

Göçmenlerle Çalışmak: Sosyal Hizmet Saha Çalışanlarının Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma

Working With Immigrants: A Qualitative Study on the Experiences of Field Workers

Umut Yertum¹ 

¹(Arş. Gör. Dr.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye

ÖZ

Bu çalışma Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma şartları, gelir düzeyleri, iş güvenceleri, dışlanma ve mesleğe yönelik zorluklarının tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bunun için yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile 15 saha çalışanıyla yapılan görüşmeler Maxqda programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası sivil toplum kuruluşunda; Proje asistanları dışındaki tüm sosyal hizmet uzmanları çağrı üzerine 7/24 saat prensibiyle çalışırken fazla mesai ücretleri yerine ücretli izin kullandıkları tespit edilmiştir. Büyük çoğunluğu lisans mezunu olan saha çalışanlarının ortalama 3.5 yıl kıdeme sahipken; %66’sı 16000 TL ve üstü aylık gelir elde etmektedir. Bununla birlikte sosyal hizmet uzmanlarının %80’i ortalama üstü gelir elde etmelerine rağmen çalışma motivasyonlarının insani duygulardan kaynaklandığını belirtmektedir. Göçmen grupları arasında şahit olunan ölüm, yaralanma ya da tecavüz vakaları sosyal hizmet uzmanlarının %40’ının profesyonel destek almasına neden olmaktadır. Saha çalışanlarına göre bu alanda karşılaşılan en önemli sorunlar; çağrı üzerine çalışıldığı için belirsiz çalışma saatleri ve proje bazlı olduğu için süreli iş sözleşmeleridir.

ABSTRACT

This study aims to determine the working conditions, income levels, job security, discrimination, and professional difficulties of social workers who work as field assistants in an international non-governmental organization operating in Turkey. For this purpose, interviews with 15 social workers using semi-structured interview technique were analyzed with the program Maxqda. All experts apart from the project assistants with overtime hours being compensated for as paid leave and work on-call on a 24/7 basis. The social workers, most of whom have undergraduate degrees, have an average of 3.5 years of seniority, and 66% of them earn a monthly income of 16,000 TL or more. Having witnessed death, injury, or rape among the immigrant groups resulted in 40% of the social workers seeking professional support. Lastly, according to the participants, the most important problems encountered in this area are the indefinite work hours due to being on-call and the fixed-term employment contracts due to being project-based.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet, Sosyal Hizmet Uzmanı, Saha Çalışanı, Göçmen, Göç

Keywords: Social Work, Social Worker, Field Workers, Immigrant, Migration

EXTENDED ABSTRACT

International non-governmental organizations (NGOs) that consider providing emergency assistance to immigrants who are caught trying to Turkey’s borders employ social workers through projects in these regions. Within this scope, the study interviews 15 social workers who work as field workers (SHU) regarding their work conditions, income levels, job security, exclusion, and professional difficulties using the semi-structured interview technique and examines the resulting data were examined by the program Maxqda. All social workers are employed full time, and all social workers apart from the project assistants were determined to work on-call on a 24/7 basis, with overtime being used as paid leave. While project assistants earn an average of 23,000 TL per month, 66% of the participants earn a monthly income of 16,000 TL or more. This amount is above the national average. Meanwhile, the foreign experts working as senior managers in offices are observed to receive 500%-600% higher wages than experts working in the field, and this results in discrimination:

Corresponding Author: Umut Yertum **E-mail:** umutyertum@klu.edu.tr

Submitted: 08.05.2023 • **Revision Requested:** 31.05.2023 • **Last Revision Received:** 07.06.2023 • **Accepted:** 08.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

I think there is a difference in wages between foreigners and Turks. So, if I earn on a \$1000-1,100 basis, they start at \$5000. I think this is unfair. I work like a dog day and night while they take the world. (SHU1)

According to 26.6% of social workers, the most important problem encountered in the profession is the uncertain work hours:

Due to this job's intensity, you don't have much of a social life. The biggest problem for me is this. (SHU9)

Again, according to 26.6% of the participants, the most important problem encountered in the profession is the project-based employment. Because all international organizations operating in border regions provide project-based employment, there is no job guarantee at the end of a project:

Now I have experienced this before. All of these works are project-based, you sign a 1-year contract, but you don't know what comes next. (SHU5)

In addition, the environments encountered in the field are also among the problems that the participants have difficulty solving. These include refugees whose medicines were confiscated or children who were given sleep medicine so that they would not make a sound:

When I started my career, I was affected by everything, but now I am not so easily affected. The cases I am affected by are as follows: I can still be influenced by children. Let me give an example: during the push back, a parent who has a child between the ages of 0-1- or 0-2 gives them sleep medicine so that the child does not cry. In such cases, they don't know what the dosage should be. Of course, they unconsciously give a random amount. (SHU7)

In the interviews, although the participants earn income above market conditions, their conscientious feelings rather than income was seen to increase their motivation to work. While the most important source of motivation for 80% of the participants consisted of human emotions, only 20% stated income to be effective:

I find the income low because we work 24/7. It is difficult for families to leave their children at the beginning of the night or in the early morning. I am not doing this for financial reasons. I am motivated to help people. (SHU11)

When asked about the method of coping with the problems they encounter or are exposed to, 40% stated having received or continuing to receive professional support. However, 26.6% of the participants stated having trouble with the psychologists who work at the institution. Despite not being professional, they overcome it in the context of friendship relations:

We go through a lot of trauma, such as seeing a mother die in childbirth. We have colleagues who are psychologists. We talk to each other and help each other, but I don't receive enough support. (SHU2)

13.3% of the participants feel that they've been exposed to discrimination in the field because they work with immigrants. Apart from this, 20% of the participants feel that they've been exposed to exclusion or discrimination by their friends or relatives due to similar reasons:

It can happen in some villages. Or while some public servants thank you and hold you in high regard, others look down on you. (SHU1)

Giriş

Sosyal hizmet günümüz toplumlarının ayrılmaz parçası olsa da temel çıkış noktasını bulmak için sanayi devrimine kadar gitmek gerekmektedir. Sanayi devrimi ile başlayan bağımlı çalışma ve kentleşme; kırsal bölgelerde doğup, büyüyen kitleleri daha önce karşılaşmadıkları sorunlarla baş başa bırakmıştır. Bu sorunlarla mücadelede uygulanacak politikalar ise modern anlamda sosyal hizmet uygulamalarının temelini oluşturmaktadır. İlk ve belki de en önemli politika; geçimini sağlayamayan yoksullara yönelik sosyal hizmet uygulamalarından oluşmaktadır. Sosyal hizmet ilerleyen yıllarda farklı kişi, grup ve sosyal sorunları da içine katarak daha geniş bir uygulama alanına dönüşmüştür. Bu dönüşümün bir sonucu olarak da sosyal hizmet çalışanlarını tanımlamak zaman içinde değişiklik göstermiştir. Örneğin 19. yüzyıl sosyal hizmet "bölgeyi/muhiti yükseltmek" olarak tanımlanırken bugün "toplum kapasitesinin" geliştirilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Pierson, 2021, s. 1).

Toplumsal, siyasal ve ekonomik gelişmeler sosyal hizmet uygulamalarının giderek artmasına neden olmuştur. Toplum kapasitesinin geliştirilmesi olgusu, topluma ilişkin tüm sosyal sorunların gündeme alınmasını gerektirmektedir. Ekonomik ya da siyasi göç olgusu da bu değişimlerin başında gelmektedir. 2010 yılında patlak veren toplumsal ayaklanmalar ilk önceleri Arap Baharı olarak nitelendirilse de ilerleyen süreçte kış nitelendirmelerine neden olmuştur. Milyonlarca insan Batı ve Kuzey ülkelere göç etmeye çalışırken; Türkiye de bu göç güzergahları üzerinde transit bir konumda bulunduğu için etkilerinden kaçamamıştır. Türkiye'nin doğu ve güney komşularından başlayan bu göç akınının nihai hedefi Avrupa ülkeleri olmuştur. Bu nedenle uluslararası sivil toplum kuruluşları; İzmir, Muğla, Edirne ve Kırklareli gibi sınır illerinde yardıma muhtaç ya da geri gönderilmiş göçmenlere insani yardım ulaştırmak için projeler yürütmektedir.

Bu çalışmada Türkiye'de illerinde faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan 15 saha çalışanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yapılan görüşmeler Maxqda programı aracılığıyla derinlemesine analiz edilmiştir. Çalış-

manın birinci bölümü olan kavramsal çerçevede; sosyal hizmet ve sosyal hizmet uzmanlığının tarihsel gelişimi detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Daha sonra Göç ve Sosyal Hizmet ve Göçmen/Mülteci Krizi ve Türkiye olgusu literatür yardımıyla tartışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırmada kullanılan yöntem anlatılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise yapılan görüşmelerden elde edilen veriler Maxqda programı yardımıyla derinlemesine analiz edilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Sosyal politika ya da refah devleti politikalarının en önemli uygulamalarından biri olan *sosyal hizmet* olgusunun izlerini bulmak için 1600'li yılların başında uygulamaya konan *yoksul yasalarına* kadar gitmek mümkündür. Kraliçe Elizabeth döneminde giderek ağırlaşan yaşam şartları 17. yüzyılın yoksulluk yüzyılı olarak anılmasına neden olmuştur.

18. yüzyılın sonlarına doğru endüstri devrimi ile ivmelenen endüstriyel kapitalizm, kırsal alanlardan kentlere daha iyi bir yaşam için göç eden kitlelerin sefalet içerisinde yaşamalarına neden olmuştur. Yeni oluşmaya başlıya ücretli emek sistemi; kimileri için istihdam sağlasa da çalışma koşulları açısından zor ve tehlikeli olmakla birlikte ücretlerin düşük olmasına neden olmuştur. Bunların neticesinde; işler acısı barınma koşulları, hastalıklar, yetersiz sağlık imkanları, işsizlik ve yoksulluk dahil birbiri ile ilişkili sayısız sosyal sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunlar önceleri bireylerin ve ailelerin sorumluluğunda kabul edilmiştir. Daha sonra çalışamayacak durumda olan ya da kendi/ ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayanlar cemaat ya da yerel kiliselerin insafına bırakılmıştır. Yoksulluğa yol açan işsizlik özellikle büyük sorun oluşturmaktadır. Örneğin Kanada'da yapılan bir çalışmada bu dönemde çalışmayanların büyük çoğunluğunun iş bulamayan sağlıklı erkeklerden oluştuğu görülmüştür (Jennissen ve Lundy, 2011, ss. 1-2).

Yoksulluk sorununun çözümünde kilise vb. hayır kuruluşların yerine seküler alternatifler 19. yüzyılın başlarında önce İngiltere'de ardından Kanada'da ortaya çıkmıştır. Konut yerleşimi hareketi ya da yardım hareketi, farklı stratejiler geliştirerek halk arasındaki çaresizliği hafifletmeyi amaçlamıştır. Yerleşim işçileri, emek ve diğer ilerici hareketlerle uyumlu sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesini amaçlaya *sosyal hareketleri* desteklemiştir. Yardım kuruluşları derneği çalışanları ise değersiz yoksul olarak görülenlerin tespitine ve onlara yönelik yardım işlerinin verimli bir şekilde yönetilmesine vurgu yaparak bugün bildiğimiz anlamda *sosyal hizmet olgusunun tohumlarını* atmıştır (Jennissen ve Lundy, 2011, ss. 6-7).

