

KUZEY KIBRIS'TA GÖÇMEN İŞÇİLERİN İNSAN HAKLARI

Ceren GÖYNÜKLÜ

İngilizceden Çeviri:
Fatma TUNA - Çim SEROYDAŞ



Bu yazıda derlenen metinde kullanılan terminoloji Avrupa Birliği (AB) tarafından desteklenen projelerden biri olan "Kıbrıs'ın Kuzeyinde İnsan Haklarının Haritalandırılması Projesi" kapsamında Kıbrıslı Türk İnsan Hakları Vakfı ve yazarların sorumluluğu altındadır. Bu yayının içeriği hiçbir şekilde Avrupa Komisyonuna atfedilemez. AB, üyesi olarak sadece Kıbrıs Cumhuriyeti'ni tanıır, "Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti"ni tanımaz. 389/2006 sayılı Konsey Tüzüğü'nün 1(3) maddesine göre "bu katkının sağlanması bu bölgelerde Kıbrıs Cumhuriyeti dışındaki kamu otoritesini tanıma anlamını taşımaz".



KIBRISLI TÜRK İNSAN HAKLARI VAKFI
TURKISH CYPRIOT HUMAN RIGHTS FOUNDATION

The texts compiled in this publication including the terminology used lay in the sole responsibility of the author(s) and/or the Turkish Cypriot Human Rights Foundation as one of the beneficiaries of the EU funded project "Mapping Human Rights in the Northern Part of Cyprus". In no way can the content of this publication be attributed to the European Commission. The EU does not recognise the "Turkish Republic of Northern Cyprus" but only the Republic of Cyprus as its member state. According to article 1(3) of Council Regulation 389/2006 "the granting of such assistance shall not imply recognition of any public authority in the areas other than the Government of the Republic of Cyprus".

KUZEY KIBRIS'TA GÖÇMEN İŞÇİLERİN İNSAN HAKLARI

Ceren GÖYNÜKLÜ

KIBRISLI TÜRK İNSAN HAKLARI VAKFI YAYINLARI NO: 6

1. Baskı - Mayıs 2012
Lefkoşa-Kıbrıs

ISBN: 978-9963-719-07-5



Tanzimat Sokak No: 176 Lefkoşa
0533 869 75 42

KAPAK ve GRAFİK TASARIM
Erdoğan Uzunahmet

SAYFA DÜZENLEME:
Erdoğan Uzunahmet

DÜZELTİ:
Dilek Öncül

BASKI:
MAVİ BASIM
Esnaf ve Zanaatkarlar Sitesi - Lefkoşa
Tel: 0533 8631957

İLETİŞİM:
KIBRISLI TÜRK İNSAN HAKLARI VAKFI
www.ktihv.org
e-mail: info@ktihv.org

Haşmet Gürkan Sok. No: 3 - Lefkoşa-Kıbrıs.
Tel: +90 392 229 17 48 / 49

Ceren GÖYNÜKLÜ: 2005 yılında Doğu Akdeniz Hukuk Fakültesinden mezun oldu. Lefkoşa'da aktif olarak avukatlık yapan Göynüklü 2006 yılından itibaren Kıbrıslı Türk İnsan Hakları Vakfı ve 2010 yılından itibaren ise Mülteci Hakları Derneğinde hukuk danışmanı ve araştırmacı olarak görev yapmaktadır. Uluslararası ve bölgesel düzeyde birçok insan hakları eğitimine katılmıştır.

Kıbrıslı Türk İnsan Hakları Vakfı (KTİHV), Avrupa Birliği tarafından Kıbrıslı Türklere ayrılan mali yardım kapsamında finanse edilip toplam 2 yıldan fazla süren *Kuzey Kıbrıs'ta İnsan Haklarının Haritalandırılması Projesi*'ni tamamlamıştır. Proje kapsamında insan haklarıyla ilgili 11 konuda (Azınlık Hakları; Çocuk Hakları; Tutuklu Hakları; Cinsel İstismar Amacıyla İnsan Ticareti; Göçmen İşçilerin İnsan Hakları; Mülkiyet Hakları; Kadının İnsan Hakları; Engelli Kişilerin Hakları; Mülteci Hakları; Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender Kişilerin Hakları; Kayıp Kişiler ve Ailelerinin İnsan Hakları) raporlar yazılmıştır. Söz konusu raporlar, Kuzey Kıbrıs'taki insan haklarının durumunun ayrıntılı ve tarafsız bir 'harita'sını çıkarıp bu konudaki düzeyin uluslararası insan haklar standartları seviyesine çıkarılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanmış raporlar kamuoyu ve ilgili tüm paydaşlarla paylaşılacaktır. Ülkemizde insan haklarının daha ileri boyuta taşınmasında önemli bir araç olacağına inandığımız projemize katkıda bulunanlara teşekkürü borç biliriz:

EROL AKDAĞ, MUSTAFA ABİTOĞLU, GÖZDE ÇEKER, FİKRİYE ERKANAT SAKALLI, UMUT ÖZKALELİ, MELİKE BİSİKLETCİLER, AYCAN AKCIN, BAHAR AKTUNA, RAHME VEZİROĞLU, İSMAİL BAYRAMOĞLU, LEYLA FALHAN, GÖRKEM REİS, FEZİLE OSUM,

EMİNE ÇOLAK, VEYSEL EŞSİZ, FATMA GÜVEN LİSANİLER, ILGIN YÖRÜKOĞLU, MEHVEŞ BEYİDOĞLU, ÖMÜR YILMAZ, MEHMET ERDOĞAN, SEVİNÇ İNSAY, UTKU BEYAZIT, OLGA DEMETRIOU, REBECCA BRYANT HATAY, TUFAN ERHÜRMAN, DOĞUŞ DERYA, TEGİYE BİREY, ŞEFİKA DURDURAN, UMUT BOZKURT, ERDOĞAN UZUNAHMET, HÜRREM TULGA

DERVİŞ UZUNER, PERÇEM ARMAN, HAZAL YOLGA, ÖMÜR BORAN, FATMA TUNA, ÇİM SEROYDAŞ, ORNELLA SPADOLA, ENVER ETHEMER, ASLI GÖNENÇ, DİLEK ÖNCÜL, GAVIN DENSTON, FATMA DEMİRER, FAİKA DENİZ PAŞA, ÖNCEL POLİLİ, CEREN GÖYNÜKLÜ, ALİ DAYIOĞLU, SELEN YILMAZ, CEREN ETCİ, CEMRE İPÇİLER, ZİLİHA ULUBOY, HOMOFOBİYE KARŞI İNİSİYATİF DERNEĞİ

Canan Öztoprak
Proje Koordinatörü
Kıbrıslı Türk İnsan Hakları Vakfı

KUZEY KIBRIS'TA GÖÇMEN İŞÇİLERİN İNSAN HAKLARI

Ceren GÖYNÜKLÜ

English

BİRİNCİ BÖLÜM:

GİRİŞ: Göçmen İşçi Kavramı ve Tanımı

İKİNCİ BÖLÜM:

Zorla Çalıştırma

I. Zorla Çalıştırmanın Tanımı ve Zorla Çalıştırma Yasağına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

A. Zorla Çalıştırma Yasağını Düzenleyen Belgeler

B. Zorla Çalıştırma Kapsamına Giren Uygulamalar

II. Kıbrıs'ın Kuzeyinde Zorla Çalıştırma Yasağına ve Göçmen İşçilere İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Uygulamalar

A. Zorla Çalıştırma Yasağına İlişkin Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi

B. Göçmen İşçilere İlişkin yasal Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi

i. Göçmen İşçi Çalıştırılmasına İlişkin Yasal Prosedür

ii. Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve Tüzüğünde Yer Alan Hükümler

iii. İş Yasasında ve Çalışma Yaşamına İlişkin Diğer Mevzuatta Yer Alan Genel Hükümler

C. Göçmen İşçilerin Haklarına İlişkin Denetim ve Başvuru Mekanizmaları

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

I. Kıbrıs'ın Kuzeyinde Mevcut Durum

A. Demografi

B. Zorla Çalıştırmayı Gösteren Bulgular ve Değerlendirmesi

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

Sonuç

Kaynakça

Giriş: Göçmen İşçi Kavramı ve Tanımı

Savaş, ölüm veya işkence görme tehdidi gibi kişilerin yaşam hakkına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikeler veya fakirlik, işsizlik gibi ekonomik etkenler nedeniyle insanlar kendi ülkelerinden bir başka ülkeye göç etmektedir. Uluslararası göç ve buna bağlı olarak göç etmek zorunda kalan kişiler farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Göçmen kavramı genel olarak insanların daha iyi şartlarda yaşama, iş bulma veya yasadıkları ülkedeki siyasi, ekonomik ve sosyal istikrarsızlıklar gibi nedenlerden dolayı göç eden kişileri ifade etmektedir. Orijin ülkelerdeki işsizlik, çalışma ücretlerinin düşüklüğü, kötü yaşam ve çalışma koşulları, buna karşılık varış ülkelerdeki çalışma olanakları işçi göçünü ortaya çıkarmaktadır. Göçmen işçilerin kendi ülkelerinde yaşadıkları bu zorluklar ve daha iyi yaşam ve çalışma umudu bu göçün itici gücünü, göçmen işçilerin içinde bulundukları olumsuz koşullar nedeniyle daha “ucuz” emeği oluşturması ve varış ülkelerindeki belli sektör ve işlerde yerlilerin çalışmayı tercih etmemesi ise çekici gücünü oluşturmaktadır.

Göçmen işçi kavramına ilişkin olarak yeknesak bir tanım olmamakla birlikte, farklı uluslararası düzenlemelerde tanımlanmıştır.

Birleşmiş Milletlerin Tüm “Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi”nde “göçmen işçi” kavramı, “vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi” olarak tanımlanmaktadır.

Avrupa Konseyi’nin Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi’nde de “göçmen işçi” kavramı, sözleşme amaçları ve kapsamı bakımından tanımlanmıştır. Buna göre; “göçmen işçi” sözleşme taraflarından biri tarafından, ülkesinde, ücretli bir iş görmek üzere yerleşmesine izi verilmiş olan diğer sözleşmeye taraf ülkenin vatandaşı olarak tanımlanmaktadır.

Bu sözleşmeler içerisinde göçmen işçilerin kendi ülkeleri dışında bulunmaları ve bir başka ülkede çalışmaları nedeniyle karşılaşılabilecekleri güçlükler ve göçmen işçilerin sıklıkla karşılaştıkları insan hakkı ihlalleri temel alınarak göçmen işçilerin durumlarına ve korunmasına ilişkin tedbirler yer almaktadır. Bu sözleşmelerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 97 no. lu (Migration for Employment Convention) ve 143 no. lu (Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers) sözleşmeleri göçmen işçilere ve haklarının korunmasına ilişkin hükümlere yer vermektedir. Bununla birlikte, göçmenlere ilişkin diğer uluslararası ve bölgesel düzenlemeler içerisinde tanımlanmış birçok hak ve korumalar göçmen işçiler açısından da uygulanabilmektedir.

Göçmen işçiler, varış ülkelerinde farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. “Yabancı işçi” kimi zaman göçmen işçi yerine ülke yasaları içinde kullanılabilmektedir. Göçmenlerin varış ülkelerindeki yasal statüsüne bağlı olarak yasa dışı olarak çalıştırılan göçmen işçilere ilişkin ise “kaçak göçmen”, “kayıt dışı göçmen” “düzensiz göçmen” gibi tanımlamalar yer alabilmektedir. Ancak insan hakları terminolojisi açısından yasa dışı çalıştırılan göçmen işçilere ilişkin “doküman-sız göçmen” daha doğru ve kabul gören bir tabirdir.

10 | İKİNCİ BÖLÜM: Zorla Çalıştırma

Göçmen işçilerle ilişkin uluslararası ve bölgesel düzenlemelerle ve uygulamalarla göçmen işçilerin maruz kaldıkları insan hakkı ihlallerinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Küreselleşen dünyada göçmen işçilerin yaşadıkları sosyal, kültürel, ekonomik sorunlar göç ettikleri ülkelerde farklı boyutlarda yaşanmaktadır. Bu bağlamda, mağduriyetleri de farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

Kıbrıs'ın kuzeyinde de göçmen işçilerin maruz kaldıkları ihlaller ve mağduriyet farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Göçmen işçilere ilişkin en ciddi ihlaller arasında zorla çalıştırma ve emek sömürüsü yer almaktadır. Bununla birlikte, yaşam hakkı, sağlık hakkı, ayrımcılık yasağı gibi haklar çerçevesinde de ciddi ihlaller vardır. Bu çalışma içerisinde, zorla çalıştırma ve emek sömürüsü temel alınarak göçmen işçilere yönelik diğer insan hakkı ihlalleri de değerlendirilecektir.

I. Uluslararası Hukukta Zorla Çalıştırma Yasağı: Tanım ve Kapsam

Zorla Çalıştırma

“Zorla Çalıştırma”, kuvvet veya tehdit kullanılması neticesinde bir kişinin, işini veya hizmet sunumunu bırakma özgürlüğünün olmamasını veya iş yerini veya hizmet sunduğu yeri bırakma özgürlüğünün olmadığı koşullar altında çalıştırılmasını anlatır. “Zorla çalıştırma”, herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder. Zorla çalıştırma insan ticaretinin bir unsurunu oluştursun ya da oluşturmamasın, yasaklanmıştır. Zorla çalıştırma yasağı, birçok uluslararası belgede yer almaktadır.

A. Zorla Çalıştırma Yasağını Düzenleyen Temel Belgeler

Cebri Veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme

10 Haziran 1930 tarihinde, Cenevre’de Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı’nda 28 Haziran 1930 tarihli ve 29 No.’lu Cebri Veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme kabul edildi. Sözleşme kapsamında zorla çalıştırma tanımlanmış, zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin taraf Devletlere yükümlülükler de getirilmiştir.

Zorla çalıştırmanın tanımlandığı ve hangi hallerde yasaklandığını öngören ilgili madde şu şekildedir:

Madde 2

- Bu Sözleşmenin amaçları için, “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder.
- Ancak “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi bu Sözleşme bağlamında aşağıdakileri kapsamaz:
 - a. Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar gereğince mecbur tutulan ve sadece askeri bir mahiyet taşıyan işlere hasredilen bir çalışma veya hizmet;
 - b. Bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaşlarının olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını teşkil eden bir iş veya hizmet,

c. Çalışma veya hizmetin bir kamu makamının nezaret ve kontrolü altında icra edilmesi ve söz konusu ferdin özel kişilerin, şirketlerin veya özel-tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkûmiyet kararının sonucu olarak yapmaya mecbur edildiği bir iş veya hizmet;

d. Olağanüstü hallerde, yani harp, felaketler veya yangın, su baskını, açlık, yer sarsıntıları, salgın hastalıklar ve şiddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek veya parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel olarak halkın bütününe veya bir kısmının normal yaşama şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş veya hizmet;

e. Küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplum fertleri tarafından doğrudan doğruya toplum menfaatine yapılan işler, bizzat toplumun fertleri veya doğrudan doğruya temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu beyan etmeleri hakkının tanınması şartıyla toplum üyelerine düşen olağan kamu hizmeti mükellefiyetleri olarak mütalaa edilecektir.

Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde zorla çalıştırmaya ilişkin kabul edilen bir diğer sözleşme de 5 Haziran 1957 tarihli 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesidir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

AİHS kapsamında da zorla çalıştırma yasaklanmıştır. Onaylanarak iç hukukun parçası haline getirilen bu sözleşme, KKTC Devleti için de bağlayıcı nitelik taşımaktadır. İlgili Madde şu şekildedir:

Madde 4 - Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı

1. Hiç kimse köle ve kul halinde tutulamaz.
2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
3. Aşağıdaki haller bu maddede sözü geçen “zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma”dan sayılmazlar:
 - a) Bu Sözleşme’nin 5. maddesinde öngörülen koşullar altında tutuklu bulunan kimseden tutukluluğu veya şartlı salıverilmesi süresince olağan olarak yapılması istenen çalışma;
 - b) Askeri nitelikte bir hizmet veya inançları gereğince askerlik görevini yapmaktan kaçınan kimselerin durumunu meşru sayan ülkelerde bu inanca sahip kimselere zorunlu askerlik yerine gördürülecek başka bir hizmet;
 - c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz ve afet hallerinde istenecek her hizmet;
 - d) Normal yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.

Birleşmiş Milletler Medeni Ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

KKTC tarafından da onaylanarak bağlayıcılık kazanan Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nde de zorla çalıştırma yasaklanmıştır. İlgili madde şu şekildedir:

Madde 8- Kölelik yasağı

1. Hiç kimse köle olarak tutulamaz; her türlü kölelik ve köle ticareti yasaktır.
2. Hiç kimse kul olarak tutulamaz.
3. a) Hiç kimse zorla çalıştırılmaz veya zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz;
 - b) Bu fıkranın a) bendi, bir suça karşılık hapisle birlikte ağır işte çalıştırma cezasının verildiği ülkelerde, yetkili bir mahkeme tarafından böyle bir cezanın verilmesi sonucunda ağır işte çalıştırmayı engelleyici sayılmaz;
 - c) Aşağıdaki haller, bu fıkra bakımından “zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma” sayılmaz:
 - (i) Bir mahkemenin hukuka uygun bir kararının sonucu olarak hapsedilen bir kimseden veya böyle bir hapislikten şartla salıverilmiş bir kimseden şartla tahliye süre için normal olarak istenen ve b) bendi kapsamına girmeyen bir iş veya hizmet;
 - (ii) Askeri nitelikteki bir hizmet ve inanç nedeniyle askerlik hizmetine katılmama hakkı-

- nın tanındığı ülkelerde vicdani redcilerden hukuken yerine getirmeleri istenen bir kamu hizmeti;
- (iii) Toplumun yaşamını veya iyiliğini tehdit eden olağanüstü bir durum veya felaket halinde yapılması emredilen bir hizmet;
- (iv) Normal vatandaşlık yükümlülüklerinin bir parçasını oluşturan bir iş veya hizmet.

B. Zorla Çalıştırma Kapsamına Giren Uygulamalar

AGİT

Zorla Çalıştırma farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Her ne kadar zorla çalıştırmanın akla ilk olarak fiziksel şiddet veya tehditle yapıldığı gelse de, zorla çalıştırma yönetmelerinin fiziksel baskı, şiddet veya ceza olması gerekmez. Mağdurların rızası, birtakım başka uygulamalarla da ortadan kaldırılmaktadır. Zorla çalıştırma kapsamında değerlendirilmesi gereken başka uygulamalar da vardır. Bu uygulamalar zorla çalıştırmanın varlığına işaret etmektedir.

Zorla çalıştırma kapsamına giren uygulamalar şu şekildedir:

- Fiziki veya cinsel şiddet ve/veya tehdit kullanarak çalışanların şikâyet etmesini engellemek,
- Ölüm tehdidi veya çalışanların kaybolarak öldürülmesi,
- Kurbanların ailesine zarar verme tehdidi,
- Ödeme, ödeme sıklığı, yasal durum, çalışma şartları ve yapılan işin çeşidi ile ilgili verilen sözlerin tutulmaması,
- İnsanlardan izole edilmek: Dış dünyadan fiziki ve/veya elektronik iletişim olarak uzak tutulmak,
- Kişinin özgürlüğü ve/veya hareketlerini sınırlandırmak,
- Kişinin hareket ve iletişimini izleme tehdidi,
- Pasaport ve kimlik belgelerine el koymak,
- Diğer çalışanlarla kişi arasındaki iletişimin kontrol edilmesi,
- Şiddet kullanarak veya mali veya ceza yöntemleriyle şikâyet olması durumunda kişiyi cezalandırmak,
- Kişinin hijyenik ve güvenli olmayan ve/veya fazla kalabalık ortamlarda tutulması ve gıda ve içeceğe ulaşım şansının sınırlı olması,
- Borçlandırarak bağlama (ülkeye ulaşım, kalınan yerden işe gidiş gelişlerde veya yatacak yer kiralalarında) fahiş ücretler alınması ve bu ücretlerin kişinin alacaklarından kesilmesi, kişinin patronuna sürekli olarak borçlu olması,
- Düşük ücret ödeme veya bu ücretleri hiç ödememe,
- Maaşlardan kesinti yapmak,
- Gelişigüzel cezalar veya mali cezalar uygulama (hastalık durumunda veya işi doğru yapamama adı altında),
- Çalışanların çalışma koşullarını yasallaştırmama veya çalışanları bilerek yasa dışı bırakmak,
- Çalışanların bulundukları ülkenin dilini öğrenmelerine engel olmak ve yerlilerle iletişimlerini engellemek,
- Güvenli olmayan ve sağlıksız çalışma koşulları,
- Çalışma saatlerinin normalin çok üzerinde olması,
- Tıbbi yardıma ulaşımın sınırlı tutulması,
- Çalışanları kendi yasal çalışma durumları ve hakları ile ilgili yanlış yönlendirmek veya bilgilendirmemek,
- Yerel otoritelerin (polis, tıp çalışanları vs) yolsuzlukları ve çalışanların kendi kötü durumlarını rapor etmelerinin engellenmesi,
- Kişiyi zor durumda bırakmak.

II. Kıbrıs'ın Kuzeyinde Zorla Çalıştırma Yasağına ve Göçmen İşçilere İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Uygulamalar | 13

A. Zorla Çalıştırma Yasağına İlişkin Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi

Kıbrıs'ın kuzeyinde yürürlükte olan mevzuat içerisinde zorla çalıştırma yasağına ilişkin bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Öncelikle, Anayasa kapsamında zorla çalıştırma yasağı düzenlenmiştir.

İlgili Madde şu şekildedir:

Anayasa

Madde 49- Çalışma Hak ve Ödevi

1. Çalışma her yurttaşın hakkı ve ödevidir.
2. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, ekonomik ve mali önlemlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici önlemleri alır.
3. Kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Ancak, hükümlülerin, hükümlülükleri süresince rehabilitasyon amacıyla çalıştırılmaları zorla çalıştırma sayılmaz.
4. Ülke gereksinmelerinin zorunlu kıldığı alanlarda, yurttaşlık ödevi niteliği olan beden veya fikir çalışmalarının şekil ve koşulları, demokratik ilkelere uygun olarak yasa ile düzenlenir.

Zorla çalıştırma yasağının anayasal düzeyde koruma altında alınmış olmasının çok büyük bir önemi vardır. Ancak, Anayasa'nın altında yer alan ve Anayasa içerisinde düzenlenen hakları düzenlemekle ve korumakla yükümlü olan yasalar içerisinde, zorla çalıştırma yasağı tam ve etkin olarak düzenlenmemiştir; her ne kadar zorla çalıştırma yasağı yürürlükteki Ceza Yasası içerisinde suç olarak tanımlanmış olsa da, zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin ciddi yasal eksiklikler vardır.

İlgili madde şu şekildedir:

Ceza Yasası

Madde 254- Yasadışı Zorla Çalıştırmak

Herhangi bir kişiyi, isteğine aykırı ve yasadışı çalışmaya zorlayan herhangi bir kişi, hafif bir suç işlemiş olur ve bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılabilir.

B. Göçmen İşçilere İlişkin Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi

i. Göçmen İşçi Çalıştırılmasına İlişkin Yasal Prosedür

2006 yılında yürürlüğe giren Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve bu yasaya dayanarak çıkarılan tüzük çerçevesinde yabancı işçilerin çalıştırılma esasları düzenlenmiştir.¹

İşyerlerinde veya işlerinde yabancı uyruklu işçi çalıştırma niyetinde olan işverenler, bu işçiler için çalışma izni almak zorundadırlar.² İşverenin çalışma izni başvurusundan önce

1. Yapılan tüm bu değişikliklerle, ilk etapta 50 bin işçi kayıt altına alınmıştır. Eylül 2008 itibarıyla, işçi getirmek için uygulanan ön izinlerde sosyal sigorta ve İhtiyat Sandığı yatırımlarının ön koşul olarak getirilmesi ile birlikte ülkedeki kayıtlı işçi sayısının 32 bine inmiştir. Haber Kıbrıs, "Adem. Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı", 21/03/2011, http://haberkibris.com/n.php?n=3b0dd19a-2011_03_21, son giriş tarihi 10/12/2012. Her ne kadar yapılan değişikliklerle göçmen işçi sayısı minimize edilmeye çalışılsa da, söz konusu uygulamalar insan ticaretini legalize etmekte ve insan ticaretine meşru ve yasal bir zemin hazırlamaktadır. Keza, söz konusu uygulamaların temelinde insan ticaretini önlemek ve insan ticareti mağduru göçmen işçileri korumak değil, dokümansız işgücünün önüne geçmek, yabancı işgücü arzını azaltarak yerel işgücünü artırmak ve KKTC vatandaşlarına iş alanları oluşturmak yatmaktadır.

2. Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası Madde 5- izin alma yükümlülüğü (1).

başvuru yapılacak yabancı uyruklu işçi için ön izin alması gerekmektedir. Şöyle ki: İşyerlerinde veya işlerinde yabancı uyruklu kişi çalıştırma niyetinde olan işverenler, yabancı uyruklu işçiler KKTC'ye gelmeden önce Çalışma Dairesi'ne başvurmak ve yapılan değerlendirme sonucunda yukarıda sözü edilen ön izni almak zorundadırlar. İşverenler, ancak yurt dışında olan işçiler için ön izin başvurusunda bulunabilirler.³ Ön izin hamiline, sadece belirtilen işte veya işyerinde, işverenin yanında ve belirtilen meslekte çalışmak amacıyla KKTC'ye girme hakkı verilir. Ayrıca, yapılan değişikliklerle yabancı uyruklu işçi getirmek için uygulanan ön izinlere sosyal sigorta ve İhtiyat Sandığı yatırımları ön koşul olarak getirilmiştir.

Ön izin verilmeden önce, Çalışma Dairesi tarafından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kayıtlı bir işyerinde veya işte, o işyerinin faaliyet sahası, ihtiyaç duyulan iş ve meslek dalları ve eleman ihtiyacı dikkate alınır ve Çalışma Dairesi tarafından o işe uygun KKTC vatandaşlarına öncelik verilir. Söz konusu işe uygun KKTC vatandaşı saptanamazsa getirilecek olan yabancı uyruklu işçiye ön izin verilir. Bu uygulamayla öncelik yerel işgücüne verilmek istenmiştir.

Düzenlenen ön izinlerin geçerlilik süresi düzenleme tarihinden itibaren 30 gün olup, ön izin ile yurt dışından yabancı uyruklu işçi getiren işverenin, yabancı uyruklu kişinin KKTC'ye ön izinle girişinden sonra Çalışma Dairesi'ne başvurarak yabancı uyruklu işçi için süreli çalışma izni başvurusunda bulunması gerekmektedir.⁴ Alınan çalışma izni o işyerine mahsustur. Çalışma izni ile bir işyerinde çalışmakta olan yabancı uyruklu bir işçi çalışma izninde belirtilen işyerinden başka bir işyerinde veya başka bir işverenin yanında çalışamaz, işvereni tarafından başka bir işverene devredilemez.⁵ Başka bir işte çalışmak isteyen yabancı uyruklu işçiler, ülkeyi terk ederek ve tekrar giriş yaparak izin alabilmektedirler.

