

## DIŞ ÜLKELERDEKİ İŐİLERİMİZİN SORUNLARI

*Bülent ECEVİT*  
Zonguldak Milletvekili

Batı ülkelerine işçi akını, görünüşte, Türk toplumu için, bundan 5 - 6 yıl önce başlayan bir yeni gelişmedir. Ama belki de ileride tarihçiler, bu akını, Batıya doğru yüzyıllar önce başlamış Türk akısının biçim değiştirerek devamı sayacaklardır. İkisi arasında böyle bir bağlantı kurmak pek yanlış olmasa gerektir. Çünkü her iki hareketin de itici gücü ekonomiktir.

Batıya doğru, bir zamanlar fethettiğimiz bölgelere doğru, şimdi, yurttaşlarımızın işçi olarak gitmeleri, Türkiye'de bazı kimsele-re onur kırıcı bir olay gibi görünmektedir. Bu onur kırıcılığı, siyaset alanında istismar denecek ölçülere varmıştır. Fakat yurt dışına işçi akını, değer ölçülerinde, dünya görüşünde bazı değişiklik-leri de birlikte getirdiği için, bu onur kırıcılığı gitgide azalmaktadır. Eski çağların akın ve fetihlerinden sonra, bugün, yabancı ülkelerden yardım isteyecek ve yabancı ülkelere işçi gönderecek durumda bulunmamız, zaten, o akınların ve fetihlerin toplumumuzu kalkındırmağa yaramadığını da ortaya koymuştur.

Kaldı ki dışarıya işçi göndermek zorunda kalan tek ülkenin Türkiye olmadığı, iktisadî bakımdan bizden çok ileri bazı ülkelerin de bu yola gittikleri düşünülürse, dışarıya işçi göndermenin, bizim için küçük düşürücü bir durum sayılmaması gerekir. Dışarıya işçi göndermek, toprakları veya ekonomileri nüfuslarını beslemeğe yetmeyen ulusların, çağımızda, bu yetersizliğe karşı buldukları, savaş ve fetihden çok daha insanî ve barışçı, üstelik çok daha ekonomik ve yapıcı bir çözüm yoludur.

Eskiden, kültür yayılmasında ve kültür alışverişinde savaş ve fetihlerin oynadığı rolü de, şimdi, başka ülkelere gidip gelen işçiler gene daha insanî ve daha etkili biçimde oynamaktadırlar.

Dünyadaki bu yeni gelişme, iyi değerlendirilebilirse, ulusları birbirine yakınlaştırmada, kültür alışverişinde, çağdaş uygarlığı ve teknolojiyi yaygınlaştırmada ve geri kalmış toplumların kalkınma-

sında en yararlı bir araç olabilir. İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü Sosyal Siyaset Konferanslarının bu yıl yalnız bu konuya ayrılmış olması o bakımdan çok yerindedir. Konu, türlü yönleriyle derinliğine incelenmesi gereken kadar önemlidir.

Bu arada bana verilen görev çok geniş tutulmuş: «Dış ülkelerdeki işçilerimizin sorunları»... Böyle bir başlık altında, konunun bütün yönlerine eğilmek gerekir; fakat, konferans bir kitap boyuna varmadıkça da, konuyu bütün yönleriyle derinleştirmek mümkün olmaz. Zaten konferansçılar arasında yer alan yetkili kimseler, değerli bilginler, bu önemli konunun türlü yönlerini, benden daha yetkili olarak, bütün ayrıntılarıyla derinliğine çözümleyip inceleyebilecek güçtedirler.

Ben, yurt dışına işçi akınının başlamasından hemen sonra, bu akının hız kazandığı dönemde, konuyla, bir süre, taşıdığım siyasal sorumluluk dolayısıyla yakından ilgilenmiş ve gene o sırada yaptığım bir inceleme gezisinde, yurt dışındaki işçilerimizin durumlarını yerinde görmek imkânını bulmuş bir kimse olarak, kendi gözlem ve düşüncelerimi belirtmeğe çalışacağım.

Yurt dışına işçi gitmesinin memleketimiz için başlıca faydaları nelerdir veya neler olabilir?

Bunlar kısaca özetlenmek istenirse, yurt dışına işçi gitmesi,

1. İşsizliğe karşı bir geçici tedbirdir;
2. Memleket için bir döviz kaynağıdır;
3. Kalkınmamızda yararlı olacak teknik bilgi ve görgünün yaygınlaşmasına yardım etmektedir;
4. Memleketin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal gelişmesini hızlandırıcı bir etkidir.

#### İŞSİZLİĞE KARŞI GEÇİCİ TEDBİR

Yurt dışına işçi gitmesi hareketinin ilk akla gelen faydalarından biri, memlekette işsizlik baskısını azaltmasıdır. Şüphesiz, bu, işsizliğe karşı sağlam ve sürekli bir tedbir sayılamaz; ama, hiç değilse, ekonomide işsizliği ortadan kaldıracı bir gelişme oluncaya kadar, topluma nefes alma zamanı kazandırır.

Bu zaman iyi değerlendirilirse, bugünün bazı ileri ülkelerinin, sınaileşme devrelerinde, işsizlik yüzünden uğramış oldukları toplumsal sıkıntı ve hastalıkla Türkiye'de hafif geçirilmiş, ve ulusal gücümüz ekonomik gelişme çabalarına daha sıhhatli bir biçimde yöneltmiş olur. Fakat eğer bu nefes alma zamanı iyi değerlendirilmezse; bu zaman içinde ekonomimiz süratle geliştirilip yeteri kadar iş alanları açılmazsa, Batı ülkelerindeki işçi piyasaları doyuma noktasına geldiğinde, veya, otomasyon yüzünden işçilerimiz bu ülkelerden topluca dönmeğe başladığında, ekonomimizde ve sosyal yapımızda büyük sıkıntı ve sarsıntılar baş gösterebilir.

