

فلاخن ۲۱۵

روندهای دزدی دستبزد:

بازار کار نئولیبرالی

و

پناهندگان سوری در ترکیه

دانیل بلانگر | جنک ساراچ اوغلو

ترجمه: مهرداد امامی



روندهای نژادی و استعماری

بازار کار فئودالیستی و پناهندگان

سوری در ترکیه

دانیل بلانگر | جنک ساراچ اوغلو

ترجمه: مهرداد امامی

مناخ

مقدمه‌ی مترجم:

«مسئله‌ی سوری‌ها» در ترکیه طی سال‌های اخیر تبدیل به بحرانی فراگیر و در عین حال عرصه‌ی جولان نیروهای سیاسی گوناگون شده است. حضور رسمی بیش از ۳,۵ میلیون سوری و در مجموع ۵,۵ میلیون «اتباع خارجی» که با احتساب غیررسمی‌ها رقم بسیار بیشتری می‌شود، ظرف سالیان اخیر معضلات فراوانی را هم برای پناهندگان/پناهجویان و هم برای دولت/جامعه‌ی ترکیه به همراه آورده است. از یک سو، در دسترس بودن نیروی کار غیررسمی و شدیداً ارزان خارجی‌ها، در این مورد سوری‌ها، برای دولت و سرمایه‌داران ترکیه سودهای فراوانی در پی داشته و چیزی به جز فلاکت و فرودستی برای کارگران خارجی/سوری در بر نداشته است. از سوی دیگر، دولت ترکیه با اهرم فشار قرار دادن «مسئله‌ی پناهندگان» در مقابل اتحادیه‌ی اروپا سال‌هاست که پول‌های هنگفتی را در ازای «اسکان موقت» پناهندگان به دست آورده و طبعاً ساختار اداری/بوروکراتیک عظیمی را برای «مدیریت» خارجی‌ها/پناهندگان برپا کرده است. هرچند از نظر حقوقی جایگاهی به عنوان «پناهنده» در ترکیه تعریف نشده، اما دولت این کشور عناوین خاصی را برای پناهندگان مشخص تعبیه نموده است. مثلاً به واسطه‌ی ورود سوری‌ها عبارت «تحت حفاظت موقت» تبدیل به عنوانی خاص برای پناهجویان عمدتاً سوری شد. از این منظر، طبیعی است که دولت و سرمایه‌ی ترکیه مدافع حضور خارجی‌ها/پناهندگان در ترکیه باشند، چرا که آن‌ها برای سرمایه در حکم «نیروی کار ارزان» و برای

دولت همچون «سوژه‌ی مذاکره‌ی حقوق بشری» هستند.

در سطح جامعه‌ی ترکیه، حضور میلیونی سوری‌ها موجب تعمیق احساسات ملی‌گرایانه‌ی مبتنی بر دیگری‌ستیزی/خارجی‌ستیزی شده است. علاوه بر این، به گفته‌ی مقامات ترکیه، تعداد سوری‌ها در بعضی از شهرها از تعداد ساکنان بومی آن بیشتر و این امر موجب «تهدید ساختار جمعیت‌شناختی» کشور شده است. تمام این عوامل به‌اضافه‌ی احساسات شوونیستی تشدیدشده در بستر رواج افسانه‌های خارجی‌ستیزانه/سوری‌ستیزانه حول ایده‌ی کمک‌ها و حمایت‌های مالی دولتی عرصه را برای حملات نژادپرستانه/خارجی‌ستیزانه کاملاً فراهم کرده است. کوچک‌ترین برخوردها بین سوری‌ها و شهروندان ترکیه به راحتی می‌تواند منجر به شکل‌گیری حملات نژادپرستانه علیه سوری‌ها شود. مثلاً در ۱۰ آگوست ۲۰۲۱، درگیری یک گروه از سوری‌ها در منطقه‌ی «آلتین‌داغ» آنکارا با دو جوان تُرک منجر به قتل دو جوان تُرک شد. پس از آن، ظرف چند ساعت بخشی از جوانان محله و بخش بزرگ‌تری از محلات دیگر متشکل از اعضای تشکیلات فاشیستی «اولکو اوجاقلاری»، نزدیک به «حزب حرکت ملی» و همچنین جوانان ملی‌گرای کمالیست به محل حادثه آمدند و تحت عنوان انتقام به خانه‌ها و مغازه‌های سوری‌ها حمله کردند، به‌طوری که پلیس و نیروهای ویژه مجبور به محاصره‌ی محله و حفاظت از سوری‌ها شدند، هرچند ویدئوهایی از کمک پلیس به حمله‌کنندگان برای ورود به محله‌ی محاصره‌شده در اینترنت موجود است. در نهایت، ظرف چند روز نیروهای پلیس بخش زیادی از ساکنان سوری را به بهانه‌ی «محافظت در برابر حملات» از منطقه‌ی آلتین‌داغ خارج کردند و عملاً سیاست کوچ اجباری، تخلیه‌ی محله، دستگیری و روانه‌ی کمپ کردن شماری از سوری‌ها و حتی دیپورت‌های مودی و گروهی در دستور کار قرار گرفت. این نمونه به خوبی نشان می‌دهد جو غالب در جامعه و سیاست ترکیه، تا چه حد علیه خارجی‌ها و مشخصاً سوری‌هاست. با این حال نباید از خاطر برد که پناهندگان افغانستانی، پاکستانی، عراقی، ایرانی و آفریقایی و غیره هم بعد از سوری‌ها آماج حملات یکسان با شدت‌های گوناگون قرار می‌گیرند.

اهمیت «مسئله‌ی سوری‌ها» به حدی است که تمام بازیگران سیاسی مواضع خود را حول محور چگونگی «مدیریت» و «بازپس فرستادن انسانی» سوری‌ها شکل می‌دهند. بلوک حاکم متشکل از حزب عدالت و توسعه (AKP) و حزب راست‌گرای افراطی حرکت ملی (MHP) شدیداً از سیاست‌های مهاجرتی اردوغان حمایت می‌کنند. در این میان، بلوک مخالف متشکل از حزب جمهوری‌خواه خلق (CHP)، حزب خوب (İYİ)، حزب آینده (Gelecek) و حزب دموکراسی و پیشرفت (DEVA) از یک‌سو و ائتلاف حزب دموکراتیک خلق‌ها (HDP) با سایر احزاب چپ، از سوی دیگر، مخالف سرسخت سیاست‌های اردوغان در کل و سیاست‌های مهاجرتی دولت او به‌طور مشخص هستند. درون بلوک مخالف، جریان اصلی به رهبری حزب جمهوری‌خواه خلق که حزبی «سوسیال‌دموکرات» محسوب می‌شود،

به طرز غیرشگفت‌آوری غوطه‌ور در عواطف ملی‌گرا/خارجی‌ستیز است و سیاست انتخاباتی خود برای سال آینده را از هم‌اکنون مبتنی بر «بازپس فرستادن انسانی» سوری‌ها پیش می‌برد. البته چندان جای تعجب نیست بلوک مخالف «سوسیال‌دموکراتی» که متحد «راست‌ها/فاشیست‌های سابق» «حزب خوب» به رهبری مرال آک‌شنر، دست‌راست سابق «دولت باغچه‌لی»، رهبر حزب حرکت ملی؛ «حزب آینده» به رهبری احمد داوداوغلو، وزیر و نخست‌وزیر سابق و واضع دکترین «عمق استراتژیک»؛ و «حزب دموکراسی و پیشرفت» به رهبری علی باباجان، وزیر خارجه و اقتصاد اسبق به مدت ۱۳ سال است، در کنار گرایش‌های ملی‌گرایانه/کمالیستی خود چنین رویکردی داشته باشد. در یکی از تحولات اخیر، سیاست‌مداری به نام امید اوزداغ^۱ با انشعاب از «حزب خوب» حزبی به نام «ظفر» را بنیان گذاشت. طبق گفته‌ی خود او، دلیل تأسیس این حزب تحولات جنگ داخلی افغانستان و شروع جنگ سوریه در سالیان اخیر است. چندی پیش فیلم کوتاه «استیلای خاموش»^۲ در شبکه‌های اجتماعی منتشر شد که داستان آن ماجرای افزایش جمعیت تدریجی سوری‌ها در ترکیه است. در این فیلم کوتاه که اتفاقاً امید اوزداغ تهیه‌کننده‌ی مالی آن است، در یک سناریوی خیالی نشان داده می‌شود که در سال ۲۰۴۳ استانبول به «اشغال» خارجی‌ها/سوری‌ها درآمده و شهروندان ترکیه در اقلیت قرار گرفته‌اند و در حال مقاومت هستند. در بخشی از فیلم، زن گوینده‌ی خبر ادعا می‌کند در سال ۲۰۲۲ هشت میلیون سوری در ترکیه زندگی می‌کردند. اگرچه تصور می‌رود این فقط یک فیلم کوتاه است، اما دقیقاً بازتاب افسانه‌پردازی‌های منفی و اطلاعات نادرست/اغراق‌شده حول خارجی‌ها و سوری‌ها از طریق رسانه‌های جمعی در ذهن شهروندان محسوب می‌شود.

در میان سیل عظیم احساسات خارجی‌ستیزانه‌ی طبقات حاکم، چه حزب حاکم و چه حزب مخالف اصلی، البته مردمان فرودست، کارگران، فعالان و احزاب چپ و جریان‌های فمینیستی، گردها، علوی‌ها، ارمنی‌ها و دانشجویان و پژوهش‌گرانی هم هستند که سعی دارند به واسطه‌ی گسترش همبستگی طبقاتی، جنسیتی، قومی و غیره و تلاش برای شناخت فرودستان و سازمان‌یابی آن‌ها موجبات کم‌اثر شدن خارجی‌ستیزی و دیگر آشکال ستم را فراهم آورند. به عنوان یک نمونه از همبستگی طبقاتی شاخص می‌توان به سخنان یکی از کارگران «بازیافت» اشاره کرد که در سپتامبر ۲۰۲۱، در جریان هجوم نیروهای شهرداری استانبول به انبارهای ضایعات زباله‌گردها در منطقه‌ی «عمرانیه» و «باقرکوی»، در حضور چند خبرنگار به نمایندگی از انجمنی که خود کارگران غیررسمی تشکیل داده بودند، بیانیه‌ای خواند. در این بیانیه، در برابر گفتاری که سعی دارد مسئولیت وضع موجود را به گردن «اتباع خارجی افغانستان»

۱- Ümit Özdağ

۲- فیلم را می‌توانید در این آدرس ببینید.

