


**T.C.**

**ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# Iraklı Ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği

**Hazırlayan:**

**Kebire AYYILDIZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman:**

**Doç. Dr. Kemal DİL**

**Çankırı-2023**

**T.C.**

**ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# Iraklı Ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği

**Hazırlayan:**

**Kebire AYYILDIZ**

**ORCID: 0009-0001-1150-7160**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman:**

**Doç. Dr. Kemal DİL**

**Çankırı-2023**

# İÇİNDEKİLER

sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ ..... iii
TEZ KABUL VE ONAY ..... iv
ÖNSÖZ ..... v
ÖZET ..... vi
ABSTRACT ..... vii
TABLO LİSTESİ ..... viii
ŞEKİL LİSTESİ ..... ix

**1.GİRİŞ ..... 1**

**2. GÖÇ ..... 5**
2.1. Göçmen, Mülteci ve Sığınmacı Kavramları ..... 10
2.2. Geçici Koruma Yönetmeliği ..... 12

**3. IRAK ŞAM İSLAM DEVLETİ (IŞİD) ÖRGÜTÜ ..... 15**

**4. TÜRKİYE'DE SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILAR ..... 17**
4.1. Suriyeli Sığınmacılar ..... **17**
4.2. Iraklı Sığınmacılar ..... **20**

**5. TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM ALANLARINDA YER ALAN SIĞINMACI KADINLAR, ERKELER VE ÇOCUKLAR ..... 23**
5.1. Erkek Sığınmacıların İstihdamı ..... 23
5.2. Kadın Sığınmacıların İstihdamı ..... 24
5.3. Çocuk Sığınmacıların İstihdamı ..... 26

**6. SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILARIN İSTİHDAM ALANLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ..... 30**

**7. TÜRK KÜLTÜRÜNDE MİSAFİRPERVERLİK VE AHİLİK GELENEKLERİ ..... 33**

**8. YÖNTEM ..... 39**

**9. IRAKLI VE SURİYELİ SIĞINMACILARIN İSTİHDAM ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI FARKLI DEĞİŞKENLER ÜZERİNEN SORUNSALLAŞTIRMAK: SAMSUN ÖRNEĞİ ..... 41**

9.1. Suriyeli Ve Iraklı Sığınmacıların İşverenler Tarafından Tercih Edilme Nedenleri ..... 45

9.2. Iraklı Ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanlarında Yaşadıkları Sorunlar ..... 48

9.2.1. Uzun Çalışma Süreleri ve Ücret Sorunu ..... 49

9.2.2. Sağlıklı Olmayan Çalışma Koşulları ..... 54

9.2.3. Dil ve Şiddet Sorunu ..... 55

9.2.4. Dışlanma ve Ötekileştirilme ..... 56

9.2.5. Ayrımcılık Sorunu ..... 62

9.3. Suriyeli Ve Iraklı Sığınmacıların Çalışmak İstedikleri Meslek Alanları ..... 65

9.4. İstihdam Alanlarının Denetlenmesine Yönelik Katılımcıların Deneyimleri ..... 66

9.5. Suriyeli Ve Iraklı Sığınmacıların Türkiye'de Kalma İstekleri ..... 69

**10. SONUÇ ..... 71**

**KAYNAKÇA ..... 74**

**MÜLAKAT SORULARI ..... 82**

**ÖZGEÇMİŞ ..... 83**

# BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım Iraklı ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanma aşamasına kadar geçen süreçte, etiğe ve akademik kurallara uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak yazdığım bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

**…/…/2023**

**Kebire AYYILDIZ**

# TEZ KABUL VE ONAY

# ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

# SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

KEBİRE AYYILDIZ tarafından hazırlanan *Iraklı ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği* başlıklı bu çalışma…….. tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİ ÜYELERİ(Unvanı. Adı ve Soyadı)**

**Danışman:** Doç.Dr. Kemal DİL **imza:**

**Üye:** Dr. Öğrt. Üy. Hediye Şirin AK **imza:**

**Üye:** Dr. Öğrt. Üy. Ahmet Tak **imza:**

## ONAY

Bu tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun …… tarihli ve …….. sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Coşkun POLAT

Enstitü Müdürü

# ÖNSÖZ

*Iraklı ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği* konusu, günümüzde ülkemizde bulunan birçok sığınmacının istihdam alanında yaşadıkları sorunlar araştırmaya değer bulunmuştur. Bu tezde istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların çalışma koşulları ve çalışma hayatındaki kişilerle iletişimleri ve diğer sorunları çalışılmıştır.

Tez dönemi boyunca çalışmamı tamamlamamda bilgi ve tecrübesinden yararlandığım, yaratıcı, yenilikçi, özgün akademik bakışı ve açık sözlülüğüyle beni yönlendiren tez danışmanım sayın Doç. Dr. Kemal DİL'e sonsuz teşekkürlerini sunarım**.**

**…/…/2023**

**Kebire AYYILDIZ**

# ÖZET

Tezin başlığı: Iraklı ve Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Alanında Karşılaştıkları Sorunları Farklı Değişkenler Üzerinden Sorunsallaştırmak: Samsun Örneği

**Tezin Yazarı:** Kebire Ayyıldız

**Danışman:** Doç. Dr. Kemal Dil

**Anabilim Dalı:** Sosyoloji

**Tezin Türü:** Yüksek Lisans

**Kabul Tarihi:**

Irak'ta ve Suriye'de yaşanan iç karışıklıklardan dolayı can güvenlikleri ve huzurlu yaşam ortamı kalmayan Suriyeliler ve Iraklılar, huzurlu ve güvenli yaşam alanı bulmak umuduyla yaşadıkları yerlerden göç etmek durumunda kalmışlardır. Ortak kültür ve din, tanıdıklarının ve akrabalarının Türkiye'de olması nedenleriyle Suriyelilerin ve Iraklıların Türkiye'ye gelmelerinde etkili olmuştur. Türkiye'ye gelen Suriyelilerin ve Iraklıların bazıları sığınmacı statüsündedir. Yaşamlarını devam ettirmek için çalışmak zorunda olan Suriyeli ve Iraklı sığınmacılar, istihdam alanında birçok sorunla karşılaşmışlardır. Bu grup sığınmacıların istihdam alanında yaşadıkları sorunların başında çalışma koşulları ve iş paydaşlarıyla ilişkileri gelmektedir. Bu çalışma kapsamında, sığınmacı çalışanların istihdam alanında kayıt dışı olmaları, sosyal güvencelere sahip olmamaları, ağır işlerde ve sağlıksız koşullarda çalışmaları, uzun mesai saatlerine tabi tutulmalarına, yerli halkın tercih etmediği vasıfsız işleri yapmak zorunda bırakılmaları, tehlikeli işlerde çalışmak durumunda olmaları gibi sorunlar irdelenmiştir. Bunun yanında dışlanma, ötekileştirilme, hakaret ve ayrımcılığa uğrama, istendik düzeyde Türkçe bilmeme gibi sorunlarda iş yeri paydaşları ve müşterilerle yaşadıkları sorunlar olarak yine bu çalışmayla incelenmiştir. Bu tezde yürütülen saha çalışmasında, yorumlayıcı yaklaşım kapsamında nitel araştırma yönteminin durumsal araştırma deseninden yararlanılmıştır. Verilerin toplanmasında mülakat tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi üzerinden veriler yorumlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sığınmacı, Kayıt dışı İstihdam, Ayrımcılık, Dil Sorunu

# ABSTRACT

**Thesis Title:** Problematizing the Problems Encountered by Iraqi and Syrian Refugees in the Field of Employment Based on Different Variables: The Case of Samsun

**Author:** Kebire AYYILDIZ

**Supervisor:** Doç. Dr. Kemal Dil

**Department:** Sociology

**Thesis Type:** Master's Thesis

**Date:**

Due to the internal turmoil in Iraq and Syria, the Syrians and Iraqis, who did not have a safe and peaceful living environment, had to migrate from their places of residence in the hope of finding a peaceful and safe living space. The common culture and religion have been influential in the arrival of Syrians and Iraqis to Turkey because of their acquaintances and relatives in Turkey. Some of the Syrians and Iraqis who came to Turkey are in the status of asylum seekers. Syrian and Iraqi refugees, who have to work to survive, have faced many problems in the field of employment. The main problems faced by this group of refugees in the field of employment are working conditions and their relations with business stakeholders. Within the scope of this study, problems such as being unregistered in the field of employment, not having social security, working in heavy jobs and unhealthy conditions, being subject to long working hours, being forced to do unqualified jobs that the locals do not prefer, and working in dangerous jobs were examined. In addition, problems such as exclusion, marginalization, insults and discrimination, and not knowing Turkish at the desired level were also examined in this study as the problems they experienced with workplace stakeholders and customers. In the fieldwork carried out in this thesis, the situational research design of the qualitative research method was used within the scope of the interpretive approach. Interview technique was used to collect data. Data were interpreted through content analysis.

**Keywords:** Asylum seeker, İnformal employment, Discrimination, Language problem

# TABLO LİSTESİ

Tablo No sayfa

Tablo 9.1: Katılımcıların Tanımlatıcı Özellikleri ..... 42
Tablo 9.2: Katılımcıların Geliş Tarihleri, Anavatanlarındaki Meslek Görünümleri ve Samsun'daki İstihdam Alanları ..... 44
Tablo 9.1.3: Suriyeli ve Iraklı Sığınmacıların İşverenleri Tarafından Tercih Edilme Nedenleri ..... 46
Tablo 9.2.4: Suriyeli ve Iraklı Sığınmacıların İstihdam Alanlarında Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Kodlamalar ..... 48
Tablo 9.3.5: Suriyeli ve Iraklı Sığınmacıların Çalışmak İstedikleri Meslekler ..... 66

# ŞEKİL LİSTESİ

Şekil No sayfa

Şekil 1: Suriyeli ve Iraklı Sığınmacıların Türkiye'de Kalma İstekleri ..... 69

# 1.GİRİŞ

Göç olgusu, insanların siyasi, sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı yaşadıkları yerleri terk ederek başka yerleşim alanlarına gitme eylemi olarak tanımlanmıştır (Ağır ve Sezik, 2015, s. 97,98).

Göç eden bireyler, gitmiş oldukları ülkede resmi haklar kazanana kadar sığınmacı statüsünde yer almışlardır. Sığınmacı, vatandaşı olduğu ülkeden başka bir ülkede uluslararası koruma isteyen ancak statüsü henüz resmi olarak belirlenmemiş kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu kişiler, statüsü belirlenene kadar gitmiş olduğu ülkelerde kalabilme hakkına sahip olmuşlardır (Özkorul ve Şen, 2016, s. 92).

Kaya'ya (2016, s. 16,17) göre, sığınmacı kendi ülkesinde silahlı çatışma ve şiddet olayları yüzünden can güvenliklerinin olmaması ve kendi memleketlerinde işkence görme korkusundan kendi ülkelerinden kaçarak başka bir ülkede mülteci olmak isteyen kişiler olarak tanımlanmıştır.

Sığınmacılar, geldikleri ülkelerde korunmaya alınmış ancak resmi olarak tanınmamış kişilerdir. Sığınmacılar, gelmiş oldukları ülkede sığınma başvurusunda bulunmaları halinde, başvuru süreci tamamlanana kadar yarı mülteci olarak kabul edilecekler ve resmi olarak tanınmasalar bile kendi ülkelerine sınır dışı edilme durumları oluşmayacaktır (Kaya, 2016, s. 16,17).

Iraklıların ve Suriyelilerin, sığınmacı statüsünde yer almaları onların hukuki olarak haklarının olmasını engellemiştir. Bu sorunun önüne geçmek için Türkiye'de 22.10.2014 yılında 'Geçici Koruma Yönetmeliği' çıkartılmıştır. Geçici koruma yönetmeliği sayesinde sığınmacılar 'misafir' olarak adlandırılmak yerine 'geçici korumadan yararlanan kişiler' olarak adlandırılmaya başlamışlardır. Geçici koruma yönetmeliğine göre, yabancıların hangi ülkeden geldiklerine bakılmaksızın bu yönetmeliğin boyutuna girmişlerdir (Bozbeyoğlu, 2015, s. 71).

Sığınmacı ve mülteci kavramları, sürekli karıştırılan iki kavramdır. Mülteci kavramı, çeşitli nedenlerden dolayı yaşadıkları yerleri terk etmek zorunda kalan kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu kişilerin, yaşadıkları yerleri terk etme sebepleri toplumsal çatışma, zulüm, siyasi şiddet, yoksulluk veya doğal afetler gibi nedenlerden oluşmuştur (Ermumcu, 2013, s. 65,66). Sığınmacı ve mülteciler arasındaki fark şu

şekildedir: sığınmacılar, yasal statü elde etmeden başvuru yaptıkları ülkelerde korunma hakkını elde etmiş kişiler olarak tanımlamıştır. Mülteciler, başvuru yaptıkları ülkede mültecilik statüsü hukuken kabul edilmiş kişiler olarak tanımlamıştır (Ermumcu, 2013, s. 65,66). Suriyeliler ve Iraklılar, ülkelerinde yaşanan iç savaştan dolayı göç etmek zorunda kalmışlardır.

2010 yılında Tunus'ta başlayan ve hızlıca ülkenin geneline yayılan toplumsal protestolar iktidar değişimine neden olmuştur. Tunus'ta başlayan protestolar başka Arap ülkelerine de sıçramıştır. Bu protestolar, yazılı ve görsel medyada 'Arap Baharı' olarak ifade edilmiştir. Bu protestolar, 2011 yılında Suriye'ye de yayılım göstermiştir. Esad yönetimindeki Suriye iktidarının, halk üzerinde baskı ve şiddet uyguladığı gerekçe gösterilerek protestolar silahlı çatışmalara dönüşmüştür. Devam eden bu silahlı çatışmalar bir iç savaşa neden olmuştur. Oluşan bu iç savaş birçok can kaybına neden olduğu gibi birçok insanında kitleler halinde yaşadıkları yerleri terk etmelerine sebep olmuştur (Ağır ve Sezik, 2015, s. 99,100).

Türkiye, Ortadoğu ülkelerinden 1979 İran devrimi ile göç almaya başlamıştır. Bu durum İran-Irak savaşı, Irak'ın Kuveyt'i işgali, Körfez savaşları, Saddam rejimi ve politikaları, 2003 Irak işgali, 2010 Suriye iç savaşı ve Irak Şam İslam Devleti (IŞİD-DAEŞ-DEAŞ) tehdidi gibi toplumsal ve siyasal olaylar Irak'ta göç hareketlerinin yaşanmasına neden olmuştur. Irak'ta özellikle Körfez savaşından sonra zorunlu göçler gerçekleşmeye başlamıştır. Dönemsel olarak Irak'taki zorunlu göçlerin yoğunluğu değişmiştir. Özellikle 2014 (Irak Şam İslam Devleti) DEAŞ saldırılarıyla bu kitlesel göçler artmaya başlamıştır. İnsanlar, yaşanan iç savaş ve bu savaşların olumsuz etkilerinden dolayı bireysel ve kitlesel olarak daha iyi şartlarda olan ülkelere gitmeye başlamıştır (Sarı, 2018, s. 66,67).

Irak'ta yaşanan göç hareketlerinde büyük etkisi olan DEAŞ örgütü, Irak Şam İslam Devleti (IŞİD-DAEŞ-DEAŞ) adıyla, Orta Doğuda kurulan bir örgüttür (Şahin, 2017, s. 42). Bu örgüt, Türkiye'nin de içinde olduğu birçok ülkeye saldırı düzenlemiştir. İnternet siteleri aracılığıyla yapılan infazların videolarla yayınlaması örgütün dünya genelinde yankı uyandırmasına neden olmuştur. Yaptığı faaliyetlerle Orta Doğu ülkeleri başta olmak üzere birden fazla ülkeyi kapsayan DEAŞ örgütü, birçok eylem gerçekleştirmiştir (Şahin, 2017, s. 42).

DEAŞ terör örgütü, İslami kurallar ve şeriatlar çerçevesinde Dünya İslam Devleti kurmayı amaçlamıştır (Şahin, 2017, s. 56). DEAŞ terör örgütü, Irak ve Suriye gibi Orta Doğu ülkelerinin enerji kaynaklarının kontrolünü almaya çalışmıştır. Bu terör örgütü, bölgede yaşayan kişilerin huzurunu bozarak kişilerin göç etmesi için faaliyetler düzenlemiştir (Şahin, 2017, s. 56,57).

Irak'ta ve Suriye'de etkileri görülen DEAŞ (Irak Şam İslam Devleti) örgütü, 2012 yılında ülke rejimine karşı savaşmaya başlamıştır. 2014 yılındaysa Halep'i denetim altına alan örgüt, aynı yıl halifeliğini de ilan etmiştir. Irak'ta ve Suriye'de yeni bir İslam devleti kurduğunu beyan etmiştir. Bu örgüt, etkisi altına aldığı bölgelerde vergi toplayarak, kendi mahkemelerini kurarak, petrol ve elektrik satarak bir devlet gibi hareket etmeye başladığı gözlemlenmiştir. Sünni mezhepten olmayan gruplara saldıran İŞİD terör örgütü, uyguladığı mezhepçi politika nedeniyle birçok kişinin ölümüne ve göç etmesine neden olmuştur (Dinç ve Tunçol, 2018, s. 97).

Irak'ta ve Suriye'de yaşanan bu iç karışıklıklar Suriyelilerin ve Iraklıların, can güvenliklerin olmaması ve huzurlu yaşam alanlarının kalmamasından dolayı anavatanlarını terk etmelerine neden olmuştur.

Suriyelilerin ve Iraklıların Türkiye'ye göç etme nedenleri Türkiye'yi transit ülke olarak kullanmak istemeleri, Türkiye'nin her bölgesinde sanayi ve üretimin bulunması, Türkiye'nin sığınmacılara açık kapı politikası uygulaması, kültürel ve dini benzerlikler olarak belirlenmiştir (Aslantürk ve Tunç, 2018, s. 17; Erkan, 2021, s. 432,433).

Yeni bir hayat kurmak amacıyla Türkiye'ye gelen Suriyeliler ve Iraklılar, burada hayatlarını devam ettirebilmek ve ailelerine bakabilmek için iş arayışına girmişlerdir. Türkiye'de Suriyelilerin ve Iraklıların 'sığınmacı' olarak nitelendirilmeleri onların istihdam alanlarında sorun yaşamalarına neden olmuştur. Çünkü sığınmacı konumunda olmaları onların, çalışma izinlerinin olmamasına neden olmuştur. Çalışma izinleri olmayan sığınmacılar, iş yerlerinde kayıt dışı çalışmak zorunda kalmışlardır. Sığınmacıların, kayıt dışı çalışıyor olmaları onların istihdam alanlarının en alt tabakalarında yer almalarına neden olmuştur. Kayıt dışı çalışan sığınmacılar, yerli halkın tercih etmediği sağlıksız ve tehlikeli çalışma alanlarında çalışmak

zorunda kalmışlardır. Bu alanlarda çalışan sığınmacıların, düşük ücretler almaları ve uzun çalışma sürelerinin olması onların en büyük sorunu olmuştur.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gözlem ve yüz yüze görüşme tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Verilerin yorumlanmasında içerik analizinden ve konuyla ilgili alan yazılarından faydalanılmıştır.

# 2. GÖÇ

Göç, bireylerin veya toplulukların doğdukları veya yaşadıkları mekânları terk ederek başka bir bölgeye yerleşmeleri olarak tanımlanmıştır. Göç, mekânsal değişiklik olarak gerçekleşse de bireyin psikolojik durumu başta olmak üzere topluma dâhil olan her şeye etkileyen bir olgudur (Ekici ve Tuncel, 2015, s. 11).

Tamer'e (2020, s. 2808) göre, göç çok eskiye dayanan ve tüm süreçlerde devam eden ve ileriki zaman dilimlerinde devam edecek olan tüm coğrafyalardaki bir yer değiştirme eylemidir.

Göç, bireylerin herhangi bir nedenle gelecek yaşantılarının bir bölümünün ya da tamamını geçirmek üzere bir bölgeden başka bir bölgeye yapmış oldukları yer değiştirme olarak tanımlanmıştır (Barışık, 2020, s. 2).

Göçler, iyi yaşam şartlarının aranması ya da yaşadıkları bölgelerde gerçekleşen doğa olayları, sosyal, siyasal, savaş ve tehdit gibi durumlar sonucunda oluşmuştur. Göçler, bir ülkenin ya da toplumun ekonomik politik ve sosyo/kültürel oluşumlarıyla bağlantılı bir dinamik süreç sonucunda gerçekleştirilmiştir (Barışık, 2020, s. 3; Ekici ve Tuncel, 2015, s. 13).

Göç hareketi, bireyin hem göç etmeden önce yaşamış olduğu bölgeyi hem de göç gerçekleştirmiş oldukları bölgeyi etkilemiştir. Göç, genel olarak mesafe ve coğrafi ayrılma veya yer değiştirme hareketi olarak tanımlanmıştır. Göçlerin gerçekleşmesinde siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik nedenler birbirleriyle ilişkilidir. Bu nedenler doğrultusunda bireyler göç hareketlerinde bulunmuşlardır (Tamer, 2020, s. 2809).

İnsanların veya toplulukların kendi istek ve iradeleriyle göçler gerçekleşebildiği gibi iradeleri ve istekleri dışında zorunlu göçlerde gerçekleşmiştir. Gönüllü göçlerde, insanların daha iyi bir yaşam sürme isteğinden dolayı ekonomik sebepler ön plandayken, zorunlu göçlerde ekonomik, siyasal, sosyal, doğal afetler, savaş, terör ve sürgün gibi güvenlik sorunlarından dolayı oluşan nedenler ön plana çıkmıştır (Ekici ve Tuncel, 2015, s. 14).

Göçün nedenlerini dört ana başlık altında incelemek mümkündür. Göçler, birinci olarak ekonomik nedenler, ikinci olarak siyasal nedenler, üçüncü olarak sosyal ve

kültürel nedenler, dördüncü olarak doğal nedenlerden oluşmuştur (Tamer, 2020, s. 2812).

Ekonomik nedenler; bireyler ekonomik seviyelerinin düşük olması, işsizlik ve bunlara bağlı olarak yaşam koşullarının olumsuz etkilenmesinden dolayı göç hareketi gerçekleştirmişlerdir. Özellikle genç nüfus, işsizliğin yoğun olmasından dolayı göç etme eğiliminde bulunmuşlardır. İyi bir gelir ve buna bağlı olarak kaliteli bir hayat sürme arzusu günümüzde göçün en önemli ekonomik gerekçesini oluşturmuştur (Tamer, 2020, s. 2812).

Özellikle son zamanlarda ekonomik kaygıların, göç hareketleri üzerinde yoğun bir etkisi görülmüştür. Enflasyon, istihdam alanlarının az olması, ödemeler tablosu gibi veriler ekonomik göçlerin artmasına neden olmuştur. Tarım alanlarındaki teknolojik gelişmeler sonucunda insan emeğinin yerini makinaların alması işsizliğin artmasına ve o bölgelerde yaşayan kişilerin göç etmesine neden olmuştur (Tamer, 2020, s. 2812). Göç alan ülkelerin, genel olarak özelliklerine bakıldığında ekonomilerinin iyi olduğu, yüksek milli gelirlere sahip oldukları ve kaliteli bir yaşam koşullarına sahip oldukları görülmüştür (Tamer, 2020, s. 2812).

Siyasal nedenler; savaşlar, terör tehditleri, siyasi gelişmeler ve antlaşmalar bireylerin göç etmesine neden olmuştur. Göçlerin gerçekleşmesinde etkili olan siyasal nedenler arasında ihtilaller, diktatör yönetimler ve sürgünler de yer almıştır. Siyasal göçün gerçekleşmesinde terörün oldukça önemli bir yeri bulunmuştur. Çünkü göç ile güvenlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İnsanların yaşadıkları bölgelerde can güvenlikleri kalmamasından dolayı, insanlar can güvenliği olan bölgelere göç etmeye başlamışlardır (Tamer, 2020, s. 2812).

Sosyal ve kültürel nedenler; nüfus yapısı, eğitim ve sağlık ve buna benzer sosyal unsurlar sosyal ve kültürel göçlerin nedenlerini oluşturmuştur. Sosyal ve kültürel göçün en önemli sebebi eğitimden kaynaklı yaşanmıştır. Kentsel alanlarda eğitimin kırsal alanlara göre daha iyi olması insanların kırdan kente göç etmesine neden olmuştur (Tamer, 2020, s. 2812). Sosyal ve kültürel göçlerde, bir diğer önemli faktörse dini sebeplerden kaynaklı olduğu görülmüştür. İnsanların din değiştirmeye zorlanması, dini direktifler konusunda insanlara baskı gerçekleştirilmesi, insanların göç etmesine neden olmuştur. Kız kaçırma, akraba evliliği, kan davası ve başlık

parası gibi konular da göç etmenin diğer sebeplerini oluşturmuştur (Tamer, 2020, s. 2812,2813).

Doğal nedenler; volkanik patlamalarla depremlerin oluşması, doğal kaynakların tahrip edilmesi ve insanoğlunun doğaya zarar vermesi gibi nedenler insanların göç etmesine neden olmuştur. İnsanların, ormanları tahrip etmesi, erozyon, denizlerdeki tuzluluk oranının yükselmesi ve suların çekilmesi ve iklimlerin değişmesi gibi sebepler göçlerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Bunlara artı olarak nükleer ve termal fabrika projeleri ve yol açtığı sorunlar, nükleer kazalar, savaş ve çatışma sonucunda ortaya çıkan kimyasal atıklar ve çevrenin bozulması gibi nedenler göçlerin yaşanmasına neden olmuştur (Tamer, 2020, s. 2813).

Yaşanan göç hareketleri, gerçekleştirilen bölgelere ve oluşum sebeplerine göre sınıflandırılmıştır.

İç göçler; ülke sınırları içerisinde bir şehirden başka bir şehre devamlı veya geçici olarak gerçekleştirilen hareket olarak tanımlanmıştır. İç göçlerde, ülke nüfusunda değil yer değiştirilen şehirlerarasında değişim gerçekleşmiştir. İç göçler, ekonomik, toplumsal ve siyasal nedenlerden kaynaklı olarak gerçekleşmişlerdir. İç göçler, kendi arasında mevsimlik, sürekli, emek ve zorunlu/gönüllü göç şeklinde bölümlere ayrılmıştır (Barışık, 2020, s. 13; Tamer, 2020, s. 2813).

Mevsimlik göç; bireylerin yılın belli bölümlerinde veya mevsimlerinde işçi olarak veya eğitim, sağlık, kültürel ve benzeri nedenlerden dolayı yapmış oldukları göç hareketi olarak tanımlanmıştır. Mevsimlik göçler, farklı kültür ve gelenekten oluşan insanların bir arada yaşamasından dolayı farklı kültürler arası etkileşim oluşmasına neden olmuştur (Barışık, 2020, s. 12; Tamer, 2020, s. 2813).