Şimdilik göz önünde tutulması gereken bir tehlike, gizli veya açık işsizlerin yanı sıra, bilgisine veya emeğine Türkiye'de ihtiyaç duyulanlardan da bir kısmının çalışmak üzere yurt dışına gitme eğilimleridir. Böyleleri arasından yurt dışına gidenlerin sayısı bilinmiyor. Bu konuda istatistikler aldaticıdır.

Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Kurumunun verebildiği istatistikler aldaticıdır; çünkü, dışarıya giden yetişmiş işçilerden bir çoğu, ya Kurum aracılığına baş vurmaksızın gitmekte ya da eğitim ve meslek durumlarını saklıyarak kendilerini düz işçi gibi göstermektedirler. Onun için, İş ve İşçi Bulma Kurumu istatistiklerinde yurt dışına giden yetişmiş işçilerin sayısı, gerçekte olduğundan daha az görünür.

Öte yandan, bu konuda, yabancı ülkelerin verdikleri istatistikler de aldaticıdır; çünkü bu istatistikler de, o ülkelere gittikten sonra, tecrübeleri artarak veya eğitilerek yetişmiş işçi durumuna gelenlerin, Türkiye'den yetişmiş işçi olarak gidenlerle bir arada gösterir. Bu yüzden, o istatistiklerde de, Türkiye'den dışarıya giden yetişmiş işçilerin sayısı, gerçekte olduğundan çok görünür.

Sayıları kesinlikle bilinmese de, hattâ sanıldığından az olsa da, dışarıya giden her yetişmiş işçinin Türkiye için bir kayıp olduğuna şüphe yoktur. Ancak bunu gözde büyültmemelidir. Türkiye'de usta veya teknisyen olarak yetişenlerden, sanat okullarını bitirenlerden büyük bir kısmı, yurt dışına gitme çığırı açılmadan önce de, büro işlerine kaçma eğiliminde idiler.

Aslında, bizden işçi alan Avrupa ülkeleri arasında, çoklukla yetişmiş işçi isteyen yalnız İsviçre vardır. O da az işçi almaktadır.

Öbür ülkelerin bizden istekleri ise, bizim insangücü ihtiyacımızla çatışmamaktadır. Fakat buna rağmen, bazı yetişmiş işçilerin, ya mesleklerini saklayıp düz işçi gibi görünerek ya da Kurum aracılığı dışında yollardan yurt dışına çalışmaya gittikleri bir gerçektir.

Bunun iki avuntusu bulunabilir. Birincisi, Türkiye'deki işverenler, muhtaç buldukları yetişmiş Türk işçilerini yurt dışına kâçırmamak için, onların çalışma şartlarını daha çekici kılmağa mecbur olacaklardır. Bunun sonucu olarak da, gençler arasında, yetişmiş işçiliğe, ustalığa, teknisyenliğe, eğilim ve heves artacaktır.

İkincisi, Türkiye'ye dönmek, bilgi ve tecrübelerinden ilerde Türkiye'yi yararlandırmak şartıyla, yetişmiş işçilerden bir kısmının Batı ülkelerinde çalışarak geçirecekleri yıllar memleketimiz için büyük değer taşır. Belirli bir bilgi ve kültür seviyesine ulaşmış olduklarından, bu durumdaki kimseler, yabancı ülkelerde geçirecekleri süreleri, düz işçilerden daha iyi değerlendirmek, az zamanda daha çok şey öğrenmek imkânını bulabilirler.

Kısacası, yurt dışına işçi akımının, bir miktar yetişmiş işçi kaybı bakımından doğurduğu zararlar, başka bakımlardan sağladığı fayda karşılaştırıldığında, fayda zarardan daha ağır basar. Herhâlde, daha iyi bir çalıştırma politikasıyla, ihtiyacımız olan yetişmiş işçileri Türkiye'de tutmanın veya Türkiye'ye geri getirmenin yolları da kolaylıkla bulunabilir. Yeter ki işverenler, bu yolları öğrenmek ve izlemek zahmetine katlansınlar.

#### DÖVİZ GELİRİ

Yurt dışına işçi gitmesinin ikinci büyük faydası, dışarıya giden işçilerin yurdumuza kazandırdıkları dövizdir. Türkiye, dış ödemeler dengesindeki açığı kapatmak bakımından, kısa vadede, iki kaynağa umut bağlamıştır. Bunlardan biri turizm gelirleridir. biri de, işçi tasarruflarının yurda döviz olarak gelmesidir.

Bir döviz kaynağı olarak turizme bağlanan umutların gerçekleşmesi daha çok zaman alacağına benzer. Son yıllarda turizme verilen büyük öneme ve bu alandaki yatırımların yılda 300 milyon lirayı aşmış olmasına rağmen, turizm halâ, Türkiye'nin döviz kazandığı değil, döviz yitirdiği bir alandır. Öyle ki, 1964 yılında, turizmden elde ettiği 8.317.000 dolarlık gelire karşılık, Türkiye'nin aynı yıl

turizm gideri 21.806.000 dolar bulmuştur. 1965'de de 10.800.000 dolarlık turizm gelirine karşılık 20.000.000 dolarlık turizm gideri tahmin edilmektedir.

