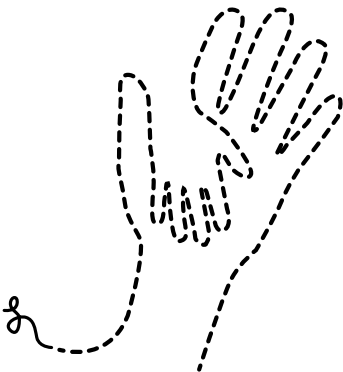
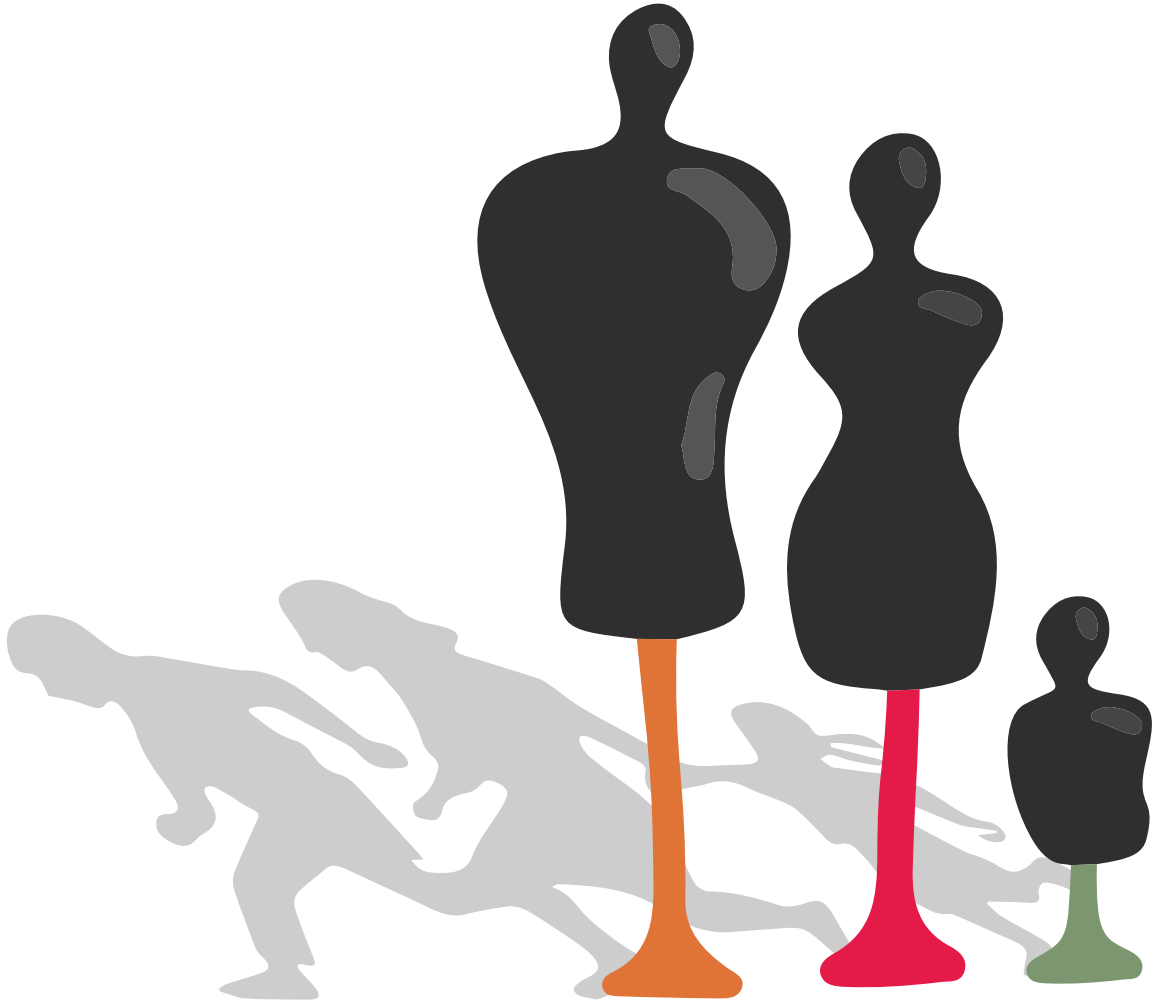


Türkiye Giyim Endüstrisinin  
Suriyeli İşçileri  
Geçmişini Düşünmek, Geleceğe Yönelmek



**Temiz  
Giysi  
Kampanyası**

Clean Clothes Campaign Turkey





## 1. Giriş

Suriye iç savaşı dokuzuncu yılına girerken, Suriye nüfusunun yarısından fazlası göç etmek ve 5,6 milyon Suriyeli yurtdışına sığınmak zorunda kaldı. Bu süreçte, Türkiye, açık kapı politikası ile Suriye'deki savaştan etkilenen 3,5 milyondan fazla Suriyeli yurttaş<sup>1</sup> yönelik insani yardım çalışmalarına büyük katkı sağlamıştır. Türkiye'nin Suriyeli mültecilere sağladığı koruma ve haklar-ışgücü piyasasına erişim dâhil- uluslararası kuruluşlar ve yabancı hükümetler tarafından geniş çapta kabul görmüştür.

Türkiye'deki Suriyelilerin büyük çoğunluğu mülteciler kamplarının dışında ikamet ediyor ve konfeksiyon dahil olmak üzere, Türkiye genelindeki il ve ilçelerde ücretli emek işinden geçiniyor. Türkiye'nin hazır giyim sektörü, tahmine göre 250.000-400.000 Suriyeli işçi barındırmak suretiyle, Suriyeliler için en büyük gelir kaynaklarından biri haline geldi<sup>2</sup>. Son yıllarda, bu sektörde çalışan Suriyeli mültecilerin güvencesiz çalışma koşullarına gösterilen ilgi arttı. Küresel giyim markalarının tedarik zincirlerindeki çocuk işçiliği özellikle dikkat çekti ve tedarik zincirlerinin şeffaflığına ve sorumlu iş davranışına yönelik talepler çoğaldı. Çok sayıda kamu ve özel destek programı başlatılmış olmakla birlikte, son araştırmalar, Suriyeli mültecileri ayrımcılık ve sömürüden korumanın hala acil bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Okuyacağınız bu rapor, mültecilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik her girişimin mülteciler için bizzat yaşadıkları zorlukları ve işçilerin sahip

oldukları arzuları derinlemesine kavramak zorunda olduğu varsayımıyla başlamaktadır. Yapısal koşulların, mültecileri genelde sömürü ve istismar konusunda daha savunmasız hale getirdiği gerçeği bir yana; mülteci işçileri bir örnek kabul etmek, hatalı bir yaklaşım olacaktır. Yaş, toplumsal cinsiyet, etnik köken, yasal statü ve dil becerilerine dayalı ayrımlar, işçilerin deneyimleriyle ve hayatlarını iyileştirmede karşılaştıkları stratejik seçenek ve engellerle kesişmektedir. Bu nedenlerle destek planlarının, farklı mülteci işçi gruplarının özel ihtiyaçlarına ve yaşadıkları özel zorluklara göre uyarlanması gerekir.

Rapor, mülteci işçilerin karşı karşıya kaldıkları güvencesiz durumları nasıl deneyimledikleri ve bu durumları nasıl yönettiklerine odaklanarak, Türkiye'de insana yakışır bir yaşam sürmek için verdikleri mücadelede onlara yardımcı olan ve onları zorlayan yapısal faktörlerin ne olduğuna ışık tutmayı hedefliyor. Markaların satın alma uygulamaları ve iç politikaları, fabrikalardaki üretim koşullarını şekillendirmede belirleyici olmaya devam ederken, mültecilerin kendi eylemliliği ve mücadeleleri, işyerine dair deneyimlerinin asli unsuru olarak anlaşılmalıdır. Eylemliliği merkeze koyan böylesi bir yaklaşım, birbirinden farklı müdahale düzeylerinin önemini değerlendirmemize ve mülteci işçiler için çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ana mekanizmaları ve politikaları belirlememize olanak sağlayacaktır.

## 2. Arka plan: Türkiye giyim endüstrisinde Suriyeli mülteciler

Hazır giyim sektörü, Türkiye ekonomisi ve dış ticareti için en önemli sektörlerden biri olup devlet geliri ve istihdama ciddi katkı sunan bir sektördür. Türkiye, dünyanın en büyük yedinci giysi ihracatçısıdır ve Avrupa Birliği ülkeleri için hazır giyim üreten ülkeler arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye ekonomisinin bütününde, tekstil ve hazır giyim sektörü Avrupa Birliği'ne ihracatta ikinci büyük pazar olarak sıralamada yerini almaktadır.

Türkiye'de hazır giyim sanayisinin başarısı tıpkı diğer hazır giyim ihracatçısı ülkelerdeki gibi ucuz ve esnek bir işgücünün varlığı ile yakından alakalıdır. Endüstri, kısa üretim döngüleri ve küçük siparişler olarak kendini gösteren hızlı modaaya ayak uydurabilmek üzere şekillenmektedir<sup>iii</sup>. Böyle bir arka planda, Türkiye'nin rekabet yeteneği büyük ölçüde, giyim ihracatçıların pazar taleplerine ve hızla değişen ürün yelpazesine esnek bir biçimde geri dönüş yapabilen ve ürünleri göreceli olarak daha kısa sürede teslim edebilen kayıt dışı sektöre bağlıdır. Bu beceriye sahip olmak için kurulan kayıt dışı alt sektör, kayıtlı ekonominin yanında tamamlayıcı bir iş bölümü olarak varlık göstermektedir. Uluslararası markalara ihracat yapan resmi işletmeler genellikle ABD'li ve Avrupalı müşterileri tarafından denetimlere tabi tutulurken, büyük siparişler söz konusu olduğunda kendi taşeronlarına iş vermeleri yaygın bir uygulamadır<sup>iv</sup>. Daha küçük işletmelerin, ihracatçı firmalara taşeronluk yapması, Türkiye'deki üretim modelinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmiştir<sup>v</sup>. Zira hazır giyim endüstrisindeki 52.000 şirketin yaklaşık 48.000'inin çalışan sayısı 50'den azdır<sup>vi</sup>. Bu fabrikalardaki işçilerin %80'inin kayıt dışı olarak, yani iş, sağlık ve mali yönetmelikler olmaksızın çalıştığı tahmin edilmektedir<sup>vii</sup>.

Kayıt dışı emeğin yaygın olarak kullanılmasının yanı sıra, Türkiye hazır giyim sektörü, büyük ölçüde göçmen işçilerden oluşmaktadır. Bu durum, Suriyeliler Türkiye'ye gelmeden uzun zaman önce de bu şekilde devam etmekteydi. Azeriler, Afganlar, Özbekler ve diğer (yurt içinden ve yurt dışından) göçmenler uzun zamandır yerli işçilerin kabul etmeye pek gönüllü olmadığı bu işlerde çalışmakta. Kısaca, kayıt dışı göçmen işçiler, Türkiye hazır giyim sektöründe yeni bir konu sayılmaz. Bununla birlikte, Suriyeliler yalnızca nüfuslarının son yıllarda hızla artması sebebiyle değil, aynı zamanda yasal olarak çalışma izni alabilen nadir göçmen gruplardan biri olarak da hazır giyim çalışanları arasında kendine mahsus bir grubu temsil etmektedir.