Sürekli göçler; bireylerin veya toplulukların yaşadıkları bölgeden farklı bir bölgeye devamlı olarak yaşamak amacıyla gitmeleri sürekli göç olarak tanımlanmıştır. Sürekli göçler, gönüllü veya zorunlu olarak ikiye ayrılmıştır. İnsanların, eğitim imkânlarını arttırmak, yaşam kalitelerini yükseltmek ve maddi olarak daha üst seviyelere gelmek içi yaptıkları göçler gönüllü göçlerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Doğal afet, terör olayları gibi durumlar zorunlu göçlerin yaşanmasına neden olmuştur (Barışık, 2020, s. 11; Tamer, 2020, s. 2813).

Emek göçü; insanların doğdukları yerleşim alanlarından işsizlik, düşük ücret, istihdam alanlarının azlığı, çalışma şartlarının kötü olması gibi nedenlerden dolayı daha kaliteli ekonomik şartların olduğu bölgelere doğru gerçekleştirilen göçlere denilmiştir. Emek göçleri, genellikle tayin göçü ve iş gücü şeklinde gerçekleşmiştir. Bireyin, tayin edilme nedeniyle gerçekleştirmiş olduğu göç hem geçici hem de sürekli olabilir. Bu göç, bir memurun görevini yapması için gönüllü veya zorunlu olarak gerçekleştirdiği göç türüdür. Emek göçü, kişinin bedeni ve emeğiyle para kazanmak için farklı yerleşim alanlarına gerçekleştirdiği göç olarak tanımlanmıştır. Kısaca emeğin başta olduğu sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı iç veya dış göç şeklinde yer değiştirme hareketine emek göçü denilmiştir (Barışık, 2020, s. 7,8; Tamer, 2020, s. 2814).

Zorunlu/ Gönüllü göçler; zorunlu göç, insanların iradesi ve isteği dışında gerçekleşen olaylar ve durumlar sonucunda mecbur olarak gerçekleştirdikleri göçtür. Gönüllü göç, insanların kendi iradeleri ve istekleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri göç türüdür. Gönüllü göçlerde, herhangi bir baskı yoktur. Bireyler, daha iyi yaşam şartlarına sahip olmak, daha iyi bir eğitim almak, teknolojik anlamda daha ilerleri sağlık olanaklarına sahip olmak ve gelirlerini arttırmak için devlet tarafından baskı görmeden kendi istekleri doğrultusunda gerçekleştirmiş oldukları göç hareketi olarak tanımlanmıştır (Barışık, 2020, s. 12; Tamer, 2020, s. 2814).

Dış göç: farklı ülkelere ya da coğrafyalara yapılan göç türüdür. Bu göçler, gönüllü veya zorunlu olarak oluşmuştur. Ulaşım ve haberleşme gibi unsurlar ve bu unsurların teknolojik olarak ilerlemesi ülkelerarasındaki dış göçün artmasına neden olmuştur. Bireyler savaş, iç karışıklık, doğal afet ve terör gibi sebeplerden dolayı zorunlu dış göç gerçekleştirmek zorunda kalmışlardır. Daha kaliteli yaşam şartları ve güçlü ekonomi gibi nedenler gönüllü dış göçün oluşmasına neden olmuştur (Barışık, 2020, s. 14; Tamer, 2020, s. 2814). Dış göçler beyin göçü, mübadele göçü ve işçi göçü olarak üç şekilde oluşmuştur.

Beyin göçü; işgücünün az gelişmiş olduğu ülkelerden gelişmiş olan ülkelere doğru gerçekleştirilen göç hareketidir. Az gelişmiş ülkeler, yaşanan beyin göçüyle birlikte ciddi nüfus azalması problemi yaşamışlardır. Gelişmiş ülkelerin yetişmiş ve başarılı beyinlere ekonomik ve sosyal yönden iyi imkânlar sunması bu göçü türünün artmasına neden olmuştur (Barışık, 2020, s. 9,10; Tamer, 2020, s. 2814). Beyin

göçüyle birlikte ülkelerin gelişmişlik farkları da daha net olarak ortaya çıkmıştır. Beyin göçleri iç ve dış beyin göçü olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmıştır. Bir ülkenin kendi topraklarında gerçekleştirmiş olduğu beyin göçü iç göç, yurtdışına gerçekleştirmiş olduğu beyin göçü dış göç olarak tanımlanmıştır (Barışık, 2020, s. 9,10; Tamer, 2020, s. 2814).

Mübadele göçü; mübadele kelime anlamıyla 'değiş tokuş' anlamına gelmektedir. Herhangi bir antlaşmanın maddelerine bağlı olarak ülkelerin nüfuslarının karşılıklı olarak yer değiştirmesiyle meydana gelen göçlere, mübadele göçü denilmiştir. Kelime anlamı değişim olan mübadele kavramı, genellikle nüfus değişimi olarak tanımlanmıştır. Mübadele göçleri siyasi, ekonomik, toplumsal ve kültürel boyutlarıyla ele alındığında zorunlu göç kategorisinde yer almıştır. Ancak çok sık gerçekleşen bir göç türü değildir. Genellikle savaşlar sonucunda alınan kararlar ile meydana gelen mübadele göçü, insanların doğup büyüdükleri yerleşim alanlarından başka bölgelere göç etmesine neden olmuştur (Barışık, 2020, s. 9; Tamer, 2020, s. 2814, 2815).

İşçi göçü; işsizlik nedeniyle istihdam alanlarının daha geniş olduğu bölgelere, ekonomik şartları yükseltmek ve gelir seviyelerinin arttırmak amacıyla ülke içinde veya dışında yapılan göç türüdür. İşçi göçü, bir ülkedeki insanların veya grupların emek güçlerini satmak yani 'işçi statüsünü' önceden kabul ederek bu statünün ön gördüğü işlevleri yerine getirmek şartıyla bir ülkeden başka bir ülkeye gerçekleştirilen göç hareketi olarak tanımlanmıştır (Tamer, 2020, s. 2815).

Uluslararası göç; uluslararası göçlerin gerçekleşmesinde siyasi kargaşalar, insan haklarının ihlal edilmesi, diktatör yönetimler, iç sorunlar, etnik ayrışma, işsizlik, ekonomik bunalımlar ve can güvenliğinin olmaması gibi nedenler yer almıştır. Uluslararası göçler, zorunlu ve gönüllü şekilde ikiye ayrılmıştır. Gönüllü göçlerde, insanlar iş, aile ve evlilik gibi sebeplerle benzer ülkelere gitmişlerdir. Zorunlu göçlerde ise ülke özellikleri dikkate alınmamıştır (Tamer, 2020, s. 2815).

Yasa dışı göç; giriş yapılan ülkeye yasal olarak giriş ve çıkış için gerekli şartların uyulmaması, sınırın ihlal edilmesi veya ülkeye yasal yollardan giriş yapıldıktan sonra izin almadan o ülkede sürekli olarak ikamet edilmesi olarak tanımlanmıştır. Yasa dışı göçlerin yaşandığı ülkelerin ortak özellikleri ekonomik sıkıntılar, işsizlik, sosyal

güvencenin olmaması, bölgesel savaşların ve karışıklıkların olması ve insan haklarının ihlalini yaşanması gibi nedenlerden oluşmuştur (Barışık, 2020, s. 5; Tamer, 2020, s. 2815).

Mülteci göçleri, yaşadıkları ülkelerde kişilerin veya grupların siyasi otorite veya rejimlerde anlaşmazlık veya çatışma halinde olunması ve bunlara bağlı olarak can ve mal güvenliklerini tehdit altında olmasından dolayı kişilerin veya grupların başka bir ülkeye genellikle yasa dışı yollarla veya sahte belgelerle gerçekleştirdikleri göç hareketi olarak tanımlanmıştır (Barışık, 2020, s. 6). Kişinin, mülteci olarak sayılabilmesi için tüm yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Örneğin ülkesine geri dönmekten korkuyor olması ve gitmiş olduğu ülkeden geçici koruma istemesi şartı aranmıştır (Barışık, 2020, s. 6).

Bu araştırmalar ışığında gerçekleşen iç ve dış göçlerin en temel nedenleri ekonomik, siyasi, sosyo/kültürel nedenler olduğu görülmüştür. Bireylerin veya grupların, ülkelerinde yaşanan iş savaşlar veya çatışmalar, diktatör rejimler, ülkelerinin istihdam alanlarının ve eğitim seviyelerinin yeteriz olması gibi nedenler bireylerin veya grupların göç etmesine neden olmuştur.

## 2.1. GÖÇMEN, MÜLTECİ VE SIĞINMACI KAVRAMLARI

Göçmen, genellikle ekonomik nedenler veya içerisinde yaşadıkları sosyal ortamdan memnuniyetsizlik gibi nedenlerden dolayı kendi ülkesinden gönüllü olarak ayrılarak başka bir ülkeye yasal veya yasal dışı yollarla giden ve orada yaşayan yabancı olarak tanımlanmıştır (Ziya, 2012, s. 232). Genellikle ekonomik refah için veya sosyal koşulları daha iyi olan ülkelerde yaşamak için ülkelerinden ayrılarak başka ülkelere yerleşen kişiler, ekonomik göçmen olarak tanımlanmıştır. Ekonomik göçmenler, gitmiş oldukları ülkenin mülteci statüsünden yararlanamamaktadırlar. Ancak göç etmiş oldukları ülkeye göçmen veya mülteci olarak başvuru gerçekleştirildikleri durumda o ülkede kalabilme hakkına sahip olmuşlardır. Yapılan başvurunun sonucu, başvuru yaptıkları ülkenin iç hukuku düzenlemelerine göre sonuçlanır (Ziya, 2012, s. 232).

Mülteci ve göçmen kavramları, sürekli karıştırılan iki kavramdır. İki kavram arasındaki fark şu şekildedir: mülteci, mal varlıklarını geride bırakarak korku ve yaşama haklarına oluşan tehlikelerden dolayı güvenli bir ülkeye gitme isteği ile göç

ederken göçmenler, ekonomik anlamda daha rahat yaşamak amacıyla göç etmişlerdir. Niyet açısından mülteciler korku, baskı gibi zorlayıcı sebeplerden dolayı göç ederken göçmenler, daha iyi yaşama koşulları için gönüllü olarak göç etmişlerdir (Ziya, 2012, s. 232, 233).

Mülteciler, göç ederken göç etme nedenlerinin korku içerisinde olmaları ve bulundukları ülkenin korumasından yararlanamadıkları için göçü kolaylaştıracak resmi belgelere sahip olamamaktadırlar. Göçmenler, kendi ülkelerindeki korumalardan yararlandıkları için bu kurumun sosyal ve ekonomik koşullarına sahip oldukları için göçü kolaylaştıracak resmi belgelere sahip olmuşlardır (Ziya, 2012, s. 233).

Mülteci, ırkı dini, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden zulme uğrama korkusundan dolayı vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da korkudan dolayı yararlanmak istemeyen kişilerin, anavatanlarını terk etmesi ve daha sonradan anavatanlarına dönemeyen veya dönmek istemeyen kişiler olarak tanımlanmıştır. Mülteciler, göç gerçekleştirmiş ülkelerde yaptıkları başvuru sonucunda resmi olarak 'mülteci' statüsü kazanmış kişileridir (Bozbeyoğlu, 2015, s. 64; Ziya, 2012, s. 234).

Sığınmacı, vatandaşı olduğu ülkede ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasi düşünceleri nedenleriyle baskı altında olması ve zulme uğrama korkusundan dolayı farklı bir ülkeye sığınması ve vatandaşı olduğu ülkenin haklarından yararlanamaması veya korkusundan yararlanmak istemeyen ve gitmiş olduğu ülkede yapmış olduğu 'mülteci' başvurusu kabul edilmeyen kişilerdir (Urk, 2010, s. 20).

Mülteci ve sığınmacı arasındaki en temel fark, gitmiş oldukları ülkede statü kazanmak için başvuru yapmış oldukları durumda mültecilerin başvuruları sonuçlanmış kişilerden oluşurken, sığınmacıların başvuru süreçleri sonuca bağlanmamış kişilerden oluşmasıdır (Bozbeyoğlu, 2015, s. 64; Urk, 2010, s. 20).

Türkiye'de yaşayan sığınmacıların en büyük sorunları, yasal statülere sahip olmamalarından kaynaklanmıştır.

Türkiye'ye gelen sığınmacıların, mülteci statüsü kazanmaları zordur. Çünkü sığınmacıların, mülteci statüsü alabilmesi için bireysel koruma başvurusunda

bulunmaları gerekmektedir. Bu başvuru için resmi belgelere ihtiyaç vardır. Ancak sığınmacıların, savaşlardan dolayı ani ve büyük ölçekli kitleler haline gelmeleri onların resmi belgelerinin olmamasına veya eksik olmasına neden olmuştur. Bu nedenle de birçok sığınmacı 'mülteci' başvurusunda bulunamamış ya da başvuruları kabul edilmemiştir. Türkiye, bu kişilere açık kapı politikası uygulamıştır. Türkiye, sığınmacılara 2011 Ekim ayından itibaren 'Geçici Koruma Yönetmeliği' kapsamına almıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1166).

Bu araştırmalar kapsamında göç, mülteci ve sığınmacı kavramlarının farklıkları ortaya konulmuştur. Mültecilerin, yasal statü kazanmış olmaları onların yasal statü hakkı olmayan sığınmacılardan ayırmıştır. Mülteciler ve sığınmacılar mecburi nedenlerden göç ederken, göçmenlerin göç etme nedenleri daha iyi bir yaşam standartlarına sahip olma isteğinden oluşmuştur.

## 2.2. GEÇİCİ KORUMA YÖNETMELİĞİ

Geçici koruma yönetmeliği, 22.10.2014 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Geçici koruma yönetmeliğiyle, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkesine geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen ve sınırlarımıza geçen yabancıların uluslararası koruma taleplerini bireysel olarak değerlendirmeye alınması olarak tanımlanmıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1164; Topal, 2015, ss. 14,15).

Geçici koruma yönetmeliğiyle, yapılan işlemlerin kaideleri, bu kişilerin Türkiye'ye kabulleri, Türkiye'de kaldıkları süre boyunca hak ve yükümlülükleri ve Türkiye'den çıkışları ve bu kitlesel hareketlere karşı alınacak önemlerle ilgili ilgili kurumlar arası iş birliği sağlanmıştır.

> *"Geçici koruma statüsünün kanunî bir temele sahip kılındığı YUKK'de 91. maddeye göre; "(1) Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel akın hâlinde sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir. 2) Bu kişilerin Türkiye'ye kabulü, Türkiye'de kalışı, hak ve yükümlülükleri, Türkiye'den çıkışlarında yapılacak işlemler, kitlesel hareketlere karşı alınacak tedbirlerle ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği ve koordinasyon, merkez ve taşrada görev alacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesi, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." (Topal, 2015, s. 13).*

Türkiye'ye kitlesel olarak gelen sığınmacılara, açık kapı politikası uygulanmış ve zorla geri gönderilmeyerek, kamplarda barınma hakkı sağlanmış ve insani yardım ve sağlık hizmetleri sağlanmıştır. Sığınmacılara, geçici kimlik belgesi düzenlenmiş ve Türkiye'de kalma izni tanınmıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1167). Türkiye'ye gelen sığınmacılara, geçici koruma yönetmeliği ile yasal statüleri, hakları ve yararlanabilecekleri sosyal yardımlar belirlenmiştir.

Silahlı çatışma, şiddet, insan haklarının ihlalleri gibi durumlarda yaşanan göçler için hazırlanan geçici koruma yönetmeliği ile gerçekleşen kitlesel göçlerde, kişilerin geri gönderilmelerinin engellenmesi ve bu kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak, güvenli ve huzurlu bir yaşam ortamı sağlamak amaçlanmıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1166; Topal, 2015, s. 14).

Ülkelerinde yaşanan iş savaştan kaçarak Türkiye'ye gelen sığınmacılara, ülkelerinde yaşanan iç savaşın uzun sürmeyeceği düşünülerek ilk olarak misafir olarak bakılmıştır. Fakat sığınmacıların, Türkiye'deki kalış süreleri uzadıkça hukuki olarak zorluk yaşamamaları için geçici koruma yönetmeliği çıkartılmıştır. Geçici koruma yönetmeliğiyle, ülkelerinde yaşanan savaştan kaçarak Türkiye'ye gelen mülteci ve şartlı mülteci statülerinden yararlanamayan sığınmacılar, hukuki haklar kazanmaları için geçici koruma yönetmeliği kapsamına girmişlerdir (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1166; Topal, 2015, s. 16).

Geçici koruma yönetmeliğinin, 7/3'üncü maddesine göre geçici koruma kapsamında olan kişiler mülteci, şartlı mülteci ya da ikinci koruma statüsüne sahip olamazlar. Geçici koruma yönetmeliği, göç eden kişilere 'sığınmacı statüsü' vermiştir. Bu nedenle sığınmacılar, uluslararası koruma başvuruları gerçekleştiremezler çünkü geçici koruma statüsünün devam ettiği süreçte kişiler uluslararası koruma statülerinden birine hak kazanamazlar (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1166; Topal, 2015, s. 7).

Sığınmacıların, temel ihtiyaçlarını karşılamalarına artı olarak yönetmelik kapsamında sağlık, eğitim, iş piyasasına erişim, tercümanlık hizmetleri ve sosyal yardım olanakları sağlanmıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1167; Topal, 2015, s. 17,18).

Geçici koruma yönetmeliği kapsamında sığınmacılara, geçici kimlik belgeleri verilmiştir. Bu belgeler sığınmacılara, Türkiye'de barınma hakkı sağlamış olsa da

yasal olarak ikamet izni sağlamamıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1168; Topal, 2015, s. 17,18).

Geçici korumadan yararlanan sığınmacılara, temel ve acil sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı sağlanmış ve buna bağlı olarak tedavi ve ilaçlar için yardım ödemeleri yapılmıştır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1168; Topal, 2015, s. 17,18).

Mülteci ve ikincil koruma statüsü elde etmiş kişilerin, çalışma izni almasına gerek kalmamıştır. Ellerinde bulunan kimlik belgeleri onlara, çalışma izni sağlamıştır. Ancak geçici koruma yönetmeliği boyutunda bulunan sığınmacılar, çalışma izin talebinde bulunmak zorundadırlar. Sığınmacıların, çalışma izni için başvuru yapabilmeleri için geçici koruma yönetmeliği kapsamında kimlik belgelerinde 6 ayı doldurmuş olmaları gerekmiştir (Nurdoğan ve Öztürk, 2018, s. 1168).

Geçici koruma yönetmeliği sığınmacılara, sağlık, eğitim, istihdama erişim, sosyal yardım hizmetleri, tercümanlık ve benzeri hizmetlerden yararlanmaları için olanak sağlamıştır (Topal, 2015, s. 17).

Türkiye'de yaşayan sığınmacılar için 'Geçici Koruma Yönetmeliği'nin oldukça büyük bir önemi oluşmuştur. Türkiye'ye göç eden birçok göçmen, mülteci, şartlı mülteci ya da ikincil koruma haklarına erişememiştir. Bu anlamda Geçici Koruma Yönetmeliğiyle, göç eden kişilere sığınmacı statüsü verilerek göç ettikleri toplumda ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir etken olmuştur.

# 3. IRAK ŞAM İSLAM DEVLETİ (IŞİD) ÖRGÜTÜ

İŞİD örgütü, ilk olarak 1999-2004 yılları arasında Tevhid ve Cihat örgütü adıyla Afganistan'da ve Irak'ta kurulmuştur. 2004-2006 yılları arasında İki Nehir Topraklarındaki El-Kaide (Irak El-Kaidesi) ismiyle El-Kaide örgütüne bağlı olarak Irak'ta faaliyetlerini sürdürmüştür. 2006 yılında Mücahitler Şura Konseyi ismiyle El-Kaide örgütüne bağlı olarak Irak'ta faaliyetlerine devam etmiştir. 2006-2013 yılları arasında Irak İslam Devleti ismini almış ve El-Kaide örgütüne bağlı olarak Irak ve Suriye'de faaliyetlerine devam etmiştir. 2013-2014 yılları arasında tek başına hareket ederek Irak'ta ve Suriye'de faaliyet göstermiştir. 2014 yılından sonra İslam Devleti ismini alarak Irak'ta ve Suriye'de etkili olmuştur (Karakaya, 2019, s. 159).

Irak Şam İslam Devleti (IŞİD), ilk olarak Ebu Musab el-Zerkavi tarafından Afganistan'da kurulmuştur. Ebu Musab el-Zerkavi aslen Ürgüp doğumludur. Sovyetler birliğinin Afganistan'a gerçekleştirmiş olduğu saldırılar üzerine Ebu Musab el-Zerkavi, 1988 yılında cihat için Afganistan'a gelmiştir. Sonrasında Ürgüp'e geri dönmüştür. Cihat isteği, İslam ilimlerine olan ilgisi ve fetvalar yayımlayarak halka yol göstermek isteyen Ebu Musab el-Zerkavi, Afganistan'a geri dönmüş ve 2000 yılında Tevhid ve Cihat Örgütü'nü kurmuştur. Zerkavi, 2001 yılında ABD'nin Taliban rejimini yıkmak istediği için Afganistan'a saldırması üzerine önce İran'a ardından da Irak'ın kuzeyine yerleşmiştir. ABD'nin Irak'ı işgalinden sonra Ebu Musab el-Zerkavi, 2004 yılına kadar tek başına hareket etmiştir. Ancak 2004 yılından sonra Irak El-Kaidesi çatısı altına girmiştir (Çiftçi, 2017, s. 48; Karakaya, 2019, s. 161).

Irak, ABD'nin 2003 yılındaki ikinci saldırısıyla birlikte oldukça fazla güç kaybetmiştir. ABD askeri güçleri ve Iraklı direnişçiler arasında Nisan 2004'te gerçekleşen ve Birinci Felluce Savaşı olarak adlandırılan çatışmalardan sonra Zerkavi'nin direnişteki başarısı ve rolü onu üst zirvelere taşımıştır. Zerkavi, Felluce'deki çatışmalarda direnişçilere liderlik yapmış ve savaşın sonunda kendisine Felluce İslami Halifeliğinin emiri olarak ilan edilmiş ve daha fazla güçlenmiştir (Çiftçi, 2017, s. 48; Karakaya, 2019, s. 162).

Bu örgüt, 2006 yılında Irak İslam Devleti adını almıştır. 2006 yılında, ABD'nin hava saldırıları sonucu Zerkavi'nin hayatını kaybetmesi sonucu ana felsefesi İslam Devleti

kurmak olan Irak İslam Devleti'nin başına 2006 Ebu Ömer el-Bağdadi getirilmiştir. Ancak bu tarihten sonra Irak İslam Devleti ve karşı güçler arasında yaşanan hareketler sonucunda Irak İslam Devleti, güç kaybetmiş ve zayıflamıştır (Çiftçi, 2017, s. 49,50; Karakaya, 2019, s. 163).

2010 yılında, Irak güçleri ve ABD destekli operasyonlarla Irak İslam Devleri lideri olan Ebu Ömer el-Bağdadi Selahaddin öldürülmüş ve yerine Ebu Bekir el-Bağdadi geçmiştir. Ebu Bekir el-Bağdadi, Nisan 2013'de Irak İslam Devletinin adını 'Irak Şam İslam Devleti' olarak değiştirdiğini açıklamıştır (Çiftçi, 2017, s. 53,54; Karakaya, 2019, s. 167,168).

17 Aralık 2010 tarihinde Tunus'ta başlayan, Arap baharı olarak adlandırılan hareketlerin etkisi 2011 yılında Suriye'de görülmüştür. 15 Mart 2011'de başlayan gösteriler, Nisan 2011'de ülke çapına yayılmıştır. Irak'ta İslam devleti kurmak isteyen İŞİD için, Suriye'nin İslam devleti sınırları içerinde yer alması örgüte avantaj sağlamıştır. Bu anlamda İŞİD terör örgütü, yaşanan iç savaşlara etkin bir rol oynamıştır (Çiftçi, 2017, s. 53,54; Karakaya, 2019, s. 167,168).

İŞİD terör örgütü, düzenlemiş olduğu saldırılar sonucunda 2014 yılında Musul'u ele geçirmiştir. IŞİD, 29 Haziran 2014'te hilafet ilan etmiş ve İslam Devletinin kurulduğunu açıklamıştır. İlk halife olarak da Ebu Bekir El-Bağdadi seçilmiştir (Karakaya, 2019, s. 168,169).

İŞİD terör örgütünün genel amacı, din ve devlet arasında bir ayrım olmadığını alınan kararlar ve yapılan uygulamaların İslam hukuku ve şeriatlara uygun olarak yapılması gerektiğini savunmuştur. İŞİD terör örgütünün ideolojisi, İslam halifeliğinin yeniden kurulmasını sağlamak, tekfircilik ve Şiilerle mücadele etmek ve cihat etmek ve bunu düşmanlara karşı uygulamaktan oluşmuştur (Karakaya, 2019, s. 169,170).

# 4. TÜRKİYE'DE SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILAR

Irak'ta ve Suriye'de yaşanan mezhepsel çatışmalar, iktidardan kaynaklı baskıcı rejimlerin uygulanması, DEAŞ örgütünün saldırılar düzenlemesi sonucunda, Irak ve Suriye'nin ekonomisinin bozulması ve can güvenliklerinin kalmaması Suriyelilerin ve Iraklıların göç etmesine neden olmuştur. Dini ve kültürel benzerlikler, Iraklıların ve Suriyelilerin Türkiye'ye yoğun bir gerçekleştirmesine neden olmuştur.

## 4.1. SURİYELİ SIĞINMACILAR

Suriyelilerin, gerçekleştirmiş olduğu göç hareketiyle ilgili yapılan araştırmalar kapsamında, Suriyelilerin göç etme nedenleri ve Türkiye'de kayıt altında olan Suriyelilerle ilgili bilgiler açıklanmıştır.

Arap ülkeleri, devletleşme ve bağımsızlıklarını oluşturmak için batılı devletlerle işbirliği yaparak siyasal sistemler oluşturmaya çalışmıştır (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 59). Tunuslu Muhammed Buazizi adlı gencin iş ruhsatı olmadığı ileri sürülerek tezgâhına el konulmasına tepki olarak, 17 Aralık 2010 tarihinde kendisini yakmasıyla Suriye'de protestolar başlamıştır. Başlayan bu protestolar, genişleyerek Orta doğu ülkelerine yayılmıştır. Ortadoğu ülkelerini etkisi altına alan protestolar, toplumsal bir harekete dönüşmüştür. Genel olarak işsizlik, suiistimal edilme, yozlaşma ve kötü yaşam şartlarına odaklanan bu protesto hareketine, 1968 Prag Baharından esinlenerek "Arap Baharı" adı verilmiştir (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 59, 60). Buazizin ölümüyle başlayan protestolar, Cezayir, Lübnan, Ürdün, Moritanya, Sudan, Oman, Yemen, Suudi Arabistan, Mısır, Suriye, Libya, Irak, Bahreyn, Kuveyt gibi ülkelere de sıçrayarak yayılmıştır. Tunus, Mısır'da yönetim değişikliklerine sebep olan bu protestolar, Libya'da ve Suriye'de iç savaşa neden olmuştur (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 59, 60).