Oysa, yurt dışına giden işçiler, herhangi bir yatırıma ihtiyaç olmaksızın, Türkiye'ye büyük ölçüde döviz kazandırmaya başlamışlardır. Bunun için devletin katlandığı masraf, mahdut yönetim giderleri ile, resmî ve serbest döviz arasındaki farkı kapatmak üzere işçilere verilen faiz tutarından ibarettir.

İşçi dövizleri, yurdumuza, 1964 yılı sonlarında, 499 sayılı kanunun uygulanmasıyla gelmeğe başlamıştır. Bu kanunun ödenmesini mümkün kıldığı yüksek faizler, yurt dışındaki işçilerimiz için, tasarruflarını resmî yollardan döviz olarak yurda göndermeyi çekici hâle getirmiştir. 1964 yılında Maliye Bakanlığının, köstekleyici bürokratik gelenek ve görenekleri kırarak attığı bazı cesaretli adımlar da işçilerin bu imkândan yararlanmalarını kolaylaştırmıştır. Öyle ki, resmî görevliler, Türk sınırından başlayarak, trende bile para bozmaktadırlar.

Bu kanun ve tedbirlerin yürürlüğe girmesiyle, yurda gelen işçi dövizleri, 1964 sonlarından itibaren büyük artış göstermektedir. Devlet Plânlama Teşkilâtı, 1965'de, resmî kanallardan yurda gelecek işçi tasarruflarının 2 milyon doları bulacağını tahmin ediyordu. Gerçekte ise, 1965 yılı sonuna kadar bu yoldan 70 milyon dolara yakın döviz gelmiştir.

Yurt dışındaki işçilerimizin adam başına ortalama tasarruf gücü ayda 50 dolar olarak hesaplanabilir. 1965 rakamları bu tasarrufun büyük ölçüde gerçekleştiğini ve yurda aktarıldığını göstermektedir. Buna göre, dışardaki işçilerimizin sayısı arttıkça, Türkiye'ye gelen işçi dövizlerinin de hemen aynı oranda artması beklenebilir. Yeter ki, Türk parasının değerinde, 499 sayılı kanun gereğince işçilere ödenen yüksek faizlerle de kapatılamayacak kadar büyük bir düşüş olmasın!

Bugünkü durumda bile, ihracat mallarımız arasında, tütünden başka hiç bir kalem, Türkiye için bu kadar geniş bir döviz kaynağı teşkil etmemektedir. Yakın zamanda, belki bu yıl, işçi dövizlerinin, tütün ihracından gelen dövizini de aşması mümkündür.

İşçilerimizin yurda, böyle, beklenenin üstünde döviz göndermeleri iki gerçeği gösterir :

1. İşçilerimizin tasarruf eğilimleri yüksektir;

2. İşçilerimiz, memleketleriyle, memlekette bıraktıkları aileleriyle bağlantılarını korumaktadırlar; ve bir süre dışarda çalıştıktan sonra Türkiye'ye dönüp tasarruflarını Türkiye'de değerlendirmeyi tasarlamaktadırlar. Bu iki gerçeğin Türkiye için anlamı büyüktür.

Gene bu iki gerçek, işçilerimizin Batı ülkelerine gidip vatanlarını, ailelerini unuttukları, sefahate daldıkları, paralarını içki, kumar ve eğlenceye harcadıkları yolundaki sanı ve söylentilerin ne kadar asılsız olduğunu ortaya koymaktadır. Böyle söylentiler doğru olsaydı, Avrupa ölçüleriyle dar gelirli sayılabilecek 150.000 Türk işçisi, bir yılda memlekete 70 milyon Dolar para gönderemezdi.

Şüphesiz, işçilerimiz arasında, Avrupa'ya, macera için gidenler veya gittikten sonra maceralara sürüklenenler, paralarını içki, kumar veya eğlenceye harcayanlar, ailelerini, memleketlerini unutanlar da vardır. Fakat böylelerinin sayıları, asla bir genellemeye elvermeyecek kadar azdır.

Genel olarak, Avrupa'daki yabancı işçi toplulukları arasında en düzgün ve düzenli yaşayanların Türkler olduğu, işçilerimizin gittiği ülkelerin yetkilileri belirtmektedirler. Türk işçilerine isteğin gitgide artışı, işçilerimizin iyi ve disiplinli çalışmaları kadar, düzgün ve düzenli yaşayışlarının ve dürüstlüklerinin de etkisi vardır.

Yaşayışlarında kötü yollara sapan az sayıdaki işçilerimiz, buldukları yerlerde, Türk işçi topluluklarının uyarıcı ve denetleyici baskısını üzerlerinde duymaktadırlar. İnceleme gezim sırasında, örneğin, Almanya'da, yer yer, işçilerimiz, birahanelerde hadise çıkartan bazı vatandaşları yüzünden mahcûp duruma düştüklerini söylediler; Alman polisinin böylelerine karşı çok yumuşak davrandığından yakındılar; Alman emniyet makamlarını uyarmamı istediler.

Belçika'da ise, bir maden ocağının işçi yurdunda görüştüğüm Türk işçileri, aralarından birkaç kişinin, kazançlarını kumarda harcayıp Türkiye'deki ailelerini ihmal ettiklerini söylediler; ve Belçika Polisinin Türk işçilerine kumarı yasak etmesi için benim aracılığımı istediler.

Bu noktada bir üzüntümü belirtmeden geçemeyeceğim. Genellikle Türk işçileri arasında tasarruf eğilimi bu kadar yüksekken, şimdi Türk Hükümeti, yurt dışındaki işçilerimizi, bir talih oyunu olan spor-totoya alıştırma yolunda çaba göstermektedir.

