



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

SURİYE KRİZİNE YANITA ÖZEL SEKTÖRÜN KATILIMI: FIRSATLAR VE ZORLUKLAR RAPORU

Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye’de Dayanıklılık Projesi (TDP) **İSTİHDAM YARATIMI BİLEŞENİ**

2019



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.

All rights reserved© / Her hakkı saklıdır©. MMXIX

This publication was produced by G&G Consulting for the Job Creation Component of the Turkey Resilience Project in Response to the Syria Crisis (TRP) implemented by the United Nations Development Programme (UNDP). Its contents are the sole responsibility of G&G Consulting and do not necessarily reflect the views of the United Nations Development Programme (UNDP).

Bu yayın G&G Consulting tarafından Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nca (UNDP) uygulanan Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye'de Dayanıklılık Projesi (TDP) İstidam Yaratımı Bileşeni için hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla G&G Consulting sorumluluğu altındadır ve UNDP'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir”.

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of G&G Consulting and do not necessarily reflect the views of the European Union.

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla G&G Consulting sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

Kapak Fotoğrafı: Fotođrafa katkı verenler, UNDP Türkiye • **Tasarımcı:** Arzu Çelik



Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye'de Dayanıklılık Projesi (TDP)

İSTİHDAM YARATMA BİLEŞENİ

2019

ÖNSÖZ



Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin dünyadaki en büyük mülteci topluluğunu konuk etme konusundaki cömertliği ve yenilikçiliği, Hükümet'in geçici koruma altındaki Suriyeli mülteciler ve diğer yabancı ülke vatandaşları sığınmacılar için kayıtlı istihdam olanaklarına erişim dâhil olmak üzere ulusal hizmetlere erişimi kolaylaştırma politikasında kendini göstermektedir.

İstihdama erişim ve öz kaynaklara dayanma, mültecilerin sadece temel ihtiyaçlarını karşılayıp onurlu bir yaşam sürdürebilmelerini sağlama konusunda değil, aynı zamanda mültecilerin ev sahibi topluluklara ve yerel ekonomiye olumlu şekilde katkı yapmalarını sağlama konusunda da kilit bir rol oynamaktadır.

Hükümet özellikle de 2018 sonunda paylaşılmış olan Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programından Çıkış Stratejisi'nde mültecilerin geçim kaynaklarının önemini giderek artan bir şekilde vurgulamıştır. Bu yaklaşım, özellikle de mültecilerin öz kaynaklara dayanmasını geliştirme gereksinimini ikinci genel hedefi olarak belirleyen Mültecilere Yönelik Küresel Mutabakat (MKM) vasıtasıyla ortaya konulan son zamanlardaki küresel düzeydeki taahhütleri yansıtmaktadır. Aynı yaklaşım Türkiye'nin politikalarının küresel düzeyde iyi bir uygulama olarak nasıl katkıda bulunduğunu da göstermektedir.

Bu bakımdan, uluslararası toplumun ve özellikle de UNDP'nin ev sahibi ülke olarak Türkiye tarafından sağlanan hizmetler üzerindeki baskıları azaltma ve ilgili politika uygulamalarının önündeki tüm engellerin kaldırılmasını destekleme konusunda oynayabileceği önemli bir rol vardır. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) ile uygulanan Bölgesel Mülteci ve Dayanıklılık Planı eş yöneticisi ve Geçim Kaynakları sektörü esas kuruluşu olarak, UNDP'nin kamu kurumu sıfatı taşıyan ortaklarını, mültecilerin ve ev sahibi toplulukların iş fırsatlarına erişimini geliştirme konusunda destekleme şeklinde benzersiz bir sorumluluğu vardır. Bununla birlikte, iyi, sürdürülebilir ve insana yakışır işleri yaratacak olan BM veya Hükümet değildir. Bunu sadece özel sektör yapabilir. İşte bu nedenle küçük boy, orta boy ve büyük boy işletmelerin ihtiyaçlarını ve bakış açısını anlamak kilit önemdedir. Bu bağlamda, UNDP tarafından UNDP Suriye Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Programı'nın Suriye Krizine Müdahale için AB Bölgesel Güven Fonu (MADAD Fonu) yoluyla desteklenen "Türkiye Dayanıklılık Projesi"nin bir parçası olarak iki anket gerçekleştirilmiştir. Bunlardan biri Suriye Krizine Yanıtta Özel Sektörün Katılımı, diğeri ise Suriyelilerin sahibi olduğu işletmelerle ilgilidir.

Bu anket Türk işletmelerin Suriyeliler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaya istekli olduğunu ve bu işletmelerin Suriyeliler hakkındaki "mülteci" algısının Türkiye'de geçici olarak bulunma statüsünden çıkarak toplumla ve yerel ekonomiyle entegrasyona doğru kaydığını göstermektedir. Türk işletmeler de büyük bir Suriyeli işgücünün varlığından kaynaklanan, örneğin Arapça konuşan ülkelere erişim gibi fırsatların farkındadır. Anket aynı zamanda işyerinde gerilim ve Türk işletmelerin çalışma izni prosedürleri konusundaki bilgi eksikliği gibi önemli zorlukları da ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede, bu rapor Türkiye'deki mevcut istihdam yaratım çabalarının hem Suriyeli mültecilerin hem de ev sahibi toplulukların yararına olacak şekilde daha üst seviyeye taşınmasına yönelik bir katkıdır. Ortaya çıkan sonuçların Hükümet'in, 3RP'nin ve diğer ortakların mültecilerin varlığını yerel ekonomik kalkınmayı daha da ilerletmek için bir fırsata dönüştürme hususundaki ortak çabalarını destekleme konusunda kritik önemde olması beklenmektedir.

CLAUDIO TOMASI

UNDP Türkiye Mukim Temsilcisi a.i

Yönetici Özeti

Türkiye 2014'ten beri küresel çapta en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülke konumundadır. T.C. Hükümeti tarafından verilen yanıtın yönetimi, Hükümet'in güçlü liderliği ve hizmetlerin cömert bir şekilde Suriyelilere açılması övgüyle karşılanmış olsa da, Türkiye'deki mülteci varlığına dair gelecek görünümü belirsizliğini korumaktadır¹

T.C. Hükümeti, Türkiye'deki Suriyelilere doğrudan yardım şeklinde 37 milyar ABD Doları'ndan fazla harcama yapmıştır. Öte yandan uluslararası toplum (BM Kuruluşları, STK'lar, USTK'lar), yerel ve ulusal düzeydeki kamu kurumlarına ve bu kurumlar vasıtasıyla tahminen toplam 535 milyon ABD Doları değerinde destek sağlamıştır ve bu tutar 2018'de en az 975 milyon ABD Doları olacaktır. Uluslararası toplum Suriye Krizine yanıt konusunda okulların ve atık ve atık su yönetimine yönelik belediye altyapılarının inşasının yanı sıra, mültecilere hizmet sağlayan kamu kurumlarına sistem güçlendirme/ geliştirme yöntemiyle ve ilave personel, ekipman, makine, altyapı, BT altyapısı, tesislerin rehabilitasyonu ve benzer kalemler sağlama yoluyla halihazırda destek olmuştur. . Bu destek, özellikle de Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programı vasıtasıyla korunmasız Suriyelilere, temel ihtiyaçlarını T.C. Hükümeti düzenlemelerine uygun olarak karşılayabilmeleri için sağlanan insani yardıma ilave niteliktedir.²

Günümüzde, Türkiye'de Suriye Krizine Yanıtın ana gündemi Suriyelilerin öz kaynaklarına dayanmasını sağlayacak ve bu kimselerin uzun vadede sürdürülebilirliği belirsizlikler içeren insani yardımlara bel bağlamak zorunda kalmalarını önleyecek gelir ve istihdam olanaklarına erişimidir. Mültecilerin insani yardım yerine kendi öz kaynaklarına güvenebilmeleri için, böylesine uzatmalı bir krize yönelik kalıcı çözümler geliştirmek ancak bireylerin, toplulukların ve kurumların dayanıklılığının güçlendirilmesiyle mümkün olacaktır.³

UNDP Türkiye, fiili istihdam yaratımı konusunda çalışan ve hemevasahibitopluluküyelerinehemdeSuriyelilereyönelik sürdürülebilir işlerin yaratılması ve kolaylaştırılması dâhil olmak üzere işgücü talebi konusunda Hükümet'i kapsamlı şekilde destekleyen tek BM kuruluşudur. UNDP bunu öncelikle özel sektörün Türklerin ve Suriyelilerin sahibi olduğu işletmelere katılımını artırmak vasıtasıyla yerel ekonomileri destekleyerek yapmaktadır. Özel sektör sadece uzatmalı insani krizlerde veya doğal afetlerde değil aynı zamanda daha genel çerçevede günümüzün zorluklarına daha iyi yanıt verebilmek ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA'lara) ulaşmak için de UNDP'nin doğal ortağı konumundadır.

Bu bağlamda, Türkiye'de Suriye Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Programı kapsamında uygulanan Türkiye Dayanıklılık Projesi çerçevesinde, Türkiye'de Suriye Krizine Yanıt programının, geçim kaynakları stratejilerinin tam merkezinde konumlanan Türk özel sektörü tarafından nasıl algılandığını daha iyi anlamak için "Özel Sektör Anketi" yapılmıştır.

Ankete göre Türk işletmeler, Suriyeliler hakkında, özellikle de Suriyelilerin profilleri, eğitim geçmişleri ve mesleki becerileri, ayrıca yaşam koşulları, karşılaştıkları zorluklar ve şu ana kadar sağlanmış destekler hakkında, daha fazla bilgi sahibi olmak istemektedir. Türk işletmelerin "işçi" ve/veya "mülteci" olarak Suriyelilere dair algısı, Suriyelilerin Türkiye'de geçici olarak bulunma statüsünden uzaklaşarak toplumla ve yerel ekonomiyle entegrasyona doğru kaymaktadır. Arapça konuşan ülkelere erişim, Suriyeli istihdamı için itici bir faktördür fakat bu faktör Türkiye'de kurulu ve Arapça konuşan ülkelere hâlihazırda ihracat yapmakta olan Suriyeli işletmelerle kayda değer ortaklıklar kurulmasını tetiklememiştir. Ayrıca, özel sektörün çalışma izni prosedürleri konusunda bilgi eksikliği içinde olduğu da ortaya çıkmıştır. Çalışma izni alınmış olan Suriyelilerin oranı, çalışma izni alınmış diğer yabancı ülke vatandaşlarının oranına kıyasla çok düşüktür ve işverenler çevrimiçi başvuru sistemi ve genel olarak çalışma izni prosedürleri konusunda iyi seviyede bilgi sahibi değildir.

Özel Sektör Anketi güvenilir bilgilere erişimin hem Suriyeliler için gelir fırsatlarını hem de Türk ve Suriyeli iş insanları toplulukları arasında iş fırsatlarını tetikleyebileceğini ortaya koymaktadır. Anketin diğer bir önemli sonucu ise özel sektörün işyerlerinde Suriyeliler ve ev sahibi topluluk üyeleri arasındaki gerilimlerle nasıl başa çıkılacağına dair yönlendirmeye ihtiyaç duyduğudur. İşyerlerinde Suriyeliler ve ev sahibi topluluk üyeleri arasında olumlu etkileşimler sosyal uyuma kayda değer bir katkı yapacaktır, ancak doğru bir rehberlik ve yönlendirme sağlamadan özel sektörden gerilimleri yönetmesini beklemek haksızlık olacaktır. Ayrıca, ankette özel sektörün Türkiye'de Suriye Krizine Yanıt ve Türkiye'deki Suriyeliler konusunda, Suriyeli çalışanlarına karşı olumsuz tutumlara yol açması muhtemel çarpıtılmış bilgilere maruz kaldığı da gözlemlenmiştir.

Hem ev sahibi topluluk üyeleri hem de Suriyeliler için gerekli istihdam yaratımı ölçeğine ulaşmak ve bireylerin ve her iki topluluğun dayanıklılığını artırmak için özel sektörün katılımı bir ön koşuldur. Bu çerçevede, bu çalışmayı sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz. Bu çalışmanın özel sektörün Türkiye'de Suriye Krizine Yanıt konusundaki algılarını anlamak ve geçim kaynakları stratejileri geliştirmek için bir kılavuz görevi göreceğine inanıyoruz.

Kamu kurumları, BM kuruluşları, donör kuruluşlar, USTK'lar, STK'lar, finansal kurumlar ve geçim kaynakları konusunda faaliyet gösteren diğer tüm kuruluşlar dâhil olmak üzere tüm ilgili kurumlara yol göstermek amacıyla çevrimiçi ankete, ikili toplantılara ve odak grup görüşmelerine katılarak görüş ve deneyimlerini paylaşan tüm özel sektör ortaklarımıza ve tüm şirketlere teşekkür etmek isteriz.

¹ UNDP Politika Analizi: Dayanıklılık ve Yerel Entegrasyon, Kasım 2018

² Türkiye Mülteci ve Dayanıklılık Yanıt Planı (3RP) Kapsamında Türkiye'deki Kamu Kurumlarına Destek 2017-2018

³ Türkiye Mülteci ve Dayanıklılık Yanıt Planı (3RP) Kapsamında Türkiye'deki Kamu Kurumlarına Destek 2017-2018

İÇİNDEKİLER



TABLolar LİSTESİ.....	10
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	12
GİRİŞ.....	14
Anketten elde edilen önemli bulgular.....	18
1. METODOLOJİ.....	18
2. ÇEVİRİMİÇİ ÖZEL SEKTÖR ANKETİ.....	21
2.1 Şirketlerin Profili ve Genel Algıları	
2.2 SURIYE'YLE VE SURIYELİ MÜLTECİLER VE GİRİŞİMCİLERLE İŞ İLİŞKİLERİ	
2.3 ŞİRKETLERİN SURIYELİLERİN İSTİHDAM EDİLMESİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ	
2.4 SURIYELİ İŞLETMELERLE İŞBİRLİKLERİ VE İŞ ORTAKLIKLARI	
3. ODAK GRUP GÖRÜŞMELERİ VE İKİLİ TOPLANTILAR.....	40
3.1 HEDEF SEKTÖRLERE GENEL BAKIŞ VE SEKTÖRLERE GÖRE BULGULAR	
3.1.1 Gıda Sektörü	
3.1.2 Tekstil ve Hazır Giyim	
3.1.3 Mobilya	
3.1.4 Makine	
3.1.5 Plastik	
3.1.6 Kimya	
4. SONUÇ.....	59
4.1 ZORLUKLAR	
4.2 İHTİYAÇLAR	
4.3 FIRSATLAR	
EK 1.....	64

TABLolar LİSTESİ



Tablo 1: İkili görüşmelerin illere ve sektörler'e göre dağılımı.....	20
Tablo 2: Odak grup görüşmelerinin illere ve sektörler'e göre dağılımı.....	20
Tablo 3: Türkiye'de yaşayan Suriyeli mültecilerin profili hakkında daha fazla bilgi sahibi olma isteğinin sektörler'e ve illere göre dağılımı.....	24
Tablo 4: Suriyeli mültecilerle çalışma motivasyonlarının sektörler'e ve illere göre dağılımı (1'den 5'e kadar ölçekte ortalama skor)	29
Tablo 5: Suriyeli müşterileri hedeflemek için planlar olup olmadığının sektörler'e göre dağılımı.....	30
Tablo 6: Çalışma izni olan Suriyeli mültecilerin toplumsal cinsiyete göre dağılımı.....	31
Tablo 7: Çalışma izni olan Suriyeli mültecilerin yaş gruplarına göre dağılımı.....	31
Tablo 8: Şirketlerin Suriyeli mülteci istihdam edip etmediğinin sektörler'e ve illere göre dağılımı.....	33
Tablo 9: Mobilya sektöründeki şirket ve çalışan sayılarının illere göre dağılımı.....	48
Tablo 10: Makine sektöründeki çalışan sayıları ve çalışanların vasıf düzeyine göre toplam içindeki payları.....	50

ŞEKİLLER LİSTESİ



Şekil 1: Şirketlerin illere göre dağılımı.....	19
Şekil 2: Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektörlere göre dağılımı.....	19
Şekil 3: Şirketlerin büyüklüklerine göre dağılımı.....	21
Şekil 4: Şirketlerin sermaye yapısına göre dağılımı.....	21
Şekil 5: Suriyeli nüfusun profili hakkında en güvenilir bilgi kaynakları.....	22
Şekil 6: Türkiye'nin dünyadaki en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan on ülke arasında olduğuna dair farkındalık.....	23
Şekil 7: Mülteciler için geliştirilen projelerin hedef faydalanıcıları arasında ev sahibi topluluk üyelerinin de olduğuna dair farkındalık.....	23
Şekil 8: Türkiye'de yaşayan Suriyeli mültecilerin profili hakkında daha fazla bilgi sahibi olma isteği.....	23
Şekil 9: Mülteci nüfustan kimseyi tanıyıp tanımama durumu.....	24
Şekil 10: Türkiye'deki mültecilerin durumuna dair gelişmeleri takip etme yöntemi.....	24
Şekil 11: Şirketlerin mülteciler hakkında sahip olmak istedikleri bilgi türleri.....	25
Şekil 12: Savaş öncesinde Suriye ile iş ilişkilerinin olup olmadığı.....	26
Şekil 13: Savaş öncesinde Suriye'yle olan iş ilişkisi türleri.....	26
Şekil 14: Suriyelilerle çalışma konusundaki çeşitli nedenlerin önem derecesi.....	27
Şekil 15: Mevcut müşteriler içinde Suriyeli mülteci müşteriler olup olmadığı.....	28
Şekil 16: Suriyeli müşterileri hedefleme planı olup olmadığı.....	28
Şekil 17: Şirketin Suriyeli mülteci istihdam edip etmediği.....	31
Şekil 18: İstihdam edilecek personeli bulmak için kullanılan kaynaklar.....	32
Şekil 19: Suriyeli mültecileri istihdam eden şirketler için seçim kriterleri.....	34
Şekil 20: Suriyeli mültecileri istihdam etmeyi düşünen şirketlerin Suriyeli istihdam etmenin faydaları hakkındaki görüşleri.....	34
Şekil 21: Suriyeli mültecileri istihdam eden şirketler için seçim kriterleri.....	35
Şekil 22: Suriyeli mültecileri istihdam etmeyi düşünen şirketlerin düşündüğü pozisyonlar.....	35
Şekil 23: Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma yolları.....	36
Şekil 24: Suriyeli mültecileri istihdam etmeye istekli olan şirketlerin onlar için düşündüğü pozisyonlar.....	36
Şekil 25: Yerel işletmelerin Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma konusundaki ana motivasyonları.....	37
Şekil 26: Suriyeli işletmelerle hiçbir iş ilişkisine sahip olmayan yerel işletmelerin Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma konusundaki ana motivasyonları.....	37
Şekil 27: Suriyeli mülteciler tarafından gerçekleştirilecek faaliyetler hakkında bilgi sahibi olma isteği.....	38

GİRİŞ



T.C. Hükümeti adına istihdamla ve geçim kaynaklarıyla ilgili desteğin koordinasyonu konusunda çalışan esas kuruluş olarak, UNDP Türk işletmelerin Türkiye’de Suriye Krizine Yanıt programına dair algısını daha iyi anlamak amacıyla “Özel Sektör Anketi” yapmıştır.

Özel sektör, UNDP’nin stratejisi için, sadece istihdam yaratımı için ana kaynak olması bakımından değil aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma ve dayanıklı ekonomiler için stratejik ortak olması bakımından da çok önemlidir. UNDP, özel sektörü iş geliştirme ve yenilikçilik imkânlarını artırarak hem ev sahibi

topluluk üyeleri hem de Suriyeliler için sürdürülebilir işler yaratma konusunda desteklemek amacıyla yerel ekonomik aktörlerle yakın ilişki içindedir.

Özel sektör, kamu kurumları, BM kuruluşları, USTK’lar ve STK’lar dâhil olmak üzere tüm ilgili ortakların geçim kaynakları stratejilerinin tam merkezinde konumlandığı için, özel sektörün algılarının, zorluklarının ve (algılanan ve gerçek) risklerinin anlaşılması Suriye Krizine Yanıt konusundaki programlamanın geliştirilmesi için değerli bir kazanım olacaktır.

Anket aşağıdaki konulara dair bir genel bakış sunmaktadır:

- ☀ Özel sektörün Türkiye’de Suriye Krizine Yanıt, mültecilerin istihdamı ve mülteci girişimcilerle iş yapma konularındaki algıları,
- ☀ Türkiye’de Suriye Krizine Yanıtta özel sektörün katılımı konusundaki temel fırsatlar ve zorluklar (gerçek ve algılanan riskler dâhil),
- ☀ Suriye Krizine Yanıtla ilgili olarak özel sektörle işbirliği alanları.

1 METODOLOJİ

Bu anket özel sektörün özellikle Türkiye’de geçici koruma altında bulunan Suriyelilere verilen destek konusundaki rolüyle ilgili pratik bilgiler vermeyi amaçlamaktadır. Bu anket UNDP Suriye Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Programı kapsamındaki Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye’de Dayanıklılık Projesi (TDP) İstihdam Yaratımı Bileşeni çerçevesinde yürütülmüştür.

Anket:

Öncelikli olarak Güneydoğu’da bulunan şehirlerde (Gaziantep, Hatay, Kilis ve Şanlıurfa) ve İstanbul, Ankara, Kayseri, İzmir, Denizli, Mersin, Konya, Manisa ve Adana’da bulunan şirketlere odaklanmıştır.



Aşağıdaki sektörlere odaklanmıştır: Tekstil, hazır giyim, gıda işleme, makine, plastik ve kimya.

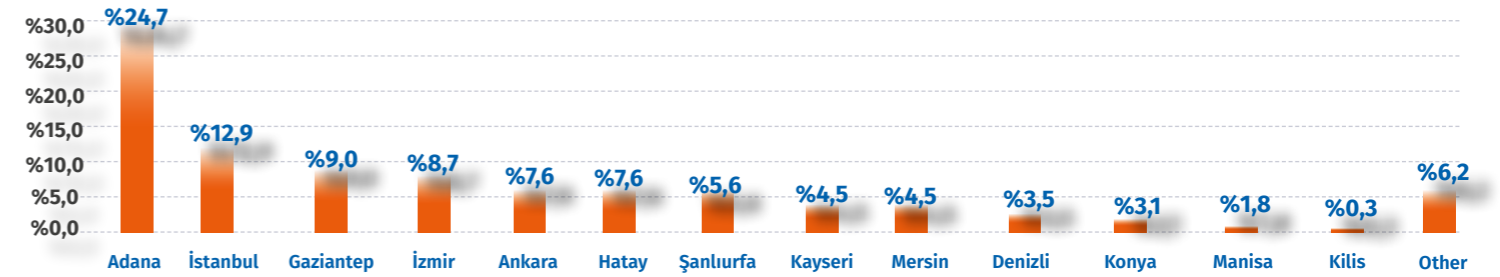


Çevrimiçi ankette en ağırlıklı olarak temsil edilen sektörler aşağıda belirtilmiştir (sektörler katılımcı sayısına göre sıralanmıştır): gıda, makine, tekstil, kimya, plastik, mobilya ve hazır giyim. Bununla birlikte, çevrimiçi anket için hedef alınan sektörlerle dair bir sınırlama söz konusu olmamıştır.

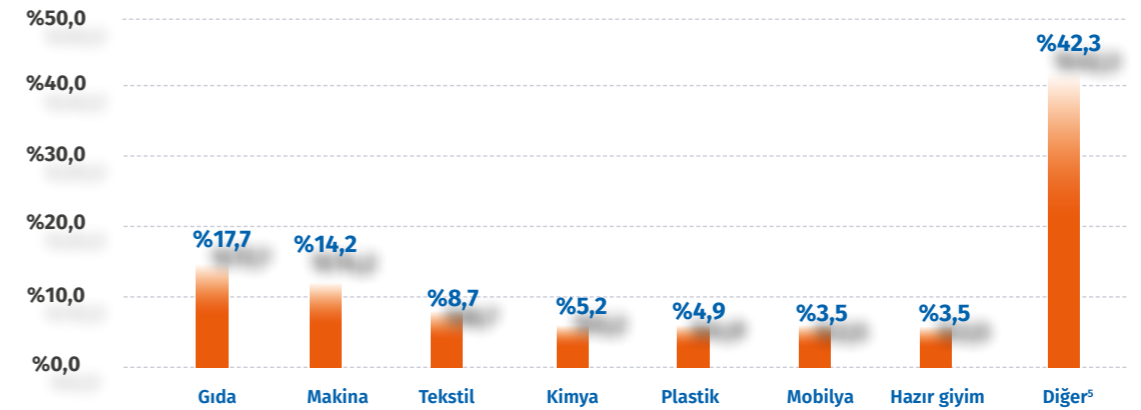
Çevrimiçi anket 27 ilde doldurulmuştur – bu iller, Gaziantep, Hatay, Kilis, Şanlıurfa, İstanbul, Ankara, Kayseri, İzmir, Denizli, Mersin, Konya, Manisa, Adana, Antalya, Bursa, Edirne, Rize, Bilecik, Amasya, Samsun, Uşak, Artvin, Van, Aydın, Eskişehir, Çanakkale ve Kırklareli’dir.