Yerleşim Hareketi en basit ifade ile gönüllülerin şehir merkezlerinde, yoksul bireylere hizmet etmek amacıyla inşa ettiği merkezlere verilen isimden oluşmuştur. İngiliz sosyal reformist Arnold Toynbee'ye ithafen Londra'da inşa edilen Toynbee Hall hareketin ilk merkezini/evini oluşturmaktadır. Yerleşim evleri, yoksulluğa maruz kalan öğrencileri ilk elden eğitmeyi amaçlayan üniversitelerle ilişkilendirilmektedir. Yerleşim evlerinde çalışanlar genellikle topluluğun içinde yaşayarak "ihtiyaç sahibi komşu"larına hizmet etmekteydiler. Sanayileşmenin olumsuz etkileri arttıkça yerleşim evlerine olan talep de artmıştır. Öyle ki ABD'nde 1891 yılında 6 tane yerleşim evi bulunurken, 1910 yılına gelindiğinde 400'ün üzerinde yerleşim evi inşa edilmiştir. Bunun bir sonucu olarak da 1911 yılında Ulusal Yerleşim Federasyonu kurulmuştur (Davis, 1984).

Sosyal hizmet olgusu ulusal düzeyde birtakım konferanslarla ve gönüllü çabalarla gündeme gelse de uluslararası düzeyde tartışılıp organize edilmesi 20. yüzyıl başlarına denk gelmektedir. Bu tarihten önceki sosyal hizmet ve sosyal hizmet uygulamaları bulunsu da Columbia Üniversitesi 1898 yılında Sosyal Hizmet adında bir dersi müfredatına ekleyerek bu konuyu akademik alana dahil etmiştir. (NASW, 2022). Ulusal düzeyde çok daha eskilere dayansa da modern anlamda ilk sosyal hizmet vurgusunu 1928 yılında toplanan Uluslararası Sosyal Hizmet Konferansında bulmak mümkündür. Amerika ve Avrupa ülkeleri tarafından organize edilen bu konferans, Kızıl Haç danışmanı Dr. Rene Sand'in fikirleri etrafında düzenlenmiştir. Konferansın amacı, kişisel ilişkilerin kurulmasına yardımcı olmak, bilgi dağıtımına katkıda bulunmak, sosyal hizmet uzmanları ile dünyadaki sosyal hizmet kuruluşları arasında fikir alışverişini mümkün kılmak olarak belirlenmiştir (Eilers, 2003, s. 120).

Konferansta yayınlanan ülke raporlarında ise sosyal hizmet; bir yandan yoksulluktan kaynaklanan her türlü ıstırapı dindirmeyi amaçlarken diğer yandan birey ve ailelerin normla yaşam koşullarına kavuşturulmasını amaçlanması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bireysel vakalara yönelik sosyal hizmetler, toplu sosyal hizmetler, topluluk tarafından yürütülen yasal ve resmi işlemler, sosyal araştırmalar ve kamuoyu yoklamaları yardımıyla sosyal ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Eilers, 2003, ss. 121-122).

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Konfederasyonu'na (IFSW) göre sosyal hizmet ise; sosyal değişim, gelişimi, uyumu ve insanların güçlendirilmesini ve özgürleşmesini destekleyen akademik bir disiplindir. Sosyal adalet ilkeleri, insan hakları, kolektif sorumluluk ve farklılıklara saygı sosyal hizmetin merkezinde yer almaktadır. Sosyal hizmet teorileri, sosyal bilimler, beşeri bilimler ve yerel bilgilerle desteklenen sosyal hizmet, yaşam zorluklarını ele almak ve refahı artırmak için insanları ve yapıları birleştirmektedir. IFSW'nin yaptığı bu tanım, ulusal ve/veya bölgesel düzeylerde genişletilebilir (IFSW, 2022a).

Sosyal Hizmet Uzmanları

Sosyal hizmet uygulama ve politikalarını Elizabeth dönemi (1558-1603) İngiltere’inde görmek mümkün olsa da sosyal hizmet uzmanlığı ya da çalışmanı olgusu nispeten daha yeni bir kavramdır. Öyle ki 1834 yılında yürürlüğe giren Yoksul Yasasında yardım görevlisi (relief officer) bilinen anlamda en eski sosyal hizmet uzmanlığını olarak tanımlanmaktadır. Devlet memuru olan bu uzmanlar; kendi bölgelerindeki tüm yardım başvurularını inceleyerek, bireyin ya da ailenin yoksulluğunun giderilmesine yönelik bireysel taleplere ilişkin raporu üstlerine bildirmekle sorumludur. Yardım görevlilerinin acil ihtiyaç halinde yardım sağlama, hastalık veya kaza durumunda tıbbi yardım çağırma ve kişinin düşkün evine ya da akıl hastanesine kabulünü ayarlama yetkisi de bulunmaktadır (Pierson, 2021, ss. 28-29). Yoksulluğun ve muhtaçlığın yaygınlaştığı bu dönemde, yardım görevlilerine bu denli yetki verilmesi, sosyal barışa atfedilen önemden kaynaklanmaktadır.

1928 yılındaki Paris Konferansı ile gündeme gelen Sosyal Hizmet olgusu 1932 yılında kurulan Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Daimi Sekreterliği ile uluslararası temsiliyet hüviyetine sahip olmuştur. Sekreterlik bugünkü adıyla Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (IFSW) olarak faaliyetlerine devam etmektedir. IFSW sosyal hizmet uzmanlığı mesleğinin küresel organıdır. Federasyon ve ulusal üyeleri sosyal hizmet aracılığıyla; sosyal adalet, insan hakları, sosyal içerme ve sürdürülebilir sosyal gelişmeyi sağlayabilmek için uğraşmaktadır (IFSW, 2022b).

1968 yılında İngiliz Frederic Seeböhm tarafından oluşturulan Seeböhm Raporu, sosyal sorunlara yeterli bilimsel ve teknik desteği aldıktan sonra devletin müdahale etmesini amaçlayan önemli metinlerin başında gelmektedir. Bazı sosyal hizmet uzmanlarına göre modern sosyal hizmet kavramı Seeböhm Raporundan doğmuştur. Sosyal hizmetin örgütsel yapısı, uygulamaları ve diğer kurumlarla ilişkilerini düzenleyen prensiplerin Seeböhm Raporu ile şekillendiği düşünülmektedir (Bamford, 1990, s. 1).

Sosyal hizmet uzmanının kim olduğu ya da hangi görevleri üstlendiği ile ilgili birden fazla tanım yapmak mümkün olsa da ortak noktalarını belirtmek tanımlamayı kolaylaştırıcaktır. Sosyal hizmet uzmanlarının danışmanlık, savunuculuk, arkadaşlık, risk ya da ihtiyaç değerlendirici, bakım yöneticisi ve sosyal kontrol temsilcisi gibi 6 farklı rolünün olduğunu söylemek gerekmektedir. *A) Danışmanlık rolü, ihtiyaç sahiplerine kişisel sorunlarında yardımcı olmayı ifade etmektedir. B) Savunuculuk rolü ise yoksul ve sosyal olarak dışlanmışların adına hareket etmesini ifade etmektedir. C) Arkadaşlık rolü dezavantajlı ya da muhtaç durumdaki kişi ve gruplarla birlikte hareket etmesini ifade etmektedir. D) Risk değerlendirici rolü birlikte çalıştığı kişileri inceleyip risk ya da ihtiyaçları belirlemesi ifade etmektedir. E) Bakım yöneticisi rolü ihtiyaç sahiplerine yönelik hizmetleri ayarlamayı ifade etmektedir. F) Sosyal kontrol temsilcisi rolü ise kişisel ihtiyaçları sosyal sisteme zarar veren bireylere karşı sistemin devamlılığını sağlamaya çalışmayı ifade etmektedir (Asquith ve Clark, 2005, s. 3).*

Flexner’a göre sosyal hizmet uzmanı parçalanmış bir ailenin, mahvolmuş bir bireyin veya sosyalleşmemiş bir endüstrinin problemini ele almaktadır. Problemini yerelleştirdikten, özel doğasına karar verdikten sonra bu sorunu çözebilecek uzmanlara yönlendirmektedir. Örneğin ilgilenilmesi gereken bir hastalık varsa doktora, eğitim ile ilgili bir konu ise okula ya da yoksulluk ile ilgili bir sorun varsa kamu gücüne ihtiyaç vardır. Sosyal hizmet uzmanı, karşılaştığı belirli acil durumla başa çıkmak için en uygun olan belirli aracı veya kuruluşun müdahalesine aracılık etmektedir (Flexner, 2001, s. 160).

Sosyal hizmet uzmanlarının rolü sosyal bağlamdaki değişikliklerin tamamından etkilenmektedir. Demografik değişiklikler, yoksulluk ve sosyal dışlanma, uluslararasılaşmış sosyal problemler ve modern iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sosyal hizmet uzmanlarının rolünü değiştirmektedir. Örneğin nüfusun yaşlanması ve hane halkı sayısını küçülmesi, ailelerin çocuk ve yaşlı gibi bağımlı nüfusa bakmasını zorlaştırmaktadır. Benzer bir şekilde göçün artması ile sosyal sorunlar sınırların ötesine geçmektedir. Bu ve benzeri değişiklikler sosyal hizmet uzmanlarının rolünü de değiştirmektedir (Asquith ve Clark, 2005, ss. 3-4).

Göç ve Sosyal Hizmet

Birçok sosyal hizmet uzmanı iş yükünün bir parçası olarak göçmen ve mülteci danışmanlara hizmet veren ortamlarda çalışmaktadır. Sosyal, kültürel, siyasi ya da ekonomik nedenlerle göç etmek durumunda kalan insan sayısı arttıkça, sosyal hizmet uzmanı kariyerlerinin bir döneminde bu tür danışmanlarla karşılaşmayı bekleyebilir. Bu yüzden, sosyal hizmet uzmanlarının nüfusun bu kesimiyle etkili bir şekilde çalışmaya hazırlıklı olması esastır. Mülteciler ve göçmenlerle sosyal hizmet uygulaması; bu nüfusların benzersiz sorunları hakkında özel bilgi gerektirir (Potocky-Tripodi, 2002, ss. 2-3).

