

İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği

Nursel Durmaz Bodur, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ORCID: 0000-0001-7713-7214

E-Posta: ndurmaz@pau.edu.tr

Özet

1980'lerden itibaren küresel piyasalara eklenen Denizli sanayisi, Türkiye'nin önemli merkezlerinden biridir. Sektörel bazda dağılımı incelendiğinde, kentteki iş yerlerinin yaklaşık yarısının imalat sektöründe yer aldığı görülmektedir ve bu alanda başı çeken alt sektörler ise tekstil, mermer ve gıda olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan bu sektörler Denizli'de kayıt dışı istihdamın ve işgücü devir oranlarının yüksek olduğu alanlardır. Kent, aynı zamanda yoğun bir göçmen nüfusa sahiptir. İşverenler, göçmen emeğinin toplumsal bütünleşmesinde önemli bir role sahiptir, ancak bu konu literatürde çok az ilgi görmüştür. İşverenler, çalışma koşullarına (ücretler, çalışma saatleri, sosyal güvence, işçi sağlığı ve iş güvenliği vb.) tek taraflı olarak karar verirken; göçmen işçiler genelde kolaylıkla kontrol edilebilir ve sömürüye açıktırlar, kayıt dışı ve kötü çalışma koşulları karşısında direnç gösteremezler. Bu çalışma, Denizli'deki işverenlerin yabancı göçmen işgücüne karşı bakış açılarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Bu bağlamda; 250 işveren ile anket uygulaması yapılmış, 15 işveren ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak görüşülmüştür. İşveren veya işveren temsilcilerine yöneltilen soru formunda, iş yerine ilişkin bilgiler, açık işler, işgücü temininde karşılaşılan zorluklar, yabancı işçi çalıştırma durumları, yabancı işçi çalıştırmak için hangi teşviklere ihtiyaç duydukları gibi bilgileri ortaya çıkartacak sorular yer almıştır. Alan araştırması sonuçlarına göre; Denizli işgücü piyasasının talep yönlü çeşitli ihtiyaçlarının olduğu ve farklı niteliklerde açık işlerin bulunduğu görülmüştür. Diğer taraftan, iş yeri sahibi katılımcılar ile işveren ve işveren temsilcilerinin yabancı göçmen işgücüne karşı mesafeli ve önyargılı oldukları ortaya çıkmıştır. Bu önyargının sebebi; baskın milliyetçi ve 'memleketçi' duygular, dil sorunu, güven sorunu ve çalışma izni almanın zorluğu gibi etkenlerdir. Ancak buna karşın, Denizli'de yabancı işçilerin kayıt dışı bir biçimde istihdam edildikleri görülmektedir. Bu araştırma, Denizli'de yabancı göçmen işçilere karşı beslenen önyargıların kırılmasını ve göçmen işçilerin kente ve işgücü piyasasına entegre olabilmelerini sağlayacak sosyal politikalara ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir.

1170 Durmaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

Anahtar Sözcükler: Göçmen Emeği, Denizli İşgücü Piyasası, İşgücü Talebi, Ayrımcılık, Sanayi Sektörü.

The Place of Migrant Labour in Labour Demand: The Case of Denizli

Abstract

Denizli industry which has been integrated into the global market since 1980s, is one of the most important industrial centres in Turkey. Looking at sector wise, we see that about half of all establishments in the city are in manufacturing sector. The leading sub-sectors are textiles, marble and foodstuffs. Meanwhile, however, these are also sectors in Denizli where the rates of informal employment and labour turnover are both high. At the same time; Denizli has a large immigrant population. Employers play important role in the social incorporation of immigrant labor but have usually received only scant attention in research literature. Employers unilaterally decide on the work conditions (wages, working hours, social security, worker health and safety, etc.). Meanwhile, immigrant workers often are easily controlled and exploited, offering little or no resistance in the face of poor and informal working conditions. This study aims to reveal the viewpoints of the employers in Denizli to foreign immigrant labour. In this research, both quantitative and qualitative research methods were used. In this context, a survey was conducted with 250 employers and 15 employers were interviewed through depth interview technique. In the form administered with employers or their representatives there were questions related to the features of the enterprise, present vacancies, difficulties confronted in finding workers, state of employing foreign workers, and what incentives are needed to employ foreigners. According to the results of the field research; there are needs in Denizli labour market on the demand side and there are vacancies of varying nature. On the other hand, participants owning a business and employers and employer representatives are distant and prejudiced towards foreign migrant workforce. The reason why employers are prejudiced against the foreign migrant workforce; factors such as dominant nationalist and "memleketçi" feelings, language problem, issue of trust and difficulty in obtaining a work permit. However, it has been revealed that foreign workers are employed informally in Denizli. This research has shown that there is a need for social policies that break down the prejudices against foreign migrant workers and enable them to integrate into the city and the labor market in Denizli.

Keywords: Immigrant Labour, Denizli Labour Market, Labour Demand, Discrimination, Industry Sector.

Giriş

Küresel kapitalizm koşullarında göçmen emeği, işgücü maliyetlerinin sınırlandırılması için oldukça 'uygun' bir araç olarak görülmektedir. 'Göçler çağı' olarak nitelendirilen günümüzde (Castles ve Miller, 2008) göçmenler; kaynak, transit ve hedef ülkelerinde çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve hak kayıpları yaşamaktadırlar. Göçün düzenli/düzensiz, zorunlu/gönüllü, geçici/sürekli oluşuna göre çeşitlilikleri arttıkça birçok ülkede kayıtsız göçmenler, mülteciler, sığınmacılar, sürekli yerleşen göçmenler bir arada bulunmakta ve hükümetler bu hak kayıplarını önlemede yetersiz kalmaktadır (Toksöz, 2006: 4). Marx (2018: 640), sermaye tarafından sömürülen göçmen emeği için "sermayenin hafif piyadeleri" tanımlamasını yapmıştır. Çünkü göçmen emeği, ucuz olmasının yanı sıra örgütsüz olmanın da etkisiyle kurlsız ve denetimsiz bir biçimde dayatılan çalışma koşullarını çaresizce kabul eden bir grup niteliği taşımaktadır.

Türkiye'de mültecilere yönelik izlenen politikalar çerçevesinde belirlenen uydu kentlerden birinin Denizli olması nedeniyle, kentte ciddi boyutta bir göçmen nüfus bulunmaktadır. Denizli son yıllarda makine, kimya, enerji gibi yüksek katma değerli sektörlerde ön plana çıkmaya başlamış olsa da sanayisinin büyük bir kısmı emek yoğun bir sektör olan tekstile dayanmaktadır. Denizli sanayisi, çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü ihtiyacını karşılamada yoğun bir biçimde göçmen emeğini kullanmaktadır. Bu olgular Türkiye'nin önemli turizm ve sanayi merkezlerinden biri olan Denizli'nin göçmen emeğine ilişkin uygun bir araştırma sahasına dönüşmesini beraberinde getirmiştir. Göçmen emeği örgütsüz, savunmasız, hak arama mecralarından uzak, kayıtsız ve ucuz olması nedeniyle işverenler tarafından çoğunlukla talep görmektedir. Ancak özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve milliyetçi duyguların baskın olduğu muhafazakâr bölgelerde göçmen emeği işgücü piyasasından dışlanabilmektedir. Bu gerilimli ilişki göçmen emeğinin yerli işgücüne göre daha ucuz olması nedeniyle zaman zaman yumuşayabilmektedir.

Bu çalışma Denizli'de göçmen emeğinin işgücü talebindeki yerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Sanayi sektörü ile sınırlandırılan bu çalışma, üç bölüm temelinde kurgulanmıştır. Birinci bölümde göçmen emeğine ilişkin kuramsal bir tartışma yürütülecek, ikinci bölümde Denizli kentinin ve işgücü piyasasının dinamikleri açıklanacak, üçüncü bölümde ise nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilen alan araştırması bulguları paylaşılacaktır. Alan araştırması kapsamında; Denizli Sanayi Odası'na kayıtlı 250 işveren ile anket uygulaması, 15 işveren ile yüz yüze derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Kuramsal Tartışma

Ekonomik alanda rekabet halinde bulunan gruplar arasında, sürekli istihdam edilenler ile 'diğerleri' arasında var olan çatışma; kimi zaman cinsiyetler arasında, kimi zaman bir etnik grup ya da kültürel azınlık arasında, kimi zaman da göçmen işgücü ile yerli işgücü arasında gözlemlenebilir (Harvey, 1985). Göçmenler, etnik, kültürel, dinsel kimlikleri ne olursa olsun, yabancılar ve gitmesi gerekenler olarak kabul edildikleri için onlara yönelik sınıf-içi eşitsizlik ve ayrımcılık pratikleri olağan kabul edilmektedir (Alpman, 2018: 341). Diğer taraftan ise, göçmenler, işgücü piyasasında kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretler karşılığında istihdam edilmekte, böylelikle ucuz işgücü olarak işverenlerin tercih sebebi olabilmektedirler. İşverenler göçmen emeğini yalnızca ucuz olması nedeniyle değil, aynı zamanda ekonomik genişleme dönemlerinde kolayca işe alınıp, kriz dönemlerinde ise kolayca işten çıkarılabilen uysal ve esnek işgücü olması nedeniyle de talep etmektedirler (Ciğerci-Ulukan, 2015: 33). Göçmen işgücü için sürekli talep, sanayileşmiş ülkelerin tabakalı işgücü piyasalarının sonucunda ortaya çıkmıştır (Toksöz, 2006: 17). İşgücü piyasasının tabakalı yapısına dikkat çekerek ikili işgücü piyasasını kavramsallaştıran Doering ve Piore (1971), bu ikili ayrımı belirleyen temel değişkenin ücret ve iş güvencesi olduğunu belirtmişlerdir. Birincil işgücü piyasası kariyer imkânı sunan, güvenceli, yüksek ücretli, sendikalı, yüksek nitelikli işgücünün istihdam edildiği sermaye yoğun işleri barındırırken; ikincil işgücü piyasası güvencesiz, düşük ücretli, kariyer imkanlarının sınırlı olduğu, kayıt dışı, sendikasız, niteliksiz işgücünün istihdam edildiği emek yoğun işleri içermektedir (Daw ve Hardie, 2012: 1190). İşverenler, birincil işgücü piyasasındaki işçileri onlara eğitim yatırımı yaptığından kaybetmek istemezken, ikincil işgücü piyasasında yer alan işçileri kolayca gözden çıkarabilmektedirler. Bu nedenle ikincil işgücü piyasasının aktörleri çoğunlukla kadınlar, azınlıklar, göçmenler gibi dezavantajlı gruplardan oluşmaktadır. Nitekim Piore'ye göre göç hareketlerinin önemli sebeplerinden biri, "işçi kabul eden ülkelerin kronik düşük ücretli işgücü gereksinimleridir" (Piore'den aktaran Toksöz, 2006: 18).

Göçmen emeğinin sömürülmesi ve ucuz işgücü olarak kabul edilmesi, Marx'ın yedek işgücü ordusu kuramı üzerinden açıklanabilir. Marx kapitalist sistemin sistematik bir biçimde işsiz ordusu yarattığını ifade etmiş ve bunu 'yedek işgücü' olarak tanımlamıştır (Marx, 2018). Sermaye, emek sömürsünü ve denetimini artırmak için, yedek işgücü denilen, ihtiyacından daha fazla işgücü bulundurmakta ve bu şekilde üretim maliyetlerini düşürüp daha çok kâr elde etmektedir. Yedek işgücü ordusunun kapitalist sistemin devamlılığı açısından iki işlevi vardır: İlki, yedekte tuttuğu insanları bir tehdit unsuru olarak göstererek çalışanları onlara sunulan çalışma koşullarına razı etmek; diğeri ise sermayenin

olası büyümesine karşı ihtiyaç duyulacak işgücü için hazırda bulunmak. Marx (2018: 640), göçmen işçileri de yedek işgücü ordusuna dahil eder ve onlar için “sermayenin, ihtiyacına göre kâh oraya kâh buraya attığı, hafif piyadeleri” benzetmesini yapar. Göçmen işçiler, sağlıksız barınaklara mecbur bırakılmaları nedeniyle sermaye tarafından hem iş yerinde hem de kiracı olarak iki kere sömürülürler (Marx, 2018: 641). Günümüz çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda Marx’ın “hafif piyadeler” metaforunun günümüzdeki göçmen işçiler için hâlen geçerli olduğu görülmektedir. Nitekim Şahin (2018) göçmen kadın işçilerin, Akpınar (2020) ise kaçak göçmen işçilerin “hafif piyadeler” tanımlamasını deneyimlediklerini ifade etmişlerdir.

Wallerstein (2014), dünya sistemleri yaklaşımında göçü, ülkeleri küresel piyasa ekonomisindeki konumlarına göre sınıflandırarak merkez-çevre ilişkileri çerçevesinde ele almaktadır. Buna göre merkez ülkeler ucuz işgücü ve hammadde gereksinimini karşılama, çevre ülkeler ise kapitalist gelişimlerini ve ekonomik kalkınmalarını tamamlama arzusu içindedirler. Çevre ülkeler küresel sermayeyi kendi topraklarına çekebilmek için esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmaktadır (Robinson, 1999). Böylelikle çevre ülkelerde çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar, emeğin aleyhine işleyen bir hale evrilmektedir. Merkez ülkeler sermayelerini işgücü ve girdi maliyetlerinin düşük olduğu, örgütlenmenin zayıf olduğu bu çevre ülkelere kaydırmaktadır. İşgücünün esnek üretim ilişkileri içinde güvencesiz ve korumasız işlerde istihdamı yoluyla maliyetler düşürülmekte, gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonomi ve enformel istihdam hızla yayılmaktadır. Çevre ülkeler geleneksel üretim ilişkilerini parçalayarak işsizliği ve olası göçmen nüfusunu artırmaktadır (Çağlayan, 2006). Nitekim Standing (2015: 157-158) göçmenlerin yedek işgücü ordusuna mensup olduklarına dikkat çekerek; göçmenleri, küresel dönüşümü tamamlayan ve prekaryanın¹ genişlemesini hızlandıran bir grup olarak tanımlamaktadır.

Castles vd. (2012: 119), göçmen politikalarına ilişkin devlet-piyasa yaklaşımlarının çelişkisine dikkat çeker: Devlet, özellikle kamuoyunu ‘yatıştırmanın’ bir yolu olarak, göçmenlerin işgücü piyasasına katılabilmelerine belirli sınırlamalar getirirken veya dışarıda kalmalarına işaret ederken; piyasa, göçmen emeğini ‘hoş’ karşılamaktadır. İşverenler için örgütsüz ve hak arama yollarından mahrum olan göçmen işçiler sömürüye açık bir grup olduklarından tercih sebebi olmaktadır. Bu durumda ise devletin, işverenlerin talebini karşılamak için düzensiz göçe ve kayıt dışı biçimde istihdama ‘göz yumması’ bir diğer yaklaşım olarak dikkat çekmektedir. Diğer taraftan devletler özellikle ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizlik oranlarına karşılık, kriz yönetiminde ırkçılığı bir strateji olarak kullanabilmektedir (Castles, 1984). Örneğin yerel işçilerin

hak kayıplarından veya işsizlik sorunundan, emeğin esnekleştirilmesine dair politikaların ve giderek azalan sosyal faydaların sorumlu tutulması gerekirken, yasadışı göçmenler 'günah keçisi' ilan edilmektedir (Standing, 2015: 166).

