

Kavramsal Açıdan Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar

Bu kavramın yerine literatürde sosyal risk grupları, dezavantajlı gruplar, handikaplı gruplar gibi farklı kavamlar kullanılmaktadır. Özel olarak korunması gereken gruplar kavramı ile genelde toplumdaki çoğunluğa göre daha zayıf konumda bulunan, korunmaya veya bakıma gereksinim duyan, eğitim, istihdam, sağlık, siyaset gibi yaşamın farklı alanlarına katılmakta sorun yaşayan, sahip oldukları dezavantajlar nedeniyle toplumdan dışlanma ve ayrımcılığa uğrama riski taşıyan gruplar anlaşılmaktadır. Özel olarak korunması gereken gruplar arasında çocukların, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar yer almaktır ancak literatürde bunlara farklı dezavantaja sahip diğer gruplar da eklenmemektedir.

Çalışma Yaşamında Özel Olarak Korunması Gereken Belli Başlı Gruplar

Kadınlar

Kadınlar, ücretli işçi olarak çalışma yaşamına, Sanayi Devrimi ile birlikte girmiştirlerdir. Kadınların düşük ücret, uzun çalışma süreleri ve ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmaları yönelik tepkiler üzerine, İngiltere'den başlamak üzere diğer Avrupa ülkelerinde düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Kadın işgücü kullanımı XIX. Yüzyılın sonunda metalürji, araba, kimya gibi ağır sanayilerdeki gelişmelere bağlı olarak geçici bir süre sınırlanmış, buna karşılık I. Dünya Savaşı sırasında savaş koşulları nedeniyle kadınlar tüm iş kollarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Savaş sonrasında ise yeni iş kollarına ve ticarete girmiştirlerdir. Ancak 1929 ekonomik bunalımı kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemiştir. I. ve II. Dünya Savaşları kadınların statüsünü etkilemiş, kadın-erkek eşitliğine yönelik akımlar güçlenmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Buna karşılık küreselleşme, 1980 sonrası uygulanan Neo-liberal politikalar, esnekleştirme uygulamaları kadınların üretim sürecine daha fazla ancak daha kötü koşullarda katılmalarına neden olmuştur.

1980 sonrası artan özelleştirme uygulamaları ise kamuda çalışan kadın sayısını azaltmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranında zaman içinde sağlanan gelişmeye rağmen tüm dünyada oran erkeklerle göre daha düşüktür. ILO verilerine göre 2013 yılı itibarıyle dünyada kadınların işgücüne katılım oranı %50.3, erkeğin %76.6'dır. Kadının tarım sektöründeki istihdamı dünya genelinde azalırken, sanayi ve hizmetlerde artmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde kadınların büyük bölümü hâlâ tarım sektöründe yer alırken gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü ağırlık kazanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde standart dışı çalışma şekilleri, gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı çalışma, kadınlar arasında yaygın olmaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ve birçok ülkeden daha düşüktür. 2014 verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı % 30.3'dür. Oranın düşük olmasında din, gelenekler, kadının eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ailenin ekonomik durumu ve iş yerlerindeki ayrımcılık gibi çok sayıda faktör rol oynamaktadır. 2014 verilerine göre Türkiye'de istihdam edilen kadınların % 33'ü tarım, %17.1'i sanayi, %49.9'u hizmet sektöründe yer almaktır, sanayi sektöründe emek yoğun iş kollarında çalışmaktadır. Kayıt dışı, küçük işyerinde çalışma kadınlar arasında yaygındır. İşsizlik kadınlarında %11.9, erkeklerde % 9.3'dür.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin kadının konumunun iyileştirilmesine yönelik çeşitli hükümlerinin yanında ILO'nun, Analığın Korunması Sözleşmesi, Gece Çalışması Sözleşmesi gibi bazı sözleşmeler kadınların fizyolojik özellikleri nedeniyle korunmasına, Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme gibi sözleşmeler ayrımcılığın önlenmesine yönelikir.

Avrupa Konseyi 1996 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve ekinde de çeşitli düzenlemeler yer almıştır. AB'de çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği ile ilgili ilk düzenleme ise 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde ücret konusunda yapılmıştır. 1989 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda ve 1993 tarihli Maastricht Antlaşması'na Ek Sosyal Politika Protokolü'nde bu konu ile ilgili maddeler vardır.