Göçmen işçilerin sektörde kolaylıkla iş bulabildiği göz önüne alındığında, İstanbul'daki Suriyeli gençlerin yaklaşık yüzde 18'inin konfeksiyon sektöründe çalışıyor olması şaşırtıcı bir gerçek olmuyor<sup>viii</sup>. Bunun sonucu olarak, Türkiye hazır giyim endüstrisinin Suriyeli mültecilerini araştırmaya ve meselenin siyasi karar vericilerle özel sektör üzerindeki etkilerine giderek artan bir ilgi var. Ancak, şaşırtıcı derecede az sayıda çalışma, raporlarını mülteci işçilerden direkt toplanan birincil verilere dayandırmakta. Türk-İş'e bağlı Birleşik Metal-İş'in 2017 yılında yayınladığı kapsamlı çalışmayı kayda değer bir istisna olarak görebiliriz<sup>ix</sup>. Çalışma, Suriyeli hazır giyim işçileri ile yerel işgücü arasındaki; çalışma koşulları, maaş, demografik yapı gibi farklılıkları araştırmak üzere, Türk ve Suriyeli işçilerle yapılan 600'den fazla mülakata dayanmaktadır. Çalışmanın bulguları, kayıt dışı çalışmanın Suriye vatandaşları arasında çok daha yaygın olduğunu, Suriyeli işçilerin yaklaşık %100'ünün, yasal hakları olan sosyal güvenlik hakkı ve diğer haklara erişmelerini sağlayacak çalışma izinlerinden yoksun olduğunu gösterdi. Bu oran, Türk meslektaşları arasında %50 civarında.

Ayrıca, kadın işçilerin çalışma oranının Suriyeliler arasında önemli ölçüde düşük olduğu, buna karşın çocuk işçiliğin (15 yaş ve altındaki işçiler) daha yaygın olduğu görülmüştür. Türkiye hazır giyim sektöründeki ücretler, Türk erkek işçilerin tepede yer aldığı bir hiyerarşi özelliği taşır. Türk kadın işçilerin ortalama ücretleri erkek meslektaşlarından daha düşükken, Suriyeli erkeklere oranla daha iyi durumdadır. Ücret basamağının en altında ise Suriyeli kadınlar var. Özellikle, Suriyeli kadın işçilerin ücretleri asgari ücretin ve hatta Türk-İş'in açıkladığı açlık sınırının altında seyrediyor. Aynı zamanda, hazır giyim işçilerinin çalışma saatleri yasal limitleri büyük oranda aşıyor; işgücünün üçte biri haftada 60 saatten fazla zamanı işyerinde geçiriyor. Tüm bunlara ek olarak rapor, Suriyeli çalışanların diğer çalışanlar tarafından ayrımcılığa maruz kaldığına dikkat çekiyor.

Ortaya çıkan sonuçlar, Türkiye'de dört Suriyeli işçiyle görüşen ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar olan "Fair Action" ve "Future In Our Hands" kuruluşlarının araştırması tarafından da büyük ölçüde teyit edildi<sup>x</sup>. Bu kurumların araştırma raporu aynı zamanda, çalışma izinleri ve yazılı sözleşmelerin eksikliğinin, bir dizi ek dezavantajı beraberinde getirdiğini göstermiştir. Bu dezavantajlar arasında, keyfi işten çıkartmalar ya da ödemelerin yapılmaması veya ertelenmesi söz konusu olduğunda, fabrika sahiplerinin sorumlu tutulmaması vardır.

Geçici Koruma Altındaki Yabancılar İçin Çalışma İzni Alınması Hakkındaki Yönetmelik:

Ocak 2016'da "Geçici Koruma Altındaki Çalışanlara Çalışma İzni Sağlama" yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Birdizi önemli kriteri yerine getirilmesinde durumunda, işverenlerin talebi üzerine Suriyeli mültecilere çalışma izni verilebilir. Bu kriterler şunları içerir:

- • Başvuru sahibi, geçici olarak korunan bir mülteci olarak Türk makamlarına tescil ettirilmelidir.
- • Geçici koruma kaydı çalışma izni başvurusundan en az altı ay önce yapılmalıdır
- • İş yeri, kayıt yapılan şehirde olmalıdır
- • Suriyeli işçi sayısı, aynı işyerindeki Türk vatandaşlarının yüzde 10'unu aşamaz

Çalışma izinleri her yıl yenilenir. Eylül 2018'e kadar Suriye vatandaşlarına toplam 27.930 çalışma izni verildi..



## 3. Türkiye Hazır Giyim Endüstrisinde Suriyeli Mülteciler: Projeler ve Gerekçeleri

Küresel markaların tedarik zincirlerindeki güvencesiz çalışma koşullarına dair farkındalığın artması, Türkiye'deki yerli ve yabancı işçilerde olumlu yönde değişim umutları yarattı<sup>xi</sup>. Türkiye hazır giyim sektöründeki kayıt dışı göçmen emeğinin çalışma şartlarını iyileştirmek için STK'lar, devlet kurumları ve özel sektör kuruluşlarının hızla artan destek programlarıyla, bu umutlar daha

da yeşermiştir. Söz konusu programlar benzer amaçlar doğrultusunda çalışmalarına rağmen, çalışma koşulları ve sömürülme riskiyle ilgili farklı hususlara odaklandılar. Hayata geçirilen projeler, üç farklı müdahale alanı üstünden gruplandırılabilir: (1) bireysel düzeyde işçiler, (2) mevzuat ve (3) küresel düzeyde endüstri.



### 3.1. Bireysel Düzey

Mülteci işçilerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumlarına ilişkin yaygın açıklama, bu işçilerin bilgi ve becerisinin, ev sahibi toplumun talepleriyle karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bürokratik prosedürler ve yasal çerçeve hakkında sınırlı bilginin yanı sıra, dil veya kültürle ilgili bariyerler de Suriyelilerin kayıtlı ekonomiye katılmasını engellemektedir. Geçmişteki iş deneyimleri ve formel eğitim düzeyleri de benzer şekilde önemli bir rol oynayabilmektedir. Araştırmaların da vurguladığı gibi, Türkiye'deki Suriyelilerin %20 ila 30'u okuma yazma bilmemektedir ve %10'u hiç okula gitmemiştir<sup>xii</sup>. "Mültecilerin becerileri ile resmi işgücü piyasası gereksinimleri arasındaki uyumsuzluk", mültecilerin resmi işgücü piyasasına katılmalarını kolaylaştırmak için eğitim ve öğretime önemli yatırımların yapılması gerektiğini göstermektedir<sup>xiii</sup>. Aynı zamanda, mültecilerin resmi çalışma izni için başvuruda bulunmak konusundaki isteksizlikleri de işgücü piyasasına entegrasyon sürecine ket vurabilmekte. Sıkça bahsedildiği gibi, üçüncü bir ülkeye geçiş yapmayı planlayan Suriyeliler, Türkiye'deki yasal statülerinin resmi işler yoluyla sağlanması halinde, yeni bir ülkeye yerleşme şanslarının azalmasından korkabiliyor<sup>xiv</sup>.

#### Türkiye iş hukukunun temel unsurları

- İşverenler, çalışanlara, çalışma saatleri, ücret ve sözleşmenin feshi ile ilgili bilgiler dâhil olmak üzere çalışma koşullarını belirten yazılı bir belge sunmakla yükümlüdür.
- Tüm çalışanlar, hastalık, hamilelik, sakatlık ve emeklilik durumlarında faydalanmak için Türkiye hükümetinin sağlık sigorta sistemine (SGK) kayıt olmalıdır.
- İşverenlerin, sözleşmenin feshi halinde, çalışanın çalışma süresine bağlı olarak asgari ihbar süresine uymaları gerekir (şirkette altı aydan uzun süre çalışanlar için en az dört hafta).
- En az bir yıl çalışmış olan bir çalışanın kıdem tazminatı hakkı vardır (eğer belirli koşullar yerine getirilirse).
- Çalışma süresi haftada kırk beş saati geçmemelidir.
- Aylık asgari ücret brüt 2.558,40 TL olup, vergi sonrası net 2.020,90 TL'dir.
- Çalışanlar, bir yıllık çalışma süresinin tamamlanmasının ardından en az 14 gün yıllık izin hakkına sahiptir.
- Kadın çalışanlar, hamilelik durumunda, ücretli ve ücretsiz doğum izni, doğumdan sonra esnek çalışma saatleri ve emzirme ödeneği (sosyal güvenlik primlerinin doğumdan önceki yıl en az 90 gün boyunca ödenmiş olması kaydıyla) dâhil olmak üzere çeşitli haklara sahiptir.
- Çalışanlara ırk, toplumsal cinsiyet, siyasi görüş ve dini mensupluk bakımından herhangi bir şekilde ayrımcılık yapılması yasaktır ve işverenler benzer pozisyondaki çalışanlara eşit muamele etmek zorundadır.
- On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.



Bu çerçevede, çeşitli STK'lar, belediyeler ve özel sektör kurumları, eğitim ve kapasite geliştirme çalışmalarına başladı. Örneğin İŞKUR, işçiler için işbaşı eğitimleri ve düşük vasıflı işçilerin istihdamını arttırmak için mesleki eğitimler düzenlemektedir. Ayrıca İŞKUR, Suriye vatandaşları arasında girişimciliği teşvik etmek için işletme okulları hizmeti sunmaktadır. Bunlara ek olarak, Hollanda Dış Ticaret ve Kalkınma Bakanlığı tarafından finanse edilen ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan "United Work", iş arayan Suriyelilere, Türkiye ekonomisindeki resmi ve gayri resmi kurallar hakkında farkındalık geliştirmek için "Türk İş Yaşamı" başlıklı eğitimler vermektedir. Belediyeler ve Kızılay gibi insanî yardım kuruluşları da dâhil olmak üzere çok sayıda kuruluş, Suriyelilere yönelik Türkçe dil kursları düzenlemeye ve Suriyeli işçilere hakları ve sorumlulukları hakkında bilgi vermek için hukuki danışmanlık vermeye de başladı.

Hazır giyim sektöründeki iki Türk iş derneği de, mültecilerin becerilerini piyasa taleplerine uygun şekilde geliştirmek için mesleki eğitim programları

başlatmıştır. İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB), 2015-2016 yılları arasında, mülteci kamplarında mesleki eğitim atölyeleri kurmak için Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü (UNIDO) ve Türkiye Afet ve Acil Durum Yönetimi Ajansı (AFAD) ile iş birliği yapmıştır. Benzer şekilde, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD), İstanbul'da hem yerli hem de Suriyeli işçilerin kesim, dikim, ütölme ve paketleme konularında mesleki becerilerini geliştirebilecekleri bir eğitim atölyesi kurmuştur<sup>xv</sup>. Küresel alıcıların bir kısmı da STK'larla işbirliği dâhilinde mülteci işçilere münferit destekler sunmaya başladı. Örneğin kimi markalar, mültecileri çalışma iznine başvurmak konusunda desteklemek ve onları işçi hakları ve şirket kuralları konusunda eğitmek için Mülteci Destek Merkezi (MÜDEM) ile işbirliği yapmaktadır. Aynı zamanda çeşitli markalar, Türkiye'deki mültecilerin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgi materyallerinin Arapça dilinde de yayınlanması ve dağıtılmasına katkı sağladıklarını açıkladılar.

