinin pasaportuna el koyma hakkının kaldırılması, işveren sponsorluğu ve maaşın korunması kanunları yakın dönemde üzerinde çalışılan konulardır. Bu çabalara rağmen yasaların uygulanması ve yürürlüğe konması tam olarak gerçekleşmemiştir. Araştırmacı Mouawiya Al Awad'ın bildirdiğine göre, Emirlikler her yabancı işçi için alt yapı ve servisi harcaması olarak yaklaşık $3,000 harcamaktadır (Sampler&Saeb Eigner, 2008, s.22). Kısacası Kafala sistemini düzeltmek Birleşik Emirlik yasa yapıcıları için maliyeti yüksek bir çalışma olduğundan uygulanması beklenenden daha yavaş ilerlemektedir.

Tahmin edilen rakamlara göre, Endonezya, Filipinler ve Sri Lanka'dan gelen yabancıların %50 ile %75 arası kadındır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) bunların çoğunun 16 yaşın altında ev işlerinde kullanılan işçiler olduğunu belirtiyor ki bu da bir çeşit çocuk işçi durumudur (Sampler & Saeb Eigner, 2008, s.21). Dubai'deki işçi sistemi *kafala*ya yani sponsorluğa göre düzenlenmiş olduğunu belirtilmişti, yani her işçi işvereninin yükümlülüğü altındadır, ülkede kalma hakkı ve çalışma belgeleri sponsoruyla olan ilişkilerine bağlıdır. Kafala sistemde, işverenlerin işçilerin pasaportlarını alması mümkündür ve kontrat istenildiği zaman fesh edilebilir. Kısacası işveren belirttiği şartlarda çalışmıyorsa işçinin kontratını fesh eder ve ülkesine geri dönmesi için işçinin bilet parasını kendi ödemesi gerekir ki bu işçiler için çok yüksek bir meblağdır. İşçilerin sadece dönüş bileti paralarını ödemek için aylarca çalışmaları gerekmektedir. Ayrıca işinden memnun olmayan bir işçi yeni bir iş bulsa dahi kendi işvereni kontratını fesh etmeden orada çalışamaz. Kontratı bozan işçilerin Dubai'de yasal olmayan şekilde kalmak ve yasal olmayan şekilde çalışmaktan başka şansı yoktur. İçişleri Bakanlığının açıklamasına göre işçiler güvenlik ya da ahlaki sebeplerle sınır dışı edilebilirler (Davidson, 2008, s.285-287). Genel olarak bakıldığında kanunların yabancıları değil, iş verenleri korumak için yazıldığı söylenebilir.

BAE Federal hükümetin iş ve işçi kanunlarında yer alan Kafala sözleşmesi ve diğer kontratlar Arapça yazılmaktadır. 55. maddeye göre eğer işveren ve işçi arasında bir anlaşmazlık olursa her iki taraf şikayetlerini yazarak bildirmekle sorumludur. Fakat bu belgenin Arapça olması gerektiğinden dili bilmeyen işçiler problemlerini açıklamakta büyük sorun yaşamaktadırlar. Birleşik Arap Emirlikleri Federal hükümet iş ve işçi hukukunda yer alan ve İşçi Bakanlığı tarafından detayları belirlenen iş ve işçi kanunlarinin 284.

maddesine göre yabancı çalışan hastalık izni aldığında, bu rahatsızlık iş verenin kötü yönetiminden dolayı olmadıysa (buna da iş veren karar verecektir) ücretini alamaz. Bir diğer sorun da pek çok işçinin yakındığı uzun iş saatleri ve güvenli olmayan çalışma koşullarıdır. Yabancı işçilerin çalışma ve dinlenme saatleri kanunda detaylı olarak belirtilmiştir, ayrıca iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara nasıl çözüm sağlanması gerektiği de açıklanmıştır. Ayrıca çalışanların kendi haklarını korumak amacıyla birleşerek sendika ya da dernek kurmaları BAE kanunlarına göre yasaktır. Tüm denetlemelerin hükümet tarafından yapılması gerekmektedir. Buna karşın, denetleme yapacak müfettiş sayısı yetersizdir, bu da belirtilen şartlara uyulup uyulmadığının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Örneğin 2006 yılında Dubai'de 2000 müfettişe gerek duyulduğu belirtilmesine rağmen, sadece 48 tane müfettiş olduğu tespit edilmiştir (Davidson, 2008, s.289).