Çevrimiçi ankette en yoğun olarak temsil edilen beş il sırasıyla Adana, Gaziantep, İzmir, Ankara ve Hatay olmuştur. Adana’dan yüksek sayıda katılımcı olmasının en önemli nedeni UNDP personelinin Adana Ticaret Odası’nda yapılan sektörel komite toplantılarına katılmış ve anketin amacını şahsen açıklayarak anketin basılı halini elden dağıtmış olmasıdır. Basılı anketlerin girişleri de yine UNDP personeli tarafından yapılmıştır Kasım 2018’de Hatay’da yapılan nakit temelli müdahale lansman etkinliği de burada temsil edilen ve Türkiye’nin her yerinden gelen şirketlere anketin basılı halini dağıtmak ve anketin çevrimiçi bağlantısını şirketlerle paylaşmak için kullanılmıştır.

Şekil 1: Şirketlerin illere göre dağılımı



Şekil 2: Şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektörler göre dağılımı



Anket, çevrimiçi anket, şirketlerle, özel sektör şemsiye kuruluşları ve diğer ilgili ortaklarla bir dizi odak grup görüşmeleri (OGG) ve ikili istişareler vasıtasıyla yürütülmüştür.

Çevrimiçi anket ticaret ve sanayi odaları üzerinden, odaların üyelik veri tabanları ve internet siteleri vasıtasıyla, TÜRKONFED ağı üzerinden ve sosyal medya, işveren dernekleri, sektör dernekleri ve çeşitli toplantılarda şirketlerle kurulan doğrudan irtibatlar vasıtasıyla potansiyel katılımcılara ulaştırılmıştır.

Toplam 313 şirket çevrimiçi ankete katılmıştır,

313 şirketten 288’i anketi tamamlamıştır (%92 tamamlama oranı),

Şirketlerin çevrimiçi anketindeki sorular olabildiğince kapalı uçlu sorular şeklinde olmuştur ve cevaplara bir mantıksal filtre uygulanmıştır. Anket soruları ortalama 7 dakika 45 saniyede tamamlanmıştır. İl ve sektör verileri hariç olmak üzere anketteki sorulara cevap verme zorunluluğu bulunmamakta olup ayrıca şirketlere cevaplamamayı tercih ettikleri hiçbir soruya cevap vermeme hakkı tanınmıştır.

Tüm sorulara cevap veren şirketlerin oranı %74 olmuştur.⁴

⁴Yapılan analizde, cevap vermeme eğilimi dikkate alınmamıştır ve tüm istatistik tablolarda ve grafiklerde her bir soruya fiilen verilmiş olan cevaplar kullanılarak oluşturulmuştur. Cevap vermeme istatistikleri de tablolarda gösterilmiştir. Raporun ilerleyen bölümlerinde, cevap verme eğiliminin düşük olduğu sorularla ve katılımcıların hangi sorudan sonra anketin gerisini tamamlamadıklarıyla ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

⁵Diğer: Madencilik/metaller, Eğitim/danışmanlık, İnşaat, Madeni olmayan ürünler, BT, Enerji, Hizmetler, Elektrikli/elektronik mallar, Tarım/hayvancılık, Dayanıklı ev aletleri, Sağlık, Turizm, Basım, Sigorta, Reklam, Lojistik, İklimlendirme, Savunma, Finans, Ev eşyaları ve Toptan ticaret.

Odak grup görüşmeleri (OGG) ve ikili toplantılar Türkiye'nin en fazla sanayileşmiş şehirleri olan ve tümü de kayda değer sayıda Suriyeli ve Suriyeli olmayan sığınmacıya ve göçmene ev sahipliği yapan İstanbul, Konya, Ankara ve Gaziantep'te gerçekleştirilmiştir

Çevrimiçi anketin tersine, OGG ve ikili toplantılar **belli hedef sektörlerle odaklanmıştır** – bu sektörler Tekstil,

hazır giyim, mobilya, gıda, makine, plastik ve kimya sektörleridir. Bu sektörlerin tümü Türkiye imalat sanayinin önemli bileşenlerini oluşturmaktadır.

Bu yedi sektörde faaliyet gösteren toplam 77 küçük ve orta boy işletme (KOBİ) ile görüşmeler yapılırken **İstanbul, Gaziantep, Ankara ve Konya'da** 7 OGG yapılmıştır.

Gerçekleştirilen ikili toplantıların ve OGG'lerin sayıları her bir sektörün çeşitli illerdeki mevcudiyeti ve önemi doğrultusunda aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Tablo 1: İkili görüşmelerin illere ve sektörlere göre dağılımı

	Tekstil	Hazır giyim	Gıda	Mobilya	Makine	Plastik	Kimya	Toplam
Ankara			2	2	4	2		10
Gaziantep	8		9		2	2	2	23
İstanbul	5	6	2	3	10	5	2	33
Konya	0		3	-	6	2		11
Toplam								77

Tablo 2: Odak grup görüşmelerinin illere ve sektörlere göre dağılımı

	Tekstil	Hazır giyim	Gıda	Mobilya	Makine	Plastik	Kimya	Toplam
Ankara				1				1
Gaziantep	1		1					2
İstanbul		1				1	1	3
Konya					1			1
Toplam								7

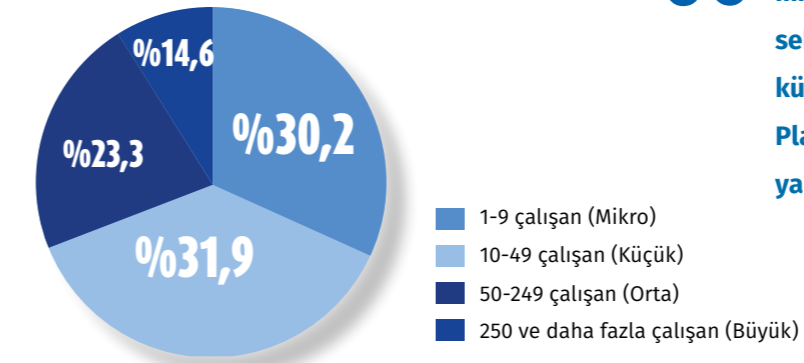
2.1 Şirketlerin Profili ve Genel Algıları

Temel Bulgular

- ☀ **Cevaplayıcıların Suriyelilerle komşu, tanıdık, işçi, ortak vb. şeklindeki kişisel etkileşimi düşük seviyededir.**
- ☀ **Medya kanalları, şirketler için temel bilgi kaynağıdır; şirketler güvenilir bilgi kaynağı olarak kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını işaret etmektedir.**
- ☀ **Özel sektör Suriyelilerin sadece mesleki becerileri ve eğitim geçmişleri hakkındaki değil aynı zamanda yaşamlarını nasıl sürdürdükleri, onlara sağlanan sosyal destekler vb. hakkındaki bilgiler de dâhil olmak üzere Suriyelilerin profilleri hakkında da bilgi sahibi olmak istemektedir.**
- ☀ **Çevrimiçi anket Suriyeli işletmelerin çoğunluğunun yatırım yaptığı iller olan İstanbul, Gaziantep, Adana, Hatay ve Mersin'de iyi bir cevaplama seviyesi elde etmiş olmasına rağmen, Cevaplayıcıların neredeyse hiçbirinin Suriyeli ortağı bulunmaktadır.**

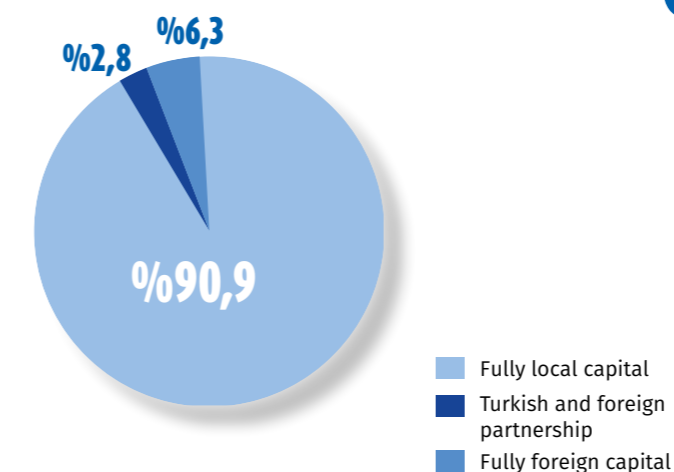
Çevrimiçi ankete katılan şirketlerin profili çoğunlukla mikro, küçük ve orta boy işletmeler (MKOBİ) tarafından şekillendirilmiştir, bu da Türkiye genelindeki şirketler profilini yansıtmaktadır.

Şekil 3: Şirketlerin büyüklüklerine göre dağılımı



“Gıda sektöründen katılan firmalar çoğunlukla mikro ve küçük boy işletmeler iken makine sektöründen gelen katılımcılar ağırlıklı olarak küçük ve orta boy işletmelerdir. Plastik sanayiinde faaliyet gösteren şirketlerin yarısı da yine mikro ölçekli şirketlerdir.”

Şekil 4: Şirketlerin sermaye yapısına göre Dağılımı



“Ankete cevap verenlerin çoğunluğu (%76,7) şirket sahibi veya yönetici gibi üst düzey rollere sahiptir. Cevaplayıcıların %12,2'si orta düzey yönetici pozisyonundayken geri kalan cevaplayıcılar şirketlerde alt düzey yönetici veya uzman pozisyonunda çalışmaktadır. Cevaplayıcılar çoğunlukla İdari İşler (%35,5), Mali İşler (%21,8), Üretim (%18,7), Pazarlama (%16,9), Projeler/Ar-Ge (%2,8), Danışmanlık (%2,5) ve Hizmetler (%1,8) birimlerinde görev yapmaktadır.”

Anketin bu bölümünün amacı özel sektör temsilcilerinin Türkiye’de Suriye Krizine Yanıt konusundaki genel algılarını anlamaktır.

Ankete katılan şirketlerin neredeyse tümü Türkiye’nin dünyada en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan ülke olduğunun farkındadır. Bununla birlikte, cevaplayıcıların yarısından fazlası (%58) mülteci topluluktan **hiç kimseyi** tanımadığını belirtmiştir.

Ayrıca şirketlerin neredeyse yarısı krize yanıt amacıyla geliştirilen projelerin mültecilerin yanı sıra ev sahibi topluluk üyelerini de hedeflediğinin farkındadır. Bununla birlikte, bu farkındalık büyük şirketlerde, diğer tür işletmelere göre daha yaygın durumdadır (%58,2). Ayrıca söz konusu farkındalık seviyesi **İstanbul’da** diğer illere göre daha yüksektir (%58,8).

Katılımcıların çoğu mültecilerin durumuyla ilgili gelişmeleri **haberlerden** takip ettiklerini belirtmiştir. Çok az sayıda şirket (%4) bu konuda düzenlenen toplantılara katılmıştır.

Ana bilgi kaynağının haberler olması, ankete cevap verenlerin mülteciler ve Türkiye’deki bağlam hakkında çarpıtılmış ve doğru olmayan bilgilere maruz kalma

riskini artırmaktadır. Örneğin, Suriyelileri bir yük olarak gören Türklerin %86,2’si Suriyelilerin sadece Türk Devleti’nin yardımlarıyla geçindiğini düşünmektedir. Suriyelilere sorulduğunda ise, çoğunun çalıştıkları işten elde ettikleri ücretlerle hayatlarını idame ettirdikleri görülmektedir.⁶

Cevaplayıcıların yaklaşık %63’ü Türkiye’de yaşayan mültecilerin profilleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istemektedir. **Gıda sektörü bu konuyla çok ilgiliyken, en düşük ilgi seviyesi plastik sanayiinde gözlemlenmiştir.**

Cevapların illere göre dağılımına bakıldığında, **Gaziantep’teki şirketlerin neredeyse tamamının (%92) Türkiye’de yaşayan mültecilerin profilleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istediği ortaya çıkmaktadır.** Şanlıurfa Türkiye’deki en büyük ikinci mülteci nüfusuna ev sahipliği yapıyor olmasına rağmen, Şanlıurfa’daki şirketlerin yarısından azının bu konuda bilgi sahibi olmak istemesi belirtilmeye değer bir husustur.

Mülteciler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak isteyen şirketler çoğunlukla mültecilerin mesleki yeterlilikleri ve becerileriyle (%80) ilgilenmektedir. Bunu %74 ile eğitim düzeyi takip etmektedir.

Tablo 2: Suriye Krizine Yanıt çerçevesinde açılan ihaleler konusundaki farkındalık

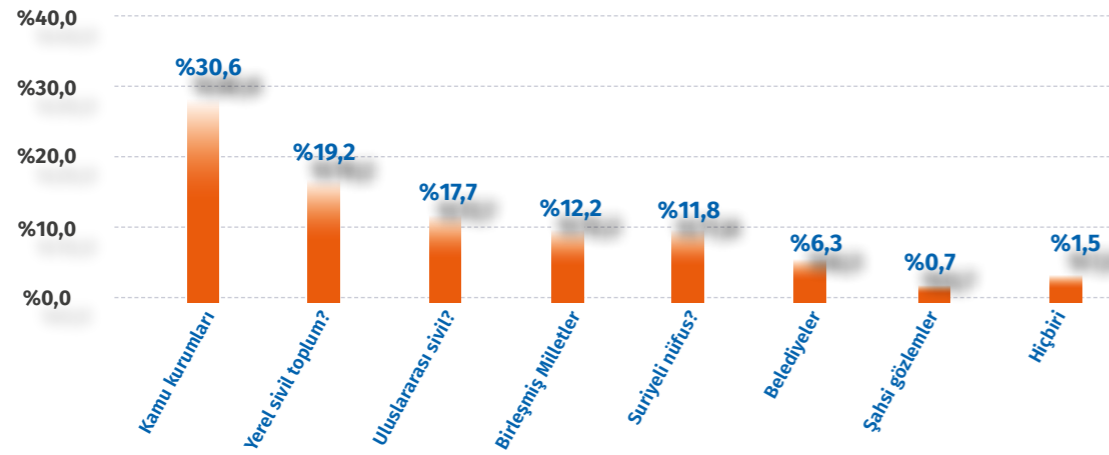
İller	Farkında	Farkında değil
Adana	%66,7	%33,3
İstanbul	%64,5	%35,5
Gaziantep	%84,0	%16,0
İzmir	45.8%	%54,2
Ankara	%61,1	%38,9
Hatay	%61,9	%38,1
Şanlıurfa	%56,3	%43,8
Other	%48,3	%51,7
Total	60.5%	%39,5

Şirketlerin yarısından fazlası (%61) uluslararası kuruluşların, STK’ların veya kamu kurumlarının mültecilere yönelik ürün ve hizmetler temin ettiğini bilmektedir.

Bu farkındalık özellikle gıda sektöründe ve Gaziantep’te yüksektir. Bu konudaki farkındalık düzeyinin daha genç şirketlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, **çok az sayıda şirket (%6,2) ilgili ihalelere katılmaktadır.** İhalelere katılan şirketler çoğunlukla gıda ve makine sektöründedir ve genellikle Adana ve Hatay’da faaliyet göstermektedir. Birleşmiş Milletler de dahil olmak üzere çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşlar⁸ tarafından açılmış ihaleleri kazanmış olan şirketler, gıda, konteyner, hijyen ürünleri, kırtasiye ve muhtelif malzemeleri gibi ürün ve hizmetler sunmuşlardır.⁹

Şirketlerin sadece %3,4’ünün Suriyeli iş ortakları vardır. Türkiye’deki Suriyeli şirketlerin çoğunun aynı zamanda bu anketin hedef aldığı şehirlerin arasında olan Gaziantep, Mersin, Hatay ve İstanbul’da kurulu olduğu dikkate alındığında, %3,4’lük oran oldukça düşüktür. Bu durum, yerel şirketlerin potansiyel iş ortaklığı fırsatlarını ihmal ettiğini ve Suriyeli işletmelerin Türk işletmelerle tam anlamıyla ilişki halinde olmadıklarını ortaya koyan bir gösterge olarak düşünülebilir. Aynı durumun Suriyeli işletmeler için de geçerli olduğu belirtilmelidir, şöyle ki UNDP Türkiye’nin 2018 yılında Gaziantep, Kilis, Mersin, Adana, Hatay, İzmir ve Adana’da yaptığı **Haritalama Çalışmasına** göre **Suriyeli şirketlerin sadece %3,7’sinin** Türk iş ortağı vardır.

Şekil 5: Suriyeli nüfusun profili hakkında en güvenilir bilgi kaynakları

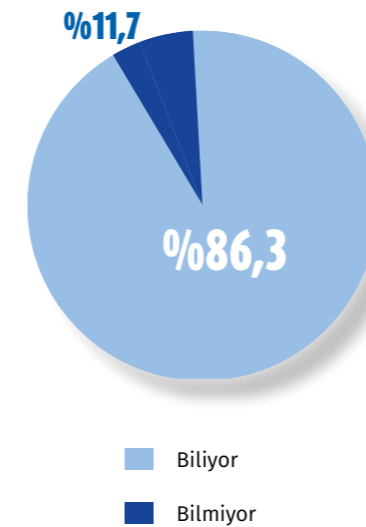


Cevaplayıcıların **%30,6’sına** göre, kamu kurumları Suriyeli nüfusun profili hakkında en güvenilir bilgi kaynaklarıdır. Şirketler ayrıca yerel ve uluslararası STK’lara da güvendiklerini belirtmiştir. Şirketlerin yaklaşık **%12’si** Birleşmiş Milletleri en güvenilir bilgi kaynağı olarak görmektedir.⁷

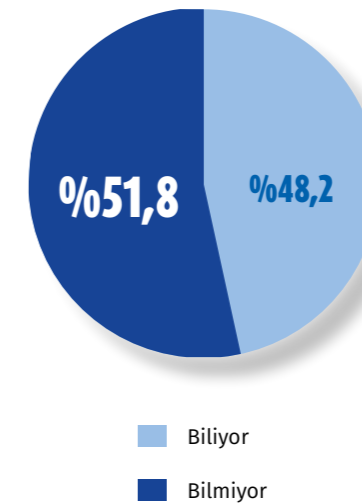
⁶ Prof. Dr. Murat Erdoğan, Suriyeliler Barometresi 2017, <https://mmuraterdogan.files.wordpress.com/2016/06/syrians-barometer-executive-summary.pdf>

⁷ Katılımcılara Suriyeli nüfusun profili hakkındaki en güvenilir bilgi kaynağının hangisi olduğu sorulduğunda (14. soru), 7 katılımcı ankete son vermiştir.

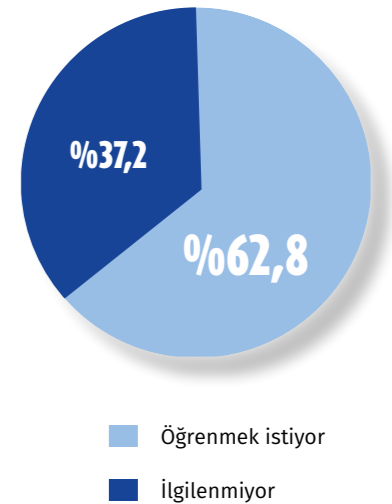
Şekil 6: Türkiye’nin dünyadaki en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan on ülke arasında olduğuna dair farkındalık



Şekil 7: Mülteciler için geliştirilen projelerin hedef faydalancıları arasında ev sahibi topluluk üyelerinin de olduğuna dair farkındalık



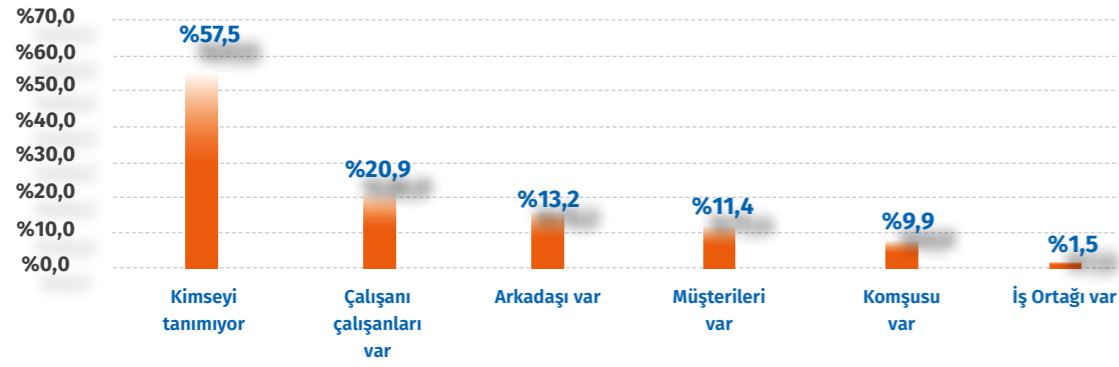
Şekil 8: Türkiye’de yaşayan Suriyeli mültecilerin profili hakkında daha fazla bilgi sahibi olma isteği



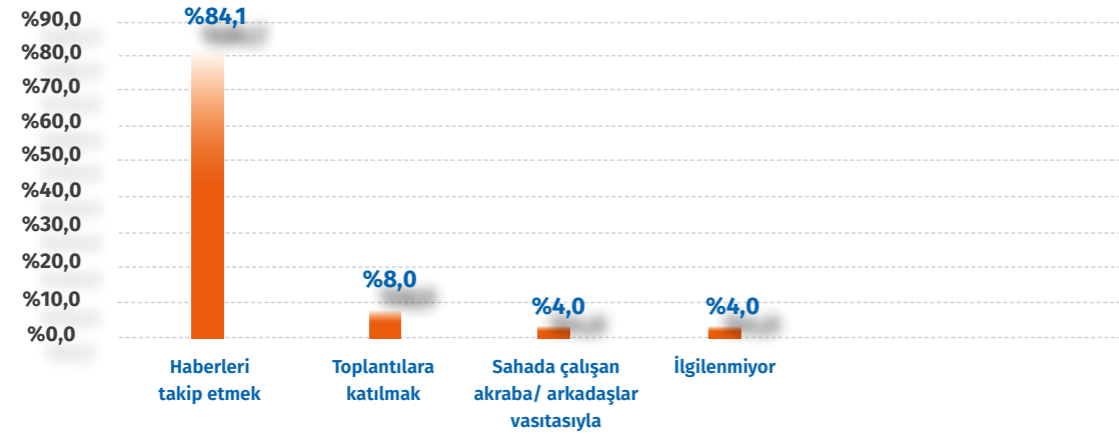
⁸ BM Kuruluşları, Danimarka Mülteci Konseyi, zeytin fabrikaları, Çocukları Kurtarmak Vakfı, Uluslararası Kurtarma Komitesi, Human Appeal, Creative, AFAD, Milli Eğitim Bakanlığı, elektrik dağıtım şirketleri vb.

⁹ Daha ayrıntılı olarak, tedarik edilen ürünler arasında gıda, zeytin işleme makineleri, konserve ton balığı, konteynerler, enerji ve dağıtım trafoları, hijyenik kadın pedi, kırtasiye ve malzemeler, su tankları ve plastik torbalar yer almaktadır.

