

## SURİYELİ ÇALIŞANLAR VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK

Gökçe Uysal\*, Baran Alp Uncu\*\* ve Merve Akgül\*\*\*

### Yönetici Özeti

Bu araştırma notunda Türkiye’de bulunan 18-29 yaş arasındaki Suriyeli gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık sorunu incelenmektedir. Araştırma kapsamında görüşülen Suriyeli gençlerin yüzde 92’si, farklı şekillerde ayrımcılığa maruz kaldığını dile getirirken, İstanbul’da çalışan ya da iş arayan genç Suriyelilerin yüzde 80,3’ü işgücü piyasasında ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir. Genç Suriyeliler, iş teklifi alma ihtimallerinin Türkiyeli gençlere göre daha düşük olduğunu, Türkiyeli gençlerden daha düşük ücretlere daha uzun süreler çalıştıklarını, fazla mesai ücreti alamadıklarını ve mola sürelerinin bile daha kısa olduğunu belirtmektedir. Her dört Suriyeliden biri ayrımcılıktan dolayı işe alınmadığını düşünmektedir. Suriyeli gençler ayrıca maruz kaldıkları kötü muameleden de sıkça bahsetmektedir. Patron ya da yöneticilerinden kötü muamele görenler olduğu gibi çalışma arkadaşlarından kötü muamele görenler de bulunmaktadır. Suriyelilerin işgücü piyasasına uyumunun kolaylaştırılabilmesi için ayrımcılıkla mücadele edilmesi gereklidir.

### Araştırmanın künyesi

Betam’ın Uluslararası Gençlik Vakfı (International Youth Foundation) ile işbirliği içerisinde gerçekleştirmiş olduğu “İstanbul’daki Suriyeli Gençlere Fırsatlar” raporu kapsamında İstanbul’da yaşamakta olan Suriyeli gençlerin işgücü piyasası durumları incelenmiş ve işgücü piyasası entegrasyonunun önündeki engeller belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı ile ulusal ve uluslararası paydaşlarla, firmalarla, belediyelerle ve genç Suriyeliler ile derinlemesine görüşmeler yapılmış, ayrıca İstanbul’daki 1000 genç Suriyeli ile yüz yüze anketler gerçekleştirilmiştir.

Uygulanan anket çerçevesinde genç Suriyelilere ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına ve uğradıklarını düşünüyorlarsa hangi durumlarda ayrımcılığa uğradıklarına dair sorular yöneltilmiştir. Anketle toplanan veriden yola çıkarak genç Suriyelilerle yapılan derinlemesine görüşmelerde de ayrımcılığa dair benzer sorular yöneltilmiştir. Bu araştırma notunda nitel ve nicel yöntemlerle toplanmış bu veriler kullanılarak Suriyeli gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık incelenmektedir.

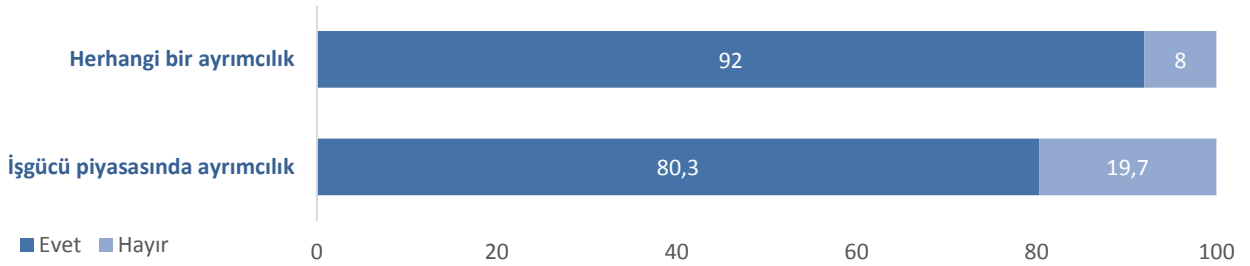
\* Doç. Dr. Gökçe Uysal, Betam, Direktör Yardımcısı, [gokce.uysal@eas.bau.edu.tr](mailto:gokce.uysal@eas.bau.edu.tr)

\*\*Baran Alp Uncu, PhD, Bağımsız Araştırmacı, [baran.alp.uncu@gmail.com](mailto:baran.alp.uncu@gmail.com)