Sağlık hizmeti bir diğer önemli sorundur. Dubai'de vatandaşlara ücretsiz sağlanan sağlık hizmeti, yabancılar için çok pahalıdır. Expatlara sağlık hizmetleri şirketleri tarafından ödenen sağlık sigortalarıyla verilmektedir, fakat vasıfsız işçilerin sağlık hizmeti alabilmeleri iş verenlerin insiyatifine bırakılmıştır. İşçinin HIV enfeksiyonu olması ya da bekar bayan işçinin hamile kalması sınır dışı edilmesine neden olmaktadır. Rahatsızlanan ev işçileri ya da diğer hizmetliler çoğunlukla iş verenleri tarafından nispeten ucuz hizmet veren hastanelere götürülmektedirler. İş yerinde yaralanan işçiler, belgeleri işverenlerinde olduğu için, çalışma koşullarındaki olumsuzlukları şikayet etmekten çekindiklerini ve çoğu zaman hastanelere gidemediklerini belirtmişlerdir. Bu konuda yetkililerin sessiz kalması, konuşma özgürlüğünün kısıtlı olması, işçilerin işlerini kaybetmekten ya da iş verenlerinden korkmaları nedeniyle istatistik bir veri tabanı hazırlanması oldukça zordur.

Dubai'de işçilerin cinsiyetleri, ırkları ve milliyetleri, sosyal ve ekonomik hayattaki sınıflarını belirleyen önemli özelliklerdir. En alt sınıfta Etiyopya ve Nijerya'dan gelen ten rengine bakılarak "siyahi" olarak adlandırılan grup bulunmaktadır, onların ardından kalifiye olmayan ya da yarı kalifiye Güney Asyalı ve ten renklerine göre "kahverengi" olarak adlandırılan grup gelmektedir. Yerli vatandaşlardan sonra en üst gruptakiler ise beyazlar yani, Avrupalı, Amerikalı ve Orta Doğululardır ve BAE'nin vatandaşlarından sonra en yüksek ücreti bu grup kazanmaktadır. Güney Asyalı, özellikle Filipinli çalışanlar aynı işi yaptıkları halde beyaz gruptakilerin daha çok kazanmasından duydukları rahatsızlıkları sıkça dile getirmişlerdir.

Ücretler konusunda görülen eşitsizlikler, işçilerin sosyal hayatlarına da yansımıştır. Örneğin işçiler Dubai'de bulunan büyük ve şık alışveriş merkezlerine, şayet orada çalışmıyorlarsa, giremezler. Şehrin güneyinde yer alan

ve yeni Dubai denilen bölgedeki modern, şık caddelere, restoran ve kafelere, alışveriş merkezlerine işçilerin girişi yasaklanmıştır. Daha çok eski Dubai ya da Bur Dubai olarak adlandırılan bölgede yaşayan yabancı işçiler ve tatil günlerini de bu çevrede geçirmektedirler. Expatlar daha çok kendi şirketlerinin çalışanlarının oturduğu sitelerde yaşarken, yerel halk büyük evlerde, duvarlarla çevrili iç bölgelerde yaşamaktadır, ev hizmetlileri genellikle bahçedeki müştemilatta kalmaktadırlar. İnşaat ve fabrika işçileri ise fabrikaların çevrelerinde ya da şehrin dış kısımlarındaki işçi kamplarında yaşamaktalar. İşçi kamplarında aynı odayı altı, bazen sekiz işçinin paylaştığı sıkça görülen bir durumdur. Ayrıca hijyen probleminin olduğu, kimi zaman içme suyunun dahi bulunmadığı bu kamplar son yıllarda uluslararası insan hakları derneklerinin, ekonomik organizasyonlarının ve yabancı basının yoğun eleştirilerine maruz kalmıştır HARI (2010) *Independent*, "The Dark Side of Dubai", Pazartesi 6 Nisan; ZOI (2010); *The National UAE,* "Report is critical of UAE on labour," Ocak 25. Bu nedenle hükümet tarafından kamplarındaki yaşam kalitesinin yükseltilmesi için yeni kurallar konmuş, daha temiz ve modern işçi kampları inşa edilmiştir.