Şekil 9: Mülteci nüfustan kimseyi tanıyıp tanımama durumu



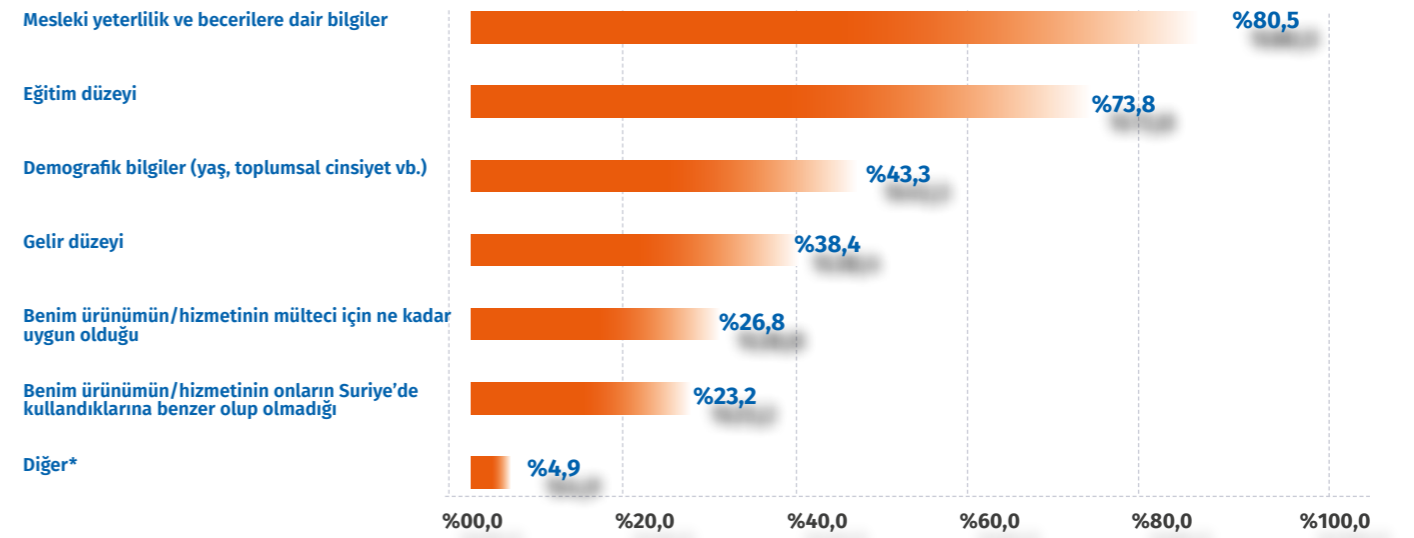
Şekil 10: Türkiye'deki mültecilerin durumuna dair gelişmeleri takip etme yöntemi



Kimya sektörünün ilgisi, sektörün Suriye krizine yanıtı katılımı konusunda bir giriş noktası olabilir, çünkü bu sektörün temsilcileri genel olarak çevrimiçi ankete ve ilgili soruları cevaplama konusunda kayda değer bir ilgi göstermiştir. Odak grup görüşmeleri ve ikili toplantılar sırasında, kimya şirketlerinin “müşteri” olarak Suriyelilerin profilleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istediği gözlemlenmiştir. Ayrıca bu şirketler sadece teknik beceriler (gıda kimyasalları) sahibi olan Suriyelileri değil,

aynı zamanda şirketlerinin (özellikle de Arapça konuşan ülkelere yönelik) ihracat işlerini yönetebilecek Suriyelileri işe alma konusunda da çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Bununla birlikte, söz konusu şirketler, çalışma izni prosedürleri esnasında karşılaştıkları sorunlardan da şikayet etmiştir. Suriyelileri istihdam eden kimya şirketlerinin ana önceliği çalışma iznidir, bunu Türkçe bilgisi, iş deneyimi, demografik bilgiler ve eğitim geçmişi takip etmektedir.

Şekil 11: Şirketlerin mülteciler hakkında sahip olmak istedikleri bilgi türleri



Tablo 3: Türkiye'de yaşayan Suriyeli mültecilerin profili hakkında daha fazla bilgi sahibi olma isteğinin sektörlere ve illere göre dağılımı

Sektörler	Daha fazla bilgi sahibi olmak istiyor		İlgilenmiyor	
	%	%	%	%
Gıda	59,1	40,9	59,1	40,9
Makine	78,8	21,2	78,8	21,2
Tekstil	92,0	8,0	92,0	8,0
Kimya	68,0	32,0	68,0	32,0
Plastik	57,9	42,1	57,9	42,1
Mobilya	63,6	36,4	63,6	36,4
Hazır giyim	43,8	56,3	43,8	56,3
Diğer	51,5	48,5	51,5	48,5
Toplam	62,8	37,2	62,8	37,2

İller	Daha fazla bilgi sahibi olmak istiyor		İlgilenmiyor	
	%	%	%	%
Adana	59,1	40,9	59,1	40,9
İstanbul	78,8	21,2	78,8	21,2
Gaziantep	92,0	8,0	92,0	8,0
İzmir	68,0	32,0	68,0	32,0
Ankara	57,9	42,1	57,9	42,1
Hatay	63,6	36,4	63,6	36,4
Şanlıurfa	43,8	56,3	43,8	56,3
Diğer	51,5	48,5	51,5	48,5
Toplam	62,8	37,2	62,8	37,2

“Diğer:

- ☀ Geliri olmayan ve iş arayan kişiler hakkında bilgi
- ☀ Ülkelerindeki savaşla ilgili görüşleri ve neden Türkiye’de bulduklarına dair düşünceleri/fikirleri
- ☀ Sağlık durumları hakkında bilgiler
- ☀ Suriyelileri hedefleyen projelere katılma fırsatları
- ☀ Türkiye’ye olan katkılarını nasıl değerlendirdikleri
- ☀ Geleceğe dair düşünceleri ve beklentileri”

2.2 Suriye'yle ve Suriyeli Mülteciler ve Girişimcilerle İş İlişkileri

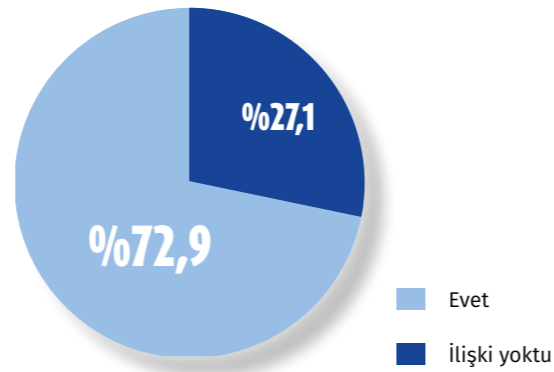
Temel bulgular

- ☀️ **Krizden önce Suriye'yle iş yapan şirketlerin %78'i olumsuz olarak etkilenmiştir: Şirketlerin %59,7'sinin ihracatı krizle birlikte azalmıştır.**
- ☀️ Krizden en çok etkilenen iller çok açık şekilde Adana, Hatay, Şanlıurfa ve Gaziantep gibi Suriye sınırına en yakında bulunan şirketler olmuştur,
- ☀️ **Türk işletmeleri (iş ortağı ve/veya işçi olarak) Suriyelilerle iş yapmaya iten en önemli faktörün "sosyal sorumluluk" olduğu, bunu "Suriyelilere ülkelerine geri döndüklerinde kullanabilecekleri beceriler kazanmaları konusunda yardım etme"nin izlediği ortaya çıkmıştır.**

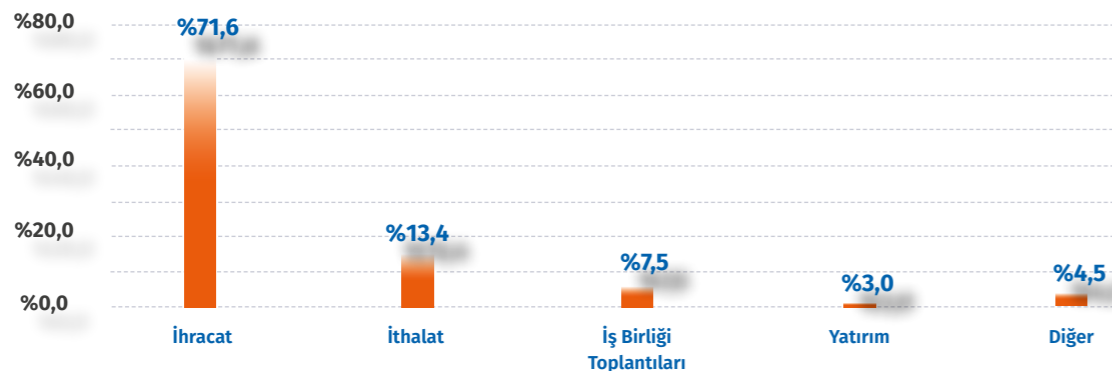
Bu bölümde, anket yapılan şirketlerin Suriye ve Suriyeli mülteciler ve girişimcilerle olan ilişkileri incelenmiştir. Öncelikle, şirketlere savaştan önce Suriye ile herhangi bir iş ilişkisi olup olmadığı sorulmuştur. Şirketlerin yaklaşık %27'si bu soruya olumlu cevap vermiştir. Özellikle de Adana, Hatay, Şanlıurfa ve Gaziantep'te faaliyet gösteren şirketlerin, temel olarak coğrafi yakınlık nedeniyle önceden Suriye ile iş ilişkileri olmuştur. İzmir ve Ankara'da bu tür geçmişe dayalı iş ilişkilerinin mevcudiyeti neredeyse ihmal edilebilir düzeydedir. Suriye ile olan iş ilişkileri çoğunlukla ihracatla ilgilidir.

Suriye krizi şirketleri kayda değer şekilde etkilemiştir, şirketlerin %77,9'u krizden olumsuz etkilenmiştir. Daha önceden Suriye ile iş ilişkisinde bulunmuş olan şirketlerin çoğu krizin ihracat hacimlerini azalttığını beyan etmiştir. Şirketlerin %59,7'sinin ihracatı krizle beraber gerilemiştir. Bununla birlikte, Suriye'ye yapılan ihracat 2012'den sonra, özellikle de Türkiye'de kurulu bulunan Suriyeli şirketlerin yaptığı ihracat vasıtasıyla artış göstermiştir. Bu durum Suriye'ye ihracat yapmaya devam etme konusunda başka bir kanalın mevcudiyetini göstermektedir. Tekstil sektörünün Suriye krizinden en az etkilenen sektörler arasında olduğu, ayrıca İstanbul'un da krizden en az etkilenen il olduğu söylenebilir. Krizden etkilenen firmalar arasında genç firmalar öne çıkmaktadır.

Figure 12: Existence of a business relationship with Syria before the war



Şekil 13: Savaş öncesinde Suriye'yle olan iş ilişkisi türleri



Anketin bu bölümünde, şirketlerin belirli faktörlere, konulara veya tekliflere verdiği önemi anlamak için de bazı sorular sorulmuştur. Şirketlerden her bir konunun kendileri için ne kadar önemli olduğuna dair 1 (en düşük) ve 5 (en yüksek) arasında bir skor vermeleri istenmiştir. Sonuçları analiz etmek için, bu skorların ortalamaları hesaplanmıştır.

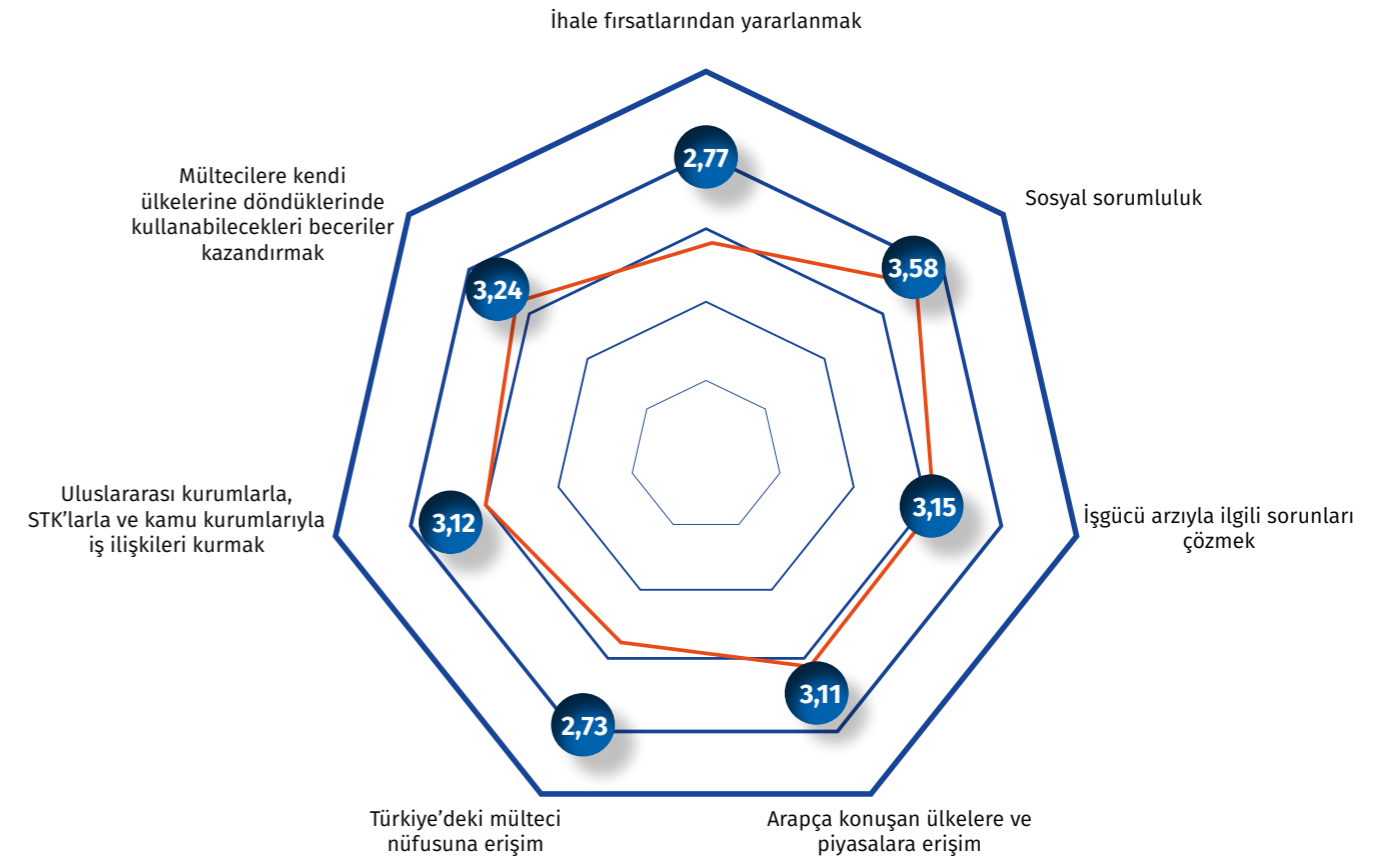
Bu bağlamda, şirketlere Suriyelilerle ve/veya Suriyeli işletmelerle bir iş ilişkisi kurmak için kendilerini motive eden şeylere dair değerlendirmede bulunmaları istenmiştir.

Bu soruya cevaben, firmalar, Suriyeli mültecilerle bir iş ilişkisi kurma konusundaki en önemli gerekçelerinin sosyal sorumluluk olduğunu iddia etmiştir (ortalama

skor: 3,58/5,00). Benzer şekilde, firmalar mültecilere kendi ülkelerine döndüklerinde kullanabilecekleri beceriler kazanma konusunda yardım etmeyi de Suriyelilerle iş yapmak için önemli bir gerekçe olarak görmektedir (ortalama skor: 3,24/5,00).

Türkiye'de çalışan Suriyelilerin çoğunluğunun çalışma izni olmadan ve daha düşük maaşlarla çalıştığı dikkate alındığında, bu cevapların gerçeği yansıtmaktan ziyade "politik olarak doğru" bir cevap verme güdüsünü yansıtmakta olduğu düşünülmektedir. Cevaplayıcıların sadece % 40'ı Suriyeli çalışanları için çalışma izni başvurusunda bulunmuştur, öte yandan bu oran başka yabancı ülke vatandaşları için %90 seviyesine çıkmaktadır.

Şekil 14: Suriyelilerle çalışma konusundaki çeşitli nedenlerin önem derecesi



Firmaların mültecilerle iş ilişkisi kurması için en az önemli olan güdü Türkiye'deki mülteci nüfusuna erişim elde etmektir (ortalama skor: 2,73). Bu sonuç, yerel şirketlerin Türkiye'deki 3,6 milyon Suriyeli mülteciyi veya 400.000'den fazla sayıdaki Suriyeli olmayan sığınmacıları müşterileri olarak görmediği şeklinde yorumlanabilir.

Şirketlerin ürettikleri ürünler bu soruya verdikleri cevapları doğal olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, gıda, hazır giyim ve tekstil şirketlerinin ankete nispeten yüksek oranda katıldığı dikkate alındığında, ortalama skor daha yüksek çıkması beklenebilirdi.

Şirketlere müşteri olarak doğrudan Suriyeliler ve/veya Suriyeli işletmeler hakkında soru sorulduğunda, çevrimiçi anket şu sonuçları ortaya çıkarmıştır:

☀️ Şirketlerin **%79,9'unun** Suriyeli topluluktan bir müşterisi yoktur.

☀️ Şirketlerin **%35,3'ünün** Suriyelilerden talep görebilecek ürünleri vardır.

☀️ Şirketlerin **%26,5'i** mültecilerin ne tür ürünler talep edebileceğini bilmemektedir.

☀️ Şirketlerin **%35'i** Suriyeli mültecilerin satın almak isteyebileceği ürün veya hizmetler üretmektedir

ancak şirketlerin sadece **%13,2'sinin** Suriyelileri potansiyel müşteri olarak hedefleme konusunda planları bulunmaktadır.

☀️ Şirketlerin sadece **%16'sı** mülteciler için herhangi bir girişimde bulunmak istemediğini belirtmiştir. Bu şirketler en çok Hatay, İzmir ve Ankara'da bulunmaktadır.

Cevapların illere göre dağılımı, şirketlerin Suriyeli mültecilere ürün veya hizmet tedarik etme planlarına sahip olma eğiliminin Gaziantep'te bulunan şirketler arasında en yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Şirketler, mültecilere ürün veya hizmet tedarik etmenin en iyi yolunun bu kapsamda düzenlenen ihalelere katılmak olduğunu düşünmektedir.

Bazı şirketler doğru ürün ve hizmet önerilerinde bulunabilmek için Suriyeli mültecilerin tüketici davranışları hakkında araştırma yapılmasının faydalı olacağını ifade etmiştir.

Şekil 15: Mevcut müşteriler içinde Suriyeli mülteci müşteriler olup olmadığı

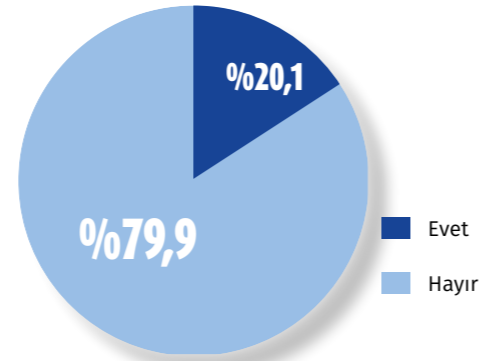
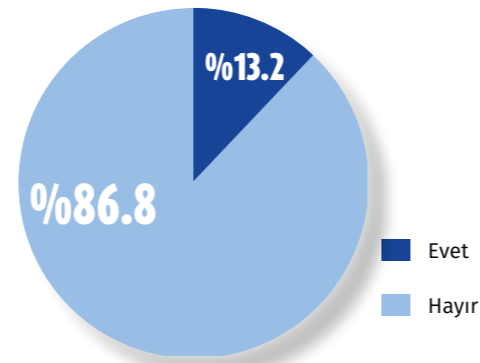


Figure 16: Existence of plans to target Syrian customers



Suriyelilerle ve Suriyeliler için iş yapma açısından en yüksek motivasyona sahip il Gaziantep'tir. Diğer illerdeki şirketler için, Suriyeli mültecilerle bir iş ilişkisi kurma konusu çok düşük bir öneme sahiptir. Aslında, Gaziantep dışındaki tüm illerde bulunan şirketler Suriyeli mülteciler için açılan ihale fırsatlarından yararlanma konusunda ilgilanmemektedir.

Sektörlere göre dağılıma baktığımızda, sadece hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren şirketler Suriyeli iş insanlarıyla bir iş kurmanın önemli olduğunu düşünmektedir. Ayrıca bu şirketler işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için mültecilerle temas kurma niyetindedir.

Suriyeli mültecilere ürün veya hizmet tedarik etmek istemeyen şirketlerin çoğunluğu bunun sebebi olarak piyasadaki mevcut konumlarını veya başka piyasa koşullarını ortaya koymuştur.

Tablo 4: Suriyeli mültecilerle çalışma motivasyonlarının sektörlere ve illere göre dağılımı (1'den 5'e kadar ölçekte ortalama skor)

Sektörler	Sosyal sorumluluk	Mültecilere kendi ülkelerine döndüklerinde kullanabilecekleri beceriler kazandırmak	İşe almak	Uluslararası kurumlarla, kamu kurumlarıyla ve STK'larla iş ilişkileri kurmak	Arapça konuşan piyasalara erişim	İhale fırsatlarından yararlanmak	Türkiye' deki mülteci nüfusuna erişim
Gıda	3.86	3.74	3.65	3.67	3.54	3.30	3.19
Makina	3.48	2.97	2.84	2.94	3.16	2.81	2.65
Tekstil	3.47	2.79	3.05	2.79	2.26	2.16	2.79
Kimya	3.33	3.25	3.08	3.17	3.33	3.00	2.64
Plastik	3.56	2.89	3.11	2.78	3.33	2.78	2.33
Mobilya	3.71	3.57	3.57	3.43	3.71	3.43	3.14
Hazır giyim	4.17	3.83	4.20	3.50	3.17	3.00	3.80
Diğer	3.51	3.18	2.98	2.99	2.99	2.56	2.49

İller	Sosyal sorumluluk	Mültecilere kendi ülkelerine döndüklerinde kullanabilecekleri beceriler kazandırmak	İşe almak	Uluslararası kurumlarla, kamu kurumlarıyla ve STK'larla iş ilişkileri kurmak	Arapça konuşan piyasalara erişim	İhale fırsatlarından yararlanmak	Türkiye' deki mülteci nüfusuna erişim
Adana	3.54	3.36	3.02	3.22	3.29	2.78	2.69
İstanbul	3.58	3.23	3.46	3.50	3.12	2.88	3.00
Gaziantep	4.42	4.08	4.05	4.04	4.00	3.87	3.96
İzmir	3.27	2.68	2.90	2.52	2.55	2.33	2.25
Ankara	3.14	2.13	2.57	2.23	2.23	2.36	2.00
Hatay	3.50	3.28	2.72	3.00	2.61	2.28	2.39
Şanlıurfa	3.42	3.23	3.00	2.08	2.85	2.46	2.08
Other	3.57	3.30	3.17	3.19	3.23	2.74	2.70

Gaziantep, Suriyeli ve Türk işletmeleri buluşturmaya yönelik etkinlikler ve Suriyelilerin müşteri olarak profilleri konusunda yapılacak bir analiz için hedef şehir olabilir.

Tablo 5: Sektörlere göre Suriyeli müşterileri hedefleme planı olup olmadığının dağılımı

Sektörler	Evet		Hayır		Toplam	Yanıt yok
Food	6	%23,1	20	%76,9	26	25
Machinery	4	%12,9	27	%87,1	31	10
Textiles	1	%5,9	16	%94,1	17	8
Plastics	2	%22,2	7	%77,8	9	5
Furniture	1	%20,0	4	%80,0	5	5
Ready wear	1	%16,7	5	%83,3	6	4
Other	11	%11,6	84	%88,4	95	27
Total	26	%13,2	171	%86,8	197	91

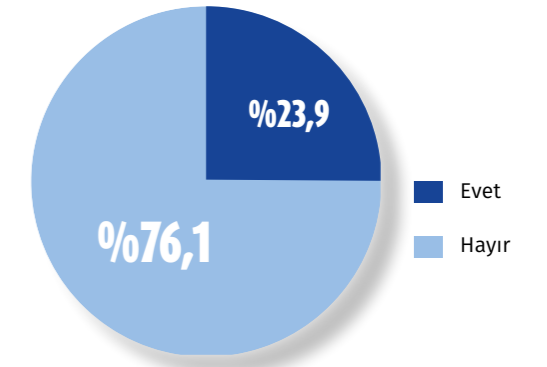
Bu soruya **cevap vermeme oranı da yüksektir**. Gıda, makine ve tekstil gibi en istekli sektörlerle dayanarak, Türkiye'deki Suriyeli yatırımcılarca kullanılabilecek nihai ürün veya teçhizat üreten sektörlerden hiçbirinin Suriyeli nüfusu tüketici veya müşteri olarak hedefleme planı olmadığı söylenebilir. Suriyelilere ne tür ürün ve hizmetler tedarik etmek istedikleri sorulduğunda, ankete katılan şirketler 27 farklı ürün ve hizmetten bahsetmiştir. Bunların başında gıda, danışmanlık, hazır giyim ve mobilya gelmektedir.