Spor-toto idaresi, başlangıçta, Almanya'daki işçilerimizden yılda 2.760.000 Mark gelir sağlayacağını, zamanla bu gelirin daha da artacağını umuyor. Fakat, bu parayı spor-totoya yatırmak yerine tasarruf eden işçiler, artık nasıl olsa döviz olarak yurda göndermektedirler. Tasarruf yoluyla değil de, spor-toto yoluyla Türkiye'ye gönderirlerse, bu paranın yüzde 7'si, bayi hissesi olarak Almanya'da kalacaktır. Üstelik, işçilerimiz bir kez spor-toto oynamaya alıştırlarsa, türk spor-totosunu değil, buldukları ülkenin spor-toto veya spor-lotosunu oynayabilirler; hattâ bu alışkanlık onları zamanla talih oyunlarına da yöneltip, tasarruf eğilimlerini zayıflatabilir. Spor-toto idaresi, yurt dışında Türk işçileri için bayilik kurma teklifini biz Hükümette iken de yapmış fakat teklif reddedilmişti. Şimdi ise, son Bütçe görüşmeleri sırasında Millet Meclisinde yaptığımız uyarıya rağmen, Almanya'da spor-toto bayiliği açılmasına karar verilmiştir. Yurt dışındaki işçilerimizin kültür ve eğlence ihtiyaçları yönünden yapılacak o kadar çok şey varken, devletin işe spor-toto bayiliğinden başlaması bence pek yersiz ve zararlı olacaktır.

İşçilerimizin tasarruf eğilimlerini bozmaksızın, onların zarurî harcamalarından da bir kısmını Türkiye'ye döviz olarak çekebilmenin asıl etkili ve yararlı yolu, işçilerimizin bulunduğu bölgelere Türkiye'den bazı tüketim maddeleri göndermektir. Bu konuda bir buçuk - iki yıl önce başlamış hazırlıklar, maalesef, hâlâ sonuçlandırılmamıştır.

Batı Avrupa ülkelerindeki Türk işçilerinin alışık oldukları ve aradıkları yiyecek maddelerini Yunanistan, İtalya, hattâ kısmen Yugoslavya ve Bulgaristan göndermekte, ve böylece, Türk işçilerinin yiyeceğe harcadıkları paradan bir kısmını bu ülkeler kazanmaktadır.

Bu konuda özel teşebbüsün çaba göstermesi uygun olabilirdi. Fakat, yurt dışına işçilerimiz için yiyecek ve başka bazı tüketim maddeleri gönderme işi devletçe başlatılıp örgütlenmez de özel kesimin teşebbüs ruhundan beklenirse, daha çok döviz ve zaman kaybedilebilir.

Bu alanda ödev, Devlet Üretim Çiftlikleri, Et ve Balık Kurumu ve Sümerbank gibi ilgili iktisadî devlet teşekküllerinin ortaklaşa kuracakları veya görevlendirecekleri bir kuruma verilmeli; bu kurum tarafından, işçilerimizin yoğun olarak buldukları bölgelerde açılacak satış yerlerinde, yalnız Türk yiyecek maddeleri değil, kumaş, hazır giysi, ayakkabı gibi giyecek eşyası da satılmaktadır. Gene bu kurum, çok sayıda Türk işçisi çalıştıran işyerleriyle, onların bir kısım yiyecek malzemelerini sağlamak üzere anlaşmalar yapmağa çalışmalıdır. Böyle bir teşebbüs, zamanla, Türkiye'nin o ülkeler halkına da kendi mallarını tanıtmayı, öylelikle ihracatını arttırması için ortam hazırlayabilir. Nitekim, İtalyan yiyecek ve içeceklerinin dış pazarlarda tanınıp tutunmasında, İtalyan göçmen ve işçilerinin büyük etkisi olduğu söylenmektedir.

Bu yolda yapılacak teşebbüsler başarıya ulaşırsa, Türkiye'ye, döviz olarak, yalnız işçilerin tasarrufları değil, yiyecek ve giyeceğe harcadıkları paranın bir kısmı, hattâ işverenler tarafından Türk işçilerinin yiyeceklerine harcanan paranın bir kısmı da gelebilecektir.

İşçi tasarruflarının Türkiye'ye döviz olarak akmasının büyük faydaları yanında, bir tehlikesine de dikkati çekmek isterim. Fakültenizin değerli öğretim üyeleri ve öğrencileri, bu tehlikenin ölçüsünü, şüphesiz, benden daha iyi takdir edebilecek durumdadırlar.

Bugünkü durumda, bu tasarruflar, büyük ölçüde, karşılıksız bir satın alma gücü olarak Türkiye'de piyasaya çıkmaktadır. Tasarruflardan bir kısmının bankalarda biriktirildiği kabul edilse bile, bir kısmını da, işçilerin buradaki aileleri, geçim durumlarını düzeltmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için harcamaktadırlar. Bir başka deyişle, bazı gelişmiş ülkeler ekonomisinin yarattığı satın alma gücü, Türkiye'nin gelişmemiş ekonomisinde piyasaya çıkmaktadır. Üstelik, bu satın alma gücünün Türkiye'ye akmasını teşvik için de, Devlet bütçesine para konulmaktadır. 1965 yılında bu para 168 milyon lirayı bulmuştur. Dolar başına 240 kuruş üzerinden konulan bu tahsisat, tabiiyle, yurda gelen işçi dövizleri oranında artacaktır. Bunun enflasyonist tehlikelerinden korkmanın, aşırı bir kuruntu sayılmayacağını tahmin ediyorum. Öyleyse ne yapılmalıdır?..