بپردازد، کارگر مذکور چنین می‌گوید:

«دلیل حمله به ما، حضور اتباع خارجی افغانستانی در بین‌مان عنوان شده، مگر ما خارجی‌ان را به کشور فراخواندیم؟ اگر بحث بر سر اتباع خارجی است چرا همه‌ی کارگران را هدف قرار می‌دهید؟ ما هم به خاطر حضور اتباع خارجی دستمزدهایمان کاهش پیدا کرده. ما در فقر زندگی می‌کنیم، مهاجران خارجی هم در فقر زندگی می‌کنند. فقیر از همه بهتر حال فقیر را می‌فهمد. به همین خاطر، نه ما بلکه سیاست‌های قدرت موجود مسئول کار کردن مهاجران خارجی تحت چنین شرایطی هستند. به علاوه، به بهانه‌ی این‌که مهاجران خارجی در ترکیه به جمع‌آوری ضایعات مشغول هستند، سعی می‌شود این واقعیت از نظر بیفتد که اکثر زباله‌گردان شهروندان همین کشور هستند. ما مردمان فقیر این کشور هستیم. محل تولد، ملت و خانواده‌هایمان را ما انتخاب نکردیم. این‌طوری به دنیا آمديم. به‌رغم تمام رنج و سختی‌هایی که کشیدیم، و حتی در سرزمین خودمان فقیر شدیم، به خانواده‌های باشراف‌مان می‌نازیم. برای زندگی کردن بدون آن‌که دزدی کنیم و دست‌مان را پیش کسی دراز کنیم، تنها کاری که پیدا کرده‌ایم همین جمع‌آوری ضایعات است. درآمد ما نه ناعادلانه، آن‌طور که فرمانداری می‌گوید، بلکه نتیجه‌ی عرق جبین‌مان است... این قبیل اقدامات مشکلات موجود را نه برطرف بلکه تشدید می‌کنند. بدون آن‌که ما را بیش از این به فلاکت بکشانید فوراً از این اقدامات دست بردارید. اگر مشکلاتی هست برای برطرف کردن‌شان ما به عنوان کارگران بازیافت آماده‌ایم آستین خود را بالا بزنیم».

مقاله‌ی حاضر از این‌رو اهمیت دارد که به‌واسطه‌ی تمرکز بر روندهای دزدی دستمزد به عنوان یکی از شدیدترین اشکال استثمار نیروهای کارِ عمدتاً غیررسمی، نشان می‌دهد که به‌رغم تمام تبلیغات و افسانه‌های خارجی‌ستیزانه مبنی بر «شرایط خوب زندگی و کار خارجی‌ها» چگونه این افراد عملاً تبدیل به بی‌ثبات‌ترین بخش نیروهای کار شده‌اند و در مواردی در معرض وحشتناک‌ترین شرایط کاری و برخوردهای غیرانسانی قرار گرفته و می‌گیرند. دانیل بلانگر و چنک ساراچ‌اوغلو در این پژوهش مهم تصویری از وضع طبقه‌ی کارگر غیررسمی در ازمیر به دست می‌دهند و بر مبنای مصاحبه/روایت‌های مرتبط با تجربه‌ی شغلی و زندگی روزمره‌ی کارگران غیررسمی سوری، اشکال امرار معاش آن‌ها، روندهای دزدی دستمزد و استراتژی‌های مقابله‌جویانه‌ی کارگران را به بحث می‌گذارند. این مقاله یکی از فصل‌های کتاب چاپ سال ۲۰۲۲ از جانب انتشارات Berghahn تحت عنوان «پناهندگان در حال حرکت: بحران و واکنش در ترکیه و اروپا»^۳ است.

۳- Refugees on the Move: Crisis and Response in Turkey and Europe, edited by Erol Balkan and Zumray Kutlu Tonak, Berghahn Books, New York, Oxford, 2022, Part IV. Refugee Agency, 11. Processes of Wage Theft: The Neoliberal Labor Market and Syrian Refugees in Turkey, pp. 262-280

هجوم بی‌سابقه‌ی پناهندگان سوری به ترکیه از ابتدای جنگ داخلی سوریه در ۲۰۱۱ این کشور را میزبان بزرگ‌ترین تعداد پناهندگان در جهان کرده است. تا سال ۲۰۲۱، تعداد پناهندگان سوری ثبت‌شده در ترکیه به ۳٫۷ میلیون نفر رسید (UNHCR 2021). دولت ترکیه، که موقعیت پناهندگی رسمی را برای مردم جنگ‌زده و بی‌خانمان خاورمیانه به رسمیت نمی‌شناسد، در آوریل ۲۰۱۳ «قانون اتباع خارجی و حمایت بین‌المللی» را اجرا کرد.^۴ بر اساس بند ۹۱ این قانون، دولت ترکیه آیین‌نامه‌ی حمایت موقتی را در ۲۰۱۴ صادر کرد که مشخصاً در رابطه با شرایط سوری‌هایی کاربرد داشت که مشخص بود به صورت توده‌ای با حرکت به سمت ترکیه به دنبال حمایت بلادرنگ بودند. این آیین‌نامه‌ی جدید به پناهندگان سوری ضمانت می‌داد تا به خدماتی از جمله آموزش و خدمات درمانی عمومی دسترسی داشته باشند. سوری‌ها که چشم‌انداز بازگشت‌شان به سوریه پس از ۲۰۱۱ رو به ضعف نهاد و در ترکیه بین شهرها و شهرک‌های مختلفی پراکنده شدند، باید در این کشور زندگی پایدار می‌ساختند و بنابراین باید برای کسب درآمد در بازار کار مشارکت می‌کردند. تحت این شرایط، حکمی تکمیلی در ژانویه ۲۰۱۶ صادر شد که به سوری‌ها حق کسب مجوز کار را می‌داد. طبق این حکم، پناهنده‌ی سوری ثبت‌شده تنها در استانی که در آن ثبت شده می‌تواند اجازه‌ی کار پیدا کند (TEPAV 2018). افزون بر این، تعداد سوری‌های شاغل در محل کار نمی‌تواند بیش از ۱۰ درصد تعداد کل شهروندان ترک در آن محل کار باشد. بدین ترتیب، به دلیل موانع ساختاری برای اشتغال رسمی، از جمله قوانین سخت‌وسخت، رویه‌های دست‌وپاگیر و پرهزینه‌ی بوروکراتیک و موانع زبانی، درصد بسیار کمی از سوری‌های شاغل توانستند وضعیت خود را به حالت قانونی درآورند (Del Carpio, Şeker, and Yener 2018). تا پایان سال ۲۰۱۸، تنها ۲۸ هزار سوری اجازه‌ی کار دریافت کردند که یعنی اکثر آن‌ها بدون مجوز کار اشتغال غیررسمی داشتند.^۵

در حالی که بخش کوچکی از سوری‌های دارای سرمایه‌ی کافی تجارت‌هایی برپا کرده و تبدیل به کارآفرینان شدند، اکثریت سوری‌ها، بدون سرمایه و با موانع زبانی، گزینه‌ای به جز فروش نیروی کار خود در بازار کار غیررسمی تحت شرایط بی‌ثبات در مشاغل کم‌مزد در بخش‌های منسوجات، ساخت‌وساز، کشاورزی و خدمات غذایی نداشتند. برآورد می‌شود تا سال ۲۰۱۸ حدوداً ۶۵۰ هزار سوری به صورت غیررسمی کار می‌کردند (Erdoğan 2018: 844; Erol et al. 2017). در این بستر، مسئله‌ی پناهندگان سوری در ترکیه را دیگر نمی‌توان به رابطه‌ای قانونی بین دولت و پناهجویان محدود کرد. نه تنها باید سوری‌های حاضر در ترکیه را پناهنده تلقی نمود، بلکه باید آن‌ها را کارگران مهاجر بی‌جاشده‌ای در نظر گرفت که درگیر مناسبات اجتماعی خاص از یک سو با صاحبان کسب‌وکار و سرمایه و از سوی

۴- ترکیه کنوانسیون ژنو و پروتکل ۱۹۶۱ را تصویب کرد برای آن‌که عنوان پناهنده تنها برای متقاضیان اروپایی کاربردپذیر باشد.

۵- این اطلاعات در دسامبر ۲۰۱۸ از جانب اونورسال آدی‌گوزل، نماینده‌ی پارلمان ترکیه از حزب مخالف جمهوری خلق در جریان یک کنفرانس مطبوعاتی منتشر شد. بازبایی‌شده در ۱ آوریل ۲۰۱۹.

دیگر با کارگران ترک هستند.

مركز مطالعات آكادميك متأخر از بحث در مورد جایگاه حقوقی بی‌ثبات و حقوق محدود سوری‌ها به ثبت تجربی وجوه زندگی‌هایشان، از جمله روندهای کار تغییر یافته است (Bélanger and Saraçoğlu 2018; Canefe 2016). با تمرکز بر وجوه گوناگون بازار کار که در آن اشتغال غیررسمی هم برای کارگران بومی تُرک و هم برای پناهندگان سوری رایج است، این مطالعات به ثبت این مسائل می‌پردازند که چگونه صاحبان کسب‌وکار و سرمایه‌ی تُرک دستمزدهای پایین‌تر، ساعات کاری طولانی‌تر، کنترل افزون‌تر و شرایط کم‌ایمن‌تر را در مقایسه با کارگران تُرک به پناهندگان سوری‌ای تحمیل می‌کنند که تحت همان شرایط استثماری در همان بخش مشغول کارند. این پژوهش‌ها همچنین عنوان می‌کنند که در مقایسه با سایر کارگران، سوری‌ها محتمل‌تر است که هدف سوءاستفاده‌ها در محل کار، از جمله دزدی دستمزد، آزار و اذیت جنسی و خشونت فیزیکی واقع شوند.

جایگاه سوری‌ها به عنوان تبعیدیان جنگی ناشهروند، به صاحبان سرمایه و کسب‌وکار امکان تحمیل این قبیل شرایط سخت به سوری‌ها را می‌دهد. نیاز به کسب درآمد سوری‌ها را مجبور می‌کند تا مشاغل را تحت این شرایط وحشتناک بپذیرند. فقدان نظارت، بی‌تفاوتی مقامات دولتی به تعدی‌ها در محل کار، و فقدان حمایت از جانب کارگران تُرکی که خود در بستر بحران اقتصادی آسیب‌پذیرند، سهمی در بی‌ثباتی شدید کارگران سوری داشته است. صاحبان سرمایه‌ی تُرک می‌توانند از تضمین‌های حقوقی و اجتماعی اجتناب کنند و به استثمار کارگران سوری ادامه دهند. از این جهت، کارکرد کارگران سوری برای سرمایه‌ی تُرک مشابه کارکرد کارگران مهاجر موقت و مهاجران فاقد مدرک شاغل در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته و منطقه‌ی خلیج است که در آن، سرمایه‌ی قوانین کار و مقررات داخلی را به منظور استثمار کارگران و انباشت سرمایه نادیده می‌گیرد (Hanieh 2015; Anderson 2010).^۶

بدین‌نحو، شرایط پناهندگان سوری در روندهای کاری را باید درون بستر مناسبات‌شان با صاحبان سرمایه، دولت و سایر کارگران قرار داد. این دیدگاه مسیرهای جدیدی برای آشکارسازی وضعیت پناهندگان سوری در ترکیه می‌گشاید. هدف این پژوهش ثبت بیشتر این مناسبات از طریق تمرکز بر روندهای عملی دزدی دستمزد یا حقوق‌های پرداخت‌نشده‌ای است که پناهندگان سوری عموماً آن را تجربه می‌کنند. دزدی دستمزد به‌هیچ‌وجه منحصر به پناهندگان سوری در ترکیه نیست، بلکه سوری‌ها در برابر بهره‌برداری صاحبان سرمایه از این وضعیت، مخصوصاً زمانی که محدودیت‌های

۶- در جایی دیگر، بحثی را مطرح کردیم درباره‌ی مقایسه‌ی شرایط پناهندگان سوری در ترکیه و مهاجران کاری موقت، به‌ویژه در کشورهای خلیج حول مفهوم «راه‌حل‌های فضایی» (Saraçoğlu and Bélanger 2019c).