Mülteci ve göçmen diye adlandırılan insanlar doğdukları ülkeden başka ülkelere göç etseler de aralarında temel bir ayrım vardır. Birleşmiş Milletler’e (BM) göre göçmen kendi isteğiyle doğduğu ülkeden başka bir ülkeye göç ederken; mülteci ise silahlı çatışma ya da maruz kalacağı zulümden kaçan kişi olarak tanımlanmaktadır. Mülteciler, doğdukları ülkede güvende olmadıkları ve oradan göç etmek zorunda kaldıkları için uluslararası hukuk tarafından tanımlanmış ve korunma altına alınmıştır. 1951 Mülteci Sözleşmesi ve 1967 Protokolü ile 1969 Afrika Birliği Örgütü Mülteci Sözleşmesi gibi diğer yasal metinler, modern mülteci korumasının mihenk taşı olmaya devam etmektedir. Yasaya kaynaklık eden yasal ilkeler sayısız başka uluslararası, bölgesel ve ulusal yasa ve uygulamaya nüfuz etmiştir. 1951 Sözleşmesi, kimin mülteci olduğunu tanımlar ve Devletlerin mültecilere sağlanması

gereken temel hakları ana hatlarıyla belirtmektedir. Uluslararası hukukun ortaya koyduğu en temel ilkelerden biri, mültecilerin sınır dışı edilmemesi veya yaşam ve özgürlüklerinin tehdit altında olacağı durumlara geri gönderilmemesidir (Refugees, 2023).

Göçmen/Mülteci Krizi ve Türkiye

Türkiye özelinde göçmen ya da mülteci krizinin temel nedeni 2010 yılında başlayan Arap Baharının 2014 yılından itibaren iç savaşa dönüşerek milyonlarca insanın göç etmek zorunda kalması oluşturmaktadır. Bir yandan savaş diğer yandan ekonomik ve sosyal yıkım bu krizin derinleşmesine neden olmuştur.

BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) verilerine göre 2016 yılı sonunda sadece Avrupa kıyılarına giden mülteci ve göçmenlerin sayısı 5.2 milyon olurken, bunlar çoğunlukla Suriye, Irak, Afganistan ve diğer savaş mağduru ülkelerden gelmiştir. Avrupa'ya geçmeye çalışanları bazıları bu süreçte hayatını kaybetmiştir. UNHCR'ye göre 2015'ten bu yana binlerce kişi hayatını kaybetmiş veya kaybolmuştur. Öyle ki sadece 2021'de 114 binden fazla insan deniz yoluyla Avrupa'ya geçmeye çalışmış ve 3200 kişiden fazla ölü ya da kayıp olarak bildirilmiştir (UNHCR, 2022a).

Ekonomik nedenlerle göç önemli bir motivasyon kaynağı olsa da ülke için siyasi ve ekonomik karışıklıklar da göç etmekte önemli bir yer tutmaktadır. 2010 yılında Arap coğrafyasında başlayan halk hareketlenmelerinin etkileri sürerken, 2022 Şubat ayında Rusya'nın başlattığı Ukrayna harekâtı bu sefer doğu Avrupa'da Ukraynalı mülteci olgusunu gündeme getirmiştir. UNHCR'e göre savaşın başlamasından bu yana yaklaşık 6.6 milyon Ukraynalı mülteci ülkesini terk etmek zorunda kalmıştır. Ukraynalı mültecilerin büyük çoğunluğu komşu ülke Polonya olurken, Macaristan ve Moldova diğer büyük ev sahiplerini oluşturmaktadır. Yine UNCHR verilerine göre Ukraynalı mültecilerin %90'ını kadın ve çocuklar oluşturmaktadır. Çok daha fazla Ukraynalının başka ülkelere gitmek istemesine rağmen, güvenlik endişesiyle yerlerinden ayrılmadıkları da belirtilmektedir (UNHCR, 2022b).

BM verilerine göre savaş ve iç karışıklıklar yüzünden dünyada yaklaşık 103 milyon insanın zorla ya da gönülsüz bir şekilde ülkelerinden ayrıldığı tahmin edilmektedir. Bu çerçevede Türkiye ise Suriye ve Irak gibi ülkelerle sınır komşusu olduğu için bu karışıklıklardan en fazla etkilenen ülke olmuştur. BM verilerine göre 3.7 milyon kişiyi ağırlayan Türkiye dünyada en fazla mülteci barındıran ülke konumundadır. Kolombiya ise 2.5. milyon mülteci ile Türkiye'den sonra ikinci sırada bulunmaktadır. Yine UNHCR'e göre dünyadaki mültecilerin %74'ü düşük ve orta gelirli ülkeler tarafından ağırlanmaktadır (UNHCR, 2023).

Türkiye 1951 Sözleşmesi ve 1967 Protokolüne taraf olsa da özellikle Suriyelilerin statüsü tartışılmaya devam etmektedir. Türkiye, Suriye'den gelen için coğrafi kısıtlama uyguladığı için Suriyelilerin mülteci statüsü kazanmaları hukuken mümkün görünmemektedir. Öyle ki Türkiye sadece Avrupa'dan gelen üçüncü ülke vatandaşlarını *mülteci* olarak tanımlamaktadır (Çakran ve Eren, 2017, s. 20).

Bu nedenle Suriye, Irak ya da Afganistan'dan gelenlerin mülteci kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Bunun yerine 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği yayınlanmıştır. Yönetmeliğe göre geçici koruma; *“ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel veya kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılardan haklarında bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi yapılamayan yabancılara uygulanır”* olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte aynı maddenin üçüncü bendi *geçici korunanlar uluslararası koruma statülerinden herhangi birini doğrudan elde etmiş sayılmaz* olarak bitirilmiştir (TBMM, 2014, ss. 3-4).

Yasal düzenlemeler nedeniyle Türkiye'nin doğusundan ve güneyinden gelen göçmenlerin mülteci statüsüne sahip olamaması ve Avrupa gibi refah seviyesi yüksek bir coğrafyaya komşuluk; Türkiye'yi göç kararı alanlar için transit bir ülke konumuna getirmektedir. Bu yüzden Türkiye 2010'lu yıllardan itibaren düzensiz göç akınına maruz kalmıştır. Bununla yasal bir zeminde mücadele etmek için ise her ilin merkezinde örgütlenen Göç İdaresi Başkanlığı kurulmuştur.

Göç İdaresi Başkanlığı kurumun amacını; *göçe ilişkin politika ve strateji uygulamak, bu konulara muhatap kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak, yabancılardan Türkiye'ye giriş/çıkış/sınır dışı edilmeleri, uluslararası koruma, geçici koruma ve insan ticareti mağdurlarının korunmasıyla ilgili işlemleri yürütmek amacıyla faaliyette bulunmaktadır.* Bunun için 81 il, 148 ilçe ve yurtdışında örgütlenmiştir (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023a).

Göç İdaresi Başkanlığı TC İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulmuş olup, İçişleri Bakanının başkanlık ettiği Göç Kurulu; *“Türkiye'nin yabancılardan ilgili göç stratejilerini belirlemek, koordinasyonunu ve uygulanmasını takip etmekle görevli olup İçişleri Bakanının başkanlığında, İçişleri Bakanlığınca belirlenecek bakanlık ve kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşur. Kurul, İçişleri Bakanının çağrısı üzerine toplanır”* olarak tanımlanmıştır. Son yıllarda sayıları hızla artan insan ticareti ya da kaçakçılığı ile mücadele için ise bakan yardımcılarının koordine ettiği İnsan Ticaretiyle Mücadele Komisyon Kurulu oluşturulmuştur (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023b).

Göç İdaresi Başkanlığının 2022 yılında yayınladığı verilere göre, Türkiye'de yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısı yaklaşık 270 bin olurken, bunların 110 bini Afgan, 42 bini Suriyeli ve 14 bini Pakistan uyrukludur. 2022 Aralık itibarıyla geçici koruma

statüsü verilen Suriyeli sayısı yaklaşık 3.5 milyon olurken, yaklaşık 550 bini İstanbul'da ikamet etmektedir (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023c).

Göç İdaresi dışında çok sayıda gönüllü ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar da göçmen ve mülteci sorununun çözümüne katkıda bulunmaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) bu alanda faaliyet gösteren ulusüstü kuruluşların başında gelmektedir. 16.765'ten fazla çalışanı bulunan kurumda, çalışanların %90'ından fazlası sahada çalışan uzmanlardan oluşmaktadır (UNHCR, 2022c). Bunun dışında bir diğer kurum Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'dir (SGDD). 1995'ten beri Türkiye'de 30'dan fazla ilde çeşitli faaliyetler sürdüren SGDD, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler dışında; belediyeler, sivil toplum kuruluşlarıyla koordinasyon içerisinde sığınmacı ve göçmenlerin karşılaştıkları sorunları çözmek, temel ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olmak için çalışmalar yapmaktadır (SGDD, 2022).

Literatür

Ekonomik, politik ve kültürel göç olgusunun yaygınlaşması göç ve göçmen sorunlarını beraberinde getirmektedir. Göçmen sayısının hem ulusal hem de küresel boyutta artması, kamu otoriteleriyle birlikte sivil toplum kuruluşlarının da bu konuya müdahil olmasına neden olmuştur. Bu müdahalelerin içeriği göçün nedeni ve göçmen misafir eden ülkelere göre farklılık göstermektedir.

Uzun yıllar boyunca göçmenlerin içinde bulunduğu sos-ekonomik durum incelenmiş olsa da göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarına yönelik araştırmalar 2000'li yılların başına denk gelmektedir. Yapılan çalışmalar ise genellikle göçmenlerle çalışmanın zorlukları ile ilgilidir. Humpries (2004), göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının önemine dikkat çektiikten sonra göçmen politikalarının oluşturulmasındaki rolüne değinmektedir (Humphries, 2004, s. 93).

Lusk ve Terrazas (2015) ise Meksika, Honduras ve Guatemala gibi politik ve ekonomik olarak problemlilik ülkelerden göç etmek zorunda kalan göçmenlerle ilgilenen sosyal hizmet uzmanları ile yaptıkları araştırmada; sosyal hizmet uzmanlarının travma yaşamış göçmenlerle yaşadıkları deneyimi ortaya koymaya çalışmıştır (Lusk ve Terrazas, 2015, ss. 259-264). Hagues ve Cecil (2021) ise göçmenlerle çalışan Alman sosyal hizmet uzmanlarının deneyimlerini incelemiş ve uzmanların uyguladığı bire bir görüşmelerin etkisinin önemini vurgulamaktadır (J. Hargues, Cecil ve Stoltzfus, 2021, s. 60).

Mette vd (2020) ise göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı sorunların çözümünde uyguladıkları yöntemleri araştırmıştır. Yaptıkları araştırmada, kişilerin psikolojik destek almalarının yanı sıra boş zamanlarda yaptıkları aktivitelerle bu zorlukları aşmaya çalıştıkları sonucuna varmıştır (Mette, Wirth, Prill, Harth ve Nienhaus, 2020, ss. 6-8). Birger vd (2020) ise göçmenlerle çalışan İsrail ve Alman sosyal hizmet uzmanlarının deneyimlerini inceleyerek; oldukça politik bir konu olan göçmenlerin sosyal hizmet uzmanlarını politikleştirdiğini ifade etmektedir. Öyle ki göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kimi zaman dışlandığı görülmektedir (Birger, Nadan ve Ajzenstadt, 2020, s. 1024).