İşçi kamplarında bayan görmek neredeyse imkansız olduğundan alan çalışması için zor bir bölgedir. Şehrin belli kısımlarında, örneğin balık ve altın pazarının bulunduğu eski Dubai'de bayanların yalnız dolaşması güvenli değildir ve bazı rahatsızlıklar yaşanmasına neden olabilir. Bankalarda ve devlet dairelerinde kadınlara özel hizmet veren bölümler vardır, ancak mahkemelerde, karakollarda yanında erkek olmayan kadınların ters muamelelerle karşılaşma olasılığı oldukça yüksektir. Hastanede, bankada ya da trafikte sıra beklerken yerel vatandaşların sırayı rahatça bozduğu ve servislerden ilk olarak yararlanma hakkına sahip olduklarını iddia ettikleri sıkça görülen bir durumdur. Kısacası Dubai'de hangi ırktan geldiğiniz, hangi milletten olduğunuz, ekonomik sınıfınız ve cinsiyetiniz sosyal hayata ne derece ve nerede katılacağınızı, nasıl bir iş bulacağınızı, ne kadar maaş alacağınızı, hatta nasıl bir sağlık servisine ulaşabileceğinizi belirleyen etkenlerdir.

İran, Sri Lanka, Hindistan, Filipin, Etopya ve Endonezyadan gelen pek çok kadın işçinin çoğu kendi ülke ve ailelerinde de baskı ve şiddet görmüşlerdir. Araştırma boyunca yapılan görüşmelerden ortaya çıkan sonuçlara göre kadın göçmen işçiler genellikle alkolik eşlerden ve şiddetten uzaklaşmak, çocuklarını okutabilmek, para biriktirmek ve kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak amacıyla Dubai'ye gelmektedirler. Erkek işçilerin çoğuysa kendi ülkelerinde iş bulamadıkları ya da kazançlarıyla ailelerini geçindiremedikleri için Dubai'de çalışmaktadırlar. Erkek işçiler ülkelerini özlediklerini ve dönmek istediklerini belirtirken, kadın işçiler çalışma ve yaşam şartlarından daha az şikayet etmektedirler. Ülkelerindeki sıkıntılı ekonomik şartların yanı sıra, yoğun sosyal baskı ve aile içi şiddete maruz

kalmaları, kadın göçmenlerin zor şartlara tahammülünün daha yüksek olmasının nedenleridir.

Yabancı işçiler aracı şirketlerle geldiklerinden ancak belli bir süre sonra vize alabilmektedirler. İşverenler ya da aracı şirketler vize uzatma işlemlerinin parasını ödemeyi reddettiklerinde, işçiler sadece bu masrafı ödemek için, uzun zaman bedavaya çalışmak zorundadırlar. Dolayısıyla yasal belgeleri olmayan işçiler her türlü sömürü ve suistimale karşı savunmasız kalmaktadır (Gardner 2010, s.62-3). Aslında bu durum büyük bir hak ihlali ve güvenlik sorununu ortaya çıkarmaktadır, zira işçiler farklı bölgelerden toplanıp, belli süre çalıştırılıp, sonra sınır dışı edilerek, geri gönderilmektedirler. Bu sürede pasaportları ellerinden alındığı için çalışma koşullarını beğenmeyip geri dönmek isterlerse ya geri dönüş parasını biriktirmek zorunda kalmakta, ya ücretlerini alamamakta, ya uygun olmayan şartlarda çalıştırılmakta, ya da vizeleri bittiğinden sınır dışı edilmektedirler.