Toplumda çoğunluğa göre ırk, din, dil açısından farklı kabul edilen kimseler ayrı bir grup olarak algılanır ve egemen gruplarca onlara biçilen özellikler üzerinden tanımlanırlar. 'Öteki' olarak tanımlanan bu gruba kendisine atfedilen özellikleri nedeniyle aşağı bir sosyal konum verilmektedir (Toksöz, 2006: 28). Kitle iletişim araçları ve medya aracılığıyla da 'yabancılar tehlikelidir' algısı fitillenmekte ve körüklenmektedir (Bauman, 2014: 76). Medyada, göçmenlerin verdikleri yaşam mücadeleleri ve/veya maruz kaldıkları hak ihlallerinden çok, bir güvenlik tehdidi olarak sunuluyor olmaları, toplumda göçmenlere karşı önyargının oluşmasında önemli bir etkidir. Doğanay ve Çoban-Keneş (2016: 154) Türkiye'de Suriyeli mültecilere yönelik yapılan gazete haberlerini inceledikleri çalışmada, ilgili haberler içindeki en büyük payın 'Mültecilere verilen haklar, ayrıcalıklar, fonlar' konuları üzerine olduğunu bulgulamışlardır. Bu durum yerel halk üzerinde mültecilerin 'kendi haklarına ortak çıkan imtiyazlı bir grup' olarak algılanmalarına ve onlara düşmanlık beslemelerine sebebiyet verebilmektedir. Yabancı göçmenlere karşı ayrımcı tutumlar dünya üzerinde genel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Güney Afrika'da göçmen işçiler ile yerli işçiler arasında gerilim artmış ve göçmen işçilerin ciddi saldırılara uğramalarına neden olmuştur. Benzer şekilde; Federal Merkez Bankası'nın eski yönetim kurulu üyesinin yazdığı bir kitapta; Almanya'da yaşayan Türk ve Araplar nedeniyle, torunlarının yabancı bir kültür tarafından istila edilmiş bir toplumda yaşamasını istemediğini belirtmesi göçmenlere karşı dışlayıcı bir söylem olarak gösterilebilir (Standing, 2015: 173). Pek çok ülkede özel olarak yerleşik durumdaki göçmenler kültürel nedenlerden dolayı şeytanlaştırılmaktadır (Standing, 2015: 169-172).

İşverenler göçmenlik statüsünün; göçmenleri, düşük ücret ve kötü çalışma koşulları sunan işlerde tutmaya daha 'uygun' hale getirdiğinin farkındadır (Bloomekatz, 2007; Anderson, 2010). Örneğin Birleşik Krallık'ta, özellikle tarım sektöründeki bazı işverenler, düşük vasıflı işler için sundukları ücretlerin ve istihdam koşullarının çoğu İngiliz işçi için kabul edilemez olduğunu açıkça kabul etmektedir (Anderson ve Ruhs, 2012: 26). Benzer bilgiyi ABD'deki işverenler için de paylaşan Bloomekatz (2007: 1972), işverenlerin göçmen emeğine karşı olan bu algısının nedenini iki etmen üzerinden açıklamıştır: Birincisi yasaların göçmenleri savunmasız bırakması, ikincisi ise göçmenlerin kendi aralarında kurduğu sosyal ağlardır. Göçmen işçi için hak arama mecralarının yetersizliği onu sömürüye açık hale getirmektedir. Diğer taraftan birinci nesil göçmenlerin

arkadaş ve akrabalarına hatıra, ziyaret, telefon veya mektup yoluyla aktardıkları bilgiler ve gönderdikleri paralar değerli görülmektedir. Nitekim göçmen işçi, göç ettiği ülkenin koşullarına göre düşük ücret elde ediyor olsa da menşe ülkesine göre yüksek düzeyde ücret elde etmiş olmaktadır. Sosyal ağlarla aktarılan bu bilgiler yeni nesil göçmenlerin ücret düzeyini sorgulamasına ket vurmaktadır (Bloomekatz, 2007: 1977). Anderson ve Ruhs (2012: 25-26), işverenlerin göçmen emeğini tercih etme nedenlerini üç başlıkta ele almışlardır: Göçmenlerin ücret ve istihdam koşullarına ilişkin daha düşük beklentilerinin olması, yerli işçilerin bazı işlerde çalışmayı tercih etmemeleri nedeniyle açık işlerin oluşması ve özel bilgi ve beceri gerektiren bazı işler için bu yetilere sahip göçmenlerin bulunması. Diğer taraftan dil problemi yabancı işçi çalıştırma konusunda işverenlerin isteksiz olmasına neden olan etmenlerden biridir (Toksöz vd., 2012: 101-102). Ancak dil öğrenmenin göçmenlerin işgücü piyasasında tutunabilecekleri anlamına gelmediğini vurgulamak gerekecektir. Nitekim Nimer ve Rottmann (2020), dil öğrenmenin göçmenlerin sosyal hareketlilikleri üzerinde küçük bir etkisinin olduğunu öne sürmüş ve dil bilmemenin işverenin yabancı işçiyi güvencesiz ve düşük nitelikli işlerde tutma çabasına bir gerekçe oluşturduğunu, sorumluluğu ise 'başaramayan' göçmenlere yüklediğini ifade etmiştir.

Türkiye'de yabancı bir göçmenin, işçi statüsünde istihdam edilebilmesi için işverenin o işçi için çalışma izni alması gerekmektedir. Çalışma izni almak zaman alan bürokratik bir iş olması nedeniyle işverenler bu konuda isteksiz olabilmektedirler. Nimer ve Rottmann (2020: 6), işverenlerin göçmen işçilere asgari ücret ödemek zorunda kalmamak için çalışma izni almak istemediklerini belirtmektedir. Bélanger ve Saracoğlu (2020), Türkiye'nin göçmen politikasının işverenlere hizmet ettiğini, sermaye birikimi için önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Literatürde Türkiye işgücü piyasasında göçmen emeğinin durumunu konu edinen birçok çalışma yer almaktadır. Bunların içinde Türkiye'nin çeşitli kent ve sektörlerinde göçmenlerin çalışma yaşamını deneyimleme biçimlerini alan araştırmaları ile birlikte sunan çalışmalar (Ekiz-Gökmen, 2011; Toksöz vd., 2012; Durmaz vd., 2017; Lordoğlu ve Aslan, 2018; Kalfa-Topateş vd., 2018; Topateş vd., 2018b; Akbaş ve Ünlütürk-Ulutaş, 2018; Çınar, 2018; İşcan ve Çakır, 2019; Cebeci ve Çelik, 2021) incelendiğinde göçmenlerin; düşük ücret, sosyal güvencesizlik, ayrımcılık ve dışlanma pratiklerini deneyimledikleri görülmektedir. Buna karşın işverenlerin göçmen emeğine olan bakış açısına değinen sınırlı sayıda çalışmaya (Toksöz vd., 2012; Erdoğan ve Ünver, 2015) rastlanılmıştır. Bu çalışma, Denizli işgücü piyasasının talep yönlü analizini gerçekleştirmeyi ve Denizli'de işverenlerin göçmen emeğine olan bakış açısını ortaya çıkarmayı hedeflemesi nedeniyle literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaya adaydır.

Denizli Kentinin ve İşgücü Piyasasının Dinamikleri

Denizli sanayisi, çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü ihtiyacını karşılayan bir işgücü piyasasına sahip olduğundan Özüğurlu (2008: 85), Denizli sanayisinin üretim yapısını “küresel fabrika” olarak nitelendirmiştir. Denizli aynı zamanda, küresel emek zincirinde önemli bir işleve sahip olması ve yoğun göçmen nüfusu barındırması nedeniyle göçmen emeğine ilişkin uygun bir araştırma sahasına sahiptir. Bu bölümde Denizli kentinin ve işgücü piyasasının dinamikleri detaylı bir biçimde ele alınacaktır.

Denizli'nin Nüfus ve Ekonomik Yapısı

Denizli'nin 2019 yılı itibarıyla 13.253'ü yabancı uyruklu olmak üzere toplam nüfusu 1.037.208'dir. 2019 yılında Denizli'ye gelen yabancı uyruklu göçmen sayısı ise 6.116'dır (TÜİK, 2020). 2022 yılı için, Türkiye'de ikamet izni bulunan yabancıların sayısı 1.396.820, Denizli'de ikamet izni bulunan yabancı sayısı ise 6.183'tür (GİB, 2022a). Buradan hareketle, TÜİK'in Uluslararası Göç İstatistikleri en son 2019 yılı için paylaşıldığından son durumda bir karşılaştırma yapma imkânı olmasa da, Denizli'deki göçmen nüfusun önemli bir kısmının ikamet izninin olmadığı söylenebilir. İkamet izni, göçmenlerin çalışma izinlerini de etkilediğinden, işgücü piyasasına katılımları için başat faktörlerden biridir. Göç İdaresi Başkanlığı'nın paylaştığı verilere göre; Denizli'de 2022 tarihi itibarıyla, geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli sayısı 14.046'dır (GİB, 2022b). Bunun yanı sıra kentte Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahipleri de bulunmaktadır. Kentte İran, Irak, Afganistan, Türkmenistan gibi ülkelerden göç eden sığınmacı nüfus görünürlük kazanmıştır. Denizli'de yaşanan bu artışın temel nedeni ise, özellikle İran, Irak ve Afganistan gibi Suriye dışından gelen sığınmacı ve mülteciler için hedef ülkenin çoğunlukla Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olması ve Trump döneminde göçmenlere yönelik uygulanan politikalar nedeniyle ABD'nin Ortadoğu'dan gelen mültecilere kapılarını kapatmış olmasıdır. Bir başka deyişle, bu kimseler transit ülke olarak geldikleri Türkiye'de kalıcı hale gelmişlerdir. Yapılan çalışmalar özellikle İranlı nüfusun Denizli'de bir alt-kültür oluşturma boyutuna ulaştığını göstermektedir (Durmaz vd., 2017: 37-38; Kalfa-Topateş vd., 2018: 2025). Topateş vd. (2018a), Denizli'de yaşayan İranlıların sınıfsal konumlarını dört grupta ele almışlardır: İlk grup maddi imkanlarının yeterli olması nedeniyle işgücü piyasasına dahil olmayan 'göçmen aristokrasisi', ikinci grup İran'dan halen aile desteği alan, işgücü piyasasına kısmen dahil olmuş ancak her an proleterleşme tehdidi ile karşı karşıya olan 'orta sınıf', üçüncü grup nitelikli işgücü olup göç ettikleri ülkenin işgücü piyasasına ucuz işgücü olarak eklenen 'proletarya', dördüncü ve son grup ise işgücü piyasasına dahil olamayıp kriminal faaliyetlerde veya fuhuş sektöründe yer almak zorunda bırakılan 'sınıf altı' temsilcileridir. Kentteki İranlı nüfus içindeki

yoğunluğun, bahsi geçen sınıflamadaki üçüncü grup olan proletaryaya ait olduğu söylenebilir. Ayrıca kentteki İranlı sığınmacı ve mültecilerin 20'li ve 30'lu yaşlarda yoğunlaşması (Topateş vd., 2018b: 224), bu grupların kentin işgücü piyasasına müdahil olduklarının bir göstergesidir.

Denizli ekonomisinde sanayi ve turizm sektörleri önemli bir yer tutmaktadır. Turizm, kentin ekonomik yapısı içerisinde gerek istihdamı artırma gerekse çarpan etkisi ile diğer sektörleri etkileme anlamında önemli bir yere sahiptir. Denizli'de baskın turizm tipi, kültür turizmi ve termal sağlık turizmi olarak değerlendirilirken, yılın 12 ayına yayılan faaliyetleri ile özellikle Pamukkale, Laodikya, Karahayıt bölgesinde hem istihdama hem bölge ekonomisine önemli katkılar sunulmaktadır (Soydaş, 2017: 229). Turizm sektörü, emek yoğun bir sektör olduğundan istihdama büyük oranda katkı sağlamakta, ancak kayıt dışı istihdamın yüksek olmasıyla da dikkat çekmektedir. Türkiye'de 2020 yılı itibariyle kayıt dışılık oranı %30,59 iken; turizm sektörü ile doğrudan ilişkili olan 'kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor' ekonomik faaliyetinde istihdam edilenler arasında kayıt dışı istihdam oranı %32,8 ile ortalama kayıt dışı oranından yüksektir (SGK, 2020). Türkiye'de turizm sektörü göçmen emeğinin yoğunlukla istihdam edildiği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Ekiz-Gökmen, 2011; Toksöz vd., 2012; Ekiz-Gökmen, 2018). Nitekim Topateş vd. (2018b: 234), Denizli'de gerçekleştirdikleri araştırmada İranlı göçmenlerin arasında çok iyi derecede İngilizce bilmeleri nedeniyle Denizli'nin veya yakın illerin turistik bölgelerine turist taşıyarak kayıt dışı biçimde tur rehberliği işi yaptıklarını bulgulamışlardır.

Denizli'de sanayileşmenin temel aktörü tekstil sektörü olmuştur. 1940'lı ve 1950'li yıllarda Denizli'de el dokumacılığının yaygın olduğu bilinmektedir. Zamanla dokumacılık faaliyetinin kentlere kayması, üretimi atölye ölçeğine çıkarmıştır. Ulusal pazarla doğrudan bütünleşme dönemi olarak tanımlanan 1960'lı yıllar sermayenin emek üzerindeki biçimsel hakimiyetini arttırdığı yıllar olma özelliğini taşımaktadır. 1973 yılında kalkınmada öncelikli kentler arasına alınan Denizli'de tekstil üretimi atölyelerden fabrika ölçeklerine taşınmıştır. 1970'lerde aynı zamanda kentte metal sanayi ve gıda sanayi faaliyet göstermeye başlamıştır. Ücretli işçilerin dağılımına bakıldığında metal sanayi bu süreçte önemli derecede istihdam yaratmış olsa da dokuma sektörünün gerisinde kalmıştır (Durusoy-Öztepe, 2017: 168). 1980'li yılların başında ihracata yönelik kalkınma stratejilerinin benimsenmesi, ihracata dönük teşvik ve kredileri beraberinde getirmiştir. Nitekim 1988 yılında Denizli Organize Sanayi Bölgesi (OSB), 1999 yılında ise Denizli Serbest Bölgesi faaliyete geçerek, Denizli sanayisinin ihracata dönük büyüme performansında önemli bir etkiye sahip

olmuştur (Özüğurlu, 2008: 125-126). Kent 2001 krizinden olumsuz etkilense de kentin ekonomisi istikrarlı olarak büyüme göstermiştir (Durusoy-Öztepe, 2017: 168). Katma değeri yüksek olan makine sektöründe kentte giderek iş yeri sayısının artıyor olması, bu alanda bir çekim merkezi olabileceği sinyallerini vermektedir (Ulucan, 2017: 47).

İşgücü İstatistikleri

Türkiye’de il bazlı işgücü istatistiklerine erişmek mümkün olmadığından çalışmada Denizli’nin içinde bulunduğu TR32 Bölgesi (Denizli, Aydın, Muğla) incelenmiştir. Buna göre 2020 yılı itibariyle TR32 Bölgesi’nde işgücüne katılma oranı %51,1, istihdam oranı %46,2, işsizlik oranı ise %9,6’dır (İŞKUR, 2021: 5). Böylelikle TR32 bölgesinin işsizlik oranı, aynı yıl için, Türkiye geneli işsizlik oranından (%13,2) daha düşüktür.

Denizli, 2020 yılı itibariyle %6,25 ile Türkiye’de sendikalaşma oranının en düşük olduğu ildir (ÇŞGB, 2020). Denizli’nin sendikalaşma konusunda sınıfta kalması; Denizli’de işverenlerin sendikalara karşı ciddi bir direnç göstermeleri, işçilerin ise işten çıkarılma korkusu veya sendikaların ideolojik söylemlerinden rahatsızlık duymaları ile açıklanabilir (Kumaş, 2017: 18, 28). Yapılan çalışmalar bu durumun Denizli’de uzun yıllardır devam ettiğini göstermektedir. Nitekim 1990-2000 tarihleri arasında Denizli’de azımsanmayacak sayıda işçi, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma nedeniyle işten çıkartılmıştır (Özüğurlu, 2008: 216).² Şahin’in (2016) Denizli’de tekstil sektörü özelinde gerçekleştirdiği çalışmasında; sendikalaşmanın oldukça zayıf olduğu, işverenlerin sendikaya üye olmayı engellemek adına işçilere işe alımda belge imzalattıkları veya benzeri telkinlerde buldukları ortaya çıkmıştır. Kumaş’ın (2017) Denizli’de işverenlerin sendikalara olan bakış açılarını ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı çalışmada özellikle tekstil sektöründe büyük ölçekli işletme sahiplerinin işçi sendikalarına karşı oldukları ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, Denizli işgücü piyasasında memnuniyet düzeyinin araştırıldığı bir çalışmada, Denizli’de sendika/dernek faaliyetleriyle ilgilenme düzeyinin Türkiye geneline göre daha düşük olduğu bulgulanmış ve bu durumun işgücü piyasasında memnuniyet düzeyinin artmasına ket vuran etmenlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır (Kıdak, 2018). Örgütlülük düzeyinin düşük olması, sektörde çalışma koşullarının kötüleşmesine, kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşmasına ve göçmen emeğinin daha çok sömürülmesine zemin hazırlamaktadır.