Yöntem

Bu başlık altında araştırmanın modeli, amacı, kapsamı, kısıtları, soruları, veri toplama ve veri analiz sürecine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın Modeli, Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamı Türkiye'de faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan 15 saha çalışanından elde edilen verilerin nitel olarak incelenmesinden oluşmaktadır. Sınır bölgelerindeki geri gönderme merkezlerinde göçmenlerle ilgilenen sosyal hizmet çalışanlarının; çalışma şartları, gelir düzeyleri, iş güvenceleri, dışlanma ve mesleğe yönelik zorluklarının tespit edilmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Yapılan literatür taraması sonucunda kavramsal çerçevesi oluşturulan araştırmanın soruları tamamen literatür taramasına dayanmaktadır. Yarı-yapılandırılmış mülakat şeklinde gerçekleşen araştırmanın soruları iki farklı uzmanın görüşleri doğrultusunda, çok belirgin bir farklılık olmamıştır, yenilenmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda oluşturulan sorular, yarı yapılandırılmış mülakat sürecinde katılımcılara yönlendirilmiş ve verdikleri cevaplar ses kaydı ile kayıt altına alınmıştır. 2 katılımcı ses kaydı alınmasını istemediği için onlarla yapılan görüşmede sadece not alınarak mülakat tamamlanmıştır. Ses kaydı alınan mülakatların deşifre edilmiş hali katılımcılara gönderilmiş ve onların onayları alınarak analiz sürecine dahil edilmiştir.

Not: Araştırmanın Etik Kurul İzin Onayı Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı 30.01.2023 tarihli ve E-66786969-929-76859 sayılı yazısı ile alınmıştır.

Araştırmanın Kısıtları

Göçmen gibi oldukça hassas ve popüler bir grupla çalışan saha çalışanlarının Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışmaları bu çalışmanın birinci kısıtını oluşturmaktadır.

Katılımcılar görüşmelerin ofiste yapılmasını istemediği için tüm görüşmeler ofisten uzak kafelerde yapılmıştır. Kimi görüşmelerde müzik sesi yükseldiği için, kafe çalışanlarından sesin düşürülmesi için ricada bulunulmuştur. Bununla birlikte, çalışanların 7 gün 24 saat gelen çağrılara cevap vermek zorunda olmaları birçok kez görüşmelerin yarıda kalmasına ya da ertelenmesine neden olmuştur. Sahada çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesai saatlerinin esnekliği bu çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın aynı ilde farklı kuruluşlarda ya da farklı illerde aynı sivil toplum kuruluşunda farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır.

Araştırmanın Soruları

Sendikalar aracılığıyla sürdürülen toplu pazarlık kurumu; 20. yüzyılda demokrasinin gelişmesi için bir mihenk taşı görevi görmüştür. Öyle ki, işçilerin gelirlerini artırmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve eşitsizliği azaltmak için bir mekanizma, adil istihdam ilişkileri sağlamak için bir araç ve işyerinde yenilik kaynağı olarak hizmet etmiştir (Hayter, Fashoyin ve Kochan, 2011, s. 226). 1980’li yıllardan itibaren sendikalar güç kaybetmeye başlayınca; toplu pazarlığın yerini bireysel pazarlık almıştır. Buradan hareketle aşağıdaki çalışma sorusu oluşturulmuştur.

A1: Proje bazlı çalıştığımız bu sektörde çalışma koşulları nasıldır? Çalışanların sosyal güvence düzeyi nedir?

1980’li yıllarda işgücü piyasalarını domine etmeye başlayan esneklik uygulamaları; çalışma saatlerini bir yandan kısaltırken diğer yandan daha esnek çalışma takvimleri önermekteydi. Uzaktan çalışma ya da çağrı üzerine çalışma bu uygulamalardan bazılarıdır. Covid 19 sonrası yapılan araştırmalar daha az ve esnek çalışma saatlerinin verimliliği artırdığı görülmüştür (Messenger, 2022, ss. 32-36). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A2: Sektörde çalışma süreleri nasıl belirlenmektedir? Fazla sürelerle çalışma hangi şartlarda denkleştirilme uygulamasına tabi tutulmaktadır?

Genel olarak sosyal hizmet uzmanlarının düşük ücret aldığı ve bu nedenle aynı işte çalışmayı düşünmediklerine yönelik genel bir yargı bulunmaktadır. Öyle ki yapılan bazı araştırmalarda ücretleri düşük bulan sosyal hizmet uzmanlarının %42’si bu nedenle iki yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünmektedir (Tham, 2006, s. 1226). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A3: Sektörde ücret düzeyi nedir? Ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan etmenler nelerdir?

Göçmenler çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştıkları sorunlar ya da yaşadıkları stresler diğer alanlarda çalışan uzmanlardan farklılaşmaktadır. Yerel sosyal hayata eklemlenememiş ya da yaşadığı travmalar yüzünden psikolojik rahatsızlık yaşayan göçmen/mültecilerle çalışmak, sosyal hizmet uzmanlarının da günlük yaşantısını olumsuz etkilemektedir (J. Hargues ve diğerleri, 2021, s. 64). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A4: Sektörde en sık karşılaşılan sorunlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları nelerdir?

Göçmenlerle çalışmak önemli olduğu kadar karmaşık bir süreçten oluşmaktadır. Göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanları genellikle yanlış anlaşılma ve isteksizlikten veya göçmenleri yerel halkla aynı haklara sahip kişiler olarak kabul edememekten kaynaklanan bir çok sonunun üstesinden gelmek zorundadır (Zakova, Levicka ve Legersky, 2015, s. 93). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A5: Sektörde çalışmayı kolaylaştıran motivasyon ya da sosyal değerler nelerdir? Çalışanlara yönelik ayrımcılık yaşanmakta mıdır?

Veri Toplama ve Analiz Süreci

Araştırmada kullanılan veriler Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışan 15 saha çalışanından elde edilmiştir. Saha çalışanları ile iletişime geçilip araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Kar topu yöntemi ile ulaşılan sosyal hizmet uzmanların, araştırmaya katılmayı kabul edenleri ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmayı kabul eden sosyal hizmet uzmanlarından ikisi, ses kaydı alınmasını istemediği için bu kişilerle görüşme, ses kaydı alınmadan devam edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada betimsel analiz yöntemi uygulanarak, elde edilen veriler özetlenerek yorumlanmıştır.

Yıldırım ve Şimşek’e göre nitel araştırmalarda örnek sayısının belirlenmesinde doyum noktası yöntemi kullanılabilir. Elde edilen veriler birbirini tekrar eder noktaya geldiyse, doyum noktasına ulaşıldığı kabul edilebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada doyum noktasının 10 olduğu tespit edilmiştir. Doyum noktası araştırmanın örneklem sayısının belirlenmesinde

birinci kısım olsa da katılımcıların yoğun mesai saatleri nedeniyle görüşmeye katılmaya sıcak bakmamaları araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmuştur.

Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1’de sahada çalışan sosyal hizmet çalışanlarının (SHU) cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş ve kıdemleri ilişkin veriler bulunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Sahada çalışan sosyal hizmet çalışanları	Cinsiyet	Eğitim	Medeni Durum	Yaş-Kıdem
SHU1	Kadın	Lisans	Bekar	27-3,5 Yıl
SHU2	Erkek	Lisans	Evli	33-3 Yıl
SHU3	Erkek	Lisans	Evli	26- 3,5 Yıl
SHU4	Kadın	Lisans	Bekar	26- 3,5 Yıl
SHU5	Kadın	Lisans	Bekar	28- 4 Yıl
SHU6	Kadın	Lisans	Bekar	29- 8 Ay
SHU7	Erkek	Ön-Lisans	Evli	25- 8 Ay
SHU8	Erkek	Lisans	Evli	36- 7 Yıl
SHU9	Erkek	Yüksek Lisans	Bekar	33-3 Yıl
SHU10	Kadın	Lisans	Bekar	25-2,5 Yıl
SHU11	Erkek	Ön-Lisans	Evli	35- 5 Yıl
SHU12	Kadın	Lisans	Bekar	27-3 Yıl
SHU13	Erkek	Ön-Lisans	Evli	24- 8 Ay
SHU14	Kadın	Lisans	Evli	34- 7 Yıl
SHU15	Erkek	Ön-Lisans	Bekar	25- 2 Yıl

Katılımcıların cinsiyeti dikkate alındığında; 7 kadın ve 8 erkek katılımcının bulunduğu ve dengeli bir dağılımın olduğu söylenebilir. Medeni durum için de benzer bir durum söz konusudur. Eğitim durumları dikkate alındığında ise 4 katılımcı Ön-lisans mezunuyken geriye kalan 11 kişi lisans ya da yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların yaş değişkenleri dikkate alındığında ise; büyük çoğunluğun 29 yaş ve altı diye nitelendirebileceğimiz genç nüfustan oluşurken, 5 kişi ise 30 ve üstü yaş profiline sahiptir. Kıdemleri dikkate alındığında ise katılımcıların %20’si 1 yıldan az, %53’ünün 1-4 yıl arası ve %27’sinin ise 4 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

A1 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Tablo 2’de katılımcıların çalışma şartları ve iş güvencelerine ilişkin veriler bulunmaktadır. Pozisyonlar katılımcıların verdikleri cevaplara göre gruplandırılmıştır.

Tablo 2. Çalışma Koşulları ve İş Güvencesine İlişkin Veriler

	Yüzde	Kişi Sayısı
Sosyal Güvence		
Var	%100	15
Yok		
Çalışma Şekli		
Tam Zamanlı	%100	15
Yarı Zamanlı		
Ücretli İzin		
Var	%100	15
Yok		

Saha çalışanlarının esas görevlerinin sınırda yakalanan ve geri gönderme merkezlerine yollanan göçmenlere insanı yardımı

organize etmek olduğu görülmüştür. Bu organizasyon içerisinde; yiyecek, giyecek ve ilk yardım hizmetleri bulunmaktadır. Bunun dışında psiko-sosyal destek ihtiyacı olanlara bu desteği sağlamaya çalışıyorlar.

“Sahada sanırım daha çok koordinasyon sağlıyoruz. Herhangi bir arama geldiğinde veya herhangi bir destek talebi olduğunda çalışıyoruz” (SHU1)

“Saha çalışması yaptığımızda; bir aracımız bir şoförümüz var, ben varım tercüman arkadaş var fakat bir güvenlik görevlisi yok” saha çalışanı arkadaşlar var” (SHU10)

“Okay diğer takım arkadaşlarımla beraber. Evet, psikososyal destek sağlıyorum, Psikososyal destek şeyi de kapsar.” (SHU4)

Uluslararası sivil toplum kuruluşları göç ve mülteci konuları için proje başlatıp, proje kapsamında insani yardım sağlamayı hedeflemektedir. Böyle olduğu için tüm çalışanlar aslında proje süresi boyunca çalışmakta ve proje bitiminde diğer faal projelerdeki çalışan açığı dikkate alınarak o projelere kaydırılmaktadır. Bu projelerde sahadaki faaliyetleri organize edebilmek için o şehirlerde ofisler açılıp; proje asistanları o ofislerde istihdam edilmektedir. Proje asistanlarının görevi ise sahadaki faaliyetleri organize edip, faaliyetlerin son durumunu üst makamlara raporlamak olarak tarif edilmektedir.