Verilecek olan izinler için ayrıca işverenlerden teminat yatırımları veya banka garantisini göstermeleri istenmektedir.⁶ İstenecek teminat veya banka garantisinin geçerlilik süresi bir yıl olup, miktarı işçilerin geldikleri ülkelere göre değişmektedir. Söz konusu uygulama ile işçilerin ülkelerine herhangi bir durumda dönüşlerini garanti altına almak amaçlandığından, teminat veya banka garantisinin miktarı ülkelere göre uçak bileti fiyatları oranında istenmektedir. Söz konusu uygulamayla, mağdurların durumu dikkate alınarak bir şekilde istismar riskinin varlığı Devlet tarafından kabul edilmektedir.

ii. Göçmen İşçilere İlişkin Mevzuatta Yer Alan Hükümler

Aşağıda açıklanacak olan İş Yasası ve diğer düzenlemelerde işçilerin korunmasına ilişkin yer alan genel hükümlerin yanı sıra, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde spesifik olarak göçmen işçilere ilişkin düzenlemeler de bulunmaktadır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan tüzük içerisinde göçmen işçi çalıştırılmasına ilişkin kurallar düzenlenmektedir. Söz konusu yasa ve tüzükle esas amaçlanan Kuzey Kıbrıs'ta çalışacak göçmen işçilerin çalışmalarının uygun bulunması, izinlendirilmesi, izinlerin iptali, sınıflandırılması ile başvuru ve bildirim yükümlüklerinin nasıl yerine getirileceği, izin verme yöntemlerine ilişkin usul ve esaslar gibi konuları düzenlemektedir.⁷

Söz konusu yasa ve tüzük kapsamı dışında kalan hususlar için, genel olarak iş yaşamını ve işçilerin haklarını düzenleyen İş Yasası ve diğer ilgili mevzuat uygulanmaktadır.

3. Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası, İkinci kısım -yabancı uyruklu işçi talebi ve ön izin-Madde 8- ön izin, tüzük.

4. Madde 11- ön izin verilmesi, tüzük (3), (4), (5).

5. Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası Madde 10- çalışma izninin işyerine mahsus olması, yasa (1),(2),(3)

6. Tüzük madde 34 teminat ve banka garantisi.

7. Tüzük madde 3 amaç.

Bununla birlikte Yabancılar ve Muhaceret Yasası hükümleri de göçmen işçiler açısından geçerlidir.

Göçmen işçilere ilişkin söz konusu hükümlerin içerikleri bakımından iki şekilde ele alınması gerekir: Koruyucu Hükümler; Mağduriyete Sebep Veren Hükümler.

Koruyucu Hükümler

Yukarıda değinilen Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan tüzük kapsamında göçmen işçilerin korunması ve sömürülmemesi ana hedefi oluşturmamakla birlikte, birtakım koruyucu hükümler içermektedir. Bu hükümler yetersiz olmakla birlikte, çoğu zaman da işverenler tarafından yerine getirilmemektedir.

Söz konusu hükümler arasında izinlerin alınması, harçlar, barınma, göçmen işçilerin ülkelerine geri dönüşün garanti altına alınmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır.

İzinlerin Alınması

Çalışma izinlerine ilişkin işlemlerin başlatılması ve tamamlanması işverene aittir. Bu hususla ilgili olarak işverenin yükümlülüğü yerine getirmemesinden dolayı işçi sorumlu tutulamaz. *Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzük:*

- Madde 32 -Çalışma İzni İşlemlerinin tamamlanmasından işverenin sorumluluğu
- (2) Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve bu Tüzük kapsamında Bakanlığa başvurarak işyerinde veya işinde çalışma izni ile yabancı uyruklu işçi istihdam etme talebinde bulunan işverenler bakanlığın onayı ile yurt dışından getirttikleri işçiler için çalışma izni almak amacıyla Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası ve bu Tüzükte öngörülen süreler içerisinde başvurmak ve gerekli izinleri almak zorundadırlar.
- (3) Yabancı uyruklu işçilerin kendi kusurları dışında işverenlerinin yukarıdaki (2)'inci fıkrada belirtilen yükümlülüğünü yerine getirmemesinden dolayı uğrayacakları her türlü maddi zarardan işverenleri sorumludur.
- (4) Yukarıdaki (2)'inci fıkrada belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler için Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'nın 7'inci maddesi ile 24'üncü maddesinin (C) bendindeki kurallar uygulanır.
- (5) Bu madde belirtilen sorumluluklarını ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlerin bundan böyle yapacağı Ön İzin ve Çalışma İzni başvuruları ilgili makamlar tarafından kabul edilmez.

Bununla birlikte, işçi ile herhangi bir şekilde iş ilişkisini sona erdirmek isteyen işveren bunu işçiye bildirmek zorundadır. Yine aynı şekilde, çalışma izninin iptal edildiğini işçiye bildirmelidir.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzük:

Madde 33- Bildirim Zorunluluğu

- (1) Bu Tüzük kapsamında alınmış çalışma iznine sahip bir yabancı uyruklu işçiye işyerinde veya işinde istihdam eden işverenler, iş ilişkisi sona eren yabancı uyruklu işçiye iş ilişkisinin sona erdiğini bildirmek zorundadır. İşverenler ayrıca her ne şekilde olursa olsun iş ilişkisi sona eren işçiler ile ilgili bilgileri, Bakanlık ve ilgili diğer kurumlara, işten ayrılma tarihinden itibaren en geç on beş gün içerisinde bildirmek zorundadır.
- (2) İşverenin geç bildirimden doğan sorumlulukları ve yükümlülükleri devam eder.
- (3) İş Yasası'nın hizmet akdinin feshi ile ilgili kuralları saklıdır.

Bu hükümlerle, işverenin kusuruyla kaçak duruma düşen işçiler koruma altına alınmıştır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzük uyarınca, göçmen işçilere ilişkin ön izin ve çalışma izni için ödenmesi gereken harçlar ve diğer masraflar işverene aittir. *Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzük:*

Madde 32 -Çalışma İzni İşlemlerinin tamamlanmasında işverenin sorumluluğu

(1) Bu Tüzük kapsamında çalışma izni alınması ile ilgili olarak yapılacak her türlü gider ve harç ödemeleri işveren tarafından karşılanır ve bu amaçla yapılan giderler ve harç ödemeleri için işverenleri tarafından işçilerin ücretlerinden kesinti yapılamayacağı gibi herhangi bir ödeme talebinde de bulunulamaz.

Bu noktada belirtmek gerekir ki: İş Yasası uyarınca da, ücret kesintisi belli istisnai durumların dışında yasaklanmıştır. İş Yasası'nın ilgili maddesi şu şekildedir:

Madde 25- Ücret Kesintisi.

(1) İşveren, yasalarda, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan nedenler dışında, mahkeme kararı olmaksızın işçiye ücret kesintisi yapamaz.

Söz konusu hükümlerle, zorla çalıştırma yöntemlerinden biri olan borç sömürüsü yasaklanmıştır. Her ne kadar uygulamada işverenler tarafından bu yükümlülük yerine getirilme-se de, göçmen işçiler yasal olarak koruma altına alınmıştır.

Barınma

İşverenler, göçmen işçiler için yeterli ve sağlıklı barınma yeri sağlamakla yükümlüdürler. Göçmen işçilerin kalacakları yer açısından getirilen bu yükümlülük, hem kalacakları yerin ücretsiz teminini hem de temin edilen yerin niteliğinin uygun olmasını kapsar.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzüğün ilgili maddesi şu şekildedir:

Madde 35. Barınma Yeri Temini

(1) Bu Tüzük kapsamında Süreli Çalışma İzni ve İş yapma izni alınan yabancı uyruklu, *İşçilerin işverenleri bu işçiler için yeterli ve sağlıklı barınma yeri sağlamakla yükümlüdürler.*

(2) Bakanlık gerekli görmesi halinde bu Tüzük kapsamında yapılacak başvurularda, başvuru sahibi işverenlerden yeterli ve sağlıklı barınma yerine sahip olduğunu Temel Sağlık Hizmetleri Dairesi'nden onaylı belge ile kanıtlamasını talep edebilir.

Geri Dönüşün garanti altına alınması

Yabancı uyruklu işçi çalıştıran işverenlere teminat yatırılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu yükümlülükle her hangi bir şekilde işten çıkan veya çıkartılan göçmen işçilerin ülkelerine geri dönüşlerinin, işverenin yatıracağı teminat ile sağlanması amaçlanmıştır. Bu şekilde, iş akdi her hangi bir şekilde sona eren göçmen işçiler ülkelere geri dönebilecektir. Yatırılan teminatın geçerlilik süresi 1 yıldır. Uygulamada, bu zorunluluk Türkiyeli işçiler için getirilmemektedir. *Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na dayanılarak yapılan Tüzüğün ilgili maddesi şu şekildedir:*

Madde 34- teminat ve banka garantisi

(1) Bakanlık gerek görmesi halinde, bu Tüzük kapsamında verilecek izinlerin verilmesi aşamasında işverenlerden teminat yatırması ve banka garantisi göstermesini isteyebilir.

(2) Bu madde kapsamında Bakanlıkça istenecek teminat veya banka garantisinin miktarı, kapsamı ve hangi hallerde isteneceği Bakanlık tarafından bu tüzüğün 37'nci maddesi altında hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Bu hükmün yanı sıra, *Yabancılar ve Muhaceret Yasası* uyarınca işvereni tarafından yoksul duruma düşürülen yabancı uyruklu işçilerin devlet tarafından ülkelerine geri dönüşlerinin temin edilmesi gerekmektedir. Ancak, Daireye bu hususla ilgili Maliye Bakanlığı'ndan kalem ayrılmadığı için bu hüküm uygulanmamaktadır. Pratikte, bu hüküm işvereni tarafından sömürüye maruz kaldığı tespit edilen işçilerin, ülkede dokümansız olarak kaldıkları süre için cezadan muaf tutularak, ülkeden cezasız çıkışını sağlamaktadır. *Yabancılar ve Muhaceret Yasası'nın* ilgili maddesi şu şekildedir:

Yoksul duruma düşen müstahdemlerin ülkelerine geri gönderilmesi- Madde 15(1),(2)

(1) Bir muhaceret memurunun istida ile başvurusu üzerine ve ilgili işveren veya işverenin temsilcisi dinlendikten sonra, Mahkeme, Kıbrıs yerlisi olmayan bir kişinin, bir hizmet sözleşmesi uyarınca görev yapmak üzere Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne girdiğine ve o kişinin sözleşmenin yürürlük süresi içinde veya sözleşmesinin sona ermesinden veya sona erdirilmesinden başlayarak altı ay içinde, yoksul duruma düştüğüne kanaat getirirse, o kişiyi yasaklı göçmen olarak ilân eder. Bunun üzerine, söz konusu kişinin geçimi, tedavisi, ülkesine geri gönderilmesi veya sınır dışı edilmesi için devletçe yapılan masraflar, söz konusu kişinin sözleşme yaptığı işverenden istirdat edilir. Ödenmediği durumlarda ise, muhaceret memurunun istida ile başvurusu üzerine, Mahkeme, daha ileri işlem yapmadan, ilgili işverenin, söz konusu masrafları karşılayacak miktarda taşınır malına el koymak suretiyle zapt edilmesi ve satılması veya masrafların, ilgili işverenin taşınmaz mallarından yeteri kadarının satılması yoluyla karşılanması için emir verir.

(2) Bu gibi emirler, Ceza Muhakemeleri Usulü Yasası veya onu değiştiren veya yerini alan herhangi bir Yasa kuralları uyarınca verilen cezaların ödenmesine ilişkin emirler gibi icra edilirler.

Mağduriyete Sebep Veren Hükümler

Yukarıda açıklanan koruyucu nitelikteki hükümlerin yetersiz olmasının yanı sıra yer alan birtakım hükümler, işçilerin mağdur olma riskini arttırabilmektedir. Bu hükümler kimi zaman mağdurların daha ağır ihlallere maruz kalmasına yol açmaktadır.

Çalışma İzinlerinin İşyerine Mahsus Olması

Alınan çalışma izni o işyerine mahsustur. Göçmen işçiler ülkeye geldiklerinde çalıştıkları işten ayrılarak başka bir işte çalışamazlar. Alınan çalışma izni sadece o işyeri için geçerlidir. *Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası'na* dayanılarak yapılan Tüzüğün ilgili maddesi şu şekildedir:

Madde 16- Süreli çalışma izinlerinin İşyerine Mahsus Olması

(1) Süreli Çalışma İzni esas olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kayıtlı bir işyerinde veya işte, o işverenin faaliyet sahası, ihtiyaç duyulan iş ve meslek dalları ve eleman ihtiyacı göz önüne alınarak verilir ve o işyerine mahsustur.

Bir işverenin, aynı faaliyet kolunda birden fazla yerde işyerlerinin var olması halinde Süreli Çalışma İzni sahibi işçi değişik yerlerdeki işyerlerinde çalıştırılabilir. Bu durum esas olan işverenin aynı kişi olması, işyerinin faaliyetinin aynı olması ve Süreli Çalışma İzni sahibi işçinin yaptığı işin aynı olmasıdır.

(2) Süreli Çalışma İzni ile bir işyerinde çalışmakta olan yabancı uyruklu işçi, çalışma izninde belirtilen işyerinden başka bir işyerinde veya işverenin yanında çalışamaz, işvereni tarafından başka bir işverene devredilemez.

Süreli Çalışma İzni ile çalışmakta olan yabancı uyruklu bir işçinin çalışmakta olduğu işyerinin başka bir işverene devri halinde uygulanacak özel kurallar ile aynı şahsa ait fakat faaliyeti farklı işyerleri arasında ve bir veya birden fazla ortağın aynı olduğu farklı şirketler arasında yapılacak işçi devri işçi uyulması gerekli kurallar Bakanlıkça bu Tüzüğün 37'nci maddesi altında hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir.

(3) Süreli Çalışma İzni sahibi bir yabancı uyruklu işçinin izninin verildiği işe başlamaması

veya başladıktan sonra devam etmekte kusur işlemesi, hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi veya her ne şekilde olursa olsun iş ilişkisinin sona ermesi halinde izni geçersiz olur ve iptal edilmiş sayılır.

İş ilişkisi sona eren yabancı uyruklu işçinin İş Yasası ve diğer yasalardan doğan hakları saklıdır.

Göçmen işçilerin ülkedeki yasal durumlarının ve çalışabilmelerinin belli bir işverene tabi tutulması göçmen işçilerin daha savunmasız ve işverenlerine bağımlı olmalarına neden olmaktadır.⁸ Bu husus, kötü niyetli işverenler tarafından zorla çalıştırma yöntemi olarak kullanılabilecek niteliktedir. Ayrıca, mağdurların bulundukları kötü koşullardan çıkabilmelerini oldukça zorlaştırmaktadır.

Dokümansız Göçmen İşçilere ilişkin Hükümler

Dokümansız çalıştırılan göçmen işçilere ilişkin olarak var olan hükümler mağduriyete sebebiyet veren ve aynı zamanda mağdurların haklarını aramasını ve suçluların yargılanmasını engelleyen eksiklikleri beslemektedir.

Yabancılar ve Muhaceret Yasası uyarınca izin süreleri biten işçiler izinleri yenilenmediği takdirde dokümansız durumdadırlar. İzinleri yenilenmeyen işçiler ülkeyi terk etmek zorundadırlar. Ülkede kaldıkları her gün için yasada öngörülen para cezasına çarptırırlar. Yabancılar ve Muhaceret Yasası'nın ilgili maddesi şu şekildedir:

Madde 19- Suç ve cezalar

4- (C) Baş Muhaceret Memuru veya onun görevlendirdiği herhangi bir memurun saptayacağı ilgili yabancı kişinin, yetkili makamlardan izinsiz olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunduğu gün sayısı tespit edilir ve izinsiz olarak kaldığı her gün için Muhaceret İşleriyle Görevli Daire tarafından yürürlükteki günlük asgari ücret kadar para cezası kesilerek kendisinden tahsil edilir.

Ancak, Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası kapsamında ön izin alınarak ülkeye giriş yapan yabancı uyruklu kişiye veya çalışma izin süresi bitmiş olan kişiye, işverenin çalışma izinleriyle ilgili yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğinin Çalışma İşleri ile Görevli Bakanlıkça tespit edilmesi halinde, bu bend uyarınca belirlenen ceza kesilmez ve yurtdışına çıkışına izin verilir. Ayrıca ön izin alınarak ülkeye giriş yapan fakat sağlık sorunları sebebiyle muhaceret izni alamayacağı Sağlık İşleriyle Görevli Bakanlığın raporuna dayanarak tespit edilen kişilerden, rapor tarihinden itibaren en geç on beş gün içerisinde yurt dışına çıkmaları halinde, bu bend uyarınca ceza kesilmez.

Bu hüküm mağdurlar açısından birçok olumsuz etki yaratmaktadır. Öncelikle, zorla çalıştırma suçunun konusu olan kişiler, suçun mağduru olup suçlu değildirler. Bundan dolayı mağdurların , yasa dışı çalıştıkları nedeniyle haklarında adli işlem yapılarak yukarıda belirtilen kanun hükümlerine göre sınır dışı edilmeleri, hem asıl faillerin bulunmaları, hem suçun önlenmesini zorlaştıracaktır.

Bunun yanı sıra sömürüye maruz kalmış mağdurlar Çalışma Dairesi'ne yapılan şikâyetlerden sonuç alınamaması halinde mahkemeye sevk edilmektedir. Ancak, bu gibi durumlarda mağdurlar yasal statüleri olmaması sebebiyle sınır dışı edilmekte ve bu şikâyetçi taraf ülkede olmadığı için büyük çoğunlukla Savcılık tarafından açılan davalar geri çekilmektedir. Bu şekilde, mağdurlar tarafından yapılan şikâyetler etkisiz kalmaktadır ve bu durumun, farkında olan işverenler tarafından kötüye kullanılmaktadır.

8. Skrivankova, Klara, "Trafficking for Forced Labor UK Country report", *Anti Slavery International*, 2006, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/t/trafficking_for_forced_labour_uk_country_report.pdf, son giriş tarihi, 12/02/2012.

iii. İş Yasası'nda ve Çalışma Yaşamına İlişkin Diğer Mevzuatta Yer Alan Genel Hükümler | 19

İş Yasası'nda ve iş yaşamına ilişkin diğer düzenlemelerde öngörülen birçok hüküm göçmen işçileri de kapsamaktadır. Diğer işçilerin olduğu gibi göçmen işçilerin de hakları söz konusu ilgili mevzuat kapsamında koruma altındadır.

İşe Giriş⁹

İşveren; işe aldığı, işyerinde çalışmakta olan tüm işçiler için; işçinin kimliği ile ilgili bilgiler, işe başlama tarihi, işin niteliği, işçinin statüsü, hizmet akdinin süresi ve işçinin işine son verilmesi durumunda işine son verme tarihi ve nedenlerinin gösterilmesinin zorunlu olduğu, işçi, işveren ve Dairede birer suretlerinin bulunacağı 'İşçi Kartı' çıkarmak zorundadır. Bu işlemler, işçinin işe alınma tarihinden başlayarak en geç on beş gün içinde tamamlanmalıdır.

İşveren ve İşçi arasında, Süresi 3 aydan uzun olan işlerde hizmet akdinin yazılı yapılması bir zorunluluktur, 3 aydan az süreli iş ilişkisinin varlığı durumundaysa işçinin istemesi halinde işveren genel ve özel iş koşullarını gösteren imzalı bir belge vermek zorundadır. Hizmet akdi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler için ayrıca yapılmak zorunda değildir.

Hizmet akdinde işveren ile işçinin kimlik bilgileri, yapılacak işin niteliği, işyeri adresi, süresi belirli hizmet akitlerinde akdin süresi, çalışma saatleri, ücret, ödeme şekli ve zamanı, işçinin Sosyal Sigorta ve İhtiyat Sandığı numarası, ileri sürülen özel koşullar, akdin yapıldığı yer ve tarih, işe başlama tarihi ve tarafların imzasının düzenlenmiş olması tarafların bilgilendirilmeleri açısından zorunludur.

Hizmet akdinin aslı, İşverenin dosyasında muhafaza edilmek üzere Daireye gönderilir, diğer iki nüshadan biri işverende, diğeri ise işçide kalır.

Ücret¹⁰

Yasa gereğince, ücret; bir kimseye bir iş veya hizmet karşılığında işveren ve/veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen miktarı kapsar.

Göçmen işçilere ilişkin ayrı bir ücretlendirme öngörülmemiştir. Bu nedenle ilgili mevzuat gereğince göçmen işçilere yasal hakları olan asgari ücretten aşağı bir ücret ödenemez. Yine aynı şekilde, ek mesailerin ücretlendirilmesine ilişkin genel hükümler, göçmen işçiler açısından da işverenleri bağlayıcı niteliktedir.

Ülkemizde, asgari ücreti saptama komisyonunca yılda en az 1 defa asgari ücretin saptanmasındaki usul ve esaslar ile saptanan ve ilan olunan asgari ücretin altında bir ücret çalışanlara asla verilemez.

Ücret, en geç ayda bir ödenir ancak bu süre hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilebilir.

Aylık olarak yapılan ücret ödemelerinde gecikme bir haftayı geçemez. İşçiye ödenecek ücrete, çalışılmayan hafta tatili ücretleri de dahildir; hafta tatilinde çalışılması halinde ça-

9. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "İşe Giriş". <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=419&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

10. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Ücretler." <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=422&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

Hizmet ilişkisinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde, işçinin ücreti en geç 7 gün içinde ödenmelidir.

İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösteren imzalı ve işverenin işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. 10 veya daha az eleman çalışan işyerleri ücret pusulası yerine ücret bordrosu imzalamakla yetinebilir. İşveren, yasalarda, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan nedenler dışında mahkeme kararı olmaksızın işçiye ücret kesintisi yapamaz.

Her fazla çalışma süresi için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 fazlasıyla ödenir. Hafta tatili ve resmi tatil günlerindeyse bir kat fazla ödenir. Fazla çalışma ücret haklarının yanında, düzensiz mesai yapan işçilere ilgili ücretleri, %15 düzensiz mesai ödeneği eklenmek suretiyle verilir.

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteğiyle müşteri tarafından işyerine bırakılan veya işverenin denetimi altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek ve bunu kaydetmek zorundadır.

Ücret hakları konusunda mağdur edilen ve/veya yasadışı muamele gören işçiler işyerlerinin bulunduğu bölgedeki Çalışma Dairesi Bölge Amirliğine müracaatta bulunabilirler.

Her ne kadar şu anki durum böyle ise de, ücretle ilgili bir takım değişiklikler öngörülmektedir. Yapılacak olan yasa değişikliği ile göçmen işçilere asgari ücret ödeme zorunluluğu ortadan kaldırılması ve geldikleri ülkelere denk ücretler verilmesi gündeme getirilmektedir. Kasım 2009 itibarıyla, İşverenler Sendikası tarafından bu yönde değişiklikleri içeren bir yasa taslağı hazırlanıp sunulmuştur. Halbuki bu ülkenin yaşam koşulları ve hayat pahalılığı göze alınmadan yapılacak böyle bir düzenleme, yeni insan hakları ihlallerine sebep olacaktır. Çünkü işçiler geldikleri ülkelerde değil, buradaki hayat standartları içinde yaşamak zorundadır. Bu tip bir düzenleme emek sömürsünün devlet eliyle resmileştirilmesi anlamına gelmektedir.

Çalışma Saati

Çalışma saati ve izinler konusunda göçmen işçiler diğer işçilerin tabi olduğu kurallara tabi olup aynı haklara sahiptir. İş Yasası'nın günlük ve haftalık çalışma saatlerine ilişkin maddesi şu şekildedir:

Madde 31- Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri

(1) Herhangi bir hafta içinde yemek saatleri hariç olmak üzere, günde sekiz saatten, haftada toplam kırk saatten fazla bir süreyle çalışma yapılamaz.

Ancak çalışanların oluruyla ve/veya 29'uncu madde kuralları uyarınca fazla çalışma yapılması gerektiği durumlarda işveren, çalışanı 27'inci madde kuralları uyarınca ücretini ödemek koşuluyla, günde en çok dört saat çalıştırabilir.

(2) (1)'inci fıkra kuralları, bu Yasa'nın 32'inci maddesinin (4)'üncü fıkrası ve 37'inci maddesi uyarınca istihdam edilenler ile bu Yasa'nın 39'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrasında belirtilen düzensiz mesainin yapıldığı işlerde istihdam edilenlere uygulanmaz.

(3) Sağlık kuralları bakımından günde sekiz saatten daha az çalışması gereken işler, Bakanlıkça hazırlanıp, Bakanlar Kurulu tarafından onaylanacak Tüzükle düzenlenir.

İşçilerin normal çalışma süreleri, bir hafta içinde yemek saatleri hariç olmak üzere günde 8 saat, haftada toplam 40 saatten fazla olamaz. Ücreti ödenmek ve çalışanın oluru alınmak koşuluyla günde en çok 4 saat fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda 90 iş gününden fazla olamaz.

Kabul edilebilir mesai çeşitleri arasında, “normal mesai”, “düzensiz mesai”, “esnek mesai”, “tam mesai”, “vardiya mesai” sayılabilir. Gece; en geç saat 20.00’de başlayıp en erken sabah 06.00’ya kadar geçen ve her halükarda en fazla 11 saatlik dönem olarak tanımlanmıştır. Vardiya çalışma usulünderse, gecede 8 saati aşmamak üzere çalışma yapılabilir. İşçi bir hafta gece çalıştığı takdirde ertesi hafta gündüz çalıştırılır. Gündüz çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş, gece işi sayılmaktadır. İşin niteliğinden ötürü kadın işçi çalıştırılması gerekli işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılması önceden Çalışma Dairesi’nden izin alınması koşuluna bağlanmıştır. Bu koşul da kendi içinde ayrımcılık içerdiğinden, toplumsal cinsiyet açısından da yeniden gözden geçirilmelidir.

Yasa içerisinde ara dinlemeler de hükme bağlanmıştır. Ara Dinlenme; her işyerinde işçilere işin gereğine göre ayarlanmak üzere;

- 4 saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 ile 6 saat süreli işlerde 20 dakika,
- 6 saatten fazla süreli işlerde 30 dakika asgari sürelerde aralıksız dinlenme ve yemek molası verilir.¹¹

Haftalık/Yıllık İzin¹²

Hizmet Akdi veya Toplu İş Sözleşmesi’nde aksi düzenlenmemişse, hafta sonu tatili cumartesi saat 13:00’dan başlayarak Pazar günü sonuna kadar olan süredir. İşin niteliğinden dolayı cumartesi ve/veya pazar günleri normal mesai yapılması gereken veya Bakanlar Kurulu’nca pazar günü veya haftanın herhangi bir günü kapama günü olarak ayrıca belirlenmemiş olan işlerde çalışanların haftalık dinlenme günleri, biri tam gün olmak üzere işverence belirlenir. Göçmen işçilerin haftada yedi gün çalışmaya zorlanmasının önüne geçmek için, Eylül 2007’de iş yasasında yapılan değişikliklerle, inşaat sektöründe pazar günleri işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. Her ne kadar bir azalma olduysa da, uygulamada çoğu zaman bu yasağa aykırı olarak işçiler çalıştırılmaktadır.

İş Yasası’nın ilgili maddesi şu şekildedir:

Madde 33- Hafta Sonu Tatili

Hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, hafta sonu tatili, Cumartesi saat 13.00’dan başlayarak Pazar günü sonuna kadar olan süreyi kapsar.

Ancak işin niteliğine göre Cumartesi ve/veya Pazar günleri normal mesai yapması gereken ve bu Yasanın 35’inci maddesinin (2)’inci fıkrasında belirtilen işyerlerinde çalışanların haftalık dinlenme günleri biri tam gün olmak üzere işverence belirlenir.

Göçmen işçilerin hafta sonu tatillerinin yanı sıra, süresi İş Yasası uyarınca saptanacak olan yıllık izinleri de vardır. Her işçi aynı işverenin bir işyerinde veya aynı işverenin çeşitli işyerlerinde en az altı ay çalışmış olmak koşuluyla yıllık ücretli izine hak kazanır. İşçinin işyerindeki çalışma süresine göre, aşağıda belirtilen süreler kadar ücretli yıllık izni hakkı vardır;

- 6 aydan 5 yıla kadar çalışmış olanların yılda 14 iş günü
- 5 yıldan fazla 10 yıldan az çalışmış olanların 18 iş günü
- 10 yıldan fazla 15 yıldan az çalışmış olanlara 22 iş günü
- 15 yıldan fazla çalışmış olanların 25 iş günü

11. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Çalışma Saatleri”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=420&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

12. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Haftalık/Yıllık İzin”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=421&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

Bu süreler asgari olup, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile arttırılabilirler. Kişiler, yıllık ücretli izin haklarından gönüllü olarak vazgeçemezler. İşçiler hak ettikleri izinlerin en az 14 iş gününü o yıl içinde kullanmak zorundadırlar. İşçinin istemesi halinde artan izinler bir sonraki yıla aktarılabilir. İşçilerin bu şekilde aktarıp biriktirecekleri izin günleri elli (50) iş gününü geçemez. İşveren, işçiye izin başlamadan önce yıllık izin dönemine ilişkin ücretini peşin olarak vermek zorundadır. Niteliklerinden ötürü 6 aydan az süren mevsimlik işlerde veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin uygulaması yoktur. İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi durumunda bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakları ortadan kalkmaz. Aksine bir sözleşme olsa bile, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir. Hizmet akdinin her ne şekilde olursa olsun sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi ücreti, akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir. Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi döneminde kullanılacağı, izinlerin ne şekilde ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulup tutulmayacağı, işverenin yıllık iznin yararlı olması için alması gereken önlemler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve koşullar hizmet akdinde belirlenebilir. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi, izin süresi içinde, ücret karşılığı herhangi bir işverenin yanında çalışamaz.