Yabancı işçi sorunu konusunda kamuoyu bilincinin oldukça zayıf olduğunu belirtmek gerekir. Görüştüğüm iş verenler, ya da yerli vatandaşların çoğu gelen işçilerin kendi ülkelerinde çok daha zor ve kötü şartlarda yaşadıklarını ve burada vaad edilenleri kabul ettikleri için bunun karşılıklı bir anlaşma olduğunu, beğenmeyelerin gitmesi gerektiğini düşünmektedirler. Aslında iş çevresi dışında konuştuğum pek çok insan bu işçilerin şartları, yaşamları ve sorunları hakkında pek de bilgi sahibi değildi.

Sosyal hayatta yerli vatandaş ve yabancılar arasında yakın bir ilişki gözlenmez, ancak yabancı işçiler kendi vatandaşlarıyla birbirlerine destek grupları oluştururlar. Şehrin gettoları küçük Hindistan ya da Filipin olarak tasvir edilebilir. Bu ülkelere mahsus restoranlar, ibadethaneler, marketler işçilerin yeme, içme ve tüketim ihtiyaçlarını sağlamakta, aynı zamanda haberleşme, iş bulma, iletişim konularında bir bağ görevi yapmaktadır. Şehirde Hint filmlerini oynatan çok sayıda sinema bulunmaktadır, hatta eski Dubai neredeyse tamamen yabancı işçilerin yaşadığı ve vakit geçirdiği bir bölge olarak kalmıştır. Ayrıca hristiyan yabancı işçiler kiliselerine gitmeyi ihmal etmemektedirler. Yoğun yabancı göçü nedeniyle BAE sadece çok uluslu değil, çok dinli bir ülke olmuştur; toplam nüfusun %76'sı Müslüman %9'u Hristiyan %15'i de diğer dinlere mensuptur, (Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (DHR), 2010). Dubai'de kliseler vardır, ancak binalarına dışarıdan gözükecek şekilde haç takmaları ya da çan kulesi eklemeleri veya çan çalmaları yasaktır. Okullarda hristiyanlar için dini eğitim yoktur ancak hükümet Müslüman olmayanlar için daha fazla dini özgürlük sağlama konusunda çalışmaktadır, bunu göstermek için diğer dinlerin mensuplarına çeşitli destekler sağlanmaktadır; örneğin 25 Kasım 2007'de Dubai Şeyhinin dini işler danışmanı Al Sayyed Ali al-Hashemi Anglikan Klisesinin Noel kut-

lamalarına katılmıştır. Bur Dubai denen bölgede Hindu tapınağı da bulunmaktadır ve Dubai'deki yüksek Hintli nüfusa servis vermektedir.

Görüşülen yabancı işçiler arasında ev hizmetlileri ve çocuk bakıcıları çoğunlukla, özellikle Dubai'li iş verenlerin dışarıya yalnız çıkmalarına izin vermediklerini, eve kitlendiklerini, telefon etmelerinin izin dahilinde olduğunu, diğer çalışanlarla etkileşime geçmelerine konuşmalarına izin verilmediğini anlattılar, sadece haftada bir gün iş verenin ailesi ile birlikte dışarı çıkabildiklerini, başkaları ile görüşmelerinin yasak olduklarını söylediler. Bayan işçiler özellikle evlerde hizmetli olarak çalışanlar tecavüze ya da tacize uğradıklarında ya da maaşları verilmediğinde polise gidemediklerini zira polisin kendilerine bağıracağını, hapsedeceğini, tacizde dahi bulunabileceğini, kendilerini koruyacak bir kurum olmadığını, bu yüzden şikayet etmediklerini anlattılar. Bütün bunlardan mahkemeye gittiklerinde de yargıçların kendilerine ön yargılı davrandıklarını ve baştan suçlu kabul ettiklerini anlatan yabancı işçilerin ırkçılık ve cinsel ayrımcılıkla karşılaştıkları sonucu çıkarılabilir.