“Yani bizim ben ofis çalışıyorum. Yani ofise bağlı çalışıyorum. Evet, sahaya gitmiyorum. Bizim işte pazartesiden cuma iş sonuna kadar toplamda haftada 40 saat oluyor.” (SHU5)

“Tam olarak proje asistanı olarak çalışıyorum. Ofis çalışıyorum. Ben sahanın bize ilettiklerini raporlamakla sorumluyum. Asıl görevim bu.” (SHU6)

Sınırdan geçerken yakalanıp geri gönderilen mültecilerle anlaşabilmek için tüm uluslararası sivil toplum örgütleri tercüman istihdam etmektedir. Bu tercümanlar sınır bölgesinin dışında genellikle mahkeme ve hastane kontrollerinde de mültecilere tercümanlık desteği sağlamaktadır.

“Asıl rolüm tercüman olarak, sahada tercümanlık hizmeti veriyorum. Onun yanında sahada çalışan olarak da şey yapıyoruz yani.” (SHU2)

“Valla hocam sahada farklı rollerde de çalıştım ama esas görevim tercümanlık” (SHU8)

A2 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Yapılan görüşmeler sonucunda, proje asistanları dışında tüm çalışanların tam zamanlı ve çağrı üzerine çalıştıkları görülmüştür. Günlük 8 saat ve haftalık 40 saat çalışma saatleri olsa da sahadan çağrı gelmesi durumunda 7 gün 24 saat bu çağrılara cevap vermek zorunda oldukları; bu çalışmalar sonucunda haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda kendilerine ücretli izin verildiği görülmüştür.

“Tam zamanlı çalışıyorum. Biz şey, sözleşmede şöyle başlamıştık hocam 7/24 çalıştığımız yazıyor ama bize haftada izin veriyorlar. Hani mesela haftasonu tatili oluyor ya bizde o yok ama haftasonu tatillerini hafta içi kullanıyoruz” (SHU8)

“Yani günlük 8 saatten fazla çalışmıyoruz ama ekstra iş yoğunluğundan dolayı yükselebiliyor mesai yapıyoruz. İşimiz göçmen ve mültecilerle olduğu için gece de arama gelebiliyor. Ama günlük 8 saat haftalık 40 saate tekabül ediyor” (SHU)

Katılımcıların tamamı ücretli izin haklarının olduğunu hatta çoğu zaman üstlerine bilgi vererek izin de alabildiklerini belirtmiştir.

Yapılan görüşmelerde katılımcıların tamamının özel sağlık sigortası olduğu; emeklilik için ise sosyal güvencesi olduğu

“Mesela Türkiye’de babalık izni 5 gün sanırım, bizim kurum erkeklere 2 ay ücretli izin hakkı veriyor. Bu mükemmel bir şey” (SHU10)

“Özel sigortamız var. Evet özel sağlık sigortamız var. Kurumun kendi emekli sistemi var aslında Türkiye’de hangi sisteme benziyor bilmiyorum ama maaşımızdan belli bir miktar kesiliyor maaşımızdan ve havuza konuluyor ayrıca kurumumuz da belli bir miktar yatırıyor.” (SHU4)

“Ya şöyle bizim iş yerimizde SGK yok. Bunun yerine çalıştığımız kurumun bir emeklilik fonu var. Diğer arkadaşlarım da buna kayıt belki söylememiş olabilirler. 10 yıl boyunca aynı kurumun projelerinde çalışırsak emekliliğe hak kazanıyoruz. Ancak proje biter, başka bir şey de olmazsa orada biriken parayı geri çekebiliyoruz” (SHU10)

A3 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sosyal hizmet uzmanlarının elde ettikleri ücretlere ilişkin veriler Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’te yapılan sınıflandırma asgari ücret ve katılımcıların verdikleri cevaplara göre yapılmıştır.

Katılımcılar arasında asgari ücret ve altı gelir elde eden kimse bulunmazken; %20’si 8500- 11999 TL arasında bir gelir elde

Tablo 3. Ücret Düzeyleri

Ücret Düzeyi	Yüzde	Kişi Sayısı
8499 TL ve altı	%0	0
8500 – 11999 TL	%20	3
12000-15999 TL	%13,3	2
16000-19999 TL	%46,6	7
20000 TL ve üstü	%20	3
Toplam	%100	15

etmektedir. Katılımcıların %13,3'ü 12000-15999 TL arası gelir elde ederken; yaklaşık her iki katılımcıdan birisi 16000-19999 TL arası gelir elde etmektedir.

A4 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sahada çalışan sosyal hizmet uzmanlarının en sık karşılaştıkları sorunlar, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'teki gruplandırma katılımcıların verdikleri cevaplara göre düzenlenmiştir.

Tablo 4. Sosyal Hizmet Uzmanlarına Göre Sorunlar, İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Tema	Kodlar	Yüzdellik	Frekans
<i>Saha Çalışanlarına Göre Meslekte Karşılaşılan Sorunlar</i>	Çalışma Saatleri	%26,6	4
	İş güvencesi	%26,6	4
	Riskli bölgede çalışmak	%13,3	2
	Ayrımcılık	%6	1
	İçsel huzursuzluk	%13,3	2
	İletişim	%6	1
	Çocuklar	%6	1
	Toplam	%100	15

Katılımcılar açısından çalışmanın proje bazlı olması ya da iş güvencesinin olmaması ve 7/24 saat çalışma hazır olma ya da çağrı geldiği anda sahaya gitmeye hazır olmaları durumu en önemli sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Öyle ki katılımcıların %26,6'sı çalışma saatlerinin belirsizliğini ve fazlalığını en önemli sorun olarak görmektedir. Bu bulgu Mette vd'ne (2020) göre sosyal hizmet alanında fazla sürelerle çalışma önemli bir sorun olmakta ve çalışanlar mesai süresini azaltmak için çaba göstermektedir (Mette ve diğerleri, 2020, ss. 6-7). Bu bulgular Mette vd'nin çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Yine katılımcıların %26,6'sına göre en proje bazlı çalışmaktan kaynaklanan iş güvencesinin eksikliği önemli bir sorundur. Bu sorun proje bazlı çalışmaktan kaynaklanmakta ve diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Benzer çalışmalarda iş güvencesi sorununa rastlanmamıştır.

“Ailemden saat sıkıntıları var, bir de işimiz bazen uzun sürebiliyor.. Sabah 8de işe gitmişsin akşam dönecek gibi plan yapıyorsun ama bir bakıyorsun iş uzadı sabaha kadar kalıyorsun. (SHU2)

“Bu iş yoğun olduğu için pek bir sosyal hayatınız olmuyor. Benim açımdan en büyük sorun bir sosyal hayatınız olmuyor. Çağrı üzerine çalışma olduğu için. . . Ben tercümanım mesela izinde olduğumda bölgedeysem desteğe gidiyorum. Acil bir durum var ve gitmem gerekiyor. Overtime oluyor daha sonra izin alabiliyoruz.” (SHU9)

“Bir ay içinde iki ya da üç gün uyudum gibi bir şey. İlk açıldığında bu sınır 2019 muydu o zaman zaten hiç uyumadık gerçekten” (SHU12)

“Evet vardiya olabilir birisi 8-5 çalışır diğeri işte 5te gelen 11-12'de katılıyorum. Devamlılığı ve garantisi yok işin. Proje bazlı proje bitti mi nakavt hocam. Garanti oraya geçiyorum gibi bir şey yok” (SHU13)

“Şimdi ben bunu daha önce de deneyimlemiştir. Bu işlerin tamamı proje bazlı oluyor, 1 yıllık sözleşme imzalıyorsun ama sonrasını bilemiyorsun. Bir de artık hani yaş da ilerliyor, geleceği. . . Mesela telefon alıcam araba alıcam onu alıcam ama üç kere düşünüyorum. . . bir kere de yaşadım mesela önceki projem de bitti. Projelerin devam ettiği de oluyor ama etmeyip küçülmeye de gidebiliyor kurumlar.” (SHU5)

Katılımcıların %13,3'ü ise sınır gibi riskli bölgelerde çalışmalarının en büyük sorun olduğunu dile getirmektedir. Bazen gece geç saatte gelen çağrıya gitmek zorunda kaldıklarını belirten katılımcılar, özellikle gruplar halinde gezen mültecilerle karşılaştıklarında güvende hissetmediklerini belirtmektedir.

“Riskli bir alanda çalışıyoruz, şükür bugüne kadar başımıza bir şey gelmedi ama bu gelmeyeceği anlamına gelmez. Biz birebir

sahada çalıştığımız için ve çalıştığımız alan riskli bir alan olduğu için. . . . Asker de oluyor kaçakçı da oluyor içinde mermi olan silah da oluyor.” (SHU1)

“Mesela çağrı geliyor, gece ben sosyal çalışmacı ve şoför yola çıkıyorduk o saatte. Gruplar oluyordu, göçmen gruplarıyla karşılaşıyorduk biraz şey oluyordu yani içimizde bir korku oluyordu” (SHU8)

Katılımcıların %13,3’üne göre mültecilerin insanca yaşam ihtiyacı ve içinde buldukları durum kendilerinde iç huzursuzluğa neden olmaktadır. Öyle ki bazen vicdan azabı ile başlayan süreç hissizleşme ile devam edebilmektedir.

“Yani şöyle, hassas grupta çalışıyor olmak ve hassas grubun ülkenin siyasi bir probleminin içinde yer alıyor olması benim için problem. Çünkü bazen kendi çıkarlarını başka bir şey söylerken o an objektif olmam gerekiyor. Bu yönde çatışabiliyorum bazen. İlk başladığımda vicdan azabı hissediyordum” (SHU4)

“İlk başta uyku problemin falan oluyordu, çok düşünüyordum mesela çünkü çok dipte yaşamlar. Problemlerini çözmeye çalışıyoruz ama onların beklentileri daha yüksek olduğu için biz de karşılayamadığımız için bir motivasyon düşüklüğü oluyordu. Onlara hangi kurumdan geldiğimizi söylediğimizde çok büyük beklentilere giriyorlar ve bu beklentiyi karşılayamıyoruz (SHU4)”

“Göçmenlerin yaşadıkları beni çok olumsuz etkiliyor. Bazen tercüme esnasında izin alıp hava almaya çalışıyorum. Ben göçmenlerin dil konusunda zorluk çektiklerini bildiğim için bu mesleği. Göçmeler dertlerini anlatamıyor kendilerini ifade edemiyorlar” (SHU7)

“Ruhsal hastalık henüz olmadı ama fiziksel olması an meselesi. . . . Bulaşıcı hastalıklar çünkü çoğunluğu uzun müddet yıkamadıkları için uyuz işte ne bilim hepatit ve çeşitli deri ve zührevi hastalıklar. Herhangi bir tedavi durumunda bulaş riski oldukça yüksek (SHU13)”

“Ben ilk günler zorlanıyordum ama su alıştım sanırım. Benim için değil de diğer arkadaşlarımın bazıları hala uyuyamıyor. Yarılı görüyoruz morga giriyoruz çünkü bazen.” (SHU12)

Bununla birlikte, sahada karşılaşılan manzaralar da katılımcıların çözmekte zorlandıkları sorunların başında gelmektedir. İlaçlarına el konulmuş mülteci ya da ses çıkarmasın diye uyku şurubu iştirilen çocuklar bunlardan bazıları oluşturmaktadır.