Türkiye'de kadın işçileri korumaya yönelik ilk düzenleme 1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile yapılmıştır. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'ndan itibaren tüm iş kanunlarında kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. 1961 Anayasası, 1982 Anayasa'sı, 2004 tarihli, 5170 sayılı Kanun ile 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun Anayasa'nın 50. ve 70. maddesinde de çeşitli düzenlemeler yer almıştır. Türkiye'de hâlen çalışma yaşamında kadınlara yönelik olarak çok sayıda kanun, yönetmelik, tebliğ, genelge, strateji ve eylem ve kalkınma planında bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunlar arasında; 2011 tarihli Borçlar Kanunu'nda; 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nda, 2004 tarihli Türk Ceza Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun bazı maddeleri kadın haklarına yönelikdir. Ancak en ayrıntılı düzenleme 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır.

Türk hukukunda ebeveyn izni adı ile bir düzenleme bulunmamaktadır, Ancak Devlet Memurları Kanunu'nda farklı adlar altında düzenlenen ebeveynlik nedeniyle kullanılabilecek bazı izinler bulunmaktadır.

Çocuklar-Gençler

ILO'da en az çalıştırılma yaşı 15 olarak kabul edilmiş, ülkelere bu konuda esneklik tanınmıştır. Ancak BM ve Avrupa ülkelерinin büyük bölümünde 15-24 yaş arasında olanlar genç işçi olarak kabul edilmektedir. Çocuk ve gençlerin çalışma yaşamına girişi ise insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak işçi statüsünde çalıştırılmaları Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. Kötü koşullar, tepkilere neden olmuş, İngiltere başta olmak üzere hukuki düzenlenmeler yapılmıştır. İlk olarak 1890 Berlin Konferansı'nda çocukların çalıştırılma yaşı, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dilek niteliğinde kararlar alınmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra çocuk işçiliğinde belirgin bir azalma sağlanabilmiştir. Ancak küreselleşme, 1980 sonrası Neoliberal politikalar ve çocuk işçiliğinde yeniden artışa yol açmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çocuk işçi kullanımını yaygınlaşmıştır.

Çocuklar ve gençlerle ilgili BM belgeleri arasında; İnsan Hakları Bildirgesi'nde, Çocuk Hakları Bildirisi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde düzenlemeler bulunmaktadır. ILO çocukların ve gençlerin korunması ile ilgili çok sayıda sözleşme ve tavsiye kabul etmiştir. Sözleşmeler; en az çalıştırma yaşı, çalışma koşulları, sağlık muayeneleri, sağlık ve güvenlik, gece ve yer altı çalışması ile mesleki eğitim konularında çocukların ve gençleri koruyucu düzenlenmeler getirmektedir. ILO 1992 yılında "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'nı (IPEC)" başlatmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesi, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 20 ve 22. maddeleri ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 32. Maddesi çocukların ve gençlerin çalıştırılmaları ile ilgilidir. Ayrıca 1994 tarihli Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Direktif 'te çeşitli düzenlemeler yer alır.

Türkiye'de ilk düzenleme 1921 yılında yapılmıştır. Daha sonra 3308 sayılı Kanun'da, 1961 Anayasası'nda, 1982 Anayasası'nda düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa'nın 50. maddesinde de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamayacağı, küçüklerin çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiştir. Konu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. İş Kanunu'nun

71. maddesinde çalıştırılma yaşı "15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacağı hafif işlerde çalıştırılabilir" şeklinde belirtilmektedir. Kanun'da 4.4.2015 tarihinde yapılan değişiklikle 14 yaşını doldurmamış çocukların da yazılı sözleşme yapmak ve izin almak şartıyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilecekleri kabul edilmiştir.

Kanun'da haftalık çalışma süreleri, çalıştırılabilecekleri işlerin belirlenmesine yönelik düzenlemeler yer alır. Esası

kabul edilmiştir. Kanun'da koruyucu düzenlemeler de yapılmıştır. Yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olmaması öngörlülmüştür. Ancak Kanun mevsimlik olarak çalışan çocukların, çırakları kapsamamaktadır. Çıraklarla ilgili düzenlemeler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmektedir. Çocuk işçiliğin önlenmesi amacıyla Türkiye, 1992 yılında IPEC Projesi'ne katılmıştır.

Yaşlılar

Yaşlılık; çocuk ve gençlikten sonra yaşamın kaçınılmaz son evresidir. Kişinin doğumundan itibaren geçen zamana göre bir yıllık birimler esas alınarak belirlenen kronolojik yaşlılık kavramı yaşlılığın tanımlanmasında daha fazla kullanılmaktadır. Çalışma ekonomisi alanında 65 Yaşı yaşlılığın başlangıcı olarak genel kabul görmektedir. Yaşlılara yönelik sosyal politikaların oluşturulmasında; yaşlıların nüfusun artışı, ailedeki değişim ile birlikte ortaya çıkan yaşlıların bakım sorunu, sosyal devlet ve sosyal güvenlik sistemlerinin içine düştüğü durum, işgücü arzının azalması gibi faktörler, önemli rol oynamaktadır.