Başka bir sorun da işçilerin uzun süre kendi ülkelerine gidememeleri, ailelerini ziyaret edememeleri ve bunun yarattığı psilojik problemlerdir. Kendi çocuklarına para göndermek için onları yıllarca görmeden başka bir ailenin çocuklarına bakmak ya da çok sınırlı bir sosyal hayat içinde, kendi aile ve çevresinden uzakta yaşamak pek çok işçinin kaldırmakta zorlandığı bir durumdur.

Dubai lüks otelleri klüp ve tatil merkezleriyle Orta Doğulu ve yabancı turistlerin sıkça ziyaret ettiği hatta yatırım için cazip bulduğu bir bölgedir. Ancak işçilerin sorunları ve uygun olmayan çalışma şartları yüzünden insan kaçakçılığı raporlarında (TIP raporu) düşük not almaktadır, bu durum yatırımcılarda yüksek oranda çekinceler yaratmaktadır. İnsan Kaçakçılığı Raporu Amerika Birleşik Devletlerinin İnsan Kaçakçılığını Takip Etme ve Savaşma Kurumu tarafından yıllık olarak yayınlanan bir belgedir. Hükümetleri bu sorunla savaşmaları ve problemi çözme çabaları üzerinden derecelendirir. Son yıllarda BAE'de de konuyla ilgili bilinçlenme artmakta, hükümet ivedi çözümler sağlamak için çaba sarfetmektedir.

II-YABANCI İŞÇİ SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Aslında özellikle Birleşik Emirlikler'de dolayısıyla Dubai'de uluslararası insan haklarının gerektirdiği şartlara uyum sağlanması için son yıllarda çalışmalar hızlandırılmaktadır. Emirlikler sürekli bir insan hakları komisyonunun kurulmasını kabul etmiştir. Komisyonun insan hakları kültürünün bilincinin ülke çapında yayılmasını sağlaması, eğitimler vermesi ve bilinci arttıracak görevliler ataması amaçlanmıştır. Ayrıca BAE Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komisyonuna olan maddi desteğini arttırmıştır. İnsan Kaçakçılığı ve modern köleliğin engellenmesi için çalışan BAE, 47 üyesi olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konsülüne üç yıllık üye olarak 2013 yılında seçilmiştir (Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Hakları Ulusal Raporu 2017, s.21).

Bir başka önemli gelişme de şudur; hükümet 2016 yılından bu yana uygulanması zorunlu olan yeni işçi kanunuyla işçi, işveren ilişkilerinin düzenlenmesi sağlamaya çalışmaktadır. Bu yeni kanuna gore, her iki tarafın tüm sorumluluklarını ve haklarını detaylı bir şekilde açıklayan kontrat hem arapça, hem de işçinin anlayacağı dilde basılmış olarak işveren tarafından sağlanacaktır. Kontrat İşçi Bakanlığına çalışma izni almak için teslim edilmeden önce işçi tarafından imzalanmış olacaktır.

İkinci kurala göre işin sonlandırılma süresi belirlenerek, iki sene üzerinden hazırlanan kontrat iki taraf arasında imzalanacak, eğer daha önce işten çıkarma yapılacaksa en az bir ay önceden işçiye haber verilecektir. Kurallar iş veren tarafından ihlal edilirse kontrat geçersiz sayılacaktır. İş yerinin kapanması halinde, bakanlık müfettişleri şirkete gidip inceleyecek ve işçinin iki aylık maaşı ve servis sonu hakları garanti altına alınacaktır (Emirates news, 2015).

Yasalardaki yeni düzenlemelerle İşçi Bakanlığı, örneğin ücret koruma sistemiyle işçilerin gecikme olmadan maaşlarını almalarını garanti etmektedir. Bu uygulama hükümetin işçi sorunlarını çözmek için iş birliği içinde olması dolayısı ile Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından takdir edilmiştir.

İşçilerin yaşam standartları ile ilgili yapılan pek çok ve eleştiri üzerine, ortak kullanılan kampların ve buradaki koşulların iyileştirilmesi için, meclis bir dizi standart düzenlemesi yapmıştır. Bu düzenlemelere göre işveren işçisine rahat edebileceği barınma şartlarını sağlamakla sorumludur. Gereken şartları 2014 yılında tamamalamak zorundaydı, bu nedenle 2014'den bu yana işçilerin kamplarındaki yaşam koşullarının oldukça yükseldiği gözlenmiştir.