Bence yapılması gereken şudur: Devlet olarak ve toplum olarak, yalnız dışardaki işçilerimizin tasarruflarını döviz hâlinde Türkiye'ye çekme yollarını araştırmakla, bunu sağlamakla yetinmemeliyiz. Bu, işin sadece birinci safhası sayılmalıdır. İkinci safha ola-



rak, bu tasarrufların, Türkiye'de bir karşılıksız satın alma gücü olarak piyasaya çıkacak yerde, Türk ekonomisini geliştirecek bir güç olarak değerlendirilmesi yollarını araştırıp bulmalıyız.

Kısacası, bu paralar, yalnız yurda gelmekle kalmamalı, yurtda da, tüketimden veya küçük küçük bireysel teşebbüslerden çok, verimli yatırımlara yöneltilmelidir.

İşler oluruna bırakılırsa, zamanla yurda dönecek işçilerimiz, birtirebildikleri paralarla, ayrı ayrı atölye ve dükkânlar, birey veya aile teşebbüsü niteliğinde küçük işletmeler kurma yoluna gideceklerdir. Oysa, Türk ekonomisi, gereğinden çok küçük işyerlerine bölünmüştür. Bunların sayısını daha da arttırmak, esnaf ve küçük sanatkârların sayılarını çoğaltıp kazançlarını azaltmaktan başka bir sonuç vermeyecektir. Nitekim taksicilikte bu durum şimdiden ortaya çıkmıştır. Üstelik, yurttaşlarımızın çalışmak üzere gittikleri ülkelerdeki büyük sınaî tesislerde edindikleri bilgi ve görgüler de Türkiye'nin ekonomik gelişmesinde yeterince değerlendirilmemiş olacaktır.

Buna karşı başlıca tedbir, yurt dışındaki işçilerimizin, tasarruflarıyla, Türkiye'de ortaklaşa büyük yatırımlara girişmelerini teşvik etmektir. Devlet bu yönde kendilerine öncülük ve önderlik etmelidir. Dönüşlerinde de, işçilerimizin, kendi yatırımlarıyla kuracak tesislerde çalışma bakımından öncelikleri olmalıdır.

1964 sonlarında, yurt dışındaki işçilerimizin sorunlarını incelemek üzere çıktığım gezide, işçilerimizle, 5 ülkede, yüze yakın toplantı yaptım. Bu toplantıların hemen hepsinde, işçilerimizin böyle bir yatırım ortaklığı için ne düşündüklerini öğrenmeğe çalıştım. İşçilerimizin, buna çok istekli ve hazır olduklarını; tasarruflarını bu yolda değerlendirmek için önderlik ve güvence aradıklarını gördüm. Türk toplumu gibi her şeyi devletten bekleme geleneğinin yerleşmiş olduğu bir toplumda, bu önderliği ve güvenciyi sağlamak devlete düşerdi.

Bu husus, 1964'de Yüksek Plânlama Kurulunda karara bağlanmış ve aynı yılın sonlarında Hükümetçe, ilgililere, gereken hazırlıkların yapılması için direktif verilmişti. Fakat ne yazık ki, bildiğim kadar, arada geçen bir buçuk yıl içinde, bu hazırlıklar, verimli bir safhaya ulaşamamıştır. Siyaset adamları, konuya gereken önemi vermez görünmektedirler. Maliyecilerimiz ise, genellikle, «dev-

leti sadece işçi tasarruflarının döviz olarak yurda gelmesi ilgindir» anlayışı içindedirler.

Bir büyük gazetenin bu konudaki teşvik edici yayınlarına, ve Almanya'da Kolonya çevresindeki bazı uyanık işçilerimizin, teşebbüsü ele alıp bir yatırım ortaklığının çekirdeğini kurmuş olmalarına rağmen, resmî makamların ilgisizliği veya çekingenliği, bizim için pek değerli zamanın ve yatırım imkânlarının yitirilmesine sebep olmaktadır.

İşçilerin ortak yatırıma girişmeleri Türkiye'de teşebbüs özgürlüğünün bir anlamda sosyalleşmesi, gerçek bir halk ekonomisinin ve sınıf demokrasini gelişmesi sonucunu da doğurmuş olacaktır.

Yurt dışındaki işçi tasarruflarını verimli yatırım alanlarına yöneltmek için düşünülen bir başka tedbir ise, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Köy İşleri Bakanlığı arasındaki işbirliği sayesinde, daha hızlı ve başarılı olarak uygulanmağa başlamıştır. Köylerinde belirli ekonomik amaçlara yönelecek kooperatifler kuran ve tasarruflarıyla bu kooperatiflere katkıda bulunmayı yükümlenen köylülere, özellikle dağ ve orman köylülerine, yurt dışına gitmede öncelik tanınmaktadır. Böylelikle, hem, yurt dışına giden işçilerden bir kısmı olsun, gizli işsizliğin asıl kaynağından seçilip gönderilmiş olmakta; hem de, bu işçilerin tasarrufları, kalkınmaya en çok muhtaç toplulukların ekonomik gücünü geliştirmek üzere kullanılabilir. tedir.