Yaşlılara ilgili önemli uluslararası belgeler arasında BM İnsan Hakları Bildirgesi'nin 25. maddesi, Yaşlılık İlkeleri, Avrupa Konseyi'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 23. maddesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 25. maddesi sayılabilir.

Yaşlılara yönelik sosyal politikaların kapsamı ülkelerin yapılarına ve zamana göre farklılık göstermektedir. Dünyada yaşlılara yönelik sosyal politikalar arasında; yaşlılık sigortası, sosyal güvenlik garantisini olmayan veya yoksul duruma düşen yaşlılara sürekli gelir veya aylık bağlanması, parasal yardım veya aynı yardımlar yapılması, sağlık hizmeti olmak üzere sosyal hizmetler sunulması sayılabilir. Yaşlılara sunulan sosyal hizmetler arasında kurumsal bakım hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Kurumsal bakım hizmetleri; huzurevi, yaşlı bakımı, sokak yaşlıları yardım evi, yaşlı apartmanları, yaşlı köyleri gibi kurumlar aracılığıyla verilmektedir. Bunlar, merkezi veya yerel yönetimler, özel kişiler, vakıflar, dernekler tarafından kurulabilmektedir.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kurumsal bakım hizmetlerinin olumsuz etkileri nedeniyle bu hizmetlerin yanında evde bakım hizmetlerine ağırlık verilmeye başlanmıştır. Evde bakım hizmetleri kapsamına evde yardım, evde takip hizmetleri, ev sağlık hizmetleri, süreli bakım, evlere yemek servisi, evlere bakım onarım hizmetleri gibi hizmetler girmektedir. Çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına girmek isteyen yaşlılara yönelik olarak gelişmiş ülkelerde yaşlıların mesleki niteliklerinin çalışma hayatının değişen koşullarına uygun hâle getirilmesi, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması ve yaş ayırmıcılığının önlenmesine yönelik hukuki düzenlemeler yapılması söz konusudur.

Türkiye'de yaşlılara yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Yaşlılara yönelik politikalar arasında yaşlılık sigortası önem taşımakta, buna ek olarak sayıları 170'i aşan kurum ve kuruluş tamamlayıcı sosyal güvenlik

kurumu üyelerine ek garanti sağlamaktadır. 2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile de Bireysel Emeklilik Şirketleri oluşturulmuştur.

Türkiye'de farklı dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli kanunlarda dağınık şekilde düzenlenen sosyal hizmetler 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile bir araya getirilmiştir. Bu Kanun'la kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak Yaşlı Hizmetleri Daire Başkanlığı ile Engelli Bakım Hizmetleri Daire Başkanlığı olmak üzere iki daire başkanlığı oluşturulmuştur. Daha sonra 3.6.2011 tarih ve 633 sayılı Kanun Hükümünde Kararname ile sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili yeni bir yapılanmaya gidilmiş, bu çerçevede oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Türkiye'deki tüm sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili kurum ve kuruluşları bünyesi içine almış ve bakanlığa bağlı bu defa yaşlı ve engellilerle ilgili olarak Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur. Genel müdürlük önce 10. 08.2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, son olarak 24.04.2021 tarihli 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlanmıştır.

Engelliler

Son dönemde daha fazla kullanılan engellilik kavramı: yetersizlik nedeniyle bireyin yaşı, cinsiyet ve sosyo-kültürel nedenlere bağlı olarak sosyal rolünü yerine getirmesinin engellenmesi sorununu ifade etmektedir.