Denizli’de 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinin sektörel dağılımına baktığımızda en büyük payın %48,4 ile imalat sektörüne ait olduğu görülmektedir. Böylelikle imalat sektöründe bulunan işyerlerinin toplam işyerleri içindeki ağırlığı Türkiye

ortalamasının üzerindedir. Benzer şekilde Denizli’de çalışanların yoğunlaştığı sektörler *imalat, toptan ve perakende ticaret* ile *idari ve destek hizmet faaliyetleridir*. Bu üç sektörde çalışanların toplam çalışanların içinde oranı %79,5’tir. Ayrıca Denizli’de 2021 yılı için 271 işletmede 1.378 açık iş tespit edilmiştir. Açık iş sayısı en fazla olan sektör yine imalat sektörüdür (İŞKUR, 2021: 34). Böylelikle Denizli’de özellikle bazı alanlarda işgücüne ihtiyaç duyulduğu ve bölgedeki azımsanmayacak boyutlarda olan göçmen nüfusun açık işlere yönlendirilebilme imkânı olduğu söylenebilir.

Alan Araştırması

Araştırmanın bu bölümünde, Denizli işgücü piyasasının sektörler bazında talep yönlü ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve Denizli’deki işverenlerin yabancı göçmen işgücüne karşı olan bakış açılarının ortaya çıkartılması amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Böylelikle nicel araştırmanın genelleştirilebilir sonuç üretme imkânından yararlanılmış; keşifsel bir süreç olan nitel araştırma ile de mevcut sorunların derinlemesine analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamı sanayi sektörü ile sınırlandırılmıştır. Bunun nedeni Denizli ekonomisinin önemli bir kısmının imalat sanayisine dayanması ve kentteki göçmen nüfusun önemli bir kısmının -özellikle Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahiplerinin- mühendis, teknisyen, tekniker ve zanaatkar gibi nitelikli işgücünü temsil etmeleridir. Araştırmada sanayi dışındaki sektörlerin kapsam dışında bırakılması çalışmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir.

Alan araştırması Ekim 2018-Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, çalışmada oranlı tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Böylelikle sektörlere göre tabakalara ayrılan işyerleri basit tesadüfi yöntemle seçilerek örnekleme dahil edilmiştir. Nicel araştırma kapsamında çalışmanın evrenini Denizli Sanayi Odasına kayıtlı 1497 işveren oluşturmaktadır. Sektörel dağılım göz önünde bulundurularak oluşturulan örnekleme 250 işveren yer almıştır. Kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü dikkate alındığında (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130), örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme düzeyi %95 güven aralığında yeterli dereceye sahiptir. Evren ve örnekleme ilişkin detaylı bilgileri sunan Tablo 1’de, Denizli sanayisinde yer alan işyerlerinin sektörel dağılımına baktığımızda ağırlıklı olarak tekstil sektörünün yer aldığı görülmektedir.

Nicel araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış;

hazırlanan anket formu, işverenlere yüz yüze, telefonda veya online ortamda uygulanmıştır. Araştırmada anket katılımcıları ve derinlemesine mülakat görüşmecileri; iş yeri sahibi veya ortakları, insan kaynakları, personel, iş yeri veya muhasebe müdürleri olmuştur. Ancak çalışmada bu ayrıma gidilmeden genel olarak 'işveren' kavramı kullanılmıştır. İşveren veya işveren temsilcilerine yöneltilen anket soru formunda, iş yerine ilişkin bilgiler, açık işler, işgücü temininde karşılaşılan zorluklar, yabancı işçi çalıştırma durumları, yabancı işçi çalıştırmak için hangi teşviklere ihtiyaç duydukları gibi bilgileri ortaya çıkartacak sorular yer almaktadır. Böylelikle anket soru formunun ilk kısmı, İŞKUR tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması'nda (İPA) yer alan sorular temel alınarak hazırlanmış; ancak iş yerindeki çalışan sayısında herhangi bir kısıtlamaya gidilmeden ve sektörel düzeyde analiz yapmaya olanak tanıyacak şekilde kurgulandığından İPA'dan daha kapsamlı bir hal almıştır. Soru formunun ikinci kısmında ise işverenlerin yabancı işgücüne karşı olan bakış açılarını ortaya koymayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler istatistik paket programı olan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programına girilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda elde edilen bilgiler betimsel analizler aracılığıyla tablo ve grafiklerle sunulmuştur.

Tablo 1. Nicel Araştırmanın Evren ve Örneklem Bilgileri

Sektör	Evren sayısı	Örneklem Sayısı
Gıda	127	23
Tekstil	633	105
Ahşap-Mobilya	102	16
Kimya	50	9
Plastik	53	10
İnşaat	64	12
Mermer	202	22
Metal	106	16
Elektrik-Kablo	61	14
Makine	99	23
Toplam	1497	250

Nitel araştırma kapsamında ise mülakat ve gözlem teknikleri kullanılarak veri toplanmıştır. Sektörel dağılıma özen gösterilerek ve Denizli'de öne çıkan sektörlere yer verilerek seçilen 15 işverenle yüz yüze derinlemesine mülakat

gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 37 dakika ile 90 dakika arasında sürmüş, ses kayıt cihazına onay veren katılımcılar için ses kaydı alınmış, onay vermeyenler için görüşme esnasında not alınmıştır. Görüşmelerde önceden hazırlanmış, yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Soru formunda iş yeri bilgileri, mevcut istihdam düzeyi ve işverenlerin yabancı işçi çalıştırma tutumlarına ilişkin bilgi elde etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler düzenlenmiş, tasnif edilmiş, örüntüler çıkarılarak sunulmuştur. Tablo 2’de görüşme yapılan kişilere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Buna göre; görüşme gerçekleştirilen 15 işverenin; 5’i tekstil, 3’ü metal, 2’si mermer, 2’si makine, 1’i elektrik-kablo, 1’i kimya ve 1’i gıda sektörlerinden seçilmiştir. Metin içerisinde görüşmecilerden elde edilen bilgilere ilişkin alıntılara yer verilirken isim kullanmamak amacıyla G1, G2, ... şeklinde kodlar kullanılmıştır.

Tablo 2. Nitel Araştırmanın Görüşmecilerine İlişkin Bilgiler

Kod Adı	Sektör	Görüşülen kişi	İşyerinin yaşı	İşyerindeki yabancı çalışan sayısı
G1	Tekstil	İK müdürü	23	0
G2	Tekstil	İK müdürü	40	0
G3	Tekstil	İşyeri sahibi	6	0
G4	Tekstil	İK müdürü	41	0
G5	Tekstil	İK müdürü	20	0
G6	Metal	İK müdürü	38	0
G7	Metal	İK müdürü	37	0
G8	Metal	İK müdürü	29	0
G9	Elektrik/Enerji	İK müdürü	21	0
G10	Mermer	İşyeri sahibi	6	0
G11	Mermer	İşyeri sahibi	30	0
G12	Gıda	İşyeri sahibi	22	1
G13	Makine	İşyeri sahibi	32	0
G14	Makine	Muhasebe müdürü	10	0
G15	Kimya	İK müdürü	40	0

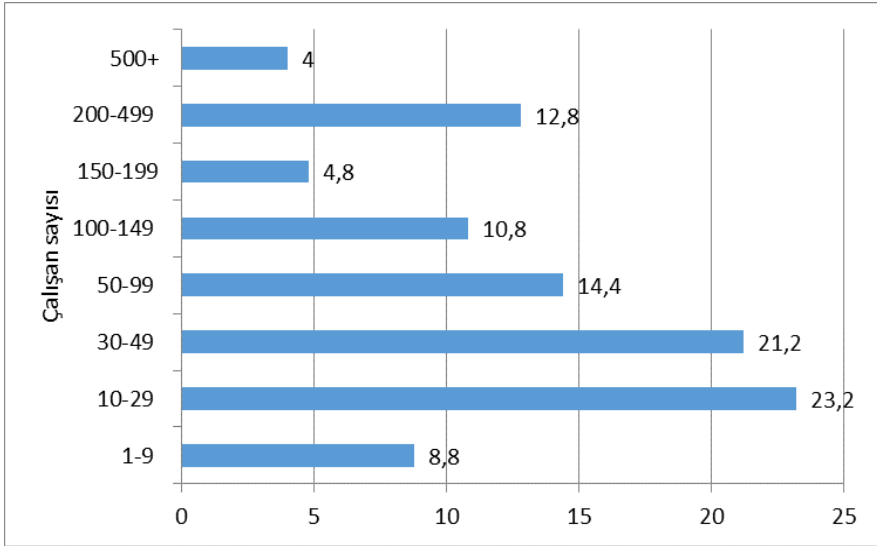
Denizli Sanayisinin Talep Yönlü Analizi

Çalışmanın bu bölümünde Denizli sanayisinin talep yönlü analizinin gerçekleştirilebilmesi için, sanayinin alt sektörlerinde istihdam edilen yerli ve yabancı çalışan sayıları, alt sektörlerle göre açık işler, çalışma biçimleri ve işçilere sunulan olanaklar, işverenlerin kullandıkları işçi arama kanalları, işgücü temininde güçlük çekilen meslekler ve aranan özelliklere yer verilmiştir. Böylelikle Denizli sanayisinin işgücü talebi ile göçmen emeğinin kesişebileceği noktalar ve/veya bu kesişimin önündeki engeller tespit edilmeye çalışılacaktır.

i. İşyerlerine İlişkin Özellikler

Grafik 1, araştırmaya katılan işyerlerindeki çalışan sayısını göstermektedir. Buna göre; işyerlerinin %8,8'inde 1-9 çalışan, %23,2'sinde 1-29 çalışan, %21,2'sinde 30-49 çalışan, %14,4'ünde 50-99 çalışan, %10,8'inde 100-149 çalışan, %4,8'inde 150-199 çalışan, %12,8'inde 200-499 çalışan ve %4'ünde 500 ve üzeri çalışan bulunmaktadır. Dolayısıyla 10-29 çalışanın bulunduğu işyerleri çoğunluktadır. Böylelikle Denizli işgücü piyasasında büyük oranda küçük-orta büyüklükteki işyerlerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Çalışan sayısının artması, kurumsallaşma göstergesi olması bakımından önem taşımaktadır. İşyeri ölçeğinin büyümesi, iş yerinin kurumsallaşmasını beraberinde getirdiğinden çalışma koşullarını iyileştirmektedir. Yapılan çalışmalar 10'dan az çalışanı olan işletmeler için tanımlanan mikro ölçekli işyerlerinde kayıt dışı çalışma oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Güloğlu, 2005: 54; Lordoğlu ve Koçak, 2015: 103; Mahiroğulları, 2017: 553-554). Bu durum göçmenlerin istihdam edilme biçimlerine de yansıtılabilmektedir. Nitekim Erol vd. (2017: 20), özellikle küçük ve orta ölçekli tekstil ve hazır giyim sektörlerinde; üretimin organizasyonu, taşeron bağlantıları ve kayıt dışı istihdam biçimleri göz önünde bulundurulduğunda ucuz emek gücü ihtiyacının önemli bir kısmının Suriyeli göçmenler üzerinden karşılandığını vurgulamışlardır. Cebeci ve Çelik'in (2021: 148) Şanlıurfa'da gerçekleştirdikleri çalışmada, Suriyeli çalıştıran şirketlerin çoğunluğunun kurumsal bir yapıya sahip olmayan küçük ve orta ölçekli aile şirketleri olduğu ve bu işyerlerinde istihdam edilen Suriyelilerin neredeyse tamamının (%96,2) sigortasız çalıştırıldığı ortaya çıkmıştır. Ek olarak Lordoğlu ve Aslan'ın (2012: 138) Güneydoğu Anadolu Bölgesi illeri ve göç alan bazı illeri kapsama aldıkları çalışmada, iş yerinde etnik kökeninden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığını ifade eden katılımcıların neredeyse tamamının küçük ölçekli işletmelerde istihdam edildikleri bulgulanmıştır. Diğer taraftan Erdoğan ve Ünver (2015: 78), Türkiye'deki işverenlerin Suriyeli göçmenler konusundaki görüşlerini ele aldıkları çalışmada, kurumsal iş yeri olarak nitelendirilebilecek orta ve büyük ölçekli işletme sahiplerinin, göçmenlerin kayıtlı bir biçimde istihdam edilebilmeleri için denetimlerinin artmasını ve göçmen işgücünün eğitimden geçmesini istediklerini ortaya koymuşlardır.

Grafik 1. Çalışan Sayıları (%)



Tablo 3 ise araştırma kapsamına alınan işyerlerinde çalışan sayılarını sektörde bazında sunmaktadır. Buna göre araştırmanın örneklemini oluşturan 250 iş yerinde 26.873 çalışan bulunmaktadır. Bunun 8.128'i kadın iken, 18.745'i erkektir. Her sektörde erkek çalışan sayısı, kadın çalışan sayısından fazla olmuştur. Kadın çalışanların %67,7'si tekstil sektöründe yer almakta, bunu %8,2 ile gıda sektörü takip etmektedir. Yabancı çalışan sayısı ise yalnızca 23 olarak kayda geçmiştir. Buna göre; 23 yabancı işçinin; 6'sı gıda, 3'ü tekstil, 1'i mobilya, 2'si plastik, 6'sı mermer, 2'si metal, 2'si elektrik-kablo, 1'i makine sektöründe yer almaktadır. Nitel araştırma kapsamında gerçekleştirilen mülakatlarda ise yalnızca bir işveren yabancı göçmen istihdam ettiğini ifade etmiştir. Oysaki araştırma kapsamında işverenlerle gerçekleştirilen mülakatlarda, hemen her görüşmeci kendisi hariç tüm işverenlerin yabancı işçi çalıştırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla en azından görüşme yapılan bazı işverenlerin yabancı işçileri kayıt dışı çalıştırdıkları ve -ceza alırım korkusuyla- bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmedikleri söylenebilir. Erdoğan ve Ünver (2015: 78), Denizli'deki işverenlerin, Gaziantep'te Suriyeliler 'sayesinde' işverenlerin maliyeti düşürdüğünü öne sürerek onlarla rekabet edememekten yakındıklarını ve haksız rekabet yarattığı için göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmasının önüne geçilmesi gerektiğini savunduklarını ortaya çıkarmışlardır. Benzer biçimde Cebeci ve Çelik'in (2021: 150) çalışmasında, Şanlıurfa'da Suriyelilerin sigortasız çalışmayı kabul etmesinin

yerel sermayelerin rekabet gücünü artırıcı bir etki yarattığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Denizli’de işverenlerin insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı yaratmaktan ziyade, haksız rekabetin önüne geçebilmek için tüm işletmelerde göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmasının önlenmesini istedikleri anlaşılmaktadır.