2.3. ŞİRKETLERİN SURIYELİLERİN İSTİHDAM EDİLMESİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

- ☀ Halihazırda Suriyelileri istihdam etmiş olan şirketlerin yarısından fazlası aynı işçilerle çalışmaya devam etmektedir. Bu durum, Türk işletmelerin Suriyelilerin devamlılığı konusundaki endişelerine yönelik umut verici bir göstergedir,
- ☀ Alınan çalışma izni sayısı oldukça düşüktür ve çalışma izni için başvuru süreçleriyle ilgili hala bir bilgi eksikliği vardır,
- ☀ Şirketlerin yarısından fazlası işe alım konusunda İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaktadır. Dolayısıyla, İŞKUR sistemine kayıtlı Suriyeliler için fırsatlar söz konusu olacaktır,
- ☀ Türk işletmelerin algılarında Suriyelilerin geçicilikten çıkıp toplumla entegrasyona doğru ilerlediğine dair güçlü bir değişim vardır.

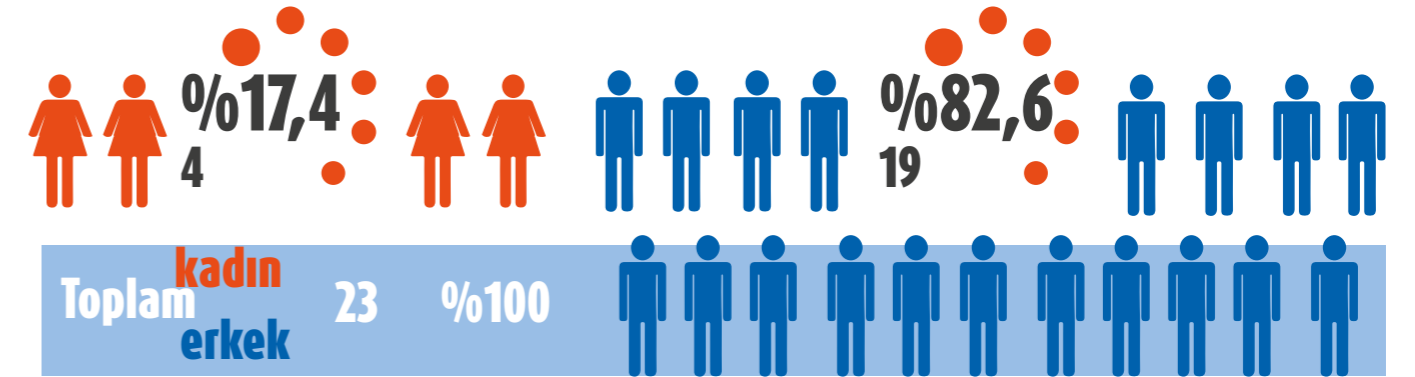
Anketin bu bölümünde, **şirketlerin halihazırda Suriyeli istihdam edip etmedikleri veya bu yönde bir planları olup olmadığı** konusu da dahil olmak üzere Suriyelilerin istihdam edilmesi hakkında bilgi ve görüşler toplanmıştır.

Şekil 17: Şirketin Suriyeli mülteci istihdam edip etmediği



Toplamda, şirketlerin %23,9'u Suriyelileri istihdam etmiş veya etmekte olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, mültecileri istihdam etmiş olan şirketlerin %58'inin hala aynı mülteci işçilerle çalışmaya devam ettiği de belirlenmiştir. Bu oran, başka ülke vatandaşları için %16'dır. İstihdam edilen personel çoğunlukla mavi yakalı işçilerdir. Suriyeli istihdamının sektörlere göre dağılımına bakıldığında, **mobilya sektörü en başta gelmektedir**. Kimya sektöründe hiç mülteci istihdam edilmemesi de özellikle belirtilmesi gereken bir bulgudur. Suriyeli mültecilerin en yoğun olarak istihdam edildiği iller Şanlıurfa ve Hatay'dır. Öte yandan, çalışma iznine başvurma eğilimi en düşük sektörler mobilya ve plastik, en düşük illerse Hatay ve Şanlıurfa'dır.

Tablo 6: Çalışma izni olan Suriyeli mültecilerin toplumsal cinsiyete göre dağılımı



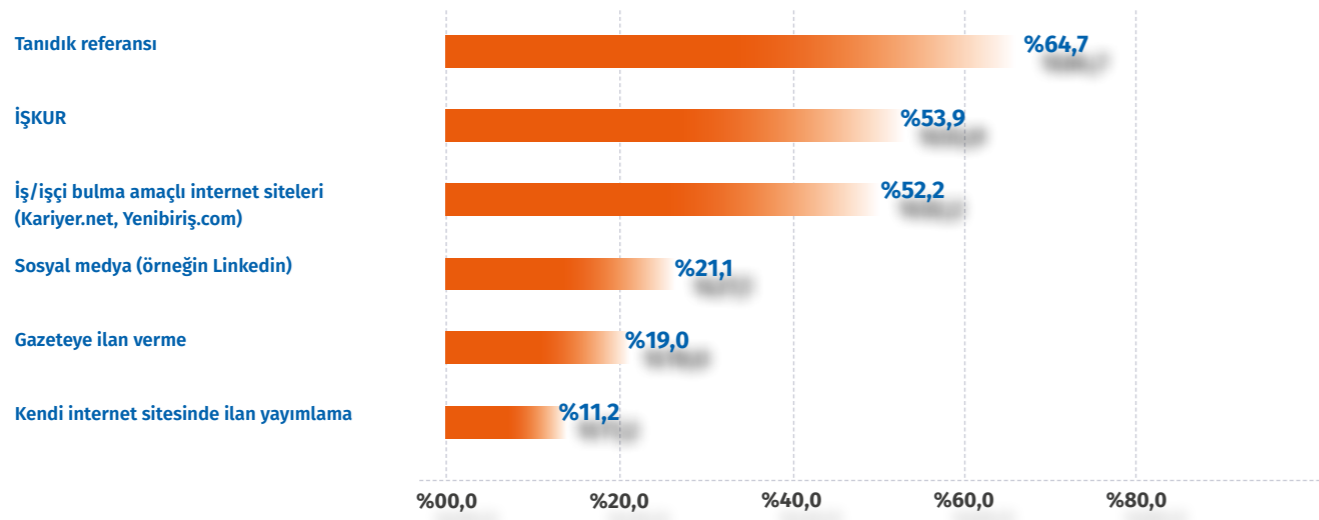
Tablo 7: Çalışma izni olan Suriyeli mültecilerin yaş gruplarına göre dağılımı



Şirketlerin sadece %39,7'si istihdam ettikleri Suriyeli mülteciler için **çalışma izni almıştır**. Özellikle de mobilya sektöründeki şirketler çalışma izni almama eğilimindedir. Bununla birlikte, **diğer yabancı ülke vatandaşlarını** istihdam etmekte olan şirketlere baktığımızda, **bu şirketlerin neredeyse tamamı (%90) yabancı çalışanları için çalışma izni aldıklarını beyan etmiştir**. Ayrıca, şirketlerin %44'ü çalışma izni alırken sorun yaşadıklarını bildirmiştir. Sorunların çoğu sistem arızası kaynaklı sorunlardır.

Şirketlere personel bulmak için hangi kanalları kullandıkları sorulduğunda, kendilerine **tanıdık** yoluyla gelen kişileri istihdam etme eğilimleri olduğu gözlemlenmiştir. Personel bulmak için kullanılan diğer kanallar ise resmi iş bulma kurumu İŞKUR ve iş ve işçi bulma amaçlı internet siteleridir. **Bu konuda sektör ve iller arasında çok fazla farklılık görülmemiştir**. Tanıdıkların referansı ile gelen kişileri işe alma eğilimi Gaziantep'te diğer tüm şehirlere göre daha yüksektir. Öte yandan, şirketin büyüklüğü arttıkça, iş ve işçi bulma amaçlı internet sitelerini ve gazeteleri kullanma eğilimi de artmaktadır.

Şekil 18: İstihdam edilecek personeli bulmak için kullanılan kaynaklar



“Şirketlerin %53,9'ü İŞKUR'u uygun çalışanlar bulmak için kullanmaktadır. Dolayısıyla, ne kadar çok mülteci İŞKUR'un sisteminde kayıtlı olursa, mültecilerin işe alınma şansı o kadar artacaktır. Öte yandan, Haritalama Çalışmasında yer alan Suriyeli şirketlerin sadece %7'si işe alım için İŞKUR'u kullanmaktadır. Bu bağlamda, Suriyeli şirketler İŞKUR'un istihdama yönelik hizmetleri için potansiyel bir hedef kitle konumundadır.”

Ankete katılan şirketlerin yarısından fazlası (%54) Suriyeli mülteci istihdam etmiştir veya istihdam etmeyi planlamaktadır.

Tablo 8: Şirketlerin Suriyeli mülteci istihdam edip etmediğinin sektörlere ve illere göre dağılımı

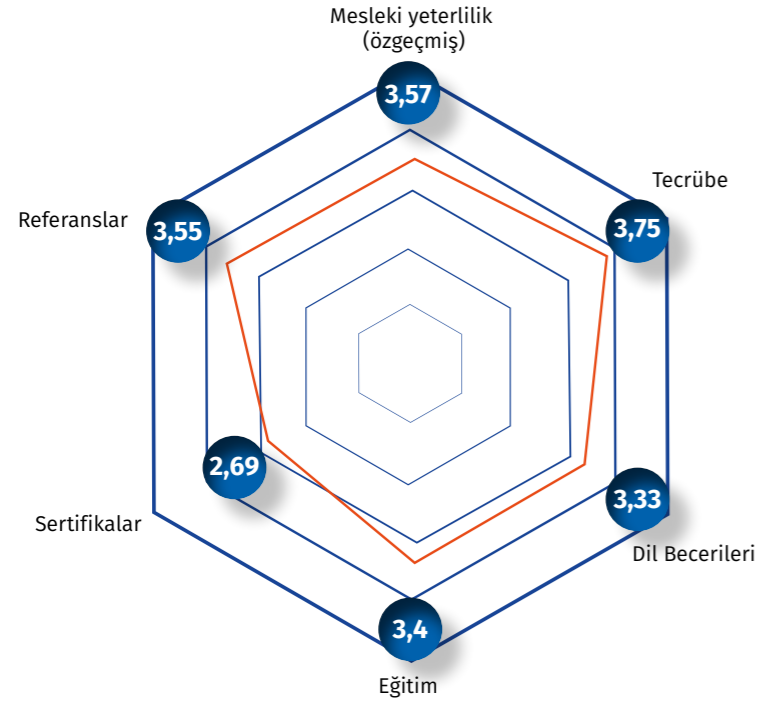
Sektörler	Evet	Hayır	Toplam	Yanıt Yok	Çalışma izni alınmış	Çalışma izni yok
Gıda	12	30	42	9	2	9
Makine	7	27	34	7	4	4
Tekstil	7	13	20	5	4	3
Kimya	0	11	11	4	0	0
Plastik	4	5	9	5	0	3
Mobilya	4	3	7	3	1	3
Hazır giyim	1	4	5	5	1	0
Diğer	20*	82	102	20	11	13
Toplam	55	175	230	58	23	35
İller	Evet	Hayır	Toplam	Yanıt Yok	Çalışma izni alınmış	Çalışma izni yok
Adana	12	42	54	17	6	8
İstanbul	6	21	27	10	2	3
Gaziantep	5	19	24	2	2	3
İzmir	2	21	23	2	1	2
Ankara	2	14	16	6	1	1
Hatay	8	11	19	3	2	6
Şanlıurfa	7	5	12	4	1	6
Other	13**	42	55	12	8	6
Toplam	55	175	230	58	23	35

* Suriyelilerin istihdam edildiği diğer sektörler şunlardır: Madeni olmayan ürünler (4), Madencilik/metaller (3), Eğitim/danışmanlık (Hukuki ve mali danışmanlık) (3), İnşaat (3), Hizmetler (2), Enerji (1), Dayanıklı ev aletleri (1), Tarım/hayvancılık (1), Turizm (1), BT (1)

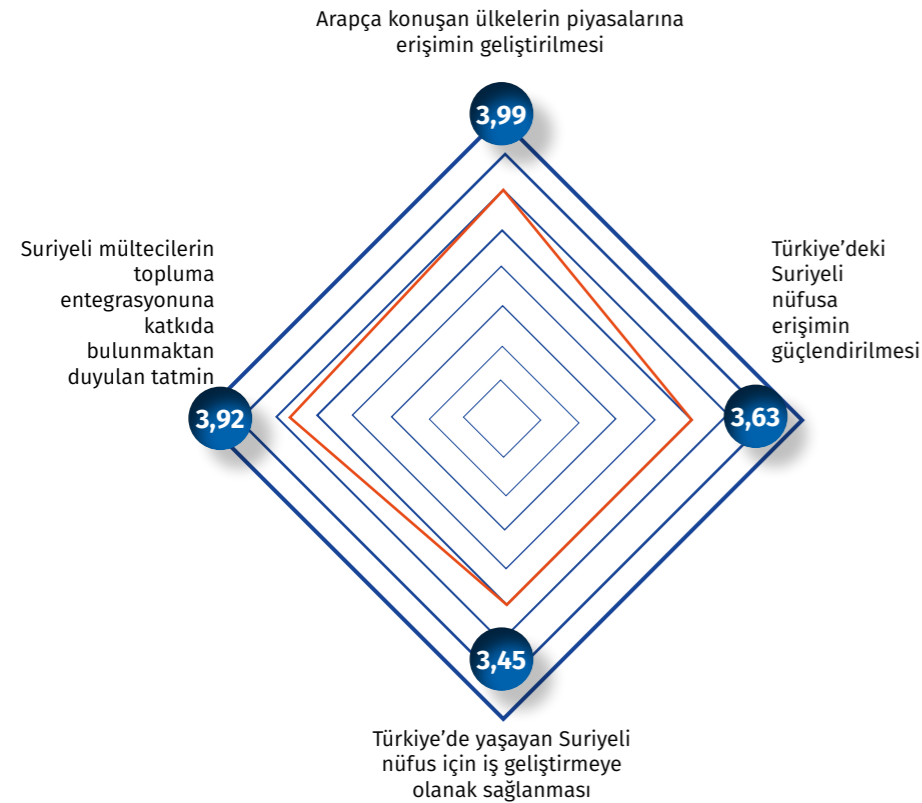
** Suriyelilerin istihdam edildiği diğer iller şunlardır: Mersin (5), Konya (3), Kayseri (3), Kilis (1), Aydın (1)

Şirketler Suriyelileri istihdam ederken **tecrübe seviyesine öncelik vermektedir**. Mültecilerin sahip olduğu sertifikaların, onları istihdam etmeyi düşünen şirketler için önemi yok denecek kadar azdır. Ayrıca, Suriyeli mülteci istihdam eden şirketlerin %72'si bunu bir **sosyal sorumluluk** olarak görmektedir. Şirketlerin yukarıda yer verilen Suriyelilerle ve Suriyeli işletmelerle iş yapma konusundaki motivasyonlarına dair yanıtlar arasında da sosyal sorumluluk en popüler cevap olmuştur.

Şekil 19: Suriyeli mültecileri istihdam eden şirketler için seçim kriterleri



Şekil 20: Suriyeli mültecileri istihdam etmeyi düşünen şirketlerin Suriyeli istihdam etmenin faydaları hakkındaki görüşleri



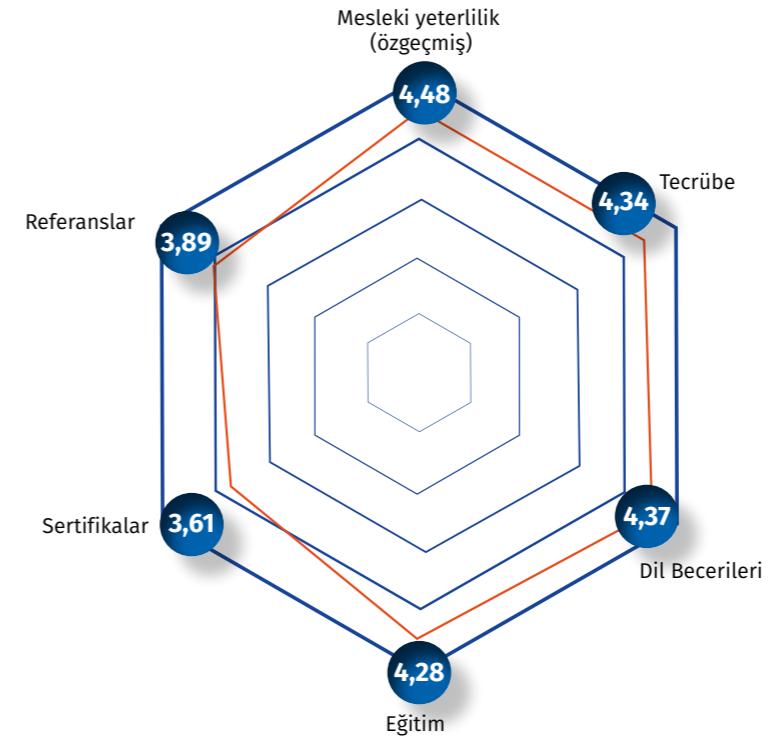
Suriyelileri istihdam etmeye veya Suriyeli şirketlerle iş yapmaya **istekli olanlar şirketlerin motivasyonlarının değiştiği gözlemlenmiştir**. Bu durum aynı zamanda özel sektörün Suriyelilerin ülkelerine kısa süre içinde dönmeyeceklerini anlamaya başladığını da göstermektedir.

Yakın gelecekte Suriyeli mültecileri istihdam etmeye istekli olan şirketlere Suriyeli istihdam etmenin faydaları sorulduğunda bu şirketler **"Arapça konuşan ülkelere erişim"** faktörünü sosyal sorumluluğun önüne koyarak Suriyelilerin işe alınması konusunda daha faydacı bir yaklaşım göstermiştir.

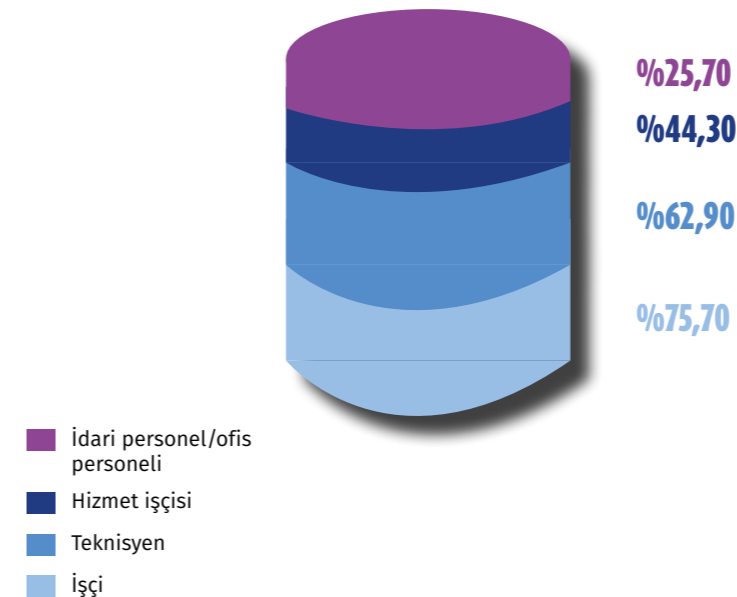
Buradan da görülebileceği gibi, Suriyelilerin potansiyel işverenlerinin temel endişesi artık onları topluma entegre etmek ve onların kendi öz kaynaklarına dayanmasına katkıda bulunmaktır. Anketin ilk bölümünde sorulan soruya verilen cevaplardan elde edilen ve ankete katılan şirketlerin sadece %13,6'sının Suriyelileri "müşteri" olarak hedeflemeyi planladığını gösteren bulgulara zıt olarak, ürünleriyle Suriyeli nüfusu hedeflemek de bu noktada şirketlerin gündemine gelmektedir.

Şirketlerin Suriyelileri istihdam etmeye niyetini

Şekil 21: Suriyeli mültecileri istihdam etmeyi düşünen şirketler için seçim kriterleri



Şekil 22: Suriyeli mültecileri istihdam etmeyi düşünen şirketlerin düşündüğü pozisyonlar



destekleyen başka önemli bir husus da Türkiye'de yaşayan Suriyeli nüfusa müşteri olarak erişimdir. Yine de anketin yukarıda aktarılan bölümlerinde, şirketlerin sadece %13,2'si Suriyelileri müşteri olarak hedefleme planları olduğunu ifade etmiştir. Bu durum da şirketlerin Suriyelilerle ilgili algısında önemli bir değişimi ortaya koymaktadır. Tamamen Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programı (Suriyelilere ve Suriyeli olmayanlara nakit desteği sağlanması) vasıtasıyla her ay yerel piyasaya Türkiye'deki 1,5 milyondan fazla Suriyeli tarafından harcanmak üzere 30 milyon ABD Doları'ndan fazla para aktarıldığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Henüz Suriyelileri istihdam etmemiş olan ama istihdam etmeyi düşünen şirketler için en önemli mesele Suriyelilerin **mesleki yeterlilikleridir**. Bunu her biri benzer önem derecesine sahip olarak görülen dil becerileri, iş deneyimi ve eğitim düzeyi takip etmektedir. **Mültecilerin referansları ve sertifikaları daha az önemli görülmektedir**.

Özel sektör tarafından odak grup görüşmeleri ve ikili toplantılarda dile getirilen mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçlarını karşılamakta başarısız olduğu yönündeki şikayetlerle birlikte, sertifika sahipliğine az önem verilmesi bu tür eğitimleri düzenleyen paydaşlar tarafından tartışılması gereken konulardır.

Şirketlerin Suriyeliler için uygun olduğunu düşündüğü ana pozisyonlar mavi yakalı işçi ve teknisyen pozisyonlarıdır. Bu durum Suriyelilerin belgelenmiş beceriler gerektiren pozisyonlarda istihdam edilmesini sınırlayabilir ve onların sadece mavi yakalı/düşük maliyetli işçi olarak görülmesine sebep olabilir.

Ankete katılan şirketlerin %37 oranında ve yüksek sayılabilecek bir bölümü Suriyeli mültecileri istihdam etmek istememektedir. Suriyeli mültecileri istihdam etmeye isteksiz olan şirketlerin çoğunluğu (%54,7) **mültecilerin Türkiye'de çalışma veya iş kurma hakkına sahip olduğunu bilmektedir**. Bununla birlikte, bu şirketlerin çoğu (%70,1) çalışma izni başvurularının çevrimiçi olarak kolayca yapılabildiğini bilmemektedir.