#### EĞİTİM VE GÖRGÜ

Ekonomik kalkınmada, eğitilmiş insan gücünün, disiplinli çalışmanın ve iyi işletmeciliğin, en az doğal kaynaklar ve sermaye kadar, hattâ bunlardan daha büyük önem taşıdığı, çağımızda gitgide belirginleşen bir gerçektir. Bu gerçeği, işçilerimiz, çalışmak üzere gittikleri gelişmiş ülkelerde kendi tecrübeleriyle kavramaktadır. Almanya gibi savaştan yanıp yıkılarak ve toprakları budanarak çıkmış, Hollanda gibi sömürgelerini yitirmiş, veya İsviçre gibi doğal kaynakları ya da İsveç gibi sermayesi kıt ülkelerin, bilgili ve disiplinli çalışma ve insan gücünü iyi değerlendirme yoluyla nasıl kalkındıklarını, ekonomilerini nasıl hızla geliştirmekte olduklarını gözleriyle görmektedirler.

Yurt dışına işçi akını başlayıncaya kadar, Türkiye'nin Batı ülkeleriyle temas imkânı hemen yalnız seçkin zümrelerin tekelindeydi. Yurt dışına, Batı ülkelerine, ancak devlet görevlileri, büyük iş adamları, bilimsel incelemeler yapacak kimseler ve bazı öğrenciler giderlerdi. Onlardan da çoğu, mahdut çevrelerle temas edebilir, o ülkeler halkının günlük yaşantısını ve çalışmasını paylaşamazlardı.

Şimdi, Osmanlı çağının sonlarında çalışmak üzere Amerika'ya gitmiş olan bazı Elâzığlılar istisna edilirse, Türkiye'den halk toplulukları ilk olarak Batı ülkelerine gitmektedirler. Hem de aydınlardan çok daha geniş sayıda gittikleri gibi, ülkeler halkının tecrübelerini, yaşantı ve çalışmalarını, birçok aydınlara göre daha yakından paylaşmak imkânını bulmaktadırlar. Köylüsüyle, işçisiyle, Türk halkı, şimdi adetâ, kalkınmış Batı ülkelerinde bir pratik eğitimden, bir iş başında eğitim programından geçmektedir.

Üstelik bu büyük eğitim imkânı karşılığında, Türkiye, maddî kazanç da sağlamaktadır. Ama sağlıklıabileceği manevî kazançlar, o maddî kazançlarla, yani işçilerin döviz olarak yurda gönderdikleri tasarruflarla kıyaslanamayacak kadar büyüktür.

Gerçi, dışarı giden işçilerimizden pek çoğunun, girdikleri iş yerlerinde belirli basit işler gördüklerini, fazla bilgi ve tecrübe edinemediklerini, sistemli bir teknik eğitim imkânı bulamadıklarını, onun için, yurt dışında geçirdikleri sürelerden manevî bir fayda sağlamadıklarını öne sürenler vardır. Fakat ben o kanıda değilim.

Osmanlı İmparatorluğunun son yıllarında, örneğin Galiciya'da savaşa katılmış onbaşların, çavuşların bile, Anadolu'daki köylerine döndüklerinde, az buçuk «dünya görmüş» birer o toplum önderi durumuna geldikleri ve çevrelerini etkiledikleri göz önünde tutulursa işçilerimizden, yurt dışında en az şey görüp öğrenenlerin bile, toplumumuz için önemi küçümsenemeyecek tecrübe ve izlenimlerle, hiç değilse, değişik bir dünya görüşü ile, disiplinli ve verimli bir çalışma anlayış ve alışkanlığı ile yurda dönüşlerinde oynayabilecekleri etkili rol tahmin edilebilir.

Bu disiplinli ve verimli çalışma anlayış ve alışkanlığı, Türkiye'nin ekonomik gelişmesinde, sınılaşmasında, gereği gibi değerlendirilebilirse, sadece bu kadarı bile, bir kısım yurttaşlarımızın işçi olarak dışarı gidip gelmelerini memleket yararına saymağa yeter.

Zonguldak'daki kömür işçisinin verimi, Alman veya Belçikalı kömür işçisinin veriminin ancak üçte biri kadardır. Fakat Zonguldak'daki işçisi, hattâ ömründe hiç madene inmemiş bir Anadolu köylüsü, Almanya'da Belçika'da bir maden ocağına indiğinde, en az o ülkelerin kendi işçileri kadar, hattâ çoğu zaman onlardan daha verimli olmaktadır.

Ömründe sapan veya pulluktan başka alet, veya başkalarının sürdüğü bir traktörden başka makina görmemiş köylü, birçoklarımızın tembel bildiğimiz, kahve köşelerinde vakit öldürmesinden şikâyet ettiğimiz Anadolu köylüsü, birçok bakımlardan henüz ortaçağı yaşayan köyünden kalkıp, yirminci yüzyılın ikinci yarısının en ileri sanayi merkezlerine, büyük fabrikalarına gittiğinde, işi en çabuk öğrenen, en çok çalışan ve en yüksek verimi veren işçiler arasına girmektedir.

Birçok işverenlerimizin, devamsızlığından, işi savsaklamasından şikâyet ettikleri Türk işçileri, Batı ülkelerinde, devamlılıkları ile işe bağlılıkları ile sıvrılmaktadırlar.

Örneğin, Belçikada büyük bir maden ocağında tesbit edildiğine göre, genel olarak işçiler arasındaki devamsızlık yüzde 20 olduğu halde, Türk işçileri arasında bu oran, yüzde 7 ile en düşük seviyededir.

Düzenli yaşamağa ve disiplinli çalışmağa büyük önem veren İsviçre'de, yabancı işçi çalıştıran işverenler arasında yapılan bir geniş anketin de şu sonuçları verdiği bize açıklanmıştı:

1. Çalışkanlığı, işe yatkınlığı ve verimliliği bakımından en çok beyenilen işçiler Türk işçileridir.
2. İsviçre'nin yaşama düzenine en çabuk uyanlar Türk işçileridir.
3. En kolay yabancı dil öğrenenler Türk işçileridir.