BM Dünya Engelliler Raporu'na göre dünya nüfusunun %15'i bir tür engellilik yaşamaktadır. XIX. yüzyılın son çeyreğinden itibaren engellilere yönelik sosyal politikalar gelişmiş ülkelerde gündeme gelmeye başlamıştır. Günümüzde ise işgücü niteliği taşıyan engellilere fırsat eşitliği çerçevesinde çalışma hakkı ve olanağı tanımak, işgücü niteliği taşımayan veya bakıma muhtaç durumda olan engellileri sosyal güvenlik veya sosyal bakım hizmetleri kapsamına almak, engellilere yönelik sosyal politikaların temel amaçlarından biri hâline gelmiştir. Engellilerin en önemli sorunlarından biri olan istihdam sorununu çözebilmek amacıyla gelişmiş ülkelerde çeşitli sosyal politikalar oluşturulmaktadır. Bu doğrultuda; engellileri istihdam edilebilir hâle getirmek amacıyla engellilere tıbbi tedavi ve tıbbi ve mesleki rehabilitasyon uygulanmakta, özel eğitim veya temel eğitim verilmektedir. İşverenlerin engelli istihdamını sağlamak amacıyla kota sistemi, tħassis yöntemi, sınırlı tħassis yöntemi, öncelik ve tercihlerin tħassis yöntemi, boş işler doğrultusunda engellileri işe yerleştirme, engelli çalıştırın tazminat ödemesi, vergi muafiyeti getirilmesi, evde çalışma ve tele çalışma gibi çalışma yöntemlerinin teşvik edilmesi söz konusudur. Ayrıca Korumalı İşyeri-Engelliler Çalışma Atölyesi kurulmaktadır. İşyeri açmak isteyen engelliler desteklenmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 1971 Zihinsel Engellilerin Haklarına İlişkin Bildirge, 1975 Engelli Hakları Bildirgesi, 1982 tarihli Engelliler İçin Dünya Eylem Programı, 1989 Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1993 tarihli Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar ve 2006 Engelli Hakları Sözleşmesi' engelli haklarına yönelik düzenlemeler içermektedir. ILO'nun 1955 tarihli Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında Tavsiye Kararı, 1983 Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme ve 1988 Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Avrupa Konseyi belgelerinden Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Avrupa Kentsel Şartı'nda engellilere yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca Engellilerin Toplumla Tam Büyünləşmelerine Yönelik Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı gibi çok sayıda farklı tarihlerde kabul edilen konsey tavsiye kararları söz konusudur. AB belgeleri arasında ise Temel Haklar Şartı'nda İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair Direktif yer almaktadır.

Türkiye'de engellilere yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Engelli çalıştırılma zorunluluğu ilk olarak 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile getirilmiş, kota sistemi önce 12.08.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu'nda, bu kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden sonra çıkarılan 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

01.07. 1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile de ilk defa "engelli aylığı" uygulaması başlatılmıştır.

03.06.2011 tarih ve 633 sayılı Kanun Hükümünde Kararname ile de ÖZIDA ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesindeki engelli ve yaşlılarla ilgili daire başkanlıkları birleştirilerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluşturulmuş, Genel müdürlüğün adı daha sonra Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Genel Müdürlük önce 10.08.2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, son olarak 24.04.2021 tarihli 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşturulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlanmıştır.

Eski Hükümlüler

Eski hükümlü, genel olarak işlemiş olduğu herhangi bir suçtan dolayı hakkında mahkumiyet kararı kesinleşerek hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkum olduktan sonra cezasını tamamlayarak, cezaevinden çıkan ve hükümlülük niteliği ortadan kalkan kişi olarak tanımlanabilir. En önemli sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. Eski hükümlüler genelde infaz kurumlarındaki süreleri sırasında temel eğitim, orta veya yüksek eğitim ile mesleki eğitime tabi tutulmaktadır. Eski hükümlülerin çalışma yaşamında

başarılı olmaları ve toplumla bütünleşmeleri için önem taşır. İşverenlerin önyargıları nedeniyle iş bulmaları oldukça güçtür. Bu nedenle kota sistemi veya özendirici tedbirler getirilmekte, kendi işlerini kurmaları için parasal, aynı ve teknik destek sağlanmaya çalışılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde sadece kamu sektörü için %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malül sayılmayacak derecede yararlananları çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. İşçileri İŞKUR aracılığıyla sağlamaları öngörmektedir.

Göçmenler

BM kendi vatandaşlığı olduğu ülkeden başka bir ülkede bir yıl veya daha fazla süre kalan kişiler göçmen olarak kabul etmektedir. Göçmen, mülteci ve sığınmacı kavramları arasında farklılıklar olsa da kimi zaman aynı anlamda kullanılabilmektedir. Cenevre Sözleşmesi'ne göre; mülteci ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba aidiyeti veya siyasi düşüncesi nedeniyle zulüm göreceği konusunda haklı bir korku taşıyan ve bu yüzden ülkesinden ayrılan ve korkusu nedeniyle geri dönemeyen ve geri dönmeyen kişidir. Sığınmacı ise kendisine henüz göçmen statüsü verilmemiş olan, hakkındaki hukuki prosedür devam eden kişidir. BM'nin Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşmesinde göçmen işçi "vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi" olarak tanımlanmaktadır.