Arap Baharı'nın oluşmasındaki bir diğer önemli etkense Arap devletlerinin ekonomik başarısızlıklarından kaynaklanmıştır. Bunlar genel olarak yüksek fiyatlar, işsizlik, enflasyon, kaynakların verimli olarak kullanılmaması, yolsuzluk ve konut sorunu olarak gösterilmiştir (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 59,60).

Suriye'de Arap Baharıyla çıkan gösterilerde, göstericilere hükümet tarafından sert müdahaleler uygulanmıştır. Esad'ın halkına uygulamış olduğu baskıcı ve şiddet

içeren rejimi, DEAŞ örgütünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum sonucunda, Esad'ın Suriye yönetimini bırakmasını isteyen Kürt, Türkmen, Süryani gibi birçok farklı azınlık grubun olduğu muhalefet ortamı oluşmuştur. (Ağır ve Sezik, 2015, s. 99, 100).

Rusya, Esad'ın Suriye'yi yönetmeye devam etmesi gerektiğini savunmuştur. Rusya başta olmak üzere Amerika ve Batı Bloğu devletleri, DEAŞ örgütüne karşı yer almışlardır. Rusya, Fransa, İngiltere ve ABD ülkeleri, DEAŞ örgütüne karşı sürekli hava saldırıları düzenlemişlerdir. Bunların sonucunda, Suriye'de büyük bir savaş ortamı oluşmuştur. Oluşan bu savaş ortamından dolayı can güvenlikleri kalmayan Suriye halkı ilk olarak kendi ülkeleri içerinde yer değiştirmiştir. Bu durum da çözüm olmayınca, Suriyeliler Türkiye başta olmak üzere başka ülkelere göç etmişlerdir (Ağır ve Sezik, 2015, s. 99,100).

Suriyelilerin, Türkiye'ye gelme isteklerini geri çevirmeyen Türkiye, onları 'Geçici Koruma Yönetmeliği' kapsamına almıştır. Geçici Koruma Yönetmeliği, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen ve gelmiş oldukları ülkede resmi olarak tanınmamalarına rağmen o kişilerin korunmasını kapsamıştır. Geçici Koruma Yönetmeliği, 22.10.2014 tarihli ve 29153 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Altundeğer ve Yılmaz, 2016, s. 294).

Türkiye'ye Suriyeli sığınmacı akımı ilk olarak, Nisan 2011 tarihinde başlamıştır. Türkiye'nin bu tarihten itibaren Suriyelilere, açık kapı politikası uygulaması çok yoğun bir göçün yaşanmasına neden olmuştur. Türkiye, yaşanan yoğun göç dalgasına ve Suriyelilerin Türkiye'de kalma süreleri uzamasına rağmen açık kapı politikasını devam ettirmiştir (Ağır ve Sezik, 2015, s. 96).

Türkiye'de kayıt altında olan Suriyelilerin %71,4'ü kadın ve çocuklardan oluşmaktadır. Erkeklerin sayısı, Türkiye'deki toplam kayıt altında olan Suriyeli sayısının %53,8'ini oluşturmuştur. Türkiye'de kayıt altında olan Suriyeli kadınlarsa, toplam Suriyeli sayısının %46,2'lik bölümünü oluşturmuştur (Göç İdaresi Genel Müdürlü, 2022).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'ne (2022) göre, Türkiye'de kayıt altında olan 15-24 yaş aralığında olan genç grubun nüfus sayısı, 716 bin 282 kişi olarak belirlenmiştir. Türkiye'de kayıt altında bulunan genç nüfus oranı, toplam Suriyeli nüfusuna göre

%19,6 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de 10 yaşının altında bulunan toplam Suriyeli sayısı, kayıt altında olan toplam nüfusun %29,7'lik kısmını oluşturmuştur. Toplamda Türkiye'de kayıt altında yaşayan Suriyelilerin genel yaş ortalaması 21,9'lık orandan oluşmuştur.

Türkiye'de yaşayan Suriyeli sığınmacıların eğitim seviyeleri, %18,8'i okur-yazar olmayan, %9,5'i okur-yazar olmasına rağmen herhangi bir okuldan mezun olmayan, %33'lük kesim ilköğretim mezunu, %19,4'ü orta öğretim mezunu, %9,6'sı ön lisans ve lisans, %9,7'si ise lisansüstü oranlarından oluşmuştur. Genel olarak Suriyeli sığınmacıların, %61,3'lük bir kısmı ilköğretim ve ilköğretimden düşük seviyelerine sahip kişilerden oluşmuştur (Duruel, 2017, s. 210,211).

Türkiye'de şehirlerde yaşayan Suriyeli sayısı, 22 Eylül 2022 itibariyle 3 milyon 604 bin 246 kişidir. Türkiye'deki kayıt altında olan Suriyelilerin toplan sayısının %98,7'lik kesimi şehirlerde yaşarken %1,3'lük bölümü kamplarda yaşamaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2022).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2022, Eylül) tarihli verilerine göre; Suriyelilerin en yoğun olduğu şehirleri, 551 bin 909 kişi ile İstanbul, 466 bin 63 kişi ile Gaziantep, 380 bin 790 kişi ile Şanlıurfa olarak sıralamıştır. Suriyelilerin yerli nüfusa oranla en yoğun olduğu şehir ise %38,4 oranı ile Kilis'tir. Kilis'te 145 bin 826 Türk Vatandaşı ile kayıt altına alınmış 91 bin 39 Suriyeli bulunmaktadır. Suriyeli yoğunluğunda Kilis'i %18 oranıyla Hatay takip etmektedir. Göç İdaresine Genel Müdürlüğü'ne (2022) göre, Suriyelilerin en seyrek olduğu şehirler; 69 kişi ile Artvin, 76 kişi ile Tunceli, 86 kişi ile Iğdır takip etmektedir. Suriyelilerin Türk nüfusuna oranla yoğunluğunun en az olduğu şehir ise %0,04 oran ile Artvin'dir. Türkiye'de Suriyelilerin olmadığı bir şehir bulunmamıştır.

5 Ekim 2022 tarihinde İçişleri Bakanlığı Sözcüsü İsmail Çataklı tarafından yapılan açıklamada, ülkesine dönen Suriyeli sayısının 526 bin 932 kişi olduğu belirtilmiştir. 4 Eylül 2022 tarihinde 521 bin 39 kişi, 3 Haziran 2022 tarihinde 505 bin, 190 kişi, 4 Nisan 2022 tarihinde 492 bin 983 kişi, 4 Şubat 2022 tarihinde 484 bin 400 kişi, 3 Kasım 2021 tarihinde 469 bin 170 kişi, 15 Eylül 2021 tarihinde 462 bin 26 kişi ve 6 Aralık 2020 tarihinde 419 bin 40 kişi ülkesine dönmüştür (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2022).

Suriyeli sığınmacılara verilen çalışma izinleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 31 Mart 2019 tarihinde yapılan açıklamada, 31 bin 185 kişi olarak açıklanmıştır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2022).

Yapılan araştırmalar kapsamında anavatanlarında başlayan iç savaş, ekonomik sorunlar ve DEAŞ terör örgütünün oluşturduğu tehdit Suriyelilerin, göç etme nedenleri olmuştur. Türkiye'ye gelen Suriyelilerin, ülkenin her şehrinde dağılım gösterdiği görülmüştür.

## 4.2. IRAKLI SIĞINMACILAR

Iraklıların, Türkiye'ye gerçekleştirmiş olduğu göç hareketiyle ilgili yapılan araştırmalar kapsamında, Iraklıların göç etme nedenleri ve Türkiye'yi tercih etme nedenleri ortaya konulmuştur.

Saddam Hüseyin, Irak'ı Arap lideri ve Körfez'in en güçlü devleti yapmayı hedeflemiştir. Bu hedefi doğrultusunda Saddam Hüseyin, Kürt, Şii, Türkmen muhalif örgütlerini otoriter bir rejimle bastırmaya çalışmıştır. Bu baskıcı rejimler ve savaşların yaşanması Iraklıların göç etmesine neden olmuştur (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 55,56).

Saddam Hüseyin'in İran havaalanını bombalaması ve İran'ın petrol kaynaklarını işgal etmesiyle başlayan İran ve Irak arasındaki savaş, 8 yıl sürmüştür. Bu savaş sonucunda binlerce insan hayatını kaybetmiş, ekonomik kriz oluşmuş ve göçler yaşanmıştır. İran-Irak savaşı, 20 Ağustos 1988'de ateşkes imzalanarak son bulmuştur (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 55,56).

Biten bu savaşın ardından Irak ekonomisine canlılık kazandırmak için 2 Ağustos 1990 tarihinde Kuveyt'i işgal etmiştir. ABD öncülüğündeki müttefik kuvvetlerde, Kuveyt'i işgal eden Irak'a saldırı düzenlemiştir. Bu saldırılardan kısa bir zaman sonra Mart 1991'de Kuzeyde Kürtler, Güneyde Şii'ler Saddam Hüseyin'in iktidardan inmesi için ayaklanma başlatmışlardır. Başlayan bu ayaklanmalar, Irak ulusal ordusu tarafından bastırılmıştır. Bunun sonucunda, Kürtler ve Şii'ler Türkiye başta olmak üzere komşu ülkelere sığınmışlardır. Böylelikle Irak'tan Türkiye'ye ikinci göç hareketi gerçekleşmiştir (Atılgan, Aydoğdu ve Em, 2017, s. 55,56).

Irak'ta yaşanan diğer bir göç hareketi Şubat 2006 yılında, Samarra'da bulunan El Askari Camisi'nin bombalanmasından sonra gerçekleşmiştir. Bu yaşanan olay, mezhepsel ayrıma dayalı bir şiddeti tetiklemiştir. Samarra'daki saldırıdan sonra çatışmalar keskinleşmiş ve 2007'nin ortasına kadar geçen sürede çok fazla kişi göç etmek zorunda kalmıştır. Genel olarak Iraklılar, sanayileşme oranı daha yüksek olan ülkelere sığınmaya çalışmışlardır (Dinç ve Tunçol 2018, s. 89).

Iraklıların, göç etmelerinde DEAŞ örgütünde etkileri görülmüştür. DEAŞ örgütünün Iraklıları tehdit etmesi, DEAŞ'ın evleri bombalaması, subay olan kişilerin evlerine saldırı düzenlemesi, DEAŞ'ın sanatçıları sevmemesi ve onlara saldırılar düzenlemesi, sigara ve içki kullanımının yasak olması, milliyetçiliğe karşı olması, sosyal hayatı kısıtlaması, öğretmenlerin maaşlarını alamaması ve kadınlara zorla çarşaf giydirilmesi gibi nedenler Iraklıların göç etmesine neden olmuştur (Sarı, 2018, s. 82-84).

Irak'ta yaşanan bu olaylar çerçevesinde ülkede oluşan savaş ortamının can güvenliğini tehdit etmesi göçlerin yaşanmasına neden olmuştur. Iraklı sığınmacılar, ilk olarak kendi ülkelerinde yer değiştirmişlerdir. Kendi ülkelerinde yer değiştirmek bir çözüm olamayınca Iraklılar, Türkiye başta olmak üzere birçok ülkeye göç etmişlerdir (Sarı, 2018, s. 85,86). Iraklıların, Türkiye'ye göç etme nedenleri, Türkiye'yi kendi anavatanları ya da ikinci vatanları olarak görmeleri, ortak kültür ve din benzerlikleri olarak açıklanmıştır. Iraklılar için, Türkiye'de yabancı hissetmeme, Türkmenlerin buraya gelmesi veya daha önce Türkiye'ye geldiklerinde burayı beğenmiş olmaları, Türkmen tanıdıklarının burada olması gibi faktörler Türkiye'ye göç etmelerinin en temel nedenlerini oluşturmuştur (Sarı, 2018, s. 85,86).

Iraklı vatandaşların bir kısmı göç ederken, yasal yolları kullanırken bir kısmı da yasal olmayan yollarla göç etmişlerdir. Yasa dışı yollarla Türkiye'ye gelmeye çalışan Iraklılar, çok büyük paralar harcamışlardır. Birçok Iraklı, Türkiye'ye gelebilmek için evlerini, arabalarını, tüm mal varlıklarını satmak zorunda kalmışlardır. Iraklıların bazılarıysa, kaçak yollarla Türkiye'ye gelmeye çalışırken saldırıya uğramış ve yakınlarını kaybetmişlerdir (Sarı, 2018, s. 99-101).

Türkiye'ye gelen Iraklılar, akrabalarının/tanıdıklarının yanında ya da kamplara yerleşmişlerdir. Iraklıların bazıları, Türkiye'de akrabaları/tanıdıkları olmasına

rağmen onlarda zor durumda olduğu için kamplarda kalmayı tercih ederken bazıları Türkiye'de akrabaları/tanıdıkları olmadığı için mecburiyetten kamplarda kalmışlardır (Sarı, 2018, s. 106,107).

Araştırmalar doğrultusunda Iraklıların göç etmelerinin nedenleri, baskıcı rejim, savaşlar, mezhepsel çatışmalar ve DEAŞ terör örgütünün oluşturduğu tehdit ortamı olarak görülmüştür. Iraklılar kültürel, dini benzerlikler ve Türkiye'yi kendilerine yakın hissetmelerinden dolayı Türkiye'ye göç etmişlerdir.

# 5. TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM ALANLARINDA YER ALAN SIĞINMACI KADINLAR, ERKELER VE ÇOÇUKLAR

Türkiye'ye gelen Suriyeliler ve Iraklılar, yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalmışlardır. Ancak Suriyelilerin ve Iraklıların, bir kısmının sığınmacı konumunda olması onların istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmalarına neden olmuştur. Sığınmacıların, kayıt dışı çalışmalarının yanında onların yeni gelmiş oldukları ülkede tecrübesiz olmaları, Türkçe dil yeterliliğine sahip olmamaları, eğitim düzeylerinin düşük olması gibi nedenler onların istihdam alanlarının kısıtlanmasına ve bu alanlarda sorunlar yaşamalarına neden olmuştur.

## 5.1. ERKEK SIĞINMACILARIN İSTİHDAMI

Türkiye'deki erkek sığınmacıların, istihdam alanları üzerine yapılan bu araştırma ile erkek sığınmacıların çalışma alanları ve sorunları ortaya konulmuştur.

Sığınmacıların, Türkiye'de kayıt dışı çalışıyor olmaları onların, emek gücünün yoğun olduğu alanlarda çalışmalarına neden olmuştur. Sığınmacıların, kayıt dışı çalışması yasal olarak haklarını arayamamalarına sebep olurken işverenlerde bu durumu kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmalarına neden olmuştur. Sığınmacıların, istihdam alanlarının inşaat işçiliği, hamallık gibi vasıfsız iş kollarından oluştuğu görülmüştür (Aktaş, 2018, s. 140). Sığınmacıların, istihdam alanlarının daha çok kas gücü gerektiren alanlar olması erkeklerin, kadınlara oranla daha rahat iş bulmalarını sağlamıştır.

Sığınmacıların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmaları onların, niteliksiz iş kollarına yönelmelerine neden olmuştur. Kayıt dışı çalışan sığınmacılar, ağırlıklı olarak tekstil, inşaat, tarım ve ağır sanayi alanlarında yoğunlaşmışlardır. Bu alanlarda çalışan sığınmacılar sigortasız ve düşük ücretlere çalışmak zorunda kalmışlardır (Korkmaz, 2018, s. 64).

Çalışma alanları sınırlı olan sığınmacıların, istihdam alanları bölgelere göre farklılık göstermiştir. Sınır bölgelerde yaşayan sığınmacıların, niteliksiz işgücü olan (inşaat ve küçük imalathaneler) alanlarında çalıştığı görülürken, büyük şehirlerde yaşayan sığınmacılarsa daha çok inşaat, kâğıt toplayıcılığı gibi gündelik işlerde ve sanayi alanlarında çalıştıkları görülmüştür (Atılgan, Özkazanç ve Üçer, 2018, s. 616, 617).

Bu kapsamda sığınmacıların, istihdam alanlarının vasıfsız işler olması erkeklerin istihdam alanlarında daha çok yer almalarına neden olmuştur.

Sığınmacıların, çalışma alanları daha çok emek gücünün fazla olduğu, yerli halkın tercih etmediği vasıfsız iş kolları ve istihdam alanlarının en alt tabakalarından oluşmuştur. Bu alanlar daha çok inşaat, geçici/mevsimsel sağlık güvencesi olmayan iş alanlarıdır. Özellikle erkek sığınmacıların, inşaat işçiliği alanlarında yoğun olarak çalıştıkları görülmüştür (Aygül, 2018, s. 79).

Kayıt dışı çalışmalarından dolayı haklarını arayamayacak durumda olan sığınmacılar, düşük ücretlere ve uzun çalışma saatlerine çalışmak zorunda kalmışlardır (Aktaş, 2018, s. 40). Sığınmacıların, istihdam alanlarında yaşadıkları en büyük sorunlar düşük ücretler ve günlük uzun çalışma saatleri olarak görülmüştür (Atılgan, Özkazanç ve Üçer, 2018, s. 616, 617).

Yapılan bu araştırmalar ışığında, erkek sığınmacıların istihdam alanlarının daha çok vasıfsız iş kolları ve emek gücünün fazla olduğu alanlardan oluştuğu görülmüştür. Bu alanlarda çalışan sığınmacıların, düşük ücretlere ve uzun süreler çalıştırılmaları onların istihdam alanlarındaki sorunlarını oluşturmuştur.

## 5.2. KADIN SIĞINMACILARIN İSTİHDAMI

Kadın sığınmacıların Türkiye'de istihdam edilmeleriyle ilgili yapılan çalışmalar, kadınların istihdam alanlarının dar olduğunu ve istihdam alanlarında birçok sorunla karşılaştıklarını ortaya koymuştur.

Türkiye'nin istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların, istihdam alanlarının az olması, vasıfsız iş kollarında yer almaları, ücret ve çalışma sürelerinde sorun yaşamalarının en temel nedeni kayıt dışı çalışıyor olmalarından kaynaklanmıştır. Sığınmacı kadınların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmaları onların, tacize uğrama ve ücretlerini alamama sorunlarını yaşamalarına sebep olmuştur (Çoşkun, 2017, s. 1306). Kadın sığınmacıların, istihdam alanlarının az olduğu ve bu alanlarda da düşük ücretlere çalıştırıldıkları görülmüştür (İdil, 2020, s. 37-39).

Sığınmacıların, kayıt dışı çalışmaları onların istihdam alanlarında çok fazla sorun yaşamalarına neden olmuştur. Bu duruma cinsiyetçi tutumun da eklenmesi istihdam alanlarında, kadınların daha fazla zorlanmalarına neden olmuştur. Kadın

sığınmacıların, işyerlerinde cinsiyetçi tutumlardan dolayı erkeklere oranla daha düşük ücretler aldıkları görülmüştür (Kurtuldu ve Şahin, 2018, s. 40).

Irak'tan ve Suriye'den gelen kadınların, alışılmış cinsiyetçi toplum yapısından dolayı ikinci planlara atılmaları, herhangi bir mesleki tecrübeye sahip olamamaları gibi nedenler onların istihdam alanlarından uzaklaşmalarına neden olmuştur (İdil, 2020, s. 37-39).

Çalışan sığınmacı kadınlar ise ücretini alamama, uzun mesai saatleri, patronların sözlü, psikolojik, fiziksel tacizleri ve şiddet sorunuyla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Sığınmacı kadınların, sınır dışı edilme korkusu onların karşılaştıkları sorunlara ses çıkartmamalarına neden olmuştur (Çoşkun, 2017, s. 1306).

Sığınmacı kadınların istihdam alanları, eğitim düzeyleri, Türkçe dil yeterlilikleri, cinsiyetçi tutumlar ve yaşadıkları bölgelere göre şekillenmiştir.

Sığınmacı kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, okuma yazma seviyelerinin yetersiz olması, hukuki haklarını bilmemeleri, Türkçe dil seviyelerinin yetersiz olması gibi nedenler onların istihdam alanlarında yer almalarını zorlaştırmıştır. Buna bağlı olarak kadın sığınmacıların, erkek sığınmacılara göre istihdam alanlarında daha az yer aldığı görülmüştür (Barın, 2015, s. 45). Çalışan sığınmacı kadınlarınsa, istihdam alanları tekstil, mevsimlik tarım işçisi, temizlikçilik, tezgâhtarlık, kuaförlük ve nakış işçiliğinden oluşmuştur (Barın, 2015, s. 45).

Kadın sığınmacıların, istihdam alanlarının toplumsal cinsiyete dayalı olarak bakım ve ev işçisi, tekstil mağazalarında satış personeli, eğlence yerlerinde garsonluk gibi hizmet sektörleri, imalat atölyelerinde ucuz işçi alanlarından oluşmuştur (Çoşkun, 2017, s. 1303,1304).

Kadınlar sığınmacılar, evlerinde yaptıkları yemekleri (yaprak sarma, börek, mantı vb.) satarak kendilerine istihdam alanı oluşturmaya çalışmışlardır (İdil, 2020, s. 37-39).

Sığınmacı kadınların, yaşamış oldukları bölgelere göre istihdam alanlarında farklılıklar oluşur. Kırsal bölgelerde, mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan kadın sığınmacılar, üretim sektörünün olduğu bölgelerdeyse tekstil fabrikalarında yer aldığı görülmüştür. Bu istihdam alanlarına sahip olamayan sığınmacı kadınlarsa, bakıcılık,

temizlik ya da evde yaptıkları yemekleri satarak istihdam alanı oluşturmaya çalışmışlardır (Amasyalı, 2021, s. 62).

İstihdam alanlarında yer alan kadın sığınmacıların, kötü çalışma koşullarına sahip olmaları ve düşük ücretler almaları onların istihdam alanlarından uzaklaşmalarına neden olmuştur (Barın, 2015, s. 39).

Bir işletme altında işçi olarak çalışırken çeşitli sorunlarla karşılaşan sığınmacı kadınların, işletme açma girişimleri olmuştur. Faaliyete geçirmek istedikleri işletme alanları, çoğunlukla kuaför veya terzi alanları olmuştur (Amasyalı, 2021 s. 72). Ataerkil toplum yapısı sığınmacı kadınların, bu alanlara yönelmesine neden olmuştur. Yıllarca kendi ev hayatlarında bu işleri yaptıkları ve bu işleri bildikleri için işletme açarken de bu alanları tercih etmişlerdir. İşletme açmaya maddi olanakları el vermeyen sığınmacı kadınlarsa kendi evlerinden kuaförlük veya terzilik yapmışlardır (Amasyalı, 2021, s. 72).

Araştırmalar ışığında sığınmacı kadınların, istihdam alanlarının kısıtlı olmasının nedenleri eğitim seviyelerinin düşük olması ve cinsiyetçi tutumlar olarak gözlemlenmiştir. Daha çok tekstil, temizlik, mevsimlik tarım işçiliği alanlarında çalışabildikleri görülmüştür. Tacize uğrama ve ücret sorunu, sığınmacı kadınların istihdam alanlarındaki en büyük sorunlarını oluşturmuştur.

### 5.3. ÇOCUK SIĞINMACILARIN İSTİHDAMI

Sığınmacı çocukların, Türkiye'de istihdam alanlarında yer almalarıyla ilgili yapılmış olan çalışmalarla çocuk işçiliğinin tanımını, nedenleri, çocuklar üzerindeki olumsuz etkileri ve istihdam alanlarının neler olduğunu ortaya konulmuştur.

Çocukların, fiziksel, zihinsel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı işlerde çalışmaları ve çalıştıkları için eğitim hayatlarının kesintiye uğraması veya tamamen bitmesi çocuk işçiliği olarak tanımlanmıştır (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 384). Çocukların, ailelerine maddi olarak yardım etmek istemeleri ya da evin maddi yükünün sadece onlarda olması onların riskli, güvencesiz ve ağır çalışma koşullarında çalışmalarına neden olmuştur. Özellikle mülteci veya sığınmacı durumundaki çocukların, istihdam alanlarında yer almasıyla çocuk işçiliği kavramı oluşmuştur (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 385).

Türkiye'de sığınmacı çocukların, istihdam alanlarında yer almalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Çocuk işçiliğinin oluşmasının nedenleri yoksulluk, ailelerinin ekonomik durumlarının yetersiz olmasından dolayı yoksul durumda olmaları, ailelerini kaybetmiş olmaları, göç, geleneksel bakış açısı, eğitim olanaklarının yetersizliği, işverenlerin çocuk işgücüne talebi gibi nedenler olarak sıralamıştır (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 385,386; Harunoğlu: 2016, s. 38-44).

Sığınmacı çocukların, istihdam alanlarında kayıt dışı yer almaları onların çalışma şartlarıyla ilgili sorunlarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu sorunlar psikojik sorunlar, sosyal sorunlar, çalışma koşullarının kötü olması, çalışma sürelerinin uzun olması, düşük ücretler almaları olarak sıralamıştır (Harunoğlu, 2016, s. 47).

Sığınmacı çocuklar, pastane, lokanta, fırın, bakkal, elektrikçi, giyim mağazası, tarım, tekstil, hizmet ve inşaat alanlarında çalıştıkları gibi, sokak satıcılığı, çöp ve plastik toplayıcılığı gibi işlerde çalıştıkları da görülmüştür. Sığınmacı çocukların, büyük bölümü geçici işlerde çalıştıkları için sık sık iş değiştirmek zorunda kalmışlardır (Aytaç ve Kılınç, 2021 s. 386; Harunoğlu, 2016, s. 44).

Çocukların, istihdam alanları genel olarak dört bölümden oluşmuştur. Çocukların yoğun olarak yer aldığı istihdam alanları, ilk sırada tekstil, ikinci sırada hizmet (tezgâhtarlık, garsonluk vb.), üçüncü sırada mevsimlik tarım işçiliği ve son olarak inşaat alanları olarak görülmüştür. Sığınmacı çocuklar, bu alanlarda çok uzun saatlere çok düşük ücretlere çalışmak zorunda kalmışlardır (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 393).

Sağlıksız ortamlarda kayıt dışı çalışan çocukların dışında iş bulamayan çocuklarda kendi istihdam alanlarını sokaklarda dilencilik yaparak oluşturmuşlardır. Kış aylarında dilencilik yapan sığınmacı çocukların sayısı azken yaz aylarında bu sayıların arttığı görülmüştür (Harunoğlu, 2016, s. 42). Sığınmacı çocuklar, sokalar da dilencilik dışında, çöp ve plastik toplayıcılığı gibi işlerle uğraşmışlardır. Bu istihdam alanlarında çalışan sığınmacı çocukların, sağlık sorunları, fiziksel, duygusal ve ekonomik sömürü sorunu yaşamalarına neden olmuştur (Harunoğlu, 2016, s. 48).