اجتماعی و حقوقی در رابطه با استثمار کار را نادیده می‌گیرند، به‌مراتب آسیب‌پذیرترند. تحلیل روندهای دزدی دستمزد به فهم ما از این مسئله کمک می‌کند که چگونه رژیم حمایت موقتی، به سرمایه‌ی تُرک توانایی بیشتری برای غلبه بر محدودیت‌های داخلی حقوقی و اجتماعی برای استثمار و انباشت سرمایه ارائه می‌دهد. با این حال، تحت این شرایط بسیار دشوار، برخی از سوری‌ها استراتژی‌هایی را برای تخفیف وضعیت بی‌ثبات به کار می‌گیرند، هرچند با موفقیت بسیار محدود. این تحلیل مبتنی بر کار میدانی ما در ازمیر بین ۲۰۱۶ و ۲۰۱۸ است که شامل مصاحبه‌های عمیق با کارگران تُرک، صاحبان کسب‌وکار و کارگران سوری شاغل در بخش‌های کار-برِ گوناگون می‌شود.^۷

دزدی دستمزد: تعریف و نمونه‌ها

دزدی دستمزد در قالب روندهای عملی گسترده‌تر تعدی‌های مرتبط با مُزد قرار می‌گیرد.^۸ دزدی دستمزد به خاطر رواج در مشاغل معین هم در بخش رسمی و هم غیررسمی، اغلب همچون شاخص اصلی تخطی از استانداردهای کار و شکل شدید استثمار کاری مطالعه شده است. دزدی دستمزد به عنوان پرداخت ناقص یا عدم پرداخت دستمزدهایی تعریف می‌شود که باید به خاطر کار انجام‌شده به کارگر پرداخت شوند. افزون بر این، دزدی دستمزد زمانی اتفاق می‌افتد که دستمزد استاندارد (مثل حداقل دستمزد) یا دستمزد توافقی بین کارفرما و کارگر در زمان تعیین‌شده (مثلاً هفتگی، دوماهه یا ماهیانه) به صورت کامل پرداخت نمی‌شود. سایر نمونه‌های دزدی دستمزد شامل موارد ذیل است: دوره‌های آزمایشی یا آموزشی اجباری بدون مُزد، دزدی از انعام‌ها، نپذیرفتن زمان‌های استراحت یا غذا، صندوق امانات اجباری^۹ (برای مثال، به منظور جلوگیری از فرار از کار)، اضافه‌کاری اجباری بدون مُزد یا با مُزد اندک، کسر ناعادلانه از حقوق (برای مثال، هزینه‌های کارگزاران یا استفاده از دستشویی)، و کسر یا امتناع از پرداخت بخشی از مُزدها («پس‌اندازهای اجباری») که تنها (در سطح نظر) در صورت خاتمه یافتن شغل پرداخت می‌شوند (Dasse 2012; Taykhman 2016). در برخی موارد، کارمندانی که قربانی دزدی دستمزد می‌شوند ممکن است به دنبال جبران آن برآیند، اما اغلب کارفرمایان برای جلوگیری از جمع‌آوری احکام از جانب کارمندانی که در دادگاه پیروز می‌شوند،

۷-Labor-intensive صنایعی که برای تولید کالاها به میزان زیادی نیروی کار نیاز دارند. در برابر آن، صنایع «سرمایه‌بر» وجود دارند.

۸-طبق کنوانسیون ۱۹۴۹ در مورد محافظت از دستمزدهای سازمان بین‌المللی کار (شماره ۹۵) که در ۱۹۵۲ اجرایی شد، دستمزدها چنین تعریف می‌شوند: «مُزدها یا درآمدهای مشخص یا محاسبه‌شده که می‌توانند بر حسب پول ابراز شوند و با توافق متقابل یا با قوانین یا مقررات ملی تضمین شوند که در نتیجه‌ی قرارداد شغلی مکتوب یا غیرمکتوب از جانب یک کارفرما با فرد استخدام‌شده برای کار انجام‌شده یا کاری که باید انجام شود یا برای خدمات ارائه‌شده یا خدماتی که باید ارائه شوند قابل پرداخت است».

۹-صندوقی نزد کارفرما که پول دستمزد چند ماه ابتدایی کار در آن نگهداری می‌شود. اگر کارگر از محل کار خود به‌واسطه‌ی درگیری یا اختلاف با کارفرما یا بدون اجازه و آگاهی او جدا شود، آن مبلغ از جانب کارفرما ضبط می‌شود به همین دلیل کارگران غیررسمی به‌رغم شرایط کار سخت خود مدام مجبور می‌شوند با تصور از دست رفتن دستمزد چندماهه‌ی خود از تغییر شغل صرف‌نظر کنند، با کارفرمای خود سازش کرده و بدین ترتیب خود-انضباطی را در پیش گیرند.

دارایی‌های خود را پنهان می‌کنند. در سراسر جهان، اشکال متعدد دزدی دستمزد رواج دارند و مقادیر پرداخت نشده‌ی بسیار بزرگی را شامل می‌شوند. این تخطی‌ها پیامدهایی بسیار منفی برای کارگران و خانواده‌هایشان دارند. حجم گسترده‌ای از پژوهش‌ها به ثبت خصلت فراگیر اشکال گوناگون روندهای عملی دزدی دستمزد به‌ویژه در مشاغل با دستمزد پایین می‌پردازند. برای مثال، در ایالات متحده، پیمایش‌های بسیاری در مناطق کلان‌شهری بزرگ از جمله لس‌آنجلس (Milkman, González, and Narro 2010)، آستین (Galvin 2016)، و نیویورک (Dasse 2012) انجام شده‌اند که مؤید شواهدی از روندهای عملی نظام‌مند دزدی دستمزد در رابطه با کارگران بخش ساخت‌وساز، هتل‌داری، کشاورزی و بخش خدمات هستند که در آن‌ها اجرای نظارت امری دشوار تلقی می‌شود (Fussell 2011). پژوهش‌ها درباره‌ی کارگران ساختمانی، برای مثال در کشورهای مثل آلمان (Gibney 2000)، شهر دوبی (Gibney 2000) و سنگاپور (Charanpal 2015)، نشانگر دزدی نظام‌مند دستمزد در این بخش هستند.

هرچند وقوع دزدی دستمزد در تمام اشکال اشتغال رواج دارد، با این حال، در بخش غیررسمی یعنی بزرگ‌ترین بخش اشتغال در سطح جهان، بیشتر است. مهاجران دارای جایگاه بی‌ثبات از جمله مهاجران ثبت‌شده‌ی موقت و مهاجران در وضعیت‌های بی‌قاعده احتمال بیشتری دارد که تخطی‌های مرتبط با دستمزد را نسبت به دیگران به شکل افزون‌تری تجربه کنند. بنا به پژوهشی درباره‌ی ایالات متحده، مشخصاً کارگران لاتین ثبت‌نشده در معرض خطر تجربه‌ی دزدی دستمزد قرار دارند (Fussell 2011). برآوردهای کمی مبتنی بر داده‌های پیمایشی نشان می‌دهند که در سطح ملی، حدود ۵۰ درصد کارگران روزمزد (که بسیاری‌شان ثبت‌نشده هستند) دست‌کم به یک نمونه از پرداخت نامکفی دستمزدها اشاره داشته‌اند (Theodore, Valenzuela, and Meléndez 2009). پژوهش‌ها در ایالات متحده همچنین نشان می‌دهند که جنسیت اهمیت دارد: زنان به نسبت مردان احتمال بیشتری دارد که دزدی دستمزد را تجربه کنند، چه ثبت‌شده، متولد آمریکا، سیاهپوست یا شاغل در بخش‌های مشخص باشند یا نه (Petrescu-Prahova and Spiller 2016).

سازوکارهای پیگیری دستمزدهای دزدیده‌شده مشخصاً برای کارگران بخش رسمی وجود دارند که در آن تحت پوشش قوانین و حقوق کار هستند. در میان کارگران بی‌ثبات کار، از جمله افراد فاقد اجازه‌ی کار و/یا اقامت، گزارش کردن دزدی دستمزد به خاطر ترس از تلافی از جانب کارفرما عموماً امری شدیداً دشوار است. اخراج از کار، لو داده شدن به مقامات یا بازداشت غیرقانونی از جمله ترس‌های مشترکی هستند که کارگران متحمل دزدی دستمزد تجربه‌اش می‌کنند. برای مهاجران ثبت‌نشده یا مهاجران دارای موقعیت بی‌ثبات، ترس از دیپورت شدن حیاتی‌ترین دغدغه است: زمانی که مهاجر به دلیل اقامت و/یا اشتغال بدون مجوز امکان دیپورتی دارد، شکایت‌ها یا مطالبه‌ی دستمزد از کارفرما

یا یک شخص سوم تقریباً ناممکن است.