2.4. SURIYELİ İŞLETMELERLE İŞBİRLİKLERİ VE İŞ ORTAKLIKLARI

Temel Bulgular

- ☀️ **Türk ve Suriyeli işletmeleri iş fırsatlarını görüşmeleri ve birbirlerinin profillerini, uzmanlıklarını ve iş ağlarını öğrenmeleri için bir araya getirecek platformlar ve fırsatlar yaratmak son derece önemlidir,**
- ☀️ Suriyeli işletmeleri yerel iş ağlarının bir parçası olma konusunda desteklemek, Türk işletmelerle ortaklık kurma potansiyellerini geliştirecektir,
- ☀️ **Suriyelileri şirketlerinde istihdam etme konusundaki yaklaşımlarının aksine, yerel işletmelerin Suriyeli şirketlerle, girişimcilerle ve müşterilerle iş ilişkisi kurma konusunda en yüksek motivasyona sahip olduğu şehir Gaziantep'tir.**

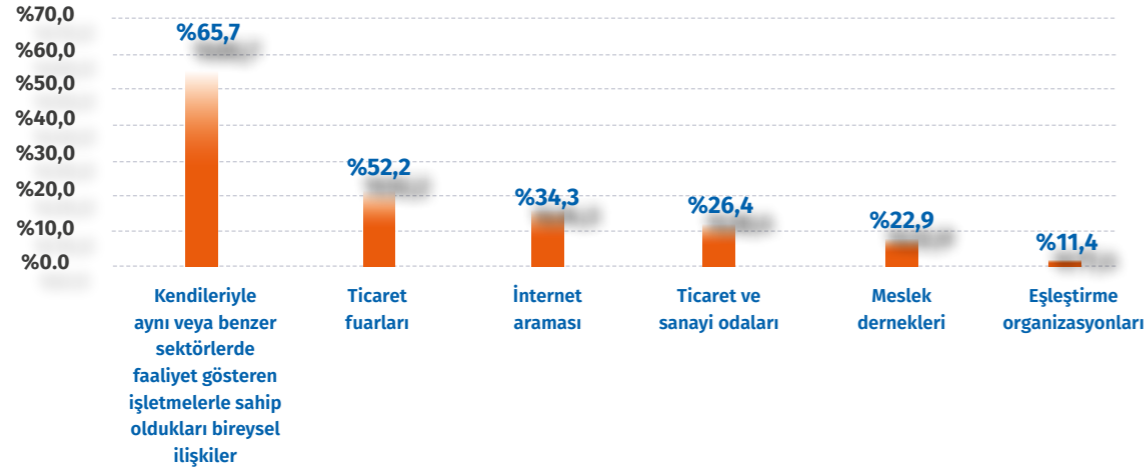
Anketin son kısmında, şirketlere Suriyeli mültecilerle/iş insanlarıyla kurmuş oldukları işbirlikleri ve iş ortaklıkları hakkında sorular sorulmuştur.

Genel olarak, işletmeler iş ortaklıklarını kendileriyle aynı veya benzer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerle sahip oldukları bireysel ilişkiler vasıtasıyla kurmaktadır. Bunun dışında, iş ortaklığı kurmak için en yaygın kanal ticaret fuarlarıdır. Öte yandan, Türkiye'de faaliyet gösteren Suriyeli işletmelerin neredeyse hiçbirinin

seyahat izinleri, mali kaynaklar vb.¹⁰ çeşitli zorluklar

nedeniyle Türkiye'de veya yurtdışında ticaret fuarlarına ve potansiyel iş ortaklarıyla buluşma etkinliklerine katılmadığı belirtilmelidir. Bu durum yerel ve Suriyeli işletmeler arasındaki etkileşimleri sınırlandırmaktadır ve dolayısıyla yerel ve yabancı piyasalara yönelik potansiyel işbirliklerine ve ortaklıklara engel olmaktadır.

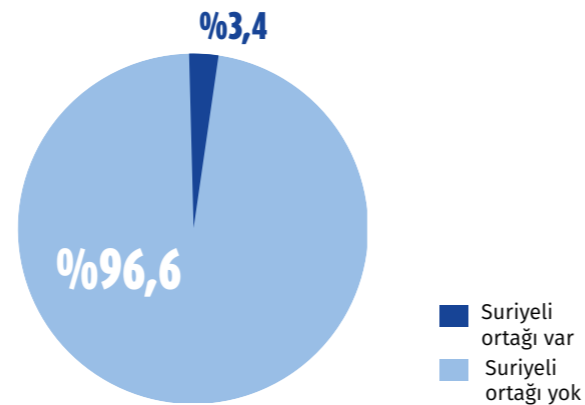
Şekil 23: Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma yolları



Ankete katılan şirketlerin sadece küçük bir bölümünün (%3,4) Suriyeli iş insanlarıyla ortaklıkları vardır. **Şirketlerin %29,4'ü** ise Suriyeli işletmelerle işbirliği ve/veya iş ortaklığı kurmaya istekli olduğunu ifade etmiştir. Suriyelilerle ortaklık yapma konusundaki temel motivasyon Suriyelilerin mevcut ağlarından ve referanslarından yararlanmaktır (Türkiye içi piyasa da dahil olmak üzere Arapça konuşan piyasalara erişim vb.).

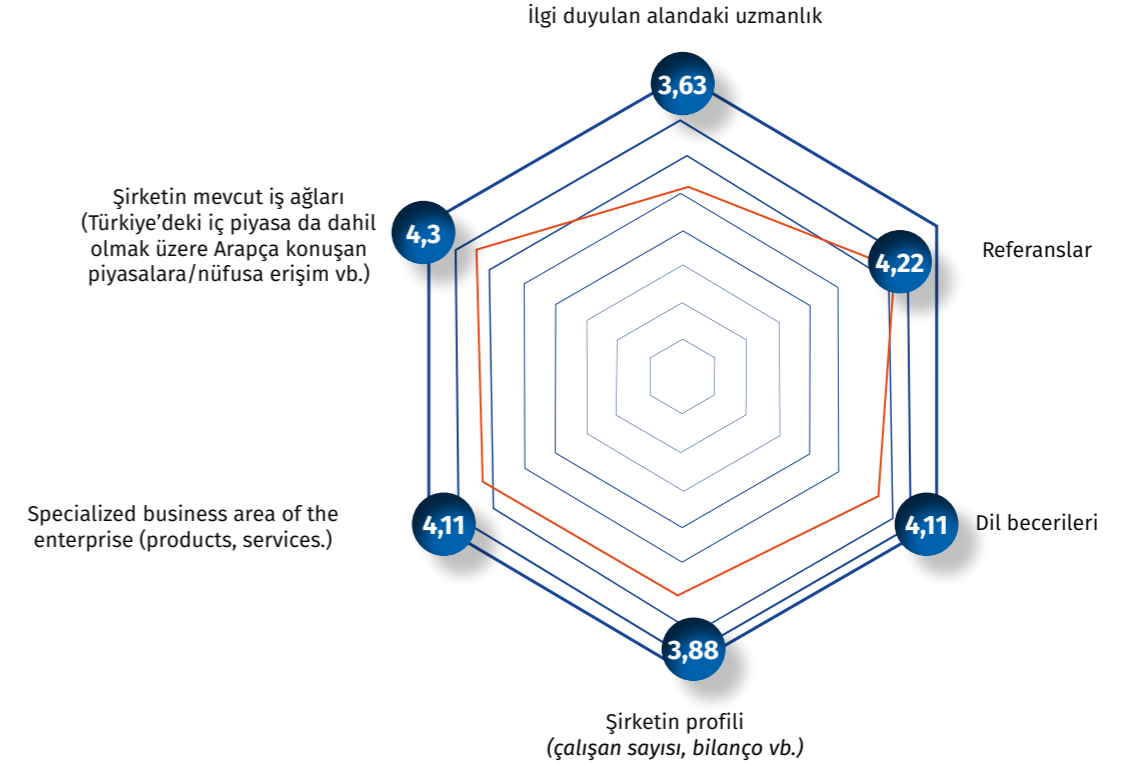
Bu arada, Suriyeli işletmelerle iş ortaklığı olmayan şirketler, iş ortaklığı kurma veya işbirliği geliştirme amacıyla, Suriyeli mültecilerin uzmanlık alanlarıyla, diğer bir deyişle Suriyelilerin tedarik ettiği ürün ve hizmetlerle ilgili bilgi sahibi olmakla ilgilendiklerini ifade etmiştir.

Şekil 24: Suriyeli ortakları olan işletmelerin oranı



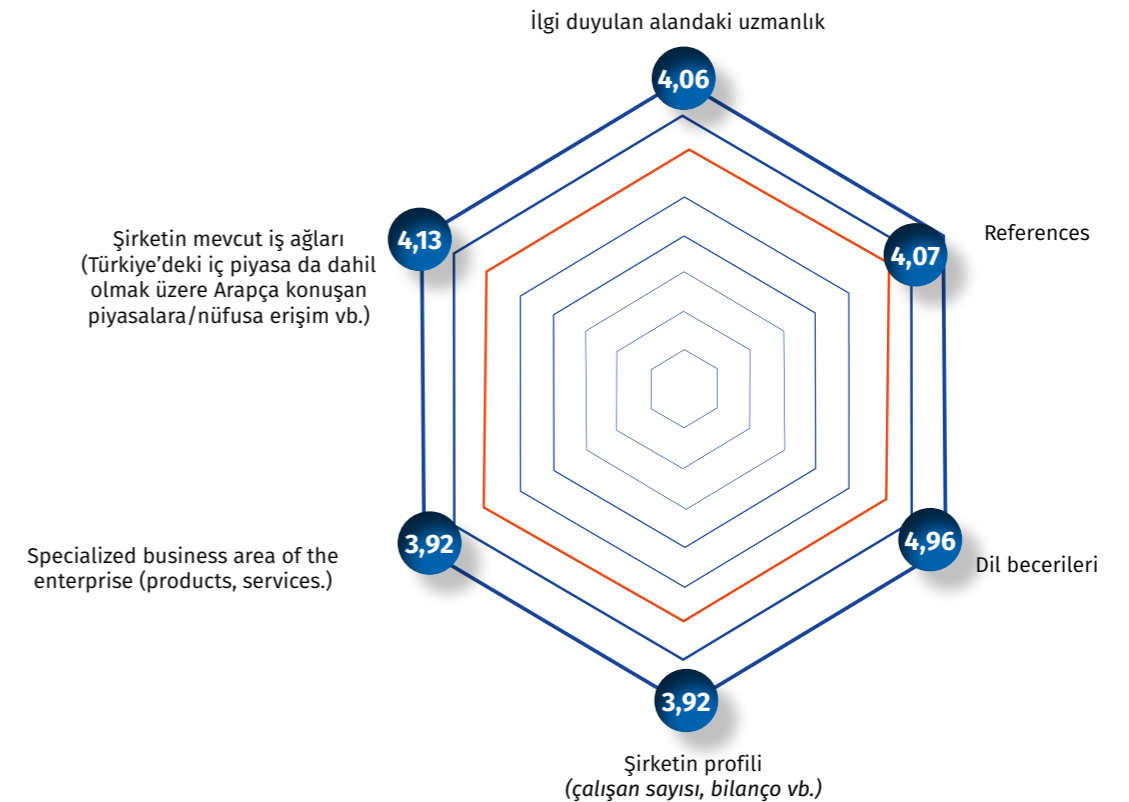
Suriyeli işletmelerle halihazırda iş yapmakta olan ve çok küçük bir grubu (%3,4) temsil eden şirketler için, öncelikli alanlar şunlardır:

Şekil 25: Halihazırda Suriyeli işletmelerle iş ilişkilerine sahip olan yerel işletmelerin Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma konusundaki ana motivasyonları



Suriyeli işletmelerle hiçbir iş ilişkisi olmayan yerel işletmeler için aynı etmenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Şekil 26: Suriyeli işletmelerle hiçbir iş ilişkisine sahip olmayan yerel işletmelerin Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma konusundaki ana motivasyonları



¹⁰Suriyelilerin sahibi olduğu işletmelerle ilgili haritalama çalışması, UNDP Türkiye Ülke Ofisi, Şubat 2019

Suriyeli mültecilerle iş ilişkisi kurma ve onların hangi ürün ve hizmetleri talep ettiklerini bilme konusunda en yüksek farkındalık düzeyi Gaziantep'te sergilenmektedir. Ancak **Gaziantep'te** şirketlerde mülteci istihdam etme eğilimi bölgedeki diğer illerden daha düşüktür. Gaziantep'te 24 şirket ile yapılan ikili görüşmeler ve odak grup görüşmeleri sırasında, bu şirketlerin %80'inin Suriyeli mültecileri istihdam etmedikleri ve mültecileri kendi şirketlerinde istihdam etmek yerine onlarla iş ilişkileri kurmayı ve işbirliği yapmayı tercih ettiklerini ifade edilmiştir. Tüm iller arasında, Ankara ve İzmir'de faaliyet gösteren şirketler Suriyelileri istihdam etme konusunda en az istekli olanlardır.

Yeni çalışanların çoğu tanıdıkların referansına dayalı olarak istihdam edilmektedir. İŞKUR ve iş ve işçi bulma amaçlı internetsiteleri gibi işverenlere adayların mesleki yeterlilikleri, eğitim geçmişi, önceki iş deneyimleri vb. konularda bilgi sağlayan kanallara daha az sıklıkla kullanılmaktadır. Bununla birlikte, Suriyelileri istihdam etme niyetinde olan şirketler, Suriyelilerin mesleki yeterlilikleri, dil becerileri, deneyimleri ve eğitimleri konusunda bilgi sahibi olmak istediklerini bildirmiştir. Buradan, Suriyelilerin istihdamının, profilleri hakkında güvenilir bilgiye erişime paralel olarak artacağı sonucu çıkarılabilecektir.

Arapça konuşan ülkelerin piyasalarına ve Türkiye'deki Arapça konuşan piyasaya erişim, yerel işletmeler için Suriyeli işletmelerle ortaklık kurma konusunda temel bir motivasyon kaynağıdır. Öte yandan, yerel işletmelerin Suriyeliler için uygun olduğunu düşündüğü pozisyonlar hala nitelikli beceriler gerektiren pozisyonlardan ziyade mavi yakalı pozisyonlarıdır. İşletmelerin Arapça konuşan ülkelerdeki pazar paylarını büyütme isteği gelecekte yerel işletmelerin yüksek derecede nitelikli ve beceri sahibi Suriyelileri istihdam etmesi için bir etken olabilir.

Mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması ve istihdam edilebilirliklerinin artması bakımından şirketler mültecilerin mesleki yeterlilikleri, iş deneyimi, dil becerileri ve eğitim geçmişleri hakkındaki bilgilere, mesleki eğitim kurslarından aldıkları sertifikalardan daha fazla önem vermektedir.

Başka bir ilginç bulgu da ankete katılan şirketlerin neredeyse yarısının ev sahibi topluluk üyelerinin, mülteciler için geliştirilen projelerin hedef kitlesi arasında yer aldığının farkında olmasıdır. Türkiye'deki üçüncü en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan Hatay, bu konuda farkındalığın en düşük olduğu ildir.

Ankete katılan şirketler Suriye krizine yanıt konusunda genel bilgiye sahip olmak isteyenler (%58,9) ve istemeyenler (%41,1) olarak neredeyse ortadan ayrılmış durumdadır.

Aşağıdaki noktalar tüm bu sonuçları açıklamaya yardımcı olabilir:

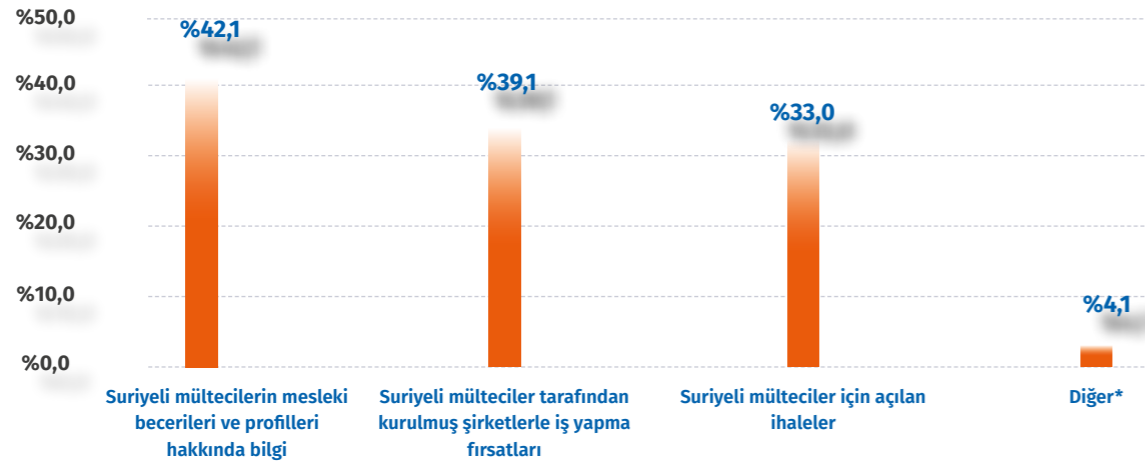
- ☀ **Suriyeliler hakkında bilgi eksikliği veya yanlış bilgilendirme şirketlerin Suriye krizine yanıt konusuna katılım fırsatlarıyla ilgili görüşlerini etkilemiştir.**
- ☀ **Suriyeli işletmeler ve yerel işletmeler arasındaki düşük (%3) etkileşim seviyesi ve yerel işletmelerin Türkiye'deki Suriyeli nüfusu hedefleme konusundaki motivasyon eksikliği özel sektörün Suriyelilerle ve Suriyeli işletmelerle/onlar için iş yapmalarına**

yönelik daha net yönlendirmeye ve stratejik bir yaklaşıma ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

- ☀ **Potansiyel işverenler (geçmişte Suriyeli istihdam etmemiş olan işverenler) Suriyelileri işe almak için daha faydacı motivasyonlara sahip gibi görünmektedir. Bu işverenler Arapça konuşan ülkelere/piyasalara ve Türkiye'deki mülteci nüfusuna erişim sahibi olmak ve Suriyelilerin topluma entegrasyonuna katkıda bulunmak istemektedir.**
- ☀ **Suriyeli mültecilerin ve işletmelerin profilleri hakkındaki bilgi eksikliği özel sektörün Suriye krizine yanıt katılım seviyesini de etkilemektedir.**
- ☀ **Suriyelilerle ve onların işletmeleriyle farklı seviyelerde etkileşim halinde olsalar da, tüm şirketlerin Suriyeliler hakkında mesleki yeterlilikleri, eğitim geçmişleri ve dil becerileri gibi benzer bilgilere ihtiyacı vardır**

Sonuç

Şekil 27: Suriyeli mülteciler tarafından gerçekleştirilecek faaliyetler hakkında bilgi sahibi olma isteği



*Diğer:

Mevcut ve gelecekte uygulanacak olan projeler,

Hazır giyim sektöründe eğitimli personel,

Suriye'ye ihracat ve piyasa bilgisi,

Suriyelilerin ülkelerine ne zaman döneceklerine dair bilgi,

Eğitim, mesleki beceri gelişimi ve sosyal destek,

Mülteci nüfusunun tüm ülkedeki dağılımı ve mültecilerin Türkiye'ye maliyeti ”

Bu bölümde, KOBİ'lerin Suriyelilerle ve Suriyeli işletmelerle olan deneyimleri ve onlarla ilgili algıları hakkında bilgiler okuyacaksınız. Kadınlar da dahil olmak üzere mültecilerin istihdamı ve iki iş çevresi arasında kurulacak ortaklıklar konusunda bazı fırsatlar olduğu açıktır fakat Suriyelilerin nitelikli işgücünden ziyade ucuz işgücü veya işyerinde sosyal gerilim kaynağı olarak görülüyor ve görülecek olmasına dair ciddi riskler de mevcuttur.

İşgücü piyasasına katılım sosyal uyuma ve iki topluluğun huzur içinde bir arada yaşamasına katkıda bulunacaktır. Bunu sağlamak için, özel sektörün işyerinde iki topluluk arasındaki gerilimleri azaltmak ve sorunların daha da büyümesini engellemek için Suriyelileri işten çıkarmak yerine yapıcı bir çözüm bulmak amacıyla uygun çözüm mekanizmaları geliştirme konusunda desteklenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, en yüksek sayıda ikili görüşme ve odak grup görüşmesi, Türkiye'deki en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan¹¹ ve Türk imalat sanayiinin **%35'ini** barındıran İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, Suriyelilerin sahibi olduğu **5.000'den fazla** şirket İstanbul ticaret Odası'na kayıtlı durumdadır. Bu rakam Türkiye'de kurulan ve Suriyelilerin sahibi olduğu şirketlerin **%60'tan fazlasını** oluşturmaktadır. İstanbul'dan sonra en büyük ilgiyi, Halep'le tarihsel sosyo-ekonomik bağlarını yansıtır bir şekilde Türkiye'deki en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan şehirlerden biri olan ve Suriye krizine yanıtın başlangıcından beri mülteciler için geliştirilen projeler konusunda merkezi rol oynayan Gaziantep görmüştür. Konya 2000'li yıllardan beri çeşitli ülkelere (Somali, Afganistan, Irak ve şimdi de Suriye) mültecilere ve sığınmacılara ev sahipliği yapmaktadır ve Türkiye'deki en sanayileşmiş illerden biridir. Ankara, Suriye krizinden sonra mülteciler için hedef varış yeri haline gelmiştir ve buradaki mobilya sektörü kayıt dışı şekilde olsa da kayda değer sayıda Suriyeli istihdam etmektedir.

¹¹ Göç İdaresi Genel Müdürlüğü istatistiklerine göre, 27 Haziran 2019 itibarıyla 547.235 Suriyeli İstanbul'da kayıtlı durumdadır.

3.1.1 Gıda Sektörü

Gıda sektörünün istihdama olumlu etkisi vardır, çünkü gıdanın alt sektörlerinden çoğu emek-yoğundur. Gıda sektöründeki işgücü maliyetlerinin birim maliyet cinsinden payı alt sektöre göre değişmekle birlikte %5 ile %35 arasında değişmektedir. Yiyecek-içecek sektöründeki istihdam 2016 ile 2017 yılları arasında %3 artmıştır. Sektörün katma değeri 2017 yılında bir önceki yıla göre %16 artmıştır. Bu artışın yakın gelecekte de devam etmesi beklenmektedir.

Gıda sektörü işletme sayısı ve istihdam seviyesi bakımından Gaziantep'te tekstilden sonra en önemli sektördür. Gaziantep bir tarım şehri olmamasına rağmen mercimek, nohut ve başka muhtelif ürünlerin işlenmesi çoğunlukla bu ilde yapılmaktadır. Türkiye'deki üretilen fıstığın %65'i ve buğdayın %26'sı Gaziantep'te işlenmektedir. Organik gıda ürünleriyle ilgili de çalışmalar yapılmaktadır. Buğday unu, bulgur, bitkisel yağlar, kakao ürünleri, makarna, şekerleme ve diğer şeker ürünleri, tahin, helva, reçel, fıstık ve baklagiller, Gaziantep'in ana ürünleri arasındadır.

Konya'daki gıda sektörü oldukça gelişmiştir. Sebze ve hayvani hammaddelerin işlenmesine dayalı olan Konya'daki sektör, raf ömrünü uzatmayı ve tüm ülke için hazır gıda tedarik eden bir sanayi olmayı başarmıştır. Diğer sektörlerin aksine, gıda sektörü il çapında homojen bir dağılım göstermektedir ve hızlı bir büyüme gerçekleştirmeyi başarmıştır. Önemli alt sektörler arasında un, şekerleme, kuru çerez, süt ve süt ürünleri, makarna, irmik ve hayvan yemi bulunmaktadır. Konya'nın neredeyse her ilçesinde bir üretim tesisi bulunmaktadır.

Ticaret Bakanlığı'nın raporuna göre, Arapça konuşan ülkelere yönelik kayda değer miktarda meyve suyu, soda, bisküvi, makarna, tavuk eti, şeker ve çikolata ürünleri ihracatı yapılmaktadır. Suriye'den ithal veya tedarik edilen ana ürünler ise baharat ve çaydır.

Gıda sektöründe faaliyet gösteren tüm şirketlerin ortak inancı meslek liselerinin ve meslek okullarının sektöre yönelik insan kaynağı yetiştiremediği yönündedir. Sanayi tesislerindeki dört yıllık eğitim kapsayan çıraklık mekanizması ya işlememektedir ya da lise öğrencileri için cazip olmaktan uzaktır. Pek çok şirket mesleki eğitimi şirket içinde vermeyi tercih etmektedir. Bununla beraber, işsizlik sigortası gibi sosyal yardımlar da özellikle de düşük vasıflı işgücü söz konusu olduğunda çalışanların işe bağlılığını etkilemektedir.

Şirketler **kadınları istihdam etmeyi** tercih ettiklerini çünkü kadın işçilerin erkek işçilere göre "işlerine daha bağlı olduklarını" ifade etmiştir.

Gıda sektöründe, kadınlar genelde idari görevlerde çalışmaktayken daha az sayıda kadının temizlik, tasnif ve paketleme gibi görevler yapmak üzere imalat birimlerinde istihdam edildiği görülmüştür. Bununla birlikte, Gaziantep'teki bir şirket çalışanlarının %35'inin kadın olduğunu, kadınların aynı zamanda operatör ve vardiya amiri görevlerinde bulunduğunu ve şirketin kadın çalışan sayısını daha da artırmaya istekli olduğunu belirtmiştir. Gaziantep'teki başka bir girişimci ise "hiçbir kadının başka bir işveren kendisine daha fazla ücret teklif ettiğinde mevcut işini değiştirmediyi" iddia ederek kadın istihdamının şirketi için önemini altını çizmiştir.