Küçük yaşlarda çeşitli nedenlerden dolayı istihdam alanları içerisinde kendini bulan sığınmacı çocuklar bu durumdan olumsuz olarak etkilenmişlerdir. Bu olumsuz etkiler, bakteri, virüs, parazit, tehlikeli hayvan ve böceklerden kaynaklı biyolojik

tehlikeler; yüksek sıcaklık ya da soğukluk, aşırı yüksek ses, titreşim ya da radyasyona maruz kalmalarından dolayı fiziksel tehlikeler; yanıcı ve patlayıcı maddeler, tarımda kullanılan kimyasal içerikli madde veya ilaçlar çocukların bünyesini olumsuz etkilemesinden dolayı kimyasal tehlikeler; ağır yük taşıma, çok hızlı ya da sürekli tekrara dayalı hareketlerden kaynaklı bedensel tehlikeler; uzun saatler çalıştırılma, sindirme, kötü davranış, ötekileştirme, düşük ücretlere çalıştırılmalarından kaynaklı psikolojik tehlikeler olarak sıralanmıştır (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 395).

Sağlıklı olmayan ve ağır iş yükü olan koşullarında insan onurunu zedeleyecek işlerde çalışmak zorunda olan çocuklar, kendilerini fiziksel, psikolojik ve toplumsal baskı altında görmelerine neden olmuştur. Kendi yaş gruplarıyla aynı hayatı paylaşamayan çocuklar okula gidemedikleri, oyun oynayamadıkları ve arkadaşlarından ayrı kaldıkları için çevrelerindeki kişiler tarafından dışlanmışlardır. Bu durum çocukların, sosyal hayat ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine neden olmuştur (Harunoğlu, 2016, s. 48).

Çocukların, gelişimlerinin geri kalmasından dolayı fiziksel yapılarının kötü etkilenmesi, yorucu, ağır, kötü şartlarda çalışmaları onların psikolojik ve sosyal gelişimleri olumsuz etkilemiştir. Çok küçük yaşlarda ailelerine katkı sağlamak için istihdam alanları içinde kendisini bulan çocuklar, biyo-psişik gelişimlerinde kendilerini ağır bir stres altında hissetmişlerdir. Bütün gün çalışıyor olmaları kendilerinin çocuk olarak hissetmelerini engelleyerek kendilerini yetişkin olarak görmelerine ve durumdan olumsuz etkilenmelerine neden oluşturmuştur (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 396). Çocukların, küçük yaşlarda çalışıyor olmalarından dolayı eğitim hayatlarında kopukluk yaşamaları hatta bazı çocukların tamamen eğitim hayatlarının bitmesi çocukların, ileriki hayatlarında eksik, yetersiz, donanımsız, bilgisiz olmalarına neden olmuş ve özgüven duygusunun eksik olmasına neden olmuştur. Uzun saatler çalışmaları ve iş güçlerinin ağır olması çocukların, sosyal hayatlarını kısıtlanmasına ve toplumsallaşmalarını engellemiştir (Aytaç ve Kılınç, 2021, s. 396).

Bu araştırmalar sonucunda sığınmacı çocukların, istihdam alanlarında yer almalarının en temel nedeninin ekonomik sebeplerden kaynaklı olduğu görülmüştür. İstihdam alanları içerisinde yer alan çocuklar, eğitimlerini bırakmak zorunda

kalmışlardır. Çocukların istihdam alanlarının daha çok dilencilik, kağıt/plastik toplayıcılığı, tarım ve tekstil alanlarının olduğu görülmüştür.

# 6. SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILARIN İSTİHDAM ALANLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Türkiye'de istihdam alanlarında yer alan Suriyeliler ve Iraklılar, "sığınmacı" olarak nitelendirildikleri için birçok sorunla karşılaşmışlardır. Yapılan araştırmalarla sığınmacıların karşılaştıkları bu sorunlar ortaya konulmuştur.

Beyin göçleri dışında yapılan çoğu göçlerde göçmenler, kendi ülkelerinde sahip oldukları statülerin alt statülerinde çalışmak durumunda kalmışlardır. Kırsal, kent veya uluslararası göçler olsun yapılan bütün göçlerde göçmenler gittikleri ülkenin ucuz işçisi olarak görülmüştür. Göçmenlerin, gittikleri ülkenin dilini bilmemesi, vasıfsız olması gibi nedenler göçmenlerin en alt seviyede olan işlerde çalışmalarına neden olmuştur (Yıldırım, 2017, s. 103).

Sığınmacıların, dil seviyelerinin yetersiz olması ve kayıt dışı çalışmaları onların sosyal güvencesiz, uzun çalışma sürelerine ve düşük ücretlere çalışmalarına neden olmuştur (Aslan ve Güngör, 2019, s. 161; Acun ve Kahveci, 2022, s. 189).

Sığınmacıların, çalışma izinleri olmadığı için kayıt dışı çalışmaları, yaşadıkları ülkenin dilini bilmemeleri ve hukuki haklarını bilmemeleri onların, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler karşılığında çalışmalarına neden olmuştur (Başbuğ, 2017, s. 149).

Kayıt dışı çalışma, çalışanların kamu otoritesine hiç bildirmemesi veya eksik bildirilerek vergi ve sosyal güvenlik primleri gibi yasal yükümlülüklerin yerine getirilmemesi olarak tanımlamıştır. İstihdam alanlarında sığınmacıların, kayıt dışı çalışmaları onların çalışma alanlarını kısıtlayarak birçok sorunla karşılaşmalarına neden olmuştur (Aslantürk ve Tunç, 2018, s. 15).

Sığınmacıların, çalıştıkları istihdam alanların başında tekstil, inşaat, imalat, geri dönüşüm (kağıt toplama) gelmektedir. Sığınmacıların büyük bir kısmı ağır istihdam koşullarında çalışmaya devam etmişlerdir (Çoban, 2018, s. 206; Düzkaya, 2016, s. 130; Korkmaz, 2018, s. 64).

Sığınmacıların, istihdam alanlarında yoğun olarak çalıştıkları tekstil ve mevsimlik tarım işçiliği alanlarında kayıt dışı ve sigortasız olarak çalışıyor olmaları onların hukuki olarak haklarını aramalarına engel olmuştur. Bu durumda beraberinde

sığınmacıların, düşük ücretlere ve uzun çalışma saatlerine çalışmayı kabul etmelerine neden olmuştur (Çetin, 2016, s. 1005,1006).

Türkiye'de son yıllarda kayıt dışı çalışmada, kırsal kesimlerde tarım işçiliğinde azalma görülürken inşaat ve tekstil sektörlerindeyse artış olduğu görülmüştür. İnşaat işçiliğindeki mesleki eğitim, işçi ekiplerinin kendi sınırları içinde usta-çırak ilişkisi içerinde yapılmaktadır. Usta durumuna gelen çalışanların ücretleri ile çırak arasında farklılıklar görülmüştür (Çınar, 2018, s. 130). Yerli çalışanların belli bir konuma geldikten sonra yüksek ücret istemeleri işverenler tarafından sıkıntılı bir durum olarak görülmüştür. Bu nedenle işverenler, sığınmacıların inşaat sektörüne yönelmesiyle birlikte sığınmacı işçileri eğiterek, mesleki bilgi vererek ustalık görevini de sığınmacıların yapmasını istemişlerdir. Bu bağlamda işverenler, sığınmacılar usta statüsüne çıksa bile sığınmacı çalışana fazla ücret ödemeyerek avantaj sağlamayı amaçlamışlardır. Bunun sonucunda yerli çalışanların işlerini de sığınmacı çalışanlar almışlardır. Bu durum yerli çalışan ve yabancı çalışan arasında oluşan çatışmanın derinleşmesine neden olmuştur (Çınar, 2018, s. 130).

Sığınmacıların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmaları resmi haklarının olmamasına neden olmuştur. Bu nedenle sığınmacılar mecburiyetten her türlü çalışma koşulunu kabul etmek zorunda kalmışlardır.

Sığınmacılar, göç ettikleri toplumda hayatta kalabilmek için düşük nitelikteki işleri kabul edip çalışmak zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda sığınmacılar, yerli işverenler için "ucuz işgücü deposu" haline gelmiştir. İş ne olursa olsun çalışma talep ve arzusunda olan bu sığınmacılar, yerli çalışandan daha düşük ücrete ve uzun çalışma saatlerin kabul ettikleri için işverenler için büyük bir fırsat olmuştur. Böylece sığınmacılar, iş yerlerinde yerli işçilerden daha ucuza, uzun süre ve sigortasız çalıştırılmışlardır (Kocadaş, 2018, s. 6).

Sığınmacıların, istihdam alanlarındaki sorunları uzun mesai saatleri, yerli çalışanlardan daha düşük ücret almak, ödenmeyen ücretler, sosyal güvencelerinin olmaması, iş güvenliği ve sağlığı tedbirlerinin olmadan çalıştırılmaları olarak sıralamıştır (Çoban, 2018, s. 206).

Sığınmacıların, çalışma hayatında karşılaştığı sorunları idari politika kaynaklı sorunlar, çalışma izni ve işletme hakkı verilmesinde yaşanan sorunlar, koruma

kapsamındaki kişilerden kaynaklanan, işveren ve çevresinden kaynaklanan sorunlar olarak sıralamıştır (Başbuğ, 2017, s. 146). İşverenlerin çoğu sığınmacıları, çalışma izni olmadan asgari ücretin altında bir rakamla çalıştırmışlardır. Bu durumdan kaynaklı olarak Türk çalışanlar ve sığınmacılar arasında haksız rekabet ortamı oluşmuştur. Sığınmacılar, çok az ücretlere sigortasız çalışmayı kabul etmekte ve bu durum çoğu zaman işveren için daha az masraf olarak görülmüştür. Bu nedenler işverenlerin, Türk çalışan yerine sığınmacı çalışanları tercih etmesine neden olmuştur (Başbuğ, 2017, s. 146).

Sığınmacıların, kayıt dışı çalışıyor olmaları onların vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olurken işverenleri tarafından da "ucuz işçi" olarak görülmelerine neden olmuştur. Sığınmacılar, vasıfsız iş alanlarında sosyal güvencesi olmadan düşük ücretler karşılığında çalışmak zorunda kalmışlardır (Başbuğ, 2017, ss. 150,151; Korkmaz, 2018, s. 64).

İncelenen bu araştırmalar ışığında, göç eden sığınmacılara sunulan istihdam alanlarının büyük bir bölümü emek gücünün fazla olduğu alanlar olduğu görülmüştür. Göç eden bireylerin veya grupların göç etmiş oldukları ülkede dil bilmeme sorunu yaşamaları ve gelmiş oldukları ülkede tecrübesiz olarak sayıldıkları için yüksek emek gücünün olduğu alanlarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu bağlamda göç ve emek arasında sıkı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çünkü göçmen kişi veya gruplar, işverenler tarafından vasıfsız eleman olarak görülmüştür. Sığınmacıların, göç ettikleri ülkelerde çalışma izinlerinin olmaması onların kayıt dışı çalışmalarına neden olmuştur. İstihdam alanlarında kayıt dışı çalışan sığınmacılar, emek gücünün fazla olduğu niteliksiz işlerde, uzun çalışma sürelerine, düşük ücretlere ve sosyal güvencesiz çalışmak zorunda kalmışlardır.

# 7. TÜRK KÜLTÜRÜNDE MİSAFİRPERVERLİK VE AHİLİK GELENEKLERİ

Ahilik teşkilatı, Türk toplumunun İslam kültürü çerçevesinde yeni bir kültür anlayışı olarak kurulmuştur. Doğruluk, çalışkanlık, vicdanlı olmak, helal para kazanmak, üretken olmak, yardımlaşmak, yiğitlik, misafirperverlik ve temizlik gibi esaslar ahi teşkilatının temel ilkelerini oluşturmuştur (Akça, 2003, s. 214, 215).

'Ahi' kelime anlamı olarak 'cömert' anlamına gelmektedir. Ahilik kelimesi aynı zamanda kardeş, mert, yiğit, hoşgörü, yardımsever, misafirperver, dürüstlük, vatanseverlik anlamlarını taşımaktadır. Ahi teşkilatı, bu anlamlar doğrultusunda kurularak İslam ahlakı kapsamında hizmetler vermiştir (Köse ve Yılmaz, 2021, s. 138).

Ahilik teşkilatı, insan üstünlüğünün sadece doğrulukla, çalışkanlıkla ve güzellikle sağlanabileceğini savunmuştur. Vicdanlı olmayı, helal para kazanmayı, yardımlaşmayı, üretken olmayı, misafirperver ve temizlik sahibi insanlar olmayı hedeflemiştir (Akça, 2003, s. 215).

Ahilik geleneği, herkesin kapısının misafirlere açık olmasını ve cömert olmalarını hedeflemiştir (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 220).

Ahilik teşkilatı için yoksul durumda olan kişilere ve misafirlere yardım etmek önemli bir yer almıştır. Misafirlere ve yoksul durumda olan kişilere yardım etmek amacıyla sanat veya meslek sahibi olan kişilere gündüzleri tezgâh ve atölyelerde çalıştırılarak, geceleri ahi zaviyelerinde sosyal ve ahlaki olarak eğitim vermeye çalışılmıştır (Gürün ve Koçak, 2015 s. 32).

Ahilik teşkilatı, çok yönlü bir teşkilat olarak kurulmuştur. Genel olarak halkın tüm yardımına koşan ve esnafların denetlenmesiyle ilgilenmiştir.

Fakirlere yardım, işsizlere iş, çalışamayan durumda olanlara destek, eğitimi ihtiyacı olanlara eğitim, mesleği olmayanlara mesleki eğitim, misafirlere iş ve yardım sağlanarak sosyal dışlanmaları engellenmeye çalışılmıştır (Gürün ve Koçak, 2015, s. 133).

Ahilik teşkilatıyla, devlete gerek kalmadan şehrin esnafı ve halkı denetleniyor ve suiistimaller yaşanmadan yolsuzlukların önüne geçiliyor ve geleneklere ters

davranışların yapılmasına izin verilmeyerek toplumsal düzen sağlanmaya çalışılmıştır. Ahilik teşkilatı, toplumların geçirdikleri zor zamanlarda sosyal düzen ve dayanışma sağlamıştır. Çatışmayı değil uzlaşmayı önermiştir (Gürün ve Koçak, 2015, s. 133).

Ahilik teşkilatı, farklı nedenlerden dolayı Türk toplumuna göç eden kişi veya gruplara da kucak açmış ve onlarla maddi ve manevi olarak ilgilenmiştir.

Göç eden kişilere, iş ve meslek sahibi olmalarında yardımcı olmuştur. Göç eden kişilerin, iş ve meslek sahibi olmalarını sağlayarak onların topluma kazandırılmasını sağlamıştır (Gürün ve Koçak, 2015, s. 133).

Ahilik geleneği, misafirperverlik kültürünün oluşmasına ve bugünlere kadar kültürün taşınmasına neden olmuştur. Ahilik geleneği, bölgelere gelen misafirleri, en iyi şekilde ağırlamayı kendilerine ilke edinmiştir (Aksoy, 2018, s. 26,27).

Ahilik geleneği, İslam ahlakıyla iç içe olduğu görülmüştür. İslam ahlakı, adalet, yardımlaşma ve paylaşmayı önermiştir. Bu bağlamda ahilik geleneği, adalet, yardımlaşma ve paylaşma çerçevesinde şekillenmiştir. Ahilik geleneği, eli açık olmayı, ikram etmeyi, kendisi ihtiyaç içerisinde olsa bile başkasına yardım etmeyi aşılamaya çalışmıştır (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 189-191). Ahilik geleneğinin en temel ilkesi olan misafirperverlik ile misafire ikramda bulunmak, komşularla iyi geçinmek ve güzel söz söylemek gibi ahlaki değerler oluşturulmuştur. İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak, gözü ve gönlü tok olmak, insanların ayıp ve kusurlarını kapatmak, samimi ve güler yüzlü olmak, her koşulda insanların yardımına koşmak, bela ve sorunlara sabretmek, halkın mutluluğundan başka bir beklenti içerisinde olmamak, kanaat etmek, sır tutmak gibi temel ilkeler ahilik geleneği için önemli olmuştur (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 189-191).

Ahilik teşkilatı, bir tarikat ya da esnaf teşkilatı değildir. Bu iki alanın uyumlu bir bütünlüğünü oluşturmak amaçlanmıştır. Ahi teşkilatının amacı, insanları iyiliğe, doğruluğa, misafirperverliğe ve güzelliğe yönlendirmek olmuştur. Ahilik teşkilatının temel amacı, zenginle-fakiri, üreticiyle-tüketiciyi, emek-sermaye, halk-devlet arasında iyi ilişkiler kurmak ve sosyal adaleti sağlamak olmuştur (Gürün ve Koçak, 2015, s. 131).

Ahilik teşkilatı, dini, siyasi, kültürel ve ekonomik değişikliklere odaklanmayarak insani değerlerin ön planda olduğu dürüstlük, yardımseverlik, cömertlik, alçak gönüllülük, misafirperverlik ve yiğitlik gibi güzel ahlaki değerleri esas almıştır (Erdem, 2022, s. 353,354). Ahiliğe teşkilatı, her Müslümanın sosyal hayat ve iş hayatında dürüstlük, yardımseverlik, cömertlik, alçak gönüllük, misafirperverlik ve yiğitlik gibi İslam ahlakını esas alması gerektiğini savunmuştur (Erdem, 2022, s. 359).

Ahilik kültürü ve ahlak anlayışında, toplumun ve ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarının karşılanması ahilik geleneğinin en önemli hizmetlerini oluşturmuştur. Bu anlayış çerçevesinde, çok fazla ahi vakfı kurularak hizmet vermeye başlamıştır. Bu vakıflar aracılığıyla, evlilik çağına gelen yoksul ve kimsesiz kızların evlilik ihtiyaç ve masrafları karşılanması, kış mevsiminde yoksul durumda olan kişilerin ısınma ihtiyaçlarının karşılaması, yoksul insanların ücretsiz sağlık hizmetlerinin sağlanması, evleri yanan veya başka sebeplerle evsiz kalan insanlara geçici barınma yerleri sağlanmaya çalışılmıştır. Misafirhaneler kurularak başka bölgeden kalıcı veya geçici olarak gelen kişilerin ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 217).

Ahilik teşkilatı, bölgede yönetici olmadığı durumlarda bölgenin yönetimini ele almıştır. Ahilik teşkilatlanması, gelen ve giden misafirlerin ağırlanması, giydirilmesi ve misafirlere araç sağlanmasıyla ilgilenmiştir (Aksoy, 2018, s. 32).

Ahilik teşkilatı, farklı bölgelerden gelen misafirlerin konaklayabilmesi için misafirhaneler açmıştır. Bu misafirhanelerde, misafirlerin barınma, yiyecek, kıyafet gibi temel ihtiyaçlar karşılanmaya çalışılmıştır (Hazar ve diğerleri, 2018, s. 20).

Ahilik geleneğine göre, ahilik teşkilatı kapısını, gönlünü ve sofrasını her zaman açık tutmalıdır. Ahilik geleneğinde esas olan, Allah'ın emirlerinin uygulanması, kendisini halka adayarak herkesin yardımına koşmak ve iyiliklerde bulunmaktır. Kısaca ahi geleneği, cömert ve misafirperver olmayı, sofrasını açık tutmayı, kişinin kendisini haramlardan uzaklaştırmasını ve nefsini kontrol etmesini amaçlamıştır. Ahiler, misafirlere özenli davranmışlardır, onlara ayrılırken at, elbise ve para gibi değerli hediyeler verilerek misafir kabulü ve ikram konusunda birbirleriyle yarış halinde olmuşlardır (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 221, 222).

Ahilik teşkilatı, ahlâk, sanat ve misafirperverliğin birleşimini oluşturmuştur. Ahilik teşkilatı, yaptığı çalışmalarla kısa zaman içerisinde toplumsal bir ahlak anlayışı haline gelmiştir (Köse ve Yılmaz, 2021, s. 139).

Ahi teşkilatları, sadece şehir ve kasabalarda değil aynı zamanda köylerde de kurulmuştur. Teşkilatın başına, köyün en yaşlısı, saygı ve sevgi duyulan kişisi geçirilmiştir. Köylerde, milli ve dini kitaplar okutulmuş, ahlaki ve mesleki bilgiler verilmiş, köyün sorunları tartışılmış, evlilik, askerlik, okula gitmek gibi konular konuşularak ve çözüme kavuşturulmaya çalışılmış ve misafirhaneler kurulmuştur (Köse ve Yılmaz, 2021, s. 142).

İslam dinine göre misafirler, ihmal edilmemesi gereken hak sahipleri olarak görülmüştür. Bu bağlamda ahilik geleneğine göre de, misafirler asla geri çevirmemeli, evinde ikram edecek bir şey bulunmadığı durumlarda da misafirleri ağırlayacak birilerini bulmaya çalışılmalı, misafirlere gereken hoşgörü ve ikram yapılmaya çalışılmıştır (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 223, 224).

İslam ahlakına göre, Allah için insanlarda üstün bir ırk yoktur. Buna bağlı olarak ahilik geleneğine göre de cinsiyet, ırk, mezhep, zenginlik, makam ve unvan gibi farklılıklar, ahlaki bakımdan asla bir üstünlük olarak sayılamamıştır (Çelik ve diğerleri, 2019, s. 181, 182). Bunların sonucunda, ahilik geleneği ırk, din, cinsiyet farklılıklarına odaklanmadan herkese hoşgörülü yaklaşmış ve misafirperver davranmıştır.

Ahi teşkilatı genel olarak misafirperverlik, insanlara iyiliğe yönlendirmek, dedikodu yapmamak, içki içmemek, zina yapmamak, kimseye karşı husumet ve kin beslememek, büyüklere karşı saygılı, küçüklere karşı şefkatli olmak, eline ve diline sahip olmak gibi ilkeler doğrultusunda oluşturulmuştur (Erdem, 2022, s. 370,371).

Ahiler misafirlerini, misafirhanelerinde en az üç gün ağırlamışlardır. Onları gezdirmişler, hamamlara götürmüşler, geleneksel ikramlarda bulunmuşlardır. Aynı zamanda gelen hayvanlarında rahatı için ter türlü teşkilatlanma sağlanmıştır. Misafirler yolcu edilirken de onlara hediyeler verilmişlerdir (Akça ve Demirpolat, 2015, s. 371).

Ahilik teşkilatı, toplumun örf, âdet ve geleneklerinden örnek alınarak oluşturulmuştur. Cömertlik, misafirperverlik ve yiğitlik kavramları ahi teşkilatı için

önemli bir yer almıştır. Oluşturulan bu gelenek ve görenekler, İslam ahlakıyla birleşmiş ve unutulmayarak bugünlere gelen toplumsal ahlak kuralları oluşmuştur (Kızıler, 2015, s. 419).

Ahilik teşkilatıyla, insan haklarına saygı, tüketici haklarının korunması, kadının toplumdaki saygın bir yerinin oluşması, misafirperverlik, tehlikelere karşı birlik oluşturmak, dayanışma, yardımlaşma gibi birçok ahlaki değerler oluşturulmuş ve bu ahlaki değerlerin gelecek nesillere aktarılmaya çalışılmıştır (Aydemir ve diğerleri, 2012, s. 50).

Ahilik teşkilatıyla, toplumda sosyal sorumluluk, toplumsal hoşgörü, karşılıklı fedakârlık, misafirperverlik, cömertlik, sosyal adalet gibi özellikler oluşturulmuş ve bu özellikler geleceğe dair güven ve umut duygusunun oluşmasına neden olmuştur (Karagül ve Masca, 2016, s. 15).

Bugün Türk kültürümüzde yer alan misafirperverlik, Türk toplumuna Ahilik geleneğinden miras kalmıştır. Türk kültür yapısında misafirler oldukça önemlidir. Kişiler, evlerine veya işyerlerine gelen misafirlerle en güzel şekilde ilgilenmeye çalışmışlardır. Misafirlere ikramlarda bulunmak, güler yüzlü olmak ve hoş sohbet etmenin oldukça önemli olduğu görülmüştür.

Ahilik geleneği esas alınarak, Türk kültüründe misafirlere oldukça önem verilmiştir. Özellikle göç eden kişiler için misafirhaneler açılmıştır. Göç eden kişiler, bu misafirhanelerde en iyi şekilde ağırlanmış, ardından onlara iş imkânları sağlanmaya çalışılmıştır (Bektaş, 2019, s. 420).

Türk geleneğinin özünde yardımseverlik, cömertlik, yiğitlik ve misafirperverlik gibi değerler bulunmaktadır. Türk toplumu, Ahilik geleneğine bağlı olarak misafirlere oldukça önem vermiştir. Misafirlere cömertçe ikramlar yapılamaya çalışılmış ve yardıma ihtiyacı olan misafirlerin her türlü ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır (Özkaynar, 2022, s. 419).

Türk kültüründe, misafir evin neşesi olarak görülmüştür. Gelmek isteyen misafir hiçbir türlü geri çevrilmemeli düşüncesi bulunmaktadır. Ahilik geleneğinde bulunan insana değer verme, insani dayanışma ve yardımlaşma değerleri yıllar içerisinde gelişerek bugünkü Türk kültüründeki misafirperverliği oluşturmuştur. Türk kültüründe, misafire hoşgörülü davranma, güler yüzlü olma, ikram konusunda

cömert olma gibi davranışların oldukça önemli bir yeri olduğu görülmüştür (Tatlıoğlu, 2022, s. 88).

Bu incelemeler ışığında, ahilik teşkilatı iyilik, güzellik, doğruluk, vicdanlı ve adalet esas alınarak oluşturulmuştur. Bugün, Türk toplumumuzda önemli bir yeri olan misafirperverliğin ahilik teşkilatından geldiği görülmüştür. Ahilik teşkilatı için göç eden kişilere, misafirlere her türlü barınma, giysi ve yiyecek yardımları önemli bir yer almıştır.

# 8. YÖNTEM

Bu araştırma kapsamında, Türkiye'deki istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Sığınmacı çalışanlar, çalışma koşulları ve çalışma ortamında iş paydaşlarıyla çeşitli sorunlarla karşılaşmışlardır. Bu çalışmada bu sorunların incelenmesi üzerinde durulmuştur. Bu amaçla çalışmada yorumlayıcı yaklaşım kapsamında nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, istihdam alanlarında karşılarına çıkan sorunları inceleyen bu çalışmada niteliksel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve belge çözümlemesi gibi tekniklerin kullanıldığı, algıların ve vakaların gerçekçi bir şekilde ortaya konulabilmesi için doğal ortamlarında bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 39).

Nitel araştırmada, verilerinin toplanmasında mülakat tekniği kullanılmıştır. Toplanan veriler, içerik analizi yapılarak yorumlanmıştır. İçerik analiziyle, elde edilen bulguların açıklanmasında yardımcı kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerek analiziyle, birbirine benzeyen veriler, belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya toplanarak, toplanan veriler okuyucunun anlayabileceği bir biçimde yorumlanması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 227).

Nitel araştırma yönteminin özgün amacı, açık uçlu sorular üzerinden derinlemesine görüşmeler yaparak veriler elde etmek ve elde edilen verilen bağlamında sorunları detaylı bir biçimde anlamlandırmaktır. Nitel araştırmada katılımcıların mülakatta kendilerini rahat ifade edebilmeleri son derece önemlidir. Bu amaçla, katılımcılarla, onların iş yerlerinde yapılan derinlemesine görüşmeler, kendilerinin duygu ve düşüncelerine ulaşmada büyük katkı sağlamıştır.