در نمونه‌ی مورد مطالعه‌ی تحلیل حاضر، سوری‌ها مجوز اقامت در ترکیه را دارند اما اغلب‌شان فاقد مجوز کار هستند و بنابراین، به صورت غیررسمی کار می‌کنند. به عنوان ناشهروندان، اشتغال سوری‌ها غیرقانونی است و از این رو می‌توانند مجازات شوند، مجازات‌هایی از قبیل بازداشت از جانب پلیس و در برخی موارد دیپورت. به‌رغم این قبیل بسترهای محدودکننده، کارگران بی‌ثبات‌کاری که متحمل دزدی دستمزد هستند، ممکن است استراتژی‌های گوناگونی برای تخفیف وضعیت خود به کار گیرند. برای مثال، کارگران ساختمانی اهل جنوب و جنوب‌شرقی آسیا در سنگاپور که مدام در معرض خطرات دیپورت و ارباب فیزیکی و کلامی قرار دارند، زمانی که با تخطی‌های مرتبط با دستمزد مواجه می‌شوند، از هم‌سازی‌های تاکتیکی برای کسب مزایا از جمله ساعات کاری بیشتر یا مشاغل بهتر استفاده می‌کنند (Charanpal 2015). در کانادا، کارگران کشاورزی موقت که در معرض تخطی‌های مرتبط با دستمزد قرار دارند (برای مثال، عدم پرداخت دستمزد به صورت ساعتی در صورتی که باید چنین باشد) ممکن است رفتار مطیعانه‌ای در جهت تضمین شغل‌های خود برای فصل کشاورزی بعدی اختیار کنند (Basok, Bélanger, and Rivas 2014). به بیان خلاصه، پژوهش‌های موجود درباره‌ی دزدی دستمزد تناقض بین ادغام اقتصادی از طریق اشتغال و طرد و حاشیه‌ای‌سازی به سبب آشکال حاد اجحاف حقوقی‌ای که این کارگران در معرض آنند، به‌علاوه‌ی مسیرهای محدودی که آن‌ها برای مطالبه‌ی حقوق خویش و تلاش برای جبران در اختیار دارند را ثبت می‌کنند (Sung et al. 2013). مطالعه‌ی تجربه‌های دزدی دستمزد در میان کارگران سوری در ترکیه سهمی در فهم کنترل قدرتمند صاحبان سرمایه و کسب‌وکار بر این کارگران و نیز فهم موقعیت متناقضی دارد که این کارگران خود را در آن ساکنان قانونی اما فاقد مجوز کار می‌یابند.

کارگران پناهنده‌ی سوری در ازمیر-ترکیه

این تحلیل بخشی از پروژه‌ای وسیع‌تر درباره‌ی مناسبات درون جامعه‌ی ترکیه از جمله مناسبات بین کارفرمایان، شهروندان، سازمان‌های غیردولتی و پناهندگان سوری است. در مجموع در سال‌های ۲۰۱۶، ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ ده مرتبه در ازمیر، یک مرتبه در غازی‌عینتاب و یک بار هم در انطاکیه پژوهش میدانی انجام شد. بخش اول پروژه که مبتنی بر ۷۸ مصاحبه با مقامات شهرداری، کارمندان ان‌جی‌اوها، صاحبان کسب‌وکار و کارگران بود، بر نحوه‌ی اداره‌ی پناهجویان سوری و روابط میان این بازیگران (Bélanger and Saraçoğlu 2018)، بر ساخت اجتماعی پناهندگان سوری در میان گروه‌های مختلف در جامعه‌ی ترکیه (Saraçoğlu and Bélanger 2019b) و بر ساخت سیاسی بحران پناهندگان

سوری در ترکیه (Saraçoğlu and Bélanger 2019a) تمرکز داشت.

در ۲۰۱۸، در ازمیر مصاحبه‌های عمیقی را با ۳۰ نفر از پناهندگان سوری انجام دادیم، کسانی که از جنگی که در ۲۰۱۱ آغاز شد گریختند و در ترکیه از جانب مقامات دولتی تحت عنوان «رژیم حمایت موقت» ثبت شدند. پانزده مصاحبه‌ی نخست در یک سازمان غیردولتی انجام شد که در ازمیر خدماتی به سوری‌ها ارائه می‌دهد. مصاحبه‌شوندگان ما زمانی که نخستین بار به ازمیر آمدند در همان محله ساکن شدند و در حالی که بعضی از آن‌ها از آن محله رفتند، سایرین همچنان در آن‌جا زندگی می‌کردند. بعضی از مصاحبه‌شوندگان همچنان از خدمات این سازمان، به‌ویژه دوره‌های آموزش زبان ترکی استفاده می‌کردند. این سازمان ما را به مشارکت‌کنندگان بالقوه‌ای معرفی کرد که مطابق معیارهای ما از جمله جنسیت، سن و وضعیت کاری بودند. خطوط کلی مصاحبه‌های کار میدانی نخست به بررسی وضعیت مشارکت‌کنندگان هنگام ترک سوریه، مسیرها و شرایط زندگی و کاری‌شان در ترکیه می‌پرداخت. پانزده مصاحبه‌ی دوم با سوری‌ها در مکانی به دلخواه آن‌ها، خانه یا مکان عمومی (کافه یا رستوران) انجام شد. برای این گروه، مصاحبه بیشتر متمرکز بر جذب در بازار کار، تجربه‌های شغلی و شرایط کاری بود. ما سوالاتی درباره‌ی هر کارفرما و نیز وضعیت اشتغال و تاریخچه‌ی اعضای خانواده از جمله فرزندان، همسران و سایر خویشاوندان هم‌مسکن پرسیدیم. تعداد کمی اطلاعاتی حول دوستان نزدیک‌شان دادند. یک مترجم حرفه‌ای بومی و عرب‌زبان تمام مصاحبه‌ها را به‌طور کامل پیاده‌سازی و به انگلیسی ترجمه کرد. هر دو نویسنده‌ی این متن در تمام مصاحبه‌ها حضور داشتند. در مجموع، ما با یازده مرد و نوزده زن مصاحبه کردیم: نه نفر بیکار، یکی مشغول فعالیت داوطلبانه در یک مدرسه، و دیگران به صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت شاغل بودند.

مضمون دزدی دستمزد پیش از انجام پژوهش پیش‌بینی نمی‌شد اما به عنوان تجربه‌ی شدیداً نظام‌مند کارگران در مشاغل با مزد کم ظاهر شد و تأثیر زیادی در روایت‌های مشارکت‌کنندگان درباره‌ی تجارب‌شان در ترکیه داشت. این فصل عمدتاً مبتنی بر مجموعه‌ی دوم مصاحبه‌هاست، اما در عین حال از مجموعه‌ی اول و نیز تمام مصاحبه‌های انجام‌شده به عنوان بخشی از این پروژه، از جمله مصاحبه‌ها با کارفرمایان و کارمندان ان‌جی‌اوها نیز بهره می‌برد.

امرار معاش در ازمیر

نمونه‌ی سی نفره‌ی مصاحبه‌شوندگان ما با توجه به کار و درآمد به سه زیرگروه تقسیم می‌شوند. گروه نخست شامل خانواده‌هایی با والدین بیکار (یعنی خانواده‌های تک‌سرپرست) می‌شد که متکی بر کار فرزندان بودند و در مواردی، در صورت داشتن معیارهای مشمولیت معین، درآمدی تکمیلی از طریق کمک‌هزینه‌های اهدایی سازمان‌هایی مثل

صلیب سرخ و ان‌جی‌او‌ها داشتند. استراتژی‌ای که در برخی از خانواده‌ها توجه‌مان را جلب کرد دادن اجازه به بعضی از بچه‌های خانه برای کار به منظور تحصیل بچه‌های دیگر در مدرسه بود. گروه دوم از خانواده‌هایی تشکیل می‌شد که یکی از والدین دست‌کم با دستمزد کم در بخشی کار-بر اشتغال داشت. در این خانواده‌ها، ترکیب‌بندی‌های متفاوتی وجود داشت: ممکن بود والدین شاغل باشند و یکی یا تعداد بیشتری از فرزندان نیز کار کنند. در گروه سوم، زیرمجموعه‌ای از خانواده‌ها را داریم که در آن یک فرد بالغ دارای شغل حرفه‌ای کسب درآمد می‌کند. اکثر این مصاحبه‌شوندگان به عنوان معلم در مراکز آموزشی موقت کار می‌کردند و تجربه‌ی دزدی دستمزد را نداشتند. با این حال، بعضی از آن‌ها تنها به مدت چند ساعت در هفته کار می‌کردند که منجر به درآمدی اندک اما قابل اتکا می‌شد. به جز معلمان، همه‌ی مصاحبه‌شوندگان دیگر به صورت غیررسمی کار می‌کردند و با کارفرمایان تنها توافقی شفاهی داشتند؛ کسانی که در میان آن‌ها، همان‌طور که توضیح خواهیم داد، دزدی دستمزد تجربه‌ی بسیار مشترکی بود.

میانگین درآمد ماهانه‌ی فردی در بین ۱۸ مصاحبه‌شونده‌ی ما که شاغل بودند ۲۶۰۰ لیر (۴۷۳ دلار در ماه) بود. میانگین حجم خانوار ۵٫۳ نفر بود؛ بنابراین، میانگین درآمد ماهانه‌ی موجود به ازای هر عضو خانوار ۵۰۲ لیر (۸۹ دلار) می‌شد. این درآمدها به طرز قابل توجهی کم‌تر از حداقل دستمزد قانونی ماهیانه ۴۱۸ دلار و میانگین سرانه‌ی ملی درآمد خانوار (۳٫۶۰۴ دلار در ۲۰۱۷) بود. خط فقر اعلام‌شده از جانب دولت ترکیه برای سال ۲۰۱۷ ماهیانه ۵ هزار لیر (۸۶۱ دلار) برای خانواده‌ای ۴ نفره بود. میانگین درآمد خانوار خانواده‌های سوری که با آن‌ها مصاحبه کردیم، بسیار پایین‌تر از این مقدار بود و میانگین حجم خانوار بیش از ۵ نفر می‌شد.

در میان مشارکت‌کنندگان دارای مشاغل کم‌درآمد که جزئیات تاریخی‌چهره‌ی شغلی‌شان را داریم، ۱۴ نفر از وقوع دزدی دستمزد که برای خودشان یا عضو نزدیک خانواده‌شان روی داده باشد، خبر دادند (تعداد کمی به مواردی اشاره کردند که برای دوستان نزدیک‌شان اتفاق افتاده بود). در مجموع، روایت‌ها اطلاعاتی درباره‌ی ۲۶ کارگر (مشارکت‌کنندگان و افراد نزدیک به آن‌ها) به دست می‌دهند، کسانی که دست‌کم یک مرتبه در معرض دزدی دستمزد قرار گرفته‌اند؛ ۳۴ نمونه/مورد دزدی دستمزد که در مجموع از جانب ۳۴ کارفرمای متفاوت حاصل شد (بعضی کارگران این تجربه را با بیش از یک کارفرما داشتند). برخی از مصاحبه‌شوندگان به تعدی‌های مرتبط با کار نپرداختند، بنابراین ما رواج دزدی دستمزد در میان مصاحبه‌شوندگان و اعضای خانواده‌شان را ناچیز می‌دانیم. با این حال، ماجراهای دزدی دستمزد در میان مصاحبه‌شوندگانی که در بخش‌های کار-بر فعالیت دارند، پرتکرار و مشابه بود که این امر به الگویی موجود اشاره دارد.