## 3.2. Mevzuat



Bazı programlar da mültecilerin resmi işyeri entegrasyonuna engel teşkil eden husus olarak yasal düzenlemelere dikkat çekmekte. En sık bahsedilen engeller, mültecilerin geçici koruma statüsü için başvurduğu şehirden farklı şehirlerde kayıtlı olarak çalışmalarını engelleyen ve kayıt oldukları şehri değiştirmelerine izin vermeyen bürokratik engeller. 2017 yılından bu yana, kayıt olacağı şehri seçme veya kaydını başka bir şehre devretme imkânı giderek kısıtlandı. İstanbul, Hatay ve Mardin gibi pek çok şehir de Suriyeli sığınmacıları kaydetmeyi fiilen durdurdu. Bunlara ek olarak, Ağustos 2019'da, İstanbul'da ikamet eden ancak başka yerlerde kayıtlı olan geçici koruma hakkı sahiplerine, 30 Ekim 2019 tarihine kadar kayıtlı oldukları illere dönmeleri talimatı verilmiştir.

Kayıt yerlerindeki kısıtlamaların yanı sıra, mülteci işçilerin resmileşme süreçlerine engel teşkil eden diğer hususlar, çalışma izni ücretleri ve bürokrasinin külfetli evrak işleri olarak gösterilmiştir ve bu resmileşme süreci, çalışma izninin yıllık yenileme prosedürü ile daha da karmaşık hale gelmektedir. Bu zorluklar, mülteci işçilerin resmi çalışmasının önündeki genel engeller olarak sayılabilir<sup>xvi</sup>. Çalışma izni ücretinin, yıllık işgücü maliyetini önemli bir biçimde arttırması nedeniyle, özellikle küçük şirketlerin Suriyelileri resmi olarak çalıştırması pek olası değildir.

Bürokratik süreçlerin ve mülteci işçilere özel hazırlanan mevzuatın ötesinde, iş hukuku uygulamalarının fabrika içindeki etkililiği hakkında da genel endişeler dile getirilmekte. Türkiye'deki tüm işgücünün yaklaşık üçte birinin kayıt dışı çalışması<sup>xvii</sup>, Türkiye ekonomisindeki kayıt dışılığın mültecilerle sınırlı olmadığı ve daha geniş bir olguyu temsil ettiği anlamına gelmekte. Bu durumda, Suriyelilerin çalışma koşulları hakkında yapılan her inceleme, Suriyelilerin yasal statülerine ve resmi haklarına vurgu yapmakla kalmayıp, geniş endüstriyel yapıyı göz önünde bulundurmalıdır. Hazır giyim endüstrisi ile ilgili çalışmalar, kayıt dışı emeğe kamu otoriteleri tarafından göz yumulduğunu ve kayıt dışı emeğin yaygınlığının, onu endüstride genel kabul gören bir norm haline getirdiğini göstermektedir. Bu sebeple iddia odur ki, Suriyeli işçilerin (ve aynı zamanda yerel işçilerin) çalışma koşullarındaki her iyileşme, öncelikle devletin mevcut iş kanunlarını uygulama konusundaki motivasyonuna ve kapasitesine bağlıdır<sup>xviii</sup>.

Bunlara ek olarak, çeşitli çalışmalar, işyerlerindeki işçi hakkı ihlallerini ele alabilmek için, Türkiye'deki Suriyeli mülteciler adına uzun vadeli bir

perspektife ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bakış açısına göre, mültecilerin güvencesiz çalışma koşulları, onların genel göçmenlik statüleriyle ve barınma, sağlık ve sosyal hakları ile bağlantılı olarak görülmelidir. Özellikle de yasal statülerinin geçici olması ve sürekli olarak sınır dışı edilme tehdidi altında yaşamaları, mültecilerin kendi koşullarını iyileştirmek için olası bütün bireysel ve toplu eylemliliği engellemekte ve mülteci emeğini kolayca kullanıp atılabilir ve savunmasız bir emtiaya dönüştürmektedir<sup>xix</sup>.

Bazı mülteci destek programları da devletin, işyeri koşullarını şekillendirmedeki becerisini göz önüne alarak, göç politikalarında değişiklikler yapılması için Türkiye devletiyle lobicilik çalışmalarına odaklanmıştır. Fair Labor Association (FLA), çalışma izinleri için başvuru sürecini kolaylaştırmak, çalışma izni ücretini düşürmek ve çalışma izinlerinin coğrafi alanını genişletmek için Türkiye devletine üç tane açık mektup gönderdi. Bu mektupları, Suriyeli mültecilerin entegrasyonunun iyileştirilmesi amacıyla Türkiye'deki yasal reformların tartışıldığı, Türkiye hükümet temsilcileriyle markalar arasında gerçekleşen toplantılar izledi. Tüm bu çabalar, Ethical Trading Initiative (ETI) gibi çok-paydaşlı girişimler tarafından da desteklenmiştir. ETI'nin mülteci işçilerin korunmasına yönelik programının bir yönü de markalar, sendikalar, STK'lar ve T.C. Çalışma Bakanlığı arasındaki iş birliğini teşvik etmektedir.

Mevzuatın iyileştirilmesi etrafında şekillenen lobi çalışmaları haricinde, çeşitli organizasyonlar da hali hazırdaki politikaların zararlı etkilerini azaltmaya odaklandı. Örneğin, International Labour Organization'ın (ILO) girişimiyle çalışma izni başvuru ücretleri ve çalışanların sosyal güvenlik primleri karşılandı. Bir başka örnek de Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit'in (GIZ) sağladığı geçici ücret desteği. Ancak, geçici koruma altındaki kişilere özgü yasal düzenlemelerle ilgili çeşitli çabalar gösterilse de, Türkiye'de iş hukukunun genel yürürlüğü çok az ilgi görmüştür.

## 3.3. Küresel Düzeyde Endüstri

Üçüncü müdahale alanı, tedarikçi fabrikalardaki çalışma koşullarının büyük ölçüde, nihai pazarlarda konumlanan küresel giyim markaları tarafından belirlendiği gerçeğinden hareket etmektedir. Hazır giyim markaları, operasyonel ve finansal kapasiteleri dikkate alındığında, taşeronlarını iyi çalışma standartlarına ulaşma konusunda teşvik etmek ya da benzer şekilde, markanın ürünlerini üreten işçiler için insani çalışma koşullarını sağlama çabalarını baltalamak konusunda tayin edici bir rol oynamaktalar.

Bir yandan markalar, taşeronlarındaki çalışma koşullarını geliştirmek konusunda yapıcı bir rol oynayabilir, bunu da sosyal sorumluluk ilkelerine uyan tedarikçilere mali teşvikler sağlayarak, gereken özeni gösterme (due diligence) yükümlülüklerine bağlı kalarak, ya da tedarikçilerini üçüncü şahıs denetimlere tabi tutarak yapabilirler. Öte yandan, hazırlanan pek çok rapor, hazır giyim sektöründeki güvencesiz çalışma koşullarının markaların iş modelleriyle yakından bağlantılı olduğunu belirtiyor. Söz konusu iş modelleri çoğu zaman, tedarikçilerin fiyat politikaları ve iş teslim süreleri üzerinden baskıya maruz kalmalarına ve bu yoğun baskının yukarıdan aşağıya doğru aktarılmasına dayanıyor. "Human Rights Watch"un bulgularına göre, markaların satın alma politikaları "düşük fiyatlar, kısa üretim süreleri, kötü mali tahminler, haksız cezalar ve kötü ödeme koşulları" ile şekilleniyor<sup>xx</sup>. Bunun sonucunda tedarikçiler, işçilerin saatlik üretim hedeflerini arttırarak ya da işçilerin mola sürelerini kısıtlayarak maliyetlerini düşürmeye çalışıyor. Tedarikçi firmaların yaygın olarak uyguladığı başka bir yöntem de üretimlerini, markaların denetleme mekanizmaları ve devlet denetimleri dışında faaliyet gösteren ve dolayısıyla daha düşük maliyetlerle üretim yapabilen küçük taşeronlara aktarmalarıdır. Markalar genellikle tedarikçilerinin başka firmalarda üretim yapmasını yasaklasa da, kendi düşük maliyetli ve esnek üretim talepleri, izinsiz taşeronlaşmayı devindiren koşulları bilfiil yaratmakta ve dolayısıyla fabrikadaki kayıt dışılığın ve emek suiistimallerinin ana sebeplerinden birini oluşturmaktadır.

Bu çerçevede çeşitli projeler, hazır giyim markalarını, mülteci işçilere yönelik emek ihlallerini kendi tedarikçi altyapılarında ele almaya çağırdı. "Business and Human Rights Resource Center", 2015 yılından bu yana, büyük giyim markalarının tedarik zincirlerindeki kayıt dışı mülteci işçiler meselesini nasıl ele aldıklarını ve Suriyeli mültecileri sömürüye karşı korumak için ne tür adımlar attıklarını takip etmektedir. İngiltere merkezli yardım kuruluşu, mülteci işçilerin ayrımcılığa ve sömürüye maruz kalmalarını engellemek ve azaltmak için hayata geçirilen en iyi uygulamalar gibi çeşitli göstergelere dayanan verileri sıralamıştır. Benzer şekilde, kâr amacı gütmeyen "Fair Action" ve



"Future in Our Hands" kuruluşları "Görünmez İşçiler – Türkiye Giyim Fabrikalarındaki Suriyeli Mülteciler" raporunda, Kuzey Avrupalı moda markalarının tedarik zincirlerindeki mültecilerin sömürülme riskini nasıl yönettiklerini inceliyor. Genel olarak, iki proje de birçok markanın Türkiye'deki tedarik zincirlerindeki işçi hakları ihlallerinin farkında olduğunu bulgulamıştır ve bazı markalar hedef odaklı eylemlere girişmiştir; örneğin markalar, markaların tedarikçileri ve Türk yönetim organları arasında somut siyasi iletişimi hedefleyen girişimler. Ancak, bazı markalar sorunu görmezden gelmeye devam ediyor ve tedarik zincirlerindeki mültecilerin istismar edilmesini önlemek için pek çaba sarf etmiyor.

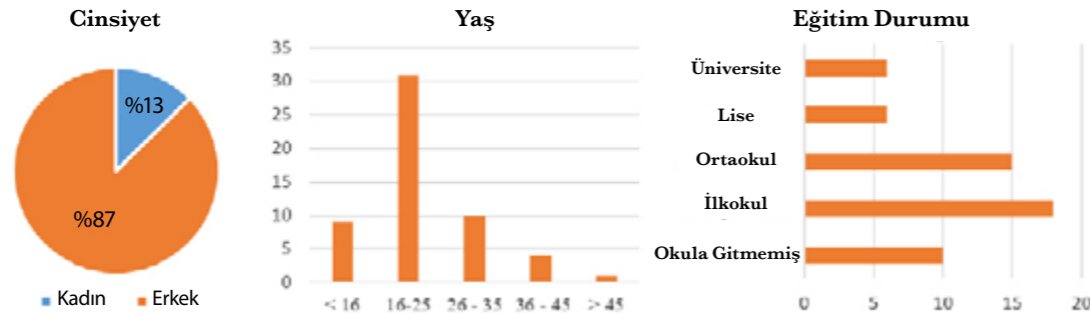
Markaların işçi hakları ihlallerine karşı önleyici adımlar atmaları için yapılan baskılara ek olarak, "Fair Wear Foundation", "Fair Labour Association" ve "Ethical Trading Initiative" gibi çeşitli çok paydaşlı girişimler de, tedarikçi fabrikalardaki Suriyeli mültecileri nasıl destekleyebilecekleri konusunda markalara yönelik somut esaslar ve tavsiyeler geliştirdiler. Örneğin "Fair Wear Foundation", Türkiye'deki tedarikçi fabrikalarında gerekli özen yükümlülüklerini (due diligence) eksiksiz yerine getirmeleri konusunda markalara yardımcı olmak için "Risk related to Turkish garment factories employing Syrian refugees" (Türkiye'de Suriyeli mültecilerin çalıştığı hazır giyim fabrikalarına ilişkin riskler) kılavuzunu yayınladı.