Saha çalışmasında, toplamda yirmi katılımcı ile görüşme yapılmıştır. Yirmi katılımcının, on altı katılımcısı sığınmacı çalışan, dört katılımcı ise yerli (Türk) işletme sahibidir. Görüşme sağlanan yerli (Türk) katılımcılar, giyim mağazası, beyaz eşya mağazası ve hediyelik eşya mağazaların işletme sahipleridir. On altı Suriyeli ve Iraklı çalışan katılımcının sekizi kadınlardan, sekizi ise erkeklerden oluşmuştur. Kadın ve erkek katılımcılardan kendi içlerinde dört Iraklı kadın katılımcı dört Suriyeli kadın katılımcı, dört erkek Iraklı katılımcı ve dört erkek Suriyeli katılımcı olarak ayrılmaktadır. İşletme sahibi olan dört katılımcı kendi içerisinde iki kadın ve

iki erkek olarak ayrılmıştır. Görüşmeler Samsun ilinin İlkadım ilçesinde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin toplanabilmesi için katılımcılara çalışmanın amacı anlatılarak sözlü onayı alınmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan soruların hazırlanması için literatür taraması yapılmıştır. Bu çerçevede hazırlanan sorulara bağlı olarak üç katılımcıyla ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda sorular gözden geçirilmiş ve son hali verilmiştir. Soruların son hali üzerinden katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler, el notlarıyla ve ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Daha sonrasında kayılar Word programına aktarılarak kodlanmıştır. Yapılan görüşmelerin süresi katılımcıların dil seviyelerine ve çalışma alanındaki durumlarına göre farklılık göstermiştir. Bu nedenle görüşmeler en kısa 30 dakika ile en uzun 80 dakika arasında değişiklik göstermiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılar çalışma hakkında detaylıca bilgilendirilmiştir. Görüşmeler daha sonra içeriksel olarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Çalışmada 5 bölüm yer almıştır. Birinci bölümde, istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların, işverenler tarafından tercih edilme nedenleri ele alınmıştır. İkinci bölümde, istihdam alanlarındaki sığınmacıların yaşamış oldukları sorunlar irdelenmiştir. Çalışmanın üçünde bölümünde, Türkiye'de istedikleri alanlarda çalışamayan sığınmacıların, yapmak istedikleri meslek alanları incelenmiştir. Dördüncü bölümünde, istihdam alanlarının denetlenmesinde katılımcıların deneyimlerine yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde, istihdam alanlarında birçok sorunla karşılan sığınmacıların Türkiye'de yaşama isteklerine değinilmiştir.

# 9. IRAKLI VE SURİYELİ SIĞINMACILARIN İSTİHDAM ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI FARKLI DEĞİŞKENLER ÜZERİNEN SORUNSALLAŞTIRMAK: SAMSUN ÖRNEĞİ

Türkiye'nin Orta Karadeniz bölgesinde yer alan Samsun'un toplam nüfus sayısı 1 milyon 371 bin 274 kişi olarak açıklanmıştır. İstihdam alanlarının oranı %49 olarak belirlenmiştir (Samsun Valiliği, 2022).

Samsun'un istihdam alanları balıkçılık, hayvancılık, sanayi ve tarım alanlarından oluşmuştur (Samsun Valiliği, 2018).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'ne (2022) göre, Samsun'da geçici koruma kapsamında kayıt altında olan 9 bin 210 Suriyeli bulunmaktadır. Samsun Valiliği'ne (2022) göre, Samsun'da kayıt altında olan Iraklı sayısını 22 bin olarak açıklamıştır.

Samsunda yaşayan mültecilerin, Afganistan, İran, Irak, Suriye ve Türkmenistan uyruklu olduğu açıklanmıştır (Samsun Valiliği, 2019).

Bu tez çalışması kapsamında ilk aşamada, katılımcılarla yapılan görüşmeler üzerinden sığınmacıların istihdam alanlarında tercih edilme nedenlerine odaklanılmıştır. İkinci bölümde, sığınmacıların istihdam alanlarında yaşadıkları sorunlar bulgulanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, sığınmacıların Türkiye'de yapmak istedikleri meslek grupları irdelenmiştir. Dördüncü bölümde, istihdam alanlarında kayıt dışı olarak çalışan Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların devlet denetlemesine dair deneyimlerine yer verilmiştir. Beşinci bölümde, sığınmacıların zorlayıcı istihdam şartlarına rağmen Türkiye'de kalmak istemleri irdelenmeye çalışılmıştır.

Saha çalışmasında Iraklı ve Suriyeli sığınmacı temsil amacı güdülmese de cinsiyet ve anavatanları özelinde eşit oranda katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Türkçe dil seviyesi ve araştırmaya gönüllü katılım için yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi katılımcı özellikleri, eşit bir şekilde dağılmamıştır. Saha çalışmasından elde edilen veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Yapılan saha çalışmasında, on altı sığınmacı çalışanla ve dört işletme sahibiyle görüşme sağlanmıştır. Bu süreçte sığınmacı çalışanların bazıları işverenlerinden

çekindikleri için ya da kayıt dışı çalıştıkları tespit edilerek işlerini kaybetme korkusundan katılımcı olmayı reddetmiştir. Görüşme sağlanan sığınmacı çalışanların bazılarındaysa, işletme sahipleri mülakat sürecine dâhil olmaya çalışarak katılımcıları yönlendirmeye çalışmıştır.

**Tablo 1**. Katılımcıların tanımlatıcı özellikleri

| K | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Eğitim Durumu | Memleket |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Erkek | 18 | Bekâr | Ortaokul | Irak |
| 2 | Erkek | 27 | Bekâr | İlkokul | Suriye |
| 3 | Erkek | 34 | Evli | İlkokul | Irak |
| 4 | Erkek | 44 | Evli | İlkokul | Irak |
| 5 | Kadın | 18 | Bekâr | İlkokul | Irak |
| 6 | Kadın | 41 | Evli | Üniversite | Irak |
| 7 | Kadın | 23 | Bekâr | Lise | Irak |
| 8 | Kadın | 23 | Bekâr | Lise | Suriye |
| 9 | Kadın | 21 | Bekâr | Ortaokul | Suriye |
| 10 | Erkek | 41 | Evli | İlkokul | Irak |
| 11 | Erkek | 31 | Evli | İlkokul | Suriye |
| 12 | Kadın | 26 | Bekâr | Ortaokul | Irak |
| 13 | Erkek | 20 | Bekâr | Ortaokul | Suriye |
| 14 | Erkek | 18 | Bekâr | İlkokul | Suriye |
| 15 | Kadın | 18 | Bekâr | Ortaokul | Suriye |
| 16 | Kadın | 24 | Bekâr | Ortaokul | Suriye |
| 17 | Kadın | 44 | Bekâr | İlkokul | Türkiye |
| 18 | Erkek | 65 | Evli | İlkokul | Türkiye |
| 19 | Erkek | 32 | Bekâr | Lise | Türkiye |
| 20 | Kadın | 54 | Evli | Ortaokul | Türkiye |

Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların istihdam alanlarını konu alan bu çalışmada toplamda 20 katılımcıyla görüşme sağlanmıştır. 20 katılımcının 16'sı Suriyeli ve Iraklı çalışan, 4'ü işletme sahibi olarak ayrılmıştır. Suriyeli ve Iraklı çalışan 16 katılımcının 8'i erkeklerden, 8'i kadınlardan oluşmaktadır. İşletme sahibi 4 katılımcının 2'si kadın, 2'si erkelerden oluşmuştur.

Kadın katılımcıların yaş aralığı en küçüğü 18 ile en büyüğü 54; erkek katılımcıların yaş aralığı en küçüğü 18 ile en büyüğü 65 yaş aralığından oluşmuştur. Kadın katılımcıların yaş ortalaması 29,2; erkek katılımcıların yaş ortalaması 33'tür. Bu rakamlara bakıldığında istihdam alanlarında yer alan kadın ve erkek sığınmacı çalışanlarının yaş ortalamalarının oldukça birbirine yakın olduğu görülmüştür. İstihdam alanlarında yer alan Iraklı ve Suriyeli sığınmacıların, hem kadın hem de erkek olarak genç yaşlarda olduğu görülmüştür. Katılımcılara "ailenizde kimler çalışıyor?" sorusuna "abim çalışıyor, ablam çalışıyor" gibi genç kesimi gösteren cevaplar alınmıştır. Genel olarak katılımcıların ailesinde genç bireylerin çalışıyor olduğu gözlemlenmiştir.

Görüşme sağlanan katılımcıların medeni durumları üzerinden, istihdam alanlarında yer alan kadın katılımcıların bekâr sayısının daha fazla görülmüştür. Erkek katılımcılarda bu durum sayısal olarak eşit ayrılmıştır. Araştırma kapsamında görüşme sağlanan katılımcılara göre, kadın katılımcıların erkek katılımlara oranla eğitim seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların demografik özelliklerinden sonra, istihdam alanlarındaki görünümleri irdelenmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, onların Türkiye'de ve Samsun'da bulunma sürelerinin farklı olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların anavatanlarında kendi meslek alanlarının olduğu ve o alanlarda işletme sahibi oldukları görülmüştür. Yapılan saha çalışmasında, katılımcıların anavatanlarındaki meslek alanlarından farklı istihdam alanlarında çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bunların yanında katılımcıların tamamının kayıt dışı istihdam edildikleri bulgulanmıştır. Bu verilerin tamamı aşağıdaki tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların geliş tarihleri, anavatanlarındaki meslek görünümleri ve Samsun'daki istihdam alanları

Saha çalışmasında, toplamda yirmi katılımcıyla görüşme sağlanmıştır. Yirmi katılımcının, ol altısı Suriyeli ve Iraklı sığınmacı çalışan, dört katılımcısı yerli (Türk) işletme sahibi olarak ayrılmıştır. Tablo 2'de Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, Anavatanlarındaki ve Samsundaki istihdam alanlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

| **K** | **Türkiye'de Bulunma Süresi** | **Anavatanlarındaki Meslek Alanları** | **Samsun'da Bulunma Süreleri** | **Samsun'daki İstihdam Alanları** | **İstihdam Edilme Biçimi** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | Lokantacı | 1 | Hamallık | Kayıt dışı |
| 2 | 10 | Ayakkabıcı | 10 | Hamallık ve Satış Elemanı | Kayıt dışı |
| 3 | 4 | Fırıncı | 2 | Hamallık | Kayıt dışı |
| 4 | 6 | Berber | 5 | Endüstriyel Eşya Temizlik | Kayıt dışı |
| 5 | 8 | Öğrenci | 2,5 | Giyim Mağazası | Kayıt dışı |
| 6 | 6 | Mimarlık | 4 | Giyim Mağazası | Kayıt dışı |
| 7 | 8 | Öğrenci | 4 | Giyim Mağazası | Kayıt dışı |
| 8 | 10 | Öğrenci | 4 | Hediyelik Eşya Dükkânı | Kayıt dışı |
| 9 | 7 | Öğrenci | 7 | Giyim Mağazası | Kayıt dışı |
| 10 | 4,5 | Kaynakçı | 3 | Kaynakçı | Kayıt dışı |
| 11 | 3 | Giyim Mağazası | 2 | Hamallık | Kayıt dışı |
| 12 | 5,5 | Öğrenci | 5 | Satış Elemanı | Kayıt dışı |
| 13 | 7 | Öğrenci | 1,5 | Satış Elemanı | Kayıt dışı |
| 14 | 6 | Öğrenci | 2 | Satış Elemanı | Kayıt dışı |
| 15 | 3 | Öğrenci | 1 | Satış Elemanı | Kayıt dışı |
| 16 | 6 | Öğrenci | 5 | Satış Elemanı | Kayıt dışı |

Kayıt dışı istihdam, resmi belgelere dayanmayan vergi ve sosyal yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, mali ve sosyal güvenlik kurumların denetimi dışına çıkılmasıdır (Aslantürk ve Tunç: 2018: 15). Sığınmacıların, kayıt dışı çalışıyor

olmaları onların resmi tanımlı iş haklarının olmaması durumunu oluşturmuştur. Yapılan saha çalışmasına göre, sığınmacıların istihdam alanlarında kayıt dışı olmaları onların en büyük sorununu oluşturmuştur. Sığınmacıların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmaları düşük ücret, uzun çalışma süreleri, ağır iş yükünün olduğu çalışma koşulları, şiddet, dışlanma ve ayrımcılık gibi sorunların yaşamalarına neden olmuştur. Sığınmacılar, yaşadıkları bu sorunlara işlerini kaybetme ve polise şikâyet edilme korkularından dolayı sessiz kalmışlardır. Elde edilen araştırma bulgularına göre, katılımcıların en erken 10 yıl önce, en geç 2 yıl önce Türkiye'ye geldiği görülmüştür. Katılımcılar, Samsun'a en erken 10 yıl önce, en geç 1 yıl önce gelmişlerdir. Araştırma kapsamında, katılımcıların anavatanlarında öğrenci ya da vasıflı meslek alanları olduğu görülmüştür. Katılımcıların Türkiye'de kayıt dışı yer alması onların vasıfsız eleman olmasına neden olmuştur.

## 9.1. SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILARIN İŞVERENLER TARAFINDAN TERCİH EDİLME NEDENLERİ

Türkiye'de yaşayan Iraklıların ve Suriyelilerin, istihdam alanlarında tercih edilmelerinin başlıca nedenleri onların "sığınmacı" statüsünde yer almalardır. Sığınmacı, bireylerin siyasi, ekonomik ve sosyal sebeplerden dolayı kayıtlı oldukları ülkelerini terk ederek başka bir ülkeye gitmeleri ve o ülke tarafından resmi olarak tanımlanmadan önce aldıkları isimdir. Sığınmacılar, yaşadıkları ülkede resmi olarak kabul edilmeden önce sadece oturma haklarına sahiplerdir. Sığınmacılar, devlet tarafından mülteci olarak tanımlandıktan sonra çalışma izinleri başta olmak üzere resmi haklar elde ederler (Korkmaz, 2014, s. 28). Türkiye'de geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda olan sığınmacılar, her türlü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bu durumda işletme sahiplerinin, işletmelerinde sığınmacı işçilere öncelik vermesine neden olmuştur. Yapılan saha çalışması bulgularına göre, aşağıda gösterilen Tablo 3'de işverenlerin, sığınmacıları tercih etme nedenleri gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların işverenleri tarafından tercih edilme nedenleri

| Katılımcılara Yöneltilen Soru | Kodlamalar |
|---|---|
| Suriyeli ve Iraklı Sığınmacıların İşverenleri Tarafından Tercih Edilme Nedenleri Nelerdir? | •Türkçe-Arapça tercümanlık<br>•İş yükü çeşitliliği<br>•Çalışma zorunda olma<br>•Ağır işler yapma<br>•Düşük ücretlere çalışmaya razı olma<br>•Kötü koşullarda çalışma |

Saha çalışması kapsamında işverenlerin, işletmelerinde sığınmacı işçi tercih etmelerinde tercümanlığın önemli bir yer aldığı görülmüştür. İşverenlerin, işletmelerine yabancı (Arapça konuşan) müşterilerin gelmesi ve Türk çalışanlarla yabancı müşteriler arasında dil sorunu yaşanmasından dolayı işverenlerin, müşteri kaybetmeleri onların Türkçe bilen sığınmacıları çalıştırmalarına neden olmuştur.

> *"Türkçem iyi olduğu için Türk müşterilerle rahat ilgilenebiliyorum. Yabancı (Arap) müşteri geldiğinde tercümanlık yapıyorum. Patronum en çok tercümanlık için beni işe almıştı." (Katılmcı-7, Kadın, 23).*

İstihdam alanlarında yer alan sığınmacıların, kaçak çalışmalarından dolayı yasal haklarının olmaması ve mecburiyetten çalışmaları onların dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmuştur. Bu nedenle sığınmacılar, istihdam alanlarında emek sömürüsü ve emek gaspı sorununu yaşamışlardır (Aygül, 2018: 74). Saha çalışması bulgularına göre, katılımcıların iş yerlerinde işe alındıkları alanlar dışında da çalıştırıldıkları görülmüştür.

> *"Ben ilk tercümanlık için işe başlamış olsam da patronum her işi bana yaptırıyor. Burada sürekli hamallık yapıyorum. Hamallık yaparken çok yorulduğum yetmezmiş gibi birde Türkçe bilmeyen yabancı(Arap) müşterilerle ilgileniyorum." (Katılımcı-11, Erkek, 31).*

Sığınmacıların, istihdam alanlarında işverenler tarafından tercih edilme nedenlerinden en önemli faktörlerinin başında emek yükünün fazla olduğu, ağır çalışma koşullarını kabul ediyor olmalardır. Sığınmacıların çalışmaya mecbur olma durumları onların yerli halkın tercih etmediği vasıfsız iş kollarında çalışmalarına neden olmuştur (Duruel, 2017, s. 217). Saha çalışması bulgularına göre,

sığınmacıların çalışma alanlarıyla ilgili sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Genellikle yerli halkın çalışmak istemediği alanlarda çalıştıkları görülmüştür.

> *"Ayaklarım, ellerim hep yara içinde kaldı. Normalde benim yaptığım işi kimse yapmaz. Ben mecbur olduğum için yapıyorum. Patronum o yüzden beni işe aldı. Ben işe başlamadan önce benim yaptığım işi yapmak için çok fazla eleman alınmış en fazla dayanan 2 ay çalışmış. İşe başladığı gün işi bırakan bile olmuş." (Katılımcı-4, Erkek, 44).*

Sığınmacıların, çalışmak zorunda olması onların, düşük ücret ve uzun çalışma sürelerini kabul etmelerine neden olmuştur.

> *"Çok düşük ücrete çalışıyorum. Patronumun beni az ücrete çalışmayı kabul ettiğim için işe aldı. Zam istesem hemen beni kovar. Birde çok uzun saatler çalışıyorum. 7 yıldır burada çalışıyorum bir tane bile Türk çalışan olmadı çünkü ne verdiği ücreti ne de çalışma saatlerini kabul etmezler ama biz mecburiyetten kabul ediyoruz." (Katılımcı-9, Kadın, 21).*

Yapılan saha çalışmasında, işverenlerin sığınmacıların içerisinde bulundukları zor durumu istismar ederek kendi menfaatleri doğrultusunda kullandıkları gözlemlenmiştir. Sığınmacıların, çalışmaya mecbur olmaları ve vasıfsız işçi konumunda olmaları onların istihdam alanlarının en alt tabakalarında çalışmalarına neden olmuştur. İşletme sahipleri, az ücret ödemek ve kayıt dışı eleman çalıştırarak maddi menfaat elde etmek için yerli çalışanlarını işten çıkartarak yerine sığınmacı çalışan aldığı gözlemlenmiştir.

## 9.2. IRAKLI VE SURİYELİ SIĞINMACILARIN İSTİHDAM ALANLARINDA YAŞADIKLARI SORUNLAR

**Tablo 4.** Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların istihdam alanlarında yaşadıkları sorunlara ilişkin kodlamalar

| Katılımcılara Yöneltilen Soru | Kodlamalar |
|---|---|
| Suriyeli ve Iraklı Sığınmacı Katılımcıların İstihdam Alanlarında Yaşadıkları Sorunlar Nelerdir? | •Kayıt dışı çalışma<br>•Uzun çalışma süreleri<br>•İşveren iradesine bağlı mesailer<br>•Anavatanındaki işletme sahipliğinden vasıfsız kaçak işçi olma<br>•Çocuk işçiliği<br>•Anavatanında öğrenciyken vasıfsız kaçak işçi olma<br>•Tehdit Edilme<br>•İzin Gününde Çalıştırılma<br>•Düşük ücretlere çalıştırılma<br>•Ayrımcılık<br>•Ücretlerin ödenmemesi<br>•İş yükü çeşitliliği<br>•Ağır işler yapma<br>•Kötü çalışma koşulları<br>•Türkçe dil yeterliliği olmaması<br>•Hakaret<br>•Şiddete uğrama<br>•Dışlanma<br>•Suçlanma<br>•Irkçılık<br>•Aşağılanma<br>•Çalışma arkadaşının kendi iradesine bağlı işler yaptırması<br>•Cinsiyet ayrımcılığı<br>•İşverenlerin özel ihtiyaçlarını yaptırması |

Saha çalışması kapsamında sığınmacıların, istihdam alanlarında yaşadıkları sorunların temeli istihdam alanlarında kayıt dışı yer almalarından kaynaklandığı görülmüştür. Kayıt dışı çalışma, devletin egemenlik alanları dışında istihdam faaliyeti gerçekleştirmek olarak tanımlanmıştır. Kayıt dışı çalışmanın nedenleri, nüfus artışı, ülkeye göçlerin yaşanması, iş alanlarının kısıtlı olması, enflasyon ve ekonomik yapılardaki değişimlerden dolayı oluşmuştur (Güloğlu, Korkmaz ve Kip,

2015, s. 52). Sığınmacıların, kayıt dışı çalışmalarından dolayı yaşadıkları sorunlar yukarıda yer alan Tablo 4'de gösterilmiştir.

### 9.2.1. Uzun Çalışma Süreleri ve Ücret Sorunu

Sığınmacıların, istihdam alanlarındaki uzun çalışma süreleri, yaşadıkları en büyük sorunlardan birisidir. Sığınmacıların, kayıt dışı çalışıyor olmaları işverenlerin, onları istihdam alanlarında kendilerinin menfaatleri doğrultunsun da çalıştırılmalarına neden olmuştur. Kayıt dışı istihdam, bir ülkenin istihdam alanlarında bulunan nüfusunun resmi kayıtlarındaki istihdam sayılarından fazla olmasıdır. İşverenlerin, sorumlu olduğu vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ifade eder (Aslantürk ve Tunç: 2018, s. 15). Araştırma kapsamında, anavatanlarında nitelikli meslek sahibi olan katılımcılar, Türkiye'nin istihdam alanlarında çalışma izinleri olmadan kayıt dışı çalıyor olmaları onları vasıfsız işçi konumuna getirmiştir. Çalışmaya mecbur olan sığınmacılar, işverenleri tarafından uzun çalışma saatlerine, izin gününde çalıştırılmaya maruz kalmışlardır. Özellikle mevsimlik olarak çalışma sürelerinin daha fazla uzadığı görülmüştür. Katılımcıların bu konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

> *"Irakta lokantamız vardı. Babamın lokantasıydı ama ben işletiyordum. Sabah 9.00, akşam 18.00 çalışma saatlerinde çalışıyordum, rahattım. Burada kayıt dışı çalışıyorum, o yüzden patron istediği gibi çalıştırıyor. Sabah 7.00'de dükkânı açıyoruz, akşam 20.00'de kapatıyoruz. Bazen akşam 21.00-22.00'a kadarda çalışma saatlerimizin uzadığı oluyor. İşten geç çıkma, özellikle yaz aylarında oluyor. Çalışma saatleri olarak burada fazlasıyla yoruluyor ve zorlanıyorum." (Katılımcı-1, Erkek, 18).*

Türkiye'deki istihdam alanlarında, sadece yetişkin bireyler değil çocuklarda yer almışlardır. Anavatanlarında eğitim gören çocuklar, Türkiye'ye gelince küçük yaşlarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Türkiye için Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 1. Maddesine göre, 18 yaşını doldurmamış bireyler çocuk olarak kabul edilmiştir. 18 yaşının altındaki bireylerin, istihdam alanlarında yer almaları çocuk işçiliği kavramını oraya çıkartmıştır. 15 yaşının altındaki çocukların, istihdam alanlarında çalışmaları onların "çocuk işçi" olarak adlandırılmalarına neden olmuştur. 15-18 yaşındaki bireylerin çalışmasıysa "genç işçi" olarak adlandırılmıştır (Avşar ve Öğütoğulları, 2012, s. 11,12). Küçük yaşlarda çalışmaya başlayan çocuklar, işverenleri tarafından kaçak çalıştırıldıkları için korkularından, iş yükü

fazlalığı ve uzun çalışma süreleri sorunlarına sessiz kalmışlardır. Katılımcıların bu konuyla ilgili deneyimleri aşağıda ifade edilmiştir:

> *"Suriye'de çalışmıyordum. Orada okuyordum. Buraya gelince ilk olarak okuluma devam ettim sonra ailem maddi zorluklar yaşayınca okulu bırakarak küçük yaşlarda çalışmak zorunda kaldım. Çalışma iznim yok ama patronum yine de beni işe aldı burada çalışmaya başladım. Sabah 9.00'da dükkânı açıyorum. Kış ayları biraz daha rahatım, 20.00'de dükkânı kapatıyoruz, günlük 11 saat çalışıyorum. Ama yaz aylarında en erken 21.00'de kapatıyoruz. Bu saatler 22.00-23.00'e kadar uzuyor. Hatta bazen patron dükkânı toplamımı ya da temizlememi istiyor, gece 24.00'de dükkânı kapattığımı bilirim. Günlük 15 saat dükkân da kaldığım oluyor. Bende kayıt dışı çalıştığım için sesimi çıkartamıyorum." (Katılımcı-8, Kadın, 23).*

Suriyelilerin ve Iraklıların bazıları, Türkiye'ye kaçak yollardan gelmişlerdir. Sığınmacıların, kaçak olarak gelmeleri onların yollarda can kayıpları yaşayarak aile bireylerini kaybetmelerine neden olmuştur. Yapılan saha çalışmasında, sığınmacıların ebeveynlerini kaybetmeleri, Türkiye'de ekonomik olarak sorun yaşamaları onların küçük yaşlarda eğitimlerini bırakarak çalışmalarına neden olmuştur.

> *"Iraktayken çalışmıyordum. Babam ve abilerim çalışıyordu. Babamı gelirken yolda kaybettik. Abimler işe girdi ama aldıkları ücret yetersiz olunca bir süre sonra bende okulu bırakarak burada çalışmaya başladım. Çalışma saatlerim çok uzun ama çalışmak zorundayım. Çalışma iznim olmadan çalışıyorum, şikâyet edilirim diye korkudan bir şeyde diyemiyorum, mecbur günlük 10-11 çalışma saatlerini kabul ediyorum." (Katılımcıı-12, Kadın, 26).*

Çalışanların, istihdam alanlarında kayıt dışı olarak çalışmaları onların devlet kanunları ya da idari tasarruflarda geçen yasal dinlenme süreleri, hafta tatilleri, resmi ve dini bayram tatilleri ve diğer özel günlerde kullanabilecekleri haklardan yararlanamamak ve yasal olarak haklarını arayamamalarına neden olmuştur (Develi ve Kavas, 2020, s. 12). Saha araştırması bulgularına göre, istihdam alanlarında sığınmacılar, uzun çalışma saatlerinin yanında işverenlerinin istekleri doğrultusunda fazladan çalıştırılmışlardır.