\*\*\*Merve Akgül, Betam, Araştırma Görevlisi, [merve.akgul@eas.bau.edu.tr](mailto:merve.akgul@eas.bau.edu.tr)

Görüşmecilerin gizliliğini korumak için bilgileri kodlanarak kullanılmıştır. Suriyeli gençlerin bilgilerine ilişkin kodlamada yaşları, cinsiyetleri ve işgücü piyasası durumları belirtilmektedir (örneğin: 23, kadın, işsiz). Firmaların künyelerinde ise kaçınıcı görüşmeci oldukları, faaliyet gösterdikleri sektör ve ortaklık yapılarında Suriyeli ortak olup olmadığı belirtilmektedir. Örneğin (F14, hizmetler, Türkiyeli) künyesini taşıyan firma 14. görüşmenin yapıldığı, hizmetler sektöründe faaliyet gösteren ve Suriyeli ortağı olmayan bir firmanın künyesidir.

**Şekil 1 : Suriyeli olduğunuz için ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz? <sup>1</sup>**

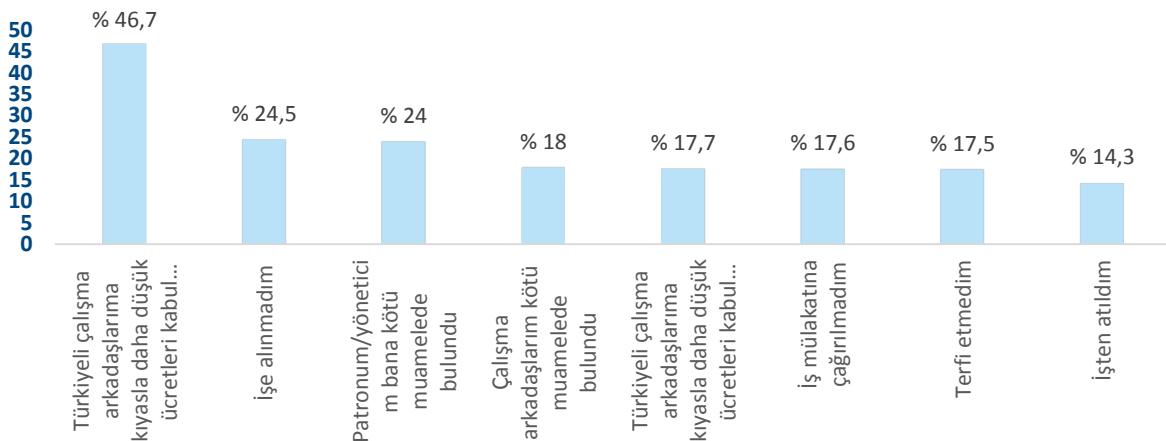


Kaynak: IYF İşgücü Araştırma Anketi, 2017

### İşgücü piyasasında ayrımcılığın farklı eksenleri

Anket verilerine göre İstanbul işgücü piyasasındaki Suriyelilerin yarısı Türkiyeli çalışma arkadaşlarına kıyasla daha düşük ücretlere çalıştığını, yaklaşık dörtte biri Suriyeli olduğu için işe alınmadığını düşünmektedir. Benzer şekilde genç Suriyelilerin yüzde 24'ü patronunun ya da yöneticisinin, yüzde 18'i çalışma arkadaşlarının kendisine kötü muamelede bulunduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda işyerinde gayriresmi hiyerarşi, "pis işlerin" kendilerine verilmesi, mola sürelerinin bile daha kısa olması gibi şikayetler dile getirilmektedir. Görüşme yapılan kişilerden bazıları ücretlerin zamanında ödenmesi ve hakların kullanımı gibi konularda çalışma koşulları bakımından Suriyeli ve Türkiyeli çalışanlar arasındaki farklılıklara dikkat çekmektedir.

**Şekil 2 : İşgücü piyasasında karşılaşılan ayrımcılık**



Kaynak: IYF İşgücü Araştırma Anketi, 2017

<sup>1</sup> Ankette bu soru "Suriyeli olduğunuz için ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz? Ve Hangi durumlarda ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyorsunuz?" şeklinde iki soru olarak sorulmuştur.