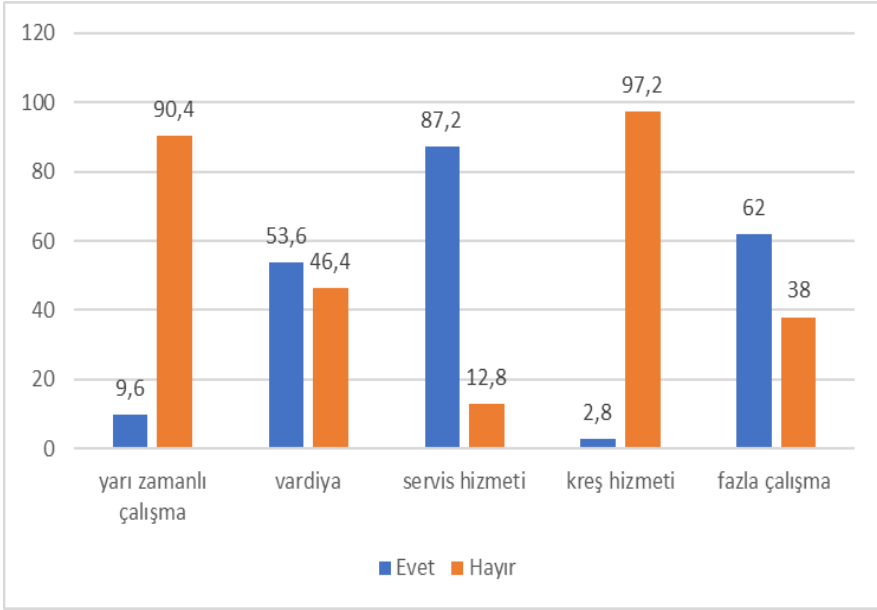
Tablo 3. Sektörlere Göre Çalışan Sayıları

	Toplam Çalışan Sayısı	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Yabancı Çalışan Sayısı
Gıda	2060	670	1390	6
Tekstil	12655	5504	7151	3
Ahşap-Mobilya	1051	72	979	1
Kimya	828	220	608	0
Plastik	397	74	323	2
İnşaat	2717	482	2235	0
Mermer	1883	395	1488	6
Metal	1466	229	1237	2
Elektrik-Kablo	2095	222	1873	2
Makine	1721	260	1461	1
Toplam	26873	8128	18745	23

Grafik 2, araştırma kapsamındaki işyerlerinde yarı zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, fazla çalışma durumları ile servis hizmeti ve kreş hizmeti gibi olanakların olup olmadığını göstermektedir. Buna göre; işyerlerinin %9,6’sında yarı zamanlı çalışma yapılmakta, %53,6’sında vardiya sistemi bulunmakta, %62’sinde de fazla çalışma yapılmaktadır. İşyerlerinde sunulan hizmetlere bakıldığında ise; %87,2’sinde çalışanlar için servis hizmeti mevcutken, kreş olanağı yalnızca %2,8’inde bulunmaktadır. Görüşme yapılan işverenlerin büyük çoğunluğu işyerlerinin organize sanayi bölgelerinde olması ve bu bölgelerin şehir merkezine uzak alanlarda bulunması nedeniyle servis hizmeti sunduklarını ifade etmiştir. Kreş hizmeti sunan işletme sayısının oldukça az olmasının nedeni ise, kreş hizmetinin işverenler açısından maliyet kalemi olarak görülmesidir. Uluslararası çalışmalar göçmen işçilerin yerli işgücüne göre daha fazla vardiyalı çalışma ve fazla çalışma ile muhatap olduklarını göstermektedir (European Agency For Safety and Health At Work, 2009; Ambrosini ve Barone, 2007; Kattaa ve Byrne, 2018). Benzer biçimde Cebeci ve Çelik’in (2021: 145) Şanlıurfa’da aynı anda hem yerli işçilerin hem Suriyeli işçilerin bulunduğu işyerlerinde gerçekleştirdikleri çalışmasında Suriyeli işçilere daha çok fazla çalışma yaptırıldığı ortaya çıkmıştır. Aynı çalışmada yerli işçilerin %48,3’ünün Suriyeli işçilerin ise %75,2’sinin fazla

mesai ücretlerini hiçbir zaman alamadıkları bulgulanmıştır. Diğer taraftan Eklemezler ve Adiloğlu'nun (2021: 79) çalışması, çocuklu göçmen kadınların çocuğunu bırakacak kimsesinin olmamasının vardiyalı bir işe girmelerine engel olduğunu ortaya çıkarmıştır. İşyerinde kreş hizmetinin olmaması tüm çalışanlar için önemli bir sorun iken, göçmen işçiler için özellikle ilk yıllarda göç ettikleri ülkede bir çevresinin olmaması nedeniyle daha büyük bir sorun haline dönüşmektedir. Özellikle işgücü piyasasının esnekleşmesi ile birlikte artan yarı zamanlı çalışma biçimleri, bu durumda göçmen kadınlar için bir 'kurtarıcı model' olarak görülmektedir. Göçmenlerin yasal ve ekonomik güvencesizliği esnek işgücü arzını tetiklemektedir (Ünlütürk-Ulutaş, 2013: 238).

Grafik 2. İşyerlerinde Çalışma Biçimleri ve Olanaklar (%)



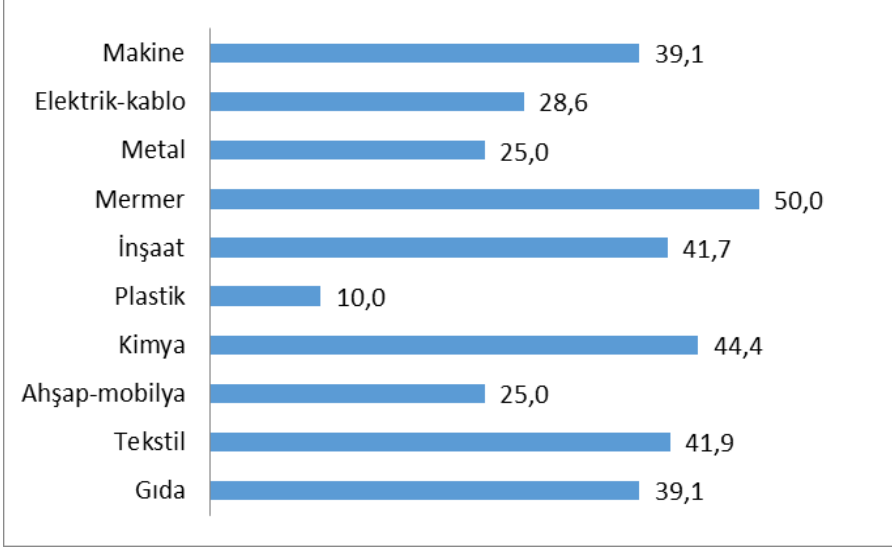
Araştırmaya katılan 250 iş yerinin 155'inde fazla çalışma yapıldığı ortaya çıkmıştır. Her sektörde farklı oranlarda olmakla birlikte fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmanın en çok görüldüğü sektör inşaat (%83,3), en az görüldüğü sektör plastik sektörü (%20) olmuştur. Mobilya, tekstil, mermer, elektrik-kablo ve gıda sektörlerinde yer alan işyerlerinin ise yarısından fazlası fazla çalışma yaptırmaktadır. Fazla çalışma yapılan işyerlerinde işverenlerin %19,4'ü fazla çalışma yerine ilave işçi almayı düşünürken, %79,4'ü ilave işçi almayı düşünmediğini belirtmiştir. Türkiye'de fazla çalışma yaptırtmanın yükümlülükleri

İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 41. Maddesinde düzenlendiği üzere, işveren fazla çalışma yaptırması karşılığında işçiye ya fazla çalışma ücreti öder ya da boş zaman kullandırır. İşverenlerin, özellikle emek yoğun sektörlerde, bu yükümlülüklerini yerine getirmesi çoğunlukla hak arama mecralarını kullanabilen bir işçi kitlesinin varlığında hayata geçebilmektedir. Özellikle kayıt dışı çalışmanın veya işsizlik oranlarının yüksek olduğu durumda fazla çalışma uygulamaları işçilerin hak kayıpları ile sonuçlanmaktadır. Nitekim işsizlik arttıkça işyerlerinde kuralsızlık beslenmekte, böylece işçiler -işsiz kalma korkusuyla- işverenin kendi çıkarlarına göre tasarladığı çalışma koşullarına boyun eğmek durumunda kalmaktadırlar (Yıldırım, 2012: 252). Yerli işgücünün yaşadığı bu sorun, çoğunlukla kayıt dışı çalışan, hak arama mecralarından uzak göçmen işçiler için daha katmanlı bir hâl almaktadır. İşverenin fazla çalıştırma isteğine karşı göçmen işgücü çaresizce boyun eğmektedir. Araştırmaya katılan işverenler arasında yabancı göçmen işçi çalıştırmaya sıcak bakanların (84 kişi) %69'unun iş yerinde fazla çalışma yapılmaktadır. Yapılan çalışmalar Denizli işgücü piyasasında yabancı göçmen işçilerin, fazla çalışmalarının ücretini almadan veya boş zaman haklarını kullanmadan günlük 18 saatlere varan çalışmalara mecbur bırakıldıklarını göstermektedir (Kalfa-Topateş vd., 2018: 2030; Akbaş ve Ünlütürk-Ulutaş, 2018: 183-184).

ii. İşgücü Talebi

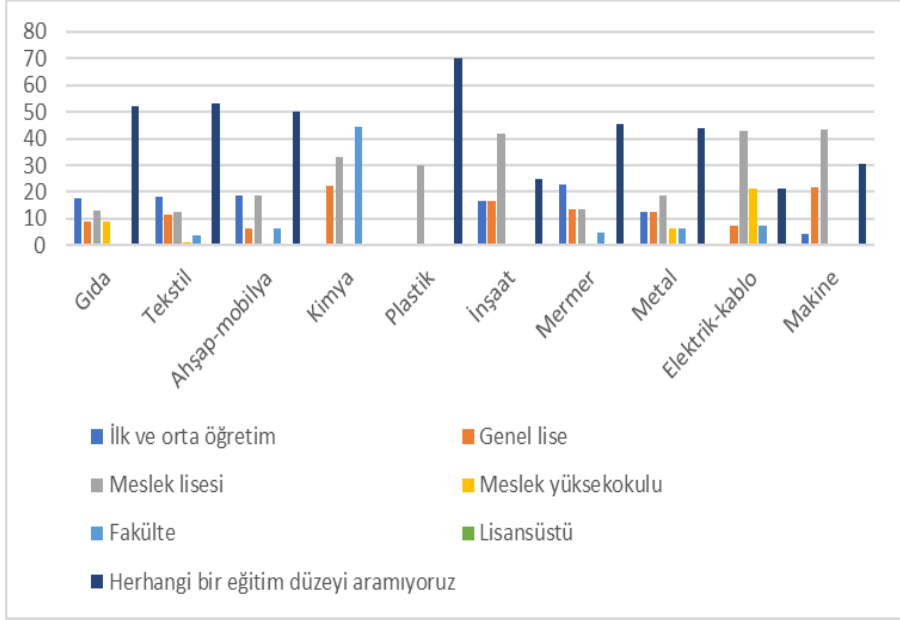
Sektörlerin açık iş oranları Grafik 3'te görüldüğü gibidir. 250 işverenden 95'i (%38) işçi aradığını, 155'i (%62) ise işçi aramadığını dile getirmiştir. Katma değerli sektörler olarak tanımlanabilen makine ve kimya sektörlerinde açık iş oranları sırasıyla %39,1 ve %44,4 gibi yüksek oranlarla karşımıza çıkmaktadır. En fazla açık iş (%50), ağır çalışma koşullarını barındıran mermer sektöründedir. Nitekim mermer sektöründen görüşmeciler işverenlerin önemli bir kısmı (%31,8'i), bu sektörde işçi bulmanın oldukça zor olduğunu, yabancı işçi çalıştırmak istediklerini, ancak bu sefer de çalışma izni prosedürleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Nitekim Durmaz ve Akbaş'ın (2014) Denizli'de Romanların istihdam alanlarını araştırdıkları çalışmada, mermer sektöründe ağır çalışma koşulları nedeniyle sürekli açık iş bulunduğu ve yoğun biçimde Romanların istihdam edildiği ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen çalışmanın yapıldığı tarihten bu yana kentte artan yabancı göçmen nüfusunun olması, Romanlar gibi bir başka dezavantajlı grup olan yabancı göçmen işgücünün tercih edilmeyen işlere 'mecbur' bırakılabileceklerini düşündürmektedir. Nitekim araştırma kapsamında görüşme yapılan işveren G2, Denizli'de mermer sektöründe çok fazla kayıt dışı yabancı göçmen istihdam edildiği bilgisini paylaşmıştır.

Grafik 3. Sektörlere göre açık iş oranları (%)



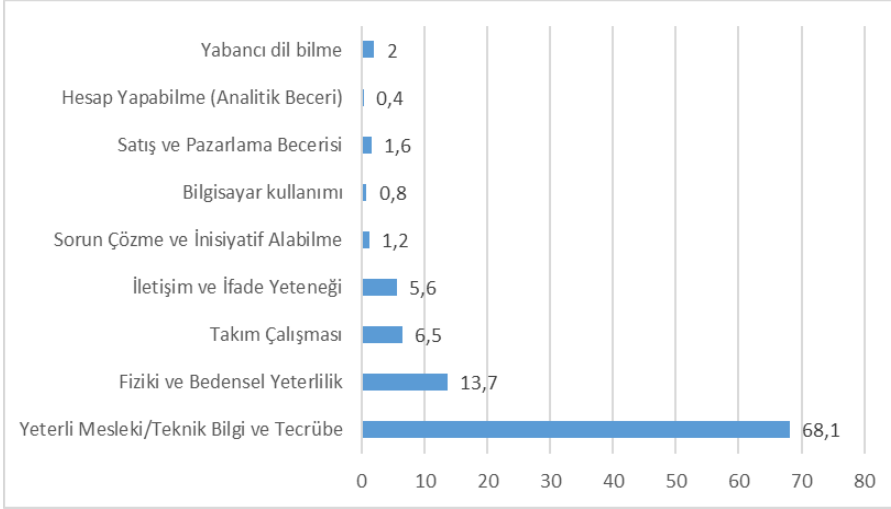
Denizli’de işgücü temini sırasında en çok talep edilen asgari eğitim düzeyine bakıldığında %45,2 ile herhangi bir eğitim düzeyinin aranmadığı ortaya çıkmıştır. Bunu %20,8 ile meslek lisesi, %14,4 ile ilk ve orta öğretim takip etmektedir. Dolayısıyla genel olarak bakıldığında Denizli’de çoğunlukla yüksek eğitim seviyesi gerektirmeyen işler yapılmaktadır. Ancak sektörel bazda bir homojenlikten söz etmek doğru olmaz. Grafik 4’te görüldüğü gibi sektör bazlı incelendiğinde; gıda, tekstil, mobilya, plastik, mermer, metal sektörlerinde herhangi bir eğitim seviyesi aranmazken; en çok aranan eğitim düzeyinin kimya sektöründe üniversite mezunu; elektrik-kablo ve makine sektörlerinde ise genel lise olduğu anlaşılmaktadır. Denizli’deki yabancı göçmen nüfus içerisinde en yüksek eğitimli grubu İranlılar oluşturmaktadır. Ancak nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan açık işlerde değerlendirilmek yerine, eğitim ve niteliklerinin çok altında yer alan işlerde kayıt dışı bir biçimde istihdam edilmektedirler (Durmaz vd., 2017; Kalfa-Topateş vd., 2018; Topateş vd., 2018b).