مشترک‌ترین انواع دزدی دستمزد زمانی اتفاق می‌افتاد که دستمزدهای کارگران پرداخت نمی‌شد، با تأخیر و/یا ناقص پرداخت می‌شد. برای مثال، در برخی موارد، کارفرمایان به کارگران می‌گفتند که بخشی از حقوق‌شان تا پایان کار نزد کارفرما محفوظ خواهد ماند. بخش بعدی این فصل روابطی را به بحث می‌گذارد که در نمونه‌های تعدی‌های مرتبط با دستمزد بین کارفرمایان، کارگران سوری، کارگران ترک و مقامات دولتی آشکار شد. مناسبات قدرت نامتوازن، به سبب ترس کارگران از عدم دریافت دستمزد، اخراج از کار، لو رفتن به مقامات (به دلیل کار بدون مجوز)، بازداشت یا دیپورت شدن در مرکز پویش‌های آشکار شده قرار دارند. تحلیل حاضر نشان می‌دهد چگونه در میان مشارکت‌کنندگان در پژوهش ما، نیروی کار غیررسمی سوری‌ها در مشاغل طبقه‌کارگری همچون نیروی کار در دسترس مورد استفاده واقع می‌شود و بنابراین اشکال شدید استثمار را تجربه می‌کند.

روندهای دزدی دستمزد در ازمیر

روندها و پیامدهای دزدی دستمزد شامل بی‌ثباتی شدید کارگران سوری در مشاغل با دستمزد کم در بازار کار ترکیه می‌شود. کارگران سوری به عنوان ناشهروندانی که فاقد مجوز کار هستند، در وضعیتی آستانه‌ای به سر می‌برند که آن‌ها را در معرض اشکال گوناگون استثمار کاری قرار می‌دهد. با ارائه‌ی مواردی در میان مصاحبه‌شوندگان، محدوده‌ی عدم توازن قدرت و پیامدهای آن برای کارگران و خانواده‌هایشان را نشان می‌دهیم. با این حال، در برخی موارد، مصاحبه‌شوندگان کوشیده‌اند در برابر دزدی دستمزد ایستادگی کنند اما با فرض عدم دسترسی‌شان به راه‌حل حقوقی، تنها گزینه‌شان مذاکره‌ی مستقیم با کارفرمایان بود. همان‌طور که در جای دیگری نشان داده‌ایم (Bélanger and Saraçoğlu 2018)، ان‌جی‌اوها در کمک به کارگران برای بازپس‌گیری حقوق‌شان بسیار محتاطانه رفتار می‌کنند زیرا ترس آن را دارند که کارگران فاقد مجوز کار را افشا کنند. ما با کارمندان ان‌جی‌اوهایی مصاحبه کردیم که در عوض متمرکز بر تشویق کارفرمایان به کسب مجوزهای کاری برای کارگران سوری‌شان بودند. هیچ‌کدام از سوری‌هایی که با آن‌ها مصاحبه کردیم، در زمان تجربه‌ی تخطی‌های مرتبط با کار به سازمان‌های غیردولتی مراجعه نکرده‌اند. آن‌ها به عنوان کارگران بدون مجوز کار مطلقاً هیچ توانی برای مطالبه‌ی حقوق کارگری‌شان در برابر مقامات دولتی ندارند.

همان‌طور که در بسیاری کشورهای دیگر صادق است، کارگران ماهر نیز از دستمزدهای کم رنج می‌بردند زیرا نمی‌توانستند مهارت‌هایشان را به‌طور رسمی عرضه کنند. این افراد، علاوه بر عدم برخورداری از مجوز کار، مدام در معرض دزدی دستمزد بودند. ابراهیم یک راننده‌ی کامیون حرفه‌ای در سوریه بود و در سطح بین‌المللی به تمام کشورهای همسایه رانندگی کرده و گواهی‌نامه‌ی بین‌المللی‌ای داشت که در سوریه به شکل قانونی آن را گرفته بود.

او حقوق خوبی داشت و از شرایط کاری خوبی بهره می‌برد. زمانی که به ترکیه آمد نتوانست گواهی‌نامه‌ی رانندگی بگیرد و گواهی‌نامه‌ی بین‌المللی خودش نیز از جانب کارفرما به رسمیت شناخته نشد.

ابراهیم: آن‌ها فکر می‌کنند که گواهی‌نامه‌ی سوری‌ام تقلبی است، بنابراین باید برایشان مدرک قدیمی بیاورم که نشان دهد یک راننده‌ی با تجربه هستم. به‌شان می‌گویم از من امتحان بگیرید اما مرا باور نمی‌کنند. فکر می‌کنند شاید مدارکم ساختگی باشد. اگر روزی باور کنند که مدارکم اصل هستند مجانی به من گواهی‌نامه می‌دهند. اما حرفم را باور نمی‌کنند چون که شهروند ترکیه نیستم.

در این مورد، ابراهیم اجباراً وارد روندی از مهارت‌زدایی شد که به موجب آن در مشاغل یدی‌ای اشتغال یافت که نیاز به مهارت‌های حرفه‌ای ندارند و مرتباً در معرض تعدی‌های مرتبط با دستمزدند. همانند بسیاری دیگر، ابراهیم نیز احساس ناتوانی می‌کند زیرا درباره‌ی این وضعیت نمی‌تواند به کسی شکایتی ببرد. ابراهیم این وضعیت را همچون بحران هویت و مردانگی احساس می‌کرد چرا که نمی‌توانست به میزان کافی معاش خانواده‌اش را تأمین کند. همسر او از خود میل به کار نشان می‌داد اما ابراهیم مخالف بود و می‌گفت خودش اول باید این مسئله‌ی گواهی‌نامه را حل کند و سپس وضع خانواده‌اش خوب خواهد شد.

مصاحبه‌گر: زمانی که در شهر مرسین دستمزدت پرداخت نشد آیا به رفتن به پاسگاه پلیس و ثبت شکایت یا طرح دعوی علیه‌شان فکر می‌کردی؟

ابراهیم: نه، به ذهنم نرسید و رفتنم هم می‌توانست بی‌فایده باشد، چون که از من مدرک می‌خواستند. مدرکم کجا بود؟ از کجا می‌توانستم مدرکی بیاورم؟ هیچ مدرکی نیست که نشان دهد کارفرمای من پولی به من می‌دهد. این‌جا چهار کارفرما سرم کلاه گذاشتند. ۵ هزار لیرم را دزدیدند. یکی ۱۲۰۰ لیر، دیگری ۱۱۰۰ لیر و دیگری ۷۰۰ لیرم را خورد. کلاً ۵ هزار لیرم رفت و هیچ‌کس آن پول را به من پس نداد. پیش یکی‌شان رفتم و گفتم که اگر پولم را ندهد دخلش را می‌آورم. بهم گفت بروم و کاری از دستش بر نمی‌آید. خدا پولم را پس می‌دهد.

در این مورد، ابراهیم به امید یافتن شرایط کاری بهتر حتی از مرسین به ازمیر نقل‌مکان کرد اما با مشکلات مشابهی مواجه شد. موارد مهاجرت داخلی درون ترکیه برای یافتن شغل بهتر (در این مورد، هر نوعی از شغل اما با کارفرمایی که به توافق شفاهی پایبند باشد) در میان مشارکت‌کنندگان پژوهش ما مشترک بود.

بسام که به عنوان نانوا در سوریه کار می‌کرد در اتوشویی کار پیدا کرد، جایی که در طول شش ماه کار هیچ دستمزدی به او پرداخت نشد؛ کارفرما همیشه به او می‌گفت پولی ندارد و ماه آینده به او پول پرداخت خواهد کرد. بسام سپس از آن‌جا بیرون آمد و پیش کارفرمای دیگری رفت اما کارفرمای جدید هم به او دستمزد ناقص و با تأخیر می‌دهد و با

تشر تهدیدش می‌کند.

بسام: برای مدتی در آن‌جا کار کردم (شش ماه بدون دستمزد) و سپس چندجایی سرک کشیدم تا جایی را پیدا کردم که برای همان کار (اتوشویی) ۴۰۰ لیر می‌دادند. اما با من بسیار بد رفتار می‌کنند. چیزی که مستحقش هستی به تو پرداخت نمی‌کنند؛ به من پول نمی‌دهند. دیروز، تا ساعت ۶،۳۰ عصر کار کردم و خواستم بروم خانه اما به من اجازه ندادند؛ بهم گفتند اگر خانه بروم دیگر نباید برگردم. «برو خونه، اما برنگرد». این اتفاق هر روز می‌افتد. هبا (همسرش): بسام نمی‌تواند از آن کار خارج شود و دنبال کار دیگری بگردد چون از آن‌ها طلب دارد.

مصاحبه‌گر: چقدر به تو بدهکارند؟

بسام: حدود ۱۸۰۰ یا ۱۷۰۰ لیر.

در هر روز موعده پرداخت، بسام تنها تقریباً نیمی از درآمد وعده‌داده‌شده را دریافت می‌کند (۲۰۰ لیر به جای ۴۰۰ لیر یعنی ۳۳ دلار به جای ۶۶ دلار) و برای اضافه‌کاری‌ای که هر روز مجبور است انجام دهد پولی به او پرداخت نمی‌شود. وضعیت او مشابه کار اجباری در وضع برده‌داری است. همسرش هبا چنین توضیح می‌دهد:

هبا: تا دیروقت کار کردن خوب است اما پولی به کارگران نمی‌دهند. قرار بود یکشنبه ۴۰۰ لیر به او بدهند اما فقط ۲۰۰ لیر دادند و به خاطر آن‌که به شما بدهکار هستند، خیال‌شان راحت است که شما بازخواهید گشت. اما هرگز پول را نمی‌دهند. هر یکشنبه التماس می‌کنیم که پول را بدهند اما هرگز این کار را نمی‌کنند. همه در خانواده به درگاه خدا دعا می‌کنند تا بسام حقوقش را بگیرد.

هبا در مواجهه با درآمد بسیار کم و پیش‌بینی‌ناپذیر توضیح می‌دهد که چگونه با صاحب‌خانه‌ها برای پرداخت اجاره می‌جنگد. خانواده می‌خواست به خانه‌ی دیگری نقل‌مکان کند چرا که دیگر توان پرداخت اجاره‌شان را نداشتند. پس از آن‌که هبا خانه‌ای را پیدا کرد و بر سر اجاره به توافق رسید، صاحب‌خانه‌ی جدید پیش از آن‌که اسباب‌کشی کنند اجاره را افزایش داد. این وضعیت را سایر مشارکت‌کنندگان نیز تجربه کرده‌اند.