## İş arama

Suriyeli gençler, işgücü piyasasında ayrımcılığın iş arama süreçlerinden başladığını dile getirmektedir. Araştırma kapsamında görüşme yapılan çalışan ve işsiz olan bireyler kendilerine düşük ücretlerin ve kötü çalışma koşullarının teklif edildiğini ifade etmektedir. Her dört Suriyeliden biri ayrımcılıktan dolayı işe alınmadıklarını düşünmekte, sadece Suriyeli oldukları için bazı işverenlerin onları geri çevirdiğini söylemektedirler.<sup>2</sup>

*"İş aramaya gittiğimde çoğu patron, çoğu işyeri sahibi Suriyeliyiz diye işe almıyor. Bize diyorlardı 'biz Suriyeli çalıştırmıyoruz' çok yerde öyle durumla karşılaştık. Bize diyorlardı 'Suriyeli yok'." (22, erkek, iş arıyor)*

*"Bazen iş yoğunluğu azalıyor ve o zaman sadece Türkleri çalıştırıyorlar. Suriyelileri işten çıkartıyorlar." (28, erkek, çalışıyor)*

*"İş ararken 'Suriyeli yok!' diyenler oluyor." (28, erkek, iş arıyor)*

*"İş bulma konusunda Suriyelilerin şanslarının fazla olduğunu düşünmüyorum. Umut veren hiçbir şey görmüyorum. Hiçbir şeyimiz yok- düzgün maaş yok, sigorta yok, kimlik yok, çalışma izni yok." (23, erkek, çalışıyor)*

Araştırmada toplanan verilere göre yalnızca genç Suriyeliler değil, aynı zamanda firmalar ve sektör temsilcileri de işe alım süreçlerinde Suriyelilere ayrımcılık uygulandığını dile getirmektedir. Bir firma yetkilisi, yardım ettikleri Suriyelilerin, minnet duygusuyla, paketleme ve taşımada firma müşterilere yardım ettiğini ancak müşterilerden gelen geribildirimler sonucu bu uygulamaya son verdiklerini belirtmektedir (F14, hizmetler, Türkiyeli).

Bu doğrultuda Suriyelilerin milliyetçi nedenlerle işe alınmadıklarını belirten görüşler de paylaşılmıştır. (F2, tekstil, Türkiyeli; F1, tekstil, Türkiyeli; Türkiye Perakendeciler Federasyonu). Ayrıca bazı katılımcılar eğer ekstra vergi teşvikleri verilirse milliyetçi tutumların ortadan kalkacağını belirtmektedir (Türkiye Perakendeciler Federasyonu).

*"İşverenlere göre değişiyor. Bazıları Suriyelilere karşı ırkçı oluyor ve Suriyelileri çalıştırmıyor. Bazıları ırkçı değil cimri oluyorlar. Daha az maaş kabul ettikleri için Suriyelileri çalıştırmayı tercih ediyorlar." (27, erkek, iş arıyor)*

Araştırma kapsamında firma ve işletmelerle yapılan görüşmeler, diğer çalışanlardan ve müdürlerden gelen kaygılardan dolayı Suriyelilerin işe alımı konusunda tereddüt edildiğini gösteriyor.

*"Firmalarda Suriyeli işyerine girdiği zaman diğer çalışanlar huzursuz oluyor... Ben (Suriyeli çalıştırmayı) düşünmüyorum çünkü bizim arkadaşlar istemiyor." (F2, tekstil, Türkiyeli).*

Özellikle müşteri ile birebir iletişimi gerektiren işlerde, müşterilerde olumsuz bir algı oluşmasına dair endişe ve dolayısıyla müşteri kaybı korkusu da Suriyeli istihdamının önündeki engellerdendir (F14,

---

<sup>2</sup> Erol ve diğerlerinin (2017) belirttiklerine göre tekstil sektöründeki Türkiyeli ve Suriyeli çalışanlar, Suriyelilerin iş bulmalarının farklı boyutlarda da olsa daha zor olduğunu düşünmektedirler.

hizmetler, Türkiyeli ve Türkiye Perakendeciler Federasyonu).<sup>3</sup> Türkiye Perakendeciler Federasyonu, firmaların Suriyelileri işe alabileceğini ancak doğrudan müşteri irtibatının gerekli olduğu pozisyonlarda dil konusundaki endişeler ya da önyargı sebebiyle Suriyelileri istihdam etmeyi tercih etmeyebileceklerini dile getirmiştir.