“Örneğin alandan örnek vereyim. Ben sağlıkçıyım iletişim problemim oluyor, yabancı uyruklu oldukları için örneğin Cezayirli birisi Arapça bilmiyor İngilizce bilmiyor Fransızca biliyor bu iletişim problemi oluyor benim için. Ben onun problemini tam anlamıyorum. Bunun dışında benim alanda müdahale edemeyeceğim vakalar da görüyorum. Bununla alakalı ne diyeyim örnek veriyorum diyabet hastası geldi. Elinde bir insülin kullanıyor kronik bir diyabet hastası push back(geri gönderme noktası) ilaçları da alınmış. İlaçları alınanlar orada ortalama üç gün tutulan da oluyor. Baya komaya kadar gidebilecek durumda olanlar oluyor” (SHU7)

“Bence benim için en büyüğü refakatsiz çocuklar. Üniversitede bir eğitim alıyorsun çocuk işte sosyal hizmet insan hakları dersi iniyorsun sahaya adam refakatsiz. Ve bu adam düzensiz göçmen yani 16 yaşında çocuk.. jandarmayı arayıp burada refakatsiz çocuk var desen de o çocuğu gelip ordan almıyorlar. Ve çocuğu da ikna edemiyorsun, ya abla bir kere deneyeyim de işte geri atılırsam işte o zaman bakarım falan. Bu refakatsiz çocuklar sürekli ortada dolanıyor. İstanbul’da geliyor çoğu orada biraz çalışıp biriktirdiği parayla Yunanistan’a geçmeye çalışıyor” (SHU10)

“Mesleğe başladığımda her şeyden etkilenirdim ama şu an pek etkilenmiyorum. Etkilendiğim durumlarda şöyle; çocuklarda etkilenebiliyorum hala. Örnek vereyim mesela push back esnasında 0-1- ya da 0-2 yaş aralığında çocuğu olan ebeveynin çocuğu ağlamasın diye uyku şurubu veriyorlar. Ve bu durumda uyku şurubu dozunu bilmiyor tabi ne kadar vereceğini bilinçsiz bir şekilde verdiği için. . . . O bebeğin ya da o çocuğun o halde görmek yani dokunuyorum ayağına sertçe vuruyorum ses vermiyor elini sıkıyorum böyle ufacak gözlerini açarmış gibi oluyor ama hep uyku halinde sıvı alamıyor yemek yemiyor. . . . Aileye hayret ediyorum çocuğa üzülüyorum. . . .” (SHU7)

“Scabies ee pardom uyuz hastalığı. Yani şöyle push back göçmenler karşı tarafta küçük bir alanda toplandıklarını ve alanın çok pis olduğunu söylemişlerdi. Pis olduğundan dolayı hijyen yoksunluğundan dolayı vücutları sürekli kaşınıyordu ben de alanda sürekli kaşınıyordum.” (SHU7)

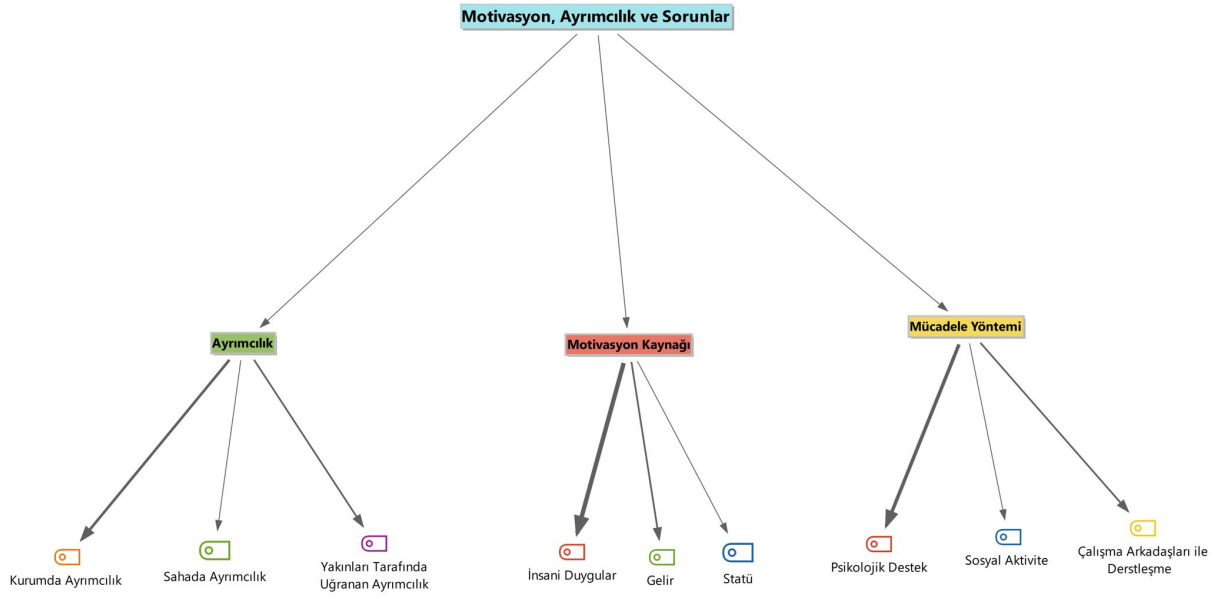
“En çok karşılaştığımız afedersiniz ama tecavüz olayları oluyor. Askerler tarafından tecavüz edilen. Yunanistan Bulgaristan sınırları içerisinde. Ben bizzat şahit olmadım, şahit olan bir arkadaşım anlattı. Benim bizzat şahit olduğum ise 50 kişilik bir grup içerisinde kadınları kızları da dahil olmak üzere çırtlıçplak aranması, bir erkek tarafından.” (SHU11)

A5 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sektörde çalışmayı kolaylaştıran motivasyon ya da sosyal değerler ve çalışanlara yönelik ayrımcılığa ilişkin veriler Tablo 5’te verilmiştir. Tablodaki gruplandırma katılımcıların vermiş oldukları cevaplara göre yapılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Motivasyon, Sorunlarla Mücadele Yöntemi ve Ayrımcılığa İlişkin Veriler

Motivasyon Kaynağı	Yüzde	Kişi
İnsani Duygular	%80	12
Gelir	%20	3
Statü	%0	0
Mücadele Yöntemi		
Psikolojik Destek Alıyorum-Aldım	%40	6
Çalışma Arkadaşlarımla Dertleşiyorum-Paylaşıyorum	%26,6	4
Sosyal Aktivite-Spor	%33,3	5
Ayrımcılık		
Çalıştığım Kurumda Ücret Ayrımcılığı Var	%53,3	8
Sahada Ayrımcılığa Uğruyorum	%13,3	2
Yakınlarım Tarafından Ayrımcılığa Uğruyorum	%20	3
Herhangi bir şekilde ayrımcılığa maruz kalmadım	%13,3	2

**Şekil 1.** Çalışma motivasyonu- ayrımcılık ve mücadele yöntemlerine ilişkin veriler.

Hiyerarşik Kod – Alt Kod Modeline göre oluşturulan Şekil 3'e göre; piyasa şartlarının üstünde gelir elde etmelerine rağmen katılımcıların çalışma motivasyonlarını arttıran şeyin gelirden ziyade vicdani duyguların olduğu görülmüştür. Katılımcıların %80'i için en önemli motivasyon kaynağı insani duygulardan oluşurken sadece %20'si gelirin etkili olduğunu belirtmiştir. Kundratova da sosyal hizmet gibi çalışma şartları zor bir alanda ücretin motivasyon kaynağı olmadığını, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerin önemli olduğunu belirtmektedir (Kundratová, 2010, ss. 100-103). Elde edilen bulgular bu anlamda literatürle benzeşirken, insani duyguların motivasyon aracı olması konusunda ise ayrılmaktadır.

Bununla birlikte statü vb sınıflandırmaların katılımcıların motivasyonunu arttırmada önemli olmadığı görülmüştür. Katılımcıların bazıları eğer insani boyutu olmasa bu işte geliri için çalışmayacaklarını, ücreti düşük bulduklarını da belirtmektedir. Bunun dışında bazı katılımcılar ise göçmenlerin düştüğü durumu görüp hayata daha sıkı sarıldıklarını belirtmektedir.

“yani gelir durumu dışındaki bütün saydıklarınız beni tatmin eden şeyler. Daha çok insani bakıyorum bir de benim için farklı kültürden gelen Asya tarafından gelen Pakistan Bangladeş Hindistan Nepal insanlarla bir arada olmak özellikle Pakistan halkı onların kültüründe de okuduğum için. onlara destek vermek onlar da çok mutlu oluyorlar” (SHU9)

“Geliri kesinlikle tatmin ediyor beni ama aynı şekilde hassas gruplarla çalışmak da beni tatmin ediyor” (SHU3)

“Vicdan diyelim de onlar da benim memleketimden gelen insanlar da var çünkü. Çalışma motivasyonumun gelire hiçbir alakası yok. Vicdani olmak, çok iyi anlamak. Yani bazen kadınlar falan oluyor göçmenlerin içinde tecavüze uğrayan kişileri. . . anlatmıyorlar başkasına değil de kadın kadına anlatıyorlar” (SHU12)

“Bu işi bence insanı sadece insan olduğu için değer veren insanlar, onun dışında ayırım gözetmeyenler, onun dışında sabır katsayısı yüksek olanlar onun dışında bence aşırı merhametli insanların da bu işi yapmaması gerekiyor. Çünkü duygusal anlamda çok psikolojik anlamda çok zarar görebiliyorlar. Bunu ben birkaç tercüman arkadaşımda gördüm.” (SHU10)

“valla bu soruyu ben de biraz benim böyle üniversitede geliştirdim. Nedense hep dezavantajlı gruplarla çalıştım. Cezaevinde çalıştım 2 sene, lgbt'lerle çalıştım hep böyle bir toplumla ilişkiydim. Hiç böyle gideyim de bir özel okulda çalışayım istemedim hiç biraz daha böyle hep dışarda kalana bir şeyim vardı” (SHU5)

“Hatay'da doğdum büyüdüm, Suriye savaşından sonra bölgede Suriyeli görüyordum ve o yüzden bu işe daha yakındım bir de parası tabii. Hiç kimse bu kadar para vermiyor. Yerel bir kurumda çalışırken de ortalama ücretin üstünde gelir elde ediyordum.” (SHU10)