Yıllık izinlerin yanı sıra, hastalık gibi bazı durumlarda ödenekli izin kullanma hakkına sahiptirler. İşçinin hak sahibi olduğu ödenekli mazeret izinleri şu şekildedir:

İşçinin evlenmesi halinde 3 gün,

Ana veya babasının, eşinin, kardeşinin veya çocuklarının ölmesi halinde 2 gün

Eşlerinin doğum yapması halinde 2 gün.

Kadın işçiler doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftalık süre içinde çalıştırılmazlar. Bu sürelerden başka, doğum öncesi ve sonrası altışar hafta ödeneksiz doğum izni de kullanabilirler. Doğumdan itibaren de 9 ay süreyle, bir saat sabah bir saat öğleden sonra olmak üzere günde iki saat emzirme izni verilir.

Sahip olduğu haftalık ve/veya yıllık izin haklarından mağdur edilen ve/veya yasadışı muamele gören işçiler işyerlerinin bulunduğu bölgedeki Çalışma Dairesi Bölge Amirliğine müracaatta bulunabilirler.¹³

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Yasası uyarınca, her işveren, işyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu konuda gerekli koşulları sağlamak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür.¹⁴ Ayrıca, yapılan tüzüklerle (Fabrika ve İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve İnşaatlarda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü) işverenin yerine getirmesi gereken hususlar ve yükümlülüğünün kapsamı saptanmıştır.

Bununla birlikte, Temmuz 2008 de kabul edilen ve Mart 2009 da yürürlüğe konulan iş sağlığı ve Güvenliği Yasası ile iş kazalarının önlenmesine ilişkin birtakım yeni düzenlemeler getirilmiştir. İş yerlerinde ve işte çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması ve iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirlemesi amacıyla Yasanın kapsamı şu şekilde saptanmıştır:¹⁵

13. İbid.

14. Madde 54, sağlık güvenlik koşulları fıkra 1d.

15. İş sağlığı ve Güvenliği Yasası <http://kktcisguzmanlari.tr.gg/%26%23304%3B%26%23351%3B-Sa%26%23287%3B%26%23305%3B%26%23287%3B%26%23305%3B-ve-G.ue.venli%26%23287%3Bi-Yasas%26%23305%3B.htm>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

- (1) Mesleki risklerin önlenmesi,
- (2) Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması,
- (3) İşyeri ve çalışma ortamındaki risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,
- (4) Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma,
- (5) Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması,
- (6) Yaş, cinsiyet ve özel durumları nedeniyle özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları ile ilgili genel prensipler, görev, yetki ve yükümlülükler,
- (7) Yasa kapsamındaki işyerleri ve işlerin denetimi ve diğer hususlar.

Bu bağlamda yasa çerçevesinde, işverenin genel yükümlülükleri, koruyucu önleyici hizmetler, risklerin değerlendirilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması, çalışanların eğitimi, özel risk ve tehlikelere neden olan işler gibi hususlar hükme bağlanmıştır.

Hizmet Akdinin Feshi¹⁶

Hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi anlamına gelen akdin feshinde uygulanacak usul süresi, belirli olmayan ve süresi belirli olan hizmet akitleri olarak iki ayrı kategoride düzenlenmiştir.

Süresi Belirli Olmayan Hizmet Akdinde Fesih; Süresi belirli olmayan akdi haklı bir nedenle feshedecek olan taraf için, işçinin o işyerinde istihdam edilerek çalıştırılmış olduğu yıllara göre yani hizmet süresine göre, “6 ay sürdüyse 1 hafta, 6 ay dan 1 yıla kadar sürmüştü 3 hafta, 1 yıldan iki yıla kadar sürmüştü 4 hafta, 2 yıldan 5 yıla kadar sürmüştü 5 hafta, 5 yıldan fazla sürmüştü 6 hafta öncesine kadar karşı tarafa bildirimde bulunma zorunluluğu vardır”; bu yükümlülük her iki taraf için de geçerlidir. Bu süreler asgari sürelerdir ve taraflar dilerse bu süreleri arttırabilirler. Bu süreleri uymayan tarafı karşı tarafa uymadığı süre tutarında, işçinin brüt ücreti kadar tazminat ödemek zorundadır. İşveren eğer isterse, önceden uyması gereken süreye ait ücreti işçiye peşin vererek ve yine haklı bir nedene dayanarak akdi feshedebilmektedir.

Süresi belirli hizmet akitlerinde fesih; Süresi belirli olan hizmet akitlerinde, süreli akdin süresinin bitiminden önce yukarıda bahsedildiği gibi işçinin hizmet süresine göre *1 hafta önceden başlayıp 6 haftaya kadar çıkan süreler* kadar önce karşı tarafa yazılı olarak hizmet akdinin devam edip etmeyeceğini bildirme zorunluluğu vardır. Zorunluluğa uymayıp hizmet akdini süresinin bitiş tarihinde sonlandıran taraf, uymakla yükümlü olduğu süre kadar işçinin brüt ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalır.

Akdin süresi bitmeden, işveren İş Yasası’nda düzenlenen nedenler dışında ve yeterli olmayan bir nedenle akdi feshederse uyması gereken bildirim süresi ve akdin geriye kalan her ayına karşılık *1 haftalık brüt ücreti* işçiye ödemek zorundadır.

Ayrıca, en az 3 yıl devam eden bir hizmet akdi süresi belirsiz bir hizmet akdi olarak değerlendirilip ona göre işlem görür.

16. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Hizmet Akti’nin Feshi”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=423&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13 Eylül 2011.

İşverenin yazılı fesih bildiriminde dayandığı fesih nedeni yeterli değilse veya yasadışı bir nedenle veya haksız yere yapılmış veya akdin feshinde geçerli bildirim süresine uyulmamışsa, işçi ilgili durumu ileri sürerek, 75 gün içinde işin bulunduğu yerdeki yetkili Kaza Mahkemesi'nden feshin geçersizliğine karar vermesini isteyebilir ve böyle bir durumda işveren yazılı fesih bildiriminde dayandığı nedenin geçerli bir neden olduğunu, haksız bir neden olmadığını ispat etmekle yükümlüdür

Yeni İş Arama İzni; İşçiler bildirim süresi boyunca iki saatten az olmamak üzere ve ücret kesintisi yapılmadan yeni iş arama izin hakkına sahiptirler. İşçiler isterse, iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilirler Ancak, bunu işten ayrılacağı günden hemen önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadırlar.

İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı; İşçi izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın arka arkaya üç iş günü veya bir yıl içinde beş iş günü veya bir yıl içinde üç defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine gelmemesi veya devam etmemesi halinde,

İşçinin hizmet akdinde gerçeğe uygun olmayan bilgilerle işvereni yanıltmış olması halinde,

İşçinin hırsızlık yapması ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olması halinde, işverenin meslek sırlarını açıklaması halinde,

İşyerinde işlediği bir suçtan mahkemece cezalandırılmış olması halinde,

Hizmet akdinde belirtilen görevlerini, iki kez yazılı olarak uyarılmasına rağmen yapmamaya devam etmesi halinde,

İhmalinden dolayı işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin makine tesisat ve diğer maddeleri on günlük ücretini aşan miktarda kayba uğratması ya da kasten beş günlük ücretini aşan miktarda hasara ve kayba uğratması halinde,

İşçinin hastalığının anlaşılmasından itibaren kırk beş gün tedavi edilmesine rağmen iyileşmeyen ve hayati tehlike arz eden bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksindirici hastalığa yakalanmış olması halinde,

Diğer işçilere veya işveren veya bunların ailelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi, davranışta bulunması halinde,

Uyarılmasına rağmen işyerine işini yapamayacak kadar alkollü gelmesi veya işyerinde alkollü içki içmesi halinde, önceden bildirimde bulunmadan hizmet akdini feshedebilmektedir.

İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı:

Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, ve hizmet akdinin imzalandığı sırada bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşamı için tehlike oluşması durumunda,

İşçinin, hizmet akdindeki hususlardan biri hakkında yanlış nitelikler ve koşullar göstererek, gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek yanıltılması durumunda,

Ücretinin yasaya uygun hesaplanmaması veya ödenmemesi halinde,

İşyerinde önceden öngörülemeyecek bir durumun varlığı nedeniyle bir haftadan fazla işlerin durması ve bu sürede işverenin ödeme yapamaması durumunda,

İşçinin yazısız bir hizmet akdiyle çalışmaktayken, işverenden işin genel ve özel koşullarını gösteren imzalı bir yazı talep edip, temin edememesi durumunda,

Parça başı veya iş tutarına göre ücretlendirilme (olacağı) kararlaştırıldığında işverenin, işçinin yapabileceğinden az iş vermesi, işçinin eksik ücretinin karşılanmaması ve iş koşullarının esaslı bir şekilde değişmesi veya uygulanmaması halinde,

İşverenin, işçiye ve aile üyelerinden birine karşı şeref haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde, önceden bildirimde bulunmadan hizmet akdini feshedebilmektedir.

Fesih Nedeni Sayılmayacak Hususlar:

İşçinin sendikaya üye olması,

çalıştığı işyerinde yasal bir eyleme katılması,

işçi temsilcisi olması veya işçi temsilcisi olarak hareket etmiş olması,

işveren hakkında yasa ve mevzuatı ihlal nedeniyle dava dilekçesi dosyalamış olması veya dosyalanması işlerine katılmış olması veya yetkili yönetsel makamlara başvurmuş olması,

belgelenmesi koşuluyla analık, hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememesi,

işçinin dili, dini, ırkı, cinsiyeti ve siyasi düşüncesi fesih nedeni sayılmayacak hususlar olarak yasa ile düzenlenmiştir.

Hizmet akdinin feshi konusunda yasal düzenlemelere uyulmadığı zaman ve/veya yasadışı muamele gören işveren ve/veya işçi, işlerinin bulunduğu bölgedeki Çalışma Dairesi Amirliğine müracaatta bulunabilirler.

C. Göçmen İşçilerin Haklarına İlişkin Denetim ve Başvuru Mekanizmaları

İş yaşamına ilişkin denetimler ve şikâyetler çalışma Dairesi tarafından yapılmakta ve ele alınmaktadır. Çalışma Dairesi bünyesinde kurulmuş olan İşyerleri Teftiş Şube Amirliği tarafından işyerlerinin Çalışma Yasaları ve kayıt dışı işgücü açısından denetlenmesi, iş kazalarının önlenmesi ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli çalışmalar yapılmakta ve bu amaçla işyerlerinin denetlenmesi, yasalara aykırı durumların tespiti halinde gerekli uyarıların yapılması, gerekmesi halinde para cezası uygulaması ve dava dosyası düzenlenmesi faaliyetleri planlanmakta ve organize edilmesi sağlanmaktadır.¹⁷ Bu amaçla, restoranlar, oteller, casinolar, inşaatlar ve diğer iş yerleri rutin olarak denetlenmektedir. Yapılan denetimlerle kayıt dışı iş gücünün önüne geçilmesi ve işçilerin çalışma koşullarının kontrol altında tutulması amaçlanmaktadır. Ancak, yapılan denetimlerle tüm iş yerlerine ulaşılama-makla birlikte, işçilerin durumlarının ve hak ihlallerinin etkin tespiti yapılmamaktadır.

Göçmen işçiler tarafından Çalışma Dairesine getirilen şikâyetler, söz konusu amirliğe gönderilmektedir. Bunun akabinde, işyerine müfettiş gönderilerek durum tespiti yapılmaktadır. Müfettişin hazırladığı rapor üzerine işverene ihbar gönderilmektedir.

Tüm bu yollarla herhangi bir sonuç alınamaması durumunda, dava dosyası düzenlenerek savcılığa gönderilmekte ve ceza davası açılmaktadır.

Yargıya intikal eden durumlarda en büyük sorun, davaların çok büyük bir oranda geri çekilmesidir. Bunun sebebi, şikâyetçi taraf mağdurlar ülkelerine geri dönmek zo-

17. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.eu/index.php?men=478&submen=472>, son giriş tarihi 10/10/2010.

26 | runda kalmaktadırlar. Böyle bir durumda, tanıklıkları olmadığı için davalar savcılık makamı tarafından geri çekilmekte ve işverenler herhangi bir ceza alamamaktadırlar.

Ancak işçilerin başvurabilecekleri bir yerin olduğu veya nerede olduğu konusunda bilgiye sahip olmamaları nedeniyle, şikâyet mekanizmaları tam olarak işlememektedir.

5 Kasım 2009 itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kayıt dışılığa son vermek, yürürlüğe konan yasa ve tüzük kurallarına aykırılıklara gerekli müdahaleleri yapmak amacıyla ihbar hattı kurulmuştur.¹⁸



İHBAR HATTI

Çalışma yaşamında karşılaştığınız her türlü mağduriyeti ve hak ihlalinizi ihbar etmek için:

BİZİ ARAYIN

227 50 48

22 90 037

22 90 038



Yukarıda açıklanan mevcut yasal eksikliklerden ötürü, insan ticareti mağdurlarının tanımlanmasının mümkün olamaması sebebiyle, mağdurlarına bir koruma sağlanamamaktadır. Paralel olarak mağdurlara ilişkin herhangi başvuru mekanizması bulunmamaktadır. Ancak, zorla çalıştırma amacıyla insan ticareti mağdurlarının büyük bir çoğunlukla yabancı uyruklu işçi statüsünde olması nedeniyle, genelde işçilere özelde ise yabancı uyruklu işçilere ilişkin birtakım hükümler ve başvuru mekanizmaları bulunmaktadır. Söz konusu hükümler ve mekanizmalar, insan ticareti mağdurlarına ilişkin olmayıp, ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasına ilişkindir. Ancak, şu an itibarıyla mağdurlara ilişkin tanıma ve korumanın mümkün olmadığı dikkate alındığında, bu hüküm ve başvuru mekanizmalarının da ele alınması gerekmektedir.

İhbar konuları şu şekilde belirtilmiştir:

- Kaçak işçi ve işveren
- Asgari ücret ihlalleri
- Yıllık ödenekli izin hakkı ihlalleri
- Çalışma saatleri ihlali
- Fazla mesai ödeneği ihlali
- Sosyal sigorta yatırımlarının yapılmaması
- İhtiyat sandığı yatırımlarının yapılmaması

18. "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İHBAR HATTI ile vatandaşların Hizmetinde", <http://www.csgeb.eu/index.php?men=385&newsid=395#>, siteye son giriş tarihi 13/09/ 2011.

- Ön izinle getirilip çalışma izni işlemi yapılmaması
- İş sağlığı ve güvenliği ihlalleri
- Pazar günü inşaat faaliyetleri yapılma yasağının ihlali
- Çocuğun aile, çevre ve okulda istismarı
- Çocuk işçiliği

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

I. Kıbrıs'ın Kuzeyinde Mevcut Durum¹⁹

A. Demografi

2011 itibariyle Kuzey Kıbrıs'ta kayıtlı göçmen işçi sayısı resmi rakamlarla verilmese de söz edilen yaklaşık bir rakam bulunmaktadır. Söz konusu rakamsal veri yabancı işgücüne dayalı enformel bir piyasanın varlığını ortaya koymaktadır. Yabancı işgücüne ilişkin arzın temel sebebi, toplumda düz işçi ve ara eleman açığının oluşmasıdır. Belli birtakım sektör ve işlerde, yerel işgücü arzi yetersiz kalmaktadır. Bunlar arasında inşaat, sanayi, tarım, servis, ev hizmetleri, terzi, temizlikçi, krupiyer, tezgahçı, bahçıvan gibi sektör ve işler bulunmaktadır. Bu meslekler toplum tarafından tercih edilmemekte²⁰ ve bu işgücü açığı, göçmen işçiler tarafından giderilmektedir. Ancak, göçmen işçi çalıştırılmasına yönelik talebin en önemli sebebinin ucuz işgücüne yönelik talep ve işçilerin uzun süre ve işverene bağımlı çalıştırılabilmesi gibi sömürü amaçları oluşturmaktadır.

2006 yılında çıkarılan yasa ile sosyal sigorta ve ihtiyat sandığı yatırımları, ön izin ve çalışma izni gibi hususlar göçmen işçi çalıştırılmasına zorunluluk olarak getirildi ve emek işverenleri açısından pahalılaştı. Bu nedenle işverenler daha ucuz işgücüne yöneldi. Bu dönemlerde üçüncü ülkelerden işçi getirilmeye başlandı. Ucuz işgücüne yönelik talebin yanı sıra, üçüncü ülkelerden işçi çalıştırılmasının en büyük sebeplerinden bir diğeri ise de bu kişilerin ülkelerinde bulundukları koşullar nedeniyle sömürüye daha açık olmaları, daha uzun süre daha kötü şartlarda çalıştırılabilmeleridir. 3. ülkelerden talepte bulunan iş sahiplerine bakıldığında ise genellikle kurumsallaşmamış firmalar olduğu görülmektedir.²¹

Üçüncü ülkeler arasında, Pakistan, Türkmenistan, Filipinler, Çin, Vietnam, Azerbaycan, Kırgızistan, Bangladeş, Kazakistan ve Afrika ülkeleri bulunmaktadır.

2005- 2006 yılları arasında Pakistan'dan işçi getirilmeye başlanmıştır. Kendi ülkelerinde 50 dolara çalışan Pakistanlı işçiler, Kuzey Kıbrıs'ta 300 dolara çalışmayı kabul etmekteydiler. Bununla birlikte sosyal güvenlik gibi talepleri de yoktu. ²² Pakistanlı işçiler inşaat sektöründe, tarımda, hayvancılıkta, lokantalarda çalıştırılmaktadır. ²³ Özellikle inşaat ve sanayi sektöründe

19. Buradaki bilgilerin çoğu Ceren Göynüklü'nün henüz basılmamış olan "Göçmen İşçilerin İnsan Hakları İhlalleri ve Kıbrıs'ın Kuzeyinde Zorla Çalıştırma Amacıyla İnsan Ticareti" isimli KTİHV'de yapılan çalışmasından alınmıştır. Alan çalışması 2009-2012 yılları arasında kapsamaktadır.

20. Göynüklü, Ceren, İsmet Lisaniler ile 2009'da Göçmen İşçilerle ilgili yapılan Mülakat

21. Göynüklü, Ceren, İsmet Lisaniler ile 2009'da Göçmen İşçilerle ilgili yapılan röportaj.

22. Göynüklü, Ceren, İsmet Lisaniler ile 2009'da Göçmen İşçilerle ilgili yapılan röportaj.

23. Bununla birlikte, Kuzey Kıbrıs'ta geçmişten gelen bir Pakistanlı nüfus bulunmaktadır.

Türkmenistanlı göçmen işçilerde özellikle son zamanlarda bir artış gözlenmektedir. Büyük çoğunlukla Türkmen kadınlar çalıştırılmaktadır. Türkmenistanlı kadınlar çoğunlukla ev hizmetlerinde ve hasta bakıcısı olarak çalıştırılmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalıştırılanlar son 3-4 yılda ortaya çıkarken, hasta bakıcılığın ortaya çıkışının altında devletin yaşlılara ilişkin etkin bir mekanizmasının olmaması yatmaktadır. Türkmen kadınların yanı sıra, farklı sektörlerde; özellikle inşaat ve sanayi sektöründe Türkmen erkekler de çalıştırılmaktadır.

Filipinli erkekler özellikle sanayi sektöründe çalıştırılırken kadınlar ise genellikle ev hizmetlerinde, bakıcı veya garson olarak çalıştırılmaktadır.

Çin'den getirilen işçiler çoğunlukla Çin lokantalarında çalıştırılmaktadırlar. Ayrıca, kadınlar ev hizmetlerinde, bakıcı veya temizlikçi olarak da çalıştırılmaktadırlar.

Casino sektöründe ise eski Sovyet ülkelerinden getirilip çalıştırılanlar bulunmaktadır.

Tüm bu ülkelerin yanı sıra Bangladeş, Kırgızistan, Bulgaristan, son dönemde ise Azerbaycan'dan farklı sektörlerde çalıştırılmak üzere göçmen işçi getirilmektedir. Ayrıca, Kuzey Kıbrıs üniversitelerinde okuyan Afrikalı öğrenciler de çalıştırılmaktadır.

Tablo 1.

Yabancı Uyruklu İşçiler İçin Yapılan Çalışma İzni İşlemlerinin Dökümü (1999-31.10.2009)

YIL	TOPLAM	İLK	UZATMA	ÇALIŞMA İZİN İPTALLERİ	GENEL TOPLAM (NET)
1999	5828	4156 (%71)	1672 (%29)	*	*
2000	6113	4611 (%75)	1502 (%25)	*	*
2001	5311	3924 (%74)	1387 (%26)	*	*
2002	5828	3521 (%60)	2307 (%40)	*	*
2003	6498	4124 (%63)	2374 (%37)	*	*
2004	12429	9656 (%78)	2773 (%22)	*	*
2005	46010	38464 (%84)	7546 (%16)	*	*
2006	53030	35340 (%67)	17690 (%33)	22453	30577
2007	42779	28339 (%66)	14440 (%34)	20561	22218
2008	33619	18820 (%56)	14799 (%44)	22844	10775
1.01/31.10. 2009	36260	18820 (%56)	15690 (%43)	15145	21115

* ilgili yıllarda çalışma izni iptali ile ilgili veri mevcut değildir.

Yukarıda değinilen düz işçi açığının büyük bir kısmı Türkiyeli işçiler tarafından giderilmektedir. Özellikle, 2006 yılına kadar yabancı uyruklu işçi çalıştırılmasına ilişkin yapılan yasal değişikliklerden önce uzun dönem Türkiyeli işçiler istihdam edildi.

Tablo 2.

Türkiyeli İşçiler Tarafından Yapılan Çalışma İzni Başvuruları (1999–2005)²⁴

24. Mehmet, Özay, Mehmet Tahiroğlu, Fatma Güven Lisaniler & Salih Katircioğlu, "Labor Mobility and Kabor Market Convergence in Cyprus", *Turkish Studies*, 8(1): 43-69, March 2007.

Yıl	Yeni	Yenileme	Toplam
1999	4,156	1,672	5,828
2000	4,611	1,502	6,113
2001	3,924	1,387	5,311
2002	3,521	2,307	5,828
2003	4,124	2,374	6,498
2004	9,656	2,773	12,429
2005	38,464	7,546	46,010

Tablo 3.
Türkiyeli İşçilerin Bölgesel Dağılımı²⁵

Yıl	Yeni	Yenileme	Toplam
Lefkoşa	18,905	4,344	23,249
Girne	12,643	2,309	14,952
Mağusa	5,780	748	6,528
Güzelyurt	1,136	145	1,281
Toplam	38,464	7,546	46,010

Yukarıda açıklandığı gibi, çalışma izni olmayan yabancı uyruklu işçi çalıştırmak yasak olup, işverenin bu noktada sorumluluğu bulunmaktadır.²⁶

Yukarıda açıklanan yabancı uyruklu işçi çalıştırılmasına ilişkin 2006 yılında ve akabinde yapılan değişikliklerle dokümansız göçmen işçi sayısı bir nebze azalmıştır.²⁷ Yetkililer tarafından yapılan açıklamalarda Eylül 2008 itibarıyla 5-6 bin dokümansız işçi olduğu ifade edilmektedir.²⁸

Tablo 4.
Dokümansız Çalıştırıldığı Tespit Edilen Göçmen İşçi Sayısının Uyrukları ve Cinsiyetleri Bazında Yıllara Göre Dağılımı.²⁹

YIL	TÜRKİYE CUMHURİYETİ YURTTAŞLARI	DİĞER ÜLKE YURTTAŞLARI (Türkiye Cumhuriyeti Dışındaki Diğer Ülke Yurttaşları)	TOPLAM
-----	------------------------------------	---	--------

25.

26. Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası Bkz yasa madde 7.

27. Abd report 2007.

28. Haber Kıbrıs, "Adem. Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı", 21/03/2011, http://haberkibris.com/n.php?n=3b0dd19a-2011_03_21, son giriş tarihi 10/12/2012.

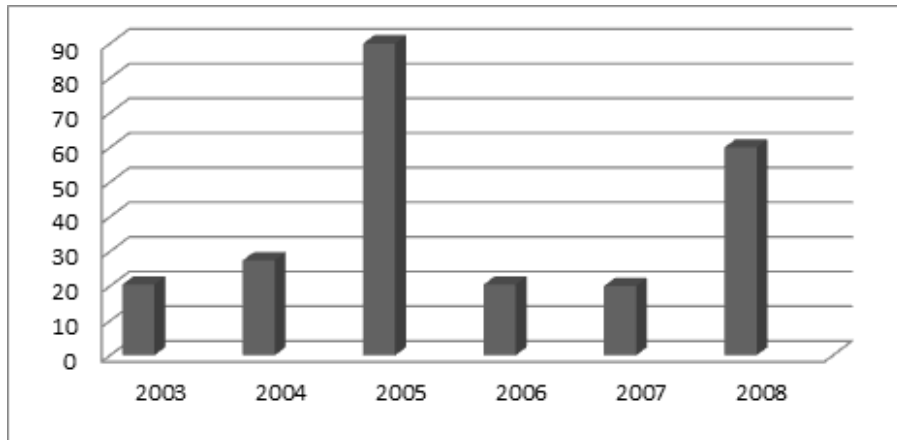
29. Çalışma dairesi faaliyet raporu

	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2000	392	64	456	20	6	26	412	70	70
2001	487	164	651	2	-	2	489	164	653
2002	80	13	93	-	-	-	80	13	93
2003	5	2	7	-	-	-	5	2	7
2004 ^{*1}	507	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	549	163	712	13	1	14	562	164	726
2006	919	76	995	42	24	66	961	100	1061
2007	612	106	718	48	19	67	660	125	785
2008	360	46	406	24	12	36	384	58	442
2009 ^{*2}	67	6	73	2	4	6	69	10	79

^{*1}= 2004 yılında görevdeki Daire Müdürünün talimatı ile Dairenin istatistik bürosu kapatıldığından 2004 yılında yapılan tespitlerin teferruatlandırılması yapılamamıştır. 2005 Mayısındaki görev değişikliğinden sonra yeniden oluşturulan istatistik bürosu çalışmalarıyla ancak 2004 yılı içinde yapılan toplam tespit sayısı derlenebilmiştir.

^{*2}= Mayıs 2009 sonu itibarıyla

Şekil 1



KKTC'ye yasal yollardan giriş yapıp, gayri yasal olarak ikamet eden ve bu şekilde istihdam edilen işgücü

Devlet Planlama Örgütü (DPÖ) istatistikleri, KKTC Çalışma Dairesi raporları, Sosyal Sigortalar Fonu raporları analiz edilmiş ve KKTC'de kayıt dışı yabancı işgücü miktarı ortaya konmuştur.

Tablo 5.