### Ücretlerin düşüklüğü ve ödemede suistimaller

Suriyeli gençlerle yapılan anketlere göre işgücü piyasasında ayrımcılığın ana kaynaklarından biri düşük ücretlerdir (yüzde 46,7).<sup>4</sup> Anket verileri İstanbul'da istihdam edilen genç Suriyelilerin ortalama ücretlerinin Türkiyelilerin ortalama ücretlerinin altında olduğunu göstermektedir. Genç Suriyeli erkeklerin ortalama aylık ücreti 2017'de 1400 TL, kadınların ise 1300 TL'dir. Genç Suriyeli erkeklerin yarısı, kadınların ise dörtte üçü asgari ücretten az kazanmaktadır. Buna karşın İstanbul'da aynı yaş grubunda ortalama aylık ücret 1660 TL'dir. Doğrudan ayrımcılığın bir ölçütü olmamakla birlikte ücretler arasındaki bu fark daha ayrıntılı araştırmayı gerektirmektedir.

Ayrımcılığın bir yansıması olarak düşük ücretler Suriyeliler ile yapılan derinlemesine görüşmelerde de defalarca dile getirilmiştir.

*"Suriyeli işçileri sadece düşük maaş aldıklarından tercih ediyorlar. Suriyeli bir ustanın maaşı Türk ustanın maaşından daha düşük." (28, erkek, çalışıyor)*

*"Tek sorun maaşlarımızın Türklerinkinden az olması. Türklerinkinden 400 lira falan eksik." (28, erkek, çalışıyor)*

Firma yetkilileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler de Suriyelilerin Türkiyelilere kıyasla daha düşük ücretlere çalıştırıldıklarını onaylamaktadır. Bir firma sahibi Suriyeli ve Türkiyeli çalışanlara aynı ücreti ödediği için arkadaşlarının kendisine kırdığını söylemektedir.

*"Onlara 'O sizin probleminiz. O sizinle vicdanınız arasındaki problem. Benim şartlarıma kimse karışmasın' dedim. Bu adam bana emek veriyorsa, bir Türk kadar veya daha fazlası çalışıyorsa, ben onu sen Suriyelisin diye yarı maaşla çalıştırmam." (F9, hizmetler, Türkiyeli).*

Araştırmada İstanbul işgücü piyasasındaki genç Suriyelilerin maaş suistimaline karşı koruma mekanizmalarından yoksun oldukları görülmüştür. Katılımcıların çoğu, maaş ve ücret almada sorun yaşadıklarını, maaşlarının zamanında ya da önceden anlaşılan tutarda ödenmediğini<sup>5</sup>, bir kısmı ise yaptıkları iş karşılığında hiçbir ödeme olmadığını söylemektedir.

---

<sup>3</sup> Benzer bir endişe Pinar, Siverekli ve Demir'in araştırmasında da (2016) ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre Urfa'daki firmalar, sorunlara neden olacağı gerekçesi ile müşteri ile birebir ilişki gerektiren pozisyonlar için Suriyelileri işe almayı tercih etmemektedir.

<sup>4</sup> Fair Action and Future in Our Hands (2017)'de Suriyelilerin işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldığını ve Türkiyelilere zamanında ve tam ödeme yapılma olasılığı daha yüksekken, özellikle geç ve eksik ödemenin Suriyeliler arasında yaygın olduğunu belirtmektedir.

<sup>5</sup> Toksöz, Erdoğan ve Kaska (2012) en düşük ücreti tekstil sektöründe çalışan 15-17 yaş arasındaki Suriyeli gençlerin aldığını bulmuşlardır. TESEV (2015) de kayıt dışılığın ve düşük ücret ödemelerinin Suriyeliler arasında yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Hayata Destek (2016) Suriyelilerin zamanında ödenmeyen, düzensiz ve düşük ücretler aldığını belirtmektedir. İçduygu (2016) ise Suriyelilerin uzun saatler çalıştığını, zamanında ve tam ödenmeyen düşük ücretler aldığını tespit etmiştir. Bellamy ve diğerleri (2017) düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri rapor etmiştir. "Suriye'de kendi restoranı vardı, şimdi ise bir restoranda öğlen 12'den gece yarısı 12'ye kadar ayda 1.500-1.800 liraya (500-600 \$) çalışıyor". Evde takı yapan bir kadın