Grafik 4. İşgücü Temininde Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi (%)



Grafik 5, işgücü temininde işverenler tarafından talep edilen becerileri göstermektedir. Buna göre; ilk sırayı %68,1 ile yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübeye sahip olmak almaktadır. Ardından %13,7 ile fiziki ve bedensel yeterlilik, %5,6 ile de iletişim ve ifade yeteneği gelmektedir. Her sektör için ilk sırayı yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübeye sahip olmak almıştır. Çoğunlukla nitelikli işgücünü bünyesinde barındıran elektrik-kablo ve makine sektörlerinde fiziki ve bedensel yeterlilik daha az aranan özellikler arasına girmiş, iletişim ve ifade yeteneği ikinci sırada aranan özellikler olarak karşımıza çıkmıştır. Araştırmaya katılan işverenlerden yabancı göçmen çalıştırmak istemediğini beyan edenlerin (166 kişi) %13'ü göçmenleri mesleki açıdan yetersiz gördüğü için istihdam etmek istemediğini belirtmiştir. Buradan hareketle uygun mesleki yeterliliğe sahip göçmen işgücü ile -bazı işyerlerinde- açık işlerin uyumlu eşleşmesini sağlayacak uygulamalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

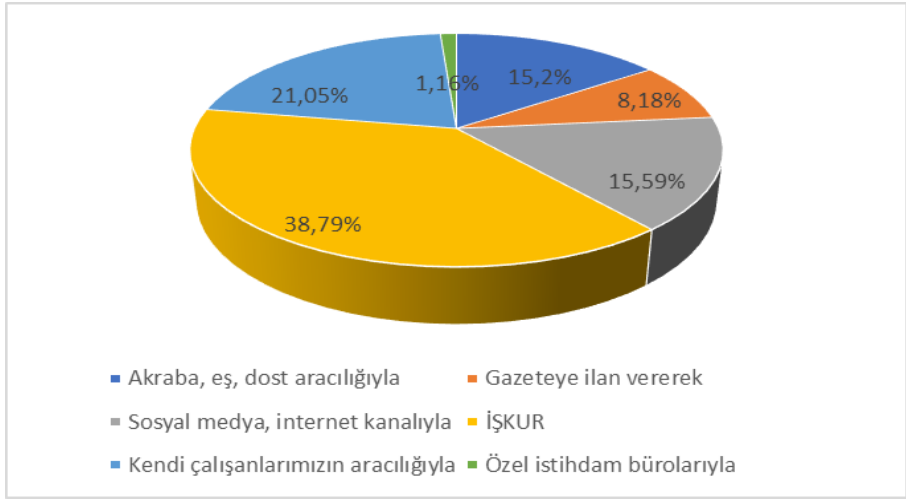
Grafik 5. İşgücü Temininde Talep Edilen Beceriler (%)



İşverenlerin önemli bir kısmı (%38,79) işçi arama kanalı olarak İŞKUR'u tercih etmektedir (Grafik 6). Bunun dışında sırasıyla; iş yerindeki mevcut çalışanların aracılığıyla (%21,05), sosyal medya veya internet aracılığıyla (%15,59), akraba, eş, dost aracılığıyla (%15,2), gazete ilanı aracılığıyla (%8,18) işçi aramaktadırlar. En az tercih edilen işçi arama kanalı ise özel istihdam büroları (%1,16) olmuştur. İşverenlerin mevcut çalışanların aracılığı ve akraba, eş dost aracılığı ile işçi araması kentte baskın 'memleketçilik' anlayışıyla ve dışa kapalılıkla açıklanabilir. İŞKUR'un ilk sırada olmasının nedeninin ise teşvikler olduğu söylenebilir. Ancak, İŞKUR'un kurs ve programlarının özellikle Suriyeli dışındaki sığınmacı ve mültecilere (Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahipleri) kapalı olması, göçmen işgücünün ilgili iş ilanlarına ulaşmasına ket vurmaktadır. Araştırmaya katılan işverenlerden yabancı işçi çalıştırmaya sıcak bakan işverenlerin (84 kişi) %69'u İŞKUR aracılığıyla işçi aradığını belirtmiştir. Ancak Denizli'deki göçmen nüfus içerisinde önemli bir paya sahip olan ve aynı zamanda nitelikli işgücünü temsil eden Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahipleri İŞKUR'un programlarına dahil olmadığından bu işlere erişememektedirler. Diğer taraftan göçmen işçi istihdam etmeye zaten sıcak bakmayan işveren G7, İŞKUR'a kayıtlı olmayan göçmen işçi istihdam ederek prim teşvik uygulamasından da yararlanamayacağı şu şekilde açıklamıştır:

Benim bildiğim kadarıyla bu göçmenler İŞKUR programlarına dahil edilmiyorlar mesela. Yani buyurun işte birinci sorun bu. Ya ben hem en az 2 aylık dönemde onu işe almak için uğraşacağım hem işe aldıktan sonra kaç ay oluyor 36 ay mı 42 ay mı? Bu süre boyunca da iş avantajlarını kaçıracam. Neden tercih edeyim o zaman ben göçmeni? (G7, metal)

Grafik 6. İşverenlerin İşçi Arama Kanalı (%)



Diğer taraftan işverenlerin %70,4'ü işgücü temininde güçlük yaşarken, %29,6'sı yaşamamaktadır. Buna göre; gıda, inşaat ve mermer sektöründe en çok vasıfsız işçi; tekstil ve metal sektöründe en çok operatör; mobilya, elektrik-kablo ve makine sektöründe en çok teknisyen; kimya sektöründe en çok mühendis; plastik sektöründe ise eşit düzeyde teknisyen, operatör ve vasıfsız işçiye ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmaya katılan işverenlerden işgücü temininde güçlük çektiğini beyan edenlerin (176 kişi) %36,4'ü yabancı işçi çalıştırmaya sıcak bakmakta, %63,6'sı ise yabancı işçi çalıştırmak istememektedir. İşverenlerin işçi bulmakta zorluk çekmesine rağmen yabancı işçi çalıştırmak istememesindeki en büyük etken ise %52 ile 'güven problemi' olarak karşımıza çıkmıştır. Bunu %44 ile 'çalışma izni alma yükümlülüğü' takip etmiştir. Dolayısıyla Denizli'de sanayi işverenlerinin yabancı göçmen işgücüne karşı ciddi boyutlara ulaşan bir önyargısının olduğu ve aynı zamanda çalışma izninin bürokratik işlemlerinden veya doğurduğu yasal sorumluluklardan kaçınmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Denizli'nin 'ihracat devleri' arasında sayılan elektrik-kablo ve

metal sektörlerinden görüşmeci işverenler G7 ve G8, özellikle nitelikli işgücünü çekmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir:

Vasıfsız işçi temininde güçlük yaşamıyoruz. Ama kalifiye eleman bulmak zor, gerçi onda da artık beklentiyi düşürdük, teknik lise mezunu olsun, bize yeter. Biz zaten işi öğretiyoruz da ama onu bile genelde bulamıyoruz. Bulsak da gelen kalifiye eleman bu sefer fazla ücret talep ediyor. (G8, metal)

Bizim sektörün bazı gereklilikleri var; teknolojiyi takip edip inovatif gelişmeler yapmak, bir şirketi geliştirmek, çalışanları eğitip beceri ve bilgi düzeylerini yükseltmek. Bunlar zorluk değil gereklilik aslında. Ama bazı nitelikli çalışan ya da üst düzey üniversitelerden mezun olan adayları bu lokasyona getirmek mümkün olmuyor maalesef, asıl zorluğumuz bu. Nitelikli bölümler için; mesela zaman zaman torna tesviye ustasına ihtiyacımız oluyor. Mekanik bakım, arıza teşhisi, inovatiften anlayacak kişileri bulmada zorluk çekiyoruz. Onlarda beklediğimiz bir deneyim, bir tecrübe, bazı teknik bilgiler oluyor. Üretim bölümü için farklı; tecrübe aramıyoruz çünkü üretim operatörlerimizde genel olarak bu işi bilen yok zaten. Denizli’de bakır tel kablo üretimini biz yapıyoruz sadece. Bizim niteliksiz işgücünden beklediğimiz hani gelişime açık olsun, gözü açık olsun, elinden ince işçilik gelsin, takip etme yeteneği olsun, bu kadar.” (G7, metal)

Nitelikli işgücü bulmakta zorlandığını ifade eden işveren G7, ‘nitelikli göçmen işgücünü değerlendirmek ister misiniz?’ sorusuna ise ‘hayır’ yanıtını vermiştir. Oysa işveren G7, Avrupa’daki fabrikalarında farklı milletlerden çalışanların olduğunu da eklemiştir. G7’nin anlatımlarından özellikle doğudan gelen yabancı göçmen işgücüne karşı bir önyargı olduğu sonucu çıkarılabilir:

Bizim Avrupa’da da bir fabrikamız var, orda iki yüz kişi çalışıyor. Zaman zaman buradan işçilerimiz de gider. Orada Meksikalılar, İspanyollar var, farklı kültürlerden insanlar... Bizimkilerle bir araya geliyorlar, iyi bir çalışma ortamları var. Çünkü bu çalışma ortamını sürdürebilecek hani belli başlı koşulları sağlayacak kişiler bunlar. Burada durum öyle değil ki. (G7, metal)

Gıda sektöründen görüşmeci bir işveren G12 de merkeze uzak iş yerine nitelikli işgücünü çekme konusunda zorluk yaşadığını “Gıda mühendisini 2 yılda bir değiştiriyoruz mesela. Nitelikli işgücü tabii sosyal hayata da önem veriyor. Merkeze uzak kalınca sosyal hayatı olmuyor. Gelip gitme bir yere kadar” şeklinde dile getirmiştir. Diğer taraftan çalışma ortamında hijyen sorununun olması da işçi bulmada zorluk yaşanmasının nedenleri arasındadır:

Şu anda bayanlarda makineci ihtiyacım var, çok acil makineci ihtiyacım var, operatör ihtiyacım var, ama yok! Yani bulamıyorum. Adama gösteriyorsun bu iş bana göre değil diyor. Ücret ikinci planda kalıyor. İşletme ortamı bazı bölümlerde iyi değil, tabi işin gereği yeri geliyor üzerin ıslanıyor yeri geliyor boya oluyor. Şimdi girdiğin gibi çıkmıyorsun mutlaka kıyafetini değiştirmen lazım. Tabi böyle şeyler zor geliyor insanlara, iş beğenmiyorlar. Ama belki yabancı birini getirseniz bana o şartı söylemez. Tamam, yaparım der. Ha belki ücret de ne veriliyorsa piyasa şartları neyse onu kabul eder. (G4, tekstil)

Böylelikle işverenlerin, göçmen işçilerin kötü çalışma koşullarını kabul edecek düzeyde çaresizlik içinde olduklarının farkında oldukları görülmektedir. Benzer biçimde Ekiz-Gökmen'in (2018) gerçekleştirdiği çalışmada turizm sektöründe göçmen işçilerin yasadışı konumları nedeniyle kötü çalışma koşullarına razı olmaktan başka çarelerinin olmaması ve aynı zamanda işgücü maliyetlerini düşürmede önemli bir rol oynamaları nedeniyle, işverenler tarafından talep görebildikleri ortaya çıkmıştır. Kalfa-Topateş vd. (2018) ise daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına ulaşabilmek için hedef ülkelerine ulaşmanın bir ön koşulu olarak bekletildikleri transit ülkenin olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılan İranlı göçmenleri 'mecbur insan' metaforuyla açıklamışlardır. Nitekim çalışma koşullarına ve yaşadıkları suistimallere karşın göçmenler, sınır dışı edilme veya çalışma izinlerini kaybetme korkusuyla haklarını arayamamaktadırlar. Tekstil sektörü, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından çalışanlara oldukça olumsuz koşullar sunan bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sektörün olumsuz çalışma koşulları tüm çalışanlar için geçerliken, göçmen işçiler kayıt dışı bir biçimde ve en 'dip'teki işlerde çalışmaları nedeniyle daha fazla olumsuzluk yaşamaktadırlar (Civan ve Gökalp, 2011). Nitekim Mutlu vd.'nin (2018: 81) İstanbul'da gerçekleştirdiği 300 Suriyeli ve 303 Türkiyeli katılımcının yer aldığı çalışmada, Suriyelilerin tamamının Türkiyeli işçilerin ise yarısının kayıt dışı istihdam edildikleri ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Durmaz vd.'nin (2017: 40) Denizli'de İranlı göçmenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından çalışma koşullarını ele aldıkları çalışmada, İranlı bir katılımcının "Eğer tekstilde çalışmaya devam edersem kazandığım tüm parayı doktora veririm diye düşündüm" cümlesi, tekstil sektörünün çalışma koşullarını gözler önüne sermektedir.

Denizli'de işgücü talebi analiz edildiğinde hemen her sektörde açık işlerin olduğu ve işverenlerin özellikle nitelikli işgücü bulmada zorlandıkları görülmektedir. Kentteki göçmen işgücünün bu eksikliği giderme potansiyelinin olması, işverenlerin göçmen emeğine olan bakış açısını sorgulamayı gerekli kılmaktadır.

Denizli’de İşverenlerin Göçmen İşgücüne Karşı Bakış Açıları

Araştırmaya katılan işverenlerin %66,4’ü (166 işveren) iş yerinde yabancı işçi istemediğini belirtirken, %33,6’sı (84 işveren) yabancı işçi çalıştırabileceğini ifade etmiştir. Yabancı işgücü istihdam etmeyi olumlu karşılayan işverenlerin sektörel bazda oranlarına baktığımızda, ilk sırada makine sektörü karşımıza çıkmaktadır. Makine sektöründeki işverenlerin %43,47’si yabancı işçi çalıştırabileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde sırasıyla devam edecek olursak; ahşap-mobilya sektöründeki işverenlerin %37,5’i, elektrik-kablo sektöründeki işverenlerin %35,71’i, tekstil, kimya ve inşaat sektörlerindeki işverenlerin %33,33’ü, mermer sektöründeki işverenlerin %31,81’i, gıda sektöründeki işverenlerin %30,43’ü, plastik sektöründeki işverenlerin %30’u ve son olarak metal sektöründeki işverenlerin %25’i iş yerinde yabancı işgücüne yer verebileceğini söylemiştir (Tablo 4).

Şu an işçi aradığını söyleyen işverenlerin (95 kişi) ise %63,2’si yabancı işçi çalıştırmak istemediğini, %36,8’i yabancı işçi çalıştırabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla Denizli’de işverenlerin işçi arayışında olması, yabancı işgücüne olan bakış açısını değiştirmemektedir demek doğru olacaktır.

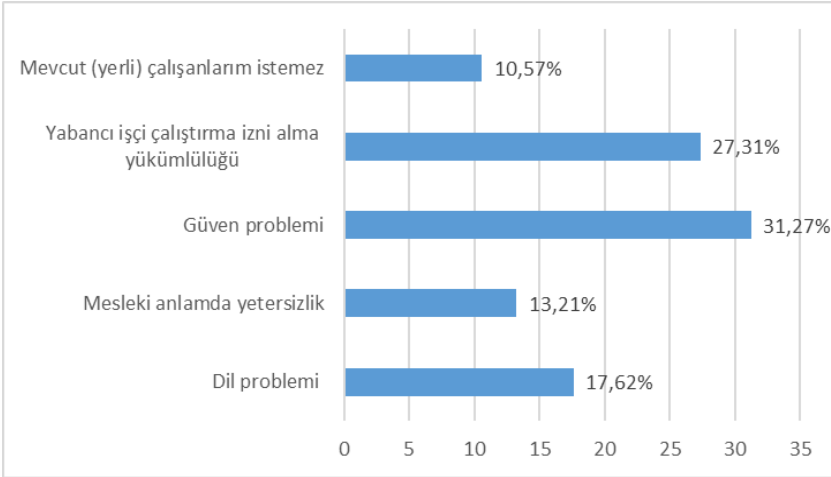
Tablo 4. Sektörlere Göre İşverenlerin Yabancı İşgücüne Karşı Tutumu

	Yabancı İşçi Çalıştırmak İsteyen (%)	Yabancı İşçi Çalıştırmak İstemeyen (%)		
		Teşvik Olması Koşuluyla Yabancı İşçi Çalıştırmak İsteyen (%)	Teşvik Olsa Dahı Yabancı İşçi Çalıştırmak İstemeyen (%)	Kararsız (%)
Gıda	30,43	50,00	50,00	0,00
Tekstil	33,33	45,71	52,85	1,44
Ahşap-Mobilya	37,50	30,00	60,00	10,00
Kimya	33,33	83,33	16,66	0,00
Plastik	30,00	57,14	42,85	0,00
İnşaat	33,33	12,50	87,50	0,00
Mermer	31,81	73,33	26,66	0,00
Metal	25,00	33,33	66,66	0,00
Elektrik-Kablo	35,71	33,33	66,66	0,00
Makine	43,47	38,46	61,53	0,00
Ortalama	33,60	46,30	53,70	-

Yabancı işçi istihdam etmeye olumlu bakan işverenlerin bir kısmı, iş ilanlarına başvurular arasında çok az sayıda yabancı olduğunu belirtmiştir. İŞKUR'un kurs ve programlarının özellikle Suriyeli dışındaki sığınmacı ve mültecilere (Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahipleri) kapalı olması, yabancı işgücünün iş arama kanalları konusunda bilgilerinin yetersiz olması ve özellikle sanayi bölgesinin şehir dışında olması nedeniyle yabancıların ulaşım sıkıntısı yaşamaları bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir.