OGG VE İKİLİ GÖRÜŞMELERDEN ELDE EDİLEN BULGULAR – GIDA SEKTÖRÜ

Gıda sektöründe, İstanbul'da faaliyet gösteren iki gıda sektörü şirketiyle görüşülmüştür. Gaziantep'te ise dokuz gıda imalatçısı ziyaret edilmiştir ve iki şirketin katılımıyla odak grup görüşmesi yapılmıştır. Konya'da bir şekerleme şirketi ve bir tohum üretim şirketi ziyaret edilmiştir. Ankara'da ise yem ve tavuk üretim tesisleri ziyaret edilmiştir. Ankara'daki şirketler temsilcilerinin aynı zamanda Ankara Sanayi Odası'nın Gıda Sanayi Sektör Komitesi üyesi olmaları ve sektörel ilgili geniş kapsamlı bilgi sahibi olmaları nedeniyle önemlidir.

Bu görüşmelere ve odak grup görüşmelerine ek olarak, çok sayıda Suriyelinin gıda sektöründe çalıştığı İstanbul'un Fatih ilçesine bir saha ziyareti yapılmıştır ve yiyecek-içecek üretimi merkezlerinde görüşmeler ve gözlemler yapılmıştır. Fatih ilçesi Suriyelilerin yerleşmeye ve iş kurmaya başladığı yerlerden birisidir. Ziyaret esnasında, Suriyelilerin bu ilçede kendilerini evlerinde hissettikleri ve oradaki vatandaşların kendilerine kucak açtığı, ev kiralama ve işyerlerinde onları istihdam etme konusunda hiçbir sorun çıkarmadığı ortaya çıkmıştır. "Malta Çarşısı"ndaki esnafın yarısından fazlası Suriyeli'dir. Artık çok az sayıda Türk esnaf bu çarşıda iş yapmaya devam etmektedir, onlar da Suriyeli işçileri istihdam etmeye başlamış durumdadır.

Görüşmelerin sonucunda, Rami gıda toptancıları sitesindeki baharat sektörünün el değiştirdiği ve baharat ticaretinin artık çoğunlukla Suriyeliler tarafından yapıldığı gözlemlenmiştir. Suriyelilerin uygun fiyatlı ürünlere düşük maliyetlerle erişim imkanı vardır. Ayrıca, çok sayıda Suriyeli, vasıfsız kişilere uygun bir iş olarak görülen hamallıkla uğraşmaktadır. Suriyelilerin Arapça dil bilgileri sayesinde ihracat birimlerinde görev yapması geniş ölçüde kabul gören bir olgudur.

Rami gıda toptancıları sitesine ve üretim şirketlerine dair ortak algı Suriyeli işletmelerin hijyen standartlarına uymadığı şeklindedir. Bununla birlikte, Gaziantep ve İstanbul'daki Suriyelilere ait restoranlarının, tatlıcılarının ve kahve dükkanlarının hijyen gerekliliklerine uygun hareket ettiği gözlemlenmiştir. Ayrıca Türk işletmelerinin hemen yanında faaliyet gösteren Tarbuş, Zeytinoğlu, Salloura Oğlu ve Hacı Ölabi Kahve ve Hurma gibi gıda işletmelerinin hijyen gerekliliklerini karşıladıkları ve HACCP standartlarına Türk işletmelerle aynı şekilde uydukları gözlemlenmiştir.

Görüşülen kurumların ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, çiftçiler, ürün işleme işi yapanlar, esnaf ve tedarikçiler sıklıkla toprak hazırlama, hasat ve hasat sonrası işlerde çalışacak işçi bulmanın zorluklarından bahsetmiştir. Türk işçilerin tarım sektöründe çalışmak istemediği ve yardımlarla geçinmeyi tercih ettiği sıklıkla iddia edilmiştir. Ayrıca, Suriyeli işçiler uygun iş fırsatları bulmak için büyük şehirlere göç etme eğilimindedir. Bazı çiftçiler, sürdürülebilirlik sağlamak adına tarlalarını, ürünü yarı yarıya paylaşmak koşuluyla Suriyeli işçilere kiralamaktadır.¹²

Ayrıca Suriyelilerin dil becerilerinin Körfez ülkeleriyle ticareti geliştirdiği gözlemlenmiştir. Yükseköğrenim görmüş ve en az bir yabancı dil bilen Suriyeliler pek çok ticaret şirketinin satış, pazarlama ve ihracat bölümlerinde istihdam edilmektedir.

Gaziantep'te görüşülen dokuz şirketten altısının krizden önce Suriye'yle ticari ilişkilere sahip olduğu, bunlardan birinin orada üretim ve dağıtım kanalları olduğu ortaya çıkmıştır. Bu altı işletme krizden olumsuz olarak etkilenmiştir. Suriye'yle geçmişte bir bağlantısı olmayan iki şirketin geçmişte bu ülkeye gıda ihracatı yapmaya başlamış olduğu anlaşılmıştır. Bir çikolata üreticisi Suriyeli rakiplerinin kriz nedeniyle faaliyetlerine son vermesiyle rekabet avantajı kazanmıştır. Türkiye'deki un üreticisi şirketler de Suriye'deki üretimin durması nedeniyle 2016 yılında Suriye'den sipariş almaya başlamıştır.

Gaziantep'teki gıda sanayisi, patates cipsinin Suriye'deki geleneksel hali olan "pellet" ile tanışmıştır. Böylece yerel işletmeler yeni bir ürün ve yeni müşteriler kazanmıştır.

Şirketlere Suriyelileri istihdam etme konusundaki kendi deneyimleriyle ilgili soru sorulduğunda, çeşitli yanıtlar alınmıştır.

Bir şirket altı yıldır 20 Suriyeliyi mavi yaka pozisyonlarda istihdam etmektedir. Anket katılımcısı Suriyelilerin işyerinde Türk işçilerle iletişim veya ilişki anlamında herhangi bir zorluk yaşamadığını ifade etmiştir. Bu katılımcı aynı zamanda Suriyelilerin İŞKUR vasıtasıyla istihdam edildiğini belirtmiştir; bu da İŞKUR'un böyle bir hizmeti 2012 yılında verebilmiş olduğunu gösteren özel bir durumdur.

Başka bir şirket, krizin ilk ayında bir Suriyeli ve bir Lübnanlı mühendisi istihdam etmiştir. Bu mühendisler şirketteki başka işçileri eğitmiştir. Bununla birlikte, bu olumlu deneyime rağmen, şirket işe alım için, özellikle de sınırlı sayıda boş pozisyonun olduğu zamanlarda Türk işçileri tercih etmektedir.

Başka bir şirket Türk vatandaşlığına sahip bir Suriyeli personeli kısa süreli olarak ihracat bölümünde istihdam etmiştir. Şirketin temsilcisi Suriyelilerin tembel olduğu ve Türk iş kültürüne uyum sağlayamadığı şeklindeki yanlış algının aksine söz konusu personelin çalışkan olduğunu vurgulamıştır. Katılımcılar Suriye'deki sosyal yardım sisteminin insanları temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmaya teşvik etmek yerine devlet yardımına bağlı yaşar hale getirdiğine inanıyor görünmektedir.

Bir şirket Türk işçilerinin Suriyelilerin işyerindeki davranışlarının (yüksek sesle konuşmalarının) kendilerini rahatsız ettiğini iddia etmesinden sonra yakın zamanda Suriyelilerle çalışmayı bırakmıştır. Söz konusu şirket işyerinde gerilim yaşama riskini almak istememiştir ve Suriyelilere Türk vatandaşlarıyla aynı ücretleri ödemenin gerilime yol açabileceğinden endişelenmiştir.

Bazı şirketler bir yandan Suriyelilere karşı önyargılı olmadıklarını belirtirken Suriye'ye dönme ihtimali nedeniyle Suriyelileri istihdam etmemeyi tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Gaziantep'te görüşülen şirketlerden üçü süregiden ekonomik yavaşlama nedeniyle Türk işçilere öncelik vermeyi tercih ettiklerini belirtmiştir.

Görüşülen şirketlerin tümü çalışma izni almanın zorluklarından bahsetmiştir. Şirketler aynı nitelikte Türk işçi istihdam etmek mümkünken, bu sıkıntıları yaşamak ve ilgili prosedürlerden geçmek istememektedir. Suriyeli işçilerin şirkete katabileceği avantajlar ise meselenin başka bir boyutudur. Bir şirket, özellikle de paketleme bölümünde işçi eksikliği yaşamaktadır. Bu şirket, çalışma izni prosedürlerinin kolaylaştırılması halinde bu pozisyon için Suriyelileri istihdam etmeye isteklidir.

Gıda sanayiinde çok sayıda Suriyeli, Afgan ve Türkmen işçinin çalıştığı görülmüştür, fakat dil engeli nedeniyle bu kişiler sadece mavi yaka çalışan olarak istihdam edilmektedir.

Çevrimiçi ankete katılan gıda şirketleri arasındaki ilgi seviyesi oldukça yüksek çıksa da görüşülen gıda sektörü şirketleri Suriye kriziyle ilgili bilgi alma konusunda çok istekli değildir. Bu şirketlerin Suriyelilerle ve Suriye kriziyle ilgili gelişmeleri basından ve sosyal medyadan takip ettikleri ve bu bilgilerin güvenilirliğini sorgulamadıkları tespit edilmiştir. Merak ettikleri hususlar Suriyelilere ne kadar yardım yapıldığı, Suriyelilerin ülkelerine geri dönüp dönmeyecekleri, üniversitelere ayrıcalıklı şekilde kabul edilip edilmedikleri ve sağlık hizmetleri için katkı payı ödeyip ödemedikleriyle sınırlıdır. Bu soruların medya kanallarında dolaşan çarpıtılmış ve yanlış bilgileri yansıttığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca iş insanları arasında Suriyeli nüfusun ev sahibi topluluğun nüfusuna kıyasla orantısız şekilde artması konusunda bir endişe vardır. Buna ek olarak, Suriyelilere verilen yardımlar milyar dolarlarla ifade edildiği için, nefret konusu bir mesele haline gelmektedir. Şirket temsilcilerinin yorumları ve odaklandıkları meseleler Suriyeliler ve ev sahibi Türk toplulukları arasındaki sosyal uyumun kırılmasını net olarak ortaya koymaktadır.

Gıda şirketleri sanayi ve ticaret odalarının mülteciler hakkında bilgi sağlama konusunda bir rol üstlenmeleri gerektiğini düşünmektedir.

¹² (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_625183.pdf)

Bu çalışma Suriyeli işçilere Türk işçilerden daha düşük ücret ödendiğini açıkça ortaya koymuştur. En yüksek ücret alan işçiler erkek Türk işçilerdir, onları kadın Türk işçiler, Suriyeli erkekler ve Suriyeli kadınlar takip etmektedir. Tüm Suriyelilerin kaydışı işçi olduğuna dair bulgu, Suriyelilerin tüm sektörlerde sosyal sigortasız ve çalışma izni olmadan çalıştığı gözlemlenmektedir. Türk tekstil işçilerinin iki temel görüşü Suriyelilerin varlığının işgücü piyasasındaki ücretleri düşürdüğü ve ev kiralarnı yükselttiği yönündedir. Türk tekstil işçilerinin Suriyelilere daimi çalışma izni veya vatandaşlık verilmesiyle ilgili olumsuz görüşlere sahip oldukları gözlemlenmiştir.¹⁵ Aynı yaklaşım, anket kapsamında görüşülen şirketlerce de benimsenmiştir. Şirketler, işçilerin “Suriyeli işgücünün kendi ücretlerini düşürdüğüne” inandıklarını ifade etmiştir.

Görüşmeler sırasında, triko ve hazır giyim gibi alt sektörlerdeki şirketlerin temsilcileri, toplum tarafından dışlanan kişileri (madde bağımlıları, eski hükümlüler vb.) istihdam ederek halihazırda toplumsal barışa katkıda bulduklarını vurgulamışlardır. Bu sektörde, vasıfsız kişiler bir haftada paketleme elemanı veya ütü ve düğme işçisi, bir ayda ise makineci olabilmektedir. Aynı yaklaşım Suriyeli işçi bağlamına da uygulanabilir ve Suriyelilerin işgücü piyasasına erişimi kolaylaştırarak sosyal uyuma da katkı sağlayabilir.

İhracatla ilgili pozisyonlarda yabancı dil bilen idari personel açığı vardır. Açık olduğundan bahsedilen diğer pozisyonlar iyi derecede İngilizce bilen mühendisler, Ar-Ge ve tasarım personeli ve yurtiçi satış personelidir. Makine, boya, tasarım ve üretim hattı pozisyonlarında için personel yetersizliği vardır. Sektördeki diğer potansiyel istihdam pozisyonları dokumacılar, iplik operatörleri, büküm operatörleri, aktarma operatörleri, hazır giyim operatörleri, kablolama işçileri, tasarımcılar, sevk memurları ve depo elemanlarıdır. Mavi yakalı işçi açığının elektrik operatörü, makine operatörü ve mekik işçisi gibi pozisyonlarda ve makine, lojistik ve kalite kontrol gibi alanlarda yoğunlaştığı görülmüştür.

Şirketlere göre, işsizlik sigortası ödemeleri bireyleri insana yakışır biçimde ve kayıtlı çalışmaktan caydırmaktadır. İşten çıkarılmalarından hemen sonraki dönemde, bireyler devletten aylık 1.200 TL para almakta ve bu süre boyunca kaydışı (sosyal sigortasız) olarak çalışma eğilimi sergilemektedir. Bu mesele kaydışı işgücünü şişirmekte ve aynı zamanda da yüksek personel devir oranlarına yol açmaktadır. Aynı sorun Sosyal Uyum Yardım (SUY) programından faydalanan Suriyeliler arasında da gözlemlenmektedir¹⁶.

Sektör beyaz yakalıları kişisel referanslara dayalı olarak veya iş ve işçi bulma amaçlı internet siteleri ya da Peryön ve LinkedIn gibi internet siteleri vasıtasıyla istihdam

etmeyi tercih etmektedir. Devletin iş bulma kurumu İŞKUR, referanslar ve iş ilanları, mavi yakalı istihdamı için ana kanallardır. Bir halı şirketinin personel müdürü Organize Sanayi Bölgesindeki (OSB) diğer şirketlerle bilgi paylaşabilmek ve personel bulabilmek için bir Whatsapp grubu kurduklarını belirtmiştir.

Sektör aynı zamanda istihdam göçüyle de karşı karşıya bulunmaktadır. Tekstil sektörü işçileri güvenlik sektörüne veya alışveriş merkezlerine geçmektedir. Bu iki sektörün sunduğu çalışma şartları ve ücretler, tekstil sektöründe istihdam edilmenin önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle şirketler Suriyeli ve kadın istihdamını tercih etmeye başlamıştır.

Görüşmelere ve tartışmalara katılan şirketlerin yarısı Suriye'yle geçmişte ticaret yapmış olduklarını belirtirken bazıları da krizden 3-5 yıl sonrasına kadar da ticaret yapmaya devam ettiklerini ifade etmiştir. İşlerin tamamen durduğu bir dönem olmuştur fakat son 2-3 yılda ticaret yeniden canlanmıştır.

İkili görüşmeler sırasında, şirketler, mevcut bağlamla tamamen ilgili olmayabilecek olan ve aşağıda yer verilen beyanlarda bulunmuştur:

Görüşülen şirketlerin çoğu iş barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması için Suriyelilerin bir an önce kayıt altına alınması gerektiğini söylemiştir. Aslında, Suriyeliler çok büyük ölçüde kayıtlı durumdadır. Suriyelilerin kayıt ve doğrulama işlemleri Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Tüm Suriyelilerin kayıt altına alınması ve Suriyeli yabancı işçi yasasının çıkarılması gerektiği vurgulanmıştır. Aslında, 2016 Ocak ayında Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır.

Suriyeli mülteciler için çalışma izni alma prosedürlerinin devlet tarafından kolaylaştırılması gerektiği dile getirilmiştir. Bu sayede Suriyelilerin istihdamının önündeki tüm engeller kaldırılmış olacaktır. Aslında, şirketlerin çevrimiçi şekilde çalışma izni başvurusu yapmaları mümkündür ve süreçte gereken belge ihtiyacı çok fazla değildir.

Bazı şirketler Türk nüfus cüzdanı almış olan Suriyelileri istihdam etmeyi tercih etmektedir; bununla birlikte, şirketler Suriyeliler tarafından kurulmuş olan internet siteleri vasıtasıyla da işe alım yapabilmektedir. Şirketler Suriyelilerin istihdam seviyesini de sınırlandırma amacı taşımaktadır. Çalışma izni meselesi, kültürel uyum, dil becerileri, dış ticaret eğitimi, iş deneyimi yaş ve cinsiyet şirketlerin Suriyelileri işe alırken dikkate aldığı en önemli etmenlerdir.

Suriyeli topluluktan uygun kişilerin işe alımını kolaylaştırmak için devletin özel sektörü Suriyelilerin profili hakkında bilgilendirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Bu sektördeki şirketlerin Suriye hakkında sahip oldukları bilgiler genel olarak Suriyeli komşuları, çevrelerindeki Suriyeliler, sosyal medya, Gaziantep Ticaret Odası, Gaziantep Sanayi Odası, ağızdan ağıza dolaşan söylentiler ve basından gelmektedir.

Bazı işletme sahipleri Suriyelilerin genel olarak hayata ve hayatın zevklerine düşkün olduklarını ve çalışma azmine sahip olduklarını söylerken başka bazı işletme sahipleri de tam tersi bir algıya sahiptir. Bazı şirketler Suriyelilere dair iş ahlakına sahip olmadıkları, toplumsal ortamda gösterişli şekilde davrandıkları ve içinde yaşadıkları ülkenin kurallarına uyum sağlayamadıkları gibi eleştiriler yöneltmişlerdir. Söz konusu şirketler bu tür davranışların toplumda rahatsızlık yarattığını belirtmiştir. Suriyelileri tanıdığını iddia eden şirketlerden biri sorunun tembellikten değil kültürel farklılıklardan kaynaklandığını ifade etmiştir. Bu şirkete göre, Suriyeliler sekiz saatlik mesaiye beş saat çalışma ve geri kalan üç saati boş geçirme eğilimindedir, halbuki söz konusu şirketin sekiz saatlik mesaisinde sadece bir saatlik öğle yemeği arası ve iki adet on beşer dakikalık çay molası vardır. Aynı şirket Suriyelilerin son iki-üç yılda daha iyi uyum sağlamaya başladıklarını ifade etmiştir.

Şirketler emeklilik koşulları gibi konuları merak etmektedir. Ayrıca, Suriyelilerin çalışma izni aldıklarında çok küçük maaş farklarıyla başka şirketlere geçme eğiliminde olduklarını bildirmektedir. Bu konu sadakat ve devamlılıkla ilgili soruları gündeme getirmektedir.

Bazı şirketler Suriyelilerin durumunun nereye gittiğini merak etmektedir. Bu şirketler ayrıca Suriyeli hane halkı ve güvenlik konularıyla ilgili bilgi sahibi olmak istemektedir.

Bazı şirketler eninde sonunda gidecek olan insanlar için uzun vadeli plan yapma ve onlara yatırım yapma konusunda istekli değildir. Öte yandan, Arap piyasalarının ciddi bir potansiyel taşıdığına ve doğru insanların (Suriyelilerin) söz konusu ülkelerle ticaret için fırsat yaratabileceğine inanan şirketler de vardır. Bu şirketler Suriyelileri istihdam etme niyetindedir fakat Arapça bilgisi olan kişilere erişmek için hangi kanalı kullanmaları gerektiği konusunda kesin bilgiye sahip olmayabilirler. Ticaret ve sanayi odaları bünyesinde bu tür bir hizmeti verebilecek bir birimin kurulması tavsiye edilmiştir.

Başka bir görüş ise Türkiye'nin başka bölgelerinden gelen insanların entegrasyonunun bile 15 yıl sürebildiğidir. Türkiye bir sanayi toplumu olmayı başaramamıştır ve hangi yolu izleyeceğine henüz karar verememiştir. Bu bağlamda, Suriyelilerin varlığı ve Suriyeli işgücünün devamlılığı büyük bir soru işaretidir.

Hem Suriyeli hem de ev sahibi topluluklardan kadınların istihdamını artırmak için, şirketler kreş, personel servisi, giyinme odası vb. imkanların sağlanarak koşulların iyileştirilmesini önermektedir. Kadın çalışanları istihdam etmek ve elde tutmak bu yöntemlerle mümkündür.



GAZİANTEP

☀ Sektördeki ana istihdam alanları dokumacılar, iplik operatörleri, büküm operatörleri, aktarma operatörleri, hazır giyim operatörleri, kablolama işçileri, tasarımcılar, sevk memurları ve depo elemanlarıdır.

☀ Mavi yakalı işçi açığının elektrik operatörü, makine operatörü ve mekik işçisi gibi pozisyonlarda ve makine, lojistik ve kalite kontrol gibi alanlarda olduğu görülmüştür.



İSTANBUL

☀ İhracatla ilgili pozisyonlarda yabancı dil bilen idari personel açığı vardır. Bahsedilen diğer pozisyonlar iyi derecede İngilizce bilen mühendisler, Ar-Ge ve tasarım personeli ve yurtiçi satış personelidir.

☀ Makine, boya, tasarım ve üretim hattı için personele ihtiyaç vardır.

¹⁵ Mutlu, vd. (2018), Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, <http://www.calismatoplum.org/sayi56/mutlu.pdf>

¹⁶ Sosyal Uyum Yardım (SUY) programı mülteci aileler arasında en korunmasız durumda olanlara yardım etmeyi amaçlamaktadır. Program kapsamında, mültecilere bir SUY programı banka kartı verilmektedir ve mülteciler bu kartla her ay sabit tutarda bir para çekebilmektedirler. Mülteciler bu parayı aileleri için en çok ihtiyaç duydukları şeylere, örneğin gıda, yakıt, ilaç, fatura ödemeleri vb. için harcayabilmektedirler. Mülteci ailelere her bir aile ferdi için 120 TL (mevcut kura göre 16 Avro) para ödenmektedir.

3.1.3 Mobilya

Mobilya sektöründe, girişimci ve çalışan sayıları 2012'den beri artmaktadır. Sektör 2015 yılında, 43.057 şirkette 177.944 çalışan istihdametmiştir. Bu çalışan sayısı Türkiye'nin toplam imalat sanayiindeki istihdamın %4,78'ine eşittir.17 Şirket başına ortalama çalışan sayısı 4,1 kişidir. İllere göre şirket ve çalışan sayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. **İstanbul, Bursa, Kayseri, Ankara, İzmir, Antalya, Kocaeli, Adana, Gaziantep ve Düzce** en yüksek çalışan sayısına sahip illerdir. İstanbul'da görüşülen şirketlere göre, sektör yüz bin kişilik ilave istihdam planlamaktadır.



Tablo 9: Mobilya sektöründeki şirket ve çalışan sayılarının illere göre dağılımı

No	En yüksek çalışan sayısının olduğu iller	Şirket sayısı	Kayıtlı işçi sayısı	Şirket başına işçi sayısı
1	İstanbul	5.638	35.962	6,4
2	Bursa	2.131	24.450	11,5
3	Kayseri	1.071	21.819	20,4
4	Ankara	2.491	15.055	6,0
5	İzmir	1.800	13.133	7,3
6	Antalya	857	4.526	5,3
7	Kocaeli	315	3.963	12,6
8	Adana	505	2.542	5,0
9	Gaziantep	307	2.246	7,3
10	Düzce	92	1.989	21,6
11	Sakarya	221	1.795	8,1
12	Manisa	180	1.771	9,8
13	Denizli	258	1.301	5,0
14	Hatay	353	1.231	3,5

Kaynak: TÜİK, Çalışma İstatistikleri (2018)

Ankara mobilya üretimi için önemli bir merkezdir. Türkiye İstatistik Enstitüsü'ne (TÜİK) göre, Ankara mobilya sektöründeki toplam istihdam düzeyi ve şirket sayısı bakımından İstanbul'un ardından ikinci büyük ildir. Ankara'daki mobilya sektörünün adı Siteler semtiyle özdeşleşmiştir. Bu semtte 10.000'den fazla mobilya şirketi olduğu tahmin edilmektedir. Bununla birlikte, bu şirketlerin çoğu büyük ölçüde emek-yoğun şirketlerdir ve büyük ölçekli üretimle uğraşan şirketlerin oranı nispeten düşüktür. TÜİK istatistiklerine göre, Siteler'de şirket başına ortalama 2,7 kişilik çalışan sayısı sektör ortalamasının altındadır.