*“Normalde maaşım 800 liradır ama 500 lira verdi.” (18, erkek, işsiz).*

*“Bir de maaşların ödenmesinde sıkıntı vardı. Benim maaşım 1200 liraydı iki aya ancak verirdi, 3-4-5 taksit verirdi.” (28, erkek, çalışıyor)*

Bu problem paydaş görüşmelerinde de tartışılmıştır. Suriyelilerin ücretlerinin bazen hiç ödenmediği ya da geç ödendiği söylenmiştir (Suriye Dostluk Derneği). Çoğu kayıt dışı istihdam edilen Suriyeliler için bu gibi durumlarda herhangi bir koruma mekanizması işlememektedir (İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi, IGAM). IGAM temsilcisine göre bu sorunlar özellikle kadınlar ve çocuklar tarafından daha yaygın tecrübe edilmektedir. Maaşlar hiç ödenmediğinde ya da geç ödendiğinde, katılımcıların çoğu durumu toplu olarak ya da bireysel olarak işverene bildirdiklerini ama hiçbir sonuca ulaşamadıklarını söylemektedir. Bazı katılımcılar polis ve belediye yetkilileri gibi üçüncü kişilere şikâyetle bulunmalarına rağmen ne memurların ne de kuruluşların müdahil olduğunu, kimsenin onlara yardım etmediğini öne sürmektedir.

*“İşverenlere daha fazla denetim olması lazım çünkü çok az maaş veriyorlar. Bazıları ayın sonunda veririz diyor ama ayın sonu gelince çalışana alacağın yok diyorlar. İlk ayda çalışma izni olmadan Suriyeliler çalışıyor. Patron maaşı vermediği zaman kimse şikâyet edemez polise gidip bu adam bana maaşımı vermedi diyemez.” (29, erkek, çalışıyor)*

*“Çalıştığım işyerlerinden birinde maaşımı ödemediler. Polise gittim. Çalışma iznini sordular. Onlara olmadığını söyledim. Bunun üzerine beni gönderdiler.” (29, erkek, çalışıyor)*

*“Yardım aldığımız herhangi bir kişi ya da kurum yok. Sadece kendimiz yapıyoruz şikâyeti. Belediyeye şikâyet etmek istedik ama belediyedeki görevli memur dedi ki benim çok işim var yardımcı olamayacağım.” (22, kadın, iş arıyor)*

### **Çalışma saatleri**

Suriyeli gençler çalışma koşullarında da Türkiyeli çalışanlara kendi aralarında bir dizi farklılık olduğunu kaydetmektedir. Suriyeli gençler çalışma saatlerinin Türkiyeli çalışanlardan daha uzun olduğunu, mola sürelerinin ise daha kısa olduğunu belirtmektedirler. Bu durum derinlemesine görüşmelerde bir çok kez dile getirilmiştir.

*“Türklerin maaşı 2000 TL'ye yakın. Öğle yemeği yiyorlar. Her şeyleri var. Onlar 1 saat dinlenirken, biz yarım saat dinlenebiliyoruz... Bizim [Suriyeli çalışanların] mesai uzundu. Gece 12'ye kadar çalışıyorduk. Türkler ise 7'ye kadar.” (18, erkek, iş arıyor)*

### **Yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler**

Gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıklarını belirttikleri ayrımcılık türlerinden biri de kötü muamele ve işyerinde gayriresmi hiyerarşidir. İşgücü piyasasındaki her dört genç Suriyeliden biri Suriyeli oldukları için patronlarından ve/veya yöneticilerinden kötü muamele gördüklerini dile getirmiştir. Neredeyse her beş genç Suriyeliden biri iş arkadaşlarından kötü muamele gördüğünü beyan etmektedir.

---

artık bırakmak zorunda olduğunu çünkü işin hem çok yorucu hem de çok az gelir (haftada yaklaşık 50-60 lira (17-20 \$) getirdiğini söylemiştir.”