2008 Yılında Çalışma Dairesince Yapılan Teftişler Neticesinde, Tespit Edilen Çalışma İzinsiz Yabancı Uyruklu İşçilerin Uyruklarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı Aşağıdaki Şekildedir³⁰

AY	TÜRKİYE CUMHURİYETİ YURTTAŞLARI		DİĞER ÜLKE YURTTAŞLARI (Türkiye Cumhuriyeti Dışındaki Diğer Ülke Yurttaşları)		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	
OCAK	2	28	-	-	30
ŞUBAT	2	48	1	1	52
MART	3	127	1	4	135
NİSAN	10	152	10	2	174
MAYIS	19	196	3	12	261
HAZİRAN	22	222	5	12	261
TEMMUZ	25	272	6	18	321
AĞUSTOS	34	228	6	19	357
EYLÜL	43	307	6	22	378
GENEL TOPLAM	1397				

Ancak belirtmek gerekir ki, söz konusu veriler mevcut durumu yansıtmamaktadır. Etkin denetimlerin var olmaması nedeniyle daha birçok sektörde çalışan dokümansız göçmen işçilerin tespiti yapılamamaktadır. Ayrıca, kimi zaman başka sebeplerle tespit mümkün olamamaktadır. Örneğin, hastanelerde hastabakıcı olarak çalışan kişiler refakatçi olarak gösterilmekte ve kayıt dışı kalmaktadırlar. Yetkililer böyle bir durumu tespit ettikleri zaman müdahale etmekte ancak hastabakıcılar, kendilerini hastanın yakını olarak gösterdiği için bu durumun önüne geçilememektedir.³¹

Yapılan denetimlerde sadece belli bölgelerde dokümansız işçilerin tespiti mümkün olmakta ve kırsal kesimlerde etkin denetimler yapılamamaktadır. En fazla dokümansız işçi, inşaatların kırsal kesimlerde artmasının etkisiyle de, inşaat sektöründe vardır. İnşaat sektörünü restoranlar, toptan-perakende satış yapılan yerler, berber, kuaför, kafe, barlar takip etmektedir.³²

B. Zorla Çalıştırmayı Gösteren Bulgular

Yukarıda açıklandığı gibi, zorla çalıştırma farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu kısımda, yukarıda açıklanan zorla çalıştırma kapsamına giren uygulamalar ışığında Kıbrıs'ın kuzeyinde zorla çalıştırma yasağına ilişkin ihlaller değerlendirilecektir.

Zorla çalıştırma uygulamaları arasında, borç sömürüsü, yasal belgelere el koymak, tehdit yer almakta, göçmen işçilerin tabi tutulduğu çalışma koşullarına ilişkin ciddi ihlaller bulunmaktadır.

i. Borç Sömürüsü

Zorla çalıştırma yöntemlerinden biri “borç sömürüsü”dür. Göçmen işçiler, ağır

31. Bu bilgiler bir hastane yetkilisiyle Mayıs 2010'da yapılan bir mülakattan edinilmiştir. Kişilerin isimleri saklı tutulmuştur.

32. Ministry of Labour and Social Security, 15.9.2008 <http://www.csgb.eu/index.php?men=385&newsid=167>, son giriş tarihi, 29.04.2009.

32 | borç yüküne maruz bırakılarak istemedikleri işlerde çalıştırılmakta ve kendilerinden istenen her şeyi yapmak zorunda bırakılmaktadırlar.

Borç sömürüsü, bir kişinin kişisel veya başkasının yönetim ve denetimi altındaki hizmetlerinin, var olan veya var olduğu iddia edilen borca ve/veya borcun miktarına karşılık aşırı derecede yüksek olmasını veya sunulan hizmet değerinin borç miktarından düşürülmemesini veya sunulacak ve/veya sunulan hizmetlerin süresi ve/veya niteliğinin önceden sınırlanmamış ve belirlenmemiş olmasını ve bu hususlarda, bir kişinin herhangi bir başka kişiye taahhütte bulunmasını ifade etmektedir.³³

Kuzey Kıbrıs'taki mevcut durumda, göçmen işçiler ülkeye varış ücretleri, istihdam için ileri sürülen yüksek maliyetler, çalışma izinleri için ödenmesi gereken harçlar, diğer giderler ve kimi zaman işverenler tarafından arabuluculara ödenen meblağlar için işverenlerine borçlandırılmaktadırlar. Çoğu zaman, borçlandırma borç senedi imzalatılarak yapılmaktadır. Bu şekilde işçiler, bu borç yükünü karşılayamayacak durumda olmaları nedeniyle, ağır çalışma koşulları altında çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Ekonomik durumları zaten iyi olmayan göçmen işçiler, bu meblağları ödeyememekte ve ancak çalışarak borçlarını karşılayabilmektedirler.

Borçlandırma birçok sebebe dayandırılmaktadır;

- 1- Ülkeye geliş masrafları için borçlandırma
- 2- Ön izin ve çalışma izni alınmasına ilişkin masraflar
- 3- Aracılara ödenen meblağlar
- 4- Göçmen işçiler tarafından ödenmeye zorlanılan teminatlar
- 5- Barınma ve/veya temel ihtiyaçların karşılanması

Borç sömürüsü şu şekillerde ortaya çıkabilmektedir:

- 1- Sunulan hizmet değerinin borç miktarından düşürülmemesi
- 2- Borç senedi imzalatılması

Göçmen işçilerin çoğu, bu noktada istismara maruz kaldığının farkında değildir çünkü işverenler bu uygulamaları, yasal zorunluluk gibi göstermektedirler. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki kimi zaman bu masrafların üzerinde kandırılarak borçlandırılmaktadırlar. Yasal sistem ve hakları konusunda bilgi sahibi olmayan mağdurlarsa işverenlerinin kendilerine borç vermesi olarak nitelendirdikleri bu sömürü durumunu, işverenleri tarafından yapılan bir iyilik, kolaylık gibi görmektedirler.

ii. İşverenler Tarafından Yasal Belgelere El Konulması

Bir diğer zorla çalıştırma yöntemi ise mağdurların yasal belgelerinin alınmasıdır. Bu uygulamaya da sıklıkla rastlanmaktadır. Mağdurların pasaportları çalışma izni alınması amacıyla alınmakta ancak mağdurlara geri verilmeyerek işverenleri tarafından tutulmaktadır.

Bu şekilde mağdurlar pasaportlarına el konularak, her türlü koşulda ve işverene daha bağımlı bir şekilde çalıştırılmaktadırlar. Bu uygulamanın sebepleri arasında mağdurların işten ayrılma olasılıklarını ortadan kaldırmak, mağdurları uzun süre çalıştırmak ve kötü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda bırakmak gibi sebepler vardır.

33. UNCHR sublementery convention

İşverenler tarafından bir tedbir olarak nitelendirilen bu uygulama ile mağdurlar zorla çalıştırılmaktadırlar. Çoğu zaman mağdurlara bunun yasal zorunluluk olduğu söylenmektedir.

Kimi zaman, mağdurlar yasal belgelerinin kendilerine verilmediği yönünde polise şikâyetle bulunmaktadır. Ancak, bu noktada polis devreye girmeyerek söz konusu şikâyetleri Çalışma Dairesi'ne yönlendirmektedirler.³⁴

iii. Tehdit

Mağdurların maruz kaldığı zorla çalıştırma yöntemlerinden bir diğeryse tehdittir. Göçmen işçiler üzerinde kontrol sağlama ve baskı oluşturma amacıyla tehdit aracı olarak kullanılan hususlar şu şekilde ortaya çıkabilmektedir:

- Pasaportların Geri Verilmemesi

En sıklıkla rastlanan tehdit aracı, işverenler tarafından tutulan pasaportların mağdurlara geri verilmemesidir.

- Ücretlerin Ödenmemesi

Mağdurlar, çalıştıkları süre için ücretlerinin verilmeyeceği yönünde de tehdit edilmektedirler. Bu durum, devam eden işlerde özellikle kullanılmaktadır. Şöyle ki: Devam eden işlerde örneğin inşaat sektöründe işçiler ücretlerini iş bitiminde aldıkları için bu noktada ücretlerin ödenmemesi konusunda tehdit ediliyorlar. Bulundukları ekonomik koşullar dikkate alındığında, ücretlerini alamama, mağdurlar açısından çok etkili bir tehdit aracını oluşturmaktadır.

- Fiziksel Şiddet

Kimi zaman mağdurlar fiziksel şiddetle de tehdit edilmektedirler.

- Çalışma İzinlerinin İptali

Mağdurların tehdit edildiği bir diğer nokta ise çalışma izinlerinin, iptal edilmesidir. Bu şekilde illegal duruma düşürülme ve bu durum nedeniyle sınır dışı edilme ve para cezası ödeme ile karşı karşıya kalacakları bir durum yaratılmaktadır. Çalışma izinleri iptal edildiğinde cezai duruma düşerek hem para cezası ödemek hem de sınır dışı edilmeye karşı karşıya kalan mağdurlar zorla çalıştırılmaktadır. Göçmen işçilerde bu noktada bilgi eksikliği vardır. Mağdurların tamamı istediklerinde işi bırakabileceğini belirtirken söz konusu verileri vermiştir. Şöyle ki, mağdurlarda kendilerine uygulanan tehdit ve baskı unsurlarını zorla çalıştırma olarak görmemekte ve bu durumu bulundukları kötü koşullar nedeniyle kabullenmektedir.

- Polise İhbar

Polise ihbar, mağdurlar üzerinde kullanılan bir diğer tehdit aracıdır. Bu durum kaçak durumda olan işçiler açısından mevcuttur. Gayri yasal durumda olan işçiler bu durumlarının polise şikâyet edilmesi yönünde tehdit edilerek, bulundukları koşullara itiraz etmeleri engellenmekte ve tabi tutuldukları her türlü koşulu kabul etmeye zorlanmaktadır.

34. İsmet Lisaniler

Mağdurları borç yükü altına sokan senetler de tehdit unsur olarak kullanılmaktadır.

- Daha Kötü Duruma sevk etme

Tüm bunların yanı sıra, daha kötü koşullara sevk etme gibi hususlar tehdit aracı olarak kullanılmaktadır. Buna, özellikle barınma, gıda gibi ihtiyaçların işveren tarafından sağlandığı durumlarda rastlanmaktadır.

iv. Çalışma Koşulları

Göçmen işçiler, birçok yönden çok kötü ve yasa dışı çalışma koşullarına tabi tutulmaktadır. Göçmen işçilerle ilgili ödeme, ödeme sıklığı, yasal durum, çalışma şartları, çalışma saatleri ve yapılan işin çeşidi ile ilgili verilen sözlerin tutulmaması, düşük ücret ödeme veya bu ücretleri hiç ödememe, sağlıksız ve güvenli olmayan koşullarda çalışma, barınmanın sağlanmaması gibi hususların varlığı ön plana çıkmaktadır. Mağdurlar bulundukları bu koşullara şikâyet etmeleri durumunda tehdit edilmekte, işten çıkarılma, sınır dışı edilme gibi hususlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, yetkili mercilere şikâyet ettiklerinde ise etkili yasal koruma alamamaktadırlar.

Ücret ve Diğer Haklar

Ücret, göçmen işçilerin en çok sömürüye maruz kaldığı konulardan biridir. Bununla ilgili bulgulara değinmeden önce belirtmek gerekir ki, “angarya”dan farklı olarak, “zorla çalıştırma”da göçmen işçiler çoğu zaman az da olsa ücret almaktadırlar.

Göçmen işçilerin söz verilenden daha az ücret aldıkları, zamanında ödenmedikleri gibi hususlara ilişkin bulgular mevcuttur. Bununla birlikte, kimi zaman göçmenlere ödeme yapılmadan işlerine son verildiğine sıklıkla rastlanmaktadır.

Asgari ücret bile, bir işçinin zorunlu yaşam standardını karşılamazken, çoğu zaman, yasa dışı olarak mağdurlara asgari ücretin altında bir ücret ödenmektedir. Özellikle, inşaat sektöründe çalışan işçiler sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda ücret almaktadırlar.

Ücretlerde de kaynak ülkeler rol oynamaktadır. Özellikle daha ucuz iş gücü olarak görülen üçüncü ülkelerden getirilen göçmen işçiler düşük ücret uygulamalarına maruz kalmaktadırlar. Bunların yanı sıra, dokümansız çalıştırılan işçilerin sosyal sigorta yatırımları da yapılmamaktadır.

Türkiyeli göçmen işçilerin sosyal sigorta yatırımlarını Türkiye’ye transfer etme hakkı var olsa da, genellikle kendilerinin yararına olan bu tip uygulamalardan haberdar değildirler. Bununla birlikte, özellikle inşaat sektöründe çalışan işçiler, ücretlerini düzenli olarak alamamakta ve ücretler iş bitiminde verilmektedir. Bu durumda işçiler ücretlerini zamanında alamamakla birlikte, iş bitmeden diledikleri zaman işten ayrılmamaktadırlar.

Barınma

Yukarıda da açıklandığı üzere işverenler, göçmen işçiler için yeterli ve sağlıklı barınma yeri sağlamamakla yükümlüdürler. Ancak, uygulamada çoğu zaman bu zorunlu-

luğa uyulmamaktadır. Barınmayla ilgili hususlara ilişkin olarak sektörel bir ayırım mevcuttur. Ev hizmetlerinde ve bakıcı olarak çalıştırılan mağdurlar işlerinin niteliği itibarıyla genellikle, işverenlerinin evinde kalmaktadırlar. İnşaat, tarım, sanayi, servis ve diğer sektörlerde çalıştırılan mağdurlar açısından ihlaller söz konusudur. Bu ihlaller ise farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Kimi zaman, mağdurlara barınma hiç sağlanmamakta ve kalacak yerin bulunması, kirası gibi konular mağdurlara bırakılmaktadır. Bir diğer ihlal biçimi ise, mağdurların çok kötü mekân ve koşullarda yaşamak zorunda bırakılmalarıdır.

Garson, kasiyer vs. olarak çalıştırılan işçilere işverenler tarafından barınma olanağı sağlanmamaktadır. İşçiler, böyle durumlarda kendi olanaklarıyla barınma ihtiyacını karşılamakta ve alınan ücretlerin düşüklüğü nedeniyle kalabalık evlerde diğer göçmen işçilerle birlikte yaşamak zorunda kalmaktadırlar. İnşaat ve sanayide çalıştırılan mağdurlar da kimi zaman kalacak yerlerini kendileri karşılamaktadırlar. Bununla birlikte, mağdurların inşaatlarda veya fabrikalarda kalması sıklıkla rastlanan bir durumdur.

İnşaat sektöründe mağdurlar, asgari yaşam ve hijyen koşullarının sağlanmadığı, gıda, tuvalet, banyo gibi ihtiyaçlara ulaşımın sınırlı ve hatta hiç olmadığı yerlerde kalmak zorunda bırakılmaktadırlar. Aynı zamanda, bu durum mağdurlar açısından tehlike arz etmektedir. Aşağıdaki örnekler bu konulara işaret etmektedir.

Sanayi sektöründe ise mağdurlar, fabrikaların içinde işçilere ayrılan bölümlerde topluca kalmaktadırlar. Bu şekilde, mağdurların insanlık dışı koşullarda yaşamak zorunda bırakılmasının yanı sıra, fabrikalarda çıkabilecek yangın veya diğer kazalar nedeniyle bu durum işçilerin sağlığını ve hayatlarını tehdit etmektedir.

Narenciye sektöründe ve seralarda çalıştırılan göçmen işçiler, çoğu zaman bahçelerde naylon çadırlarda kalmak zorunda bırakılmaktadırlar. Bu sektörde çalıştırılan mağdurların aileleriyle birlikte Kıbrıs'ın kuzeyine gelmesi ve bu aileler içinde çocuk ve bebeklerin olması konunun önemini ve ihlalin boyutunu artırmaktadır

Çalışma Saatleri

Göçmen işçilerinin çalışma saatlerinin normalin çok üstünde olduğu saptanmıştır. Zorla çalıştırmanın tespitinde, çalışma saatleri belirleyici unsur olmasa da zorla çalıştırma mağdurları genellikle uzun süre çalıştırılmaktadırlar.

Yukarıda belirtildiği gibi yasal maksimum çalışma saati kışta 38 saat ve yazda 36 saattir. Bu zorunluluğa genelde uyulsa da, göçmen işçiler açısından kimi zaman uyulmamaktadır. Göçmen işçiler işverenleri tarafından düzensiz çalışma saatlerine tabi tutulmakta ve günde 14 saate kadar çalıştırılabilmektedirler. Ek mesaipleri de çoğu zaman eksik veya hiç ödenmemektedir.³⁵

Göçmen işçilerin durumuna paralel olarak, mağdurlar da aynı ihlallere maruz kalmakta, çok uzun süre ve hatta gün boyu çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar. Göçmen işçiler çoğu zaman yasal haklarını bilmedikleri/bilgilendirilmedikleri gibi, çalışma saatlerine ilişkin şikâyet etme imkânına sahip değildirler.

35. Bu husus, Amerika Birleşik Devletleri'nin 2008 yılında yayınlamış olduğu insan hakları raporunda da belirtilmiştir.

Çalışma saatleri açısından en ağır ihlaller, çalışma saatleri belirgin olmayan ev hizmetlerinde ve bakıcı olarak çalıştırılan mağdurlar açısından mevcuttur.

İzinler

Mağdurlar çoğu zaman tatilsiz çalıştırılmaktadırlar. Bu durum hem haftalık izinler, hem de yıllık ücretli izinler açısından mevcuttur.

Haftalık izinlerle ilgili bu durum kimi zaman sürekli. 2 ayda bir izin kullanabilen mağdurlara rastlanmıştır. Kimi zaman ise, işverenin talep ettiği zamanlarda mağdurlar hafta tatili kullanmadan tüm hafta boyunca çalıştırılmaktadırlar.

Mağdurlar, yıllık ücretli izinlerini de kullanamamaktadırlar. Esasen, mağdurlar bu hakları konusunda işverenleri tarafından bilgilendirilmedikleri için bu haklarının farkında değildirler.

Mağdurların haftalık ve yıllık izinlerinin verilmemesinin yanı sıra, sağlık ve diğer konularla ilgili durumlarda dahi, işverenleri tarafından izin kullanmalarına izin verilmemektedir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Genel olarak göçmen işçiler, çoğu zaman güvenliğin ve sağlığın etkin olarak sağlanmadığı yerlerde çalıştırılmaktadırlar. Kimi zaman işin niteliği gereği, mevcut olan risk için gerekli tedbirler alınmamakta, kimi zaman ise ihmal sonucu bu risk ortaya çıkmaktadır.

“İş Sağlığı ve Güvenliği”, çalışanları mesleki risklerden korumak veya bu riskleri en aza indirmek amacıyla işyerinde veya işte yürütülen faaliyetlerin tüm aşamalarında planlanan ve uygulanan, çalışanların çalışma kapasiteleri, yaşamları ve sağlıklarını korumak amacıyla alınması gereken tüm koruyucu önlemleri içermektedir. İç hukukta işverene işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamaya yönelik yükümlülükler getirilmesine karşın, bu yükümlülükler işverenler tarafından yerine getirilmemektedir. Bu önlemlerin alınmaması sonucu iş kazaları önlenememektedir. Aşağıdaki tablo 2000- 2007 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının ve bu kazalar sonucu yaralanan ve ölen işçilerin sayısını göstermektedir.

Tablo 6.
İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

YIL	YARALI	ÖLÜ	TOPLAM
2000	65	3	68
2001	67	6	73
2002	95	3	98
2003	70	3	72

2004	77	5	82
2005	135	4	139
2006	257	10	267
2007	277	10	287

İş sağlığı ve Güvenliği özellikle tehlike derecesi yüksek işler açısından önemlidir. Bu bağlamda, özellikle inşaat ve sanayi sektöründe çalıştırılan mağdurlar risk altındadırlar. Bu iki sektör sağlıksız ve güvenliksiz iş ortamları açısından özellikle ön plana çıkmaktadır.

İnşaat Sektörü

İş kazalarının en büyük oranda gerçekleştiği inşaat sektöründe, çalıştırılan göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği, etkin bir biçimde sağlanmamaktadır.

İnşaat sektöründe çalıştırılan mağdurların risk altında olduğu, bunlar arasında iş kazasına uğramış mağdurların da bulunduğu tespit edilmiştir.

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hususlar işverenler tarafından dikkate alınmamakta ve inşaatlarda iş güvenliğinin sağlanması ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli tedbirler kimi zaman asgari düzeyde dahi sağlanmamaktadır. Bu hususa ilişkin göze çarpan en önemli eksiklik, işçilere gerekli ekipmanın sağlanmamasıdır.

İnşaat sektöründe görülen iş kazası sonucu ölümler ve yaralanmalar genellikle düşmelerden, yüksekte düşen cisimlerden, makinelerin kullanımı sırasında meydana gelen kazalardan veya elektrik çarpmalarından meydana gelmektedir. Bu tip iş kazalarının önlenmesi ve işçilerin korunması için işçilere koruyucu ekipmanın sağlanması gerekmektedir. Ancak, ekipmanların sağlandığı durumlar çok nadirdir.

İnşaat sektöründe yaşanan bazı ölümlerin ve ağır yaralanmaların nedeni, düşen cisimlerin kafaya çarpmasıdır. Bu tür kazalara karşı, inşaat sahası içerisinde sürekli olarak *baş koruyucu* donanımlar olan *baretler*, *başlıklar* ve *kasklar* kullanılmalıdır. Yine aynı şekilde, inşaatlarda çalışılırken görülen kazaların bir kısmı da düşmelerden kaynaklanmaktadır. Düşmeler son derece tehliktir ve sonunda sakatlıklar ve ölümler meydana gelebilir. Bu nedenle, yüksekte çalışırken mutlaka emniyet kemeri kullanılmalıdır. Ancak, bu tür ekipmanlar çoğu zaman işçilere sağlanmamaktadır. Bu gibi durumlarda işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi, işçiler açısından ciddi tehlike arz etmektedir.

İnşaatlar ve iş kazalarının yanı sıra ele alınması gereken bir diğer konu da meslek hastalıklarıdır. İşin niteliği gereği işçilerin maruz kalabilecekleri rahatsızlıkların minimize edilmesi için işverenlerin, iş sağlığı kapsamında gereken tüm tedbirleri alması gerekmektedir. Söz konusu hastalıklar, fiziksel, kimyasal, biyolojik etmenlerden kaynaklanabilir. Bu tür hastalıkların önlenmesi açısından öncelikle yine işçilere koruyucu ekipmanın sağlanması gerekmektedir. İşçiler, zamklar, yapıştırıcılar, tutkal-lar, asfalt, katran ve solvanlar gibi kimyasallara maruz kalmakta, bunlarla birlikte silika ve asbest içeren tozlar ve kumların içinde çalışmaktadırlar. Bütün bu tehlikelere karşı *solunum koruyucu* donanımlar olan *maskeler* ve *respiratörler* (solunum cihazları) kullanılmalıdır. Ters durumda, *silikoz* ve *asbestoz* gibi son derece tehlikeli hastalıklara

yakalanılabilir. Bununla birlikte tozlara ve gazlara maruz kalınan ortamlarda ölçümler yaptırılmalıdır. Ayrıca, *gürültü* gerçekten de inşaat sektöründe kullanılan makinelerin sayısının artması ile önemli tahribatlara yol açabilmekte ve *işitme* sorunlarına neden olabilmektedir. Bu nedenle *kulak koruyucu* donanımlar olan *kulaklıklar* ve *kulak tıkaçları* kullanılmalıdır. Bu bağlamda yine ölçümler yapılmalıdır. Tüm bunların yanı sıra inşaat işleri soğuk, sıcak, kuru ve nemli ortamlarda yapılabilmektedir. Bu nedenlerle ortama uygun *koruyucu elbiseler* kullanılmalıdır. Ancak bu ekipmanlar da işçilere temin edilmemektedir.

Resim 1:

Resim 2:

Her ne kadar işçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve koşullara uymakla yükümlü olsalar da, bu yükümlülük işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bununla birlikte, işçiler tarafından alınan önlemler iş sağlığı ve iş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesi açısından minimum standartları dahi karşılamamaktadır. Bu noktada da işverenlerin sorumluluğu söz konusudur. Şöyle ki; işverenler özellikle yüksek risk taşıyan işlerde çalıştırılacakları işçileri seçerken dikkat etmeli ve işçileri güvenlik tedbirleri ile ilgili bilgilendirmelidirler. Ancak çoğu zaman, özel tecrübe gerektiren işlerde dahi, bu işlerde daha önce çalışmamış işçiler çalıştırılmakta ve işçiler iş güvenliği ve alınması gereken tedbirlerle ilgili işverenleri tarafından bilgilendirilmemektedirler.

Tüm bu ihlallerin temelinde yatan sorunlardan biri ise iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda kimin sorumlu olduğunun tespitidir. Şöyle ki; taşeronlarla yapılan sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak tedbirler taşeronlara verilmektedir. Ancak böylesi durumlarda dahi işverenin, taşeronun çalışanlarına karşı o işyeri ile ilgili olarak doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayıcı tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş yeri, işin yapıldığı yer anlamına gelmektedir ve işin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçları da kapsayacak şekilde ele alınmalıdır. Bu husus, özellikle inşaatla kalan işçiler açısından önem taşımaktadır. Nitekim işçinin inşaatla kalırken hayatını kaybettiği kazalara da rastlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevcut duruma karşın, yetkililer tarafından ise güvenlik tedbirlerinin sağlanması yönünde etkin denetimler yapılmamaktadır. Yapılan denetimlerde odaklanılan daha çok dokümansız işçilerin tespit edilmesi olup, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususlar denetimler kapsamında ele alınmamaktadır. Ara sıra yapılan denetimlerde ise, her ne kadar şikâyetler değerlendirip işletmeler mevcut yasa çerçevesinde soruşturmaya tabi tutulsa da, şikâyetçi olan işçilere yasal koruma sağlanmamakta ve bu işçiler işten atılmayla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşçiler, devam eden işlerini riske atmadan, güvenliklerini ve sağlıklarını tehlikeye atan durumlardan çıkma olanağına sahip değildirler.

- Yapılan medya taraması sonucu tespit edilen bazı iş kazaları:
- Girne’de bir inşaatla meydana gelen iş kazasında 26 yaşındaki A. H. adlı işçi ağır yaralandı. Bir inşaat şirketinin yaptığı binanın 4’üncü katında, beton kolon üzerine bırakılan demir çubuk kayarak aşağıya düşünce, o sırada aşağıda kalıpları toplayan A. H.’nin başına çarptı. Meydana gelen kazanın ardından Girne Akçiçek Hastanesi’ne kaldırılan H., ilkyardım tedavisinden sonra Lefkoşa Dr. Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi’ne sevk edildi ve yoğun bakım servisinde gözetim altına alındı (Nisan 2005).
- Mağusa Belediyesi’nin bir inşaat şirketine yaptırdığı inşaat halindeki çok yönlü spor salonunun tavanı çöktü ve iki işçi yaralandı (Ekim 2009).
- Çınarlı köyünde, yarım inşaatla düşen işçinin koluna demir çubuk saplandı. 46 yaşındaki N. Ö.’in kolunun bir tarafından girip, diğer tarafından çıkan demir çubuk, Lefkoşa Dr. Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi’nde operasyonla çıkarılabildi (Eylül 2009).
- Girne’de bir inşaatla çalışan 16 yaşındaki H. G. isimli işçi, elektrik akımına kapılarak hayatını kaybetti. Polisten yapılan açıklamaya göre G., yapımı devam eden inşaatla mermer döşediği sırada malzeme taşımakta kullanılan asansör (anavador) üzerinde takılı bulunan elektrik kablusunun fişini eliyle kavrayıp takılı bulunduğu prizden çıkarmaya çalışırken elektrikle kapılarak yaşamını yitirdi (Şubat 2007).
- Lapta’da bir inşaatla balkonunda mermer yerleştirmek için döktüğü kum dolguyu alüminyum master ile düzeltirken, balkonun üzerinden geçmekte olan elektrik yüksek gerilim hattına temas eden Y. A. isimli inşaat işçisi, elektrik akımına kapılıp balkondan yere düşerek hayatını kaybetti (Haziran 2007).
- Yeni İskele’de kontrol için gittiği arkadaşının inşaatından demir korkulukların üzerine düşen N. Y. ölümün kıyısından döndü. Merdiven kenarla-

rına yapılan ferforjelerin üstüne düşen Y.'nın koltuk altından giren demir çubuk omzundan çıktı (Temmuz 2009).