هبا: پیش از اسباب‌کشی زمانی که رفتم پول پیش را بدهم، گفتند که باید قرارداد امضا کنیم و دیدم که اجاره ۴۶۰ لیر بود. بهش گفتم که ما با اجاره‌ی ۳۸۰ لیری قصد اسباب‌کشی داشتیم، اما او فقط گفت که اجاره افزایش یافته. گفتیم که توان پرداخت آن مقدار را نداریم، سپس اجاره را به ۴۴۰ کاهش داد اما گفتم که همچنان بسیار گران است. از او خواستیم که اجاره را به ۴۰۰ لیر کاهش دهد اما قبول نکرد... و در نهایت با ۴۲۵ موافقت کرد اما به این شرط که هرساله اجاره را ۵۰ لیر افزایش دهد. و سپس به ما گفت که کنتور برق را به نام خودمان بزنیم و ۳۰۰ لیر بپردازیم. گفتیم که توان چنین کاری را نداریم اما او گفت ماه بعد زمانی که می‌توانیم اجاره و هزینه‌ی

برق را بدهیم، پیشش برویم. گولمان زد و به ما دروغ گفت.

کارگران نوجوان مشخصاً در معرض تعدی‌های مرتبط با دستمزد قرار دارند. محمود پانزده سال داشت، او و برادرانش پس از آن‌که به ترکیه پناهنده شدند و در مغازه‌های پوشاک مختلفی برای کمک به خانواده مشغول به کار گشتند، دیگر نمی‌توانستند به مدرسه بروند. آن‌ها درآمدهای شدیداً اندکی داشتند (حدود هفته‌ای ۳۰ دلار، یعنی ۴ یا ۵ برابر کم‌تر از حداقل دستمزد ترکیه) اما همین دستمزدها هم مرتباً پرداخت نمی‌شدند یا ناقص پرداخت می‌شدند. زمانی که کارگران شکایت می‌کردند، کارفرما اخراج‌شان می‌کرد؛ در یک مورد، یک کافرما زیر وعده‌هایش زد و مغازه را «تعطیل کرد».

برخی کارفرمایان کارگر سوری را «خانوادگی» به کار می‌گیرند. ما شاهد موارد این‌چنینی در دو بخش بودیم: کشاورزی و خرده‌فروشی. در یک مورد، نوران، همسر او و هفت فرزندش در منطقه‌ی توربالی در کشاورزی اشتغال داشتند. آن‌ها در کنار سایر خانواده‌های سوری در چادر زندگی می‌کردند، دسترسی به حمام نداشتند و در زمانی که مشغول پوست‌گیری، هسته‌گیری و مغزگیری حجم عظیمی از پرتقال‌ها در روز بودند، سهم اندکی غذای سرد دریافت می‌کردند. هر ماه، کارفرمای آن‌ها وعده‌ی پرداخت دستمزدها در ماه بعد را می‌داد. پس از شش ماه کار کامل بدون دریافت دستمزد، آن‌ها باید به خاطر بیماری شدید همسرش از آن‌جا می‌رفتند و هرگز خسارتی برای کار اجباری‌شان دریافت نکردند.

خانواده‌ی رحیمه در مغازه‌ای کار می‌کردند که دستمزدها دلبخواهی بود و مرتباً پرداخت نمی‌شد. کارفرما مدام از این شکایت می‌کرد که آن‌ها «به عنوان یک خانواده» به اندازه‌ی کافی کار نمی‌کنند. پس از آن‌که پسرش دستمزدش را گرفت، رحیمه تصمیم گرفت کل خانواده از آن‌جا خارج شوند. سپس شغل دیگری پیدا کرد که صاحب‌خانه‌اش پیشنهاد داده بود، اما او مجدداً خودش را در یک رابطه‌ی استثمارگری دیگر یافت.

مورد رحیمه مشابه دیگران بود زیرا کارفرمایش صاحب‌خانه‌ی او بود.^{۱۰} در این موارد، صاحب‌خانه‌ها مستقیماً دستمزدها را به جای اجاره‌خانه پیش خود نگه می‌داشتند، هرچند این تصمیم پیش از شروع کار هرگز مطرح نشده بود. صاحب‌خانه‌ی رحیمه به او کاری در رستورانش پیشنهاد داد. پس از شروع به کار، صاحب‌خانه از پرداخت دستمزد اجتناب کرد و گفت «این به جای اجاره‌خانه و پول برق» است. این اتکای دوگانه به صاحب‌خانه مشخصاً خانواده‌ی رحیمه را در مقابل تخلیه و فقر شدید آسیب‌پذیر کرد.

۱۰- خانواده‌هایی که با آن‌ها مصاحبه کردیم، در خانه‌هایی بسیار ساده در محلات تهی‌دست اجاره‌نشین بودند. بسیاری از آن‌ها از شرایط زیستی ناامن، ناسالم و بی‌قاعده صحبت می‌کردند. اکثرشان ماهیانه برای مسکن بین 380 و 500 لیر می‌پرداختند.

این نمونه‌ها نشان می‌دهند که روندهای دزدی دستمزد عموماً شامل عدم پرداخت، پرداخت ناقص و پرداخت با تأخیر دستمزدها می‌شوند که اغلب با سایر وابستگی‌ها مثل دسترسی به مسکن، غذا و غیره ترکیب می‌گردند. در واقع، توافقات شفاهی به ندرت ارزشی داشت و کارگران تنها پس از چند هفته کار می‌توانستند واقعاً نیت‌های کارفرمایان را بفهمند. بنابراین، بلا تکلیفی شدید منجر به درآمدهای بسیار پیش‌بینی‌ناپذیر شد و این امر اثراتی در تمام عرصه‌های زندگی‌هایشان داشت. زنان از دشواری در تأمین پوشاک و لوازم مدرسه کافی برای فرزندان‌شان می‌گفتند، فرزندان که به راحتی در تیررس قلدری‌ها در حیاط مدرسه قرار می‌گرفتند. نیاز مبرم به یافتن مسکن ارزان‌تر نیز بین آن مشارکت‌کنندگانی که نمی‌توانستند درآمد حداقلی ثابتی را ضمانت کنند، مشترک بود. همان‌طور که در بالا عنوان شد، بعضی خانواده‌ها به دنبال روابط کم‌تر استثماری در ترکیه مهاجرت داخلی کردند. به هر ترتیب، برخی از کارگران به‌رغم چشم‌اندازهای ناخوشایندی که برای برخورد عادلانه با خودشان دارند، همان‌طور که خواهیم دید، فعالانه در پی بهبود بخشیدن به وضعیت‌شان بودند، اما هیچ پیشرفتی ناشی از همبستگی با کارگران تُرک حاصل نشد، کارگرانی که خودشان به خاطر حضور کارگران سوری احساس بی‌ثباتی و یا تهدید می‌کردند.

روابط با کارگران تُرک

اکثر سوری‌ها در کنار کارگران تُرک برای کارفرمایان یکسانی کار می‌کنند. در برخی موارد، کارگران تُرک نیز به صورت غیررسمی اشتغال داشتند و در سایر موارد از قراردادهای قانونی و مزایای دیگر برخوردار بودند. برای مثال، هوزان، تنها کارگر سوری در این محل کار است و به مدت دو سال است که به خاطر دریافت ناقص دستمزدش در مضیقه قرار دارد. بدهی کارفرما به او بیش از ۴ هزار لیر است که در صورت خروج از کار به او تعلق نمی‌گیرد. زمانی که از او پرسیدم آیا کارگران تُرک حمایتش می‌کنند یا نه، چنین گفت که این ناممکن به نظر می‌رسد زیرا ارتباط آن‌ها حداقلی است.

در تمام موارد، سوری‌ها می‌گویند که از دریافت دستمزد کم‌تر نسبت به هم‌تایان تُرک‌شان که کار یکسانی دارند، مطلع‌اند. زمانی که درباره‌ی آشکال همبستگی در میان آن‌ها سوال پرسیده شد، سوری‌ها از روابط دوستانه [با سایر کارگران] صحبت می‌کردند اما وقتی مشکلاتی ایجاد می‌شود، کارگران تُرک از آن‌ها حمایت نمی‌کنند یا در کنارشان نمی‌ایستند.

مصاحبه‌گر: کارگران تُرک چقدر پول درمی‌آورند؟

هوزان: صادقانه بگویم، روزی ۱۵۰ لیر درمی‌آورند و من ساعات بیشتری از آن‌ها کار می‌کنم. کارفرما این کار را

می‌کند چون ما سوری‌ای هستیم.

مصاحبه‌گر: آیا با کارگران تُرک در این‌باره صحبت می‌کنید؟ آیا ازشان می‌خواهید در کنارتان قرار بگیرند؟

هوزان: کسی کنار ما نمی‌ایستد چون ما سوری‌ای هستیم.

در برخی از محل‌کارهای بزرگ‌تر با کارکنان بیشتر، کارگران فضاهای معاشرت یکسانی ندارند. این تقسیم فضایی موجب تفکیک و مانع از رشد همبستگی شده است. در این موارد، تفاوت‌ها در محور خطوط ملی تقویت شدند، و ارتباط به حداقل رسید. در یک محل‌کار، کارگران سوری و تُرک غذاهای خود را در مکان یکسانی نمی‌خوردند.

محمد: سوری‌ها دور هم چای می‌خورند. وقتی نوبت به غذا می‌رسد، کارگران تُرک غذاخوری خاصی برای خودشان دارند در حالی که ما در انبار غذا می‌خوریم.

همان‌طور که در پژوهش میدانی پیشین ما (Bélanger and Saraçoğlu 2018) مشخص شد، کارگران بی‌ثبات کار تُرک که شغل رسمی داشتند، از این‌که سوری‌ها جایگزین‌شان شوند در هراس بودند؛ بنابراین، گسترش روابط همبستگی با آن‌ها دشوار بود. رفتار متفاوت کارفرمایان و ترتیبات خاص هر محل‌کار بیشتر موجب تثبیت انشقاق‌ها در میان کارگران می‌شد. در حالی که هر دو گروه در بازار کار ترکیه در حاشیه هستند، رویه‌های شغلی و گفتمان منفی مداوم حول سوری‌ها از جانب برخی کارفرمایان روی هم‌رفته جوّ سیاست تفرقه را ایجاد می‌کنند که مانع از مطالبات جمعی برای شرایط کاری بهتر می‌شوند. کارگران گُرد و تُرک سیاسی‌تر با سوری‌ها هم‌دلی نشان دادند، اما در عین حال، درگیر بی‌ثباتی خودشان و جابه‌جایی اجتماعی-اقتصادی رو به پایین بودند، که با فرض بحران اقتصادی، غلبه بر ترس از بی‌خانمانی که تا حدی، در بعضی از محل‌کارها پیش‌تر روی داده بود، برایشان دشوار می‌شد (Bélanger and Saraçoğlu 2019b).