> *"Özellikle yaz aylarında iş çok yoğun oluyor. Akşam 20.00'de işten çıkıp eve gidiyorum, patronum 21.00'da iş var geri gel diye beni arıyor. Tekrardan dükkâna geliyorum, gece 23.00-24.00'e kadar çalıştığımız oluyor. Sabah 7'de tekrardan dükkânı açıyorum. Pazar günlerim izin günüm ama kaç kere beni izin günümde bile işe çağırdılar, çalışmak zorunda kadım. Hatta normalde bayramda 2*

*gün izin hakkımız vardı, iş yoğunluğu var diye bayramda da çalıştırıldık. Bize kullanamadığımız bayram izinlerini sonradan vereceklerini söylediler ama kullandırmadılar." (Katılımcı-1, Erkek, 18).*

Gerçekleştirilen saha çalışması kapsamında, erkek katılımcıların büyük bir kısmının kendi anavatanlarında meslek sahibi olarak nitelikli işlerde çalıştıkları diğer bir kısmınınsa öğrenci oldukları ve ilk defa Türkiye'de istihdam alanlarında yer aldıkları görülmüştür. Kadın katılımcılarınsa büyük bir bölümünün öğrenci olduğu Türkiye'de küçük yaşlarda istihdam alanlarında yer aldıkları görülmüştür. Katılımcıların, anavatanında daha önce hiç çalışmamış olması veya nitelikli işlerde çalışmış olmaları onların, Türkiye'deki istihdam alanlarındaki uyum sürecini zorlaştırdığı görülmüştür. Türkiye'de maddi zorluk içerisinde olan ve ailesine bakmakla yükümlü olan sığınmacılar, zorlansalar dahi vasıfsız istihdam alanlarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Saha çalışmasına göre, sığınmacıların çalışma koşullarında yaşadıkları en büyük sorun çalışma sürelerinin uzunluğu olarak gözlemlenmiştir. Katılımcılar, Türk çalışanlara göre, daha erken mesaiye başladıkları ve daha geç mesailerinin bittiği görülmüştür. Bu durumdan işverenlerin oldukça memnun olduğu hatta sığınmacı çalışanların bu duruma mecbur olduğu düşüncesi yer aldığı gözlemlenmiştir. İşletme sahiplerinin mesai saatleri dışında çalıştırma, özel günlerde çalıştırma, izin gününde çalıştırma gibi durumları sadece sığınmacı çalışanlar üzerinde uyguladığı, yerli çalışana konusu bile açılmadığı gözlemlenmiştir. İstihdam alanlarında sığınmacıların, yaşadıkları bir diğer büyük sorunsa aldıkları düşük ücretlerdir. Sığınmacıların, Türkiye'ye kaçak yollardan gelmeleri ya da devlet tarafından tanınmamaları onların çalışma izinlerinin olmasına sebep olmuştur. Çalışma izni olamayan sığınmacılar, vasıfsız iş kollarında sigortasız olarak uzun çalışma sürelerinde ve düşük ücretlere çalışmak zorunda kalmışlardır (Kocadaş, 2018, s. 5,6). Yapılan araştırma bulgularına göre, katılımcılar kayıt dışı çalıştıkları için düşük ücretlere çalışmayı kabul etmişlerdir.

*"Çalışma iznim yok, bu yüzden kaçak çalışıyorum. Şu an haftalık 1000 aylık 4000 lira alıyorum. Önceden haftalık 600 liraya çalışıyorduk. Ama son zamanlarda yaşam koşulları çok pahalılaştı patron 3 ay önce zorla zam yaptı ancak bu aldığım ücret bile yetersiz geliyor." (Katılımcı-4, Erkek, 44).*

Sığınmacıların, Türkiye'de geçirdikleri süre arttıkça dil seviyeleri gelişmiş ve yasalara olan bilgileri çoğalmıştır. Buna bağlı olarak sığınmacıların, haksızlıklara ses

çıkartması onların ücretlerinin daha iyi olmasına neden olmuştur (Acun ve Kahveci, 2022, s. 193). Alan araştırmalarına göre, katılımcıların Türkçe dil yeterlilik seviyelerinin onların aldıkları ücret üzerinde yansımaları görülmüştür. Yapılan görüşmelerde, katılımcıların Türkçe bilme yeterliklerinin olmaması onların düşük ücretler almalarına neden olmuştur. Türkiye'de geçirdikleri süre zarfında Türkçe dil yeterlilikleri gelişmesi sığınmacıların ücretlerinde olumlu bir etkisi olmuştur.

> *"Türkiye'de çalışmaya ilk başladığımda (8 yıl önce) hem çok küçüktüm hem çok iyi Türkçe bilmiyordum o yüzden günlük 15 liraya çalışıyordum. Yaşım küçük olduğu için sigortamda yoktu zaten. Bundan önce ki işimde yine giyim mağazasında çalışıyordum. Günlük 35 liraya çalışıyordum (4 buçuk yıl önce). O işimden zam istediğim için kovuldum. Bende şu an çalıştığım yere işe başladım. Şu an çalıştığım işte ilk girdiğimde hafta sonu yasakları vardı hafta içi çalışıyorduk. Günlüğü 50 liradan 250 lira haftalık alıyordum. Türkçem düzelmeye başlayınca patronumla daha rahat iletişim kurabilince zam istedim. Şu an da haftanın 6 günü çalışıyorum, 1 gün izin günüm. Günlük 100 liradan haftalık olarak 600 lira alıyorum." (Katılımcı-5, Kadın, 18).*

Türkiye'de istihdam alanlarında yer alan Suriyelilerin ve Iraklıların, farklı bir ülkeye bağlı olmaları, Türkiye'de sığınmacı olarak nitelendirilmeleri onların, istihdam alanlarında ücret ayrımcılığı sorunu yaşamalarına neden olmuştur. Bireyler, biyolojik olarak farklı olmamasına rağmen etnik kökenlere dayalı olarak diğer insan grupları içerinde veya dışarısında olarak görülebilirler. Bu durumda eşit davranmama durumu oluşturabilir. Bu bireylere, eşit davranılmaması ayrımcılığı oluşturur (Emre, 2010, s. 9). Bu doğrultuda istihdam alanlarında farklı etnik kökene sahip bireylerin, daha düşük ücretli, sosyal güvenceleri olmadan, yerli halkın çok fazla tercih etmediği işlerde çalıştırılmalarına neden olmuştur.

> *"Haftalık 850 lira alıyorum. Türk işiler, bizden daha az saatlerde çalışmalarına rağmen bizden daha yüksek ücret alıyor. Neredeyse bizim aldığımız ücretin iki katını alıyorlar ama biz yabancı(Suriye) olduğumuz için bize bu kadar az para veriyorlar." (Katılımcı-8, Kadın, 23).*

Sığınmacıların, resmi izinleri olmadan çalışmaları onların vasıfsız iş kollarında "kayıt dışı ekonomi" adı altında asgari ücretin altında ücretlerle ve sigortasız olarak çalıştırılmasına neden olmuştur. Sığınmacıların, ücret sorunlarının en temel kaynağı kayıt dışı çalışıyor olmalarından kaynaklanmıştır (Üstün, 2016, s. 8). Saha çalışması

kapsamında yapılan görüşmelerde sığınmacıların, ücret sorunu yaşamlarının en temel nedeni olarak kayıt dışı çalışıyor olmalarıdır.

> *"Burada haftalık 900 lira alıyorum. İlk işe girdiğimde haftalık 450 lira alıyordum. Son zamanlarda sürekli ısrar edince patron zam yaptı ama yine de aldığım ücret yetersiz geliyor. İnşaatta çalışırken de günlük 70 lira alıyordum. Hem burada hem de inşaatta çalışırken de ücretin az olduğunu söylediğimde patronum, 'sizi kaçak olarak çalıştırıyoruz birde üstüne fazla paramı vereceğiz, sanki başka çaren var' cevabı aldım." (Katılımcıı-11, Erkek, 31).*

Saha çalışmasında, katılımcılara "Çevrenizdeki kişilerin istihdam alanlarında yaşadıkları sorunlar nelerdir?" sorusuna "ücret" cevabı önemli yer almıştır. İstihdam alanlarında birçok sorun yaşayan sığınmacılar için düşük ücret çok büyük bir sorunken buna ek olarak ücretlerini alamadan işlerinden çıkartılan sığınmacılarda bulunmuştur.

> *"Arkadaşımı patronu işe alıyor, parasını aylık ödeyeceğini söylüyor ama maaş günü gelince de parasını vermeden işten atıyor. Ne kadar uğraşırsa uğraşsın parasını alamadı oradan. Haftalığını alamayan, alsa da eksik alan çok fazla arkadaşım var. Hepsi de benim gibi az ücrete çalışıyor, ona rağmen parasını vermiyorlar." (Katılımcı-15, Kadın, 18).*

İşletme sahipleri, sığınmacıları farklı bir ülkeye mensup olmalarından dolayı emeklerinin karşılığını düşük ücretler ile ödenmesini normal olarak karşıladığı gözlemlenmiştir.

> *"Bu işletmede kimde ücretsiz çalışmıyor. Yabancı çalışanlarımın emeğini karşılığını veriyorum ama Suriyeli/Iraklı çalışanla, Türk çalışanımı aynı görmemde zor. Sonuçta bizde farklı bir ülkeye gitsek sığınmacı/mülteci olacağız bizde dezavantajlı çalışacağız. Ne olursa olsun herkes için kendi yerli çalışanı daha kıymetlidir. O nedenle yerli çalışanlarımın emeklerinin karşılığını daha yüksek ücret ödemem çok normal." (Katılımcı-17, Kadın, 44).*

Türkiye'de yer alan sığınmacıların, birçoğunun ikamet izinleri bulunmamakta, ikamet izni olanların belgelerindeyse "çalışamaz" ibaresi yer almaktadır. Bu durum işverenlerin, sığınmacıları "ucuz" işçi" olarak görmelerine neden olmuştur. Bu nedenle sığınmacılar, istihdam alanlarının an alt tabalarında düşük ücretlere çalışmak zorunda kalmışlardır (Aktaş, 2018, s. 134). Gerçekleştirilen saha çalışmasında, sığınmacı çalışanların bir diğer önemli sorunu ücret sorunu olarak gözlemlenmiştir. Sığınmacı çalışanların ücret sorununda birçok etlen olduğu gözlemlenmiştir. Yerli

çalışana göre daha az ücret alan sığınmacı çalışanların, dil seviyesine göre de ücretleri şekillendiği görülmüştür. Türkçe dil yeterlilik seviyesine sahip olamayan sığınmacılara, gerek aldıkları ücretin değerini tam olarak bilmemesi gerekse şikâyet edemeyeceği düşüncesiyle Türkçe bilen sığınmacıya göre daha az ücretler verildiği gözlemlenmiştir. İşverenler, aynı işletme altında Türkçe bilen sığınmacı çalışanın aldığı ücreti Türkçe bilmeyene söylememesi konusunda tembihlediği gözlemlenmiştir. Türkçe dil yeterliliğine sahip olan sığınmacılar, aldıkları ücretleri yetersiz olduğu için işverenlerinden zam istedikleri takdirde işlerinden kovuldukları veya işletme sahiplerinin alaycı ve hakaret içeren tutumlarla karşılaştıkları görülmüştür. İşletme sahipleri, yapılan ek mesailerde veya izin günü çalıştırılmalarında yerli çalışanların ek mesai ücretlerini öderken yabancı çalışanların mesai ücretlerini ödemediği gözlemlenmiştir. Sığınmacı çalışanların, yıllık ikramiye, prim gibi uygulamaların dışında tutuldukları gözlemlenmiştir.

### 9.2.2. Sağlıklı Olmayan Çalışma Koşulları

Sığınmacıların, yeni gelmiş oldukları ülkede çalışma deneyimleri olamaması onların en alt tabakada çalışmalarına neden olmuştur (Reitz, 2007, s. 25). Suriyelilerin ve Iraklıların, istihdam alanlarında sığınmacı olarak yer almaları onların, kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda bırakmıştır. Sığınmacılar, kötü çalışma koşullarında işverenlerinin ihmali, fazladan iş yaptırılma durumlarıyla karşılaşmışlardır.

> *"Çalıştığım dükkânda endüstriyel malzemeler var onların satışını yapıyoruz. Ben alınan ikinci el endüstriyel malzemelerin yıkanması işini yapıyorum. Kapanan lokantalardan, yemekhanelerden vb. yerlerden bir sürü malzeme alıyoruz. Onların yıkaması da oldukça zor oluyor. Hepsi çok yağlı ve çok pis ve büyük eşyalar olduğu için hortumla yıkamak zorunda kalıyorum. Ayaklarımda işçi çizmesi olmasına rağmen ayaklarım hep su alıyor. Son iki yıldır ayaklarımda büyük büyük yaralar oluşmaya başladı. Aynı şekilde ellerimde eldiven olmasına rağmen, ellerimde de yaralar oluştu. Sürekli su içinde olduğu için yaralar hiç kapanmıyor. Bu işi hiçbir Türk yapmaz ama bize başka iş alanı vermiyorlar bende mecbur olduğum için çalışıyorum." (Katılımcı-4, Erkek, 44).*

Saha çalışması kapsamında işletme sahiplerinin, sığınmacı çalışanların, çalışma alanlarında iyileştirme yapabilecekken onları önemsemedikleri için umursamaz tavırlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. İşverenler, sağlıklı ve iyi olmayan çalışma

alanlarında özellikle sığınmacı çalışanları çalıştırdıkları, yerli çalışanları bu çalışma alanlarının dışarısında tuttukları gözlemlenmiştir.

### 9.2.3. Dil ve Şiddet Sorunu

Sığınmacıların, istihdam alanlarında düşük ücretlere ve vasıfsız işlerde çalışmaları Türkçe dil yeterliliklerinin olmaması ve yaşadıkları ülkede vasıflı bir konumda olmamalarından kaynaklamıştır (Chiswik, Lee ve Miller, 2002, s. 348). Sığınmacıların, istihdam alanlarında Türkçe dil seviyelerinin yeterli olmaması onların ücretlerini almamalarına, işverenleri tarafından ters davranış tutumlarıyla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu konula ilgili katılımcılar, deneyimlerini şu sözlerle aktarmıştır:

> *"Patronumla yaşadığım en büyük sorun Türkçem çok iyi olmadığı için anlattığı işi anlamadığımda ya da bir hata yaptığımda bana çok kızıyor. İlk zamanlar bu durum çok fazla zoruma gidiyordu ancak zaman geçtikçe bu duruma da alışmaya başladım. Benim yine Türkçem var arkadaşımın hiç Türkçesi yok. Patronu 3 gün çalıştırıp dil bilmiyor diye işten attı." (Katılımcı-1, Erkek, 18).*

Araştırma kapsamında, Türkçe dil yeterliliğinin olmaması özellikle kadınlar üzerinde ücret sorunun oluşmasına neden olmuştur.

> *"İlk işe başladığımda Türkçem çok iyi değildi ve bana ücret ödemiyorlardı. Buradan kendime ve aileme kıyafet alıyordum. O şekilde ödeme yapıyorlardı. 1 yıl çalıştıktan sonra Türkçe öğrenince para istedim ama kadın olduğum için 'sana bu yeter' diye az para verdiler. Günlük 25 liradan çalışmaya başladım." (Katılımcı-9, Kadın, 21)*

Yapılan saha çalışmasından elde edilen bulgulara göre, Türkçe dil yeterliliği olmayan katılımcıların iş yerlerinde işverenlerinin ters davranışları ve ücret sorunu yaşamalarının yanında, çevresinde bulunan kişilerin hiç iş bulamadığı da görülmüştür.

> *"Benim Türkçem iyi o yüzden benim patronum beni işe aldı. Ama arkadaşımın Türkçesi çok iyi değil, o yüzden uzun süredir iş aramasına rağmen iş bulamıyor buldukları işlerden de dil sorunu yaşadığı için 2-3 gün sonra işten çıkartılıyor." (Katılımcı-7, Kadın, 23).*

Saha çalışması bulgularına göre, katılımcıların Türkçe dil yeterliliklerin olması onlar için önemli bir faktör olmuştur. Elde edilen bilgilere göre, Türkçe dil seviyesi yeterli olmayan sığınmacıların, çalıştıkları alanlarda ücret, işveren tarafından terslenme, iş

bulamama ve işten çıkartılma sorunu yaşadıkları gözlemlenmiştir. Saha çalışmasında, Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların bir diğer sorununun şiddet sorunu olduğu gözlemlenmiştir. Şiddet kavramı, sert bir biçimde kasıtlı ve planlı olarak güç ve kuvvetin uygulanması olarak tanımlamıştır (Dursun, 2011, s. 4). Türk Dil Kurumu (TDK, 2022) şiddet kavramını, bir hareketin, bir gücün derecesi, sertlik, kaba güç, duygu veya davranışta aşırılık olarak tanımlamıştır. Şiddet sorunun daha çok çocuklar üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu kapsamda katılımcı 11, çevresinde gerçekleşen olayı şu şekilde paylaşmıştır:

> *"Arkadaşımdan duyduğum bir olay çok fazla üzmüştü beni. Yine bizim gibi yabancı (Suriye veya Irak) 15 yaşında olan bir çocuk, çalıştığı iş yerinde patronundan sürekli dayak yiyormuş. Patronu dükkânda bir ters durum olduğunda çocuğa çok fazla kızıyormuş, dövdüğü bile oluyormuş. Yan dükkânın sahibi çocuğa üzülünce işe almış. Ama eski patronu orada bile çocuğu rahat bırakmıyormuş, çocuğu her sokakta gördüğünde çocukla ters ters konuşup çocuğun huzurunu kaçırmaya çalışıyormuş." (Katılımcı-11, Erkek, 31).*

Saha çalışmasında, sadece yerli ve yabancı çalışan arasında bir çatışma ortamı olmadığı iki yabancı çalışan arasında da bir çatışma ortamı olduğu görülmüştür. Bunun en büyük nedeninin, dil sorunu olduğu gözlemlenmiştir. Türkçe dil yeterlilik seviyesine sahip olan sığınmacı, işletmede kendini bir üst seviyede görerek Türkçe dil seviyesi yeterli olmayan sığınmacıya psikolojik şiddet uyguladığı görülmüştür.

> *"Yabancı olan çalışma arkadaşım da çok uzun yıllardır Türkiye'de yaşıyor. Onun Türkçesi çok iyi. Oda benim işte ilerlememi istemiyor. Sanki ben Türkçe öğrenirsem onu işten çıkartırlar korkusu var. O yüzden sürekli benimle uğraşıyor. Hatta kendini benden üstün görüyor ve bana patronun vermediği işleri yaptırıyor. Sürekli bağırıyor." (Katılımcı-10, Erkek, 42).*

Genel olarak, Türkçe dil yeterlilik seviyesinin sığınmacı işçiler üzerinde oldukça büyük bir etkisi olduğu görülmüştür. Türkçe dil yeterlilik seviyesine sahip olamamak sığınmacıların, iş bulamamasına, uzun saatler çalışmalarına veya hakaret, psikolojik şiddet, dışlanma gibi sorunlar yaşamalarına neden olmuştur.

### 9.2.4. Dışlanma ve Ötekileştirilme

Belirli birey veya grupların içinde yaşadıkları toplumun dışında kalmaları ya da o toplumun yurttaşlık haklarından yararlanamamaları, dışlanma kavramını oluşturmuştur. Dışlanma en çok göçmenler, azınlıklar ve çocuklar üzerinde

yaşanmıştır (Taşkın, 2022, s. 345,346). Sığınmacıların, farklı ülkenin vatandaşı olması onların toplumdan soyutlanmasına neden olmuştur. Sığınmacılar için, bu dışlanma durumu istihdam alanlarında sorun oluşturmuştur. Saha çalışması gözlemlerine göre, müşterilerin büyük bir kısmının sığınmacı çalışanlara tepkili olduğu ve onlarla iletişim kurmak istemedikleri, iletişim kurduğunda tersleyici tavırlar sergiledikleri veya arkalarından işletme sahiplerine ya da yerli çalışanlara onları istemediklerini belirttikleri gözlemlenmiştir. Çalıştığı iş yerinde müşteriler tarafından dışlanma yaşayan katılımcı şu sözlerle durumunu ifade etmiştir:

> *"Bazı müşterilerle çok fazla sorun yaşıyoruz. Bana bakıyorlar yabancı olduğumu anlayınca seninle konuşmak isteniyorum, Türk çalışan çağır diyen oluyor. Ya da kıyafetleri deniyorlar, sonra hepsini dağınık bırakıyorlar, işin ne senin topla buraları diye yüzüme bağıranlar oluyor. Hepsi böyle değil çok iyi olan müşterilerde oluyor ama günde en az bir tane böyle yabancı olduğumuzu görünce bize kötü davranan imalı sözlerde bulunan müşteriler oluyor." (Katılımcı-6, Kadın, 41).*

Saha çalışmasına göre, katılımcıların işverenleri tarafından işyerinde dışlandıkları gözlemlenmiştir. İşverenlerin, yerli çalışanlara olan sıcakkanlı yaklaşımının yabancı çalışanlara olmadığı görülmüştür. İşverenler, işletmelerinde sığınmacı çalışanlara yer verse bile onları tam olarak içlerine almadıkları, geçici olarak gördükleri ve mecbur kalmadıkça iletişim kurmak istemedikleri gözlemlenmiştir. Katılımcı 11, yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

> *"İnşaat işinde çalışırken çok iyi Türkçem yoktu patron beni insan yerine koymuyordu. Sürekli bir aşağılama durumu vardı. Bakışları bile rahatsız ediyordu beni. Sürekli beni ve benim gibi yabancı olan işçileri tersliyordu. Türk olan çalışma arkadaşlarımda sürekli 'siz geldiniz biz burada işsiz kaldık' diye bize laf çarpıtıp bize kötü davranıyorlardı. Bizimle çok fazla konuşmaz, oturmazlardı." (Katılımcıi-11, Erkek, 31).*

Katılımcılar, müşteri ve işverenleri dışında iş arkadaşları tarafından dışlanma durumunu yaşamışlardır. Aynı çatı altında çalışan yerli ve yabancı çalışan arasında büyük bir çatışma ortamı olduğu görülmese de yerli çalışanların yabancı çalışanlara mesafeli olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak saha çalışmasına göre, yabancı çalışanın Türkçe dil yeterlilik seviyesinde önemli bir unsuru oluşturmuştur. Türkçe dil yeterlilik seviyesine sahip olamayan sığınmacı çalışanlar, Türk çalışanlar

tarafından daha fazla dışlandıkları, arkalarından konuştukları ve alaycı tutumlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. Deneyimlerini, Katılımcı 13 aktarmıştır:

> *"Türk olan çalışma arkadaşım pek bizimle vakit geçirmez. Yemeğini bile bizimle yemiyor. İş dışı bizimle hiç sohbet etmiyor. Mecbur olmasa bizim yüzümüze hiç bakmaz. Konuşmak zorunda kaldığında da hep iğneleyici konuşuyor." (Katılımcı-13, Erkek, 20).*

Sığınmacıların, çalışma izni olmadan niteliksiz işlerde düşük ücretlere çalışmayı kabul etmeleri, işverenlerin işçi alma önceliklerini değiştirmiştir. İşverenler, işletmelerinde sığınmacı çalışanları daha fazla yer vermesi, yerli halkın işsiz kalmasına neden olmuştur (Akbıyık, Görücü ve Koç, 2015, s. 88). Araştırma kapsamında, elde edilen bilgilere göre bireylerin, çevresindeki kişilerin işsiz kalmalarının nedenlerini sığınmacılar olarak görmeleri onlara suçlayıcı ve dışlanma içeren tutumlar sergilemelerine neden olmuştur.