- Mormenekşe'de hayati tehlike içerdiği halde inşaatı devam eden binalara elektrik bağlandı (Nisan 2009).

Sanayi Sektörü

İş sağlığı ve güvenliği açısından riskli grubu oluşturan bir diğer sektör ise sanayi sektörüdür. Sanayi sektöründe çalıştırılan işçiler ve mağdurlar iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalabilmektedir. İnşaat sektöründe olduğu gibi bu sektörde de tam ve etkin tedbirler alınmamaktadır.

Kimi zaman gerekli koruyucu ekipman sağlanmamakta, kimi zaman ise makine kullanımı gibi uzmanlık gerektiren işlerde bu uzmanlığa sahip olmayan işçiler çalıştırılmaktadır. Her ne kadar işçilere bir takım eğitimler verilse de, bu eğitimlerin kısa süreli olduğu ve eğitim bitiminde değil eğitim devam ederken işe başladığı, işçilerin tehlikeler konusunda yeterince bilgilendirilmediği görülmektedir.

Sanayi sektöründe yaşanan iş kazalarının yanı sıra, sanayi bölgelerinde meydana gelen yangınlar ön plana çıkmaktadır. Aşağıda medya taraması sonucu elde edilen bulgulardan da görüleceği üzere özellikle son zamanlarda meydana gelen yangınlar dikkat çekmektedir. Bu husus, sanayi sektöründe çalıştırılan birçok işçinin fabrikalarda kalması nedeniyle daha da önemli bir tehlikeyi oluşturmaktadır. Yangınların önlenmesi açısından etkili tedbirler alınmalıdır. Bu bağlamda tiner, boya, gıda, tahta gibi farklı fabrikaların bir arada olduğu sanayi bölgelerinde sektörel ayrışmaya gidilmelidir.

- Değirmenlik'te Taş Kırma Tesisi'nde bir kamyonu tamir etmeye çalışan K. M. isimli şahıs, park halindeki kamyon hareket ederek, belinin üzerinden geçmesi sonucu hayatını kaybetti (Şubat 2004).
- Mağusa Sanayi Bölgesi'nde parke kesimi yapan 27 yaşındaki M. G. isimli işçi, kolunu makineye kaptırdı. Kazada, G.'ün sağ kolu bileğinden koptu (Eylül 2004).
- Serbest Liman Bölgesi'ndeki yüzer havuzda bir yıldır işçi olarak çalışan 35 yaşındaki M. Z., su alan havuzun patlayan borusunu tespit etmeye çalışırken, eline aldığı elektrik kablusunun su ile temas etmesi üzerine elektrik akımına kapıldı. Z., hastaneye kaldırılırken yaşamını yitirdi (Ekim 2009).
- Gazimağusa Sanayi bölgesinde bir makinist garajında yaşanan iş kazasında, 34 yaşındaki Ö. D. isimli makinist ağır yaralandı. Tamir için garaja getirilen aracı dün sabah kaldırıcı ile kaldırarak altında çalışmaya başlayan Ö. D., kaldırıcın kaymasıyla yere düşen aracın altında kaldı. D.'nin vücudunda çok sayıda ezik ve ciğerlerinde yırtılma olduğu tespit edildi. Hayati tehlikesi bulunan D., yoğun bakım servisinde müşahade altına alındı (Mayıs 2007).
- Dikmen'de bir garajda çalışan 25 yaşındaki M.T., tamir etmek için krikoyla kaldırdığı aracın altına yerleştirdiği tahta kütüklerin kayması sonucu

düşen aracın altında kalarak hayatını kaybetti (Şubat 2009).

- Haspolat Sanayi Bölgesi'ndeki Plastik ve Köpük Fabrikası, buhar kazasının patlamasının ardından çıkan yangın sonucu tamamen yandı. Fabrikadaki işçilerin yemek arasında olduğu an meydana gelen patlama, ucuz atlatıldı. Meydana gelen patlama sırasında fabrika içerisinde bulunan altı kişiden Haspolat'ta sakin G. K. (33), A. A. (59) ve N. E. (56) hafif yaralanarak Lefkoşa Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi Acil Servisi'nde kontrol altına alındı. Patlama sonucu fabrika duvarlarının yıkılması ve büyük hasar görmesi, patlamanın büyüklüğünü gözler önüne serdi. Patlamanın meydana geldiği sırada, fabrikaya yakın işyerlerinde çalışan vatandaşlar, çıkan gürültü sonrası her yerin sarsıldığını ve şiddetli bir deprem olduğunu sandıklarını belirtti (Ekim 2009).

- Lefkoşa'da sanayi bölgesinde, İ. Z.'e ait mobilya atölyesi, yangın sonucu kül oldu (Eylül 2009).

Yukarıdaki örnek olaylar ve resmi olarak tespit edilebilen rakamlar, konunun ciddiyetini ortaya koymaktadır.



maktadır.

Mağdurların yardıma ulaşma imkânı da oldukça düşüktür. Bu durum hem bulundukları koşullardan kurtulma olanaksızlığına paralel olarak hem de etkin yardımın olmamasından kaynaklı ortaya çıkmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi insan ticareti mağdurlarına yönelik bir başvuru ve koruma mekanizmasının olmayışı yanında, göçmen işçilere ilişkin başvuru mekanizmaları da mağdurların korunmasında, hem mekanizmaların kendi içindeki eksiklikler hem de mağdurların bulundukları koşullardan dolayı etkin çalışmamaktadır.

Öncelikle, mağdurların bulundukları koşulları şikâyet edebilecekleri merciler ulaşılabilir değildir. Mağdurlar, şikâyet edebilecekleri mercilerin varlığı, bu mercilerin

nerde olduğu, nasıl ulaşabilecekleri konusunda bilgisizdirler. Bu konuda işverenleri tarafından bilgilendirilmemektedirler. Aynı şekilde, Devlet tarafından göçmen işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesine ilişkin uygulamalar ve tedbirler bulunmamaktadır.

Mağdurlar başvuru mekanizmalarına ulaşabilmeyi başarmış olsa da başka sorunlar yaşamaktadırlar. Bunlardan biri, dil sorunudur. Şikâyet edebilecekleri mercilere ulaşabilen mağdurların özellikle vurgu yaptığı nokta, başvurdıkları yerde yaşadıkları dil sorunudur. Mağdurların kimisi İngilizce bilirken kimisi de bilmemektedir. İngilizce bilenler de aynı sorunu yaşamaktadırlar. Bununla birlikte, şikâyetleri etkin bir şekilde dikkate alınmayarak mağdur olarak tanınmamaktadırlar.

Tüm bunların yanı sıra mağdurların zorla çalıştırma yöntemleri nedeniyle baskı altında oluşları, şikâyet etmeleri açısından engel teşkil etmektedir. Kimi zaman mağdurlar, üzerlerindeki baskı unsurları nedeniyle şikâyetçi olmaktan korkmaktadırlar.

Ancak, belirtmek gerekir ki, mağdurlar, hem sahip oldukları haklar hem de mevcut başvuru yolları konusunda bilgisizdirler. Bunun sebepleri arasında tamamen yabancı oldukları bir düzenin içerisinde yasal hakları ve şikâyet imkânları konusunda kimi zaman işverenleri tarafından yanlış bilgilendirilmeleri ve bununla ilgili olarak Devletin yabancı uyruklu işçilere ilişkin herhangi bir bilgilendirme ve bilinçlendirme politikasının olmayışdır.

vi. Göçmen İşçilerin Ülkelerine Geri Dönüşü

Mağdurların durumu açısından ele alınması gereken bir diğer husus, mağdurların ülkelerine geri dönüşüdür. Geri dönüşün sağlanamaması mağdurlar açısından en ağır ihlale yol açan hususlardan biridir. Bu konu ile her ne kadar Devlet tarafından alınmış tedbirler olsa da kimi zaman etkinlik sağlanamamaktadır. Özellikle kaçak çalıştırılan işçiler açısından bu durum mevcutken, kimi zaman yasal olarak çalıştırılan işçiler ile ilgili de bir takım sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle üçüncü ülkelerden getirilen işçiler ve Türkiye'nin vize uyguladığı ülkelerde uçak biletleri ağır maliyetler içermekte; bunu karşılayamayan mağdurlar ülkeyi terk edememekte ve burada çok daha ağır mağduriyet yaşamaktadırlar. Yukarıda da açıklandığı gibi 3. ülkelerden işçi çalıştıracak olan işverenlerin, çalıştıracakları işçinin ülkesine geri dönüşünü garanti altına almak için bankaya para yatırması ve bu paranın 1 yıllık süreyle bloke edilmiş olması gerekmektedir. Ancak, işçiler bu konuda da bilgisizdirler ve bu paranın ne amaçla yatırıldığını bilmemektedirler. Bu haklarını bilmedikleri için uçak bileti için paralarının olmaması kendilerini çalıştırıldıkları koşullara daha da bağımlı kılmaktadır.

Kaçak çalıştırılan işçiler için böyle bir tedbir hiç alınamamaktadır.

vii. Dokümanız Göçmen İşçiler

Dokümanız çalıştırılan göçmen işçiler daha ağır insan hakkı ihlallerine maruz kalmakta ve zorla çalıştırma koşulları daha da ağırlaşmaktadır. Dokümanız işçiler bulundukları yasa dışı durumdan dolayı herhangi ilgili kurumlara şikâyetle bulunamamakta ve yasal haklarına ulaşmakta daha da zorluk yaşamaktadırlar.

viii. Ayrımcı/ Irkçı Yaklaşımlar

Mağdurlar çoğu zaman işverenleri, toplum ve kimi zaman yetkililer tarafından ayrımcılığa ve ırkçı muamelelere maruz kalmaktadırlar. Mağdurların maruz kaldığı diğer insan hakkı ihlallerinde ve insanlık dışı muamelenin temelinde ırkçı yaklaşımlar yatmaktadır. Aynı zamanda mağdurlar ötekileştirilmekte ve gerek toplum içerisinde gerekse devletin koruma mekanizmalarının içinde dışlanmaktadır.

Mağdurlar kendi ülkelerindeki sosyo-ekonomik durumlarından ötürü de ayrımcılığa uğramaktadırlar. İşverenler tarafından mağdurların sosyo-ekonomik durumları temel alınarak, sömürü meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu bakış açısıyla, mağdurların her türlü sömürüye katlanması gerektiği, şikâyet hakkı olmadığı gibi tutumlar ortaya konmaktadır.

Kadın mağdurlar ise çifte ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadın mağdurlar cinsel tacize varan muamelelerle karşılaşmaktadırlar.

Kimi zaman ise mağdurlar devlet yetkilileri tarafından temelinde ırkçılığı barındıran muamelelere maruz kalmaktadırlar.

Mağdurlar arası ayrımcılık da söz konusudur. Bu noktada Türkiyeli mağdurların üçüncü ülkelerden getirilen mağdurlara yönelik ayrımcı/ırkçı yaklaşımları olduğu gözlemlenmektedir.

Toplum içerisinde ise özellikle ırkçılık, yabancı düşmanlığı çok yaygın bir tutumdur. Bu tip yaklaşımlar nedeniyle, mağdurlar toplum içerisinde de dışlanmakta ve sosyalleşememektedirler. Toplumla ilgili bir diğer önemli nokta ise toplumsal irade, daha doğrusu böyle bir iradenin olmayışıdır. Şu anki durumda, göçmen işçilerin insan hakları ihlallerinin önlenmesi için **güçlü bir toplumsal irade** söz konusu değildir. İhlallerin boyutu ne kadar büyük olursa olsun kendi haklarımızı ihlal etmediği sürece öncelikli sorunumuz olarak görülmemektedir. Paralel olarak, mağdurlar ötekileştirilmekte ve göz ardı edilmektedir.

BÖLÜM IV SONUÇ

Yukarıda açıklananlar ışığında, Kıbrıs'ın kuzeyinde zorla çalıştırmaya ilişkin önemli göstergeler ve göçmen işçilerin insan haklarına ilişkin olarak çok ciddi ihlallerin

Göçmen işçiler kendi ülkelerindeki fakirlik, işsizlik gibi sebeplerden ötürü iş ve daha iyi bir yaşam ümidiyle Kıbrıs'ın kuzeyine göç etmektedirler. Göçmen işçi çalıştırılmasına yönelik talebin temelinde ise ucuz ve bağımlı işgücüne yönelik talep yatmaktadır.

Farklı orijin ülkelerden getirilen işçiler inşaat, sanayi, tarım, hizmet gibi sektörlerde çok kötü koşullarda çalıştırılmaktadırlar. Göçmen işçiler borç sömürüsüne maruz kalmakta, pasaportları ellerinden alınmakta ve farklı araçlar kullanılarak tehdit edilmektedirler. Zorla çalıştırma uygulamalarına maruz kalan işçiler birçok yönden insan hakları ihlalleri ile karşılaşmaktadırlar.

İşverenler tarafından, barınma, harçların ödenmesi, ücret, çalışma saatleri ve izinlere ilişkin yasal yükümlülükler yerine getirilmemektedir. Çok düşük ücretlerle çalıştırılan göçmen işçiler sağlıksız ve insanlık onurunu zedeleyici koşullarda çalışmak ve yaşamak durumunda bırakılmaktadırlar. Kimi zaman ise çok uzun saatler ve/veya izinsiz çalıştırılabilmektedirler. Özellikle, inşaat ve sanayi sektöründe yer alan tehlike derecesi yüksek işlerde iş güvenliği olmaksızın çalıştırılan göçmen işçiler iş kazası riski ile karşı karşıyadır. Meydana gelen iş kazalarında, hayatını kaybeden veya ciddi şekilde yaralanan göçmen işçiler bulunmaktadır.

Genel olarak benzerlik gösterse de göçmen işçilerin mağduriyetinin şekli ve boyutu orijin ülkeye ve çalıştırıldıkları sektöre göre değişkenlik gösterebilmektedir. Türkiye harici ülkelerden getirilen işçiler dil sorunu, orijin ülkelerdeki daha kötü yaşam ve ekonomik koşullar ve bu koşulların işverenler tarafından sömürülmesi, Türkiyeli işçilere nazaran daha fazla olan işverene bağımlılık gibi etmenlerden ötürü zorla çalıştırma açısından daha riskli grupları oluşturmaktadır.

Göçmen işçilere ve göçmen işçilerin korunmasına ilişkin Devletin yaklaşımları değerlendirildiğinde, devlet politikalarının göçmen işçileri korumada yetersiz olduğu açıkça gör÷lmektedir. Yasalar içerisindeki eksiklikler ve var olan yasaların uygulanmaması göçmen işçilerin korunmasında ve mevcut ihlallerin ortadan kaldırılmasında önemli bir engeldir. Bununla birlikte, göçmen işçilere ilişkin etkin başvuru mekanizmalarının olmayışı da önemli sorunlardan biridir. Mevcut yasaların uygulanmasına ilişkin yapılan denetimler sadece “kaçak” işçi odaklı yapılmakta ve göçmen işçilerin diğer hakları ve insan hakkı ihlalleri göz ardı edilmektedir. Bu hususa ilişkin, nitelik ve nicelik olarak yeterli olmayan personel ve göçmen işçilerin korunmasına ilişkin politik iradenin olmayışı en temel etmenlerdendir.

“Kaçak” işçi sorunu Kıbrıs'ın kuzeyinde birçok kesim tarafından kabul edilen ve dile getirilen bir olgudur. Ancak, soruna yaklaşım insan hakları merkezli değildir. Diğer göçmen işçilere nazaran daha da ağır ihlallere maruz kalan bu risk altında olan dokümanız işçiler, ekonomik ve toplumsal bir sorun olarak gör÷lmekte, ancak maruz kaldıkları insan hakları ihlalleri tamamen göz ardı edilmektedir.

Tüm bu mağduriyetlerinin yanında göçmen işçiler gerek toplumsal yaşamda gerekse işyerlerinde etnik ve sınıfsal ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Çoğu zaman, etnik ve sınıfsal ayrımcı yaklaşımlarla sömürü işverenler tarafından meşrulaştırmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, toplum içerisinde de hakim olan etnik ve sınıfsal ay-

rımcılık soruna ilişkin toplumsal mücadelenin oluşmasına engel olmaktadır.

| 45

Tüm bunlara ilişkin Devletin gerekli yasal ve idari adımları atması ve göçmen işçilerin korunmasına ve mevcut ihlallere ilişkin gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Bugüne kadar soruna ilişkin etkin bir rol üstlenmeyen sendikalara, meslek örgütlerine ve sivil topluma bu noktada çok büyük bir görev düşmektedir.

Son olarak, çok önemli bir hususun eklenmesi gerekmektedir. Kıbrıs'ın kuzeyinde zorla çalıştırma amacıyla insan ticaretine ilişkin de bulgular söz konusudur. Genel olarak göçmen işçiler bu açıdan risk altında olup birçoğu insan ticareti mağdurudur.

KAYNAKÇA

Abd report 2007.

Country report UK, Anti slavery international

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İHBAR HATTI ile vatandaşların Hizmetinde", <http://www.csgb.eu/index.php?men=385&newsid=395#>, siteye son giriş tarihi 13/09/ 2011.

Göynüklü, Ceren, İsmet Lisaniler ile 2009'da Göçmen İşçilerle ilgili yapılan röportaj.

Haber Kıbrıs, "Adem. Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı", 21/03/2011, <http://haberkibris.com/n>.

İş sağlığı ve Güvenliği Yasası <http://kktcisguzmanlari.tr.gg/%26%23304%3B%26%23351%3B-Sa%26%23287%3B%26%23305%3B%26%23287%3B%26%23305%3B-ve-G.ue.venli%26%23287%3B-Yasas%26%23305%3B.htm>, son giriş tarihi 13/09/2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “İşe Giriş”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=419&submen=418>, son giriş tarihi 13/09/2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Ücretler.” <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=422&submen=418>, siteye son giriş tarihi 13/09/2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Çalışma Saatleri”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=420&submen=418>, son giriş tarihi 13/09/2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Haf-talık/Yıllık izin”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=421&submen=418>, son giriş tarihi 13/09/2011.

Kuzey Kıbrıs Trürk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, “Hiz-met Aktinin Feshi”, <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=423&submen=418>,

siteye son giriş tarihi 13/09/2011.

Lisaniler, İsmet

Mehmet, Özay, mehmet Tahiroğlu, Fatma Güven Lisaniler & Salih Katırcıoğlu, “Labor Mobility and Ka-labor Market Convergence in Cyprus”, Turkish Studies, 8(1): 43-69, March 2007.

MinistryofLabourandSocialSecurity,15.9.2008<http://www.csgb.eu/index.php?men=385&newsid=167>, son giriş tarihi, 29/04/2009.

Protecting the Rights of Immigrant Workers: A shared Responsibility, 2009, ILO http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/brochure_migrant_rights.pdf, siteye son giriş tarihi 13/09/2011

Skrivankova, Klara, “Trafficking for Forced Labor UK Country report”, Anti Slavery International, 2006, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/t/trafficking_for_forced_labour_uk_country_report.pdf, son giriş tarihi, 12/02/2012.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası, http://mevzuat.kamunet.net/mmd/tuzukler_hm/yabancilarin_calisma_izinleri_tuzugu.html, son giriş tarihi 09/02/2012.

Yabancılar ve Muhaceret Yasası, <http://www.mahkemeler.net/tuzuk/stf105b.pdf>, son giriş tarihi 09/02/2012.

HUMAN RIGHTS OF MIGRANT WORKERS IN NORT CYPRUS

Ceren GÖYNÜKLÜ



Bu yazıda derlenen metinde kullanılan terminoloji Avrupa Birliği (AB) tarafından desteklenen projelerden biri olan “Kıbrıs’ın Kuzeyinde İnsan Haklarının Haritalandırılması Projesi” kapsamında Kıbrıslı Türk İnsan Hakları Vakfı ve yazarların sorumluluğu altındadır. Bu yayının içeriği hiçbir şekilde Avrupa Komisyonuna atfedilemez. AB, üyesi olarak sadece Kıbrıs Cumhuriyeti’ni tanıır, “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti”ni tanımaz. 389/2006 sayılı Konsey Tüzüğü’nün 1(3) maddesine göre “bu katkının sağlanması bu bölgelerde Kıbrıs Cumhuriyeti dışındaki kamu otoritesini tanıma anlamını taşımaz”.



KIBRISLI TÜRK İNSAN HAKLARI VAKFI
TURKISH CYPRIOT HUMAN RIGHTS FOUNDATION

The texts compiled in this publication including the terminology used lay in the sole responsibility of the author(s) and/or the Turkish Cypriot Human Rights Foundation as one of the beneficiaries of the EU funded project “Mapping Human Rights in the Northern Part of Cyprus”. In no way can the content of this publication be attributed to the European Commission. The EU does not recognise the “Turkish Republic of Northern Cyprus” but only the Republic of Cyprus as its member state. According to article 1(3) of Council Regulation 389/2006 “the granting of such assistance shall not imply recognition of any public authority in the areas other than the Government of the Republic of Cyprus”.

HUMAN RIGHTS OF MIGRANT WORKERS IN NORT CYPRUS

Ceren GÖYNÜKLÜ

TURKIS CYPRIOT HUMAN RIGHTS FOUNDATION PUBLICATIONS NO: 6

First Published - May 2012
Nicosia - N.Cyprus

ISBN: 978-9963-719-07-5



Tanzimat Sokak No: 176 Lefkoşa
0533 869 75 42

BOOK COVER & GRAPHIC DESIGN

Erdoğan Uzunahmet

BOOK LAYOUT:

Erdoğan Uzunahmet

EDIT:

Sevinç İnsay - Gavin Denston

PRINTING:

MAVİ BASIM

Esnaf ve Zanaatkârlar Sitesi - Lefkoşa
Tel: 0533 8631957

CONTACT:

TURKIS CYPRIOT HUMAN RIGHTS FOUNDATION

www.ktihv.org

e-mail: info@ktihv.org

Haşmet Gürkan Sok. No: 3 - Lefkoşa-Kıbrıs.

Tel: +90 392 229 17 48 / 49

CEREN GÖYNÜKLÜ:

The Turkish Cypriot Human Rights Foundation (TCHRF) completed a two year project, *Mapping Human Rights in North Cyprus*. This project was funded by the European Union's financial aid for the Turkish Cypriots.

The project contains human rights reports under eleven headings:

Minority Rights; Children Rights; Detainee Rights; Trafficking in Persons for the Purpose of Sexual Exploitation; Rights of the Migrant Workers; Property Rights; Women's Human Rights ;Persons with Disabilities; Refugee Rights; Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Persons; Rights of the Missing Persons and their Families.

These reports are an objective and detailed account of the "map" of human rights in North Cyprus with a view to raising the standard of human rights to European and international levels and they will be shared with the public and all relevant stakeholders both in Turkish and English languages.

We wish to express our sincere thanks to the following people for their contribution in different capacities to this work which we believe will be a vital vehicle to transport the level of human rights in our country to a much higher and desired level.

EROL AKDAĞ, MUSTAFA ABİTOĞLU, GÖZDE ÇEKER, FİKRİYE ERKANAT SAKALLI, UMUT ÖZKALELİ, MELİKE BİSİKLETCİLER, AYCAN AKCIN, BAHAR AKTUNA, RAHME VEZİROĞLU, İSMAİL BAYRAMOĞLU, LEYLA FALHAN, GÖRKEM REİS, FEZİLE OSUM, EMİNE ÇOLAK, VEYSEL EŞSİZ, FATMA GÜVEN LİSANİLER, ILGIN YÖRÜKOĞLU, MEHVEŞ BEYİDOĞLU, ÖMÜR YILMAZ, MEHMET ERDOĞAN, SEVİNÇ İNSAY, UTKU BEYAZIT, OLGA DEMETRIOU, REBECCA BRYANT HATAY, TUFAN ERHÜRMAN, DOĞUŞ DERYA, TEGİYE BİREY, ŞEFİKA DURDURAN, UMUT BOZKURT, ERDOĞAN UZUNAHMET, HÜRREM TULGA DERVİŞ UZUNER, PERÇEM ARMAN, HAZAL YOLGA, ÖMÜR BORAN, FATMA TUNA, ÇİM SEROYDAŞ, ORNELLA SPADOLA, ENVER ETHEMER, ASLI GÖNENÇ, DİLEK ÖNCÜL, GAVIN DENSTON, FATMA DEMİRER, FAİKA DENİZ PASHA, ÖNCEL POLİLİ, CEREN GÖYNÜKLÜ, ALİ DAYIOĞLU, SELEN YILMAZ, CEREN ETCİ, CEMRE İPÇİLER, ZİLİHA ULUBOY, INITIATIVE AGAINST HOMOPHOBIA

Canan Öztoprak

Project Coordinator

Turkish Cypriot Human Rights Foundation.

HUMAN RIGHTS OF MIGRANT WORKERS IN NORT CYPRUS

Ceren GÖYNÜKLÜ

CHAPTER ONE

Introduction: The Concept and Definition of Migrant Worker

CHAPTER TWO

Forced Labour

I. The Definition of Forced Labour and International Regulations on the Prohibition of Forced Labour

- A. Instruments Regulating the Prohibition of Forced Labour
- B. Practices That Fall Within the Scope of Forced Labour

II. Legal Regulations and Practices on the Prohibition of Forced Labour and Migrant Workers in the Northern Part of Cyprus

- A. The Analysis of the Implementation of the Regulations on the Prohibition of Forced Labour
- B. The Analysis of Legal Regulations on Migrant Workers
 - i. Legal Procedure on the Employment of Migrant Workers
 - ii. Provisions Included in the Law and By-law on Work Permits of Foreigners
 - iii. General Provisions in Labour Law and Other Statutes on Work Life
- C. Mechanisms of Inspection and Recourse Concerning the Rights of Migrant Workers

CHAPTER THREE

I. Current Situation in the Northern Part of Cyprus

- A. Demographics
- B. Findings Indicating Forced Labour and Assessment

CHAPTER FOUR

Conclusion

Introduction: The Definition of the Term Migrant Worker

People migrate from their country of origin to another country due to war, the threat of being murdered or tortured which puts the physical integrity of individuals in danger and is therefore against the right to live, as well as economic factors like poverty or unemployment. The concept of international immigration and individuals who are forced to migrate are defined differently depending on the reasons behind the migration.

The term Migrant generally signifies individuals “who migrate due to reasons like living in better conditions, employment or political, economic and social instability within the country they live in”. Unemployment, low wages, unfavourable living and working conditions in countries of origin and employment opportunities in the countries of destination lead to labour migration. The challenges and difficulties faced by migrant workers in their own country of origin and the hope of a better life and work are the driving force for migration. The negative conditions of immigrants are usually taken advantage of and their labour is considered as ‘cheap labour’. In addition to this, immigrant workers end up working in specific sectors and in jobs which are not preferred by locals in the country of destination.

The term “Migrant Worker” has no uniform definition; however it has been defined in different international regulations.

In the United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the term “Migrant Worker” is defined as “a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national”.

In the European Convention on the ‘Legal Status of Migrant Workers’, the term “migrant worker” has been defined in terms of the purposes and scope of the convention. According to this document, the “migrant worker” is defined as “a national of a Contracting Party who has been authorised by another Contracting Party to reside in its territory in order to take up paid employment”.

These conventions include safeguards related to the status and protection of migrant workers based on the challenges those workers may face due to living and working away from their country of origin which frequently lead to violations of their human rights. In addition to these conventions, International Labour Organisation’s Convention 97 concerning Migration for Employment and Convention 143 concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers include provisions on migrant workers and the protection of their rights. In addition to this, rights and safeguarding principles defined in many other international and local regulations regarding migrants are equally applicable to migrant workers.

Migrant workers may be defined in different ways in countries of destination. In some cases, domestic law refers to 'migrant workers' as 'foreign workers'. Depending on the legal status of migrants in the countries of destination, there could be definitions of migrant workers employed illegally as: 'illegal migrants' and 'irregular migrants'. However, in terms of human rights terminology, the term "undocumented migrant" in relation to migrants employed illegally is a more accurate and acceptable expression.