استراتژی‌های کارگران در برابر دزدی دستمزد

کارگران زمانی که با دزدی دستمزد و سایر تعدی‌ها به حقوق کار مواجه می‌شدند، استراتژی‌های متفاوتی برای تخفیف وضعیت به کار می‌گرفتند. تغییر بلافاصله‌ی کارفرما زمانی ممکن می‌شد که کارگران کار دیگری می‌یافتند که بلادرنگ شروع شود. بعضی از آن‌ها بدون داشتن شغل کارفرما را ترک می‌کردند، زیرا خانواده‌شان بیش از یک کارگر داشت و می‌توانستند طی یک دوره‌ی بیکاری بقایشان را حفظ کنند.

برای مثال، لایلا این ماجرا را تعریف می‌کند که چگونه همسرش بعد از یک ماه کار دستمزدی نگرفت و شغلش را بلافاصله تغییر می‌داد.

لیلا: قرار بود که به او ماهیانه حقوق بدهند، اما او در ماه اول حقوقش را نگرفت، بنابراین از کار خارج شد و شغل دیگری یافت. کارفرمای اولش پولی که او درآورده بود را پرداخت نکرد. اما بعداً هر از گاهی ۱۰۰ لیر می‌داد، ولی هیچ‌وقت تمام حقوق را نداد. در این کشور اگر موفق نشوی حقوقت را آخر ماه بگیری، دیگر هیچ‌وقت نمی‌توانی دریافتش کنی.

بعضی کارگران تجربیات مشترکی در ارتباط با تلاش برای گزارش دزدی دستمزد به پلیس داشتند، اما به ایشان گفته شد که نمی‌توانند چنین شکایتی بکنند. برای مثال، آمیرا که همسرش یک ماه کامل دستمزدی نگرفت، توضیح می‌دهد که چرا مراجعه به پلیس بی‌فایده بود.

مصاحبه‌گر: فکر کردید پیش پلیس بروید؟

آمیرا: نه.

مصاحبه‌گر: فکر می‌کنید رفتن پیش پلیس بتواند کمکی بکند؟

آمیرا: یکی از اقوام که الان در آلمان زندگی می‌کند اینجا با چهار فرزند زندگی می‌کرد و خیاط بود، عموی دیگرم هم با آن‌ها زندگی می‌کرد، بنابراین در خانه پنج نفر بودند.

مصاحبه‌گر: عمویت؟

آمیرا: بله. حقوق‌شان را به مدت سه ماه پرداخت نکردند. او رفت که در اداره‌ی پلیس شکایت کند اما گفتند که او پناهنده است و حق شکایت ندارد. به همین دلیل است که به آلمان رفتند- البته غیرقانونی.

برای هبا، عدم توانایی برای شکایت عاملیت او و توانایی اعمال قدرت بر زندگی و هویتش را از بین برده است.

هبا: اگر بروید شکایت کنید، به شما خواهند گفت کسی چیزی به شما بدهکار نیست و شما هیچ حقی به هیچ‌چیز ندارید. اگر خودم بخواهم دست‌به‌کار شوم آن‌گاه من را به زندان می‌اندازند.

مادرانی که فرزندان کارگر دارند گاهی حقوق فرزندان‌شان را مطالبه می‌کردند. وقتی دستمزد عسر پسر رحیمه پرداخت نشد، رحیمه با کارفرمای او تماس گرفت.

رحیمه: رفتم و با رییس عسر صحبت کردم و گفتم ۳۰۰ لیر به پسر بدهکار است و پرسیدم که چرا پولش را پرداخت نکرده. او به من گفت پولش را می‌دهد اما فهمیده که من مادر پیر پیگیری هستم، بنابراین بهم گفت که الان فقط ۵۰ لیر دارد، من هم پرسیدم چه زمانی مابقی‌اش را می‌دهد و شروع کرد به گفتن از این‌که هفته‌ی بعد بیایید و من قبول نکردم. گفتم زمانی ندارم همش به اینجا بیایم، و از او خواستم پول را همین الان یا ظرف دو هفته بدهد. مقداری از مبلغ باقیمانده را گرفتم اما همچنان ۵۰ لیر باقی مانده بود. ولی دست‌کم توانستم

۲۵۰ لیر بگیرم. من دوبار دیگر هم به محل کار او در چانکایا رفتم و موفق شدم ۲۰۰ لیر بگیرم اما آن‌ها هنوز مقداری پول به پسرم بدهکار بودند. خوشحالم که الان پسرم به مدرسه می‌رود، هرچند آزرده‌خاطر از اتفاقی که افتاد. بعضی اوقات به خاطر آینده‌ی بچه‌ها به فکر مهاجرت به جای دیگری می‌افتم. برای آینده‌شان. دارم انگلیسی یاد می‌گیرم.

در محل کارهایی که بسیاری از سوری‌ها با هم کار می‌کردند و کار مستلزم مهارت‌ها و تجربه برای برآورده ساختن اوامر سفت‌وسخت کارخانه بود، سوری‌ها توانایی بیشتری برای مطالبه‌ی دستمزدهای پرداخت‌نشده‌ی خود بدون ترس از تلافی فوری داشتند. برای مثال، محمد مدتی در یک کارخانه‌ی مونتاژ لامپ کار می‌کرد، جایی که در آن حدود ۲۰ سوری مشغول به کار بودند. کارفرما در روز موعد پرداخت به‌کرات دستمزدها را پرداخت نمی‌کند. هر زمان که چنین اتفاقی می‌افتاد، سوری‌ها اعتصابی خودانگیخته ترتیب می‌دادند تا حقوق خود را مطالبه کنند.

محمد: حقوق‌مان پرداخت شد اما آن‌ها همواره با تأخیر پرداخت می‌کنند. این حقوقی ماهیانه بود و همیشه دیر پرداخت می‌شد، بنابراین، ما به عنوان کارگران سوری دست به اعتصاب زدیم چون می‌خواستیم دلیل تأخیر تا آغاز ماه جدید را بدانیم. علیه کارفرما اعتصاب کردیم و از او پرسیدیم چرا حقوق‌مان را نمی‌دهد. اعتصاب را در روز پنجم ماه شروع کردیم و حتی پس از اعتصاب پانزده روز در ماه بعد طول کشید تا ما جویای «حقوق‌مان کجاست؟»، «به حقوق‌مان احتیاج داریم» و غیره شدیم.

مصاحبه‌گر: اعتصاب؟

محمد: اعتصاب با دست کشیدن از کار چرا که حقوق‌مان به تأخیر افتاده بود. رییس ما آدم بسیار بدعق و واقعا بدجنسی بود. ما باید ده ساعت با سرعت و نرخ بهره‌وری بسیار بالا کار می‌کردیم و هرگز تنبلی نمی‌داشتیم. کار خوب پیش می‌رفت و ما سخت‌کوش بودیم و هرگز آهسته‌کاری نکردیم اما آن‌ها در پرداخت حقوق‌مان تأخیر دارند و موجب این مسائل می‌شوند.

به‌رغم موفقیت اعتراضات، کارگران سوری در این محل کار همچنان از خراب‌کاری و اخراج دلبخواهی ترس داشتند. محمد: مسئله این نیست که کارفرما سوری‌ها را دوست نداشت؛ صرفاً مسئله این است که اگر یک سوری بد وجود می‌داشت، مثلاً اگر کسی می‌رفت و به رییس می‌گفت یکی از کارگران سوری بد است، آن‌گاه رییس همه را اخراج می‌کرد بدون آن‌که واقعاً بداند چه اتفاقی افتاده. رییس این‌جوری بود؛ همه‌چیز فقط به حس‌وحالش بستگی داشت. عدالتی در کار نبود.

در واکنش به دزدی دستمزد و سایر سوءاستفاده‌های مرتبط با کار، کارگران به خودشان نظم و ترتیب دادند تا برای

جلوگیری از مشکلات این وضع را بپذیرند. خیلی‌ها از ترک نکردن جایی که بودند، اجتناب از مکان‌های عمومی، با چراغ خاموش حرکت کردن و طرد اجتماعی خودشان صحبت می‌کردند، این‌که همیشه از قرار دادن خودشان در وضعیت‌هایی ترس داشتند که می‌تواند به خود و خانواده‌شان صدمه‌ی بیشتری بزند. تمام مصاحبه‌شوندگان این واقعیت را درونی کرده بودند که حقوقی در ترکیه ندارند؛ تنها می‌توانند زنده بمانند و صبور باشند.

مصاحبه‌گر: زمانی که کارگران تُرک با شما بدرفتاری کردند، آیا بین خودتان به عنوان کارگران سوری در این باره

بحث کردید؟

روشن: بله.

مصاحبه‌گر: به همدیگر چه می‌گفتید؟

روشن: می‌گفتیم که باید قوی باشیم چون در کشوری خارجی هستیم و باید صبر پیشه کنیم. این کشور از ما استقبال کرده؛ کاری نمی‌شد کرد. فقط باید صبور می‌ماندیم و البته زندگی گاهی اوقات دشوار می‌شود. الحمدلله که ما همدیگر را داریم، اما فقط باید تاب بیاوریم تا بتوانیم زنده بمانیم.

لیلا: مسئله این است که ما سوریه‌ای هستیم. ما به شکایت به پلیس به خاطر عدم پرداخت دستمزد فکر کردیم، اما سوریه‌ای هستیم و می‌خواهیم کاری بکنیم، اما می‌ترسیم؛ کسی کنار ما نیست.

آمیرا چنین توضیح می‌دهد:

مصاحبه‌گر: تجربه‌ای از سروکله زدن با پلیس دارید؟ شما یا همسرتان؟

آمیرا: نه. ما هرگز دچار مشکل نشدیم. ما فقط از کار به خانه می‌رویم، بنابراین هیچ مشکلی با هیچ‌کسی به وجود نمی‌آوریم. بچه‌ها هم همین‌طور؛ مستقیم به مدرسه می‌روند و به خانه برمی‌گردند؛ اجازه نمی‌دهم بیرون بروند.

به بیان خلاصه، استراتژی‌های مطالبه‌ی حقوق کم بود و بیشتر کارگران از پیامدهای حاد در صورت جرأت بیان شکایت ترس داشتند. از آن‌جا که آن‌ها به عنوان کارگران بدون مجوز مطلقاً تحت حمایت دولت نیستند، تنها موفقیت‌ها زمانی حاصل می‌شد که مواجهه با کارفرمایان منتهی به حقوق بهتر (نزدیک به حقوق توافقی) یا پرداخت به موقع‌تر (نزدیک به موعد پرداخت توافقی) می‌شد. نمونه‌های ما نشان می‌دهند که حجم کسب‌وکار، تعداد کارگران سوری به‌کارگرفته‌شده از جانب یک کارفرما، توانایی کارفرما برای جایگزینی سریع نیروی کار (که امری دشوارتر است هنگامی که کارگران برای مثال، به آموزش نیاز دارند و کارفرما ضرب‌الاجل تولیدی سفت‌وسختی دارد) و اشتیاق کارگران در به‌جان خریدن مخاطرات در هنگام مطالبه‌ی جمعی حقوق‌شان به استراتژی‌ها و پیامدها شکل می‌دهند. آن بخش از

مشارکت‌کنندگان در پژوهش ما که احساس می‌کنند گزینه‌ای غیر از پذیرش طرد اجتماعی ندارند، طردی که مستلزم حاشیه‌ای شدن‌شان است، به عواملی از قبیل رشد انضباط شخصی، کنترل داشتن بر خود، و اتخاذ منش‌هایی که فرمان‌بردار، سربه‌زیر و مطیع است به عنوان عواملی مهم اشاره می‌کنند. اکثرشان جایگاه مادون‌تر خود در جامعه‌ی ترکیه را درونی کرده بودند و حتی به خاطر پناه دادن و اعطای مجوز اقامت قانونی در ترکیه قدردان دولت ترکیه بودند.