“Geliri ben az buluyorum çünkü biz 7/24 çalışıyoruz. Aileler için zor gecenin başında ya sabahın köründe çocukları bırakıp gitmek zor. Ben bu işi maddi nedenlerle yapmıyorum. Ben insanlara yardım ederken motive oluyorum” (SHU11)

“Gelir kariyer hayatını idame ettirme daha iyi yerlere gelip daha büyük işler yapmak diyebilirim ben daha yukarıya gelsem o göçmenlere daha fazla yarar sağlayabilirim.” (SHU2)

“Göçmenlerle çalışmanın en önemli yanı, hayatta en kötüsüne şahit olmak. Gündüz normal birisiyle oturmuşsun konuşmuşsun ama akşamına da gidip en dipte olan birisini görüyorsun. Umudunu kaybetmiş parasını kaybetmiş sağlığı gitmiş geleceği yok geçmişiyse bütün köprülerini kırmış. Belki iki saat arayla en üstle en dibi görüyorsun. İnsanların kötü hayatını gördükçe kendi hayatını daha sık tutuyorsun” (SHU2)

“Ben işimi çok seviyorum, önceden Ankara'da ambulans çalışıyordum. İnsanlara yardım etmeyi sevmeyi yani din, dil ve ırk ayırt etmeden çalışmayı göze almıştım zaten. Geliri bilmiyordum hocam bu işe başlamadan önce ne kadar maaş alacağımı bile bilmiyordum.” (SHU13)

“Bu işi yapacak insan empati yapabilmeli yani o insanlar da savaştan bir enkaz altından çıkıp geldiler bu maaş meselesi değil. Onur ve gururlu savaştan çıkmış insanlara milliyetçi, duyguları uygulamamalıyız bence. (SHU13)

“Benim başıma da gelebilir diye düşünüyor insan..” (SHU13)

“Bu işi yapmak için insani değerler önemlidir. Gerçekten milliyetçi bir insan bu işi yapamaz” (SHU9)

Katılımcıların karşılaştıkları ya da maruz kaldıkları sorunlarla baş etme yöntemi sorulduğunda ise %40'ının profesyonel destek aldığını ya da almaya devam ettiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %26.6'sı kurum bünyesinde çalışan psikologlarla profesyonel olmasa da arkadaşlık ilişkileri bağlamında desteklerini ve bu şekilde üstesinden geldiklerini ifade etmektedir. Katılımcıların %33'ü ise destek almanın yerine sosyal aktivitelere katılarak da sorunlarını çözme yolunu tercih etmektedirler. Katılımcıların bazıları ise spor yaparak ruh sağlığını koruduklarını ifade etmektedir. Metta vd'ne (2020) göre psikolojik destek almak bireysel mücadele yöntemlerinin başında gelirken, boş zamanlarda yapılan aktivitelerle zihnin dağıtılması da bir mücadele yöntemidir (Mette ve diğerleri, 2020, s. 7). Elde edilen bulgular bu anlamda Metta vd'nin yapmış olduğu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Saha çalışanlarının kendi aralarında yaptıkları konuşmaların da sorunların üstesinden gelinmesinde etkili olduğu görülmüştür.

“Biz genelde birbirimizden destek alıyoruz kendi aramızda bir destek mekanizmamız var. Yeri geldiğinde saha alanında yeter artık konuşma bin arabaya dediğimiz de oluyor ama geri dönüşte yine son ses müzik açıp hiçbir şey olmamış gibi” (SHU1)

“Çok travmalar yaşıyoruz. Bir annenin doğum yaparken öldüğünü görmek. Göç sırasında şahit oldum. 3-4 kardeşin yetişkin olmayıp birisinin suda boğulması... öldüğü zaman görmüyoruz ama olay yerine gittikten sonra görüyoruz. İster istemez bize yansıyor. Destek almayı düşündüm birkaç defa ama bazen iş durumundan bazen yoğunluktan aksattım açıkçası. Tam destek almadım ama meslektaşlarımız içinde psikolog falan var. Birbirimizle görüşmeler yapıyoruz konuşuyoruz yardımcı oluyoruz ama tam olarak destek almadım” (SHU2)

“Ben anksiyetem olduğu için zaten ilaç kullanıyordum şimdi işten kaynaklı yine destek alıyorum. Bizim çalışma alanımızdan dolayı anlık sürekli bildirim halinde olduğumuz için gruplarımız var. Hem sahada olanlar hem ofiste olanlar için. Hadi kolay gelsin hadi siz yaparsınız gibi...” (SHU1)

“Sosyalleşme ile bence biraz aşmaya çalışıyorum. Konuşmak çok şikayet etmek, şikayet ediyorum. İş arkadaşlarıma şikayet ediyorum. Mekanizmam bu.” (SHU6)

“Sanırım bu tamamen sosyal hayatla ilgili. Sosyal biri olmam sosyal aktivite yapmam. Spora önem veriyorum sosyal aktiviteler yapıyorum” (SHU4)

“Göçmenlerin yaşadıkları beni çok olumsuz etkiliyor. Bazen tercüme esnasında izin alıp hava almaya çalışıyorum. Ben göçmenlerin dil konusunda zorluk çektiklerini bildiğim için bu mesleği. Göçmeler derdlerini anlatamıyor kendilerini ifade edemiyorlar. “Yani mesela hani şimdi bu konu için eğitime katıldım hani kendim için nasıl yapacağım. Bazen hani spor yapıyorum bazen müzik dinliyorum. Arkadaşlarla birbirimizi motive ediyoruz” (SHU8)

“Zaten kaygılı bir insan olduğum için fark etmiyor olabilirim. Ama zaten terapi seansına gidiyorum. Mesela bir arkadaşım var

ikimizde de anksiyete var, arttığı zaman ikimiz de kusuyoruz. Ona diyorum ki kanka yanımda ilaç var kötü olursan söyle vereyim” (SHU10)

“Ben kendi adıma daha önce çalıştığım yerde destek aldım zaten. . . ” (SHU12)

Katılımcıların %53’ü çalıştıkları kurumda ücret konusunda ayrımcılık yaşandığını düşünmektedir. Ayrımcılığın ise yabancı kökenli yöneticilerin aldıkları gelirlerden kaynaklandığını belirtmektedirler. Katılımcıların önemli bir kısmına göre rotasyon usulü 2-3 senelik periyotlarla kurumun farklı projelerinde yöneticilik yapanların yerel çalışanların 5-6 katını kazanmaktadır. Kuruluşun Türkiye’de çalışan yerli sosyal hizmet uzmanlarına yaklaşık bin \$ aylık öderken bu miktar yabancı yöneticilerde 5-6 bin \$’dan başlamaktadır. Bu durum çalışanlar arasında motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Literatürde ücret ayrımcılığına ilişkin bilgi bulunamamış, bu durumun proje bazlı çalışmaktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Ya yabancılarla Türkler arasında ücret konusunda ayırım olduğunu düşünüyorum. Yani ben 1000\$ -1100\$ bazında alıyorsam onlar 5000\$’dan başlıyor. O kadar fark ediyor. Biz türk olduğumuz için yerli olarak alıyoruz ama yabancılar Türkiye’de çok daha fazla alıyorlar. Bunun haksızlık olduğunu düşünüyorum. Onlar dünyaları alırken ben gece gündüz köpek gibi çalışıp. . . ” (SHU1)

“Biraz şey oluyor, bizde üst seviye yönetim \$’la maaş alıyor ve onlar rotasyonlar 3-4 senede bir farklı ülkeye gidiyorlar. Yabancılar ve expat gibiler aslında konsolosluklardaki gibi yani en azından öyle ücretlendiriliyorlar. Uzaydan gelmiş gibi oluyorlar, adam orda kaç bin \$ alıyor ama he he diyor anlamıyor. Adam orada dolarları alıyor biz üç kuruş para alıyoruz. Ama günün sonunda asıl yönetim onlar oluyorlar” (SHU5)

“Ayrımcılık yaşandığını düşünüyorum açıkçası. Uluslararası kurumlar için bir sürü mezun var ve bunu kullanıyorlar.” (SHU6)

Katılımcıların %13.3’ü göçmenlerle çalıştıkları için sahada ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir. Bunun dışında benzer nedenlerden ötürü katılımcıların %20’i ise arkadaş ya da yakınları tarafından dışlanmaya ya da ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir.

“Bazı köylerde olabiliyor. Ya da bazı kamu görevlileri sizi el üstünde tutarken, teşekkür ediyor. Bazıları size üstten bakıyor..” (SHU1)

“halk tarafından bazen ayrımcılığa maruz kalıyorum. Niye böyle yapıyorsun neden yardımcı oluyorsun gibisinden. Niye buraya geliyorlar siz bunlara destek çıkıyorsunuz. . . ”(SHU3)

“Göç Türkiye’nin gündeminde olan bir konu olduğu için. İnsani olarak bakmıyorlar daha çok hani onları bu ülkede kalmaya teşvik ediyormuşuz gibi bakıyorlar. Fiziki anlamda bir ayrımcılık olmuyor ama sohbet ederken falan mültecilerle ilgileniyor yardım ediyor gibi sohbet olur mutlaka arkadaş ortamında. . . ” (SHU4)

“Çalıştığım kurumda böyle bir şey olmadı ama sosyal ortamdaki arkadaşlarımda oldu. Aynen işte mesela size mi kaldı mülteciler neden siz ilgileniyorsunuz. Size mi kaldı bu iş, gönderin gitsinler. Anlayan insanlara anlatmaya çalışıyorum, bunlar savaştan geldiler bunlara bot giysi vermek zorundayız diyorum anlamıyorlarsa söylemiyorum. (SHU13)

Sonuç ve Tartışma

Göç İdaresi Başkanlığının verilerine göre 2022 yılında Türkiye’de yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısı yaklaşık 270 bin olurken, bunların 110 bini Afgan, 42 bini Suriyeli ve 14 bini Pakistan uyrukludur. 2023 Mayıs itibariyle geçici koruma statüsü verilen Suriyeli sayısı 3,37 milyon olurken, yaklaşık 530 bini İstanbul’da ikamet etmektedir. Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası vb uluslararası sivil toplum kuruluşlarının bu denli büyük göçmen akınına uğrayan Türkiye gibi ülkelerde insani yardım için projeler kapsamında faaliyette buldukları görülmektedir.

Ulusüstü kurum olarak adlandırılan bu sivil toplum kuruluşları, özellikle sınır bölgelerindeki geri gönderme merkezlerinde göçmenlere yönelik insani yardım projeleri yapmaktadır. Bu projeler genellikle 3-5 yıllık zaman dilimlerinde faaliyet göstermekte ve yerel kaynaklardan uzman istihdam etmektedir.