Grafik 7, işverenlerin yabancı işçi çalıştırmak istememe nedenlerini göstermektedir. Buna göre; iş yerinde yabancı işçi istemediğini belirten 166 işverenden 12'si nedenini açıklamak istemezken, geriye kalan 154 işveren için en büyük etkenin yabancı işgücüne karşı duyulan güven problemi (%31,27) olduğu ortaya çıkmıştır. İkinci neden olarak yabancı işçi çalıştırma izni alma yükümlülüğünün zorluğu (%27,31), üçüncü neden olarak dil problemi (%17,62), dördüncü neden olarak yabancı işgücünün mesleki anlamda yetersiz olduğu düşüncesi (%13,21), son neden olarak ise iş yerindeki yerli işçilerin yabancı işçi istemeyecekleri yönündeki düşünce (%10,57) karşımıza çıkmaktadır. Devam eden bölümde işverenlerin yabancı göçmen işgücü çalıştırmak istememelerinin nedenleri detaylandırılarak sunulmuştur.

Grafik 7. İşverenlerin Yabancı İşçi Çalıştırmak İstememe Nedenleri (%)



i. Baskın Milliyetçilik- Memleketçilik Duygusu ve Güven Sorunu

Yabancı işçi istihdam etme konusunda katı bir şekilde olumsuz görüş sergileyen işverenler asıl olarak, işsizlik oranlarının yüksek olması nedeniyle önceliğini kendi vatandaşlarına ait olması gerektiğini düşündüklerini vurgulamışlardır. Buradan hareketle Denizli’de işverenler açısından ‘milliyetçi’ duyguların ön plana çıktığı söylenebilir.

Denizli’de işverenlerin işgücü temini konusunda yeterince dışa açık olmadıkları anlaşılmaktadır. Denizli’de yapılan bir çalışma kentteki işverenlerin özellikle tekstil sektöründe kendi bölgelerinden işçi seçtiklerini ortaya çıkarmıştır (Kuştepelı vd., 2013: 236). İşçilerini çoğunlukla Denizli ve çevresinden temin ettiklerini belirten görüşmecı işveren G8, sahiplendiği ‘memleketçilik’ anlayışını şu şekilde ifade etmiştir:

Bizim burada toplam yetmiş tane mavi yakalı çalışmamız var. Ege Bölgesi dışından gelen kimse yok. Ege Bölgesi dediğim Afyon, Dinar olmazsa olmaz zaten. Geri kalan hepsi Denizli’nin ilçelerinden; Acıpayamlı, Serinhisarlı, Yatağanlı, Babadağlı, Dinarlı, Çivrilili. Yani genellikle buranın insanı çalışıyor burada. Bırakın yurt dışını, şehir dışından bile kimse yok neredeyse. Yalnız bizde de değil, hani Denizli’de genelde böyledir. (G8, metal)

Bazı işverenlerin göçmen işçilerle herhangi olumsuz bir deneyim yaşamamış olmasına rağmen beslediği önyargı, memleketçilik ve milliyetçilik duygularının bir yansıması olarak karşımıza çıkmıştır:

Yani doğudan gelenler büyük ihtimalle bizden daha kötüdür; yani emin değilim ama daha kötüdür diye düşünüyorum. Çünkü doğunun kültürünü aşağı yukarı biliyoruz. Yani Türkiye’nin doğusuna gitmeye gerek yok, ülkeden sonraki doğuya gitmeye hiç gerek yok. İşyerimin karışmasını istemem. (G7, metal)

Çınar’ı [Denizli’nin merkezi] biliyorsunuzdur, orada pek işim olmuyor, gitmiyorum. Geçen indiğimde inanın o kadar farklı bir yerde gördüm ki kendimi... Dükkanların üstünde Arapça yazılar gördüm, aynı İstanbul gibi olmuş çok şaşırdım. Ben bu durumdan rahatsız oldum. Güven duygusu uyandırmıyorlar bende, her anlamda. İşyerini nasıl emanet edebilirsin ki? (G9, elektrik-kablo)

Toksöz vd.’nin (2012: 100-102) İstanbul’da gerçekleştirdikleri araştırmada, tatile giderken göçmen işçisine evinin anahtarını bırakacak kadar güvendiğini söyleyen bir işverene karşılık çoğu işverenin göçmenlere güven duymadıkları ortaya çıkmıştır. Aynı çalışmada işverenlerin, göçmen işçilerin verilen ücreti

beğenmediği, işi yarıda bırakıp gitme alışkanlıklarının olduğu yönünde iddialarının olduğu görülmüştür.³

Diğer taraftan basında çıkan veya sosyal medyada dolaşan haberlerin göçmen işgücüne olan bakış açısını etkilediğini söylemek mümkündür. İşveren G8'in "Suriyelilerin maaşlarının yarısını devlet ödüyor. Bu kadar Türk işçi açken ya da ne bileyim işsiz varken, bu olacak iş mi? Ben karşıyım" şeklindeki ifadelerinin göçmenlere ilişkin ortaya atılan asılsız haberlerin, göçmen emeğinin istihdam edilebilirliğini azaltma eğilimine bir örnek oluşturabildiği söylenebilir. Diğer taraftan farklı sektörlerde işveren olan G2, G8 ve G9 görüşme esnasında Denizli'nin ilçesi Kale'de yaşanan cinsel istismar haberini⁴ örnek göstererek özellikle Suriyeli göçmenlerin güvenilmez olduklarını vurgulamışlardır. Denizli'de özellikle Suriyeli göçmenlere karşı bir önyargının olduğu, nitelikli işgücü olan İranlılara kısmen daha sıcak bakıldığı, görüşmeciler işveren G6'nın sözlerinden anlaşılmaktadır:

Her gün haberlerde duyuyoruz çok şükür çevremizde yaşanmıyor da, adam geliyor evinde bomba üretiyor mesela. Ya da ne bileyim adamların ne yapacağını, gelse şimdi fabrikayı patlatmayacağını nereden bileceksin tanıyorsun ki. Bu yüzden Suriyeli falan istemeyiz iş yerinde. Neden? Çünkü güvenle ilgili bir şey bu. İranlılar için bir şey diyemem, onlar çok daha farklı bir millet. (G6, metal)

Ancak Denizli'de İranlılara karşı da yaşam tarzları nedeniyle işverenler tarafından bir önyargı olduğu görülmüştür:

Bir işletmeciler arkadaşım var, onunla konuşuyoruz, İranlılar yanılmıyorsam on beş günde bir çarşamba günleri parti yapıyorlarmış. Bir tane organizatörleri var Facebook'ta sürekli yayınlıyor; bugün işte İranlılarla beraberiz diye. Ben şey yapamıyorum yani tuhaf geliyor bana, dans falan ediyorlar. Eğlenceyi de çok seviyorlar. İşte bu konulardan dolayı çok güvenilir de gelmiyorlar bana. (G4, tekstil)

İşverenlerin bir kısmının İranlı göçmenlere karşı önyargılı davranmalarının bir nedeni, Denizli'de bulunan İranlı göçmenlerin önemli bir kısmının LGBTİ bireylerden oluşmasıdır. Gerçekten de Denizli'nin LGBTİ göçmenler için -diğer uydu kentlere göre- daha uygun bir yaşam tarzı sunması nedeniyle kentteki İranlı LGBTİ bireylerin sayısı artmıştır (Durmaz vd., 2017: 38; Kalfa-Topateş vd., 2018: 2018). İşveren G4'ün bahsettiği İranlıların eğlenceyi seviyor olmalarından dolayı duyduğu rahatsızlığın altında yatan etmen, açıkça dile getiremediği, İranlı göçmenler arasında oldukça fazla olan LGBTİ bireylerin varlığı olarak okunabilir.

Nitekim Denizli’de İranlı göçmenlere yönelik yapılan araştırmalarda İranlı işçilerin LGBTİ oldukları anlaşıldığında işverenler tarafından yıldırmaya yönelik ayrımcı davranışlara maruz bırakıldıkları bulgulanmıştır (Durmaz vd., 2017: 40; Kalfa-Topateş vd., 2018: 2033).

ii. İşgücü Piyasasına Entegrasyonda Teşviklerin Etkisi

Göç alan ülkeler, göçmenlere yönelik önyargıları kırmakla, göçmen ve yerli işgücüne birlikte huzurlu bir yaşam ve çalışma hayatı sunmakla yükümlüdürler. Bunun ön koşullarından biri ise yabancı göçmenlerin yaşadıkları kentin işgücü piyasasına entegre olmalarını sağlamaktır. Bu konuda devlete ve işverenlere büyük rol düşmektedir. Özellikle yabancı göçmen işgücüne karşı önyargı besleyen toplumlarda devlet göçmen işgücünü yasal bir zeminde işgücü piyasasına çekmeyi bir sečenek olarak görebilir. Bu bağlamda göçmen iřçi istihdam edilmesini teşvik edecek uygulamalar hayata geçirilebilir. İşveren G1, yabancı göçmen işçileri kente entegre edebilmek için devlet teşviklerinin şart olduğunun altını çizirken, göçmenlerin istihdam edilme hakkını göz ardı ettiği gerçeğinin yanı sıra taşıdığı -iç iče geçmiş haldeki- korku, acıma ve merhamet duygusu dikkat çekmiştir:

İnşallah böyle teşvikler olur devlet teşvik yapar da istihdam edilirler. Yoksa biz onları suça itmiş oluruz; hırsızlığa, şuna buna... Ben Denizli’de görüyorum her yer Suriyeli, İranlı. Allah korusun diyorum ya benim de çoluğum var çocuğum var. Kendim bile bazen akşamları yürürken tedirginlik hissediyorum. Bunlar da insan yani onlar da çalışsin. Madem böyle bir şey geldi başımıza hep beraber kazanalım, yaşayalım. (G1, tekstil)

Diğer taraftan göçmen işçi istihdam etmeye sıcak bakmayan işveren G8 teşviklerin yabancılara bakış üzerinde bir eki yaratamayacağını savunarak, göçmen işgücünü entegre etmenin yolunun eğitim sisteminden geçtiğini şu şekilde ifade etmiştir:

Bence işgücü piyasasına entegre etmeyi teşviklerle değil anca eğitimle sağlayabiliriz. Biz Kürtlerle de aynı şeyleri yaşadık. Biz hiç ders almadan Suriyelilerle mücadele etmeye çalışıyoruz şimdi. Yani yarın bir gün onlar da aynı şeyi diyecek; bunlar bizi asimile etmeye çalışıyor, bunlar bizi Türkleştirmeye çalışıyor. Ben size şöyle söyleyeyim; bu şekilde teşviklerle bunu çözemeyiz. Bunu ancak okulda çözebiliriz. Yani karma sistemde bir eğitime geçilmeli bence ve küçükken bu insanlar birbirlerini tanımalı. şöyle bir durum var; onlar arkadaş oldukça, yani çocuğunuzun iyi arkadaşı olsa onu tanıyacaksınız, ailesini tanıyacaksınız. Çünkü artık yani artk bu dönemin konjonktürü müdür

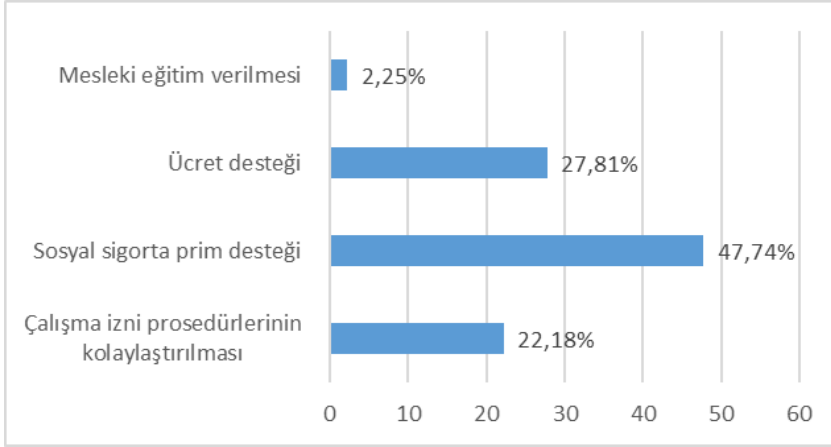
bilmiyorum, bu dönemin aileleri, ebeveynleri hep çocuk üzerine bir şeyleri var, nasıl diyeyim bir dünya görüşleri var. Çocuğunun iyi anlaşabildiği, Suriyeli, entegre olan iyi arkadaşları var ise onların aileleriyle de entegre olmak isteyeceksiniz. (G8, metal)

Araştırma kapsamında iş yerinde yabancı işçi istemeyen işverenlere (166 kişi) “yabancı işçi çalıştırmaya yönelik teşvikler olursa, yabancı işçi çalıştırmayı düşünür müsünüz?” sorusu yöneltilmiştir. 2 işveren yanıt vermek istemezken, geriye kalan işverenlerin %46,3’ü teşvikler olursa yabancı işçi çalıştırmaya sıcak bakabileceğini belirtmiştir. %53,7’si ise teşvik dahi olsa asla yabancı işçi çalıştırmayı tercih etmeyeceği yanıtını vermiştir (Tablo 4). İşveren G4’ün söylemlerinden göçmenlerin öncelikle kente entegre olmaları gerektiğine inandığı, ancak aynı zamanda entegre olabilmeleri için gerekli olan istihdam edilebilmeleri konusunda sorumluluk üstlenmek istemediği anlaşılmaktadır:

Yani teşvik falan da değil, ben anca yerli işçi hiç bulamazsam, kapanacak hale gelirim yabancı işçiyi düşünürüm. Çoğumuz da böyledir diye düşünüyorum. (...) Önce onlar buraya bir uyum sağladıklarını gösterebilirler bakalım. (G4, tekstil)

Önce yabancı işgücü istihdam etmek istemediğini ifade edip, teşvik olması koşuluyla yabancı işçi çalıştırmayı kabul edebileceğini söyleyen işverenler için, özellikle kimya, plastik, mermer, tekstil ve gıda sektörlerinde teşvik uygulamasının yabancı işçi çalıştırma konusunda fikir değiştirici bir nitelik taşıdığı görülmüştür. Çeşitli teşvikler olması halinde yabancı işçi çalıştırabileceğini beyan eden işverenlerin talep ettikleri teşvikler ise Grafik 8’de verilmiştir. Buna göre en fazla talep edilen teşvik sosyal sigorta prim desteği (%47,74) iken, ücret desteği (%27,81) ikinci sırada, çalışma izni prosedürlerinin kolaylaştırılması (%22,18) ise üçüncü sırada yer almaktadır. Ayrıca mesleki eğitim verilmesi (%2,25) yönünde de bir talep bulunmaktadır.