Yüksek eğitimli ve nitelikli işgücünün daha iyi yaşam ve çalışma olanakları elde etmek amacıyla başka bir ülkeye göç etmesi ise nitelikli işgücü gücü veya beyin göçü olarak adlandırılmaktadır.

Göçmen işçilerin konumları onların göç ettikleri ülkeye geliş şekillerine ve sahip oldukları vasif düzeyine göre değişmektedir. Mevzuata uygun oturma ve çalışma iznine sahip olan veya vatandaşlık hakkı kazanan, nitelikli göçmen işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nispeten daha sınırlıdır.

BM belgeleri arasında; Birleşmiş Milletler Anlaşması'nın İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin bazı maddeleri, 1951 Cenevre Sözleşmesi ve Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü, 1960 Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme, 1990 Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme göçmenlere yönelikir. ILO'nun 1926 tarihli Göçmen Taşıyan Gemilerin Denetimi Hakkında Sözleşmesi, 1935 Göçmenlerin Emeklilik Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme, 1949 tarihinde kabul edilen, İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme, İş İçin Göç Tavsiye Kararı, 1975 Kötü Koşullarda Göç ve Göçmen İşçilere Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Sağlanması Sözleşmesi de göçmen hakları ile ilişkilidir.

Avrupa Konseyi belgeleri arasında 1953 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin bazı maddeleri, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 19. maddesi, 04.12.1954 tarihli Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına

Dair Sözleşme, 24.11.1977 tarihinde imzalanan Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi yer almaktadır. AB'nin göç politikası ilk olarak 1957 Roma Anlaşması'nda yer almış, 1986 Avrupa Tek Senedi'nden sonra 1992 Maastricht Anlaşması ile Birlik Vatandaşlığı kavramı oluşturulmuş ve tüm birey vatandaşlarının Birlik içinde serbest dolaşımı sağlanmıştır. Birlik dışı ülkelerden göç ise üye ülkeler tarafından düzenlenmiştir, bu konuda ülkelerarası işbirliği ancak 1980'li yılların sonunda başlamış, ilk defa 1992 Maastricht Anlaşması ile birlik düzeyine taşınmıştır. 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması'nda ortak göç politikası ile ilgili bir düzenleme yapılmış ancak göç ile ilgili düzenlemelerin üye ülkeler tarafından yapılacağı maddede açıkça belirtilmiştir.

Göç alan ve veren ülke olarak Türkiye'de göçmenlik 26.9.2006 tarih ve 5543 sayılı İskân Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre göçmen, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu kanun gereğince kabul olunanları ifade etmektedir. Ancak Türkiye'ye çalışmak ve yaşamak için gelenler sadece İskân Kanunu'nda belirtilen göçmenler olmayıp, "yabancı" olarak tanımlanan geniş bir kitle bulunmaktadır. 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkametleri ve Seyahatleri Hakkında Kanun ile bağımlı ve bağımsız statüdeki yabancıların Türkiye'de çalışmalarını düzenleyen 2003 Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun (YÇİHK) Türkiye'de yabancılarla ilgili önemli yasal düzenlemeler arasındadır. Yabancıların Türkiye'de çalışmalarını Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülümedikçe çalışma izni alma şartına bağlanmıştır. YÇİHK'e göre çalışma izinleri süreli, süresiz, bağımsız çalışma izinleri olmak üzere üç çeşittir. Çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmekte ve uzatılmaktadır. Sağlık sigortasından yabancıların yararlanmaları, Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ve bulunmayan ülkelere göre farklılık göstermektedir. İşsizlik sigortasından yararlanma konusunda kanunlarda öngörülen koşulların yerine getirilmesi yeterli olmaktadır. Buna karşı Türkiye'de çalışma izni olmayan yabancılarla yönelik düzenlemeler sınırlıdır. Bu durumda yönelik düzenlemelerden biri, Genel Sağlık sigortası kapsamında gerçekleştirilen sağlık yardımalarıdır. 1986 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 1. Maddesine 1989'da getirilen "her ne surette olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş ve gelmiş olan kişilere yardım etmek" ifadesi ile göçmen ve sığınmacıların yoksulluk yardımından yararlanmaları sağlanmaktadır. Türkiye Kızılay Derneği de göçmenlerin ve sığınmacıların gereksinimlerinin karşılanmasında rol oynamaktadır. Hâlen Türkiye'deki kaçak göçmen işçi sayısı konusunda kesin bilgi bulunmamaktadır. Türkiye'deki kaçak göçmen işçilerin büyük bölümünü genç ve özellikle Doğu Avrupa'dan gelenlerin eğitim seviyesi yüksektir.