> *"Bazı müşteriler çok fazla tepkili bize 'sizin yüzünüzden benim kocam işsiz kaldı, sizin yüzünüzden benim çocuğum iş bulamıyor' diye kaç kere bana bağırdıklarını hatırlarım. Yüzüme bakmadan konuşan çok fazla müşteri oldu. Birkaç müşteri 'siz niye Türkiye'ye geldiniz?', 'kaçtınız geldiniz buraya, huzurumuzu kaçırdınız', 'sizin yüzünüzden biz işsiz kaldık' diye çok fazla hakarete uğradığım oldu. Söyledikleri bir şeyi anlayınca da 'bunları işe alırsanız, böyle olur' diye söylendikleri oldu." (Katılımcı-14, Erkek, 18).*

İşverenlerin, yerli ve yabancı çalışanlara olan tutumlarının farklı olduğu gözlemlenmiştir. Yerli ve yabancı çalışan arasında farklı etnik kökenlerin olması yabancı çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri görülmüştür. İşverenlerin, sığınmacı çalışanlara mesafeli olduğu ve ona göre çalışma koşulları oluşturmuştur. Bu konuyla ilgili düşüncelerini işletme sahibi şu sözlerle ifade etmiştir:

> *"Yanımda çalışan yerli çalışanlarım çok uzun yıllardır benimle çalışmaktadır. Bu işletmede çok fazla emekleri olmuştur. Artık onlarla aile gibi olduk. O yüzden onların, yabancı (Irak/Suriye) çalışanlara göre daha ayrıcalıklı olmaları çok normal. Birde ne olursa olsun Türk çalışanlar benim kendi milletimden onları yabancı (Irak/Suriye) çalışanlarla bir tutmak yerli çalışanlarıma yaptığım haksızlık olur. Türk çalışanlarımın ücretlerinin fazla olması ya da çalışma saatlerinin daha rahat olması onların hakları olarak görüyorum." (Katılımcı-19, Erkek, 32).*

Gruplar arası kültürel farklılıklar, gelenek, örf ve adetlerdeki alışkanlıklar ve farklıklar, idealler arasındaki farklılıklar bireylerin toplumdan ayrıştırılmasına neden olmuştur. Bu tür ayrıştırmacı tutumlar, toplum veya grupları ayrı olan grup veya

bireylere ‘sosyal mesafe’ koymasına neden olmuştur (Park, 1921, s. 11,12). Saha çalışmasında sığınmacıların farklı bir etnik kökene sahip olmaları onların toplum tarafından ayrımcı tutumlarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Çalıştıkları işletme çatısı altında işverenleri ve iş arkadaşları tarafından sosyal mesafeye uğrayan sığınmacılar, en çok müşteriler tarafından sosyal mesafeyle karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Buna bağlı olarak saha çalışmasında müşteri, Suriyeli ve Iraklı sığınmacılara olan tutumunu şu sözlerle ifade etmiştir:

> *“Çok uzun yıllardır Türkiye’de yaşıyorlar bu nedenle bence artık bu misafir demek yanlış olur. Artık her işletmede en az bir tane yabancı çalışan var. Ya da her apartmanda yabancı oturan var. Tabi ilk zamanlar bende üzülüyordum ve geçici süreliğine gelmelerini normal karşılıyordum. Ama yıllar içerisinde sığınmacıların (Irak/Suriye) her yerde olması rahatsız etmeye başladı. Ev kiralayacağım sığınmacı yüksek ücreti kabul ettiği için bendende yüksek ücret istiyorlar ya da işe gireceğim bana yüksek ücret ödememek için beni kabul etmiyor ancak yabancı çalışanı kabul ediyor. Bu gibi durumlar bizim hayatlarımızı zorlaştırmaya başladı. Bu yüzden bizim istihdam alanlarımızda ve konutlarımızda yer almamaları gerektiğini düşünüyorum. Artık geri dönmeleri gerekiyor.”*

Yapılan saha çalışması gözlemlerine göre, işverenler yabancı (Irak/Suriye) çalışanlara bir dışlama durumu oluştururken bunu yabancı (Irak/Suriye) müşterilere yapmadığı gözlenmiştir. İşletme sahipleri, kendi anavatanlarına ait olmadığı için çalışma koşulları, ücret ve çalışma saatleri, anlayış ve hoşgörü gibi durumlarda yabancı çalışanları soyutladığı görülürken, yabancı müşterilere daha ılımlı yaklaştığı ve hoşgörülü davranıldığı görülmüştür. Yabancı müşterilerin, maddi olarak işletmelere paralar kazandırması, işverenler açısından yapılan ırkçı ayrıştırmayı yok ettiği görülmüştür. Genel olarak, sığınmacı çalışanların farklı ırka mensup oldukları için dezavantajlı gibi görülse de asıl olarak işverenlerin, kendi menfaatleri doğrultusunda ayrıştırma yapıldığı gözlemlenmiştir. İşverenler, ‘Müşteriye hoşgörülü davranış’ adı altında yabancı müşterilere (Irak/Suriye) iyi bir tavır sergilediği görülürken, müşteri gittikten sonra onları eleştirildiği görülmüştür. İşletme sahiplerinin, sadece maddi avantajlarını düşündükleri gözlemlenmiştir. Aslında işverenler, yabancıları (Irak/Suriye) içsel olarak kabul etmediklerini, sadece müşteri olan yabancılara, müşteri olmalarından dolayı mecburi olarak hoşgörülü davrandıkları gözlemlenmiştir. Özellikle işverenler, belli bir yabancı müşteri kitlesi olduğu ve onlara özel davranıldığı gözlemlenmiştir. Maddi durumu iyi olan ve

sürekli olan yabancı müşterilere daha iyi davranıldığı hatta ikramların yapıldığı görülmüştür. İşverenler, bu kitledeki yabancı müşterilerle satış danışmanlarından daha çok kendilerinin ilgilendiği gözlemlenmiştir. Ancak bu belirli müşteri kesiminin dışında kalan yabancı müşterilerle bu kadar ilgili olmadıkları sadece iş gereği zorunlu bir hoşgörülü davranış sergilendiği gözlemlenmiştir. Sığınmacı çalışanların, istihdam alanlarında yaşadıkları bir diğer sorun ötekileştirilmelerdir. Toplum içindeki ulusal kimlik, kültür, hayatı anlama biçimi olarak farklı grupta yer almaları onların ötekileştirilmesine neden olmuştur (Çakın, 2020, s. 67). Sığınmacı çalışanların, farklı ülkenin vatandaşı olmaları onların, dışlanma, düşük ücretlere çalıştırılma, alaycı sözler ve ayrımcılıkla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu anlamda yapılan saha çalışmasında katılımcılar deneyimlerini şu sözlerle ifade etmiştir:

> *"Aldığım ücret yetmiyor ve patronumdan zam istedim. 'Aldığım para yetersiz markete girip istediğim gibi çikolata bile alamıyorum dedim' karşılığında bana 'o zaman çikolata yeme sende dedi, zaten ülkemizde yaşıyorsunuz bide size paramı vereceğiz' demesi çok zoruma gitmişti. Şimdi başka bir iş bakıyorum buradan çıkmayı düşünüyorum." (Kagtılımcı-1, Erkek, 18).*

Sığınmacıların, ötekileştirilmesi onların işverenleri tarafından Türk ve yerli çalışan arasında farklı davranışlar sergilenmesine, onların aşağılanmasına neden olmuştur:

> *"Kaç kere işleri tek başıma yapmaktan yorulduğumu patronuma söylediğimde, 'beğenmiyorsan git, senin gibi kaç tane yabancı (sığınmacı)işçi var onları işe alırım' diye bağırdı bana. Bize bunu Türkiye'de yabancı (Irak) olduğumuz için yapıyorlar biliyorum, Türk işçilere hiç böyle davranmıyorlar. Birde her şeye karışıyor patronum. Ben mağazadaki ürünleri(kıyafetleri) yerleştiriyorum. 'Bu burada olmuş mu?, ne kadar zevksizsin' diye sürekli beni küçük gören cümleler söylüyor. Ya da küçük bir dağınıklık var diyelim orayı tamamen yıkıp bana yeniden düzelttiriyor." (Katılımcı-6, Kadın, 41).*

Irkçılık, kişiler arasındaki biyolojik farklılık, kültürel, ekonomik, örgütsel nedenlere bağlı olarak bir ırkın diğer ırktan kendini üstün görmesidir (Katanis ve Ulu, 2016, s. 364). Irkçılık kavramı, fiziksel, dinsel, kültürel özellikler ışığında ben ve biz duygularının oluşması olarak tanımlanmıştır. Biz duygusunun dışında kalan tüm kesimler öteki olarak görülmüştür (Bahar ve Peçenek, 2019, s. 257). Farklı ırka mensup bireylerin, istihdam alanlarında yer almaları onları dezavantajlı duruma düşürmüştür. Çünkü bireylerin, ırkçı davranışlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Araştırma kapsamında, istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların bu ırkçı

tutumlarla karşılaştıkları görülmüştür. Karşılaştıkları bu ırkçı tutum sığınmacıların, istihdam alanlarında terslenme ve hakarete uğramalarına neden olmuştur. Aynı zamanda sığınmacılara işverenleri tarafından çalışırken dinleme hakkı bile verilmediği görülmüştür. Bununla ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

> *"Bundan önceki işimdeki patronum çok fazla ırkçılık yapıyordu. İş yerinde bir sıkıntı, sorun olduğunda hemen bana kızıyordu. Hatta bazen kendi bir şeyi yanlış yapıyordu, bir bahane bulup onun sinirini bile benden çıkartıyordu. İş yerine arkadaşlarım geldiğinde onlara laf ediyordu, bana laf çarpıtıyordu sürekli. En sonda zam istedim diye bana kötü kelimeler kullanıp beni işten attı. Şu an ki patronum ise, iş yerinde bir sorun olduğunda bana sinirlenebiliyor, sesini yükseltebiliyor. Hatta satış olmadığı zaman mağazada 'Allah seni ıslah etsin, Allah senin belanı versin' diyerek bağırdığı oluyor. Satış yaptığım zaman iyiyim satış olmadığı zaman hep kötüyüm. İşyerinde 5 dakika dinlenmem bile yasak." (Katılımcı-5, Kadın, 18).*

Suriyeli ve Iraklı sığınmacılar, Türkiye'ye ilk geldiğinde yerli halk, sığınmacıları hoşgörülü olarak karşılamışlardır. Genel olarak Türk toplumunun, Ahilik geleneğinden gelen misafirperver yapısı sığınmacıları hoşgörülü olarak karşılamalarına neden olmuştur. Ahilik teşkilatı, insan üstünlüğünün sadece doğrulukla, çalışkanlıkla ve güzellikle sağlanabileceğini savunmuştur. Vicdanlı olmayı, helal para kazanmayı, yardımlaşmayı, üretken olmayı, misafirperver ve temizlik sahibi insanlar olmayı hedeflemiştir (Akça, 2003, s. 215). Ahilik teşkilatı, dayanışma ve yardımlaşma olarak doğum, ölüm, evlenme, hastalık, işsizlik ve göç eden kişiler için yardım sağlamaya çalışmıştır (Gürün ve Koçak; 2015, s. 136). Buna bağlı olarak saha çalışmasında, müşteri Suriyeli ve Iraklı sığınmacılara olan düşüncelilerini şu şekilde ifade etmiştir:

> *"İlk olarak Türkiye'ye geldiklerinde hepimiz çok normal olarak karşıladık. Kapılarımızı açtık ve bizi rahatsız eden bir durum olmadı. Sonuçta Türkiye'ye zor durumda olan insanlara kapı açan bir toplum olarak bilinir. Ancak bu süre çok fazla uzamaya başladı. İlk olarak biz sığınmacıları misafir olarak gördük ancak zaman geçtikçe bu durum misafirlikten çıktı ve Türkiye onlarında yaşam alanına döndü. Bu durum biz halkı olumsuz etkiledi. Çoğu işletme sığınmacılar sigortasız ve kayıt dışı çalıştırdığı için onları işe alıyor. Böylelikle de biz işsiz kalmaya başladık. İş aradığımda da sığınmacılara sunulan iş şartlarını bana sunuyorlar. Peki bu adalet mi? Doğal olarak yıllar içerinde sığınmacılara olan hoşgörülü tavrım tepkici bir tavıra dönüşmeye başladı."*

Saha çalışması kapsamında, Park'ın (1921) sosyal mesafe kavramına göre, etnik köken farkına dayalı din, dil kültür farklılıkları bireylerin veya grupların ayrımcılığa uğramasına neden olmuştur. Bu bağlamda istihdam alanlarında yer alan Suriyeli ve Iraklı sığınmacılara, başta işverenleri olmak üzere iş arkadaşları ve müşteriler tarafından sosyal mesafe konulduğu gözlemlenmiştir. Sığınmacı çalışanlar, çalıştıkları işletmelerde işveren, iş arkadaşı ve müşteriler tarafından 'biz' duygusunun dışında kaldıkları ve buna bağlı olarak iletişimsizlik, hakaret ve alaycı tutumlarla karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Ahilik teşkilatıyla fakirlere yardım, işsizlere iş, çalışamayan durumda olanlara destek, eğitimi ihtiyacı olanlara eğitim, mesleği olmayanlara mesleki eğitim olanakları sağlanarak sosyal dışlanmaları engellenmeye çalışılmıştır (Gürün ve Koçak; 2015, s. 133). Ahilik teşkilatı, göç eden kişilere iş ve meslek sahibi olmalarında yardımcı olmuştur. Göç eden kişilerin, iş ve meslek sahibi olmalarını sağlayarak onların yerleşik hayata geçmelerini kolaylaştırmıştır (Gürün ve Koçak; 2015, s. 134). Genel olarak Türk toplumu, Ahilik geleneği esas alınarak misafirperver ve yardımsever bir toplum olarak bilinse de sığınmacıların, misafirliğinin uzaması, emek piyasasında ucuz işçi olmalarından dolayı yerli halkın işsiz kalmasına neden oldukları için dışlanma ve ötekileştirilme sorunları yaşamışlardır.

### 9.2.5. Ayrımcılık Sorunu

Ayrımcılık, kişilere özel hayatında ya da iş hayatlarında eşit olarak davranılmaması, benzer statüdeki kişilerin sahip olduğu haklara sahip olmaması olarak tanımlamıştır (Emre, 2010, s. 5). Çalışma yaşamındaki ayrımcılık, bireylerin istihdam alanlarında etnik kökenlerinden dolayı işverenleri tarafından adil olmayan davranışlara maruz kalmaları, saygı görmemeleri, sevilmediklerinin hissettirilmesi olarak tanımlamıştır (Katanis ve Ulu, 2016, s. 365). Bu durum Iraklıların ve Suriyelilerin, istihdam alanlarında sığınmacı statüsünde olmalarından dolayı, işveren kaynaklı ayrımcılık yaşamalarına neden olmuştur. Türk çalışanların sahip olduğu çalışma koşulları sığınmacı çalışanlara verilmemiştir. Bu anlamda sığınmacıların, istihdam alanlarında en çok ayrımcılık yaşadıkları sorunlar ücret, çalışma saati, izin gününde çalıştırılma, işveren ve iş arkadaşları tarafından özel işlerin yaptırılması ve fazla mesai yaptırılması olarak sıralanmıştır. Gerçekleştirilen saha çalışmasına göre, işverenlerin yerli çalışan ve yabancı çalışan arasında yaptığı ayrımcılığın en temel nedenini

sığınmacıların kayıt dışı olarak çalışmalarından kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Kayıt dışı çalışan sığınmacıların, yasal hakları olmadığı için işverenlerin menfaatleri doğrultusunda çalışmak zorunda kalmışlardır. İşletme sahiplerinin, sığınmacı çalışanlara uyguladıkları davranışları resmi olarak çalışma hakları olan yerli çalışanlara uygulamaktan kaçındığı gözlemlenmiştir.

> *"Mağazanın sorumluluğu Türk olan çalışma arkadaşımda. O benden daha yüksek maaş alıyor. Ve onun sosyal güvencesi de var. Hatta yaz aylarında mesai kalma durumu olduğunda o mesaiye kalmıyor ama ben hep mesaiye kalıyorum. O benden işe 1 saat geç başlıyor, 1 saat erken çıkıyor. Patron mesaiye kalacaksınız dediğinde iş arkadaşım kabul etmiyor ona kızmıyor, ama ben yorgunum bu sefer ben kalmasam dediğimde hep beni tersliyor. Ya da izin günlerimizde diğer arkadaşımı hiç işe çağırmıyor ama ben izin günlerimde çalışmak zorunda kalıyorum. O, ne olursa olsun haftanın 1 günü izin yapıyor ama ben 15-20 gün izin yapmadan çalıştığım oluyor. Ya da patronum, özel bir ihtiyacı olduğunda diğer çalışma arkadaşıma asla bir şey demiyor ama bana hep özel işlerini yaptırıyor." (Katılımcı-7, Kadın, 23).*

Ayrımcılık, belirli insan gruplarını bilinçli olarak ayrıştırmaktır. Kişinin, bir grup içerisinde olmaması ya da bir nitelik sebebiyle diğer kişilere göre farklı davranışla mağdur edilmesi olarak tanımlamıştır. Yine ayrımcılığı, kişilerin insan haklarından eşit olarak yararlanamaması olarak ifade etmiştir (Emre, 2010, s. 3). Bir grubun, karşı gruba karşı sosyal ve fiziksel olarak farklı tutumlar sergilemesi ayrımcılık olarak tanımlamıştır. Ayrımcılığın oluşmasının genel nedenleri, din, dil, ırk, cinsiyet, yaş ve meslek farklılıklarından kaynaklanmıştır (Demirel, 2011, s. 68). Saha çalışması bulgularına göre, sığınmacıların yabancı olması onların istihdam alanların işveren ve iş arkadaşları tarafından farklı tutumlar sergilenmesine neden olmuştur. Sığınmacılar, bu ayrımcı tutum yüzünden hem ağır yükleri yapmak zorunda kalmışlar hem de işveren ve iş arkadaşlarının özel işlerini yapmak durumunda kalmışlardır.

> *"Bazen Türk olan çalışma arkadaşım kendisini bizden üstün görerek kendi yapması gereken işleri bize yaptırabiliyor. Mesela patron onu markete sigarasını aldırtmak için yolluyor, oda bizi yolluyor. Bu durumu patrona söylesem de bir şey fayda etmez. Bir kere söyledim 'ne olacak bir sigara alamaya gidiyorsun alt tarafı beğenmiyorsan işten gidebilirsin' cevabı aldım. Aynı şekilde patronumun dükkânda kedi, köpekleri var onlarla bizim ilgilenmemizi, bizim bakmamızı istiyor ve bunu yapmaya mecburmuşuz gibi davranıyor. İlk zamanlar bu durum beni zorlasa da zamanla alıştım. Satılan mobilyaları evlere*

*teslim etmeye gidiyoruz, en ağır olan mobilyaları diğer yabancı arkadaşımla ben taşıyorum. Türk olan arkadaşım bazen arabadan bile inmiyor." (Katılımcı-1, Erkek, 18).*

Sığınmacıların bir diğer sorununu, cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturmuştur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığı, bireylerin, kadın, erkek, eşcinsel, çift cinsiyetli olma, cinsiyet değiştirme durumlarına ayrıştırıcı olarak bakılması olarak tanımlamıştır (Emre, 2010, s. 11). İstihdam alanlarında yer alan sığınmacı kadınlar, cinsiyetçi ayrımcılıktan dolayı sorunlar yaşamışlardır.

*"İşyerinde iki kişi çalışıyoruz ben ve birde çalışan abi var. Oda benim gibi yabancı ama benden daha yüksek ücret alıyor. Bunu öğrenip patronuma sorduğumda ise 'sen kızsın, çocuksun sana bu kadar para fazla bile' dedi. Birde patron tüm temizlik işlerini kızım diye bana yaptırıyor diğer çalışan abiye hiç yaptırmıyor." (Katılımcı-15, Kadın, 18).*

Türkiye'de istihdam alanlarında yer alan sığınmacılar, çeşitli ayrımcı tutumlarla karşılaşmışlardır. İnsanlar, doğuştan itibaren farklı din, dil, ırk ve etnik kökenlere ait olmasından kaynaklı farklı özelliklere sahip oluşmuşlardır. Bu farklılardan kaynaklı bir tarafından diğer taraftan kendini üstün göstermesi ayrımcılığı oluşturmuştur (Demir, 2011, s. 763). Eşitlik, ahlaksal olarak herkesin değerli olduğunu ve bu değerlerin herkes için geçerli olduğunu söyler. Çalışma hayatında yetenek ve beceri dışında farklı faktörlerden kaynaklı kişilere farklı davranılması ve yaptırımlar uygulanması o kişinin olumsuz olarak etkilenmesine neden olur (Emre, 2010, s. 5). Suriyelilerin ve Iraklıların yabacı olmaları, onların işverenleri tarafından yerli-yabancı çalışan arasında ayrımcılık yaşamalarına neden olmuştur. Bu ayrımcı tutumlar işverenlerin, Türk çalışanlara daha anlayışlı olmalarına, özel işlerini Türk çalışanlara değil yabancı çalışanlara yaptırmalarına, yerli-yabancı çalışan ücret farkı yapmalarına, sığınmacılara fazladan iş yaptırmalarına ve terslenmelerine neden olmuştur. Bu konuyla ilgili katılımcı deneyimlerini şu şekilde ifade etmiştir:

*"Patron çok fazla ayrımcılık yapıyor. Türk çalışanlara bizden daha iyi, anlayışlı davranıyor ve onlara daha yüksek para veriyor. Tüm ayak işlerini biz yabancı çalışanlara yaptırıyor. Patron, kendi ev faturasını ödetmeye bile Türk çalışanları değil, bizi yolluyor. Evine kahve alınacak hemen bizi yolluyor. Ya da mağaza için bir şey alınması gerekiyor, benim elimde yaptığım bir iş var ama başkası müsait yine de bana söylüyor ve onu da ben yapıyorum. Burada muhasebecimiz var. O patron olmasa bile onun bile özel işlerini biz yapıyoruz. Bize sürekli emir veriyor. Patron iş yerinde bir şey istediği*

*gibi olmasın hemen bizi tersliyor, bağırıyor. Birde mağazanın tüm işlerini ben yapıyorum. Sabah mağazayı açıyorum, temizliğini sadece ben yapıyorum. Sonra bulaşıklar oluyor onları ben yapıyorum. Mağazadaki ürünlerin temizliği oluyor onları hep bana yaptırıyorlar. Patron, çalışma arkadaşlarıma yapması için bir iş verince onlarda o işleri hemen bize yaptırıyorlar. Hatta arada kendi özel işlerini yaptırdıkları bile oluyor." (Katılımcı-12, Kadın, 26).*

Ayrımcılık, farklı grupta yer alan kişilere aşağılayıcı tutumlar sergilenmesi, belli bir grup içerisinde yer almayan kişilerin dışlanması ve ayırıcı tutumlarda karşılaşması olarak tanımlamıştır (Katanis ve Ulu, 2016, s. 365). Yapılan saha çalışması kapsamında sığınmacıların, dışlanmaları ve ötekileştirilmeleri onların istihdam alanlarında ayrımcı tutumlar yaşamalarına neden olmuştur. Sığınmacılar, istihdam alanlarında işveren, iş arkadaşı ve müşteri kaynaklı ayrımcı tutumlarla karşılaşmışlardır. Bu ayrımcı tutumlar farklı ücretlendirilme, çalışma saatleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve sergilenen davranış ve hoşgörü ayrımcılığı olarak gözlemlenmiştir.

## 9.3. SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILARIN ÇALIŞMAK İSTEDİKLERİ MESLEK ALANLARI

Araştırma kapsamında Suriyeli ve Iraklı katılımcıların, istihdam alanlarında yaşadıkları sorunlar irdelendikten sonra katılımcılara "Türkiye'de kadın ya da erkek olarak ne iş yapmak isterdiniz?" sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplarda kadın ve erkek olarak farklılıklar görülmüştür. Katılımcıların cevapları Tablo 5'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların çalışmak istedikleri meslekler

| | |
|---|---|
| Kadın | •Giyim mağazası/İşletme sahibi olmak<br>•Mimarlık<br>•Kuaför<br>•Hediyelik eşya dükkânı/İşletme sahibi olmak<br>•Aşçılık<br>•Aşçılık<br>•Güzellik salonu/İşletme sahibi olmak<br>•Aşçılık |
| Erkek | •Lokanta/İşletme sahibi olmak<br>•2.el eşya/İşletme sahibi olmak<br>•Market-Bakkal/İşletme sahibi olmak<br>•Berber/İşletme sahibi olmak<br>•Kaynak/İşletme sahibi olmak<br>•Beyaz Eşya/İşletme sahibi olmak<br>•Araba galerisi/İşletme sahibi olmak<br>•Bakkal-Market/İşletme sahibi olmak |

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların, meslek seçimleri üç gruba ayrılmıştır. Birinci grup, geleneksel cinsiyetçi tavırların onları, evde mutfakta çalışmaya yönelttiği için aşçı olmak istediklerini söylemişlerdir. İkinci grup, kendilerine bakmayı sevdikleri için güzellik alanında çalışmak istediklerini söylerken, üçüncü grup hediyelik eşya ve giyim sektöründe iş sahibi olmak istediklerini belirtmişlerdir. Erkek katılımcılarınsa kendi anavatanlarında sahip oldukları meslekleri sevmelerinden dolayı Türkiye'de o alanlarda işletme sahibi olmak istediklerini belirtmişlerdir.

## 9.4. İSTİHDAM ALANLARININ DENETLENMESİNE YÖNELİK KATILIMCILARIN DENEYİMLERİ

Türkiye'ye Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, göç etmesiyle birlikte işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırma durumları da çoğalmıştır. Sığınmacıların, çalışma izinlerinin olmaması onların istihdam alanlarında izinsiz çalışmalarına neden olmuştur.

Devlet, kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için bazı projeler gerçekleştirmiştir. 'Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM)' 04.10.2006 tarihinde Türkiye'de uygulanmaya başlamıştır. Bu projeyle, Türkiye'deki kayıt dışı çalışma oranını en aza indirmek ve yabancı kaçak işçi çalıştırmanın önüne geçilmesi hedeflenmiştir (Erdal,

2019, s. 237,238; Gök, 2019, s. 49-51). Bu proje kapsamında; ilk olarak, SGK tarafından 'Alo 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi' ihbar hattı oluşturulmuştur.' İkinci olarak, maliye bakanlığına bağlı vergi daireleri ve SGK arasında ilişki kurularak, vergi dairelerinin memurları işletmelerin açılışı, kapanışı, terki ve faaliyetlerindeki yoklama fişlerinin SGK tarafından denetlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Üçüncü olarak, SGK denetmen veya denetmen yardımcılarının düzenlemiş olduğu denetim tutanaklarının bir kaydı vergi dairelerine yollanarak oradaki personelin kayıtlı olup, olmadığı, muhtasar beyannamesinin verilip, verilmediği, vb. konularda karşılıklı denetimlerin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Dördüncü olarak, SGK, vergi daireleriyle denetlemenin yanında karakollar, sağlık bakanlığının denetim yapan ilgili birimleriyle işçi giriş ve çıkışlarının bildirimleri kayıt dışı çalışma denetlenmeye çalışılmıştır. Beşinci olarak, örgün ve yaygın eğitimde sosyal güvenlik bilincini arttırıcı eğitim programları düzenlenerek kayıt dışı istihdamın önüne geçilmeye çalışılmıştır (Erdal, 2019, s. 237,238; Gök, 2019, s. 49-51).

'Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP)' 25.05.2017 tarihinde Türkiye'de uygulanmaya başlamıştır. Bu projeyle, çocuk işçiliğini önüne geçilmesi, dezavantajlı grupların istihdamının desteklemesi, çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve iş sağlığı güvenliği kurallarına uyulması sağlanması hedeflenmiştir (Erdal, 2019, s. 238; Gök, 2019, s. 48,49). Proje kapsamında, 15 farklı ilde ilköğretim öğrencilerini bilinçlendirmeye çalışılmış, lise ve üniversite öğrencilerine yönelik yarışmalar yapılmış, 15 farklı ilde esnaf ve din görevlilerine farkındalık seminerleri verilmeye çalışılmış, kayıt dışı istihdamla mücadele çalıştayı kurulmaya çalışılmış, işverene rehberlik amaçlı mektup gönderimi sağlanmış, işyeri denetimleri yapılmış, denetim kapasitesinin artırılması için teknik destek sağlanması gibi faaliyetler uygulanmaya çalışılmıştır (Erdal, 2019, s. 238; Gök, 2019, s. 48,49).

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi için uygulanan projelerin yanında farklı stratejilerde gerçekleştirilmiştir. Birincisi, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleridir. Bu çalışmayla kişiler arasındaki sosyal adaletsizlik, sosyal güvenceye sahip olmamanın meydana getireceği riskler, kayıt dışı çalışanların sağlık hizmetlerinden dışlanmaları gibi durumların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu

kapsamda kamu spotları, broşürler, el kitapları, pankartlar aracılığıyla yoğun bir bilgilendirme çalışması yapılmıştır (Erdal, 2019, s. 239; Gök, 2019, s. 53).

İkinci olarak, 'İstihdam Üzerindeki Mali Yüklerin Azaltılması' stratejisi uygulanmaya çalışılmıştır. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın yoğun olması vergi ve sosyal güvenlik primlerinin yüksek olmasından kaynaklanmıştır. İşverenler, yüksek vergi ve sosyal primleri ödemek istemediği için kayıt dışı işçi çalıştırmaya başvurmuştur. Bunun önüne geçmek için, işverenler için uygulanan prim ve istihdam teşvikleri yapılmaya çalışılmıştır (Erdal, 2019, s. 239,240; Gök, 2019, s. 53).

Üçüncü olarak, 'Uygulanan Teşviklerin Çeşitlendirilmesi' stratejisi uygulanmıştır. Bu strateji kapsamında, işverenin üretim maliyetini azaltmak ve istihdam edilecek işçilerde sosyal güvenlik bilincini oluşturmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda kanuni yollarla yapılan teşvikler genel olarak işveren maliyetlerini düşürmek amacıyla yapılmıştır (Erdal, 2019, s. 239,240; Gök, 2019, s. 53). Yapılan bu çalışmalara rağmen işverenlerin yine de işçilerini kayıt dışı çalıştırdıkları gözlemlenmiştir. Kayıt dışı istihdamın artmasıyla birlikte devlet tarafından denetlemelerde çoğalmaya başlamıştır. Bu duruma işverenlerde çeşitli çözüm yolları bulmaya başlamıştır.