Son on yıllık dönemde, mobilya sektöründeki istihdamda



OGG VE İKİLİ GÖRÜŞMELERDEN ELDE EDİLEN BULGULAR – MOBİLYA SEKTÖRÜ

Mobilya sektöründe, Ankara ve İstanbul'da beş şirket ziyaret edilmiştir ve Ankara'da dört şirketin katılımıyla odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Mobilya sektöründe, üretimin her aşamasında vasıflı personele ihtiyaç duyulmaktadır. En büyük ihtiyaçlar döşemecilik, cilalama ve CNC operatörlüğü alanlarındadır.

Mobilya imalatçıları Suriyelilerin çalışma tarzlarına ve kültürlerine alışık, çünkü Suriyelileri kayıtlı veya kayıt dışı olarak uzun zamandır istihdam etmektedir. Ankete katılan şirketler Suriyelileri doğru pozisyonlara yerleştirebilmek için onların niteliklerini bilmenin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Şirketler devletin bu kuruluşlarda çalışan Suriyelilerin durumunu izlemesi gerektiğinin altını çizmiştir.

Suriyeli mobilya ustaları çoğunlukla Ankara'da (Siteler mobilyacılar sitesinde) ve Hatay'da kurulu mobilya şirketlerinde istihdam edilmektedir. Ayrıca, eğitilmiş personel sayısındaki azalma nedeniyle, şirketler Suriyelileri çırak olarak istihdam etme eğilimi göstermektedir. Suriyelilerin, kullanılan kimyasal süreçler nedeniyle sağlık açısından risk teşkil eden boyahanelerde istihdam edilmesi istihdam açığını kapatmıştır. Suriyeliler ayrıca mobilya oymacılığı işinde de çalışmaktadır.



GAZİANTEP

☀ Mobilya sektöründe, üretimin her aşamasında vasıflı personele ihtiyaç vardır.



ANKARA

☀ En büyük ihtiyaçlar döşemecilik, cilalama ve CNC operatörlüğü alanındadır.

kayda değer bir artış görülmüştür. Bazı alt sektörlerdeki işgücü artış oranları %200, hatta %300'lere çıkmıştır. Bunun altında yatan en önemli faktörler ihracattaki artış ve yurtiçi piyasalardaki tüketim artışıdır.

Sektör mesleki becerilere sahip personele veya zanaatkarlara çok ihtiyaç duymaktadır. Sektör temsilcileri meslek okullarının, sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak potansiyel zanaatkarları yetiştirecek eğitimi vermekte yetersiz kaldığını düşünmektedir. Bugün bile, sektör temsilcileri 1950'li ve 1960'lı yıllarda Almanya'dan gelen uzmanlar ve akademisyenler tarafından geliştirilmiş olan uygulamalı eğitim sistemine önem atfetmektedir.

Diğer hedef sektörlerde olduğu gibi, mesleki eğitim mobilya sektörü için de bir sorundur. Şirketler eğitim sonrası istihdamı öngören bir AB projesi çerçevesinde CNC operatörlüğü eğitimi için kendi müfredatlarını hazırlamışlardır. Bununla birlikte, eğitim için potansiyel adaylara ulaşamamışlar ve beklenen sonuçları elde edememişlerdir.

Mobilya üretiminde iyi oldukları bilinen Suriyeliler Ankara'da kayıtdışı olarak istihdam edilmekte ve ucuz işgücü kaynağı olarak görülmektedirler. Siteler bölgesi etrafındaki mahalleler çok sayıda Suriyeliye ev sahipliği yapmaktadır. Hatta bu bölgeye "Küçük Halep" adı takılmıştır. Bununla birlikte, bugünlerde ekonomik yavaşlama nedeniyle, ne ev sahibi topluluk üyeleri ne Suriyeliler iş bulabilmektedir. Ev sahibi topluluğa mensup iş arayan kişilerin, yerel halk yerine Suriyelileri istihdam eden şirketler hakkında şikayette bulunduğu durumlar olmuştur. Bu şikayetler şirketler için 7.000 TL para cezasına yok açabilecek olsa da, şikayetlerin kayıt dışı istihdamı üzerinde hiçbir etkisi olmamıştır.

Öte yandan, Arapça bilen personel, Suriye piyasasıyla çalışan ve sınır ticaretiyle uğraşan şirketlerin yeni piyasalara doğru genişlemesini sağlamıştır.

Siteler'deki şirketler gerçekten çalışma niyetinde olmayan Suriyeliler de olmasına rağmen çok sayıda Suriyeli mültecinin çalışkan olduğunu ifade etmiştir. Sorun çıkaran bireyler de vardır. Bu bireylerle ilgili geçmiş bilgisi bulunmadığı için, Suriyelilerin istihdamı bir "şans" meselesi olarak görülmektedir. İstanbul'daki şirketler Suriyelilere sağlanan sosyal yardımlar ve çalışma izni düzenlemeleri konusunda bilgi ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir.

¹⁷ <https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2018/MobilyaSektorleriMeclisi.PDF>

3.1.4 Makine

2015 yılında, Makine Mühendisleri Odası makine sektöründe envanter çalışması yapmıştır. Toplam 1.410 şirket bu çalışmaya dahil edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, şirketlerin %62'si Marmara, Trakya ve Ege bölgelerinde, %24'ü Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde, %10'u Akdeniz ve Güneydoğu bölgelerinde ve %4'ü Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde yer almaktadır.

Makine imalatı yapan şirketlerin büyük bir bölümü Marmara ve Ege bölgelerinde bulunmaktadır. Hammaddenin, vasıflı işgücünün, nakliye imkanlarının, pazarlama fırsatları ve altyapı avantajları makine imalat sektörünü bu bölgeye çekmiştir. İmalat büyük ölçüde organize sanayi bölgelerinde ve küçük sanayi sitelerinde yapılmaktadır. Son yıllarda, **Gaziantep, Mersin, Adana, Çorum, Çankırı, Bolu, Konya ve Eskişehir** gibi iller sunulan faydalar ve teşvikler sayesinde öne çıkmıştır.

Sektörün vasıflı işgücü istihdam etme potansiyeli vardır. Vasıflı işgücü sektördeki istihdamın %32,1'ini, vasıfsız işgücü ise yaklaşık %67,9'unu oluşturmaktadır:

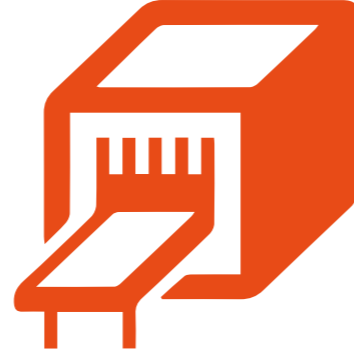
Tablo 10: Makine sektöründe çalışan sayıları ve çalışanların vasfa göre toplam içindeki payları

Vasıf düzeyi	No. of persons employed	Share of total (%)
Mühendisler	4.608	1,8
Meslek okulu mezunları	78.813	30,3
Vasıfsız işçiler	176.300	67,9
Total	259.721	100,0

Kaynak: İŞKUR Verileri (2015)

Sektörün vasıflı personel, ara personel ve çırak bulamaması, eğitim sistemine atfedilmektedir. Görüşülen işletmeler, eğitim sisteminin 1980'ler ve 90'larda yürürlükte olan sisteme benzer olması gerektiği konusunda hemfikir. Meslek okulu mezunları veya mühendisler işe alınmakla birlikte, işletmeler ek eğitim sunmak zorunda kalmaktadır. Görüşmelerde, gençlerin imalat sektöründeki işler yerine masabaşı işleri veya hizmet sektörü işlerini tercih etmesi nedeniyle, sektörün kısıtlama yaşadığı vurgulanmıştır.

Önümüzdeki yıllarda, satış ve pazarlama mühendisliği bu sektör için önemli bir alan olacaktır; ancak gerekli yetkinlikleri sağlayacak eğitim altyapısı mevcut değildir. Şirketler zaten halihazırda, satış ve pazarlama mühendisi bulmakta zorluk çekmektedir.



OGG VE İKİLİ GÖRÜŞMELERDEN ELDE EDİLEN BULGULAR – MAKİNE SEKTÖRÜ

Makine sektöründe, dört hedef ilde 22 şirketle görüşülmüştür ve Konya'da odak grup görüşmesi yapılmıştır. Görüşülen şirketler arasında bir inşaat makineleri dağıtıcısı, plastik enjeksiyon makinesi imalatçıları, geri dönüşüm makineleri imalatçıları, bir IMLY robot imalatçısı, bir makine ve otomasyon makineleri temsilcisi ve dolum makinesi imalatçıları bulunmaktadır.

Gaziantep'te, metal ve makine sanayii gıda, tekstil ve plastik sanayileri bağlamında gelişim göstermiştir. Gaziantep freze makineleri, tarım makineleri, tekstil makineleri ve yedek parçaları konusunda önemli bir merkezdir. Gaziantep'teki imalat sektörü içinde kayda değer paya sahip olan alt sektörler freze makineleri, halı tedarik sanayii makineleri, fantezi iplik büküm makineleri, iplik bağlama makineleri, BCF iplik eğirme makineleri, plastik ayakkabı enjeksiyon makineleri, tarım makineleri, kasalar, basınçlı kaplar ve asansör sistemleridir.

Konya'da makine sektörü geçmişte önemli olan otomotiv tedarik sanayinin yerini almıştır. Tarım makineleri, freze makineleri, taşlama makineleri ve inşaat makineleri sektörün temel ürünleri arasındadır. Her türden makine imalatı yapan şirket sayısında artış yaşanmaktadır.

Ankara'da makine sektörü içindeki çeşitli alt sektörlerde imalat yapan şirketler bulunmaktadır. İnşaat makineleri imalatı çoğunlukla OSTİM (Organize Sanayi) bölgesinde yoğunlaşmıştır. Savunma sanayiine yönelik üretim yapan şirketler de öne çıkmaktadır.

Şirketler freze alt sektöründe mesleki eğitim programları bulunmadığını, öte yandan meslek okullarında böyle bir bölüm kurulması yönünde planlar olduğunu ifade etmiştir.

Sektör çoğunlukla vasıfsız veya yarı-vasıflı personel istihdam etmektedir. Görüşülen şirketler genel olarak istihdam fırsatlarının büyük bölümünün üretim bölümlerinde olduğunu dile getirmiştir. Bununla birlikte, otomasyon vasıfsız işgücü ihtiyacını azaltırken otomasyon süreçlerini yönetebilecek vasıflı personel için fırsatlar yaratmaktadır.

Şirketler teknik açıdan vasıflı bireyler bulma konusundaki zorluklardan dolayı yaşadıkları yığınlığı ifade etmiştir. İş başvurusunda bulunanlar arasında meslek okullarında veya üniversitelerde eğitim görmüş olanların bile yeteri kadar vasıflı olmadığı vurgulanmıştır.

Ayrıca, bireyler masa başı işleri atölyede çalışmaya tercih etmektedir. Bu alandaki işleri tanıtmak için bir iletişim stratejisi geliştirilmesi ve insanları makine sektöründe çalışmaya teşvik etmek için sosyal medya kanallarının kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Makine sektöründe personel devir oranı da yüksektir. Şirketler çalışanlarının kapasitelerini sertifikalı eğitim kurslarıyla artırmak için çaba gösterebilirler de, eğitim alan personel küçük bir ücret artışı karşılığında başka şirketlere geçmeyi tercih edebilmektedir. Şirketler personele eğitim vermekten ve daha sonra onları kaybetmekten bıkmış durumdadır. Konya'daki makine imalatçıları işe alım konusunda herhangi bir sorun yaşamamakla birlikte, onlar da personelin devamlılığını sağlayamamaktadır. Deneyim kazanan personel ya kendi işini kurmak üzere şirketten ayrılmakta veya daha yüksek ücretlerle, bazen de başka şehirlerde bulunan başka şirketlere geçmektedir.

Bu sektördeki temel istihdam alanları modelleme, kalıplama ve plastik üretimidir. CNC üniversal takım tezgahı operatörleri yaygın şekilde istihdam edilmektedir. Ayrıca teknik ressam, kaynakçı, makine ressamı ve montaj görevlisi gibi pozisyonlarda da personele önemli ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır. Makine ustası, montajcı ve kaynakçı pozisyonları için vasıflı personel bulmakta zorluklar yaşanmaktadır. Meslek liselerine gösterilen ilginin düşük olması, sektördeki elektrikçi, tornacı ve kaynakçı gibi ara eleman işgücü arzını etkilemektedir.

Ayrıca, tarım makineleri alt sektörü, konuyla ilgili uzmanlık bilgisine sahip personele, özellikle de makine, ziraat ve metalürji mühendislerine ve tasarımcılara ihtiyaç duymaktadır.

Bu sektördeki şirketler boş pozisyonları genellikle İŞKUR vasıtasıyla veya kişisel referanslar yoluyla doldurmaktadır. Bazı şirketler insan kaynakları internet sitelerinden ve özel istihdam bürolarından hizmet almaktadır.

Yapılan ikili görüşmeler ve tartışmalar krizin ilk yıllarında Suriyeli mültecilerin düşük maliyetli istihdam için bir fırsat oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, şirketler kısa süre sonra Suriyelilerin istihdam edilmesinin sürdürülebilir olmadığını ve çeşitli sorunlara yol açtığını farkına varmıştır. Daha sonra, Suriyeli mülteci istihdam etme eğilimi giderek azalmıştır. Suriyelileri istihdam etmek için yeterli seviyede Türkçe bilgisi ve resmi çalışma izni yeterli görülmektedir.

Geçmişte Suriye'deki bir dağıtımçı firmayla çalışan bir şirket Suriye krizi nedeniyle bu bölgeye yaptığı tüm satışlarını kaybetmiştir. Dağıtımçı firmanın Mısır'a taşınmasıyla birlikte, söz konusu şirket Suriye yerine Mısır'la iş yapmaya başlamıştır.

Ankara'daki bir şirket sahibi geçmişte bir Suriyeli mülteciyi istihdam ettiğini ve bu kişiye ortaklık teklif ettiğini dile getirmiştir. Söz konusu kişiyle ortak olarak bir ticaret firması kuran bu şirket şu anda Arap ve Afrika piyasalarına girmeye çalışmaktadır.

İki başka şirket de Suriyeli işçilerle çalışmıştır fakat bu işçilerin şirket içindeki iş ortamına uyum sağlayamamaları yüzünden iş sözleşmelerini feshetmiştir. İki şirkette de sorun çalışma saatleridir. Şirketler bu kişilerin kendilerine verilen görevleri yapmak istemediklerini gözlemlemiştir. Bir şirket sahibi mültecilerin durumuna üzüldüğünü ifade etmiş fakat onları istihdam etmenin işletme açısından iyi olmayacağını sözlerine eklemiştir.

Makine sektörü temsilcilerine göre, daha vasıflı ve deneyimli durumda olan mülteciler Avrupa'ya göç etmiştir. Öte yandan, Türkiye'deki Suriyeli işgücünden faydalanmak hala gereklidir. Suriyelilerden iş ahlakına sahip olmaları ve işte devamlılık göstermeleri beklenmektedir.

Konya'daki odak grup görüşmesine katılan altı şirketten üçünün Suriyeli çalışanı vardır. Şirketlerden birinde bir Suriyeli ihracat bölümünde, diğer bir Suriyeli ise makine ressamı olarak çalışmaktadır. İhracat bölümünde çalışan Suriyeli mülteci bir gazete ilanına başvurduktan sonra işe alınmıştır. Başka bir şirkette ise mavi yakalı olarak çalışan beş Suriyeli işçi vardır.

Bir başka tedarikçi şirketin istihdam ettiği mülteciler, ankete katılan firmalardan birine, tüm diğer şirket çalışanlarıyla birlikte transfer edilmiştir. Başka şirketlerde de teknisyen ve tamirci olarak çalışan Suriyeli işçiler vardır.

2018 yılına kadar, makine sektöründeki şirketler işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için Suriyeli işçileri istihdam etmiştir. Bununla birlikte, 2018'in ikinci yarısından beri, ekonomik yavaşlama ve sektördeki toplu işten çıkarmalar ev sahibi topluluktan gelen iş talebinin artmasıyla sonuçlanmıştır ve şirketler Türk vatandaşlarını istihdam etmeyi tercih etmiştir. Şirketler şu anda personel bulma konusunda hiçbir zorluk yaşamadıklarını ve Suriyelileri istihdam etmeye ihtiyaç duymadıklarını belirtmişlerdir.

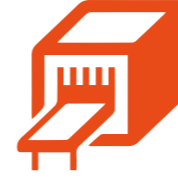
İstanbul'daki şirketler Suriye krizinden sonra çeşitli ülkelerde yaşanan demografik değişiklikleri merak etmektedir. Şirketler mülteciler hakkında en çok bilgiyi medyadan aldıklarını ifade etmiştir. Şirketler Suriyeli mültecilerin Türkçe bilgilerinin yanında vasıfları, mesleki yetkinlikleri ve eğitim seviyeleriyle ilgilendiklerini ifade etmiştir. Bunun yanında, güvenlik meseleleri ve aile profilleri hakkındaki bilgiler de çok önemli görülmektedir.

Şirketler bu tür bilgilerin kamu kurumları tarafından sağlanmasını beklemektedir. Şirketler kamu sektörünün yönlendirmesiyle istihdamın artabileceği ve İŞKUR'un bu konuda sorumluluk alabileceği konularında mutabıktır.

Konya'da bulunan iki şirket haricinde, diğer şirketler Suriyelilerin istihdamıyla ilgili herhangi bir sorun bildirmemiştir. Çalışanların iş gereksinimlerine uygun oldukları ve bir sertifika sahibi oldukları sürece, Türk mü yoksa Suriyeli mi olduğu önemli görülmemektedir. Sadece bir şirket, Suriyelilerin her an ülkelerine geri dönebilecekleri endişesiyle Suriyeli istihdam etmenin riskli olduğunu düşünmektedir. Türkçe bilmenin ve Türk referanslara sahip olmanın Suriyelileri işe alma konusunda çok önemli olduğunun altı çizilmiştir.

Tarım makineleri imalatı yapan iki şirket Suriyeli mültecilerin istihdam edilmesine karşıdır. Bu şirketler yurt içi istihdamın teşvik edilmesine gerektiğine inanmaktadır. Bu şirketlerden biri Suriyelileri "ülkeleri için mücadele etmeyen nankör insanlar" olarak nitelendirmiştir. Diğer şirketin temsilcisi ise işlerinin azaldığını ve ister Türk ister Suriyeli olsun yeni personel alamayacağını dile getirmiştir. Başka bir şirketin temsilcisi toplumun demografik yapısına dair endişelerini paylaşmıştır. Bu kişinin okuduğu bir araştırmaya göre, Suriyeliler kısa süre sonra ülkedeki çoğunluğu oluşturan grup haline gelecektir ve her on Suriyelinin istihdam edilmesi altı ev sahibi topluluk üyesini işsiz bırakmaktadır.

Gaziantep'teki bir şirket Suriyelilerin makine sektöründe deneyimi olup olmadığını merak etmektedir. Söz konusu şirket Suriyelilerin ne zaman ülkelerine döneceklerini bilmek istemektedir ve Suriyelilerin eğer Türkiye'de daimi olarak kalacaklarsa kayıt altına alınmaları ve işgücü piyasasına entegre edilmeleri gerektiğini eklemiştir. Bu şirket Suriyeli işçiye ihtiyaç duymadıklarını, vasıflı işçilere daha fazla ihtiyaç duydıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte, ihracat bölümü için Türkçe ve İngilizce bilen bir Suriyeliyi düşünemediklerini ifade etmiştir.



ANKARA

- ☀ Sektörde teknik satış ve pazarlama personeli eksikliği vardır. Teknik satış personeli eğitimi için altyapı yoktur. Sektörde teknik bilgi sahibi olan personelin iletişim becerilerinin eksik olduğu, iletişim becerileri güçlü olan personelin ise teknik bilgisinin eksik olduğu gözlemlenmiştir.
- ☀ Meslek okulu mezunları ve mühendisler şirketler tarafından istihdam edilmekte ve eğitilmektedir. Satış mühendisliği gelecek yıllarda önemli bir iş alanı olacaktır.



KONYA

- ☀ Sektördeki temel istihdam alanları modelleme, kalıplama ve plastik üretimidir.
- ☀ Ayrıca teknik ressam, kaynakçı, makine ressamı ve montaj görevlisi gibi pozisyonlarda da personele önemli ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır.
- ☀ Makineci, montajcı ve kaynakçı pozisyonları için vasıflı personel bulmakta zorluklar yaşanmaktadır.
- ☀ Elektrikçi, tornacı ve kaynakçı gibi ara elemanlara ihtiyaç vardır.
- ☀ Tarım makineleri alt sektörü, konuyla ilgili uzmanlık bilgisine sahip personele ihtiyaç duymaktadır.
- ☀ Makine, ziraat ve metalürji mühendislerine ve tasarımcılara ihtiyaç duyulmaktadır.

sektör üzerinde olumlu etki yaratmıştır. Söz konusu şirket güvenlik koşullarının Türkiye ve Suriye arasındaki ticareti iki-üç yıl öncesine kıyasla daha fazla etkilediğini bildirmiştir.

Katılımcı şirketlerin Suriyeli müşterileri hakkında ticari istihbarat beklediği açıkça görülmüştür. Şirketler Suriyeli personel sayısını artırma niyetinde görünmemektedir. Bir şirket Suriyelileri ihracat bölümünde istihdam ettiklerini fakat çalışma izni alma konusunda çok büyük zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Başka bir şirket ise “yabancılar” yerine Türk vatandaşlarına iyilik yapmak istediği için Türk vatandaşlarını istihdam etmeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

Bu arada, şirketlerden birinin Suriyelileri istihdam etmeye dair kuralları hakkında yanlış bilgiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu şirketin çalışma izni olan bir Suriyeliye asgari ücretten daha yüksek ücret ödemek zorunda olduğunu sanmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir şirket ise gıda ve kimya teknisyeni

Suriyelileri ve Arapça, İngilizce ve Türkçe bilen ihracat personeli Suriyelileri istihdam etmeye açık olduğunu ifade etmiştir.

Şirketlerin Suriyelileri istihdam ederken ana önceliği çalışma iznidir. Gerekli görülen diğer nitelikler ise Türkçe bilgisi, iş deneyimi, kültürel değerler, cinsiyet ve eğitim düzeyidir.

Sektörde çalışan yeni mezun mühendislerin zayıf olduğu düşünülmektedir, çünkü eğitim müfredatı şirketlerin ihtiyaç duyduğu mesleki becerileri vermemektedir. Kıdemli mühendisler, yeni mezunları desteklemek için ilave eğitim müfredatı hazırlamaktadır.

Şirketler, geçici konaklama merkezlerinde yaşayan geçici koruma altındaki toplulukların hijyen koşullarından endişe etmektedir. Hijyen ürünleri üreten şirketler bir sosyal sorumluluk projesi olarak mültecilerin hijyen koşullarına katkıda bulunmak istemektedir.



GAZİANTEP

☀️ **Sektör makine operatörlerine, kimyagerlere, ıslak mendil operatörlerine, bebek bezi operatörlerine, kimya ve gıda teknisyenlerine ve makine mühendislerine ihtiyaç duymaktadır.**



İSTANBUL

☀️ **Temizlik malzemeleri imalatı yapan şirket makine operatörü personeli eksikliği yaşamaktadır.**

☀️ **Paketleme bölümlerindeki yüksek personel devir hızı nedeniyle vasıfsız işçi, özellikle de kadın işçi ihtiyacı vardır; kadın işçilerin işlerine daha bağlı oldukları görülmüştür.**

4 SONUÇ

27 sektörden yanıtların alındığı çevrimiçi anketten ve yedi sektörden şirketlerle yapılan ikili görüşmelerden ve odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgulara **dayanarak**, iki topluluk arasında sosyal gerilimlere yol açmadan, hem yerel hem de Suriyeli işletmeler için ve Suriyelilerin istihdam edilmesine yönelik özel sektörün katılımını hedefleyen geçim kaynağı faaliyetlerinin programlanması için temel teşkil edebilecek unsurlar olarak aşağıda verilen zorluklar, ihtiyaçlar ve fırsatlar tespit edilmiştir.