Ancak, doğru yolda ilerleyen pek çok çabaya rağmen, 2016 yılından Eylül 2018'e kadar Suriye vatandaşlarından yalnız 27.930'una çalışma izni verildi. Bu sebeple, mülteci işçilerin kayıt dışılığının ve sömürülmesinin temel nedenlerinin belirlenmesine ve Türkiye'deki hazır giyim fabrikalarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sürdürülebilir ve koordineli (eş güdümlü) bir yaklaşım geliştirilmesine acil ihtiyaç vardır. Bu tarz bir yaklaşım, İstanbul'un hazır giyim sektöründeki farklı Suriyeli işçi gruplarının yaşadıkları zorlukları ve sahip oldukları fırsatları derinden kavramayı temel olarak geliştirilmelidir.

## 4. Vaka Çalışması: Metodoloji ve Araştırmanın Çerçevesi

Bu rapor, Türkiye hazır giyim sektöründe çalışan 55 Suriyeli işçiyle yapılan mülakatlara dayanmaktadır. Mülakatlar, dört saha araştırmacısından oluşan (iki Türkiyeli, iki de Suriyeli) bir ekip tarafından yürütülmüş, Şubat 2019 - Mayıs 2019 arasında İstanbul'da yapılmıştır. Saha araştırmacıları, mülakata katılan kişilerin kişisel ve mesleki geçmişi, çalışma koşulları ve gelecek beklentileri hakkında bilgi almak için tasarlanmış bir mülakat kılavuzunu temel almıştır. Mülakatlar, önceden tanımlanmış temalar etrafında veri toplamak ve bireysel ifadelerin genelleştirilebilirliğini tanımlamak için nitel veri yazılım programı (Atlas. Ti) yardımı ile kısmen yazıya dökülmüş ve kodlanmıştır. Nicel veriler, bulguları teyit ve tasdik etmek için Excel ile analiz edilmiştir. Ayrıca, ön sonuçlar saha araştırmacılarıyla yapılan birkaç toplantıda ve aynı zamanda İstanbul Politika Merkezi'nde (IPC) yapılan bir sunumda tartışılmıştır.

Araştırmanın geçerliliğini sağlamak ve taraflı yanıtlardan kaçınmak için, mülakatlar her şeyden önce kişiye özel ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşülen kişiler, şahsi ilişkiler yardımıyla ve kartopu örnekleme ile seçilmiştir. Bu durum, güven inşa etmeye ve hassas bilgilere erişmemize yardımcı olurken, mülakat yapılan kişileri iş yerlerinin konumlarına dayanarak seçmemize olanak vermemiştir. Bu nedenle rapor, İstanbul'daki tüm üretim tesislerini veya tüm Türkiye hazır giyim sektörünü temsil ettiğini iddia etmemektedir. Endüstri özelliklerinin işyeri konumlarına göre



Görsel 1: Mülakat Örneğine Genel Bir Bakış



### 4.1. Mülakat Örneğine Genel Bakış

önemli farklılıklar gösterebileceğini kabul etmekle birlikte, bu çalışma Türkiye'nin en önemli endüstriyel konumunda çalışan mülteci işçilerin birbirinden farklı çalışma hayatları hakkında derin bir anlayış sunmaktadır.

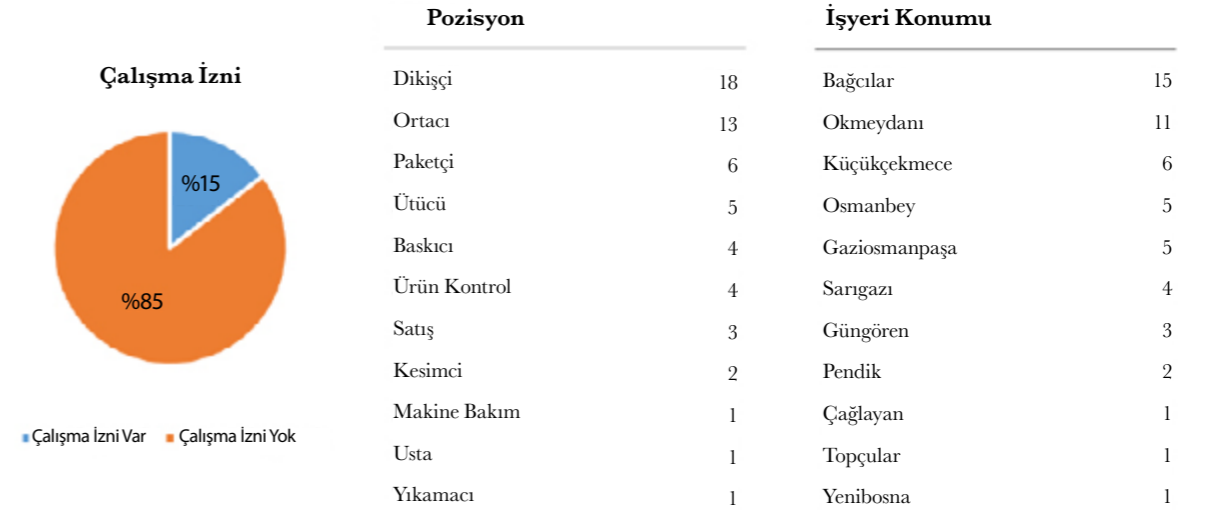
Mülakat yapılan işçilerin çoğunluğu, 2014 - 2016 yılları arasında Türkiye'ye gelen 16 ila 25 yaş arasındaki genç erkeklerden oluşmaktadır. Görüşülen Suriyelilerin yaklaşık dörtte üçü aile üyeleri ile birlikte Türkiye'ye gelmiştir; ancak, görüşülen kişilerin yarısından fazlası evli ve çocuk sahibi değildir. Hazır giyim üretiminin düşük vasıflı bir faaliyet olarak kabul edildiği göz önüne alındığında, görüşülen Suriyeli hazır giyim işçilerinin eğitim seviyesi şaşırtıcı derecede yüksektir; %20'den fazlası lise ve üniversite mezunudur. Aynı zamanda, görüşülen Suriyelilerin yarısından fazlası, Türkiye'ye gelmeden önce hiçbir iş deneyimi edinmediklerini de belirtmiştir.

Muhtelif engeller nedeniyle, kadın işçilerle temasa geçmek ve onların güvenini kazanmak, erkeklere kıyasla daha zor bir süreçti. Görüşmelerimizin yüzde 13'ü, kadın işçilerle gerçekleştirildi ki bu oran, son 10 yılda kadınların Suriye'de işgücüne katılım oranıyla denktir. Aynı zamanda bu oran, Türkiye hazır giyim sektörüne ilişkin benzer çalışmalarda mülakat yapılan kadın oranından fazladır.

### 4.2. İşyeri Konumu ve İş Pozisyonları

Görüşülen işçilerin büyük çoğunluğu İstanbul'un Avrupa yakasında çalışmakta (Şekil 2). Fabrikaların yaklaşık dörtte üçünde 50'den az işçi çalışmakta; bu sayı, bize bahsi geçen firmaların küresel markalarla doğrudan ticari ilişkilerinin olmadığını, taşeron düzeyinde çalıştıklarını göstermekte. Atölyelerin çoğunda birkaç Suriyeli ve başka yabancı uyruklu işçiler istihdam edilmekte. Bu durum, çoğu Suriyelinin kişisel ilişkiler yoluyla başka Suriyelilerin çalıştığı şirketlerde iş bulduğu bir "network etkisi"ne işaret eden önceki çalışmaları doğrulamaktadır. Buna göre, katılımcıların yüzde 67'si, mevcut işlerini, aynı şirkette çalışan arkadaşlar ve aile üyeleri aracılığıyla bulduklarını belirtti. Bazıları kendi inisiyatifleri ile iş ilanlarına başvurarak ya da doğrudan fabrikaları ziyaret ederek iş bulduklarını belirtmiştir. Ancak, mülakat ortaklarımızdan hiçbiri resmi bir iş bulma kurumundan faydalanmamış.

Görüşme yapılan işçilerin çoğunluğu atölyenin dikiş bölümünde istihdam edilmekte. Dikiş bölümünden sonra "ortacı" diye tabir edilen kumaş taşıma, ürün kontrolü ve fabrika temizliği gibi çeşitli görevlerden sorumlu pozisyon gelmekte. Genel olarak, katılımcıların yüzde 85'i kayıt dışı olarak istihdam edilmiş ve çalışma izni veya resmi bir iş sözleşmesine sahip değildi. Kayıtlı çalışanlarla yapılan mülakatlar, kayıt dışı ve kayıtlı çalışanların çalışma koşullarını karşılaştırmamızı ve çalışma izni almanın potansiyel faydalarını anlamamızı sağlamıştır. Fabrika içinde kayıtlı çalışan dört işçiyle görüşme yapılmıştır.



Görsel 2: Mülakat Yapılan Kişilerin Çalışma İzni Karakteristiği

## 5. Suriyeli Hazır Giyim İşçilerinin Çalışma Şartları

Suriyeli hazır giyim işçilerinin çalışma şartlarını şekillendiren çeşitli kişisel ve dışsal etken mevcut. Bireylerin ve grupların nevi şahsına münhasır koşullarına rağmen, bazı deneyimleri diğerlerinden daha yaygın olarak gözlemledik.



“İki buçuk ay boyunca her gün, akşam dokuz, ona kadar çalıştım. Patronum: ‘Bugün mesaiye kalmayacaksan, yarın işe gelme’ diyordu.” - Yamen (23)

### 5.1. Çalışma Saatleri

Birkaç istisna haricinde, Türkiye’deki hazır giyim fabrikalarının resmi çalışma saatleri sabah 08.00 – 08.30 arasında başlar, akşam 18.00 – 19.00 gibi de mesai sonlanır. Pazartesi cumaya kadar günde ortalama on buçuk saat çalışan işçiler, cumartesi günleri de yarım gün çalışır. İşçilerin gün içinde üç molası vardır: Sabah ve öğleden sonra olmak üzere iki tane çay molası ve öğle vaktinde yemek molası.