İşçilerimizin gittikleri başlıca Batı ülkelerinde, şimdi en çok aranan yabancı işçilerin Türk işçileri oluşu da, bu izlenimlerin genel olarak o ülkeler işverenlerince paylaşıldığını gösterir.

Demek ki, dinamik, verimli ve disiplinli bir yaşama ve çalışma düzeni içinde, hele kendilerine saygı gösterildiği, hakları korunduğu ve beslenme ihtiyaçları karşılandığı vakit, Türkler, bir ülkenin kalkınması, sınaileşmesi için en değerli bir insan unsuru olabilmek-

tedbirler. Bu insan unsurundan Türkiye'de de, Batı ülkelerindeki kadar yararlanmanın yolunu bulabilirsek, kalkınma hareketimiz büyük hız kazanır.

Şimdilik, Türk İşverenlerinin büyük çoğunluğu, bunun yolunu bulabilmek için gerekli işletmecilik ve sınaî psikoloji bilgisinden, insan ilişkileri anlayışından yoksundur. İşverenlerin bu konulardaki eğitimini hızlandırmak gerekir. Fakültenizin ve Fakültenize bağlı İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü ile İşletme İktisadi Enstitüsünün bu yöndeki olumlu çalışmaları o bakımdan büyük değer taşır. Eğer işçilerimiz, yurda döndüklerinde, bir işyerine girip işçi olarak çalışmak istedikleri zaman, o işyerinde, Batı ülkelerindeyken alıştıkları nitelik ve düzeyde bir çalışma ve işletme düzeni bulamazlarsa, işverenlerle aralarında uyumlu ve verimli ilişkiler kurulması eskisinden daha güç olacaktır.

Yurda dönecek işçilerimizin, hissedarı olacakları ve yönetimine katılacakları işyerlerinde çalışma imkânı bulabilmeleri çok önemlidir. Çünkü öylelikle, işçiler, Batı ülkelerinde kendilerini o kadar verimli kılan çalışma ve işletme düzeninin Türkiye'de de kurulmasına bizzat önayak olabileceklerdir.

Türk işçilerinin Batı ülkelerinde edindikleri teknik bilgi ve tecrübeyi, Türkiye'ye döndükleri zaman yerinde değerlendirmek için de tedbir alınmalıdır. Bunun bir çaresi, gene işçilerin kendi kuracakları ortaklıklara ait işyerlerinde çalışmalarıdır. Bir başka çaresi de şudur : Türk İş ve İşçi Bulma Kurumu, işçilerimizin çalıştığı yabancı ülkelerdeki ilgili kuruluş ve örgütlerle anlaşarak işçilerimizin o ülkelerde birer meslek sicili tutulmasını sağlamalıdır.

Bu sicillerde, her işçinin hangi işlerde ne kadar çalışıp ilerlediği, ne ölçüde bilgi ve tecrübe kazandığı belirtilmelidir. Sicillerdeki bu bilgiler, işçilerin yurda dönüşünden önce, o bilgi ve tecrübelerden yararlanabileceği düşünülen işverenlere mümkün olduğu kadar geniş ölçüde duyurulmalı : işverenlerden gelecek istek ve teklifler, işçilere, dönüşlerinden önce bildirilmelidir. Öylelikle, işverenin, muhtaç olduğu nitelikte işçiyi, işçinin de faydalı olabileceği işyerini bulması kolaylaştırılmış; ve işçilerimizin yurt dışında edindikleri bilgi ve tecrübenin Türkiye'de yerinde değerlendirilmesi sağlanmış olur.

Almanya'da ilgili resmî makamlar ve işveren örgütleri, böyle bir düzen kurulmasına yardımcı olabileceklerini, 1964 sonundaki temaslarımızda bize vaad etmişlerdi. İş ve İşçi Bulma Kurumunun da bunu gerçekleştirmek üzere teşebbüse geçmesi o tarihlerde karara bağlanmıştı.

Batı Avrupa ülkelerindeki işçilerimiz, iş başında gördükleri eğitim dışında, isterlerse, meslek kurslarına giderek, bilgilerini daha da arttırabilirler. Buldukları ülkelerde bunun için geniş imkânları vardır. Şimdilik böyle imkânlardan yararlanan işçilerimiz çok az olmakla beraber, eğitime ayıracakları vakit ve enerjinin kısa zamanda mükâfatlandırılabilceği kanısını edinirlerse, eğitim istekleri artacaktır.

Bu mükâfatlandırmanın yolları neler olabilir?.. Birincisi, yurt dışında görecekları eğitimin Türkiye'ye dönüşlerinde bir işe yarayacağına, yerinde değerlendirilebileceğine; ve kendilerine, gördükleri eğitimle orantılı iş ve ücret imkânları bulunacağına güvenebilmelidirler.

İkincisi, bu eğitimi, kendilerinin ortaklaşa kuracakları işyerlerinde değerlendirme imkânları olacağını bilmelidirler. Üçüncüsü, görecekları eğitimin, çalışmakta oldukları yabancı ülkelerde kendilerine terfi ve terfih yollarını açacağına inanabilmelidirler. Henüz bu imkân ve yollardan hiç biri sağlanamadığına göre, işçilerimizin, yurt dışında boş vakitlerini eğitimle değerlendirmek için bir çaba göstermeleri elbette beklenemez.