Bu çalışma ise Türkiye’de illerinde faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışan 15 sosyal hizmet saha çalışanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yapılan görüşmede elde edilen verilerin nitel araştırma tekniklerine göre analiz edilmesinden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre çalışan sosyal hizmet uzmanlarının %73’ü lisans ve daha üstü eğitim seviyesine sahiptir. Saha çalışanlarının esas görevlerinin sınırda yakalanan ve geri gönderme merkezlerine yollanan göçmenlere insani yardımı organize etmek olduğu görülmüştür. Bu organizasyon içerisinde; yiyecek, giyecek ve ilk yardım hizmetleri bulunmaktadır. Bunun dışında psiko-sosyal destek ihtiyacı olanlara bu desteği sağlamaya çalışmaktalar.

Bu araştırmanın Türkiye’de istihdam edilen saha çalışanları ile yapılması çalışmanın birinci kısıtını oluşturmaktadır. Çalışanların 7 gün 24 saat çağrılara cevap vermek zorunda olması ise görüşmelerin sık sık yeniden planlanmasına neden olduğu için çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle görüşmeler planlanandan daha uzun sürmüştür. Hatay, Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin vb. diğer sınır illerinde yapılacak çalışmaların literatürü zenginleştireceği gibi farklı sonuçlar vereceği de unutulmamalıdır. Bununla

birlikte, Bulgaristan ve Yunanistan gibi sınırın diğer ucundaki bölgelerde yapılacak benzer araştırmalar hem kıyaslama imkanı sunacak hem de konunun farklı pencereden incelenmesine imkan tanıyacaktır. Gelecekte benzer çalışmayı yapacak araştırmacıların bu kısıtları dikkate alması önerilmektedir.

Katılımcılar arasında asgari ücret ve altı gelir elde eden kimse bulunmazken yaklaşık her iki katılımcıdan birisi 16000-19999 TL arası gelir elde etmektedir. Ücretler ile ilgili olarak, kıdem arttıkça gelirin de arttığını söylemek mümkündür. Asgari ücretin 8006 TL olduğu dikkate alındığında, saha çalışanlarının bu ücretin oldukça üstünde gelir elde ettiği söylenebilir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde; piyasa şartlarının üstünde gelir elde etmelerine rağmen çalışma motivasyonlarını arttıran şeyin gelirden ziyade vicdani duyguların olduğu görülmüştür. Bu bulgu Kudratova (2010) ve Martens vd (2012) yapmış olduğu çalışmalarla benzerlik göstermekte ve literatürü desteklemektedir. Bununla birlikte statü vb sınıflandırmaların katılımcıların motivasyonunu arttırmada önemli olmadığı görülmüştür. Katılımcıların bazıları eğer insani boyutu olmasa bu işte geliri için çalışmayacaklarını, ücreti düşük bulduklarını da belirtmektedir. Bunun dışında bazı katılımcılar ise göçmenlerin düştüğü durumu görüp hayata daha sıkı sarıldıklarını belirtmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda, proje asistanları dışında tüm çalışanların tam zamanlı ve çağrı üzerine çalıştıkları görülmüştür. Günlük 8 saat ve haftalık 40 saat çalışma saatleri olsa da sahadan çağrı gelmesi durumunda 7 gün 24 saat bu çağrılara cevap vermek zorunda oldukları; bu çalışmalar sonucunda haftalık çalışma süresinin sıklıkla aşıldığı ve kendilerine ücretli izin verildiği görülmüştür. Bu bulgular Mette vd'nin (2020) elde ettiği bulgularla benzeşmekte ve çalışma sürelerinin önemli bir sorun olduğunu desteklemektedir.

Katılımcılar açısından çalışmanın proje bazlı olması ya da iş güvencesinin olmaması ve 7/24 saat çalışma hazır olma ya da çağrı geldiği anda sahaya gitmeye hazır olmaları durumu en önemli sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Öyle ki katılımcıların %26,6'sı çalışma saatlerinin belirsizliğini en önemli sorun olarak görmektedir. Yine katılımcıların %26,6'sına göre en proje bazlı çalışmaktan kaynaklanan iş güvencesinin eksikliği önemli sorundur. Saha çalışanlarının proje bazlı istihdam edildikleri için iş güvencesi kaygısı yaşadığı görülmektedir. Yapılan literatür araştırmasında ise iş güvencesi sorunu tespit edilememiştir. Türkiye'de istihdam edilen saha çalışanlarının iş güvencesi kaygısı yeni bir bulgu olarak ayrılmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Katılımcıların karşılaştıkları ya da maruz kaldıkları sorunlarla baş etme yöntemi sorulduğunda ise %40'ının profesyonel destek aldığını ya da almaya devam ettiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %26,6'sı kurum bünyesinde çalışan psikologlarla profesyonel olmasa da arkadaşlık ilişkileri bağlamında desteklerini ve bu şekilde üstesinden geldiklerini ifade etmektedir. Bu saha çalışanlarının kendi aralarında yaptıkları konuşmaların da sorunların üstesinden gelinmesinde etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların %33'ü ise destek almanın yerine sosyal aktivitelere katılarak da sorunlarını çözme yolunu tercih etmektedirler. Katılımcıların bazıları ise spor yaparak ruh sağlığını koruduklarını ifade etmektedir. Bu bulgular Mette vd'nin (2020) yapmış oldukları çalışmayla benzeşmekte ve literatürü desteklemektedir.

Literatürdeki en büyük farklılık belki de ücret ayrımcılığı konusunda görülmüştür. Öyle ki katılımcıların %53'ü çalıştıkları kurumda ücret konusunda ayrımcılık yaşandığını ifade etmektedir. Literatürde benzer bir ayrımcılığa rastlanmazken, bu çalışmadaki katılımcılar, yabancı uyruklu yöneticilerin dövizle maaş aldıklarını ve bunun ciddi bir ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle, çalışmada elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Onay: Araştırmanın Etik Kurul İzin Onayı Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı 30.01.2023 tarihli ve E-66786969-929-76859 sayılı yazısı ile alınmıştır.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Ethical Approval: Ethics Committee Permission Approval of the study was received with the letter dated 30.01.2023 and numbered E-66786969-929-76859 from the Dean of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Kırklareli University.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Umut Yertum 0000-0003-1548-264X

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Asquith, S. Ve Clark, C. (2005). The Role of the Social Worker in the 21 st Century- A Literature Review. Scottish Executive.
- Bamford, T. (1990). *The future of social work*. Basingstoke London: Macmillan.
- Birger, L., Nadan, Y. Ve Ajzenstadt, M. (2020). Politicisation processes in everyday practice with refugees: The experiences of Israeli and German social workers. *European Journal of Social Work*, 23(6), 1019-1031. Doi:10.1080/13691457.2020.1793107
- Çakran, Ş. Ve Eren, V. (2017). Mülteci politikası: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 1-30.
- Davis, A. F. (1984). *Spearheads for reform: The social settlements and the progressive movement, 1890-1914*. New Brunswick, N.J: Rutgers University Press.
- Eilers, K. (2003). Social Policy and Social Work in 1928. S. Hering ve B. Waaldijk (Ed.), *History of Social Work in Europe (1900–1960): Female Pioneers and their Influence on the Development of International Social Organizations* içinde (ss. 119-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Doi:10.1007/978-3-322-80895-0_13
- Flexner, A. (2001). Is Social Work a Profession? *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165. Doi:10.1177/104973150101100202
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023a). Hakkımızda. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/hakkimizda> adresinden erişildi.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023b). Teşkilat Şeması. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/teskilat-semasi> adresinden erişildi.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023c). GEÇİCİ KORUMA. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden erişildi.
- Hayter, S., Fashoyin, T. Ve Kochan, T. A. (2011). Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*, 53(2), 225-247. Doi:10.1177/0022185610397144
- Humphries, B. (2004). An Unacceptable Role for Social Work: Implementing Immigration Policy. *The British Journal of Social Work*, 34(1), 93-107. Doi:10.1093/bjsw/bch007
- IFSW. (2022a). Global Definition of Social Work – International Federation of Social Workers. 20 Aralık 2022 tarihinde <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> adresinden erişildi.
- IFSW. (2022b). About IFSW – International Federation of Social Workers. 19 Aralık 2022 tarihinde <https://www.ifsw.org/about-ifsw/> adresinden erişildi.
- J. Hargues, R., Cecil, D. Ve Stoltzfus, K. (2021). The experiences of German social workers working with refugees. *Journal of Social Work*, 21(1), 3-138. Doi:10.1177/1468017319860305
- Jennissen, T. Ve Lundy, C. (2011). *One Hundred Years of Social Work: A History of the Profession in English Canada 1900-2000*. Kanada: Wilfred Laurier University Press.
- Kundrátová, I. (2010). Motivating Social Workers: The Significant Factors Affecting Practical Social Work. *The Significant Factors Affecting Practical Social Work*, 13.
- Lusk, M. Ve Terrazas, S. (2015). Secondary Trauma Among Caregivers Who Work With Mexican and Central American Refugees. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 37(2), 257-273. Doi:10.1177/0739986315578842
- Messenger, J. C. (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (s. 175). Cenevre: International Labour Organisation.
- Mette, J., Wirth, T., Prill, J., Harth, V. Ve Nienhaus, A. (2020). Working conditions, mental health and coping of staff in social work with refugees and homeless individuals: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*, 27(4), e257-e269. Doi:10.1111/hsc.12730
- NASW. (2022). Social Work History. 12 Aralık 2022 tarihinde <https://www.socialworkers.org/News/Facts/Social-Work-History> adresinden erişildi.
- Pierson, J. H. (2021). *A new history of social work: Values and practice in the struggle for social justice*. Routledge advances in social work. New York, NY: Routledge.
- Potocky-Tripodi, M. (2002). *Best practices for social work with refugees and immigrants*. New York: Columbia University Press.
- Refugees, U. N. H. C. For. (2023). UNHCR viewpoint: “Refugee” or “migrant” – Which is right? UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/7/55df0e556/unhcr-viewpoint-refugee-migrant-right.html> adresinden erişildi.
- SGDD. (2022). Hakkımızda – SGDD-ASAM. <https://sgdd.org.tr/hakkimizda/> adresinden erişildi.
- TBMM. Geçici Koruma Yönetmeliği (2014).
- Tham, P. (2006). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work—BRIT J SOC WORK*, 37, 1225-1246. Doi:10.1093/bjsw/bcl054
- NHCR. (2022a). Refugee Crisis in Europe: Aid, Statistics and News | USA for UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unrefugees.org/emergencies/refugee-crisis-in-europe/> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2022b). Ukraine Emergency: Aid, Statistics and News | USA for UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unrefugees.org/emergencies/ukraine/> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2022c). About Us. *UNHCR*. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/about-us.html> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2023). UNHCR - Refugee Statistics. *UNHCR*. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/> adresinden erişildi.
- Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık. <https://www.seckin.com.tr/kitap/176755156> adresinden erişildi.
- Zakova, M., Levicka, K. Ve Legersky, D. (2015). Identity of social workers working with immigrants with an international protection in Slovakia. *Romanian Journal for Multidimensional Education*, 7(1), 91-104.

How Cite This Article / Atıf Biçimi

Yertum, U. (2023). Göçmenlerle çalışmak: sosyal hizmet saha çalışanlarının deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 159-175. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1294083>