Çalışma saatlerinin başlangıcı ve mola saatleri harfiyen uygulanırken, görüşülen tüm işçiler mesai bitiş saati konusunda hayli esneklik göstermeleri gerektiğini belirtti. Özellikle büyük siparişler

geldiğinde ve teslimat süreleri yaklaştıkça, konfeksiyon işçilerinin uzun mesailer yapması olağan sayılmaktadır. İşçiler, düzenli aralarla geceleri çalışmak zorunda kaldıklarını, hatta saat çok geç olduğunda atölyelerde uyumak zorunda kaldıklarını belirtti. Aynı zamanda birçok işçi, iş yükü az olduğunda geçici olarak işten çıkarıldığını bildirdi. Bu durum, günler, haftalar ve hatta birkaç ay sürebiliyor ve işçilere önceden bildirilmiyor.

Katılımcılar, fazla mesai yapma zorunluluğunu sıklıkla vurguladılar. Çok az yasal koruma ile sürekli işlerini kaybetme tehdidi altındaki Suriyeli işçilerin, işverenlerin taleplerini kabul etmekten başka seçenekleri yok. Aynı şey pazar günleri veya resmi tatillerde çalışmak konusunda da geçerlidir.



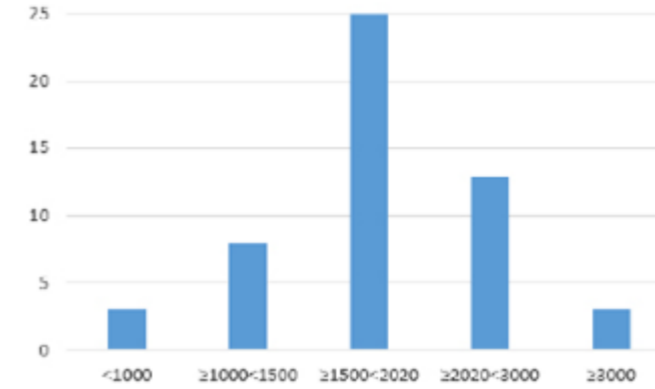
“Bazen patron acil olduğunu söyleyip beni pazar günleri işe çağırıyor. Eğer gelmezsem işimi kaybedeceğimi söylüyor.” - Muhammed (18)



“Ayda en az bir kere patron gece yarısına kadar işte kalmam için beni zorluyor. O günlerde atölyede uyuyorum. Orada uyuyan tek kişi ben olduğum için, çok tedirgin hissedip benimle kalması için kardeşimi çağırıyorum.” - Ahmed (24)

### 5.2. Maaşlar

Suriyeli hazır giyim işçilerinin büyük çoğunluğu, yani kayıt dışı çalışanların %80’i, asgari ücretin çok altında kazanıyor. Zaten çok düşük maaşlara ek olarak, Suriyeli işçilerin %65’i çeşitli nedenlerle ekstra ücret kesintileriyle karşılaştıklarını da bildirdi. Bu kesintilere, azalan iş yükü dönemlerinde veya elektrik kesintileri sırasında verilen ücretsiz izinler dâhil. Ayrıca Suriyeli işçiler,



Kişi Sayısı



Görsel 3: Maaşlara genel bir bakış (TL)

hastalandıklarında ya da ulusal bayramlarda da ücret kayıplarıyla baş etmek zorunda.

Ücretlerin düşürülmesine ek olarak, birçok Suriyeli hazır giyim işçisi, keyfi ödeme koşullarına maruz kaldığını da bildirdi. Bunlara, değişen ücret seviyeleri, vaktinde yapılmayan ödemeler veya işi öğrenmek karşılığında ücret almadan çalışmak dâhil. Aynı zamanda, hiçbir ek ücret almadan fazla mesai yapmaları da sıklıkla kendilerinden bekleniyor.

Birçok Suriyeli mültecinin akrabalarını desteklemesi gerektiği için, görüşülen kişilerin yarısından fazlası maaşlarının aylık giderlerini karşılamadığını belirtti. Ek olarak konut maliyetleri, ortalama olarak aylık maaşın %60’ını aşan, devasa bir maliyet faktörü. Sonuç olarak, birçok işçi evlerini 20 kişiyle paylaşarak yaşamak zorunda. Her hane içinde, çalışma çağındaki kişilerin yarısından fazlasının ücretli bir işi var, ancak çoğu durumda çocuklar da ebeveynlerinin gelirlerini desteklemek zorunda kalıyor. Yetişkinlerin yetersiz gelire başa çıkmak için buldukları bir strateji de evde çalışmaya devam etmek oluyor. Bu çalışma modelinde ücretler parça başına hesaplanmakta. Görüşülen başka kişiler de izin günlerinde ek işler üstlenmeleri gerektiğini (garsonluk ya da sokak satıcılığı gibi) veya ay sonunda borç para almaları gerektiğini belirtti.



“Bazen elektrik kesiliyor ve patronumuz bizi eve erken gönderiyor. Bizi eve gönderen olsa da, maaşlarımızdan kesiyor. Ya da bazen işimizi erken bitirdiğimizde eve gitmemizi söylüyor ve yine maaşlarımızdan kesiyor.” - Abdulkadir (21)

“İşe iki dakika geciksem bile maaşımdan kesiyorlar.” - Ziad (31)



“Bir Suriyeli işçi Türkiyeliye daha iyi çalışsa bile daha az kazanır.” - Abdulkadir (21)



“En zor işler her zaman Suriyelilere veriliyor. Sebebi de şikâyet etmememiz.” - Muhammed (18)



“Ustabaşılar her zaman Türk oluyor. İş ustadan daha iyi bilen bir Suriyeli olsa da, o asla ustabaşı olamaz.” - Ahmet (24)

### 5.3. Ayrımcılık

Suriyeli hazır giyim çalışanları arasında işyerlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarına dair yaygın bir algı var. Özellikle ücretler ve iş pozisyonları konusunda. Suriyeli işçilerin yarısından fazlası, benzer pozisyondaki Türk meslektaşlarından daha düşük ücret karşılığında çalıştıklarını belirtti. Görüşülen pek çok kişi, meslektaşlarının ücretleri hakkında bilgi verdi ve Türk vatandaşı olsaydı, aldığı maaşın üç katını kazanabileceğini belirtti. Bu ücret makasının iş deneyiminden ya da performanstan bağımsız olarak, etnik kimliğe dayandığına dair güçlü bir inanç vardı. Aslında, pek çok Suriyeli işçi Türkiye'ye gelmeden önce bu sektörde deneyim edindiğini, ancak deneyimlerine rağmen fabrikalarındaki düşük ücretli pozisyonlarda çalışmak zorunda

olduklarını söyledi. Ayrıca, araştırmaya katılanların üçte biri, kendilerine Türk meslektaşlarına kıyasla daha zor ve “pis” işler verildiğini belirtti. Bu izlenimler, yaşanan psikolojik baskı deneyimleriyle daha da şiddetlenmekte. Genelde, görüşülen Suriyelilerin üçte birinden fazlası patronları veya meslektaşları tarafından kötü muamele gördüğünü bildirdi. En sık bahsedilen ayrımcılıklar, ırkçı hakaretler savurmak ya da işçinin daha hızlı çalışması için bağırarak, hatta bazen fiziksel şiddet olaylarıydı. Bu deneyimler, Suriyeli işçiler arasında, meslektaşları tarafından istenmeyen kişiler oldukları ve yalnızca ucuz işgücü kaynağı olarak görüldüklerine dair duyguları son derece kuvvetlendiren faktörler.



“Türk işçiler izin alabiliyor. Ayrıca, istemiyorlarsa fazla mesaiye kalmayabiliyor. Ama bizim için bu geçerli değil.” - Ziad (31)



“Patronumuz Suriyelilere farklı davranıyor. Adaletsizlik var. Kendi vatandaşlarına asla bağırıyor, ama Suriyelilere her zaman bağırıyor ya da aşağılayıcı şeyler söylüyor.” - Muhammed (37)



## 6. Suriyeli Tekstil İşçilerinin Çalışma Şartlarının Belirleyici Faktörleri

Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve kötü muamele Suriyeli hazır giyim işçilerinin büyük bir çoğunluğunu etkilerken, güvencesiz koşullar ve olumlu yönde değişim beklentileri birbirinden farklı gruplar arasında önemli ölçüde çeşitlilik göstermekteydi. Elde ettiğimiz veriler, Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin çalışma deneyimlerinin altında yatan beş ana etkeni incelememizi sağladı. Bu sayede, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için müdahalede bulunurken, karşılaşılan temel zorluk ve fırsatlara dair geniş bir tablo elde ettik.



“Türkiye'ye ilk vardığımızda hiçbir şey bilmiyorduk. Patronuma kahvaltı hazırlarsam, bize daha iyi davranıp, daha iyi maaş öder diye düşündüm.” - Zaynab (24)

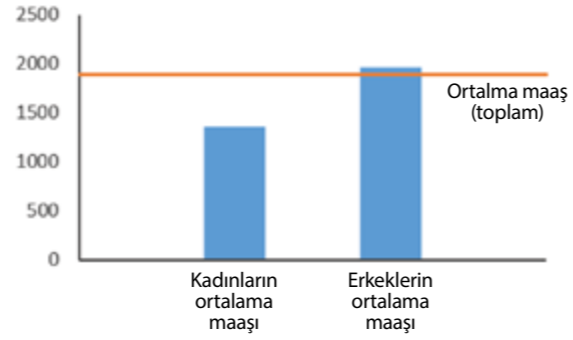


## 6.1. Toplumsal Cinsiyet

Kadın işçiler, erkek meslektaşlarından çok daha düşük ücret almaktadır. Bir kadın işçinin tam zamanlı ortalama maaşı 1.364 TL iken, erkek meslektaşlarının aylık ortalama maaşı 1.962 TL'dir. Çeşitli etkenler özellikle Suriyeli kadınları sömürüye karşı daha savunmasız kılmakta. Suriyeli kadınların çoğu, geçmişte bir iş deneyimlerinin olmadığını ve şartlar yüzünden ilk defa Türkiye'de iş aramak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Bu nedenle, kapitalist iş ilişkilerine ve iş koşullarının nasıl müzakere edildiğine nadiren aşına olurlar. Bu duruma iyi bir örnek, Suriyeli bir kadının, patronunun daha dostane olması ve daha çok ücret ödemesi için, ona eskiden yemek hazırladığını belirtmesi oldu. Bununla birlikte, geçmiş iş deneyimi ve daha yüksek eğitim seviyesi durumlarında bile, hem kadın hem de erkeklerin ifade ettiğine göre kadınlar esasen, temizlik ve paketleme gibi daha düşük ücretli "basit" işlerle sınırlandırılmaktadır. Kadınlara yaygın olarak yüklenen başka bir görev ise, üretim döngüsünün sonunda yer alan, kıyafetleri ipliklerden temizleme görevidir.