International and regional regulations and practices related to migrant workers seek to prevent human right violations to migrant workers. In the globalized world, migrant workers experience different aspects of social, cultural and economic problems in the countries they migrate to and in this connection, their victimhood emerges in different ways.

Violations of the rights of migrant workers and their victimhood may also emerge in different ways in the northern part of Cyprus. The most significant violations with respect to migrant workers is forced labour and exploitation of labour. Nevertheless, there are also serious violations of the right to live, right to health and prohibition of discrimination. In this study, other human right violations against migrant workers will also be analyzed by taking as a basis forced labour and exploitation of labour.

I. The Prohibition of Forced Labour in International Law: Definition and Scope

Forced Labour

“Forced Labour” denotes an individual’s not having the freedom to quit his/her job or his/her provision of service consequent to use of force or threat or his/her being put to work under conditions where he/she does not have the freedom to leave his/her workplace or the place he/she is providing his/her service. “Forced labour” describes all the work or services any individual is obliged to do without his/her utmost will under the threat of punishment. Forced labour is prohibited whether or not it forms an element of human trafficking and the prohibition of forced labour is included in many international instruments.

A. A.Primary Instruments Regulating the Prohibition of Forced Labour

Convention Concerning Forced or Compulsory Labour

In the General Conference of the International Labour Organization held in Geneva on 10 June 1930, the Convention Concerning Forced or Compulsory Labour dated 28 June 1930 and numbered 29 was adopted. Within the scope of the Convention forced labour was defined and also obligations on the prevention of forced labour were imposed to contracting States.

The relevant article which defines forced labour and provides the conditions for its prohibition is as follows:

Article 2

- For the purposes of this Convention the term “forced or compulsory labour” shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.
- Nevertheless, for the purposes of this Convention the term “forced or compulsory labour” shall not include:
 - a. Any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;
 - b. Any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;
 - c. Any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;
 - d. Any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;
 - e. Minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.

Abolition of Forced Labour Convention

Another convention adopted by the International Labour Organization with respect to forced labour is the Abolition of Forced Labour Convention number 105 signed on 5 June 1957.

European Convention on Human Rights

Forced labour is also prohibited under the European Convention on Human Rights. This convention, which has been ratified and transposed, is also binding in nature for the TRNC. The relevant article is as follows:

Article 4 – Prohibition of slavery and forced labour

1. No one shall be held in slavery or servitude.
2. No one shall be required to perform forced or compulsory labour.
3. For the purpose of this article the term “forced or compulsory labour” shall not include:
 - a) any work required to be done in the ordinary course of detention imposed according to the provisions of Article 5 of this Convention or during conditional release from such detention;
 - b) any service of a military character or, in case of conscientious objectors in countries where they are recognised, service exacted instead of compulsory military service;
 - c) any service exacted in case of an emergency or calamity threatening the life or well-being of the community;
 - d) any work or service which forms part of normal civic obligations.

Forced labour is also prohibited under the United Nations Covenant on Civil and Political Rights which was ratified also by the TRNC and became binding. The relevant article is as follows:

Article 8- Prohibition of Slavery

1. No one shall be held in slavery; slavery and the slave-trade in all their forms shall be prohibited.
2. No one shall be held in servitude.
3. a) No one shall be required to perform forced or compulsory labour;
b) Paragraph 3 (a) shall not be held to preclude, in countries where imprisonment with hard labour may be imposed as a punishment for a crime, the performance of hard labour in pursuance of a sentence to such punishment by a competent court;
c) For the purpose of this paragraph the term “forced or compulsory labour” shall not include:
 - (i) Any work or service, not referred to in subparagraph (b), normally required of a person who is under detention in consequence of a lawful order of a court, or of a person during conditional release from such detention;
 - (ii) Any service of a military character and, in countries where conscientious objection is recognized, any national service required by law of conscientious objectors;
 - (iii) Any service exacted in cases of emergency or calamity threatening the life or well-being of the community;
 - (iv) Any work or service which forms part of normal civil obligations.

B. B. Practices That Fall Within the Scope of Forced Labour

OSCE

Forced labour may emerge in different forms. Although it comes to mind initially that forced labour is carried out by physical violence or threat, methods of forced labour should not necessarily be physical oppression, violence or punishment. The consent of the victims is being eliminated also by some other practices. There are also some practices that should be considered under the scope of forced labour and these practices indicate the presence of forced labour.

Practices that fall within the scope of forced labour are as follows:

- Preventing the employees from complaining by using physical or sexual violence and/or threat,
- Death threat or employees’ getting murdered after having disappeared
- The threat to give harm to victims’ families,
- Failing to keep the promises related to payment, frequency of payment, legal status, working conditions and the type of the work,
- Being isolated from people: Being kept away from the outer world physically and/or in terms of electronic communication
- To restraint one’s freedom and/or movement,
- The threat to monitor one’s movement and communications,
- Seizing passports and identity papers,
- Controlling the communication between the person and other employees,

- Punishing the person by using violence, financially or by means of punishment methods in case he/she will make a complaint,
- Keeping the person in environments that are unhygienic, unsafe and/or very crowded and his/her chance of having access to food and drinks being restricted,
- Subjection by indebtment, overcharging (transportation to the country of destination, transportation to work from the place of accommodation and back or rentals of places of accommodation), deduction of such amounts from the receivables of the individual, the individual's being indebted to his/her boss continuously,
- Paying low wages or non-payment,
- Making cuts from wages,
- Imposing arbitrary fines or financial penalties (in case of a disease or under the pretext of failing to do the job properly),
- Failing to legitimize employees' working conditions or keeping the employees as illegal deliberately,
- Preventing the employees from learning the language of the country they are in or hindering their communication with the locals,
- Unsafe and unhealthy working conditions,
- Working hours that are excessively longer than normal,
- Restricting access to medical care,
- Misdirecting or not informing the employees about the legal situation with regard to their employment and their rights,
- Corruption of local authorities (Police, medical staff etc.) and preventing the employees from reporting the negative circumstances they are in,
- Leaving the person in a difficult position.

I. I. Legal Regulations and Practices on the Prohibition of Forced Labour and Migrant Workers in the Northern Part of Cyprus

A. A. The Assessment of the Implementation of the Regulations on the Prohibition of Forced Labour

Several regulations have been made regarding the prohibition of forced labour within the legislation in force in the northern part of Cyprus. First of all, forced labour has been prohibited under the Constitution.

The relevant Article is as follows:

The Constitution

Article 49- Right and Duty to Work

1. It is the right and duty of every citizen to work.
2. The State shall protect the workers and support employment by taking social economic and financial measures for securing a decent life to workers and for ensuring that the working conditions shall improve in a stable manner; the State shall take measures aimed at preventing unemployment.
3. No person shall be compelled to work. Forced labour is prohibited. However, any labour required to be performed by convicts during their detention for rehabilitation purposes shall not be deemed to be forced labour.

4. The forms and conditions of physical or intellectual work which is in the nature of a civic duty, in fields necessitated by the country's requirements, shall be regulated by law in accordance with democratic principles.

It is of great importance that the prohibition of forced labour has been protected at constitutional level. However, within the laws under the Constitution, which are supposed to regulate and safeguard the rights regulated in the Constitution, the prohibition of forced labour has not been regulated fully and efficiently and there are serious legal deficiencies with regard to the prevention of forced labour.

Although forced labour has been defined as a misdemeanour in the Criminal Code, there are still legal deficiencies regarding prevention of force labor .

The relevant Article is as follows:

The Criminal Code

Article 254- Unlawful Compulsory Labour

Any person who unlawfully compels any person to labour against the will of that person is guilty of a misdemeanour and is liable of imprisonment for one year.

B. B. The Assessment of Legal Regulations on Migrant Workers

i. i. Legal Procedure on the Employment of Migrant Workers

The principles of employing foreign workers have been regulated under the Law on Work Permits of Foreigners that entered into force in 2006 as well as the by-law enacted as based on this law¹.

Employers intending to employ foreign workers in their workplaces or businesses are required to obtain work permits for those workers². Prior to the application for a work permit, an employer should obtain a preliminary permit for the worker for whom the application will be made. That is, employers who intend to employ foreign workers in their workplaces or businesses are required to apply to the Department of Labour before the arrival of those workers to the TRNC and obtain the aforementioned permit which is issued after an assessment. Employers may apply for a preliminary permit solely for workers who are abroad³. The preliminary permit gives its holder the right to enter the TRNC only to work at the work or workplace, for the employer and the occupation indicated. Also, with the amendments made, Social Security and Reserve Fund premium deposits have been made a pre-requisite for the preliminary permits that apply to the foreign workers intended to be brought.

1. By all these changes, 50 thousand workers have been registered in the first place. As of September 2008, with the introduction of the pre-requisite of Social Security and Reserve Fund premium deposits for the preliminary permits given in order to bring workers, the number of registered workers within the country has decreased to 32 thousand. Haber Kıbrıs, "Adem. Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı", (Adem. Illegal life must be ended) 21/03/2011, http://haberkibris.com/n.php?n=3b0dd19a-2011_03_21, accessed December 10, 2012. Although the number of migrant workers is sought to be minimized with the changes made, said practices legalize human trafficking and provide a legitimate and legal basis for human trafficking. Also, the practices in question are based on eliminating undocumented workforce, increasing the local workforce by decreasing the supply of foreign workforce and creating areas of employment for TRNC citizens and not preventing human trafficking and protecting the migrant workers who are victims of human trafficking

2. Law on Work Permits of Foreigners Article 5-The Obligation to Obtain a Permit (1)

3. Law on Work Permits of Foreigners Section two-the demand for foreign workers and preliminary permits- Article 8- Preliminary Permit, by-law.

Prior to issuing a preliminary permit, the Department of Labour takes into consideration the business segment, the fields of occupation and the personnel needed for a particular workplace or business registered in the Turkish Republic of Northern Cyprus and gives priority to the TRNC citizens eligible for that work. If TRNC citizens eligible for that work are not ascertained, a preliminary permit is issued for the foreign worker to be brought. This practice aims to give priority to local workforce.

The validity period of the permits issued is 30 days following the date of issue and the employer who brings foreign workers from abroad with a preliminary permit is required to apply to the Department of Labour for a work permit for a fixed term after the foreign worker will enter the TRNC with the preliminary permit⁴. The work permit obtained is specific to that particular workplace. Any worker working at a workplace with a work permit obtained cannot work at a workplace or with an employer other than those indicated in the work permit or be transferred to another employer by his/her own⁵. Foreign workers wishing to work at another business may only obtain a permit by means of leaving the country and re-entering.

For the permits to be issued, the employers are also asked to deposit securities or provide a bank guarantee⁶. The validity period of the security or bank guarantee asked is one year and the amount varies according to the countries the workers come from. As it is aimed to guarantee the return of the workers to their countries in any unexpected situation with said practice, the amount of the security or the bank guarantee asked is in accordance with the air travel fares for different countries. Said practice reflects the fact that the government takes into account the situation of the victims and recognizes somehow the presence of the risk of exploitation.

ii. Provisions Included within the Legislations Regarding Migrant Workers

The Labour Law and other regulations to be explained below include general provisions on the protection of workers as well as regulations specific to migrant workers under the legislation currently in effect.

The Law on Work Permits of Foreigners and the by-law enacted as based thereon regulate the rules of employment of migrant workers. Said law and by-law principally aim to regulate issues like the approval of the employment of migrant workers who will work in the northern part of Cyprus, issuing, cancellation and classification of permits, how the requirements of application and notification will be met and principles and procedures on the methods of permission⁷.

For issues that fall outside the scope of said law and by-law, the Labour Law and other relevant legislations that regulate work life and the rights of workers are generally applied.

In addition, the provisions of Aliens and Immigration Law also apply to migrant workers.

The aforesaid provisions on migrant workers should be considered in two

4. Article 11- Issuing of a Preliminary Permit, by-law (3), (4), (5).

5. Law on Work Permits of Foreigners, Article 10 –Work Permit's Being Specific to the Workplace, law (1),(2),(3)

6. By-law article 34, Security and Bank Guarantee.

7. By-law article 3, Objective.

Protective Articles

The main objective of the aforementioned Law on Work Permits of Foreigners and the by-law enacted as based thereon is not the protection of migrant workers and their not being exploited, yet they include some protective provisions. Nevertheless, those provisions are not adequate and most of the cases not fulfilled by the employers.

Those include provisions on obtainment of permits, fees, accommodation and securing the return of migrant workers to their countries.

Obtainment of Permits

Initiation and completion of the procedures concerning work permits is borne by the employer. The worker cannot be held liable if the employer fails to fulfill his/her obligation in that regard. *The By-law enacted as based on the Law on Work Permits of Foreigners:*

Article 32 –The Employer’s Responsibility for the Completion of Work Permit Procedures

(2) Employers who apply to the Ministry under the Law on Work Permits of Foreigners and hereunder and request to employ foreign workers at his/her workplace or business by means of a work permit, are required to apply within the time periods provided for in the Law on Work Permits of Foreigners and herein and obtain the necessary permissions in order to obtain work permits for the workers they brought from abroad with the approval of the Ministry.

(3) The employer is responsible for any and all kinds of material damages the workers shall incur as a result of the failure of the employer to fulfill his obligation stipulated in paragraph (2) above, excluding the worker’s own fault.

(4) For employers who fail to fulfill their obligation stipulated in paragraph (2) above, rules in Article 7 as well as in sub-paragraph (C) of Article 24 apply.

(5) Future applications for preliminary permits and work permits by employers who fail to fulfill their responsibilities and obligations stipulated herein are not accepted by the relevant authorities. .

The employer who wishes to end his/her working relationship with the worker in any way whatsoever should notify the worker thereof. Similarly, he/she should inform the worker that his/her work permit has been cancelled.

The By-law enacted as based on the Law on Work Permits of Foreigners:

Article 33- Requirement of Notification

(1) Employers who employ a foreign worker having a work permit that is obtained hereunder at his/her workplace or business are required to notify the foreign worker with whom the working relationship has ended of this situation. The employers are also required to convey to the Ministry and other relevant institutions the information on the workers with whom the working relationship has ended in any way whatsoever within fifteen days following the date of leaving the job at the latest.

(2) The responsibilities and obligations of the employer arising out of delayed notification remain to be in effect.

(3) The rules of the Labour Law on the termination of the labour contract are reserved.

With these provisions, the workers who become illegal due to the employer’s fault are protected.

Pursuant to the by-law enacted as based on the Law on Work Permits of Foreigners, fees and other expenses that are payable for the preliminary permit and work permit of migrant workers are borne by the employer. *The By-law enacted as based on the Law on Work Permits of Foreigners:*

Article 32 –Employer’s responsibility for the completion of work permit procedures

- (1) Any and all kinds of expenses to be made and fees to be paid for the obtainment of a work permit hereunder are borne by the employer and neither cuts can be made from the workers’ wages for such expenses and payments made to this end nor can any demand be made for a payment.

At this point, it should be stated that cuts from wages have also been prohibited under the *Labour Law* excluding some exceptional cases. The relevant article of the Labour Law is as follows:

Article 25 - Wage Cut.

- (1) The employer cannot cut the wage of the worker without a court decision, other than for reasons indicated in collective labour agreements or labour contracts.

With the provisions in question, debt bondage, which is one of the methods of forced labour has been prohibited. Although the employers fail to fulfill this obligation in practice, migrant workers have been protected legally.

Accommodation

Employers are liable of providing sufficient and sanitary accommodation for migrant workers. This liability imposed includes both gratis provision of accommodation and also the suitability of the features of such accommodation.

The relevant article of the by-law enacted as based on the Law on Work Permits of Foreigners is as follows:

Article 35. Provision of Accommodation

- (1) The employers of foreign workers for whom a Fixed-Term Work Permit and a Permit for Conducting Business have been obtained hereunder are liable of providing sufficient and sanitary accommodation for those workers.
- (2) In applications hereunder, the Ministry may, if it shall deem necessary, demand from the applying employers to prove that they have a sufficient and sanitary accommodation facility with a document approved by the Department of Basic Health Services.

Guaranteeing of the Return

An obligation to deposit a security has been imposed on the employers who employ foreign workers. With this obligation, it is aimed to ensure the return of migrant workers who quited or were dismissed from employment in any way whatsoever back to their countries by means of the security deposited by the employer. By this way, workers the labour contract of whom has ended would be able to return to their countries. The validity period of the security deposited is 1 year. In practice, this requirement is not imposed for workers from Turkey. The relevant article of the by-law enacted as based on the *Law on Work Permits of Foreigners* is as follows:

Article 34- Security and bank guarantee

- (1) The Ministry may, if it shall deem necessary, ask the employers to deposit a security and provide a bank guarantee at the stage of issuance of the permits hereunder.
- (2) The amount and coverage of the security or bank guarantee to be asked by the Ministry under this article as well as the cases where it shall be asked are regulated by the ordinances to be prepared by the Ministry under Article 37 hereof.

Besides this provision, the return of foreign workers who were impoverished by their employers to their countries should be ensured by the government pursuant to Aliens and Immigration Law. However, this provision is non-applicable as the Ministry of Finance does not allocate funds to the Department for this issue. In practice, this provision allows for the workers who were ascertained to be subjected to exploitation by their employers to be exempt from any fine for the period of their undocumented stay and leave the country without a fine. The relevant article of the *Aliens and Immigration Law* is as follows:

Sending Impoverished Employees Back to Their Countries - Article 15(1),(2)

- (1) Upon the application of an immigration officer with a petition, if the Court is convinced that a person who is not a local has entered the Turkish Republic of Northern Cyprus in order to carry out a duty under a service contract and that said person was impoverished within the period the contract was in effect or within six months following the expiry or termination of said contract after listening to the employer concerned or his/her representative, it declares that person a banned migrant. Thereupon, the expenses made by the government for the livelihood, treatment, sending back to his/her country or deportation of the person in question are reclaimed from the employer who had concluded a contract with the person. In case of non-payment thereof, upon the application of the immigration officer with a petition, the Court, without any further proceedings, orders that movable properties of the employer concerned, which shall suffice to cover said expenses should be seized and sold or that the expenses be covered by selling a sufficient number of the immovable properties of the employer concerned.
- (2) Such orders are fulfilled like orders concerning the payment of fines imposed pursuant to the rules of the Code of Criminal Procedure or the rules of any law by which it was amended or superseded.

While the aforementioned protective provisions are inadequate, some provisions included may increase the risk of victimization for the workers. These provisions sometimes cause victims to be subjected to more grave violations.

Work Permits' Being Specific to the Workplace

The work permit obtained is specific to that particular workplace. When migrant workers arrive at the country, they cannot quit and work somewhere else. The work permit obtained is valid only for that workplace. The relevant article of the by-law enacted as based on the *Law on Work Permits of Foreigners* is as follows:

Article 16- Fixed-Term Work Permits' Being Specific to the Workplace

- (1) The Fixed-Term Work Permit is issued for a workplace or business registered in the Turkish Republic of North Cyprus by taking into account the business segment, the fields of occupation and the personnel needed and is specific to that workplace.

In the event that an employer shall have more than one workplace operating in the same line of business, the worker who has a fixed-term work permit may be put to work in workplaces situated in different locations. This is based on the conditions that the employer should be the same person, the same activity should be conducted at the workplace and the worker having the Fixed-Term Work Permit should perform the

same work.

(2) A foreign worker working at a workplace with a Fixed-Term Work Permit cannot work at a workplace or for an employer other than the workplace and the employer indicated in the Work Permit or be transferred to another employer by his/her own.

Special rules to be applied in the event that the workplace a foreign worker having a Fixed-Term Work Permit is working at will be transferred to another employer as well as the rules required to be observed in the transfer of workers between workplaces belonging to the same person but carrying out different activities and between different firms where one or more partners are the same are determined by the ordinances to be prepared under Article 37 hereof.

(3) The permit of a foreign worker having a Fixed-Term Work Permit becomes null and void and is deemed as cancelled in the event that the worker shall fail to begin the work for which the permit has been issued, or shall fail to continue after he/she began working, that the service contract shall be terminated, or the working relationship shall end in any way whatsoever.

The rights arising out of Labour Law or other laws of the foreign worker whose working relationship ends are reserved.

Subjecting the legal status of migrant workers within the country and their employment to a particular employer results in the migrant workers' being more vulnerable and dependent on their employer⁸. This issue, by nature, may be used by ill-intentioned employers as a method of forced labour. Also, it makes the victims' breaking free from the adverse circumstances they are in quite difficult.

Provisions Related to Undocumented Migrant Workers

The existing provisions on migrant workers employed as undocumented foster the deficiencies that lead to victimization and that prevent the victims' claiming their rights and the offenders' being tried.

Pursuant to Aliens and Immigration Law, workers whose permits expire are undocumented if their permits are not renewed. Workers whose permits are not renewed should leave the country. For each day of their stay in the country, they are imposed a fine, which is specified in the law. The relevant article of Aliens and Immigration Law is as follows:

Article 19- Offenses and penalties

4- (C) The number of days the foreigner concerned who will be identified by the Chief Immigration Officer or another officer to be assigned by him stayed in the Turkish Republic of Northern Cyprus without the permission of competent authorities are ascertained and a fine equivalent to daily minimum wage in effect is imposed on and collected from the worker by the Department in charge with Immigration for each day of unpermitted stay

However, the fine specified pursuant to this paragraph is not imposed on a foreigner who entered the country by obtaining a preliminary permit under the Law on Work Permits of Foreigners or on a person whose work permit expired in case the Ministry in charge of Labour Affairs will ascertain that the employer has not fulfilled his/her legal obligations in relation to work permits and the person's exit from the country is allowed. Also, persons who enter the country by obtaining a preliminary permit and whose failure to obtain an immigration permit due to health problems shall be

8. Skrivankova, Klara, "Trafficking for Forced Labor Uk Country report", *Anti Slavery International*, 2006, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/t/trafficking_for_forced_labour_uk_country_report.pdf, last accessed February 12, 2012.

ascertained by the report of the Ministry in charge of Health Services are not imposed a fine hereunder if they go abroad within fifteen days at the latest following the date of the report.

This provision results in several negative influences for the victims. To begin with, individuals who are the subject of the crime of forced labour are not criminals but victims. Therefore, the victims' being prosecuted on the grounds of working illegally and their being deported as per the provisions of the aforementioned law will make both identifying the real perpetrators and also the prevention of the crime difficult.

Apart from that, complaints by victims who are subjected to exploitation are referred to the court in the event that complaints to the Department of Labour yield no results. However, in such cases, victims are deported as they have no legal status and as the complainants are not in the country, suits brought are mostly withdrawn by the office of the public prosecutor. Therefore, complaints made by the victims happen to be ineffective and employers who are aware of it exploit this situation.

iii. General Provisions in Labor Law and Other Statutes on Work Life

Many provisions envisaged in Labour Law and in other related regulations also cover migrant workers. As with other workers, the rights of migrant workers are also protected under the relevant statutes in question.

Employment⁹

The employer is required to issue a "Worker's Card" for all the workers he employed and who are working at his workplace, on which the indication of information on the identity of the worker, the date the worker began work, the characteristics of the work, the status of the worker, the term of the labour contract, date of dismissal from employment in case the worker will be dismissed and the reasons for such dismissal is required and one copy of which will be kept by the worker, employer and the Department. These procedures should be completed within fifteen days following the day of employment of the worker at the latest.

It is required that the labour contract be concluded in writing between the employer and the worker in works the duration of which is longer than 3 months. In the case of the presence of a working relationship with a duration of less than 3 months, the employer is required to give a signed document that indicates general and specific working conditions upon the worker's request. There is not any necessity to conclude a labour contract separately for workers working under a collective labour agreement.

It is compulsory for having the parties informed that the information on the identities of the worker and the employer, the quality of the work to be done, the address of the workplace, the contractual term in fixed-term contracts, working hours, remuneration, method and time of payment, the worker's Social Insurance and Reserve Fund number, special conditions put forth, the place and date the Contract was concluded, date the employment began and the signatures of the parties are

9. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "İşe Giriş". <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=419&submen=418>, website accessed September 13, 2011.

The original of the labour contract is sent to the Department in order to be kept in the Employer's file while one of the other two copies is kept by the employer and the other by the worker.

Remuneration¹⁰

Pursuant to the law, the remuneration is the amount provided and paid in cash to an individual by an employer and/or third parties in return for a work or service.

A separate remuneration system has not been foreseen in relation to migrant workers. Hence, as per the relevant legislation, migrant workers cannot be paid remuneration less than the minimum wage, which is their legal right. Similarly, general provisions on overtime pay are binding in nature for the employers.

In our country, employees can never be paid remunerations less than the minimum wage fixed by the Commission for Fixing the Minimum Wages at least once a year by means of the methods and principles pertaining to the fixation of the minimum wage and later announced.

The remuneration is paid monthly at the latest however, this period of time may be decreased down to one week by means of labour contracts or collective labour agreements.

In monthly remuneration payments, the delay cannot exceed a week. The remuneration to be paid to the worker also includes wages for the weekend where there is no work; in the event that the worker will work on weekends, he/she will be entitled to overtime pay.

In the event that the service relationship will end in any way whatsoever, the remuneration of the worker should be paid within 7 days at the latest.

When making a payment, the employer should give the worker a signed receipt showing the remuneration account and bearing the mark of the employer. Workplaces where 10 or less employees are working may be contented with a signed payroll instead of a receipt. The employer cannot cut the wage of the worker without a court decision other than for reasons indicated in the law, collective labour agreements or labour contracts.

Each overtime pay is paid 50% in excess of the amount of the normal daily remuneration corresponding to each working hour. On weekdays and official holidays, the amount paid doubles. Besides the right of overtime pay, workers who work irregularly receive their wages with the addition of a 15 % irregular work allowance.

In places like hotels, restaurants and entertainment venues as well as in establishments where a "percentage" system is being applied, the employer is required to pay all the workers in the establishment the amounts received by the addition of a "percentage" to the bills of customers in return for the service or under other names

10. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Ücretler." <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=422&submen=418>, website accessed September 13, 2011.

and monies left by the customer willingly or gathered under the supervision of the employer in full and also to keep this on record. | 73

Workers who have been victimized and/or subjected to illegal treatment regarding their remuneration rights may have recourse to the Regional Office of the Department of Labour in the area their workplace is located.

While the current situation is as such, some changes related to the remuneration are envisaged. Abolishing of the requirement of paying minimum wage to migrant workers and paying them wages equivalent to those in the countries they came from with the amendment of law to be made is on the agenda. As of November 2009, a draft including amendments in that regard was prepared and submitted by the Trade Union of Employers. However, such a regulation that will be introduced without taking into account the living conditions and the cost of living of this country will result in further human rights violations. For, the workers have to live under the life standards of this country and not under those of the countries they came from. Such a regulation means exploitation of labour will be made official by the hand of the government itself.

Working Hours

Migrant workers are subject to the same rules and have the same rights as the other workers regarding working hours and leave. The article of the Labour Law on daily and weekly working hours are as follows:

Article 31- Daily and Weekly Working Hours

(1) One cannot work for more than eight hours a day and a total of forty hours a week excluding eating hours in any given week.

However, in cases where employees consent to overtime and/or overtime is required in accordance with the provisions of Article 29, the employer may put the worker to work for four hours a day at the most on the condition that his/her wage will be paid in accordance with Article 27.

(2) The provisions of paragraph (1) are not applicable to those employed as per paragraph (4) of Article 32 and Article 37 hereof as well as those employed at works where there is irregular working, which is indicated in paragraph (3) of Article 39 hereof.

(3) Works where one should work for less than eight hours a day in line with sanitary rules are regulated by a by-law to be prepared by the Ministry and approved by the Council of Ministers.

The normal working hours of workers in a week cannot be more than 8 hours a day and a total of 40 hours a week excluding eating hours. The maximum overtime a day is 4 hours provided that remuneration will be paid and the employee will consent thereto. The sum of the days where there will be overtime cannot exceed 90 working days in a year.