نتیجه‌گیری

دزدی دستمزد پدیده‌ای جهانی است؛ تجسم استثمار کارگران به شکلی حاد است که منتهی به وضعیت‌های برده‌داری و کار اجباری در برخی از موارد می‌شود. کارگرانی با جایگاه بی‌ثبات و عدم دسترسی یا دسترسی محدود به حقوق کار مشخصاً در معرض دزدی دستمزد قرار دارند، زیرا صاحبان سرمایه و کسب‌وکار در هنگام سروکار داشتن با این گروه‌های مقیم^{۱۱} - افرادی که در یک کشور سکونت دارند اما شهروند نیستند - از مصونیت برخوردارند. در عصر نئولیبرالیسم و بازارهای کار جهانی، نیروی کار مدام در حال حرکت است و کارفرمایان می‌توانند کارگرانی با موقعیت‌های اقامتی و خاستگاه‌های ملی متفاوت را به کار گیرند. بدین ترتیب، نخستین اشکال استثمار سرمایه‌دارانه با تضمین جایگاه‌های حقوقی بی‌ثبات برای نیروی کار خارجی یا با به‌کارگیری عظیم ساکنان ثبت‌نشده (شبهه مورد ایالات متحده) پابرجا می‌مانند. هر دو گروه به لحاظ ساختاری در بازارهای کار ادغام می‌شوند و فرصت‌های جدید گسترش و انباشت را برای صاحبان سرمایه فراهم می‌کنند.

در ترکیه، همانند سایر نقاط، صاحبان سرمایه و کسب‌وکارها کارگران بی‌ثبات را به کار می‌گیرند - در این مورد، سوری‌های بدون مجوز کار به صورت غیررسمی به کار گرفته می‌شوند. از آن‌جا که این کارگران تحت حمایت قانون کار نیستند و در معرض حاشیه‌نشینی اجتماعی قرار دارند، کارفرمایان می‌توانند قاطعانه و آشکارا آن‌ها را تحت انقیاد درآورده و استثمار کنند. از این جهت، حضور پناهندگان سوری به صاحبان سرمایه‌ی تُرک این امکان را می‌دهد تا برخی از محدودیت‌های اجتماعی و حقوقی استثمار کار در ترکیه را درنوردند. از این‌رو، کارگران پناهنده‌ی سوری در ترکیه با کارگران مهاجر موقت در سایر کشورها مقایسه‌پذیرند، کشورهایی که محدودیت‌های داخلی انباشت سرمایه در آن‌ها از طریق وارد کردن کارگران خارجی بدون حقوق شهروندی از میان می‌روند. در این مورد، سرنوشت سوری‌ها در ترکیه عمده‌تأ بستگی به صاحبان سرمایه و کسب‌وکارها دارد و نه نهادهای دولتی که ناتوان از توجه به تعدی‌های

۱۱-denizens

مرتبط با کار از جمله دزدی دستمزد هستند. بنابراین، جایگاه سوری‌ها در بازار کار ترکیه باید از منظر مناسبات شغلی بررسی شود، یعنی حیاتی‌ترین عامل تعیین‌کننده رفاه سوری‌هایی که وقتی مسئله بر سر زنده ماندن است، عملاً شبکه‌ی امن دیگری ندارند. تناقض ادغام اقتصادی و حاشیه‌نشینی اجتماعی که پیش‌تر در رابطه با کارگران ثبت‌نشده به آن اشاره شد، با تمام قوا در نمونه‌ی کارگران سوری غیررسمی در ترکیه وضوح می‌یابد. همان‌طور که راجارام (۲۰۱۵) می‌گوید، ادغام از طریق حاشیه‌نشینی رخ می‌دهد.

پیامدهای روندهای نظام‌مند دزدی دستمزد، آن‌گون که سوری‌های مصاحبه‌شونده تجربه کردند، متعدد و تراژیک هستند. عدم توانایی برای تأمین نیازهای فرد و تهی شدن فرد از منزلت خویش به عنوان کارگر و ساکن ترکیه روی هم‌رفته موجب کوهی از اثرات منفی نه تنها برای خانواده‌ها و اجتماعات سوری‌ها بلکه برای جامعه‌ی ترکیه به عنوان یک کل می‌شود. افزون بر این، تحلیل‌های مفصل‌تری باید برای ثبت نابرابری‌ها در میان سوری‌ها در بازار کار ترکیه از جمله [بر اساس] عواملی مثل سن، جنسیت، قومیت، دین، طبقه، خاستگاه مکانی و محل اقامت انجام شوند.

منابع

- Anderson, Bridget. 2010. "Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers." *Work, Employment and Society* 24(2): 300–317
- Basok, Tanya, Danièle Bélanger, and Eloy Rivas. 2014. "Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(9): 1394–1413
- Bélanger, Danièle, and Cenk Saraçoğlu. 2018. "The Governance of Syrian Refugees in Turkey: The State-Capital Nexus and Its Discontents." *Mediterranean Politics* 25(4): 1–20. <https://doi.org/10.1080/13629395.2018.1549785>
- Buckley, Michelle. 2013. "Locating Neoliberalism in Dubai: Migrant Workers and Class Struggle in the Autocratic City." *Antipode* 45(2): 256–74
- Canefe, Nergis. 2016. "Management of Irregular Migration: Syrians in Turkey as Paradigm Shifters

- .for Forced Migration Studies.” *New Perspectives on Turkey* 54: 9–32
- Charanpal, S. Bal. 2015. “Dealing with Deportability: Deportation Laws and the Political Personhood of Temporary Migrant Workers in Singapore.” *Asian Journal of Law and Society* 2(2): 267
- Danış, Didem. 2016. “Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri” [Global connections in the textile sector: Migrant workers, unions and global labor organizations]. *Alternatif Politika* 8(3): 562–86
- Dasse, Lauren K. 2012. “Wage Theft in New York: The Wage Theft Prevention Act as a Counter to an Endemic Problem.” *CUNY Law Review* 16: 97–127
- Del Carpio, Ximena V., Sirma Demir S, eker, and Ahmet Levent Yener. 2018. “Integrating Refugees into the Turkish Labor Market.” *Forced Migration Review* 58: 10–13
- Erdoğan, Seyhan. 2018. “Syrian Refugees in Turkey and Trade Union Responses.” *Globalizations* 15(6): 838–53
- Erol, Ertan, Ayla Ezgi Akyol, Cemal Salman, Ezgi Pinar, Gümüş, can Ipek, Kıvanç Yiğit Mısırlı, Mustafa Kahveci, and Pedriye Mutlu. 2017. *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’de Emek Piyasasına Dahil Olma Süreçleri ve Etkileri: İstanbul Tekstil Sektörü Örneği* [The participation of the Syrian refugees in the Turkish labor market and its impacts: Istanbul textile sector]. İstanbul: DIŞKİR, Birleşik Metal-İş, Yayınları
- Fussell, Elizabeth. 2011. “The Deportation Threat Dynamic and Victimization of Latino Migrants: Wage Theft and Robbery.” *Sociological Quarterly* 52(4): 593–615
- Galvin, Daniel J. 2016. “Deterring Wage Theft: Alt-Labor, State Politics, and the Policy Determinants of Minimum Wage Compliance.” *Perspectives on Politics* 14(2): 324–50
- Gibney, Matthew J. 2000. *Outside the Protection of the Law: The Situation of Irregular Migrants in Europe*. Refugee Studies Working Paper no. 6. Oxford: Oxford University Press
- Hanieh, Adam. 2015. “Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States.” In *Transit States: Labor, Migration and Citizenship in the Gulf*, edited by

- .Abdulahdi Khalaf, Omer Al Shehabi, and Adam Hanieh, 57–76. London: Pluto Press
- Lordoğlu, Kuvvet, and Mustafa Aslan. 2016. “En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş, Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011–2014” [The changes in the labor market of five cities with the highest Syrian migrant population: 2011–2014]. *Çalışma ve Toplum* 49(2): 789–808
- Milkman, Ruth, Ana Luz González, and Victor Narro. 2010. *Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles: The Failure of Employment and Labor Law for Low-Wage Workers*. Los Angeles: UCLA Institute for Research on Labor and Employment
- Petrescu-Prahova, Miruna, and Michael W. Spiller. 2016. “Women’s Wage Theft: Explaining Gender Differences in Violations of Wage and Hour Laws.” *Work and Occupations* 43(4): 371–400
- Rajaram, Prem Kumar. 2015. “Common Marginalizations: Neoliberalism, Undocumented Migrants and Other Surplus Populations.” *Migration, Mobility, & Displacement* 1(1): 67–80
- Saraçoğlu, Cenk, and Danièle Bélanger. 2019a. “Syrian Refugees and Turkey: Whose Crisis.” In *The Oxford Handbook of Migration Crises*, edited by Cecilia Menjivar, Marie Ruiz, and Immanuel Ness, 279–94. New York: Oxford University Press
- 2019b. “Loss and Xenophobia in the City: Contextualizing Anti-Syrian Sentiments in Turkey.” *Patterns of Prejudice* 53(4): 363–83
- 2019c. “The Syrian Refugees and Temporary Protection Regime in Turkey: A Spatial Fix for Turkish Capital.” In *Integration through Exploitation: Syrians in Turkey*, edited by Gaye Yılmaz, İsmail Doğan Karatepe, and Tolga Tören, 96–110. Augsburg: Rainer Hampp Verlag
- Shneikat, Belal, and Chris Ryan. 2018. “Syrian Refugees and Their Re-entry to ‘Normality’: The Role of Service Industries.” *Service Industries Journal* 38(3–4): 201–27
- Sung, Hung-En, Sheyla Delgado, Deysbel Peña, and Amalia Paladino. 2013. “Tyrannizing Strangers for Profit: Wage Theft, Cross-Border Migrant Workers, and the Politics of Exclusion in an Era of Global Economic Integration.” In *Outside Justice*, edited by David C. Brotherton, Daniele L. Stageman, and Shirley P. Leyro, 247–67. New York: Springer