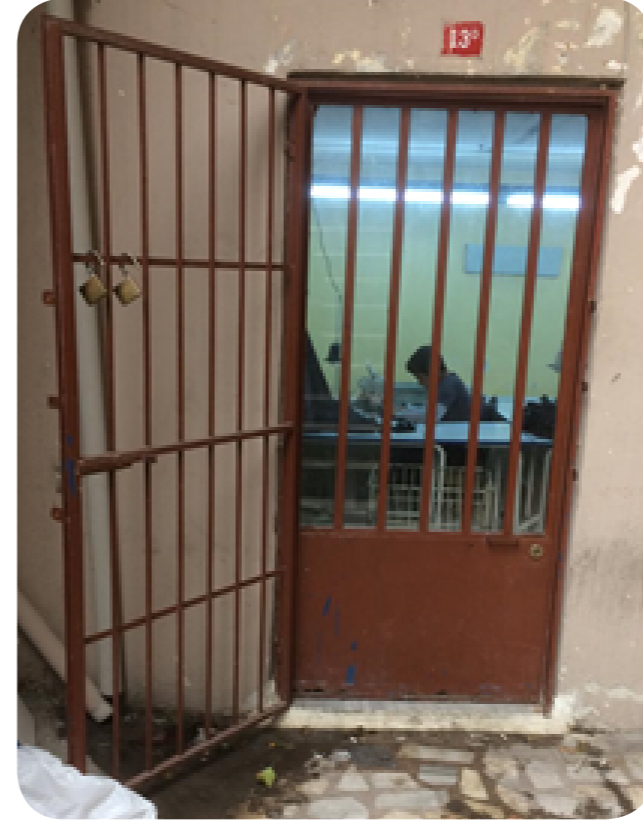
"Bir tekstil atölyesinde çalışmak istemiyordum, ama zorundaydım, çocuğuma bakmak için." – Hiba (34)



Görsel 4:  
Cinsiyete göre ortalama maaş (TL)

Kadınlar, düşük ücretli işleri kabul etmeye daha çok rıza göstermekte, çünkü ailelerini desteklemek zorunda hissetmektedir. Erkek işçilerin yarısından azı evli ve çocuk sahibi iken, kadın katılımcılarda bu oran %85'i buluyor. Kadınların çoğunluğu işin yanı sıra çocuk bakımından da sorumlu olduğu için, bazıları sadece yarım gün ya da ertesi sabah çocuklarına bakabilmek için gece vardiyasında çalışabilmekte. Bu çifte iş yükü ve sorumluluk aynı zamanda kadın işçilerin iş aramaya veya eğitim programlarına katılmaya daha az zamanları olduğu anlamına geliyor. Kadınların ailelerine karşı duydukları sorumluluk, onlara gelecek planları hakkında soru sordüğümüzda da kendini belli ediyordu. Birçok kadın için, kişisel ve profesyonel karar verme süreçlerinde ki buna nerede ikamet edileceği kararı dâhil, ailelerinin saadeti öncelik taşımakta.

Ayrıca birçok kadın işçi, gebelik ayrımcılığına maruz kaldığını bildirdi. Kadınlarla görüşmelerimiz açığa çıkardı ki, hamileliğin işin kaybedilmesine yol açtığı düşünülmekte ve işverenler çoğu zaman bunu doğrudan ifade etmektedir. Dolayısıyla, kadınlar işyerlerinde hamileliklerini mümkün olduğunca gizlemeyi tercih etmekte.



Görsel 5:  
Hazır giyim atölyesinde bir çocuk işçi



"Tüm maaşımı babama veriyorum. O da bana karşılığında harçlık olarak günde 5 TL veriyor. Ben de onunla kendime poğaçaya alıyorum." – Abdullah (13)

## 6.2. Yaş

On beş yaşın altındaki çocuklar sömürü ve istismara karşı özellikle savunmasızdır. Aylık ortalama 1.340 TL ücretle, gelirleri kadınlarınkiyle karşılaştırılabilir. Ancak, diğer işçilerin aksine, görüşülen çocuk işçiler nadiren açıkça tanımlanmış bir pozisyonda çalıştırılmakta, onun yerine patronları ne istiyorsa onu yapmaktadırlar. Bu görevler, normal tekstil atölyesi işlerinin beraberinde, çay ve yiyecek getirmek, sigara satın almak veya tuvaletleri temizlemek olabilir. Ucuz emek gücü olmalarının yanı sıra, çocukların bu tür görevler için tercih edilmelerinin başka sebebi de daha itaatkâr olduklarının düşünülmesi ve herhangi bir iş talimatını reddetme ihtimallerinin daha düşük olması.

Görüşüğümüz dokuz çocuktan sekizi, aslında okula gitmeyi tercih edeceklerini, ama ekonomik olarak ailelerini desteklemek zorunda olduklarını belirtti. Çocukların bir kısmı, aynı fabrikada akrabalarından biriyle birlikte çalıştıklarını ve ücretlerinin doğrudan bir aile üyesine ödendiğini belirtti. Maaşlarını kendileri alan çocuklar ise anlattıklarına göre, günlük cep harçlıkları karşılığında maaşlarının tamamını ebeveynlerine vermekte. Çalışma saatleri okul saatleriyle çakıştığı için, görüşülen reşit olmayan kişilerin çoğu erken yaşta okulu bırakmış.

Görüşmelerimiz sırasında, çalışan çocukların reşit meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında işteki fiziksel ve psikolojik baskıyla başa çıkmakta zorluk çektiği açıldı. Birçoğu, 11 saatlik vardiyalarında nadiren oturabildiklerinden şikâyet etti. Ayrıca çoğu kendilerine bağırıldığını ifade etti.

Çocuk işçilerin günlük yaşamlarının çoğunu, fabrika içindeki yetişkin meslektaşları ile geçirmeleri, öz algıları ve gelecek hayalleri üzerinde ciddi etkiler yaratmış. Örneğin, 13 yaşındaki bir işçi, açıkça kendisinin artık çocuk olmadığından bahsetmiştir.



"Tüm gün ayakta durmakta çok zorlanıyorum. Umarım yakında ayağım iyileşir." – Abdurrahman (15)

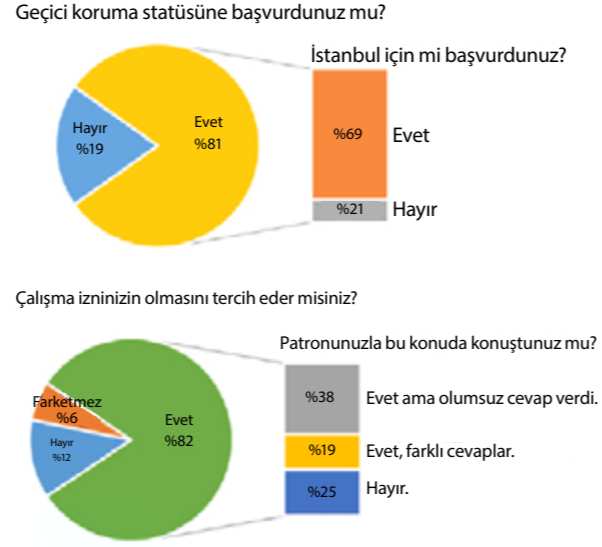
### 6.3. Yasal Statü

Görüşmeler, kayıt dışı ve kayıtlı çalışanlar arasında çalışma koşullarının nasıl algılandığına ilişkin büyük bir fark olduğunu ortaya koydu. Ortalama olarak, resmi çalışanların çalışma saatleri daha kısa ve pazar günleri ve resmi tatillerde çalışma sıklıkları daha az. Ortalama gelirleri kayıt dışı çalışanlara kıyasla %20 daha fazla ve ödemeler daha güvenilir; hastalık zamanlarında ya da az iş yükü dönemlerinde ücret kaybı olmadan ödemelerini alabiliyorlar. Resmi çalışma koşullarında kadın işçilerin ücreti ortalama olarak %67'den fazla yükselmektedir. Üstelik fazla mesai ve ücretler konusunda ayrımcılığa uğradığını düşünen resmi işçilerin oranı, kayıt dışı işçilere kıyasla önemli ölçüde düşüktür.

Bu şartlar altında, kayıt dışı çalışanların yüzde 82'si çalışma iznine sahip olmayı tercih edebileceklerini belirtti. Bu durum, ücretsiz sağlık hizmetinin ve gelecekteki ikamet statüsünün belirsizliğinin, resmi bir işe girmek konusunda caydırıcı olduğuna dair yaygın kanıyla tamamen ters düşmektedir. Kayıtlı çalışmanın faydaları yalnız daha iyi çalışma koşullarıyla değil, aynı zamanda vatandaşlık edinme, mülk satın alma ya da sağlık hizmetlerine daha rahat erişim gibi diğer haklarla da ilişkilendirilmiştir. Buna rağmen, görüşülen işçilerin çoğunluğu, geçici koruma altındaki insanların çalışma izni almasına dair yönetmeliğin farkında değildi.

Görüşülen kişiler, çalışma izninin alınmasının önünde iki temel engel gördüklerinden bahsetmişlerdir. Bunlardan ilki, Suriyelilerin geçici koruma statüsüne kayıt olup olmadıkları ve oldularsa, kayıt oldukları yerle ilgilidir ki burası yasal olarak çalışabilecekleri tek yerdir. İşçilerin yüzde 19'u geçici koruma statüsü için (henüz) başvuruda bulunmadıklarını söylerken, yüzde 12'si mevcut işyerlerinin olduğu ilden farklı bir ilde kayıt olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, görüşülen işçilerin yaklaşık üçte biri, isteseler de İstanbul'da çalışma izni almaya uygun değiller. Kayıt olunan şehrin değiştirilmesinin çok zor, hatta imkânsız olduğu, ayrıca İstanbul için yeni kayıtların fiilen durdurulduğundan bahsedildi.

Yasal ve bürokratik bariyerlerin yanı sıra, ikinci büyük engel, işverenlerin çalışma izni başvurusunda bulunma isteksizlikleri ile ilgilidir. Kayıt dışı çalışan Suriyelilerin büyük çoğunluğu, çalışma izni talebinde bulduklarından patronlarından olumsuz



Görsel 6: Çalışma izni almaktaki zorluklar.

yanıt aldıklarını belirtti. Çoğu zaman işverenler, çalışma izni için başvuruda bulunmayacaklarını doğrudan belirtiyor ya da çalışanlarına Suriyelilerin resmi bir iş kontratı almasının mümkün olduğunu inkâr ediyor. İşverenlerin bir kısmı da işyerlerindeki %10'luk kotadan bahsedip, daha fazla Suriyeli işçi kaydedemeyeceklerini söylüyor. Ayrıca birçok patron da aldırışsız yanıtlar verip, işçilere ertesi gün gelmelerini söylüyor. Sonuç olarak, birçok Suriyeli işçi, arkadaşlarının aldığı yanıtlar sebebiyle cesaretlerinin kırıldığını ve çalışma izni talebinde dahi bulunmayacaklarını belirtti.