Uluslararası düzeyde BAE diğer ülkelerle bu problemi çözmek için işbirliği içindedir. Özellikle işçilerin toplama kısmında, aracı kurumların neden

olduğu sorunları çözmek için işçilerin geldikleri ülkelerle de iş birliğine gidilmektedir. İnsan Kaçakçılığı ile mücadelede Ulusal Komite, BAE'nin modern kölelikle ile savaşma stratejisi; engelleme, koruma, takip etme, cezalandırma ve ödüllendirme olmak üzere beş temel madde üzerinden şekillenmiştir (http://www.uaeinteract.com/government/human_rights.asp adresinden alınmıştır.).

2006'da Federal Hukukun 51. maddesi kabul edildiği için cezalar yükseltildiğinden bu yana gelişmeler hızlanmıştır. İnsan Kaçakçılığı ile Mücadelede Ulusal Komite'sinin 2012- 2013 raporuna göre 2007'de yalnızca 10 şikayet dosyası bulunmaktadır. 2008'de 20, 2009'da 43, 2010'da 52'ye çıkan dosya sayısı 2012'de yine 47'ye düşmüştür (the Official Portal of the UAE Government, 2017;21). Komite ayrıca medya kampanyalarıyla ulusal bilincin gelişmesini de desteklemektedir. BAE, 2013'de diğer 20 komşusuyla birlikte İnsan Kaçakçılığına Karşı Birleşme Grubundan biri olarak Birleşmiş Milletler İnsan Kaçakçılığını Durdurmak için Global Çaba deklarasyonunu imzalamıştır.

Ayrıca son yıllarda hükümetin çözüme yönelik çabalarının yanı sıra, Emirati toplumunda da işçi sorunlarına karşı artan bir duyarlılık oluştuğu söylenebilir. Üniversitesilerin kampüslerinde işçilere yönelik ücretsiz ingilizce kurslar verilmeye başlanmıştır. Ramazan ayında gönüllülerin bağış ve katılımıyla göçmen işçilere iftar sofraları kurulmaktadır. Şiddet gören kadınlara yardım amaçlı sığınma evleri kurulmuştur. En önemlisi on yıl kadar önce tabu kabul edilen ve hakkında konuşulmayan işçi sorunu artık medyada ve akademik ortamlarda tartışılmaya başlanmıştır. Sorunun kabul edilmesi ve hakkında tartışılabilmesi çözüme giden yolda önemli ve umut verici bir gelişmedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Son yıllarda Dubai'de hükümet bu problemin varlığını ve ciddiyetini kabul etmiştir ve sorunu çözmek amacıyla uluslararası işbirliği yapmaktadır. Bu doğrultadaki çabalar olumlu sonuçlar vermektedir. Buna rağmen bölgedeki yabancı işçilerin sorunları hala gündemdedir ve insan hakları karnesinin iyileştirilmesi için aşağıda önerilen çözümlerin uygulanması gerekmektedir. Bu çalışmadan çıkan sonuca göre problemin çözümü için öneriler şunlardır:

- Yabancı işçilerin belgelerinin toplanması, yasal olarak ülkeye girişlerinin sağlanması gibi yetkiler aracı kurumların elinden alınmalı ya da bu aracı kurumlar çok daha sıkı denetlenmelidir.