> *"Benim patronum, denetim için mağazaya kontrole gelineceğini bir şekilde haber alıyor ve bizi mağazadan uzaklaştırıyor. Onlar gittikten sonra bizi geri arıyor ve çalışmaya geri dönüyoruz. Böylelikle denetlemelerden bir sorun yaşamadan kurtuluyor." (Katılımcı-6, Kadın, 41).*

Bir başka katılımcıysa bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

> *"Ben denetlemeye bir kere denk geldim. Denetlemeye gelen kişiler, bana 'burada mı çalışıyorsun? Ne kadar süredir çalışıyorsun?' şeklinde sorular sormaya başladılar, o sırada patronum hemen geldi ve benim günlük elemen olduğumu söyledi. Bende korkumdan onaylamak zorunda kaldım. Bu olaydan sonra patronum ayda bir kere ya da iki kere beni günlük çalışan olarak sigortamı yapmaya başladı." (Katılımcı-11, Erkek, 31).*

Bu konuyla ilgili deneyimlerini katılımcı 14, şu şekilde aktarmıştır:

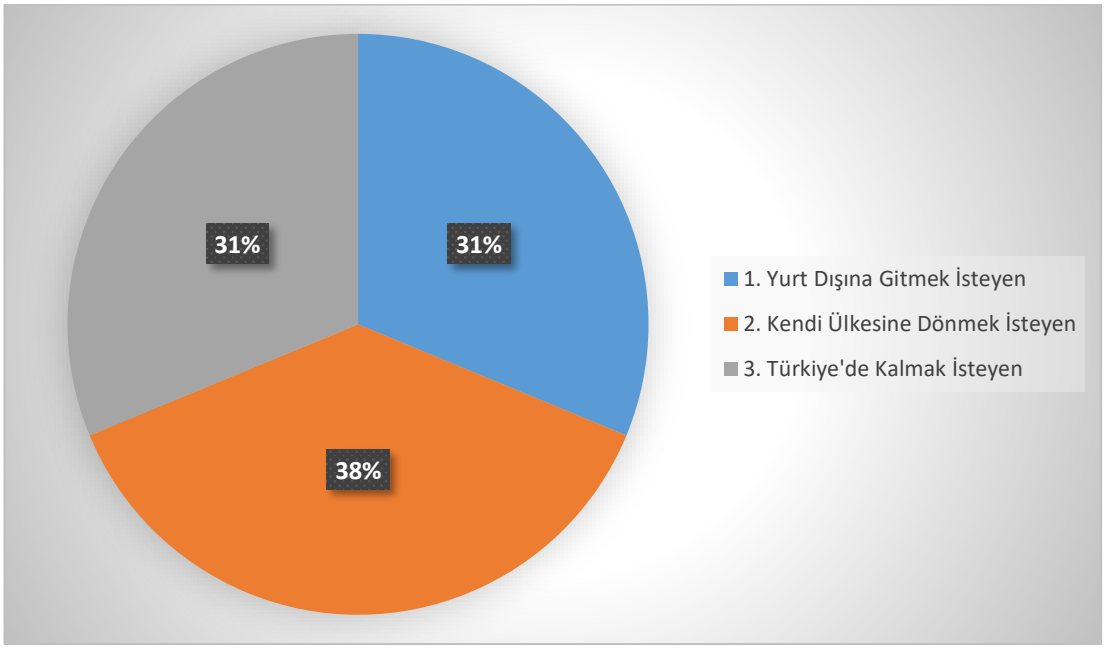
> *"Ben ilk işe girdiğimde patronumum beni uyarmıştı. Polis ya da bir başkası gelirse burada çalıştığını sakın söyleme, 'arkadaşını görmeye geldiğini ya da yardıma geldiğini söyle' yoksa seni işe almam demişti. Benim de işe ihtiyacım vardı mecbur kabul ettim." (Katılımcı-14, Erkek, 18).*

Gerçekleştirilen saha çalışmasında, işletme sahiplerinin sığınmacı çalışanlar için yapılan denetlemeleri kurdukları istihbaratlar veya çalışanları üzerinde baskı kurarak üstesinden gelmeye çalıştıkları gözlemlenmiştir. İşverenler, sığınmacıları denetlenme öncesinde tembihleyerek denetlenme olduğu takdirde burada 'düzenli olarak değil günlük çalışan olduklarını söylemelerini ya da çalışan değil yardıma geldiklerini' ifade etmelerini istemişlerdir. Bir diğer şekilde işletme sahipleri, denetle olacağına dair istihbarat alarak, çalışanlarını o gün izin verme ya da denetleme memurları geldiğindeki süreçte işletmeden uzaklaştırma gibi eylemlerle bu süreci atmaya çalıştıkları ve başarılı oldukları gözlemlenmiştir.

## 9.5. SURİYELİ VE IRAKLI SIĞINMACILARIN TÜRKİYE'DE KALMA İSTEKLERİ

Araştırmada üzerinde durulmak istenen bir başka konu da Suriyeli ve Iraklı katılımcılara, "Türkiye'de yaşamaya devam etmek istiyor musunuz?" sorusu kapsamında olmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplardan Şekil 1'de gösterildiği gibi 3 ayrı grup oluşmuştur.

**Şekil 1.** Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların Türkiye'de kalma istekleri




Birinci grup, istihdam alanlarından dolayı yurt dışına gitmek istediği görülmüştür. Katılımcı 1, bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Türkiye’den gitmek istiyorum. Dayım Almanya’da ben de onun yanına gitmeyi düşünüyorum. Orada güzel bir iş bulmuş, ben de onun yanında çalışmaya başlayacağım.” (Katılımcı-1, Erkek, 18).

İkinci grup, anavatanlarına olan özlem ve Türkiye’ye alışamamalarından dolayı kendi ülkesine dönmek istediğini belirtmiştir.

> *“Geri dönmeyi düşünüyorum. Ben ve eşim geldik buraya, ailemin geri kalanı Irak’ta zaten. 4 yıl dayandık ama ülkemi çok fazla özledim, Türkiye’ye alışamadım. Ülkeme (Irak) geri dönmek istiyorum.” (Katılımcı-3, Erkek, 34).*

Üçüncü grup, çok uzun yıllardır Türkiye’de yaşadıklarından dolayı gitmek istemedikleri görülmüştür.

“Türkiye’ye 8 yıl önce geldim. Türkiye’de büyüdüm sayılır, o yüzden buradan gitmek istemiyorum.” (Katılımcı-7, Kadın, 23).

Samsun’da gerçekleştirilen saha çalışması verilerine göre, katılımcıların, %69’u kendi ülkelerine ya da yurt dışına gitmek istedikleri görülmüştür. Katılımların %31’i Türkiye’de kalmak istediklerini belirtmişlerdir.

# 10. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'deki sığınmacı statüsünde yaşayan Iraklı ve Suriyeli bireylerin, istihdam alanlarında yaşadıkları sorunları, çalışma alanlarını ve iş paydaşlarıyla ilişkilerini Samsun örnekleminde, araştırmayı ve sosyolojik olarak değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, çalışma koşulları ve çalışma alanlarındaki iş paydaşlarıyla olan ilişkileri sosyolojik olarak incelenmiştir. Çalışma kapsamında, *"Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, istihdam alanlarında karşılarına çıkan sorunlar nelerdir?"* sorusunun cevabı aranmaya çalışılmıştır.

Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, istihdam alanlarını incelemeyi amaçlayan bu çalışma beş başlık altında ele alınmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak, işverenlerin sığınmacı çalışan tercih etme nedenleri incelenmiştir. İkinci olarak, sığınmacıların istihdam alanlarında yaşadıkları sorunlar sorgulanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, sığınmacıların Türkiye'de yapmak istedikleri meslek alanlarına değinilmiştir. Dördüncü bölümünde, kayıt dışı çalışan sığınmacıların, devlet tarafından denetlenme deneyimlerine yer verilmiştir. Beşinci bölümde, sığınmacıların Türkiye'de kalmak isteme durumlarından bahsedilmiştir.

Saha çalışmasından elde edilen bulgulara göre katılımcıların, işverenleri tarafından Türkçe ve Arapça tercümanlık, düşük ücretleri, uzun çalışma sürelerini ve ağır çalışma koşullarını kabul ettikleri için tercih edildiği görülmüştür.

Iraklı ve Suriyeli katılımcıların, anavatanlarında işletme sahibi veya öğrenci oldukları bulgulanmıştır. Kadın katılımcıların, çoğunluklu olarak anavatanlarında öğrenci oldukları ve Türkiye'de ilk defa istihdam edildikleri görülmüştür. Erkek katılımcılarında, kendi memleketlerinde berber, fırın, giyim sektörü ve kaynak alanlarında işletme sahibi oldukları görülmüştür.

Katılımcıların deneyimlerine bağlı olarak elde edilen bulgularla, sığınmacıların istihdam alanlarındaki en büyük sorun kayıt dışı çalışıyor olmalarından kaynaklanmıştır. Sığınmacıların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmaları onların yasal olarak iş haklarının tanımlı olmamasına neden olmuştur. Hukuki olarak haklarını aramayan sığınmacılar, işlerinden kovulma ve polise şikâyet edilme korkularından dolayı yaşadıkları sorunlara sessiz kalmışlardır.

Saha çalışması bulgularına göre, Türkçe dil seviyeleri sığınmacılar için önemli bir etken oluşturmuştur. Sığınmacıların, Türkçe dil seviyelerinin iyi olması onların işe alınmalarını kolaylaştırmıştır. Fakat Türkçe dil seviyeleri iyi olmayan sığınmacılar, işverenler tarafından fazla tercih edilmemiştir. Türkçe dil seviyeleri iyi olamayan sığınmacılar, istihdam alanlarında yer almayı başarsalar bile tenkit edilme, hakaret, ödenmeyen ücretler ve cinsiyet ayrımcılığı sorunlarıyla karşılaşmışlardır.

Sığınmacıların, çalışma koşullarında yaşadıkları sorunlar, düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, yorucu ve sağlıklı olmayan çalışma koşulları ve dil sorunu olarak gözlemlenmiştir. Sığınmacıların, iş paydaşlarıyla yaşadıkları sorunlar dil, şiddet, dışlanma, ötekileşme ve ayrımcılık olarak bulgulanmıştır. Tüm bu sorunların yaşanmasının en büyük nedeni olarak sığınmacıların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışıyor olmaları olarak görülmüştür.

Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, yaşadıkları dışlanma sorununun onları oldukça fazla zorladığı gözlemlenmiştir. Farklı bir etnik kökene sahip olmaları, dil ve kültür farklılıkları onların istihdam alanlarında işletme sahipleri, iş arkadaşları ve müşteriler tarafından dışlanmalarına ve ötekileştirilmelerine neden olmuştur. Türk toplumu, Ahilik geleneğinden gelen misafirperver bir toplum yapısına sahip olmasına rağmen Suriyeli ve Iraklı sığınmacıların, Türkiye'de kalış sürelerinin uzaması ve istihdam alalarında ucuz işçi olmaları onların, tepkilerle karşılaşmalarına ve dışlanmalarına neden olmuştur.

Devlet, sığınmacıların istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmalarını, KADİM ve KİDEP projeleriyle denetlemeye çalışmıştır. Bunların yanında işletme sahiplerine maddi teşvikler sağlanarak, kamu spotlarıyla bilgilendirme ve bilinçlendirmeler yaparak kayıt dışı istihdamın önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Saha çalışmasında sığınmacıların çoğunun kayıt dışı çalıştığı gözlemlenmiştir. İşletme sahipleri, sığınmacı çalışanlar üzerinde baskı kurarak ya da sağladıkları istihbaratlar sayesinde denetimleri atlattıkları gözlemlenmiştir.

Çalışma kapsamında, sığınmacılara yöneltilen Türkiye'de hangi meslek alanında çalışmak isterdiniz? sorusuna erkek katılımcılar daha çok anavatanlarında çalıştıkları meslek alanlarında Türkiye'de işletme sahibi olmak istediklerini belirtmişlerdir.

Kadın katılımcılarında, gıda ve güzellik sektörlerinde çalışmak istedikleri gözlemlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, Türkiye'ye küçük yaşlarda gelerek Türkiye'de büyümüş katılımcıların Türkiye'den gitmek istemedikleri görülmüştür. Orta yaş grubu üzerindeki bireyler, özlem ve Türkiye'ye alışamama nedenlerinden anavatanlarına dönmek istediklerini dile getirmişlerdir. Türkiye'den gitmek isteyen gençlerinse kendi ülkelerinden ziyade başka ülkelere gitmek istedikleri görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında Türkiye'nin istihdam alanlarında yer alan sığınmacıların, sorunlar yaşamalarının en büyük nedeni sığınmacı statüsünde olmalarından kaynaklanmıştır. Sığınmacı olmaları onların, istihdam alanlarında kayıt dışı çalışmalarına neden olmuştur. Sığınmacıların kayıt dışı çalışmaları onların işçi haklarının olmamasına neden olmuştur. Bu durum beraberinde sığınmacıların, istihdam alanlarında yaşadıkları sorunları oluşturmuştur. Kayıt dışı çalışan sığınmacıların, yaşadıkları haksızlıklara sessiz kalacaklarını bilen işverenler, sığınmacıları kendi menfaatleri doğrultusunda çalıştırmaya başlamıştır. Böylelikle sığınmacılar, vasıfsız işlerde çok düşük ücretlere uzun saatler çalışmak zorunda kalmışlardır.

# KAYNAKÇA


Amasyalı, G. N. (2021). *Patriyarkal Kapitalizm Kıskacında Göçmen Kadın Olmak: Şanlıurfa'daki Suriyeli Kadınların Deneyimleri.* (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Acun, S., Kahveci, M. (2022). Emek Piyasasının En Altındakiler Göçmenler: İstanbul'da Türkiyeli ve Suriyeli Çalışanlar Arasındaki Ücret Ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 12(23): 185-198.

Ağır, O., Sezik, M. (2015). Suriye'den Türkiye'ye Yaşanan Göç Dalgasından Kaynaklanan Güvenlik Sorunları. *Birey ve Toplum,* 5(9): 96-123.

Akbıyık, N., Görücü, İ., Koç, M. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri. *Birey ve Toplum,* 5(9): 63-93.

Akça, G., Demirpolat, A. (2015). Ahilik Ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları. *Selçuk Üniversitesi Fen-debiyat Fakültesi Dergisi,* 1: 355-376.

Akça, G. (2003). Ahilik Geleneği Ve Günümüz Fethiye Esnafı. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi,* (1): 209-129.

Aksoy, A. (2018). 13. Ve 14. Yüzyılda Anadolu'da Ahi Teşkilatı, Etkisi ve Siyaseti. *Medeniyet ve Toplum Dergisi,* (2)1: 19-35.

Aktaş, M. (2018). Türkiye'deki Suriyeliler: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (1) :129-154.

Altundeğer, N., Yılmaz, E. (2016). İç Savaştan Bölgesel İstikrarsızlığa: Suriye Krizinin Türkiye'ye Faturası. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21(1): 289-301.

Aslan, G. G., Güngör, F. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Göç Sonrası Yaşadığı Sorunlar: İstanbul Örneği. *Uluslar Arası Bilimsel Araştırmalar Dergisi,* 11(18): 1602-1632.

Aslantürk, O., Tunç, Y. E. (2018). Yabancıların Türkiye'de Kayıtdışı İstihdamı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 10(4): 13-20.

Atılgan, A., Aydoğdu, Y., Em, S. (2017). Siyasal Rejimlerin Zorunlu Göçe Etkileri: Irak ve Suriye Örnekleri Üzerinden Bir Değerlendirme. *Kayes,* (1) : 50-66.

Atılgan, Z., Üçer, A. Z., Özkazanç, S. (2018) Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Kente Uyumu: Ankara Siteler'de İstihdama Katılım. *Uluslar Arası Bilimsel Araştırmalar Dergisi,* 3(2): 610-624

Avşar, Z., Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk İşçiliği Ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi,* 2(1): 9-40.

Aydemir, C., Kaya, M., Gündüz, A. Y. (2012). Ahilik Teşkilatında Ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi.* (14)11: 37-54.

Aygül, H. H. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri. *Vizyoner Dergisi,* 9(20): 68-82.

Aytaç, Ö., Kılınç, P. (2021). Emek Sömürüsünün Yeni Yüzü: Suriyeli Çocuk İşçiler. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 31(1): 381-404.

Bahar, M., Peçenek, D. (2019). İkinci Dil Edimi Sürecinde Çizgi Filmlerin Rolü: Eleştirel Bir Bakış Açısı. *Milli Eğitim Dergisi,* 48(223): 245-265.

Barın, H. (2015). Türkiye'deki Suriyeli Kadınların Toplumsal Bağlamda Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Göç Araştırmaları Dergisi,* 1(2): 10-56.

Barışık, S. (2020). *Küreselleşen Dünyada Fırsat Eşitliği Arayışında Uluslararası Göç ve Türkiye'nin Suriye Deneyimi,* Ankara: Gazi Yayınevi

Başbuğ, Ş. (2017). Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Karşılaştıkları Çalışma Sorununa İlişkin Bir İnceleme. *İş ve Hayat,* 1(1): 137-154.

Bektaş, Ç. (2019). Türk İşletmecilik Kültüründe Ahilik Teşkilatının Yeri ve Önemi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi.* (5)3: 418-425.

Bozbeyoğlu, E. (2015). Mülteciler ve İnsan Hakları. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi,* 2(1): 60-80.

Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2002). A longitudinal analysts of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.

Çakın, B. (2020). Farklılaşan Ötekiler: Kürtlere ve Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Ekşi Sözlük'te Yer Alan Temsillerin Karşılaştırılması. *Liberal Düşünce Dergisi,* 25(98): 65-81.

Çelik, R. İ., Doğan, A., Gökbel, A., Kanik, İ. Yozgat F. (2019). Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı. Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

Çetin, İ. (2016). Suriyeli Mültecilerin İşgücüne Katılımları ve Entegrasyon: Adana-Mersin Örneği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 15(4): 1001-1016.

Çiftçi, E. B. A. (2017). IŞİD: Oluşum, Kuruluş Ve Devletleşme Süreçleri. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Dergisi,* (1): 44-58.

Çınar, S. (2018*).* İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçilerin Gözünden Suriyeli İnşaat İşçileri. *Çalışma ve Toplum,* (1): 121-138.

Çoban, B. (2018). Türkiye'de İşsizlik Profili Bağlamında Suriyeli Gençlerin İstanbul İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları. *Çalışma ve Toplum,* (1): 193-216.

Çoşkun, E. (2017). Türkiye'de Kağıtsız Göçmen Kadınlar ve Sosyal Hizmetler. *Çalışma ve Toplum,* 1(1): 1299-1315.

Demir, M. (2011). İnsan Yaşamında Ayrımcılık: Truzim Sektörü Örneği.

*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 8(1): 760-784.

Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *Akademi*, 11: 67-87.

Develi, A., Kavas, Ç. (2020). Türkiye'de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıtdışı İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(1): 4-23.

Dinç, C., Tunçol, İ. (2018). 2003 Sonrası Irak ve Suriye'de ki Çatışmaların Zorunlu Göçe Etkisi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(2): 79-110.

Dursun, Y. (2011). Şiddetin İzini Sürmek: Şiddet Nedir?, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi,* 12: 1-18.

Duruel, M. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Türk Emek Piyasasına Etkileri Fırsatlar ve Tehditler. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 3(2): 208-222.

Düzkaya, H. (2016). *Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Entagrasyonu ve İstihdam Politikaları*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ekici, S., Tuncel, G. (2015). Göç ve İnsan. *Birey ve Toplum Dergisi,* 5(9): 9-22.

Emre, O. (2010). *İş Alanlarında Ayrımcılık: Kocaeli Örneği.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye' De Kayıt Dışı İstihdam Ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (8)16: 225-246.

Erdem, E. (2022). Fütüvvet-Ahilik Geleneğinde Ahlak, Kâmil İnsan Ve İktisat Meselesi: Ahiliğin Dolaylı İş Ahlakı İlkeleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi,* (11)3: 352-373.

Erkan, H. S. (2021). Suriyeli Göçmenlerin Türkiye'yi Tercihi Üzerinden Göç Teorilerine Yeniden Bakış. *Ortadoğu Etütleri,* 13(3): 421-44.

Ermumcu, S. (2013). Sığınmacıların ve Mültecilerin Sosyal Güvenlik Hakkı. *Çalışma İlişkileri Dergisi,* 4(2): 58-76.

Güloğlu, T., Korkmaz A., Kip, M. (2015). Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Göç Dergisi,* (1): 51-95.

Gürün. F., Koçak, O. (2015). Ahilik Geleneğinin Günümüzde Sosyal İçerme Politikalarına Olabilecek Katkıları. *Emek ve Toplum Dergisi,* 4(8): 126-143.

Gök, N. B. (2019). *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları.* (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Harunoğulları, M. (2016). Suriyeli sığınmacı çocuk işçiler ve sorunları: Kilis Örneği. *Göç Dergisi,* 3(1): 29-63.

Hazar, F., Sarıtaş, K., Okumuş, E., Yorulmaz, A. (2018). Ahilik Kültürü ve Günümüze Yansımaları (Eskişehir Örneği). *Eşkişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,* (4)8: 7-38.

İdil, B. (2020*). Suriyeli Sığınmacı Kadınların Türkiye'de Çalışma Hayatında Entegrasyonu Sorunu*. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Karagül, M., Masca M. (2016). Barış Ve Refahın Tesisinde Ahilik Kültürü Ve Sosyal Sermayenin Rolü. *Bilimsel Araştırmalar Dergisi,* 1: 1-17.

Karakaya, İ. (2019). Küresel Terörizmin Dönüşümü: Irak Ve Şam İslam Devleti (IŞİD) Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 38(1): 149-198.

Kaya, A, S. (2016). *Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları: Nizip Örneği.*

(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yeni yüzyıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kızıler, H. (2015). Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, (4)2: 408-423.

Kurtuldu, K., Şahin, E. (2018). Göçün Kadın Yaşamı ve Sağlığı Üzerine Etkileri. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi,* (1): 37-46.

Kutanis, R., Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (35): 359-372.

Kocadaş, B. (2018). Suriyeli Sığınmacılar ve Çalışma Hayatı: Sorunlar, Tespitler ve Öneriler. *Sosyolojik Düşün,* 3(1-3): 1-13.

Korkmaz, A. Ç. (2014). Sığınmacıların Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerine Yarattığı Sorunlar. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi,* (1): 37-42.

Korkmaz, M. (2018). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri Ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvence Dergisi,* 7(13): 57-83.

Köse, G., Yılmaz, Y. (2021). Ahilik Teşkilatı ve Günümüzde Üreticinin Finansman Bulma Seçenekleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi Dergisi,* 73 :137-145.

Nurdoğan, A. K., Öztürk, M. (2018). Geçici Koruma Statüsü İle Türkiye'de Bulunan Suriyelilerin Vatandaşlık Hakkı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 23(3): 1163-1172.

Özkaynar, G. K. (2022). Ahilik Teşkilatı ve Kariyer Çapalarının Kesişen Noktaları. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi. .* (5)2: 418-429.

Park, R. E. (1921). İnsan Doğası Sosyoloji Bilimine Giriş V (Ç. Taşkın, Çev.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık

Reitz, J. G. (2007). Immigrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 8(1), 11-36.

8(1), 11-36.

Sarı, R. M. (2018). *Irak'tan Türkiye'ye Göç Etmek Zorunda Kalan Türkmenler Üzerine Bir Araştırma: Ankara Örneği*. (Yüksel Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şahin, S. (2017). *Terörizm ve Terör Örgütleri ile Mücadele: Türkiye'nin DAEŞ (IŞİD) Terör Örgütleriyle Mücadele Politikası.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şen, Y., Özkorul, G. (2016). Türkiye – Avrupa Birliği İlişkilerinde Yeni Bir Eşik: Sığınmacı Krizi Bağlamında Bir Değerlendirme. *Göç Araştırmaları,* 2(2): 86-119.

Tamer, M. (2020). Göç, göçün nedenleri ve uluslararası göç üzerine kavramsal bir analiz. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi,* 7(60): 2808-2818.

Taşkın, S. (2022). Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık Bağlamında Nitel Bir Değerlendirme: Gizli Sayılar Film Analizi. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi,* 6(17): 341- 364.

Tatlıoğlu, K. (2012). Ahilik Teşkilatında Anadolu Türk Kadınının Girişimciliğine Sosyal-Psikolojik Bir Yaklaşım. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2)4: 69-92.

Topal, A. H. (2015). Geçici Koruma Yönetmeliği ve Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1): 05-22.

Urk, M. (2010). *Göç Olgusu Bağlamında Mülteciler, Sığınmacılar Ve İnsan Hakları.*

(Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, D. Ş. (2017). *Suriye'den Türkiye'ye Göç Etmiş Türkmenler Üzerine Bir Araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Ankara.

Ziya, O. (2012). Mülteci-Göçmen Belirsizliğinde İklim Mültecileri. *TBB Dergisi,* 99: 229-240.

## İnternet Alıntıları

Göç Genel İdaresi Müdürlüğü (2022).

Samsun Valiliği (2022). (http://www.samsun.gov.tr/).

## Araştırma Raporları

Suriyelilerin Türk İş Gücü Piyasasına Entegrasyonu Sorunlar-Öneriler. Konya Ticaret Odası, 2016. (https://www.kto.org.tr/d/file/suriyelilerin-turk-isgucu-piyasasina-entegrasyonu,-sorunlar-oneriler---nazli-ustun.pdf). Üstün, N.

# MÜLAKAT SORULARI

Sığınmacı Çalışan:

1.Türkiye'ye ne zaman geldiniz?

2.Kendi ülkenizde ne iş ile ilgileniyordunuz? Koşulları nelerdi? Türkiye de ne iş ile ilgileniyorsunuz ve koşulları nedir?

3.Çalışma ortamında işverenle, müşterilerle veya iş arkadaşlarınız ile sorun yaşıyor musunuz?

4.Türkiye de Kadın/Erkek olarak hangi işi yapmak isterdiniz?

5.İşvereniniz sizi neden işe almıştır? Sizi tercih etme sebebi nedir?

6.İş arkadaşlarınız ve çevrenizde ki kişiler ile neler konuşuyorsunuz? Konuştuğunuz duyduğunuz sorunlar nelerdir?

7.Türkiye'den gitmeyi düşünüyor musunuz?

İşletme Sahibi:

1.Yerli ve yabancı (Suriyeli/Iraklı) çalışan arasında ayrımcılık yaptığınızı düşünüyor musunuz?

2.Bu ayrımcılığın temel nedeni nedir?

3.Yabancı (Suriyeli/Iraklı) çalışana, haksızlık yaptığınızı düşünüyor musunuz?

# ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

| | |
|---|---|
| **A**dı Soyadı | Kebire Ayyıldız |
| Doğum Yeri | |
| Doğum Tarihi | |

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

| | |
|---|---|
| Üniversite | Çankırı Karatekin Üniversitesi |
| Fakülte | Edebiyat Fakültesi |
| Bölüm | Sosyoloji |

YABANCI DİL BİLGİSİ

| | |
|---|---|
| İngilizce | YDS (…)YÖKDİL(…) TOEFL(…) EILTS(…) |

İLİTİŞİM

| | |
|---|---|
| Adres | |
| E-mail | |