"Patronuma, Suriyelilerin çalışma izni almalarının mümkün olduğunu söyledim. O da bunu inkâr etti. Çalışma izni alan arkadaşlarım olduğunu söyleyince de bana cevap vermedi." - Ahmet (24)



"Hatay'da kayıtlı olduğum için İstanbul'da kayıtlı olarak çalışmam. Patronuma bunu çok kez söyledim, göçmen ofisine de kaç kere gittim. Sonuç olarak yapabileceğim bir şey kalmadı." - Umar (20)

### 6.4. Formel Eğitim ve Dil Becerileri

İstanbul'da hazır giyim sektöründe çalışan mülteci işçiler arasında, formel eğitimin ücretler üzerinde olumlu etkiye sahip olmadığı gözlemlendi. Ayrıca, Türkçe dil becerilerinin de hazır giyim fabrikalarındaki ücretlerle pozitif korelasyon gösterdiğine dair çok az kanıt bulduk. Ancak, formel eğitim ve dil becerileri, çalışanların maaşlarına doğrudan yansır gibi görünmese de, çalışma iznine erişimi kolaylaştırdığına ve işveren suistimaline karşı hak savunmada yardımcı olduğuna dair sözlü kanıtlar bulunmaktadır. Bu durumu en iyi gösteren örnek, patronuna bürokratik prosedür hakkında

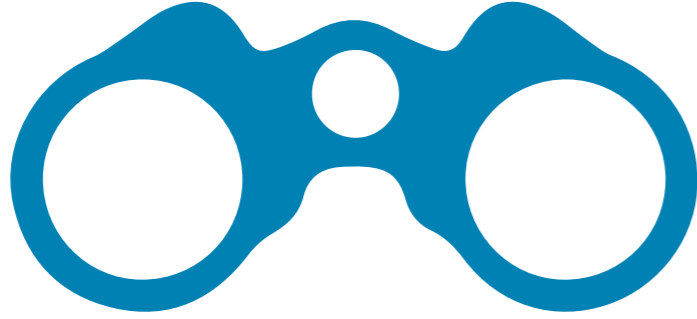
bilgi verdikten ve onu başvurmaya ikna ettikten sonra çalışma iznini başarıyla alan, çalışma hakları hakkında etraflı bilgiye sahip Suriyeli çalışan oldu. Bununla birlikte Suriyeli hazır giyim işçilerinin sadece dörtte biri, Türkiye iş kanunundan haberdar olduğunu söyledi ve katılımcıların yarısından azı, geçici koruma sahiplerine yönelik çalışma izni yönetmeliği hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtti. Ayrıca, araştırmaya katılanların yüzde 62'si Türkçe dil seviyelerinin sadece temel düzeyde olduğunu ya da hiç Türkçe bilmediklerini belirtmiştir.



"Uzun zaman önce patronumdan benim için çalışma izni almasını istedim. O da bana 'Muhammed, bu mümkün değil,' dedi. Ama arkadaşlarımdan biri daha önce almıştı ve bana izin için gerekli tüm bilgilerin olduğu bir kitapçık verdi. O kitapçığı okudum ve patronuma gidip, kitapçığındaki bilgilerden bahsettim. Kitapçığı ona verip, içindeki bilgileri kendisinin incelemesini rica ettim. Sonunda kabul etti ve 3 ay önce çalışma iznini aldım." - Muhammed (25)



"Suriyeli arkadaşlarıma göre ayrıcalıklıyım çünkü Türkçe biliyorum ve vatandaşlığa sahibim. Bir konuda şikâyette bulunmak istersem bulunabilirim. Ama diğerleri hak talebinde bulunamıyor." - Muhammed (37)



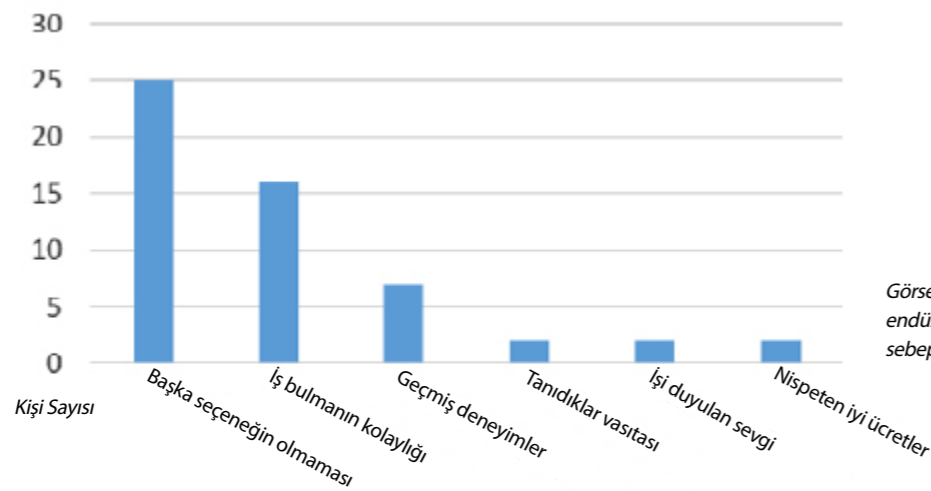
## 6.5. Sektörel Deneyim ve Gelecek Beklentileri

Görüşmeler, Suriyeli mültecilerin neden Türkiye'deki hazır giyim sektöründe çalıştıklarına dair çeşitli nedenler açığa çıkardı. En sık verilen cevap, sektörün özellikle yabancıların sektöre girişi konusunda pek engel çıkarmayan, İstanbul'daki az sayıdaki istihdam seçeneklerinden biri olmasıyla ilgiliydi. Başkaları ise, arkadaşlarının veya akrabalarının aynı fabrikada çalıştığını ya da diğer sektörlerle kıyasla bu işten daha iyi bir ücret aldıklarını belirtti.

Çok sayıda katılımcı, İstanbul'un hazır giyim sektöründe iş aramalarının temel sebebi olarak önceden sahip oldukları sektörel iş deneyimini gösterdi. Bu işçilerin çoğu yaptıkları işi anlamlı bulmakta, ayrıca geçmiş deneyim ve mevcut işleriyle gelecek beklentileri arasında bağ kurmakta. İşçilerin bir kısmı on yıla yakın terzi olarak çalıştığını, bir kısmı da okulu bitirdikten sonra hazır giyim fabrikalarında çalışmaya başladığını belirtti. Hazır giyim sektöründe geçmiş deneyimleri olan işçiler, gelecek planları sorulduğunda %64 oranında aynı sektörde çalışmaya devam edebileceklerini

söylediler; ya daha yüksek bir pozisyonda ya da kendi atölyelerini açarak.

Hazır giyim sektöründe gelecek planları kurduğunu söyleyen işçiler için, daha yüksek pozisyonlara ulaşmanın önünde var olduğunu düşündükleri engeller, başlı başına bir sorun teşkil etmektedir. Emek hiyerarşisine alt sıradan başladıkları için, beceri geliştirme ve mesleki gelişim imkânları patronların ve ustaların iyi niyetlerine bağlıdır. Ancak Suriyeli işçiler mesai saatleri içinde eğitim imkânlarından mahrum edildiklerinden, örneğin makinede dikiş pratiği yapamadıklarından şikâyet ettiler. Dolayısıyla tek şansları işten önce veya sonra, ya da molalar sırasında pratik yapmak oluyor. Bir katılımcı da işten sonra mesleki eğitim kurslarına katılacağını, böylece resmi bir sertifika aldığı takdirde gelecekte daha yüksek bir pozisyonda çalışmayı umduğunu söyledi. Bununla birlikte Suriyeli işçiler, mevcut çalışma durumlarının pozisyonlarını iyileştirmeye olanak vermediği görüşünü yaygın olarak paylaşmaktalar.



Görsel 7: Hazır giyim endüstrisinde çalışma sebepleri



## 7. Sonuç ve Öneriler: Eş güdümlü ve Çok Katmanlı bir Yaklaşım Doğru

Bu çalışma, Türkiye'deki Suriyeli hazır giyim işçilerinin işyeri şartlarını iyileştirmeye yönelik çalışmaya devam etmenin acil bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Yıllardır süren kamusal farkındalığa rağmen, Suriyelilerin çok büyük çoğunluğunun maruz kaldığı çalışma şartları sömürüye dayanmaktadır, öyle ki yalnız Türkiye iş kanunlarına aykırı olmakla kalmayıp aynı zamanda moda markalarının sorumlu iş yönetimi taahhütleriyle de taban tabana zıtlık içindedir. Yapmış olduğumuz

saha çalışmasının sunduğu sağlam kanıtlara göre, Suriyeli hazır giyim işçilerinin çalışma şartlarının iyileşmesi, çeşitli ölçeklerde meydana gelen, yine çok çeşitli ve hedef odaklı müdahalelere bağlıdır. Başarılı olabilmek için müdahaleler, birbirinden farklı mülteci grupların ihtiyaçlarına göre tasarlanmalıdır ve mültecilerin yaş, toplumsal cinsiyet, yasal statü, eğitim düzeyi ve gelecek beklentilerine ilişkin karşı karşıya kaldıkları kendine özgü zorlukları hesaba katmalıdır.



## 7.1. Bireysel Düzeyde İşçi

Görüşmelerimiz, Suriyeli hazır giyim işçilerinin çalışma şartlarını iyileştirmek için iki ana strateji izlediklerini ortaya koydu. Bunlardan birincisi, daha iyi ücret ödeyen bir fabrika olduğunda, işyerini değiştirmektir. Bu nedenle, bazı işçiler, Türkiye'ye geldiklerinden beri 10 defa işyeri değiştirdiklerini bildirdi. İkinci strateji ise, bir süre aynı fabrikada çalıştıktan sonra bazı işçilerin ücret artışı için patronlarıyla başarıyla pazarlık yapmalarıdır. Bu tür anekdotlar, aynı işyerinde çalışma süresi ile ücretler arasında pozitif korelasyon olduğunu gösteren nitel analizlerle de desteklenmiştir.

Suriyeli işçilerin çoğunluğunun geçici koruma altındaki yabancıların çalışma izni alabildiğine dair yönetmeliğin farkında olmadığı gerçeği göz önüne alındığında, mülteci işçilerin Türkiye iş kanunu ve bürokratik prosedürler hakkındaki bilgilerini arttıracak hizmetler geliştirmenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu husus, işverenlerin çalışma izni başvuru sürecini başlatmaya genelde isteksiz olmaları nedeniyle ayrıca önemlidir. Bundan başka, resmi istihdam olanakları hakkındaki bilgi edinmenin, kayıt dışı mülteci işçilerin işverenler karşısındaki eylemliliğini de büyük ihtimalle yükseltecektir. Katılımcılarımız iş bulmada yalnız kendi sosyal ağlarına güvendiklerinden, İŞKUR gibi istihdam kuruluşları resmi iş fırsatları hakkında şeffaflığı geliştirmek ve Türkiye'deki iş piyasası kanunları konusunda eğitim ve hukuki

destek vermek konusunda büyük potansiyel taşımakta. Kadın işçilerin iş deneyimlerinin azlığı göz önünde bulundurulduğunda, keyfiliğe ve işverenlerin ayrımcılığına karşı durabilmek için özellikle kadın işçilerin bu tür önlemlerden faydalanmaları gerekir. "United Work"ün düzenlediği "Türkiye İş Hayatı" eğitim programı bu konuda güzel bir örnek. Bu tür eğitim programları resmi çalışmanın beraberinde getirdiği çok sayıda avantajın (ekonomiyle ilgili ya da ilgisiz) vurgulanmasına da yardımcı olmalıdır.

Buna karşın, dil kursları birbirinden farklı grupların ihtiyaçlarına göre uyarlanmadıkça Suriyeli işçilere kendiliğinden fayda sağlamayacağını görüyoruz. Dil kursları, özellikle eğitim düzeyi daha yüksek olan ve hazır giyim endüstrisi dışındaki sektörlerde iş bulmak isteyen işçiler için yararlı olacaktır. Bununla birlikte, hazır giyim sektöründe istihdamını sürdürme ihtimali büyük olan düşük vasıflı işçilerin durumunun, daha iyi dil becerileri ile önemli ölçüde iyileşmesi beklenmemektedir. Bunun yerine, İTKİB ve TGSD tarafından sağlanan mesleki eğitim kursları, daha iyi maaşlı pozisyonlara erişimi kolaylaştırmak için daha ümit vericidir. Ancak, yabancıları büyük ölçüde düşük pozisyonlara hapseden bir endüstride, tek başına mesleki eğitim, Suriyelilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yetmeyecektir.