The acceptable types of work are “normal work”, “irregular work”, “flexible work”, “full time work” and “work in shifts”. A “night” has been defined as the time period that begins at 20.00 hrs. at the latest and that lasts until 06.00 hrs. at the earliest, that is, a period that lasts for a maximum of 11 hours in any case. In the work in shifts method, however, one may work for a maximum of 8 hours a night. If a worker was put to work at night in a given week, he/she is put to work in daytime in

74 | the following week. Any work, half of the daytime working period of which coincides with the night shift is deemed a night work. Employing female workers bigger than 18 years of age at night works where female workers should be employed due to the characteristics of the work is subject to the requirement of obtaining prior permission from the Department of Labour. Since this requirement encompasses discrimination in itself, it should be reconsidered in terms of social gender.

Within the law, interim rests have also been stipulated. In every workplace, workers are entitled to a break for resting and eating uninterruptedly for a minimum period of

-15 minutes for works that last for 4 hours or less

-20 minutes for works that last between 4-6 hours

-30 minutes for works that last longer than 6 hours and these time periods are arranged in accordance with the requirements of the work¹¹.

Weekly/Annual Leave¹²

Unless otherwise is regulated in the Labour Contract or Collective Labour Agreement, weekend holiday is the time period that begins at 13.00 hrs on Saturday and that end at the end of Sunday. The weekly resting days, one of which should be a full day, of those who work at works where workers should normally work on Saturdays and/or Sundays due to the characteristics of the work or at works for which Sunday or any day of the week has not been designated by the Council of Ministers as the day the business will be closed are determined by the employer. In order to prevent the workers' being forced to work seven days a week, putting workers to work on Sundays has been prohibited in the construction sector by an amendment of the Labour Law in September 2007. Although there has been a decrease in violations, in practice workers are often put to work in contravention of this prohibition.

The relevant article of Labour Law is as follows:

Article 33- Weekend Holiday

Unless otherwise is indicated in labour contracts or collective labour agreements, the weekend holiday covers the time period that begins at 13.00 hrs on Saturday till the end of Sunday.

However, according to the characteristics of the work, the weekly resting days one of which should be a full day of those who should normally work on Saturdays and/or Sundays and who work at workplaces indicated in paragraph (2) of Article 35 of this Law are determined by the employer.

Besides weekend holidays, migrant workers also have an annual leave the duration of which shall be fixed pursuant to the Labour Law. Each worker is entitled to paid annual leave provided that he has worked for at least six months at one workplace or at different workplaces of the same employer. Workers have the right to paid annual leave for the following periods in accordance with the duration of their

11. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Çalışma Saatleri", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=420&submen=418>, website accessed September 13, 2011.

12. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Haftalık/Yıllık İzin", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=421&submen=418>, website accessed September 13, 2011.

14 working days in a year for those who have worked for more than 6 months up to 5 years

18 working days for those who have worked for more than 5 years and less than 10 years

22 working days for those who have worked for more than 10 years and less than 15 years

25 working days for those who have worked for more than 15 years

These time periods are minimum and may be increased by a collective labour agreement or by labour contracts. Individuals cannot give up their rights to paid annual leave voluntarily. Workers are required to use a minimum of 14 days of the leave they are entitled to within that year. In case the worker shall request, the remaining days of leave may be transferred to the next year. The days of leave workers shall thus transfer and save may not exceed fifty (50) working days. The employer is required to give the worker his/her wage pertaining to the annual period of leave in advance before the leave begins. The paid annual leave practice is not applicable to seasonal works that last less than 6 months due to their characteristics or to those working at campaigns. In the event that the workplace shall change hands or be transferred to another person, the paid annual leave rights of the workers working at this workplace are not abolished. Even though there may be a contract on the contrary, remunerations related to the annual paid leave period are paid by the new employer. In the event that the labour contract shall be terminated in any way whatsoever, the amount pertaining to the days of the annual leave the worker was entitled to but did not use is paid to him/her based on his/her wage on the date the contract ended. The period of the year the paid annual leave will be used in accordance with the characteristics of the work conducted, by whom and how the leave will be given, whether it would be in turns or not, the measures the employer is required to take in order for the leave to be beneficial as well as procedures and conditions regarding the use of the leave may be designated in the labour contract. Any worker who is using his/her paid annual leave cannot work with an employer within the period of the leave in return for a remuneration.

Besides annual leave, workers are entitled to go on a paid leave in some cases like sickness. The casual leave with pay the worker is entitled to is as follows:

3 days in the event that the worker shall get married,

2 days in the event that the worker's mother or father, spouse, brother/sister or children shall pass away,

2 days in the event that his spouse shall give birth to a child.

Female workers cannot be put to work for a total of 12 weeks, 6 weeks before and 6 weeks after the delivery. Apart from these time periods, they may go on a maternity leave without pay for 6 weeks before and 6 weeks after the delivery. Also, as from the delivery, female workers are entitled to a breast-feeding leave of 2 hours a

76 | day, one hour in the morning and one hour in the afternoon for a period of 9 months.

Workers whose rights of weekly or annual leave are violated and/or who are subjected to illegal treatment may apply to the Regional Office of the Department of Labour in the area their workplace is located¹³.

Occupational Health and Safety

Pursuant to the Labour Law, every employer is liable of taking the necessary measures to ensure the health and safety of workers working at his/her workplace, to maintain the necessary conditions and keep all the necessary tools and equipment in that regard¹⁴. Also, with the by-laws made (The by-law on Occupational Health and Safety in Factories and Workplaces and the by-law on Occupational Health and Safety in Constructions), the issues the employer should fulfill as well as the scope of his/her liability have been designated.

Moreover, with the Occupational Health and Safety Act adopted in July 2008 and put into force in March 2009, several new regulations have been introduced with regard to the prevention of occupational accidents. The scope of the law has been designated as follows in order to determine the measures to maintain and improve the health, safety and welfare of the employees at any workplace and business¹⁵.

- (1) Prevention of occupational risks,
- (2) Protection of the employees' health and safety,
- (3) Elimination of risk and accident factors at the workplace and work environment,
- (4) Informing to the employees and consultation,
- (5) Training of the employees and employee representatives, taking their opinions and ensuring a balanced participation,
- (6) General principles, duties, powers and obligations with respect to the working conditions of individuals that should be protected specifically due to their age, gender and special situations,
- (7) Inspection of the workplaces and works under the scope of the law and other issues.

In this context, the law provides issues like general obligations of the employer, protective and preventive services, risk assessment, giving information to the employees, having their views and ensuring their participation, training of the employees and works that cause a special risk and hazards.

13. Ibid.

14. Article 54, Health and Safety Conditions, paragraph 1d.

15. İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Yasası <http://kktcisguzmanlari.tr.gg/%26%23304%3B%26%23351%3B-Sa%26%23287%3B%26%23305%3B%26%23287%3B%26%23305%3B-ve-G.ue.venli%26%23287%3Bi-Yasas%26%23305%3B.htm>, website accessed September 13, 2011.

The procedure to apply to the termination of the contract, which means ending the relationship of service, has been regulated in two categories as permanent labour contracts and fixed-term labour contracts.

Termination of Permanent Labour Contracts; For the party who will terminate the permanent labour contract based on a justified cause, there is a requirement according to the period of service, that is the years the worker was employed in that workplace of notifying the other party with a prior notice of 1 week if the service period lasted 6 months, 3 weeks if it lasted more than 6 months up to 1 year, 4 weeks if it lasted more than 1 year up to 2 years, 5 weeks if it lasted more than 2 years up to 5 years and 6 weeks if it lasted more than 5 years and this obligation is valid for both parties. These time periods are minimum and parties may increase those periods if they wish. The party failing to comply with those periods are required to pay the other party compensation equivalent to the worker's gross wage corresponding to the time period of non-compliance. The employer may, if he/she desires, give the worker beforehand the amount pertaining to the time period he/she should comply with in advance and terminate the contract, which should again be based on a justified cause.

Termination of Fixed-Term Labour Contracts; In fixed-term labour contracts, there is a requirement of notifying the other party in writing before the expiry of the term on whether the contract will continue or not with a prior notice of *1 to 6 weeks* depending on the the worker's period of service. The party who does not comply with this requirement and end the labour contract on the expiry date thereof is obliged to pay compensation at an amount corresponding to the worker's gross wage for the period of time said party was liable of complying with.

If the employer terminates the Contract before the expiry of the contractual term, for any reason other than those regulated in the Labour Law and which is unsatisfactory, he/she is obliged to pay the worker *a weekly gross wage* for each month of the notification period he/she is required to comply with and of the remaining contractual term.

Also, a labour contract that continues for at least 3 years is deemed as a permanent labour contract and is dealt with accordingly.

If the reason for termination the employer relies on in his/her notification for termination is unsatisfactory, illegal or unjust or if the valid period of notification was not observed in the termination of the contract, the worker may, within 75 days, make a claim thereon and request the District Court having jurisdiction in the area the work is being carried out to decide that the termination is null and void and in such a case the employer is liable of proving that the reason he/she relied on in the written notification for termination was valid and not unjustified.

The Permission to Look for a New Work; During the notification period, workers are entitled to the permission to look for a new work for a period of time not less than

16. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Hizmet Aktinin Feshi", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=423&submen=418>, Website accessed September 13, 2011.

78 | two hours and without their wages being cut. The workers may combine the hours permitted to look for a work and use those collectively if they so desire. However, this should correspond to the days right before the time the worker will quit the work and the worker is obliged to notify the employer of this situation.

The Employer's Right to Termination Without Notification; The employer may terminate the labour contract without prior notification; in case the worker shall not come to work or continue the work for three consecutive days, or five working days in a year or on a working day following any holiday three times in a year, without getting permission or without a justified cause,

in case the worker shall mislead the employer with non-factual information in the labour contract,

in case the worker shall commit theft and/or is convicted of an infamous crime, or shall disclose the trade secrets of the employer,

in case the worker shall have been punished by the court for an offense committed in the workplace,

in case the worker shall continue non-performance of his/her duties stated in the labour contract although having been warned twice in writing,

in case the worker shall jeopardize the safety of the work or cause damage to the machinery, installations and other materials of the workplace at an amount exceeding his wage corresponding to ten days of work due to neglect or deliberately cause damage thereto at an amount exceeding his wage corresponding to five days of work,

in case the worker shall be infected with a disease which is infectious or repugnant to the extent that it does not accord with his/her work and which was not cured although the worker was treated for forty five days following diagnosis thereof and which also poses a risk for human life,

in case the worker shall speak words or have an attitude towards other workers or a member of their families which disrespects honour, personal dignity and rules of morality,

in case the worker shall come to the workplace having drunk so much alcohol that he/she is unable to perform his/her duty despite having been warned or in case the worker shall drink alcohol at the workplace.

The Worker's Right to Termination Without Notification:

The worker may terminate the labour contract without prior notification;

in case a hazard to the health or life of the worker will emerge during the performance of the work which is the subject matter of the labour contract or during signing thereof due to any reason which is unknown and arising out of the characteristics of the work,

in case the worker will be misled by the indication of false qualities and conditions about one of the points in the labour contract and by giving of non-factual information,

in case the worker's wage will not be calculated or paid in accordance with the law,

in case works in the workplace will halt for more than one week due to the presence of a situation that cannot be foreseen beforehand and the employer's failing to make any payments during this period of time,

in case the worker shall demand from the employer a signed letter that indicates the general and specific conditions of the work while working under an unwritten labour contract and shall fail to get one,

"in case the employer shall give the worker works that are less than he can handle, or shall not compensate for the unpaid portion of the worker's wage, or working conditions shall change significantly or not be applied, when it was decided that payment would be under piecework,

and in case the employer shall speak words or have an attitude towards the worker or a member of his/her family which disrespects honour, personal dignity and rules of morality.

Issues that will not be deemed a reason for termination:

The worker's being a member of a trade union,

The worker's participating in a legal act at his workplace,

The worker's being or acting as a workers' representative,

The worker's having filed a petition about the employer due to the violation of the law and legislation or his/her participating in a filing procedure or his/her having applied to competent administrative authorities,

The worker's failing to come to work temporarily due to maternity, illness or injury provided that those will be documented,

The language, religion, race, gender and political view of the worker have been regulated by law as issues that cannot be deemed a reason for termination.

When the legal regulations on the termination of a labour contract were not observed and/or when he/she was treated illegally, the worker and/or the employer may have recourse to the Directorship of the Department of Labour in the area where the workplace is located.

C- Mechanisms of Inspection and Recourse Concerning the Rights of Migrant Workers.

Inspections are made and complaints are processed by the Department of Labour with regard to work life. The Directorship of the Section for the Inspection of Workplaces established under the Department of Labour carries out the necessary activities for the inspection of workplaces in terms of Labour Law and illegal workforce, for preventing occupational accidents and for creating a safe work environment and to this end, activities of inspecting the workplaces, making of necessary warnings in case violations of the law shall be ascertained, imposing of fines as necessary and filing

80 | of suits are planned and organized¹⁷. For this purpose, restaurants, hotels, casinos, constructions and other workplaces are inspected routinely. The inspections made aim to eliminate unregistered workforce and keep under control the working conditions of workers. However, through the inspections made, not all of the workplaces are accessed and efficient ascertainment of the workers' status and the violations of their rights cannot be made.

Complaints of the migrant workers filed in the Department of Labour are sent to the aforementioned section. Following that, inspectors are sent to the workplace and an assessment is made. Upon the report prepared by the inspector, a notice is sent to the employer.

In the event that all these methods shall yield no results, a court file is prepared and sent to the public prosecutor in order to bring a lawsuit.

The biggest problem in cases that have been submitted to the court is that the lawsuits are largely withdrawn. The reason for this is that the complainants, that is, the victims are obliged to return to their countries. In such a case, the lawsuits are withdrawn by the office of the public prosecutor as the workers are not present to testify and thus the employers are not imposed a fine.

Additionally, since the workers are not knowledgeable about the existence or the location of an authority to which they can have recourse, the mechanisms of complaint are not fully operable.

As of 5 November 2009, a hotline has been established within the Ministry of Labour and Social Security in order to end black economy and make the necessary interventions to contraventions of the rules of laws and regulations that are put into force¹⁸.



İHBAR HATTI

Çalışma yaşamında karşılaştığınız her türlü mağduriyeti ve hak ihlalini ihbar etmek için:

BİZİ ARAYIN

227 50 48
22 90 037
22 90 038



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

Cases where a notification can be made have been indicated as follows:

- Illegal workers and employers
- Violations of minimum wage
- Violations of the right to Paid Annual Leave
- Violation of working hours

17. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.eu/index.php?men=478&submen=472>, accessed October 10, 2010.

18. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İHBAR HATTI ile vatandaşların Hizmetinde", <http://www.csgb.eu/index.php?men=385&newsid=395#>, website accessed September 13, 2011.

- Violation of overtime pay
- Failing to deposit social security premiums
- Failing to deposit reserve fund premiums
- Failing to fulfill work permit procedures for workers brought with a preliminary permit
- Violations of occupational health and safety
- Violation of the prohibition of carrying out construction activities on Sundays
- The exploitation of the child in the family, community and school
- Child labour

As the identification of the human trafficking of victims is not possible because of the aforementioned existing legal deficiencies, the victims cannot be provided with protection. In parallel to that, there is not any recourse mechanism with respect to the victims. However, due to the fact that the victims of human trafficking for forced labour mainly have the status of foreign workers, there are some provisions and recourse mechanisms generally for workers and specifically for foreign workers. Said provisions and recourse mechanisms are not related to victims of human trafficking but to the implementation of the provisions of the relevant legislation. However, when it is taken into account that identification and protection as regards the victims is not possible for the time being, these provisions and recourse mechanisms should also be dealt with.

CHAPTER THREE:

I. I. Current Situation in the Northern Part of Cyprus¹⁹

A. A. Demographics

Although authorities do not give information on the official number of registered migrant workers in the northern part of Cyprus as of 2011, there is an approximate figure. The numerical data in question puts forth the existence of an informal market based on foreign workforce. The primary reason of the supply for foreign workforce is the emergence of a public deficit for unskilled workers and intermediate staff. In specific sectors and lines of business, the supply of domestic workforce is far from being adequate. These include sectors and lines of business like construction, industry, agriculture, services, household services, tailor, cleaner, dealer, salesclerk and gardener. As those occupations are not preferred by the society²⁰, the workforce deficit is met with migrant workers. However, the most important reasons of the demand for employing migrant workers is the demand for cheap workforce and exploitation purposes like being able to employ workers for a long time and as dependent on the employer.

With the law adopted in 2006, issues like social security and reserve fund premium deposits, preliminary permit and work permit have been introduced as requirements

19. Most of the information contained herein have been quoted from Ceren Göynüklü's study for the Turkish Cypriot Human Rights Foundation entitled "Human Rights Violations of Migrant Workers and Human Trafficking for the Purpose of Forced Labour in the northern part of Cyprus", which is yet to be published. The field work covers the period between 2009-2012.

20. Göynüklü, Ceren, the interview made with İsmet Lisaniler on Migrant Workers in 2009.

82 | for employing foreign workers, and labor became costly for the employers who in turns opted for cheaper manpower. At those times, workers have begun to be brought from third countries. Apart from the demand for cheap manpower, one of the main reasons of employing workers from third countries is that these people are more vulnerable to exploitation because of their conditions in their own countries and their being able to be put to work in poorer conditions for longer periods. When the business owners making demands from third countries are analyzed, it is seen that their firms are generally uninstitutionalized²¹.

Said third countries include Pakistan, Turkmenistan, Phillippines, China, Vietnam, Azerbaijan, Kyrgyzstan, Bangladesh, Kazakhstan and African countries.

Between the years 2005-2006, workers have begun to be brought from Pakistan. Pakistani workers working for 50 dollars in their own countries were accepting to work for 300 dollars in the northern part of Cyprus. Also, they had no demands for social security²². Pakistani workers are employed in the construction sector, agriculture, animal-breeding and restaurants²³. They are especially demanded in the construction sector and in the industry as their wages are lower in comparison to the workers from Turkey.

Recently, an increase in the number of workers from Turkmenistan is being observed. Those who are employed largely are Turkmen women. Turkmen women are mostly employed for domestic work and as nurses. While those who are employed in household services emerged in the last 3-4 years, the fact underlying the emergence of nursing is the lack of an efficient government mechanism for the elderly. Besides Turkmen women, Turkmen men are also employed in various sectors; especially in contruction and industry.

While Filipino men are especially employed in the industrial sector, women are generally employed in domestic work, as sitters or waitresses.

Workers brought from China are mostly employed in Chinese restaurants. Also, women are employed in domestic work, as sitters or cleaners.

In the casino sector, on the other hand, there are individuals brought from the former Soviet countries and employed.

Besides all these countries, migrant workers are brought from Bangladesh, Kyrgyzstan, Bulgaria and recently from Azerbaijan to be employed in different sectors. Moreover, African students studying in the universities in the northern part of Cyprus are also employed.

**Table 1. The Breakdown of Work Permit Procedures for Foreign Workers
(1999-31.10.2009)**

21. Göynüklü, Ceren, the interview made with İsmet Lisaniler on Migrant Workers in 2009.

22. Göynüklü, Ceren, the interview made with İsmet Lisaniler on Migrant Workers in 2009

23. Yet, there is a Pakistani population in the northern part of Cyprus coming from the past.

YEAR	TOTAL	INITIAL	EXTENSION	WORK PERMIT CANCELLATIONS	FINAL TOTAL (NET)
1999	5828	4156 (%71)	1672 (%29)	*	*
2000	6113	4611 (%75)	1502 (%25)	*	*
2001	5311	3924 (%74)	1387 (%26)	*	*
2002	5828	3521 (%60)	2307 (%40)	*	*
2003	6498	4124 (%63)	2374 (%37)	*	*
2004	12429	9656 (%78)	2773 (%22)	*	*
2005	46010	38464 (%84)	7546 (%16)	*	*
2006	53030	35340 (%67)	17690 (%33)	22453	30577
2007	42779	28339 (%66)	14440 (%34)	20561	22218
2008	33619	18820 (%56)	14799 (%44)	22844	10775
1.01/31.10. 2009	36260	18820 (%56)	15690 (%43)	15145	21115
* Data on work permit cancellations in relevant years are not present					

The unskilled worker deficit mentioned above is compensated for largely by workers from Turkey. Particularly before the legal amendments on employing foreign workers in 2006, workers from Turkey have been employed for long periods.

Table 2.

Work Permit Applications by Workers from Turkey (1999–2005)²⁴

YEAR	NEW	RENEWAL	TOTAL
1999	4,156	1,672	5,828
2000	4,611	1,502	6,113
2001	3,924	1,387	5,311
2002	3,521	2,307	5,828
2003	4,124	2,374	6,498
2004	9,656	2,773	12,429
2005	38,464	7,546	46,010

Table 3.

Distribution of Workers from Turkey by Region²⁵

CITY	NEW	RENEWAL	TOTAL
------	-----	---------	-------

24. Mehmet, Özyay, Mehmet Tahiroğlu, Fatma Güven Lisaniler & Salih Katırcıoğlu, "Labor Mobility and Kabor Market Convergence in Cyprus", *Turkish Studies*, 8(1): 43-69, March 2007.

25.

LEFKOŞA (NICOSIA)	18,905	4,344	23,249
GİRNE (KYRENIA)	12,643	2,309	14,952
MAĞUSA (FAMAGUSTA)	5,780	748	6,528
GÜZELYURT (OMORFO)	1,136	145	1,281
TOTAL	38,464	7,546	46,010

As explained above, employing foreign workers without a work permit is prohibited and the employer has a responsibility at this point²⁶.

As a result of the changes made in 2006 and thereafter with respect to employing foreign workers, the number of undocumented migrant workers have decreased to some extent²⁷. The authorities' statements indicate that as of September 2008, there were 5-6 thousand undocumented workers²⁸.

Table 4.

The Distribution by Years of The Number of Undocumented Migrant Workers Identified Based on Their Nationalities and Gender²⁹

YEAR	NATIONALS OF THE TURKISH REPUBLIC			OTHER (Nationals of countries other than the Turkish Republic)			TOTAL		
	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL
2000	392	64	456	20	6	26	412	70	70
2001	487	164	651	2	-	2	489	164	653
2002	80	13	93	-	-	-	80	13	93
2003	5	2	7	-	-	-	5	2	7
2004 ^{*1}	507	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	549	163	712	13	1	14	562	164	726
2006	919	76	995	42	24	66	961	100	1061
2007	612	106	718	48	19	67	660	125	785
2008	360	46	406	24	12	36	384	58	442
2009 ^{*2}	67	6	73	2	4	6	69	10	79

*1= Since the statistics office of the Department was closed in 2004 with the instruction of the Head of Department, the identifications made in 2004 could not be elaborated. By the activities of the statistics office re-established after the new head came into office in May, 2005, only the number of total identifications made in 2004 could have been compiled.

*2= As of end of May 2009

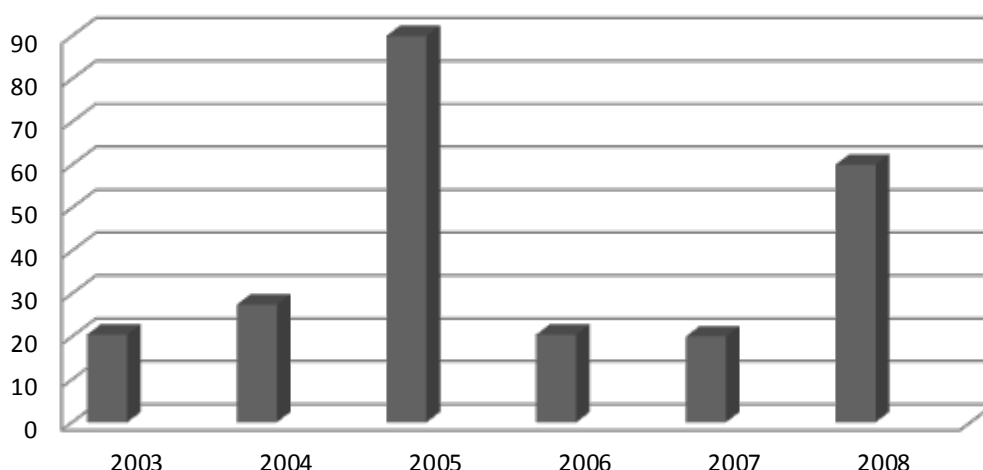
Figure 1

26. The Law on Work Permits of Foreigners, See Article 7.

27. US Report 2007.

28. Haber Kibris, "Adem Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı" 21/03/2011, http://haberkibris.com/n.php?n=3b0dd19a-2011_03_21, accessed December 10, 2012.

29. Activity report of the Department of Labour



The workforce who entered the TRNC legally, resided illegally and was employed as such

The statistics of the State Planning Organization, the reports of the TRNC Department of Labour and the reports of the Social Security Fund have been analyzed and thus the number of the unregistered foreign workforce in the TRNC has been revealed.

Table 5

The Distribution by Nationality and Gender of Undocumented Migrant Workers Identified Consequent to The Inspections Made by The Department Of Labour In 2008³⁰

MONTH (2008)	NATIONALS OF THE TURKISH REPUBLIC		OTHER (Nationals of countries other than the Turkish Republic)		TOTAL
	FEMALE	MALE	FEMALE	MALE	
JANUARY	2	28	-	-	30
FEBRUARY	2	48	1	1	52
MARCH	3	127	1	4	135
APRIL	10	152	10	2	174
MAY	19	196	3	12	261
JUNE	22	222	5	12	261
JULY	25	272	6	18	321
AUGUST	34	228	6	19	357
SEPTEMBER	43	307	6	22	378
FINAL TOTAL	1397				

However, it should be stated that, the data in question do not reflect the current situation. Due to the lack of efficient inspections, undocumented migrant workers working in many other sectors cannot be identified. Also, identification is sometimes not possible due to other reasons. For example, individuals working in hospitals as nurses are reflected as companions and happen to remain as illegal. The authorities intervene when they find out about such a situation yet this situation

30. Activity reports of the Department of Labour

86 | cannot be precluded as the nurses reflect themselves as the relatives of the patient³¹.

In the inspections made, identification of undocumented workers is possible only in certain areas and effective inspections cannot be made in rural areas. The biggest number of undocumented workers are found in the construction sector due also to the increase of constructions in rural areas. The construction sector is followed by restaurants, places where wholesaling and retailing takes place, barbers, hairdressers, cafes and bars³².

B. B. Findings Indicating Forced Labour

As explained above, forced labour may emerge in different forms. In this section, violations of the prohibition of forced labour in the northern part of Cyprus will be analyzed in the light of the practices that fall into the scope of forced labour which is explained above.

The forced labour practices include debt bondage, holding legal documents and threat and

there are serious violations regarding working conditions that migrant workers are subjected to.

i. i. Debt Bondage

One of the methods of forced labour is “debt bondage”. Migrant workers are put to work in works they do not wish to work by being subjected to a heavy burden of debt and are forced to do anything they are asked to do.

Debt Bondage is the status or condition arising from a pledge by a debtor of his personal services or of those of a person under his control as security for a debt if the value of those services as reasonably assessed is not applied towards the liquidation of the debt or the length and nature of those services are not respectively limited and defined³³.

In the current situation in the northern part of Cyprus, the migrant workers are indebted to the employers for the costs of arrival at the country, high costs claimed for employment, fees that need to be paid for work permits and other expenses and sometimes for the amounts paid by the employers to intermediaries. In most cases, the worker becomes indebted by signing a certificate of indebtedness. Thereby, workers are obligated to work under heavy working conditions since they cannot afford to pay for this burden of debt. The migrant workers, the economic situations of whom are already not well fail to pay for those amounts and are able to pay for their debt just by working.

Indebtmnt is based upon many reasons;

1- Indebtmnt for the costs of arrival at the country

31. These information have been obtained by an interview with a hospital official made on May, 2010. The names of the persons have been kept confidential.

32. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 15.9.2008 <http://www.csgb.eu/index.php?men=385&newsid=167>, accessed last in 29.04.2009.