*“Sadece sıkıntım Türk işçilerle ayrımcılık hissediyoruz, herhangi bir olay olunca ‘hadi ülkenize gidin’ diyorlar”. (23, erkek, çalışıyor)*

*“[Diğer çalışanlar] Biz sizi istemiyoruz, sevmiyoruz tarzında konuşuyorlardı.” (26, erkek, çalışıyor)*

*“Erkek değilsiniz, evinize dönün” diyorlar.” (29, erkek, çalışıyor)*

*“O gün patrona gittim. Onunla konuştum ve ustanın her zaman bana nasıl davrandığını söyledim. Bana hep kötü davrandığını söyledim. ‘Sen çalışmak istiyor musun, istemiyor musun? 10-15 dakika düşün, gel’ dedi. Ama ben ağlıyordum. Bir buçuk senedir sabrediyordum. Mecburum. Başka bir yerde iş yok. İş zor. Davranışlar sıkıntı... Sonra teşekkür ettim ve hadi güle güle, gittim.” (26, erkek, çalışıyor)*

Derinlemesine görüşme yapılan bazı Suriyeliler çalışma yerinde Suriyeliler ve Türkiyeliler arasında gayri resmi hiyerarşilerin olduğunu söylemektedir. Bu gayriresmi hiyerarşi verilen işlerin miktarı ve niteliğinin farklılaşmasını, Suriyelilere “pis işleri” yaptırmayı ve işyerindeki imkanlara eşit olmayan erişimi içermektedir.

*“İşin servisi vardı. Türkler koltuklara, Suriyeliler yere oturuyordu hep. Bu olay yüzünden çatışma çıktı, birbirimizi dövdük. Suriyeli bir eleman vardı 40 yaşında, o yere oturuyordu ama genç Türk işçi koltuğa oturuyordu. Bunu patrona söyledim ama patron bir şey yapmadı ve ben de işten çıktım.” (28, erkek, çalışıyor)*

*“Çalıştığım fabrikada 3-4 Suriyeli çalışan vardı ama bize çok iş veriyorlardı. Çok çalışıyorduk. Bizi Türklere göre daha çok çalıştırıyorlardı.” (22, erkek, iş arıyor)*

Başka bir firma Suriyelilerin sosyalleşmediğini, birbirlerinden ayrılmamaya meyilli olduklarını, işyerinde Suriyeliler ve Türkiyeliler arasında ayrışma ile ilgili kaygılarını dile getirmektedir (F5, tekstil, Türkiyeli).

*“Adamı gönderiyorum mesela, diyorum ki, git şu restorandan bu yemekleri al gel. Kendine de, ne istiyorsan diyorum oradan al gel, oturup beraber yiyelim. Adam geliyor, “ye”, “hadi gel”, “ben kendime almadım, ben Suriyeli restoranda yiyeceğim”. Tamam da, yani, burada biz bir ayrımcılık yapmıyoruz, o yapıyor (...) Bunların aslında statüsünün belirlenmesi lazım öncelikle. Esnaflık yapanın da, çalışanın da bir statüsünün olması lazım. Yani benimle bir kere aynı haklara sahip olmamaları lazım.” (F12, hizmetler, Türkiyeli).*

### **Erkekler ve az eğitilmişler ayrımcılığı bildiriyor**

İşgücü ayrımcılığı bağlamında anket verisinin daha ileri bir analizi, erkeklerin ve daha az eğitilmişlerin, ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Herhangi bir okulu bitirmeyenlerin yüzde 95,5’i ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmektedir ve bu oran lise mezunları arasında yüzde 74,1’e gerilemektedir. Bununla birlikte, bu oran üniversite mezunları arasında yüzde 80 civarındadır.

**ŞEKİL 3: İşgücü piyasası ile ilişkili ayrımcılık**



Kaynak: İYF İşgücü Araştırma Anketi, 2017

Özet olarak işgücü piyasasındaki genç Suriyeliler işgücü piyasasında ayrımcılıkla mücadele ettiklerini dile getirmektedir. İşgücü piyasasında ayrımcılık hem kanıtlanması hem de mücadelesi oldukça zor bir sorundur. Çoğu genç Suriyelinin kayıt dışı çalıştığı düşünüldüğünde işyerindeki ayrımcılıkla mücadelenin daha da zor olacağı sonucuna varılabilir. Diğer taraftan işgücü piyasasında ayrımcılık işyeri barışına zarar vermekte, bireylerin işgücü bağlılığını zayıflatmaktadır. Bu bağlamda genel olarak toplumdaki ayrımcılıkla mücadele edilirken işgücü piyasasında ayrımcılığa da özel dikkat gösterilmesi elzemdir.