Grafik 8. Yabancı İşçi Çalıştırmaya Yönelik Talep Edilen Teşvikler



Diğer taraftan Türkiye’de işsizlik oranının yüksek olması yabancı göçmen işgücünün işgücü piyasasına entegre edilmesini güçleştirmektedir. Nitekim göçmen işgücüne olan dışlayıcı pratikler kimi zaman yerli işgücü tarafından da karşılık bulabilmektedir (Kalfa-Topateş vd., 2018: 2035). Standing (2015), göçmen işçilerin genel olarak işçilerin pazarlık gücünü zayıflattığını, prekaryayı şişirdiğini ve sonuç olarak reel ücretlerin ve emeğe dair devlet korumalarının törpülenmesine neden olduğunu dile getirmektedir. Görüşme yapılan gıda sektöründe işveren G12, iş yerine yabancı işçi geldiğinde yerli işçilerinin rahatsızlık duyduğunu, “(...) İlk geldiğinde bizim çalışanlar arasında bir önyargı oldu; işte sen Suriyelisin, vatanını sattın geldin gibi şeyler söylüyorlardı. Orada da biz devreye girdik, şahit olduğumda hemen müdahale ettim.” sözleriyle ifade etmiştir. Benzer bir açıklama tekstil sektörü için duyduklarını aktaran işveren G7’den şu şekilde gelmiştir:

Türk işçiler onları [yabancı göçmen işçileri] daha ucuz işgücü olarak gördükleri için nefret ediyorlar. Yani çünkü işveren onu kayıt dışı çalıştırıyor. Mesela fason üretimde. Daha düşük ücret ama buna muhtaç; hiçbir gelir kapısı yok, İran’dan belirli bir gelirle gelmiş o da tükenmek üzere. Ne verirsiniz ona evet demek zorunda. Dolayısıyla yerli işçiler için böyle bir rahatsızlık da yaratıyorlar bir taraftan. (G7, metal)

Görüşme yapılan işverenlerden yabancı göçmen işçi çalıştırabileceğini söyleyenler arasında, yabancıların iş ilanına başvurmadıkları için onlara ulaşmadıklarını belirtenler de olmuştur. Araştırmanın OSB’de yapılması ve bu bölgelerin şehir merkezinden uzak alanlarda olması nedeniyle, yabancıların iş ilanlarına erişmede güçlük çektikleri söylenebilir.

iii. İstihdam Edilebilirliği Sınırlayan Bir Yasal Düzenleme Olarak Çalışma İzni

İşverenlerin sahip olunan beceriye göre nitelikli göçmen işgücüne talep duyabileceği görülmüştür. Çalışma izinlerinin geç çıkması, özellikle geçici süreyle işçi alımı aşamasında işverenleri zor durumda bırakmaktadır. Makine sektöründe işveren G13 “Bir İranlı için müracaat ettim, işlemler o kadar uzun ki... Nitelikli birisiydi gerçekten almak istemiştım, olmadı.” şeklindeki ifadesi ile çalışma izni almak için geçen sürenin uzunluğuna vurgu yapmıştır. Elektrik-kablo ve tekstil sektörlerinden katılımcı işverenler de benzer ifadelerde bulunmuşlardır:

Başvuru süreci çok uzun, yani bir haftayı anlayabilirim, ama öyle değil çok uzuyor. Artık sistem de kolay; internette başvuruda bulunuyorsun e-devletten görüyorsun yani. (...) Geçenlerde bir tane yabancı çalışan alacaktım geçici süreyle yani oturma izni bitmiş. Zaten o evrak, ikametgâh evrağı, çıkasıya kadar iş bitmiş oluyor. O süre inanılmaz uzun. Biz bu süreci beklerken zaten iş bitti gitti... Yani bu kişinin Çincesi iyiydi, Uygur Türklerinden, kaçırdık. Artık internette başvuruyu yapıyorsun tamam ama süreç yine çok uzun. (G9, elektrik-kablo)

Geçenlerde Irak Türkmeni işçiler başvurdu, maalesef bakanlıktan izin alamadık, ikamet izni süresi dolmamıştı o yüzden alamadık, üstüne de düşemedik, onlar uğraşmak istemedi. Prosedürler zor, Bakanlıktan izin almak, evraklar, o prosedürler daha basitleşse, o işleri işçilerin kendileri yapsalar, bize deseler ki benim iznim var belgelerim var, daha pratik olur. Ki o elemanlar da çok iyiydi, ben onları kaçırdığıma hala üzülüyorum, çok niteliklilerdi yani mühendisler geliyor, çok iyi meslek dallarında elemanlar geliyor üniversite mezunu. Başvururlarsa değerlendiririm, kesinlikle de alırız yani.” (G1, tekstil)

Toksöz vd.’nin (2012: 100, 102) İstanbul’da gerçekleştirdikleri araştırmada işverenlerin Türkmenistan’ın özellikle köyünden gelen göçmen işçilerin çalışkan, dürüst, ne iş olsa yapan, çalışma koşullarına itiraz etmeyen kimseler olarak görmeleri nedeniyle bu işçilere karşı sempati besledikleri görülmüştür. Aynı çalışmada işverenlerin göçmenlere çalışma izni ve oturma izni verilmesi halinde göçmen işçi çalıştırmaya daha gönüllü olacakları ortaya çıkmıştır. Bizim

çalışmamızda da çalışma izninin işveren tarafından alınmasının birçok işveren için caydırıcı nitelik taşıdığı ortaya çıkmıştır. Makine sektörü işverenlerinin önemli bir kısmı yeterli mesleki bilgiye sahip yabancı işçileri çalıştırmak istediğini ancak çalışma izni prosedürleriyle uğraşmak istemediklerini, işçinin bu izni kendisinin almasının işleyişi kolaylaştıracağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan çalışma izni alırken, Türk işçi yerine yabancı çalıştırılmak istenmesinin nedeninin sorulması da işverenler için yabancı işçi çalıştırma konusunda caydırıcı bir etki yaratmaktadır.

Mermer ve tekstil sektörlerinden görüşmeciler işverenler, çalışma izni almanın zorluğu nedeniyle yabancıların kayıt dışı istihdam edildiklerini vurgulamışlardır:

Bizde yok ama mermerde özellikle çok fazla kayıt dışı yabancı çalıştırıldığını duyuyoruz. Devlet çalışma iznini kolaylaştırırsa hem kendi için de kârlı olur, sigorta primi alınır onlar üzerinden de. Devlete de para lazım, bu yolla alınmış olur. Sayıları da az değil çünkü. (G2, tekstil)

Çalışma izni almak çok zor. Böyle olduğu için de zaten kaçak çalışmaya teşvik gibi bir durum var Türkiye’de. Yani geliyorlar, hem yabancılar hem çalışmak zorundalar, biz de kolay izin alabilelim ki kayıtlı çalışsınlar. Mesela gelen yabancı kendisi alsın çalışma iznini, o zaman kayıt dışı yabancı çalıştırma sayıları da azalır bakın. (G10, mermer)

Şu an iş yerinde kayıt dışı biçimde bir yabancı göçmen istihdam eden işveren G12, çalışma izni konusunda devlet kurumlarının da destekleyici olmadıklarını hatta kayıt dışı çalışmaya göz yumduklarını şu şekilde dile getirmiştir:

Bizde bir tane Suriyeli çalışan var, 3 senedir falan çalışıyor. İK birimine sordum dedim ki nasıl sigortalı yapabiliriz. O da mevzuatı incelemiş, işin içinden çıkamamış, SGK’yı aramış. Oradan da demişler ki; ‘biz idare ediyoruz işte siz de edin’ böyle deyip çıkmışlar işin içinden. Başka muhatap da bulamadık. Hani olur da başına bir iş gelirse [iş kazasını kastediyor] biz onu yalnız bırakmayız, arkasında dururuz, ama herkes öyle yapmaz. (G12, gıda)

Göçmenler için güvenceli istihdam edilme sorununun yanı sıra önemli bir sorun alanı da barınmadır. Yapılan bir çalışma, Denizli’de ev sahiplerinin ev/apart kiralalarını göçmenlere karşı daha yüksek tuttuğunu ortaya çıkarmıştır (Kalfa-Topateş vd., 2018: 2028). Araştırmamızda işveren G12’nin iş yerinde çalışma izni alamadığı için kayıt dışı biçimde çalıştırmak ‘zorunda kaldığı’ göçmen işçinin kalacak yeri olmamasına bulduğu çözüm şu şekilde olmuştur:

Biz ucuz işgücü oldukları için çalıştırmıyoruz. Bizim yan fabrikamızda daha önce bir Suriyeli çalışıyordu, onun vasıtasıyla geldi, o zor durumda olduğunu söylemişti bize. Babam da hiç dayanamaz öyle şeylere, ilk geldiğinde çok mahcuptu mesela. Kalacak yeri de yoktu, biz ona fabrikada, bir bağ evi gibi bir yer var, orada kal dedik, orada uzun süre yaşadı. (G12, gıda)

Burada işveren G12, kayıt dışı bir biçimde çalıştırdığı göçmen işçisine barınma imkânı sağlayarak adeta suçunu hafifletmeye çalışmaktadır, ki kalacak yer olarak gösterilen yerin fabrika içerisinde bir yer olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla Marx'ın (2018: 641) ifade ettiği gibi göçmen işçinin işveren tarafından çifte sömürüye maruz bırakılmasının deneyimlendiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan işveren G12'nin göçmen işçiye karşı sergilediği tutum -tıpkı yukarıda bahsettiğimiz işveren G1'de olduğu gibi- göçmen işçinin çalışma ve barınma hakkını görmezden gelerek acıma duygusu temelinde şekillenmektedir.

iv. Bir Ayrımcılık Pratiği Olarak Dil Bariyeri

Araştırma kapsamında yabancı göçmen işgücü çalıştırmak istemeyen işverenlerin %17,6'sı gerekçe olarak dil problemini öne sürmüştür. Özellikle üretimde çalışan yabancı göçmenlerin çalışabilmeleri için, yaşanabilecek olası bir iş kazasını önlemek amacıyla, Türkçe bilmelerinin bir ön şart olduğu; diğer taraftan iş yerinde beyaz yakalı pozisyonunda çalışan bir yabancı göçmenin Türkçe bilmesinden ziyade İngilizce biliyor olmasının bir tercih sebebi olabileceği karşımıza çıkmıştır:

Yabancı işçiye karşıyız, teşvik falan ne olursa olsun istemem. Yabancı işçiyle iletişim problemi yaşayacağımızı düşünüyorum. O beni anlamayacak ben onu anlamayacağım, nasıl birlikte iş yapacağız? Düşünsenize ona dil öğretilene kadar ne kadar süre geçecek kim bilir, kendi memleketimden birini alırım, daha iyi. Zaten işsiz çok. (G14, makine)

Türkçe bilmiyorsa bir işçinin bizde çalışması mümkün değil. İçerde ona bir makine teslim edeceksin, ne derece sağlıklı? Yanlış bir şey yapsa, onu uyarını anlamazsa iş kazalarının önünü alamayız, onun için dil önemli. (G4, tekstil)

Daha önce yabancı stajyerlerimiz oldu, İngilizce biliyordu. Hem burada kendi çalışanlarımız [beyaz yakalılar] İngilizcelerini geliştirdiler böylece, bu hoşumuza da gitti. Onun için İngilizce bilen nitelikli yabancılara kapımız açık. Ama üretimde çalışacaksa ilk önce Türkçe bilmeleri gerekiyor, çalışma arkadaşlarını anlaması için, söyleneni yapabilmesi için. (G9, elektrik-kablo)

İşyerinin üretim kısmında çalışabilmek için öncelikle Türkçe bilmek gerektiğini ifade eden işveren G4 ve G9'a 'İşyerinin başka bölümlerinde –örneğin dil bilmenin çok önemli olmadığı yemekhane, çay ocağı bölümlerinde- istihdam eder misiniz?' sorusu yöneltildiğinde ise yabancı işçiye karşı olan tutumun değişmediği görülmüştür. Böylelikle dil bilmemenin bazı işverenler için işe almama bahanesi olarak öne sürüldüğü söylenebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Denizli, Türkiye'nin önemli turizm ve sanayi merkezlerinden biridir. Turizm kendi dinamikleri dışında birçok sektöre istihdam alanı yaratma konusunda önem arz etmektedir. Ancak bu çalışma sanayi sektörü ile sınırlandırılmıştır. Denizli sanayisi, küresel emek zincirinde önemli bir işlevi olan ve çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü ihtiyacını karşılayan bir işgücü piyasasına sahiptir. Kentin sanayisinin sektörel bazda dağılımı incelendiğinde kentteki işyerlerinin yaklaşık yarısının imalat sektöründe yer aldığı görülmektedir. Bu alanda başı çeken alt sektörler tekstil, mermer ve gıda olarak karşımıza çıkarken, son yıllarda Denizli'de makine ve kimya sektörlerine önem verilmesi dikkat çekmektedir. Böylelikle zamanla emek yoğun sektörlerden, katma değerli sektörlerle geçiş yaşanabileceğinin ve Denizli'de nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artabileceğinin sinyali verilmektedir.

Denizli ciddi oranda Suriye, İran, Afganistan, Türkmenistan, Irak gibi ülkelerden gelen yabancı göçmen nüfus barındırmaktadır. Yapılan çalışmalar, Denizli'de çalışma hayatına dahil olan göçmenlerin nitelik gerektirmeyen işlerde, kayıt dışı biçimde istihdam edildiklerini göstermektedir. Göç alan ülkeler; demokratik ilkeler çerçevesinde ırkçılıkla mücadele etmek, göçmenlere yönelik önyargıları kırmak, göçmen ve yerli işgücüne birlikte huzurlu bir yaşam ve çalışma hayatı sunmakla yükümlüdürler. Bunun ön koşulu ise yabancı göçmenlerin yaşadıkları kente ve ülkeye entegre olmalarını sağlamaktır. Bu konuda işverenlere de büyük bir rol düşmektedir. Yabancı göçmenlerin geldikleri ülkeye entegrasyonunun sağlanmasında, o ülkede insan onuruna yaraşır bir biçimde istihdam edilmeleri gerekliliği kuşku götürmez bir gerçekliktir.

Bu çalışma Denizli işgücü piyasasının talep yönlü analizini gerçekleştirmeyi ve yabancı göçmen emeğinin işgücü talebindeki yerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda nitel ve nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılarak Denizli Sanayi Odası'na kayıtlı 250 işveren ile anket yoluyla, 15 işveren ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Denizli sanayisinde iş yeri ölçeğine bakıldığında en büyük payın küçük-orta büyüklükteki işyerlerinden oluştuğu görülmüştür. Bu durum kurumsallaşmış işyerlerinin az olduğunu göstermekte ve böylelikle Denizli sanayisinin göçmen emeğini kural

tanımayarak istihdam edebilmesinin önünü açmaktadır. Genel itibariyle kadın istihdam oranının yüksek olduğu Denizli’de kadınların en çok tekstil sektöründe istihdam edildikleri, ancak yüksek kadın istihdam oranlarına rağmen OSB’nde işyerlerinin çok büyük bir kısmının kreş imkânı sunmadığı tespit edilmiştir. İş yerinde kreş hizmetinin olmaması şüphesiz tüm çalışanları ilgilendiren bir sorundur, ancak göçmen kadın işçiler için, özellikle göç edilen ilk yıllarda, kentte çocuk bakımı konusunda kendisine destek olabilecek bir çevresinin olmaması nedeniyle daha büyük bir sorun haline dönüşmektedir. Denizli sanayisinde açık işlere bakıldığında, en çok açık işin oldukça ağır çalışma koşulları olan mermer sektöründe olduğu, bunu sırasıyla kimya ve tekstil sektörlerinin takip ettiği ortaya çıkmıştır. Kimya ve tekstil sektörlerinde de, benzer biçimde, insan sağlığını tehdit eden olumsuz çalışma koşullarının etkili olduğu söylenebilir. İşverenlerin işgücü temininde en çok tercih ettikleri becerinin ise; mesleki yeterlilik, teknik bilgi ve tecrübe olduğu görülmüştür.

Denizli’de sanayici işverenlerin büyük bir kısmı yabancı göçmen işgücüne sıcak bakmamakta ancak çeşitli teşviklerin olması halinde fikirlerini değiştirebilmektedir. Görüşmecilerin hemen hepsinin göçmenlerin işgücü piyasasına entegre edilmesi gerekliliğine inandığı ancak bu konuda sorumluluk almak istemedikleri anlaşılmıştır. Milliyetçi ve memleketçi duyguların baskın olduğu Denizli’de işverenlerin yabancı göçmen işgücüne karşı olumsuz bakış açısının en büyük nedeni önyargıdır. Basında ve sosyal medyada çıkan haberlerin bu önyargıları beslediği gözlemlenmiştir. Bu anlamda göçmenlere ilişkin kamu spotlarının yapılması yararlı olabilir. Denizli’de işverenlerin göçmen gruplar içerisinde en fazla Suriyelilere karşı önyargılı oldukları görülmüştür. İşverenlerin yabancı göçmen işgücüne karşı olumsuz tutumunun bir diğer nedeni de dil sorunudur. Talep edilen niteliksiz işgücü için Türkçe bilmenin önemli olduğu, nitelikli işgücü için İngilizce bilmenin ön plana çıktığı görülmüştür. Ancak dil sorununun aynı zamanda önyargıları perdelemek için de öne sürülebildiği ortaya çıkmıştır. Yabancı göçmen işgücünün kentte istihdam edilebilirliğini arttırmak için, yerel yönetimler ve İŞKUR işbirliğinde bu kişilere yönelik Türkçe dil kursları açılabilir. Yabancı göçmenler için, işverenlerin talep ettikleri mesleki yeterlilik, teknik bilgi ve tecrübeye yönelik kurslar düzenlenebilir. Böylelikle kentteki açık işlerle göçmen nüfusun buluşması sağlanabilir.