4.1 ZORLUKLAR

Özel sektör, Suriye Krizine yanıt ve Suriyeliler hakkında doğru olmayan ve çarpıtılmış bilgilere maruz kalmaktadır. Şirketlerin bilgi sahibi olmak istedikleri konular Suriyelilerin üniversiteye sınavsız alınması, Suriyelilere T.C. Hükümeti tarafından yapılan ödemeler, Suriyeli nüfusun yerel nüfus üzerindeki demografik etkisi ve güvenlik meseleleri gibi ana akım medyada, haber kanallarında ve sosyal medyada dolaşan türden haberlerle doğrudan ilgilidir.

Öte yandan, istihdam fırsatlarının eksikliği, sıklıkla topluluklar arası gerilimlere neden olan önemli bir faktör olarak görülmektedir: Türk cevaplayıcıların %51’i işsizliğin en büyük baskıyı oluşturan konu olduğunu söylerken %71’i “Suriyelilerin Türklerin elindeki işleri aldığını” söylemiştir.¹⁹ Aynı zamanda, Suriyelilerin yakın gelecekte Suriye’ye dönmeyebileceklerine dair kabul ve görüşte bir güçlenme vardır. İşgücü piyasasıyla ilgili gerilimlere dair riskin hükümet politika çerçevesinin hayata geçirilmesini ve geçici koruma altındaki Suriyelilerin sosyal içerme ve öz kaynaklara dayanma imkanlarını baltalama potansiyeli vardır.²⁰

Bu durum sadece Suriyelileri istihdam etme veya onlarla iş yapma konusunda önyargılara değil aynı zamanda da şirketlerde Suriyeli ve Türk işçiler arasında gerilimler yaşanması halinde tatmin edici olmayan sorun çözme yöntemlerinin benimsenmesine neden olabilecektir. Personel arasındaki gerilimler, sorunun daha da büyümemesi için Suriyelilerin işten çıkarılmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Şirketlerin çoğunluğu çalışma izni başvurusu prosedürlerinin oldukça zor olduğunu ve çok zaman aldığını belirtmiştir, bazı şirketler bu süreçte birkaç kez başarısız olduklarını bildirmiştir.

Türkiye’deki Suriyelilerin profilleri hakkında bilgilere erişim eksikliği Suriyelileri istihdam etmek isteyen

şirketler de dahil olmak üzere şirketlerdeki işe alım süreçlerini de etkileyebilmektedir. Şirketler işe alım için referans veya başka şirketlerin veya tanıdıkların yönlendirmesi gibi genellikle gayriresmi yolları kullanmaktadır. Buna alternatif olarak, Suriyeliler kendileri doğrudan şirketlere giderek de iş bulabilmektedir. İŞKUR gibi resmi kanallardan çok bu işe alım kanallarının kullanılmasının kayıtdışı istihdama yol açma eğilimi vardır.

Doğru bilgiye erişim özel sektörde Suriyelilere karşı önyargıların ortadan kalkmasına da yardımcı olacaktır.

Düşük vasıflı bireylere yönelik boş pozisyonları doldurmak isteyen şirketler Suriyelileri kayıtdışı olarak istihdam etmeyi tercih etmekte ve onları “ucuz işgücü” olarak görmektedir. Suriyeliler ise kendilerine özellikle de Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programı kapsamında sağlanan sosyal yardımı kaybetmek istemediklerinden dolayı kayıtdışı işleri kabul etme eğilimindedir.

Suriyeliler işe girdikten sonra bu sosyal destekten yararlanamamaktadır. Kayıtlı bir işin ne kadar sürebileceğine dair herhangi bir garanti olmaması nedeniyle, mülteciler kendilerine sağlanan sosyal yardımı kaybetmemek için hiç çalışmamayı veya kayıtdışı çalışmayı tercih etmektedir. Bu eğilim UNDP, ILO ve WFP tarafından hazırlanan bir raporda da ortaya konmaktadır. Söz konusu raporda “... henüz sistematik bir kanıt olmasa da, öyküsel veriler dezavantajlı toplulukların ve mültecilerin, kayıtlı bir işte çalışmaya başlar başlamaz kendilerine sağlanan devlet yardımlarını kaybetmekten korktuklarını göstermektedir...” ifadesi yer almaktadır²¹

Şirketler Suriyelileri geçici görmektedir ve onların mesleki becerilerini geliştirmeye yatırım yapmakta isteksizdir. Aynı zamanda, hangi sektörde olursa olsun çoğu şirket yüksek personel devir oranından şikayet

¹⁹ İstanbul Bilgi Üniversitesi– Türkiye’deki Suriyelilere yönelik Tavırlar -2017 (Mart 12, 2018), <https://goc.bilgi.edu.tr/en/our-researches/25/dimensions-of-polarization-in-turkey-2017/> adresinden ulaşılabilir.

²⁰ AB Finansman Aracı, İhtiyaç Değerlendirmesi Nihai Raporu, Ekim 2018. 2014’te, Türk vatandaşlarının %55’i mültecilerin çoğunun/hepsinin geri döneceğini düşünmekteyken, şu an tümünün/çoğunun kalacağını düşünenlerin oranı %70’dir. AB İhtiyaç Değerlendirmesi çalışması “ev sahibi toplulukta Suriyeli işletmelerin ve işçilerin Türkiyeli akrabalarına göre avantajlı koşullardan faydalandıklarına ve bu nedenle geçim kaynaklarının zayıfladığına dair giderek artan bir algı olduğunu, bu algının sosyal uyum için zararlı olabileceğini” teyit etmektedir.

²¹ Farklı Yaratan İşlerdir: Suriyeli Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için Ekonomik Fırsatların Genişletilmesi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Gıda Programı (WFP) (2017)

etmektedir. Bu durumun ana sebepleri çalışma koşulları, ücret seviyeleri ve bireylerin imalat sanayiinde çalışma konusundaki isteksizlikleridir. Derinlemesine yapılan ikili görüşmelere katılan Türk sektör temsilcilerinde aynı “geçici” yaklaşım mevcuttur. İstihdamın muhtemelen kısa süreli veya geçici olacağına dair algı işverenlerin çalışma izni prosedürlerini ve maliyetleri şirketleri için bir yük olarak görmelerine neden olmaktadır.

Bu arada, Suriyelilerin “geçici” statüsü Suriyeli iş insanlarının Türkiye ile ilgili planlarını da etkilemektedir. UNDP, ILO ve WFP tarafından hazırlanan rapor²² “geçici olma” algısından da bahsetmektedir – Suriye’ye dönme veya yatırım için başka Arap ülkelerine gitme şeklinde gerçekleşebilecek ülke değiştirme ihtimaliyle ilgili olan bu algı Türkiye’deki Suriyelileri yatırımlarını artırmaktan ve yeni işler kurmaktan alıkoymaktadır. Ayrıca, hem bu anket hem de 2018 yılı sonlarına doğru UNDP tarafından yapılan Suriyelilerin sahibi olduğu işletmelerle ilgili haritalama çalışması Türkiye’deki Suriyeli işletmelerle

4.2 İHTİYAÇLAR

Suriyelileri öz kaynaklara dayanır hale getirecek olan işgücü piyasasına erişim konusu iki topluluk arasındaki sosyal uyum için temel araçlardan biridir. Bu bakımdan, özel sektörün doğru bilgiye erişim ve çalışanları arasındaki gerilimleri çözme hususlarında yönlendirmeye ihtiyacı vardır. Sanayi ve ticaret odalarına Suriye Krizine yanıt ve Suriyeliler hakkında doğru bilgi sağlama konusunda halihazırda bir rol atfedilmiş durumdadır. Odaların ve diğer ilgili çalışma kuruluşlarının ve kamu kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi yoluyla gerekli yönlendirmeler yapılabilir. Kapasite oluşturma, söz konusu kurum ve kuruluşların Suriyeli iş insanları topluluğuna da hizmet verebilmelerini sağlayacaktır. Güneydoğu Anadolu’daki odalar bu konuda bazı iyi uygulamalar geliştirmiştir. Gaziantep Ticaret Odası’nın Suriye Masası buna örnek gösterilebilir.

Çalışma izni başvurusu prosedürleri hakkında ve başvuruların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın sağladığı çevrimiçi bir sistem yoluyla kolayca yapılabildiği konusunda bilgi verme ihtiyacı açıkça sürmektedir.

Şirketler Suriyeliler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istemektedir. Şirketlerin öğrenmek istedikleri bilgiler arasında Suriyelilerin demografik bilgileri ve eğitim geçmişleri, mesleki becerileri ve iş deneyimleri bulunmaktadır. Bilgiye erişim özel sektördeki boş pozisyonların iş arayanlarla resmi kanallardan buluşturulmasını kolaylaştıracaktır ve kayıtdışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunacaktır.

Hem çevrimiçi anket hem de odak grup görüşmeleri ve ikili görüşmeler şirketlerin vasıflı ve teknik beceri sahibi Suriyelileri işe alma ve ihracat piyasalarını genişletmek için Suriyelileri ihracat bölümlerinde istihdam etmeye istekli olduklarını göstermektedir.

²² Adı geçen eser.

²³ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı FRIT Ofisi ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programından Çıkış Stratejisi, Aralık 2018

yerel şirketler arasındaki ticari ilişkilerin oldukça sınırlı olduğunu açıkça göstermektedir (Yerel işletmelerin sadece %3,7’sinin Suriyeli işletmelerle ortaklığı vardır ve Suriyeli işletmelerin sadece %3,4’ünün yerel ortağı bulunmaktadır). Genel olarak, yerel şirketler Suriyelileri potansiyel müşteri olarak da görmemektedir. Çevrimiçi ankete katılan yerel şirketlerin sadece %13’ünün Suriyelileri potansiyel müşteri olarak hedefleme yönünde planları vardır.

Mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamaması anket kapsamındaki tüm sektörlerde faaliyet gösteren şirketler tarafından dile getirilen bir sorundur. Özellikle de ağır ve tehlikeli olarak sınıflandırılan işler için geçerli olmak üzere sertifikalandırma da çözülmesi gereken başka bir sorundur. Şirketlerin, eğitim geçmişi ne olursa olsun yeni işe aldıkları çalışanlara şirket içi eğitim vererek mesleki eğitim eksikliklerine karşı kendi çözümlerini geliştirdikleri gözlemlenmiştir.

Suriyelileri düşük vasıflı işlerde kayıtdışı olarak istihdam etme eğiliminin kayıtlı istihdam ve insana yakışır işler doğrultusunda evrilmesi gerekmektedir. İnsana yakışır çalışma koşullarının olmaması halinde, yüksek personel devir oranı sorun olmaya devam edecektir. Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programının aşamalı olarak sona erecek olması Suriyeli faydalanıcıların aldıkları sosyal yardımları kaybetmemek için kayıtdışı çalışmaya yönelmesini azaltacaktır. Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programının aşamalı olarak sona erecek olmasının önemli sayıda faydalanıcıyı kayıtlı istihdama doğru itmesi beklenmektedir. Bu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı FRIT (AB’nin Türkiye’deki Mülteciler için Mali Yardım Programı) Ofisi tarafından belirlenmiş olan Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programının aşamalı olarak sona ermesi stratejisinin üç önceliğinden biridir.²³ Bu öncelik, Suriyeli topluluk için kayıtlı istihdamı teşvik ederken aynı zamanda da özel sektörün Suriye Krizine yanıtı katılımı için ek bir itici güç olacaktır.

Kayıtlı istihdamı öne çıkarmak ve çalışma izni başvurularını kolaylaştırmak için, işverenleri ve işçileri hedefleyen iletişim stratejileri geliştirmek suretiyle İŞKUR hizmetleri etkili şekilde kullanılabilir. İŞKUR aynı zamanda mültecileri potansiyel iş fırsatlarına (İŞKUR veri tabanında 470.000 boş pozisyon vardır) yönlendirerek kayıtlı istihdamı artırabilir.

Yerel işletmeler ve Suriyelilerin sahibi olduğu işletmeler arasında etkileşimin şirketler arası etkinliklerle geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür etkinlikler hem 3,6 milyon Suriyeliyi ve diğer ülkelere yaklaşık 400.000 mülteciyi ve sığınmacıyı içeren yerel piyasayı hem de Arapça konuşan ülkelere yeni ihracat pazarlarını hedefleme konusunda işletmeler arasında bir işbirliği platformu oluşturacaktır.

4.3 FIRSATLAR

Anket yapılan işletmelerin yaklaşık %60’ı, Suriyeli mültecilerin mesleki beceri ve profilleri, Suriyeliler tarafından kurulan işletmeler ile iş yapma imkanları hakkında bilgi edinmek istemektedir.

İşletmeler, işverenler ve iş arayanlar arasında etkileşimi kolaylaştıracak etkili mekanizmalar mevcut olması şartıyla; sözü edilen ilgi, insanların işe yerleştirilmesini, iki iş insanları topluluğu arasında yeni ortaklıklar yaratılmasını sağlayacaktır.

Suriyeliler artık Türkiye’deki yabancı girişimciler arasında liderlik koltuğuna oturmuş durumdadır²⁴. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) istatistiklerine göre, Suriyeli ortakların olduğu işletmelerin sayısı 2011’de 81 iken 2015’te 1.599’a çıkmıştır. 2010 ve 2018 yılları arasında Suriyeliler tarafından 9.978 şirket kurulmuştur. Bunların 7.367’sinin sermayesi tamamen Suriyelilere aitken 2.611 tanesinin Suriyeli ortağı vardır (sermaye ortaklığı şirketleridir).²⁵ Bununla birlikte, kayıtsız şirketlerin sayısı çok daha yüksek olabilir. Suriyelilerin hissedar olduğu her tür büyüklükteki ve yapıdaki şirketlerin tahmini toplam sayısı 10.000’in üzerindedir. Suriyelilerin yatırım yaptıkları ana sektörler restorancılık, inşaat, ticaret, tekstil, gayrimenkul, turizm acenteliği, ulaştırma ve gıda sanayiidir (Karasapan, 2016). Hem yerel hem de Suriyeli işletmeler için birbirleriyle ortaklıklar kurarak işlerini büyütme yönünde muazzam bir potansiyel vardır. Sanayi ve ticaret odaları, iş konseyleri ve iş dernekleri iki iş insanları topluluğu arasında köprü vazifesi görebilir.

Accentturo ve diğerleri (2012) ve Ottaviano ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmalar mülteci hareketlerinin genellikle kaynak ülkeden yapılan ithalatı artırırken, dil engellerinin ortadan kalkması ve piyasa bilgilerine erişim sağlanması sayesinde mültecilerin de kendi ülkelerine ihracatı artırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki Suriyeli mülteciler örneğinde, Suriye’yle olan ticaret olumsuz şekilde etkilenmiş olsa bile, şirketler mültecilerin dil ve ticaret becerilerini Arapça konuşan ülkelere erişmek için bir fırsat olarak kullanmışlardır.

Suriyeli işletmelerin Türkiye’deki ve yurtdışındaki ticaret fuarlarına katılımını kolaylaştırarak ortaklıklar da geliştirilebilir. Anket sonuçlarına göre, ticaret fuarları yerel şirketlerin yeni ortaklıklar kurmak için kullandıkları ana kanallardan biridir. Bununla birlikte, Haritalama Çalışmasına dahil olan Suriyeli hissedarlı şirketlerin çoğunluğu seyahat izinleri, maliyetler ve bilgi eksiklikleri yüzünden ticaret fuarlarına katılamamaktadır.

²⁴ İçduygu, A., Diker, E., Labour Market Integration of Syrian Refugees in Turkey, The Journal of Migration Studies, 2017

²⁵ www.tobb.org.tr

²⁶ https://www.trtworld.com/turkey/syrians-have-had-a-positive-impact-on-the-turkish-economy-26640/amp?__twitter_impression=true

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan rapora göre, Türk ekonomisi Suriyelilerin varlığından fayda sağlamaktadır, göçün Türkiye’deki işsizlik ve ortalama ücretler üzerinde olumsuz bir etkisi olmamışken Suriyeliler sıklıkla yerel halkın çalışmakta isteksiz olduğu sektörlerdeki istihdam eksikliğini tamamlamakta ve iç tüketime katkıda bulunmaktadır. Bu da Türkiye yurtiçi piyasasını desteklemiştir. Rapora göre, Suriyelilerin Türk bankalarındaki mevduatı 2015 itibarıyla 1,5 milyar TL’ye ulaşmıştır. Suriyeli girişimciler yeni gelenler tarafından kurulan ve hem Suriyeliler hem de ev sahibi topluluk üyeleri için neredeyse 100.000 yeni iş imkanı ortaya çıkaran yaklaşık 10.000 şirket vasıtasıyla istihdama ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmuştur.²⁶

Özel sektörün Suriyelileri istihdam etme sebeplerine dair algısı değişmektedir. Suriyelileri bir sosyal sorumluluk meselesi olarak veya onlara Suriye’ye döndüklerinde kullanabilecekleri becerileri kazanmalarına yardımcı olmak için istihdam etmekten ziyade, şirketler artık onları Arapça konuşan piyasalara erişmek ve onların topluma entegrasyonuna katkıda bulunmak için istihdam etme eğilimindedir. Entegrasyon hedefi işyerlerinde iki topluluk arasında yaşanan ve genellikle sorunların daha da büyümesini önlemek için Suriyeli işçinin işten çıkarılmasıyla sonuçlanan gerilimleri çözme konusundaki farkındalığın artmasıyla desteklenebilir.

Çalışma izni prosedürleri ve İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan ve Suriyelileri istihdam eden şirketlerin yararlanabileceği teşvikler hakkındaki farkındalığın artırılması kayıtlı istihdamı destekleyecektir.

İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan ve işe yerleştirmeye olanak sağlayan mesleki eğitim hizmetleri önemli bir başlangıç noktasıdır. Özel sektörün mesleki eğitimin planlanmasına katılımını sağlamak önemlidir.

İŞKUR veri tabanındaki boş pozisyonlara yönelik hareket edilmesi ve yerel özel sektörle sürekli etkileşim halinde bulunulması daha elverişli bir programlamaya ve işe yerleştirmelere olanak sağlayabilir. Bu çalışmanın ekinde bulunan tablo anket yapılan şirketlerdeki boş pozisyonlar için gerekli olan becerileri tespit etme konusunda bir başlangıç noktası önermektedir.

Anket hedef sektörlerde kadın istihdamı için fırsatlar olduğunu göstermektedir. Bu fırsatlar kadınların işgücü piyasasına erişimini artırmak ve onların öz kaynaklarına dayanmalarını sağlamak için kullanılabilir. Kadınların istihdamının, uygun çalışma ortamlarının ve çocuk bakımı hizmetleri, çocuk bakım odaları ve servisle ulaşım hizmetleri gibi imkanların sağlanmasıyla desteklenmesi gerekmektedir.

İstihdam yaratımının ana kaynağı olan özel sektörün katılımı, Suriyelilerin işgücü piyasasına erişmesini sağlamak için bir ön koşuldur. Yukarıda bahsedilen fırsatlar Suriyelilerle aynı fırsatlardan yararlanma beklentisinde olan ev sahibi topluluk üyelerinin ihtiyaçlarını da gözden kaçırmadan hem Suriyelilerin istihdamını hem de yerel ve Suriyeli iş insanları toplulukları arasında ortaklıklar kurulmasını geliştirmek için kullanılabilir.



EK 1



EK 1

Aşağıdaki tabloda, ikili toplantılarından ve odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgulara göre, sektör ve illere göre istihdam açığı gösterilmektedir:

GIDA



GAZİANTEP

- ☀ **Bölgeye özgü el yapımı ürünler üreten şirketler Türk tatlıları üretim ustalarına, paketleme personeline, kuru meyve sarma ustalarına, pestil ustalarına, baklava ustalarına, üretim elemanlarına ve kuru çerez tasnifi için vasıfsız işçilere ihtiyaç duymaktadır.**
- ☀ Toz içecek sektöründe faaliyet gösteren firmaların paketleme işi için vasıfsız işçilere ihtiyacı vardır.
- ☀ **Bulgur, un ve makarna sektörlerinde yoğun emek ihtiyacı olmamasına rağmen, bu sektörler yine de vasıflı ve vasıfsız işgücüne ihtiyaç duymaktadır.**
- ☀ Baklava üreticileri hizmet elemanı (garson) bulmakta zorlanmaktadır.
- ☀ **Başka pek çok şirket meslek lisesi mezunu teknik eleman ve makine bakım ve elektrik bakım operatörü eksikliği yaşamaktadır.**
- ☀ Bazı şirketler, Arapça bilen ihracat personeline ihtiyaç duymaktadır.



İSTANBUL

- ☀ **İstanbul'daki şirketler paketleme elemanı, teknisyen, ihracat uzmanı, garson ve hizmet elemanı bulmakta zorluk yaşamaktadır.**
- ☀ İstanbul'da eksiklik yaşandığı tespit edilen diğer pozisyonlar fırın ustaları, elekçiler, makine tamir ustaları, kaynakçılar ve forklift operatörleridir.
- ☀ **Endüstri 4.0'a ve otomasyon teknolojilerine geçişle birlikte, büyük şirketler robot teknolojileriyle ve yazılımlarla çalışacak personel bulmakta zorlanmaktadır.**



ANKARA

- ☀ **Endüstri 4.0'a ve otomasyon teknolojilerine geçişle birlikte, büyük şirketler robot teknolojileriyle ve yazılımlarla çalışacak personel bulmakta zorlanmaktadır.**



KONYA

- ☀ **Diğer illerin aksine Konya'da görüşülen şirketler işgücüne yönelik talebin son birkaç aydır artmakta olduğunu fakat herhangi bir istihdam açığı olmadığını ifade etmiştir.**

PLASTİK



GAZİANTEP

- ☀ Kilit istihdam alanları ekstrüder makinesi operatörleri/flekso baskı operatörleri/kesim elemanları ve kalite kontrol ve paketleme elemanlarıdır.



İSTANBUL

- ☀ Sektörün istihdam açığı yaşadığı alanlar ihracat, tasarım ve risk kontrolü gibi alanlarda çalışacak vasıflı personel, toplama - paketleme, kesim, presleme ve basım işlerinde çalışacak vasıfsız personeldir.
- ☀ Kalıp, enjeksiyon, endüksiyon, ekstrüzyon vb. alanlarında çalışacak yarı-vasıflı personele ihtiyaç vardır.



KONYA

- ☀ Konya'daki şirketler vasıfsız işçi durumunun değiştiğini ve kimi zaman istihdam açığı yaşayabildiklerini ifade etmiştir.

KİMYA



GAZİANTEP

- ☀ Sektörde makine operatörlerine, kimyagerlere, ıslak mendil operatörlerine, bebek bezi operatörlerine, kimya ve gıda teknisyenlerine ve makine mühendislerine ihtiyaç duyulmaktadır.



İSTANBUL

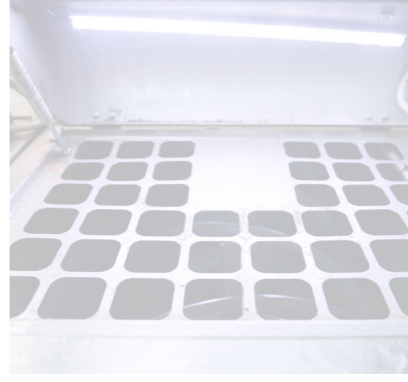
- ☀ Temizlik malzemeleri imalatı yapan şirket makine operasyon personeli eksikliği yaşamaktadır.
- ☀ Paketleme bölümlerindeki yüksek personel devir hızı nedeniyle vasıfsız işçi, özellikle de kadın işçi ihtiyacı vardır; kadın işçilerin işlerine daha bağlı oldukları görülmüştür.

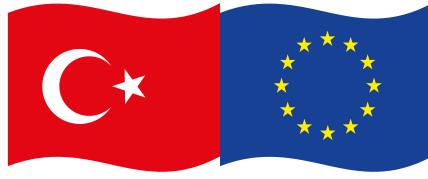


Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye'de Dayanıklılık Projesi (TDP)

İSTİHDAM YARATMA BİLEŞENİ

2019





This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.