## 7.2. Mevzuat

Özellikle çocuk emeğinin sömürülmesine karşı savaşmak için fabrikalardaki hükümet denetimlerinin acilen kuvvetlendirilmesi gerekmektedir. Görüşülen işçilerin üçte birinden fazlası kendi işyerinde teftişe tanıklık etmiş olmasına rağmen, katılımcıların hiçbiri teftişin işveren veya işçi üzerinde bir yaptırıma yol açtığına tanık olmamış. Bunun yerine, kayıt dışı işçiler ve çocuklar, genellikle müfettişler gelmeden önce eve gönderilmekte. Bu nedenle, denetimlerin etkisi sıklıkla değil, kontrollerin sağlamlığına bağlı olacaktır.

Bununla birlikte, sadece denetimler çocuk işçiliği meselesini çözmeyecektir, zira görüşülen çocukların birçoğu, gelirlerinin ailelerinin desteklenmesi için gerekli olduğunu belirtmiştir. Türkiye devletinin ve STK'ların uyguladığı mevcut aile yardım programlarına rağmen, görüşülen çocuk sahibi işçilerin %80'ine ezici çoğunluğu, eksik belgeler ya da bürokratik prosedürler ve yardım almaya uygun olup olmama konusunda bilgi eksikliği gibi çeşitli sebepler yüzünden destek alamadıklarını belirtti. Bu nedenle, mevcut aile destek programlarına erişimin kolaylaştırılması hem

çocuk işçiliğinin üstesinden gelmeye hem de toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisini azaltmaya yarayacaktır.

Yaptığımız görüşmeler, geçici koruma altındaki insanların çalışma iznine başvururken karşılaştıkları prosedür engellerine vurgu yapan geçmişteki çalışmaların bulgularını doğrulamıştır. Ele alınması gereken en acil meseleler arasında, çalışma izni başvurularının önkoşulu olarak kayıt olunan ili değiştirebilme imkânı gelmektedir. Kayıt olunan ili değiştirmek için işçilere yönelik hukuki yardım hizmeti, geçici koruma idaresine çalıştıkları ilden farklı bir ilde kayıt olan Suriyelilere, büyük katkı sağlayacaktır. Ancak Suriyeli hazır giyim işçilerinin büyük bir kısmı için kayıt olunan ili değiştirmek gerekli bir adım olsa da, çalışma izni almaya yetmemektedir. Çalışma izni başvuruları işverenlerin insafına bırakıldıkça, mülteci işçilerin çalışma koşulları keyfiliğe ve belirsizliğe mahkûm olacaktır. Hâlihazırda yönetmelikler, çalışma iznine erişimi kontrol altında tutan işverenlerin gücünü sınırlamak adına, gözden geçirilebilir.



## TÜRKİYE GİYİM ENDÜSTRİSİNİN SURIYELİ İŞÇİLERİ



## 7.3. Küresel Düzeyde Endüstri

Saha çalışmamız, moda markaları tarafından uygulanan üretim zamanını kısaltmayı ve maliyetleri düşürmeyi hedefleyen baskıların, emek istismarını nasıl teşvik ettiğini açıkça göstermiştir. Hızlı ve düşük maliyetli üretime dayanan bir endüstrinin olumsuz etkileri, tedarik zincirlerinin alt seviyesine indikçe daha görünür olmaktadır. Bu zincirde kayıt dışı emek, alıcı markaların esnekliğe dair taleplerini karşılamaya çalışan tedarikçilere hizmet vermektedir. Bundan dolayı işçiler, siparişlerin büyük olduğu zamanlarda çalışma koşullarının özellikle zorlaştığını, işçilerin ödenmeyen uzun mesailer boyunca çalıştırıldığını ifade etmektedir. Aynı zamanda, iş yükünün az olduğu dönemlerde de işçiler ücretsiz izin almak zorunda bırakılmaktadır.

Bu çalışma, mevzuata dair engelleri ve bireysel düzeyde bilgi eksikliğini resmi iş piyasasına dâhil olmada karşılaşılan engeller olarak tanımlarken, alıcı markalar da tedarikçilerine mülteci işçilerin resmileşmesinin beraberinde getirdiği maliyetleri karşılayacak finansal kapasiteyi sağlamak zorundadır. Bu

çerçevede markalar, hayata geçirdikleri satın alma uygulamalarının ve ödedikleri fiyatların, tedarikçilerin işçi haklarına bağlı kalmasına izin verip vermediğini iyice incelemelidir. Markaların kurumsal sorumluluğu, işçilerin yasal statüsünün belirsizlik ve keyfilik ile karakterize edildiği bu çalışma ortamında daha da önem kazanmaktadır.

Sonuçta, markaların tedarik zincirlerinde baş gösteren işçi hakları ihlalleri için sorumluluk almaya istekli olup olmadıkları sorusu, Türkiye'deki mülteci işçilerin durumunu iyileştirmenin anahtarı olacaktır. Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Haklarına Yönelik Temel İlkeler (BM Temel İlkeler) ve OECD Konfeksiyon ve Ayakkabı Sektöründe Sorumlu Tedarik Zincirleri için Gerekli Özen Yönergesi (OECD Konfeksiyona Yönelik Gerekli Özen Yönergesi) doğrultusunda markaların güvenilir taahhüdü, potansiyel risklerin değerlendirilmesini, uygun tepkilerin geliştirilmesini ve olumsuz etkilerin nasıl ele alındığına ilişkin şeffaf iletişimi gerektirir.

## Referanslar

- i Türkiye’de yaşayan Suriyeliler yasal açıdan mülteci sınıfına alınmayıp geçici koruma kanunu altında tanınmaktalar. Bu sebeple raporda “mülteci” terimini yasal bir ikamet terimi olarak değil gönülsüz ve zorunlu yapılan göçe vurgu olarak kullanmaktayız.
- ii Business & Human Rights Resource Centre (2016) Syrian Refugees in Turkish Garment Supply Chains - An analysis of company action to address reports of serious exploitation & abuse, Briefing Note, February 2016. Erişim tarihi 2 Temmuz 2019: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/160131%20Syrian%20Refugee%20Briefing%20FINAL.pdf>
- iii Tokatli, N. and Kızılgün, Ö. (2009) From manufacturing garments for ready-to-wear to designing collections for fast fashion: the changing role of suppliers in the clothing industry. *Environment and Planning A*, 41: 146–162.
- iv Korkmaz, E. (2016) Syrian refugees and the ethnicization of Turkey’s informal garment sector, Ethical Trading Initiative. Erişim tarihi Temmuz 02: <https://www.ethicaltrade.org/blog/syrian-refugees-and-ethnicization-turkeys-informal-garment-sector>
- v Fair Action and Future In Our Hands (2017) Invisible workers -Syrian refugees in Turkish garment factories. Erişim tarihi: 02 Temmuz 2019: <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/invisible-workers-syrian-refugees-in-turkish-garment-factories/view>
- vi International Youth Foundation (2018) Opportunities for Syrian Youth in Istanbul: A Labor Market Assessment. Accessed July 02: [https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP\\_LaborMarketAssessment-EN.pdf](https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP_LaborMarketAssessment-EN.pdf)
- vii Danış, D. (2016). Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri. *Alternatif Politika Dergisi*. *Alternatif Politika*, 8(3), 562-586.
- viii International Youth Foundation (2018) Opportunities for Syrian Youth in Istanbul: A Labor Market Assessment. Erişim tarihi 02 Temmuz 2019: [https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP\\_LaborMarketAssessment-EN.pdf](https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP_LaborMarketAssessment-EN.pdf)
- ix Erol, E.; Akyol, A. E.; Salman, C.; Pinar, E.; Gümüşcan, I.; Misirli, K. Y.; Kahveci, M and Mutlu, P. (2017): Suriyeli Göçmen Emeği: İstanbul Tekstil Sektörü Araştırması. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- x Fair Action and Future In Our Hands (2017) Invisible workers -Syrian refugees in Turkish garment factories. Erişim tarihi 02 Temmuz 2019: <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/invisible-workers-syrian-refugees-in-turkish-garment-factories/view>
- xi Korkmaz, E. (2016) A labour market crisis or opportunity: Syrian refugees in Turkey. Ethical Trading Initiative. Erişim tarihi Temmuz 02: <https://www.ethicaltrade.org/blog/labour-market-crisis-or-opportunity-syrian-refugees-turkey>
- xii International Crisis Group (2018) Turkey’s Syrian Refugees: Defusing Metropolitan Tensions. Erişim tarihi Temmuz 02: <https://www.crisisgroup.org/europe-central-asia/western-europemediterranean/turkey/248-turkeys-syrian-refugees-defusing-metropolitan-tensions>
- xiii Sebestyen, G.; Dyjas, B. and Kuyumcu, M. İ. (2018) Establishing the Formal Economic Identity of Syrian Refugees In Turkey: The Case of Gaziantep. *Journal of Turkish Social Sciences Research/Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (2).
- xiv Korkmaz, E. E. (2017) How do Syrian refugee workers challenge supply chain management in the Turkish garment industry. International Migration Institute, University of Oxford (Working Papers, 133).
- xv International Youth Foundation (2018) Opportunities for Syrian Youth in Istanbul: A Labor Market Assessment. Erişim tarihi: 02 Temmuz 2019: [https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP\\_LaborMarketAssessment-EN.pdf](https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/SREP_LaborMarketAssessment-EN.pdf)
- xvi 1 Ocak 2019 itibarıyla geçici koruma kanunu altındaki bir işçinin yıllık çalışma izni ücreti 372,20 TL olarak belirlenmiştir (ilgili diğer ücretler dahil). Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/>)
- xvii Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre (<http://www.tuik.gov.tr/>)
- xviii Bélanger, D. and Saracoglu, C. (2018). The governance of Syrian refugees in Turkey: The state-capital nexus and its discontents. *Mediterranean Politics*, 1-20.
- xix Rittersberger-Tılıç, H. (2015) ‘Managing’ Irregular Labor Migrants in Turkey, *The Journal of Migration Studies*, 1.1: 80-107.
- xx Human Rights Watch (2019) Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly - How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses. Erişim tarihi: 02 Temmuz 2019: <https://www.hrw.org/report/2019/04/23/paying-bus-ticket-and-expecting-fly/how-apparel-brand-purchasing-practices-drive>

Bu rapor Hollanda Dışışleri Bakanlığı tarafından finanse edilen Fair Wear Foundation'ın desteğiyle hazırlanmıştır.

temizgiysi.org



[TemizGiysiKampanyasi](#)



[cccturkey](#)



[temizgiysi](#)



[TemizGiysiKampanyasi](#)

Adres: Kemankeř Karamustafa Pařa Mahallesi, Halil Pařa Sokak, Ömer Abed Han, Kat 4 No 3-4 Karaköy, 34425  
Beyođlu/İstanbul, Türkiye  
Tel: +90 212 251 99 79 E-posta: [info@temizgiysi.org](mailto:info@temizgiysi.org)