Yabancı işgücüne karşı olumlu bakış açısına sahip olan işverenlerin büyük bir kısmı da çalışma izni alma yükümlülüklerinden kaçınmaktadır. Online ortamda izin başvurusu ve takibi yapılabiliyor olmasına rağmen, işverenler, izin alınması için geçen süreyi oldukça uzun bulmaktadırlar. Görüşmecilerin bu konudaki ortak görüşü, çalışma izninin işçi tarafından alınması yönündedir. Bir kontrol

mekanizmasının geliştirilmesiyle, izin yükümlülüğünün işçide olması işveren açısından yabancı işgücünü tercih etme şansını artırabileceği söylenebilir. Diğer taraftan yabancı göçmen işçi çalıştırabileceğini beyan eden işverenler, yabancı işgücünün iş ilanlarına başvuruda bulunmadığının altını çizmiştir. Buradan hareketle kentte göçmen nüfus için iş arama konusunda bilgilendirme eğitimlerinin düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan İŞKUR programlarından özellikle Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahiplerinin yararlanamaması, yabancı işgücü ile işverenlerin buluşmasını engellemektedir. İŞKUR programları yerli-yabancı işgücü arasında hiçbir ayırım gözetilmeksizin uygulanmalıdır. Diğer taraftan; işverenlerin çalışma izni konusunda isteksiz olmalarının bir nedeni de çalışma izninin işveren için -asgari ücret, sosyal güvence gibi- bir takım yasal zorunluluklar doğuracak olmasıdır. Denizli’de sendikalaşma oranının oldukça düşük olması, çalışma hayatına ilişkin kuralların doğrudan işveren tarafından belirlenmesine neden olan önemli bir etken olarak düşünülmektedir. Ayrıca Denizli’deki sanayi işverenleri arasında yabancı işçi çalıştırmaya sıcak bakanların bir kısmının göçmen işçinin çalışma ve barınma hakkını görmezden gelerek acıma duygusu kapsamında bu tutumu sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu tutum göçmen işgücünün istihdamını bir hak olmaktan uzaklaştırıp lütuf olarak sunması nedeniyle göçmen işgücüne dayatılan kötü çalışma koşullarını meşrulaştırma gibi tehlikeli bir yöne sahiptir.

Çalışmanın önemli bulgularından biri de Denizli’de sanayi işverenlerinin -doğrudan dile getirmeseler de- önemli bir kısmının kayıt dışı bir biçimde yabancı göçmen işçi çalıştırdığıdır. Ayrıca elde edilen bulgular, devletin yabancı göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmalarına karşı sessiz kaldığını göstermiştir. Burada; çalışma izni almanın zorluğunun etkisi olmakla birlikte, özellikle ağır çalışma koşulları olan iş yerlerinde yerli işgücü bulamamaları, yabancı göçmen işgücünün ise düşük ücretler karşılığında çaresizce kötü çalışma koşullarını kabul etmesi; bir başka deyişle ‘sermayenin hafif piyadeleri’ olması temel nedendir. Böylelikle piyasanın göçmen emeğini ‘hoş’ karşıladığı görülmüştür.

Bu çalışma, sanayi sektöründe yer alan işverenlerin göçmen emeğine olan bakış açısını ortaya koymayı amaçladığından literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaya adaydır. İleride yapılacak çalışmalar için, her sektörün iç dinamikleri farklı olacağından, farklı kentlerde ve sektörlerde işverenlerin göçmen emeğine olan bakışının araştırılması önerilmektedir.

Sonnotlar

1 Prekarya, küreselleşme ve işgücü piyasalarının parçalanmasıyla oluşan yeni ve güvencesiz çalışan grubunu temsil etmek için, ilk olarak Bourdieu tarafından kullanılan bir kavramdır. Standing (2015) ise bu yeni çalışan grubunun bir sınıfı temsil ettiğini, sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme korkusu yaşayan herkesin prekaryaya dahil olduğunu ileri sürer.

2 Özüğurlu'nun (2008: 214) 2008 yılında Denizli'de gerçekleştirdiği çalışmada; tekstil sektöründe yer alan bir iş yerinde örgütlenme çalışmalarında başı çeken bir işçinin, bu faaliyeti ortaya çıkar çıkmaz işten çıkartıldığı ve işveren tarafından "Sakin tazminat falan diye uğraşma, yoksa seni Denizli'de aforoz ederim" şeklinde tehdit aldığı ortaya çıkmıştır. Burada "aforoz etme" eylemi tekil gibi gözükken; ama sermayenin tarihsel eğilimleriyle uyumlu olay, işverenlerin kendi içlerindeki örgütlülüğüne ve bu temelde örgütlenen işçilerin işten çıkarılması ve yeni iş bulması süreçleri üzerindeki etkilerine ilişkin bir fikir vermektedir.

3 Göçmen işçiler çoğunlukla, benzer nitelikteki yerli işçilere göre daha düşük ücretler karşılığında ve çoğunlukla daha düşük nitelik gerektiren işlerde istihdam edilmektedirler (ILO, 2012). Dolayısıyla göçmen işçilerin işten ayrılma gerekçelerinin çoğunlukla kötü çalışma koşulları olduğu söylenebilir.

4 İlgili haber için bkz <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-45821721>

Kaynakça

Akbaş S ve Ünlütürk-Ulutaş Ç (2018). Küresel Fabrika Kentinin Görünmeyen İşçileri: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Göçmenler. *Çalışma ve Toplum*, 56, 167-192.

Akpınar T (2020). *Sermayenin Yeni Hafif Piyadeleri*. İstanbul: Kor Kitap Yayınevi.

Alpman P S (2018). Göçmen Kimliği ve Emeği, Sığınmacı Kimliği ve İşgücü Piyasası. *Toplum ve Hekim*, 33(5), 337-347.

Ambrosini M ve Barone C (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701038s/tn0701038s4.htm>. Son erişim tarihi: 05/12/2019.

Anderson B (2010). Migration, Immigration Controls And The Fashioning of Precarious Workers. *Work, Employment & Society*, 24(2), 300-317.

Anderson B ve Ruhs M (2012). Reliance on Migrant Labour: Inevitability or Policy Choice?. *Journal of Poverty and Social Justice*, 20(1), 23-30.

Bauman Z (2014). *Modernite, Kapitalizm, Sosyalizm: Küresel Çağda Sosyal Eşitsizlik*. İstanbul: Say Yayınları.

Durmaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *1207 Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

Bélanger D ve Saracoglu C (2020). The governance of Syrian refugees in Turkey: The State-Capital Nexus and its Discontents. *Mediterranean Politics*, 25(4), 413–432.

Bloomekatz R (2007). Rethinking Immigration Status Discrimination And Exploitation In The Low Wage Workplace. *UCLA Law Review*, 54(6), 1963-2010.

Castles S (1984). *Here for Good: Western Europe's Nev Ethnic Minorities*. Londra: Pluto Press.

Castles S ve Miller MJ (2008). *Göçler Çağı modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. Çev. B U Bal ve İ Akbulut, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Castles S vd. (2012). Irregular Migration: Causes, Patterns and Strategies. İçinde: I Omelaniuk (der), *Global Perspectives on Migration and Development*, Springer, 117-151.

Cebeci A ve Çelik E (2021). Kapitalist Üretim İlişkilerinde Suriyeli Sığınmacıların Rolü: Şanlıurfa Örneği. *Fiscaoeconomia*, 5(1), 136-152.

Ciğerci-Ulukan N (2015). Kapitalizmin Denzinde Boğulanlar: Göçmenler ve Göç Politikaları. İçinde. *İşçi Sınıfı ve Göç*. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni, Sayı 4, 30-39.

Civan G ve Gökalp A (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği. *Çalışma ve Toplum*, 28, 233 – 263.

Çağlayan S (2006). Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 67-91.

Çınar S (2018). İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiye İşçilerin Gözünden Suriyeli İnşaat İşçileri. *Çalışma ve Toplum*, 56, 121-138.

ÇSGB (2020). Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2020. https://www.csgeb.gov.tr/media/87443/calisma_hayati-istatistikleri_2020.pdf. Son erişim tarihi: 26/03/2022.

Daw J ve Hardie J H (2012). Compensating Differentials, Labor Market Segmentation And Wage Inequality. *Social Science Research*, 41, 1179–1197.

Doering P B ve Piore M J (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath and Company, Lexington, MA.

Doğanay Ü ve Çoban-Keneş H (2016). Yazılı Basında Suriyeli ‘Mülteciler’: Ayrımcı 145 Söylemlerin Rasyonel ve Duygusal Gereççelerinin İnşası. *Mülkiye Dergisi*, 40 (1), 143-184.

Duramaz N vd. (2017). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Denizli İlindeki İranlı LGBTİ Göçmenlerin Çalışma Deneyimleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 27-43.

1208 Duramaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

Duramaz N ve Akbaş S (2014). The Ways of Employment of Gypsies/Romanian Within The Context of Citizenship Rights. *European Journal of Research on Education*, 2 (Special Issue), 71-77.

Durusoy-Öztepe N (2017). Denizli İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Sosyal Güvenlik. İçinde: N Yayla, Ö Uzun ve A Çağlar (der), *Denizli Kent Ekonomisi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Yayınları, No. 37, 165-185.

Ekiz-Gökmen Ç (2011). Türk Turizminin Yabancı Gelinleri: Marmaris Yöresinde Turizm Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 28, 201-232.

Ekiz-Gökmen Ç (2018). Turizm Sektöründe Göçmen Emeği: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi?. *Çalışma ve Toplum*, 56, 139-166.

Eklemezler S ve Adiloğlu S (2021). Yakın Akraba Göçü ve 1989 Göçü Süreçlerinde Bulgaristan'dan Türkiye'ye Göç Eden Kadınların Çalışma Hayatına Dair Deneyimleri. *Fe Dergi*, 13 (1), 71-85.

Erdoğan M ve Ünver C (2015). *Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 353.

Erol E vd. (2017). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Emek Piyasasına Dahil Olma Süreçleri ve Etkileri: İstanbul Tekstil Sektörü Örneği*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

European Agency For Safety and Health At Work (2009). Literature Study on Migrant Workers. http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers Son erişim tarihi: 12/03/2022.

GİB (Göç İdaresi Başkanlığı) (2022a). İkamet İzni ile Türkiye'de Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı. <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>. Son erişim tarihi: 12/03/2022.

GİB (Göç İdaresi Başkanlığı) (2022b). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>. Son erişim tarihi: 12/03/2022.

Güloğlu T (2005). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Visiting Fellow Working Papers*, Paper 9, Cornell University ILR School.

Gürbüz S ve Şahin F (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe- Yönetim-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Harvey D (1985). *The Urbanization of Capital*. Baltimore: Johns Hopkins University.

ILO (International Labour Organization) (2012). Migrant Workers in the International Hotel Industry. International Migration Paper No. 112, Geneva https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_180596/lang--en/index.htm. Son erişim tarihi: 02/02/2022.

Duramaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *1209 Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

İşcan İ H ve Çakır M (2019). Türkiye'deki Sığınmacı ve Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkisi: Bir Saha Araştırması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 43, 177-236.

İŞKUR (2021). *Denizli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2020*. <https://media.iskur.gov.tr/45156/denizli.pdf>. Son erişim tarihi: 02/03/2022.

Kalfa-Topateş A vd. (2018). Özgürlük Arayışında "Mecbur İnsan" Olmak: Denizli İşgücü Piyasasında İranlı Mülteciler. *Çalışma ve Toplum*, 59, 2015-2046.

Kattaa M ve Byrne M (2018). Quality of work for Syrian refugees in Jordan. *Forced Migration Review FMR* 58, 45-46.

Kıdad E (2018). Denizli İşgücü Piyasasında Memnuniyet Düzeyi. İçinde: O Karadeniz ve N Durusoy-Öztepe (der), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma*, Ankara: Gazi Kitabevi, 63-86.

Kumaş H (2017). İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları: Denizli İli Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8, (1), 1-45.

Kuştepelı Y vd. (2013). Innovativeness of Turkish Textile Industry across Different Knowledge Bases and Regional Innovation Systems. *European Urban and Regional Studies*, 20(2), 227-242.

Lordoğlu K ve Koçak H (2015). AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik. İçinde: M Koray ve A Çelik (der), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 99-125.

Lordoğlu K ve Aslan M (2017). Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırmıcılık Var mıdır?. *Çalışma ve Toplum*, 33, 117-146.

Lordoğlu K ve Aslan M (2018). Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye'deki Suriye'li Çocuklar. *Çalışma ve Toplum*, 57, 715-732.

Mahiroğulları A (2017). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.

Marx K (2018). *Kapital*. 1. Cilt, Çev. M Selik ve N Satlığan, İstanbul: Yordam Kitap.

Mutlu P vd. (2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 56, 69 – 92.

Nimer M ve Rottmann S B (2020). Migration Regime and "Language Part of Work": Experiences of Syrian Refugees as Surplus Population in the Turkish Labor Market. *Critical Sociology*, 0, 1-14.

Özuğurlu M (2008). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Robinson P (1999). Explaining The Relationship Between Flexible Employment and

1210 Durmaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

Labour Market Regulation. İçinde: A Felstead ve N Jewson (der), *Global Trends in Flexible Labour*, London: McMillan Business, 84-99.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2020). İstatistik Yıllıkları http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari ve http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani. Son erişim tarihi: 12/03/2022.

Soydaş M E (2017). Denizli’de Turizm. İçinde: N Yayla, Ö Uzun ve A Çağlar (der), *Denizli Kent Ekonomisi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Yayınları, No. 37, 229-242.

Standing G (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. Çev. E Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları.

Şahin H (2016). Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejiler: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması. *Çalışma ve Toplum*, 50, 1359-1386.

Şahin Ç (2018). Türkiye’de Kadın Göçmen İşçilerin Durumunun ‘Emek Sermaye Çatışmasında’ Yeniden Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 59, 2155-2192.

Toksöz G (2006). Uluslararası Emek Göçü. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Toksöz G vd. (2012). *Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*. IOM Türkiye, Proje Raporu.

Topateş H vd. (2018a). Denizli kentinde Yaşayan İranlı Göçmenlerin Sınıfsal Konumlarının Analizi. İçinde: O Karadeniz ve N. Durusoy-Öztepe (der), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma*, Ankara: Gazi Kitabevi, 237-254.

Topateş H vd. (2018b). Denizli Kentindeki İranlı Göçmen Altkültürü ve Çalışma Yaşamı: Bir “Araf” Deneyimi. İçinde: E Karadoğan, G Yenimahalleli-Yaşar, N Dertli, Ö Millioğulları-Kaya, S Kablay ve T Akpınar (der), *Gürhan Fişek’in İzinde: Ortak Emek ve Ortak Eylem*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 215-245.

TÜİK (2020). Uluslararası Göç İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>. Son erişim tarihi: 12/03/2022.

Ulucan H (2017). Denizli Sanayisi: Avantajlar ve Sorunlar. İçinde: N Yayla, Ö Uzun ve A Çağlar (der), *Denizli Kent Ekonomisi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Yayınları, No. 37, 41-56.

Ünlütürk-Ulutaş Ç (2013). Almanya’yı Temizliyorum: Almanya’da Göçmen, Kadın ve Temizlikçi Olmak. *Çalışma ve Toplum*, 37, 235-258.

Wallerstein I (2014). *Dünya Sistemleri Analizi: Bir Giriş*. 3. Baskı, Çev. N E Abadoğlu, İstanbul: BGST Yayınları.

Yıldırım K (2012). Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Basılmamış Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Durmaz Bodur N (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeğinin Yeri: Denizli İli Örneği. *1211 Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.