33. UNCHR Supplementary Convention

2- Expenses associated with the obtainment of the preliminary permit and work permit | 87

3- Amounts paid to intermediaries/smugglers

4- Guarantees migrant workers are forced to pay

5- Meeting the need for accommodation and/or basic needs

Debt bondage may emerge in the following forms:

1- Failing to deduce the value of the service provided from the amount payable

2- Making one sign a debenture

Most of the migrant workers are not aware that they are subjected to exploitation at this point as the employers reflect those practices as a legal requirement. Yet, it should be stated that the workers are occasionally deceived and indebted with amounts in excess of those expenses. However, victims who are not knowledgeable about the legal system and their rights regard this exploitation, which they describe as their employer lending them money, as a favor by their employers.

ii. Holding Legal Documents by the Employers

Another method of forced labour is holding victims' legal documents. This practice is also frequently encountered. The passports of the victims are taken for the purpose of obtaining a work permit but are not returned to the victims and retained by the employers.

By this way victims, the passports of whom are seized, are put to work under any condition whatsoever and as more dependent to the employer. The reasons for such a practice include eliminating the possibility of the victims' leaving their jobs and obligating them to be put to work for long periods and accept poor working conditions. The victims are forced to work by this practice, which is described as a measure by the employers. Most of the time, the victims are told that this is a legal requirement.

Occasionally, the victims make complaints to the Police saying their legal documents have not been given to them. At that point, however, the Police does not intervene and refers the complaints in question to the Department of Labour³⁴.

iii. Threat

One of the methods of forced labour the victims are subjected to is threat. Issues used as a means of threat for the purpose of having control and pressure over migrant workers may emerge as follows:

- Failing to Return Passports

The most frequently encountered means of threat is the employer's not returning the victims the passports he/she retains.

- Non-payment of Wages

The victims are also threatened that their wages for the time period

34. İsmet Lisaniler

they had worked shall not be paid. This threat is particularly used in works that are in progress. That is, since workers get their wages upon the completion of the work in works that are in progress, for example in construction sector, they are being threatened that those wages shall not be paid. When the economic conditions of the victims are taken into consideration, not being able to get their wages is a very effective means of threat for them.

- Physical Violence

Sometimes the victims are also threatened with physical violence.

- Cancellation of Work Permits

Another threat directed at the victims is the cancellation of their work permits. By this way, a situation where the victims are put in an illegal status and are faced with deportation and payment of a fine therefor is created. The victims who would be faced with the payment of a fine and with the risk of being deported in case their work permits shall be cancelled are thus forced to work. Regarding this point, there is lack of information among the migrant workers. All of the victims interviewed have stated that they may quit anytime they want and they have given data indicating that they do not regard the elements of threat and oppression against them as forced labour and come to accept this situation because of the poor conditions they are in.

- Notifying the Police

Notifying the police is another means of threat used against the victims. It involves undocumented workers. These workers who have an illegal status are threatened that the police shall be notified of their status. Thus, they are prevented from objecting to the conditions they are in and forced to accept any and all kinds of conditions they will be subjected to.

- Debentures

Debentures which create a burden of debt for the victims are also used as an element of threat.

- Worsening the Conditions

Besides all those, issues like worsening the conditions are used as a means of threat. This is especially encountered in cases where needs like accommodation, food etc. are provided by the employer.

iv. *iv. Working Conditions*

Migrant workers are subjected to very bad and illegal working conditions. With respect to migrant workers, the presence of factors like payment, frequency of payment, failing to keep the promises related to working conditions, working hours and the type of the work, payment of a low wage or non-payment, working

in unhealthy and unsafe environments, failing to provide accommodation etc. come to the foreground. The victims are threatened when they complain about these conditions and are faced with situations like being dismissed from employment and being deported. Moreover, they cannot obtain effective legal protection when they make complaints to competent authorities.

Remuneration and Other Rights

Remuneration is one of the issues migrant workers are subjected to exploitation the most. Before mentioning relevant findings, it should be stated that being different from “drudgery”, in “forced labour” migrant workers most of the time get a remuneration though trivial.

There are also findings that migrant workers get less remuneration than what had been promised and that they are not paid on time. In addition, cases where migrant workers are dismissed from employment without getting a payment are frequently encountered.

While even the minimum wage does not meet the required living standard of a worker, most of the time, victims are illegally paid a remuneration less than the minimum wage. Particularly the workers working in the construction sector receive a remuneration which can only meet their daily needs.

Countries of origin play a significant role with respect to remunerations. Migrant workers who are brought from third countries which are regarded as a source of cheaper manpower are subjected to low wage practices. Besides, the social security premiums of workers employed as undocumented are not deposited.

Although migrant workers from Turkey have the right to transfer their social security deposits to Turkey, they are generally not aware of such practices that are to their benefit. Also, workers working especially in the construction sector do not get their wages regularly, and the wages are paid upon the completion of the work. In such a case, as the workers do not get their wages on time, they are unable to quit the work whenever they desire prior to the completion of the work.

Accommodation

As explained above, employers are obliged to provide the migrant workers with adequate accommodation. However, in practice, this requirement is usually not met. A sectoral separation exists with respect to the issues related to accommodation. Victims employed in household services and as baby-sitters generally stay in the employer’s house due to the characteristics of their job. Victims employed in sectors like construction, agriculture, industry, services and others on the other hand are subjected to violations that may emerge in different forms. Sometimes the victims are not provided accommodation and issues like finding a place to stay and rental are left to the victims’ consideration. One other form of violation is that the victims are forced to live in very unfavorable places and conditions.

Workers employed as waiters, cashiers etc. are not provided with accommodation facilities by the employers. In such a case, workers meet their accommodation needs by their own means, and are obliged to live in crowded houses together with other

90 | migrant workers due to low wages. Victims put to work in the sectors of construction and industry sometimes pay for their own accommodation. Yet, the victims' staying in constructions or factories is common.

The victims in the construction sector are forced to stay in places where minimum living and hygienic conditions are not met, and where there is limited or no access to needs like food, toilet and bath. This situation, at the same time, poses risks for the victims, which are indicated by the examples below.

In the industrial sector, victims are accommodated collectively in sections reserved for workers in factories. Apart from the victims' being forced to live in inhuman conditions in this way, this situation also threatens the health and lives of workers due to fires that may break out and other accidents that may take place in factories.

Migrant workers employed in the citrus fruits sector and in greenhouses are usually obliged to stay in nylon tents in the gardens. The fact that victims employed in this sector come to the northern part of Cyprus together with their families and that there are children and babies among the family members makes the matter more significant and extends the extent of the violation.

Working Hours

It has been found out that the working hours of workers are way higher than normal. Although working hours are not the decisive factor in identifying forced labour, the victims of forced labour are generally made to work for long hours.

As mentioned above the maximum legal working hours are 38 hours in winter and 36 hours in summer. This requirement, which is generally observed may occasionally not be observed in the case of migrant workers. Migrant workers are subjected to irregular working hours by their employers and may be put to work 14 hours a day in daytime. Their overtime pays are also not paid in full or not paid at all.³⁵

In parallel to the situation of migrant workers, the victims are also subjected to same violations and are forced to work for a very long time, even throughout the day. Migrant workers most of the time are not knowledgeable/informed about their legal rights and do not have the opportunity to complain about working hours.

The most grave violations in terms of working hours involve victims who are put to work in household services or employed as baby-sitters and whose working hours are not fixed.

Leave

The victims are usually put to work without any leave. This involves both weekly leave and paid annual leave.

This situation related to weekly leave is sometimes continuous. Victims who could take leave only once in two months have been encountered. Also victims are occasionally put to work the whole week without going on a weekend holiday when the employer asks for it. As Hüseyin Dikbaş puts it:

35. This is also indicated in the US human rights report of 2008.

Victims are also unable to use their annual paid leave. As a matter of fact, they are not aware of their rights since they are not informed by the employers about it. | 91

Besides not granting their weekly and annual leave, the employers do not allow the victims to take leave even in situations related to health and other matters.

Occupational Health and Safety

Migrant workers are mostly employed in places where safety and health cannot be maintained efficiently. Sometimes necessary measures are not taken against the risk that exists due to the characteristics of the work and sometimes such a risk emerges as a result of negligence.

“Occupational Work and Safety” includes the overall protective measures that are planned and implemented in the workplace or at all stages of the activities conducted at work with an aim to protect employees from occupational risks or to minimize such risks and that need to be taken to secure the work capacities, lives and health of employees. While domestic law imposes obligations on the employers aimed at protecting the safety and health of workers, these obligations are not fulfilled by the employers. Occupational accidents cannot be prevented as a result of failing to take such measures. The table below shows the number of occupational accidents that took place between 2000-2007 as well as the number of workers who got injured or died.

Table 6.
OCCUPATIONAL ACCIDENT STATISTICS

YEAR	INJURIES	CASUALTIES	TOTAL
2000	65	3	68
2001	67	6	73
2002	95	3	98
2003	70	3	72
2004	77	5	82
2005	135	4	139
2006	257	10	267
2007	277	10	287

Occupational health and safety is especially significant for works with a high risk. In this context, victims who work particularly in the construction sector and industrial sector are at stake. These two sectors specifically stand out in terms of unhealthy and unsafe work environments.

The Construction Sector

The occupational health and safety of workers employed in the construction sector where occupational accidents take place at the highest rate is far from being maintained efficiently.

It has been found out that the victims working in the construction sector are at risk and that among the victims there are also victims who have had an occupational

Issues related to occupational health and safety are ignored by the employers and measures necessary to provide occupational safety and to prevent occupational diseases are sometimes not taken even at a minimum level in constructions. The most significant deficiency in that regard is failing to provide the workers with the necessary equipment.

The injuries and casualties resulting from occupational accidents in the construction sector are generally caused by falls, objects falling from above, accidents taking place during the operation of machinery or electric shocks. In order to prevent such kind of occupational accidents and to protect the workers, the workers should be provided with protective equipment. However, cases where such equipment are provided are very rare.

The reason of certain casualties and critical injuries experienced in the construction sector is falling objects' hitting the head. Against such accidents, *helmets*, *head guards* and *hard hats* which are *equipment protecting the head* should constantly be used in the construction site. Similarly, some of the accidents that take place during the work in constructions result from falls. Falls are extremely dangerous and may end in physical disabilities and death. Therefore, safety harnesses should necessarily be worn while working above the ground. However, most of the time, such equipment are not provided to the workers. In such cases, the employer's failing to meet his obligations poses a serious risk for the workers.

Another issue that should be considered along with constructions and occupational accidents are occupational diseases. In order to minimize the disorders workers may suffer due to the characteristics of the work, employers should take all measures under the scope of occupational health. Said diseases may result from physical, chemical and biological factors. For the prevention of such kind of diseases, the workers should again be provided with protective equipment. The workers are exposed to chemicals like gums, glues, asphalt, tar and solvents and work in dust and sand that include silica and asbestos. Against all such hazards, *masks* and *respirators* (respiratory apparatus), which are *respiratory protective equipment* should be used. Otherwise, one may catch extremely dangerous diseases like *silicosis* and *asbestosis*. Measurements should be performed in environments where one is exposed to sand and gases. Also, *noise* may virtually lead to considerable damage as a result of the increased number of construction machinery and may result in *hearing* problems. Therefore, *ear muffs* and *ear taps* which are hearing protection equipment should be used. In this context, measurements should again be performed. Besides all those, construction work may be performed in cold, warm, dry and moist environments. Therefore, *protective clothing* suitable for a particular environment should be used. However, these equipment are also not provided to workers.

Photograph 1:



Photograph 2:



Although the workers are liable to observe the procedures and conditions on occupational health and safety, this liability does not invalidate employer's responsibility. Yet, the measures taken by workers do not even meet minimum standards in terms of occupational health and safety and the prevention of occupational accidents. At this point, the employers' also have an important responsibility. That is, employers should be careful in selecting the workers they will employ especially for works involving a high risk and should inform the workers about safety measures. However, most of the time, even in works that require special experience, workers who have not previously worked in such works are employed and they are not informed by their employers of the measures that need to be taken.

One of the problems underlying all those violations is to ascertain who is responsible regarding occupational health and safety. That is; in agreements concluded with subcontractors, the measures that would be taken as regards occupational health and safety are stated. However, even in such cases, the employers do not have

94 | the obligation to take the measures enabling them to make the subcontractors meet their obligations against their own employees arising in relation to that workplace.

It should also be stated that the workplace means the place where the work is being performed and in terms of the characteristics and operation of the work should be considered so as to include other additions and facilities like affiliated facilities, facilities for resting, baby care, eating, sleeping and washing, facilities for inspection and care and facilities for physical and occupational training. This issue is especially important for the workers who are accommodated in the construction. As a matter of fact, accidents where the worker lost their life while being accommodated in a construction has been encountered.

Given the current situation concerning occupational health and safety, efficient inspections aiming the taking of safety measures are not conducted by the authorities. In the inspections conducted, the focus is mainly on identifying undocumented workers and issues like occupational health and safety are not included in the scope of inspections. In occasional inspections however, although complaints are taken into account and enterprises are subjected to investigation under the current legislation, legal protections is not provided to complaining workers and they are faced with the risk of being dismissed from employment. The workers do not have opportunity to deliver themselves from situations that jeopardize their safety and health without risking their continuing employment.

Yapılan medya taraması sonucu tespit edilen iş kazaları:

- In an occupational accident that took place in Girne (Kyrenia), the worker A.H. aged 26 was critically wounded. When an iron bar left on the concrete column at the 4th floor of a building being constructed by a construction company fell down, it hit his head, who was picking the moulds at that time. He who was taken to Girne (Kyrenia) Akçiçek Hospital after the accident was transferred to Lefkoşa (Nicosia) Burhan Nalbantoğlu State Hospital following the first aid treatment and kept under monitoring in the intensive care unit. (April 2005)
- The roof of a multi-functional sports hall under construction by a construction company designated by Gazimağusa (Famagusta) Municipality collapsed and two workers were injured (October 2009).
- In Çınarlı village, an iron bar penetrated the arm of a worker who fell from a semi-finished construction. The iron bar that pierced through the arm of N. Ö. aged 46 could only be removed after an operation in Lefkoşa (Nicosia) Burhan Nalbantoğlu State Hospital (September 2009)
- H. G., a worker aged 16, who was working in a construction in Kyrenia, lost his life when he received an electric shock. According to the police statement, Gök who was laying marbles in a construction lost his life while he was trying to grab and unplug the power cable plugged on the lift used to carry construction materials. (February 2012)
- The construction worker named Y. A. who contacted the overhead power line while he was levelling the sand filling with an aluminium strike board in the balcony of a construction in Lapta fell down and lost his life (June

- 2007)
- N. Y. who fell down on the iron railing from his friend's construction he had been to check in Yeni İskele almost died. The iron bar that penetrated the armpit of him, who fell on the wrought iron railings mounted to the sides of the stairs pierced through his shoulder (July 2009)
 - Buildings in Mormenekşe the construction of which is underway although they pose a risk for human life were connected to the main power supply (April 2009)

Industrial Sector

Another sector that forms the risky group in terms of occupational health and safety is the industrial sector. Workers employed in the industrial sector and victims may suffer occupational accidents and diseases. As in the construction sector, complete and efficient measures are not taken in this sector as well.

Occasionally necessary protective equipment are not provided and occasionally workers who are not experts are employed for works that require expertise like the operation of machinery. Although the workers are provided some training, it is seen that such training are short-term, that the workers begin working while the training is in progress and not after the end of the training and that the workers are not informed sufficiently about the hazards.

Apart from the occupational accidents that take place in the industrial sector, fires that break out in industrial areas also come to the foreground. As can be seen from the below findings obtained consequent to a media research, especially fires that broke out recently are noteworthy. This creates a more significant risk as many workers are accommodated in factories. Effective measures should be taken to prevent fires. In this context, sectoral isolation should be sought in industrial areas where different factories of thinner, paint, food and wood are together.

- A person named K. M. who was trying to repair a truck in a stone breaking facility in Değirmenlik lost his life when the truck that was parked moved and run over his waist. (February 2004)
- The arm of a worker named M. G. aged 27, who was cutting parquet in Gazimağusa (Famagusta) Industrial Area was accidentally stuck in the machine and was cut off from the wrist. (September 2004)
- M. Z. aged 35, who was a worker working in a floating dock in Free Port Area for one year received an electric shock when the power cable he handled contacted with water while he was trying to mend a leaking pipe of the dock that was being filled with water. He lost his life while he was being taken to hospital. (October 2009)
- In an occupational accident that took place in a mechanic's garage in Gazimağusa (Famagusta) Industrial Area, the 34-year-old mechanic Ö. D. was critically wounded. Ö. D., who lifted the vehicle brought for repair with a jack and began to work under it, was crushed under the vehicle that fell when the jack slipped. It was found out that there were numerous bruises all over his body and his lung was torn. Demirbaş, whose life was

under threat, was kept under observation in the intensive care unit. (May 2007)

- M. T. aged 25, who was working in a garage in Dikmen lost his life when he was crushed by a vehicle on a jack that fell after the logs he placed under it slipped (February 2009)
- A Plastics and Foam Factory in Haspolat Industrial Area burned down completely consequent to the fire that broke out after its boiler exploded. The explosion that took place at a time when the workers in the factory were at lunch break was a near miss. During the explosion that took place, G. K. (33), A. A. (59) and N. E. (56) residing in Haspolat, who were three of the six people in the factory were slightly injured and were kept under control in the ER of Lefkoşa (Nicosia) Burhan Nalbantoğlu State Hospital. The fact that the factory walls collapsed and the factory was damaged badly gave a hint about the magnitude of the explosion. The citizens who were working in workplaces near the factory when the explosion took place stated that they thought an earthquake was happening after the rumbling sound (October 2009)
- The furniture workshop owned by İ. Z. in the industrial area in Lefkoşa (Nicosia) was reduced to ashes after a fire broke out (September 2009)

The examples above and the figures ascertained formally shows the seriousness of the issue.

v. *The Opportunity of Migrant Workers to Save Themselves from the Conditions They are in and to Access to Help*

The victims do not have the chance to save themselves from the conditions they are in. While occasionally cases where physical freedom has been hindered directly, through imprisonment or indirectly have been ascertained, a big majority of the victims have freedom of movement and do not have a physical dependence to their employers or workplaces. However, in the inspections made by the Department of Labour in previous years, cases of imprisonment in houses or workplaces have been identified. Yet, physical freedom is not distinctive in terms of the possibilities of their deliverance from the conditions and the work they were subjected to. In human trafficking for forced labour, the dependence of the victims to the employer and the work does not emerge physically. With the aforementioned forced labour practices, the victims are unable to have the chance to save themselves from the exploitation they are subjected to.

Besides, the possibility of the deliverance of victims weakens due to many reasons. First of all, the victims are not knowledgeable about the rights they possess. They experience a language problem. In addition, they have problems like visas, dependence to the employer, failing to change their works, failing to change their employer and failing to be recognized as a victim. Due to all these reasons, the victims fail to break free from the conditions they are in.

The victims also have little opportunity of accessing to help. This situation

emerges in parallel to the inopportunity of their breaking free from the conditions they are in and is also due to the lack of efficient assistance. As explained above, there is not any recourse and protection mechanism for the victims and also recourse mechanisms for migrant workers do not operate efficiently both due to the internal deficiencies and also to the conditions the victims are in.

First of all, the authorities the victims may make complaints about the conditions they are in are not accessible. The victims are not knowledgeable about the presence of authorities they may make complaints, about where they are and how they can be accessed. They are not informed by their employers to that end. Similarly, there are no government practices and measures aimed at informing the migrant workers about their rights.

Even though victims may succeed to access recourse mechanisms, they experience some other problems one of which is the language. The point particularly stressed by the victims who succeed to access authorities they may make complaints is the language problem they experience in the place they had recourse to. While some of the victims speak English, some do not. Those who speak English experience the same problem too. Their complaints are not taken into account efficiently and they are not recognized as victims.

Besides all that, the fact that victims are under pressure because of forced labour methods prevents them from complaining. The victims are sometimes afraid to make complaints due to the elements of pressure over them.

However, it should be indicated that victims are not knowledgeable in terms of both the rights they possess and also the existing means of recourse. The reasons for this is that they are occasionally misled by their employers about their legal rights and means of complaint within a system in which they are completely strangers and that the government does not have any information and awareness-raising policy with respect to foreign workers.

vi. vi. The Return of Migrant Workers to Home Countries

Another issue that should be dealt with in terms of the situation of victims is their return to their countries. Failing to provide their return is one of the issues that lead to the most grave violations for the victims. Although there are measures taken on this issue by the government, these sometimes might not be effective. While this is the situation especially for undocumented workers, occasionally some problems arise also with respect to documented workers. The airline fares in third countries or in countries Turkey imposes a visa bring a financial burden and victims who cannot afford it are unable to leave the country and thus are subjected to unjust treatment which is far more grave victimization. As explained above, the employers who shall bring workers from third countries should deposit money into a bank in order to secure the worker's return to his country and that the money should be blocked for a period of one year. Yet, workers are not informed about this issue and do not know why the money is deposited. Since they are not aware of their rights, their not affording an airplane ticket makes them more dependent to the working conditions they are put to work.

Such a measure cannot be taken for undocumented workers.

vii. vii. Undocumented Migrant Workers

Migrant workers put to work without any documents are subjected to more grave human right violations and conditions of forced labor become more aggravated. The undocumented workers are unable to make any complaints to relevant authorities due to the illegal situation they are in and are faced with more challenges in obtaining their legal rights.

viii. viii. Discriminative/Racist Approaches

Victims are mostly subjected to discrimination and racist treatment by their employers and the society and occasionally by the authorities. Other human right violations and inhuman treatment they are subjected to are based on racist approaches. Also, the victims are otherized and excluded both within the society and also within the government's protective mechanisms.

The victims are also subjected to discrimination due to the socio-economic status. Exploitation is sought to be legitimized by the employers taking the victims' socio-economic situation in their own countries as a basis. From this perspective, their attitude has been to put forth that the victims should endure any and all kinds of exploitation and have no right to complain.

Female victims however, are subjected to double discrimination and are faced with treatments that even lead to sexual abuse.

Sometimes, the victims are also subjected to a racism-based treatment by government authorities.

There is also discrimination between the victims. At this point, it is observed that victims from Turkey have discriminative/racist approaches towards victims brought from third countries.

Within the society racism, especially xenophobia is a very common approach. Because of such approaches, the victims are also excluded within the society and are not able to socialize. Another important point with respect to the society is the social will, or to put it right, the lack of such a will. In the present situation, there is not any strong social will for the elimination of human rights violations of migrant workers. No matter how big the scope of human trafficking is, it is not regarded as a problem with a priority as long as it does not violate our own rights. In parallel, victims are otherized and ignored.

CONCLUSION

In the light of the aforementioned, it is seen that there are significant indicators of forced labour and very grave violations of human rights of migrant workers in the North of Cyprus.

Migrant workers migrate to the northern part of Cyprus in the hope of employment and a better life due to reasons like poverty and unemployment in their own countries. The demand to employ migrant workers however is based on the demand for cheap and dependent labour.

Workers brought from different countries of origin are put to work under very poor conditions in sectors like construction, industry, agriculture, and services. Migrant workers are subjected to debt bondage, their passports are seized and they are threatened by different means. Workers who are subjected to forced labour practices are faced with human right violations in many aspects.

Employers fail to fulfill their legal obligations concerning accommodation, payment of fees, wages, working hours and leave. Migrant workers put to work with very low wages are forced to live and work under unhealthy and degrading conditions. They may occasionally be put to work for very long hours and/or without a work permit. Migrant workers who are employed in works lacking occupational safety especially in the construction or industry sector where there is a high degree of danger are faced with the risk of occupational accidents. There are migrant workers who lost their lives or who were seriously injured in the occupational accidents that took place.

Although there is a similarity in general, the form and size of victimization of migrant workers might vary between countries of origin and the sectors those workers are employed. Workers brought from foreign countries except Turkey form the more risky groups in terms of forced labour due to factors like the language problem, poorer living and economic conditions in the countries of origin and exploitation of those conditions by the employers and dependence to the employer which is more than that of workers from Turkey.

When the government's approaches to migrant workers and their protection are considered, it is clearly seen that the government policies fall short of protecting the migrant workers. The deficiencies within the laws and failing to implement existing laws are significant barriers in protecting the migrant workers and eliminating existing violations. In addition to that, lack of efficient mechanisms of recourse for migrant workers is also one of the main problems. Inspections made to implement the laws merely focus on "illegal" workers and other rights and human rights of migrant workers are ignored. Two basic factors concerning this issue are unqualified and unquantified personnel and lack of a political will for the protection of migrant workers.

The problem of "illegal" workers is a phenomenon recognized and expressed by many circles in the North of Cyprus. However, the approach to this problem is not centered on human rights. These undocumented workers who are subjected to

100 | more grave violations in comparison to other migrant workers are regarded as an economic and social problem, yet the human right violations they are subjected to are completely ignored.

Besides their victimization, migrant workers are subjected to ethnic and class discrimination both in social life and workplaces. Most of the time, ethnic and class discrimination approaches and exploitation are sought to be legitimized by employers. In addition, the ethnic and class discrimination prevailing in the society hinders the emergence of a social campaign against the problem.

In that regard, the government is required to take the necessary legal and administrative steps and take the necessary measures with respect to the protection of migrant workers and the existing violations. The trade unions, trade bodies and the civil society that have not assumed an efficient role in relation to the problem until now are faced with a significant task at this point.

Lastly, a very important issue should be added. There are also findings on human trafficking for the purpose of forced labour in the North of Cyprus. Migrant workers are generally under risk in that respect and many of them are victims of human trafficking.³⁶

BIBLIOGRAPHY

US Report 2007.

Country Report UK, Anti Slavery International

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İHBAR HATTI ile vatandaşların Hizmetinde", <http://www.csgeb.eu/index.php?men=385&newsid=395#>, website accessed September 13, 2011.

Göynüklü, Ceren, Interview made with İsmet Lisaniler on Migrant Workers in 2009

Haber Kıbrıs, "Adem. Kaçak Yaşam Sonlandırılmalı", 21/03/2011, http://haberkibris.com/n.php?n=3b0dd19a-2011_03_21, accessed December 10, 2012.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (Occupational Health and Safety Act) <http://kktcisguzmanlari.tr.gg/%26%23304%3B%26%23351%3B-Sa%26%23287%3B%26%23305%3B%26%23287%3B%26%23305%3B-ve-G.ue.venli%26%23287%3B-Yasas%26%23305%3B.htm>, accessed September 13, 2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "İşe Giriş", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=419&submen=418>, accessed September 13, 2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Ücretler", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=422&submen=418>, accessed September 13, 2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Çalışma Saatleri", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=420&submen=418>, accessed September 13, 2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Haftalık/Yıllık İzin", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=421&submen=418>, accessed September 13, 2011.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Müdürlüğü, "Hizmet Aktinin Feshi", <http://www.calismadairesi.eu/index.php?men=423&submen=418>,

36. Bkz.

accessed September 13, 2011.

| 101

Lisaniler, İsmet

Mehmet, Özay, Mehmet Tahiroğlu, Fatma Güven Lisaniler & Salih Katırcıoğlu, "Labor Mobility and Labor Market Convergence in Cyprus", *Turkish Studies*, 8(1): 43-69, March 2007.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 15.9.2008 <http://www.csgeb.eu/index.php?men=385&newsid=167>, accessed April 29, 2009.

Protecting the Rights of Immigrant Workers: A Shared Responsibility, 2009, ILO http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/brochure_migrant_rights.pdf, accessed September 13, 2011

Skrivankova, Klara, "Trafficking for Forced Labor UK Country Report", *Anti Slavery International*, 2006, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/t/trafficking_for_forced_labour_uk_country_report.pdf, accessed February 12, 2012.

Yabancıların Çalışma İzinleri Yasası http://mevzuat.kamunet.net/mmd/tuzukler_hm/yabancilarin_calisma_izinleri_tuzugu.html, accessed February 09, 2012.

Yabancılar ve Muhaceret Yasası, <http://www.mahkemeler.net/tuzuk/stf105b.pdf>, accessed February 09, 2012.