- Gelen işçilere eğitim verilmelidir, sağlıklarını korumaları, verimli çalışmaları haklarının ne olduğunu öğrenmeleri için eğitim almaları, bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.
- İhtiyacı olan yabancılara maddi, manevi yardım ve destek sağlayacak gönüllü grupların oluşmasına destek verilmelidir.
- Taciz ve sömürülere karşı sıkı kanunlar koyulmalı ve bu kanunları polis ve yasalarla ilgilenen kamu görevlilerinin de anlaması sağlanmalıdır. Bu personele yönelik ırkçılık cinsiyet ayrımı nedir, zararları nelerdir konulu konferanslar eğitimler düzenlenmelidir.
- Aracı kurumlara ya da işçilerin haklarını ihlal eden, iş verenlere gereken cezalar ödün verilmeden verilmeli, okullarda bu konuda dersler ve eğitimler verilerek halkın da bu konuda duyarlılığının ve bilincinin arttırılması sağlanmalıdır.
- İşçilerin kaldıkları tesisler yaşam koşulları belli standartdlara bağlanmalı, şirket ve fabrikalara bu standartlar belirtilip kontrol edilmelidir. Son beş yıldır yeni yapılan işçi kamplarında yaşam koşulları çok daha iyidir, temizlik ve hijyen ile ilgili kurallar konulmuş, işçilerin yaşam şartları iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ortaya çıkardığı sonuca göre BAE'nde göçmen işi sorunu son yıllarda fark edilip, kabullenilmiş ve hatta çözüm için somut adımlar atılmaya başlanılmıştır. Ancak hala üzerinde çalışılması gereken noktalar vardır, en önemlisi de verilen kararların ve çıkarılan kanunların uygulanıp uygulanmadığının sıkı şekilde teftiş ve takip edilmesi ve gerektiğinde cezaların tavizsiz uygulanmasıdır.

KAYNAKÇA

Davidson, Christopher M. 2008. *Dubai, the Vulnerabitiy of Success,* HURST Publishers: London, UK.

Farmer, Poul.2000. *Infections and Inequalities: The Modern Plagues*, Berkeley and LA: University of California Press.

Gardner, Andrew M. 2012. "Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States" In Migrant Labor in the Persian Gulf, eds. Mehran Kamrava and Zahra Babar. New York: Columbia University Press, 41-58.

Mahdavi, Pardis. 2011. *Gridlock, Labor, Migration and Human Trafficking in Dubai* (Stanford University Press: Stanford, California.

Sampler, Jeffrey. & Eigner, Saeb.2008. *Sand to Silicon*, Motivate Publishing, Dubai, UAE.

F. Malit ve A. Youha, "Labor migration in the United Arab Emirates: Challenges and responses" (Washington: Migration Policy Institute, 2013). Available at http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=965.

Constantine Zoi, *The National UAE, "UAE, "is critical of UAE on labour,"* Erişim yılı, Ocak 25. 2010.http://www.thenational.ae/news/uae-news/report-is-critical-of uae-on-labour

Emirates news, Erişim yılı, Eylül, Salı 29, 2015, http://www.emirates247.com/news/emirates/new-uae-labour-law-for-terminating-employees-

Johann Hari, The Independent, *The dark side of Dubai,* erişim yılı, 7 Nisan, 2009.

http://www.independent.co.uk/voices/commentators/johann-hari/the-dark-side-of dubai-1664368.html

Published Tuesday, (2015), http://www.emirates247.com/news/emirates/new-uae-labour law-for-terminating-employees-2015-09-29-1.604972 erişim yılı Eylül 29, 2015.

Global Security. org. Religion, http://www.globalsecurity.org/military/world/gulf/uae-religion.htm United Arab Emirates Population, Erişim tarihi, Kasım 19, 2014.

"United Arab Emirates International Religious Freedom Report". *Bureau of Democracy Human Rights, Demokrasi ve İnsan Hakları Bürosu* web sayfasından, erişim yılı 12 Ocak, 2017.

https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/2010/148850.htm, (2011)

Malit ve Youha (2013) Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses, erişim yılı Eylül 18, 2013. Migration Policy Institue, http://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses adresinden alındı

Yani, Bureau of Democracy, Human Rights, Erişim tarihi,12 Ocak, 2010. https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/2010/148850.htm.adresinden alınmıştır.

The UAE National Report Human Rights, (Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Hakları Ulusal Raporu 2017;21). https://www.uae-embassy.org/sites/default/files/pdf/UAE_MinistryofLabour_National_Report_-to_UN.pdf