#### AVRUPA EKONOMİK TOPLULUĞU VE İŞÇİLERİMİZ

Yurt dışındaki işçilerimiz için, genellikle, bir ölçünün üstünde terfi ve terfih imkânlarının şimdilik kapalı oluşu, bizi bir başka önemli konuya getirmektedir. O da, işçilerimizin Batı Avrupa ülkelerinde karşılaştıkları bazı eşitsizlik ve engeller konusudur.

Gittikleri ülkenin dilini öğrenme veya teknik bilgilerini artırma zahmetine katlanan işçilerimizden bir kısmı, bazı işyerlerinde, daha yüksek mevki ve ücretlere kavuşma imkânı bulabilirler ve yer yer bulmaktadır. Fakat bu imkân henüz yaygın değildir. Genellikle, dil öğrenseler de, bilgilerini arttırsalar da, bu imkân şimdilik çok sınırlıdır ve ancak olağanüstü durumlarda ve bazı istisnaî

işyerlerinde elde edilebilmektedir. Bunun da sebebi şudur: Belirli bir kademenin üstündeki iş ve mevkiler, öncelikle, o ülkelerin kendi işçilerine ayrılmıştır. Bu engeli aşmanın bizim için en kolay yolu, Avrupa Ekonomik Topluluğunda, üye devletler işçilerine tanınmağa başlayan hareket serbestliği ve tam eşitlik haklarından bizim işçilerimizi de yararlandırmaktır.

1964 sonunda görevli olarak Belçika'ya gittiğim zaman, Topluluk yetkilileriyle yaptığım temaslar, bunun hiç de imkânsız, hattâ güç olmadığını göstermiştir. Tersine, yetkililer, bizi bu yolda teşebbüse geçmeğe teşvik etmişlerdir. Bu husus, 1964 sonunda Hükûmete verilen raporumuzda belirtilmişti. Bizim şimdilik ancak bir ortaklık anlaşmasıyla bağlantı kurduğumuz Avrupa Ekonomik Topluluğunda, eşit hak ve yükümler taşıyan tam üyeliğe geçebilmemiz, ekonomik durumumuzun belirli bir süre içinde belirli bir seviyeye ulaşmasına bağlıdır. Fakat, ekonomik bakımdan o seviyeye varmadan önce de, Avrupa Ekonomik Topluluğu ile sosyal entegrasyonumuzu sağlamak imkânı ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, Avrupa Ekonomik Topluluğunda, ekonomik bakımdan tam üyelik şartlarımız gerçekleşmeden önce, sosyal hak ve yükümler bakımından tam üye durumuna gelmemiz, bugünden mümkündür ve bizim için yararlı olacaktır. Avrupa Ekonomik Topluluğunun, sosyal alanda iki temel amacı vardır:

1. Topluluk içinde işçilerin bütün ülkelerde serbestçe yer değiştirebilmeleri;
2. Topluluk içinde işçilerin yaşama düzeylerinin dengeli ve eşit olması için gerekli tedbirlerin alınması, ve üye ülkelerin çalışma mevzuatı denkleştirilerek, Topluluk içinde ortak bir sosyal politika sağlanması...

Birinci amaç yönünde biz zaten fiilen ilerlemekteyiz. Çünkü bugün Avrupa Ekonomik Topluluğu ülkeleri arasında dışardan işçi alan üç ülke, Batı Almanya, Hollanda ve Belçika, en çok Türk işçisi aramaktadır. Son zamanlarda Fransa da Türkiye'den işçi isteyen üye devletler arasına girmiştir. Böylece, Avrupa Ekonomik Topluluğu ile fiilî entegrasyonumuz, sosyal alanda, kendiliğinden oluşmaktadır.

Avrupa Ekonomik Topluluğunda tam üyeliğin bu bakımdan sağlayabileceği hak ve avantajlardan bir kısmını biz, şimdilik, ikili işçi anlaşmalarıyla ve gene ikili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle sağ-

lamağa çalışmaktayız. Üye devletlerden Almanya, Hollanda, Belçika ve Fransa ile ikili anlaşmalarımız; Almanya ve Hollanda ile sosyal güvenlik sözleşmelerimiz vardır. Belçika ve Fransa ile de sosyal güvenlik sözleşmeleri yapılabilecektir.

Bu arada şunu da belirtmek gerekir ki, Toplumun tam üyesi olmak, bizi, ikili anlaşmalara ihtiyaç duymaktan nasıl olsa kurtarmıyacaktı. Nitekim İtalya gibi, Avrupa Ekonomik Toplumunda tam üye olan bir devlet bile, dışarıya gönderdiği işçiler için ikili anlaşmalar yapma ihtiyacını hâlâ duymaktadır. Hattâ bizim, Toplumla sosyal entegrasyonumuz gerçekleştiikten sonra, Türk işçilerine tanınacak bazı serbestlikleri kendi isteğimizle sınırlamak bakımından böyle ikili anlaşmalara ihtiyacımız olacaktır. Şöyle ki, sosyal entegrasyonumuz gerçekleşip de, işçilerimiz, üye devletlerde tam hareket ve çalışma serbestliğine kavuşunca, çalışmak üzere dışarı gitmek isteyenler arasında, İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurup sıra beklemektense, kendiliğinden gidip yerinde iş arama yolunu seçenler artacaktır. Fakat böyleleri arasında aradıkları işi bulamayanlar, yabancı ülkelerde güç duruma düşeceklerdir. Uzaklık dolayısıyla de, memleketlerine dönmeleri, meselâ İtalyan işçilerinin kadar kolay olmayacaktır. Bu gibi ihtimallere karşı, sosyal entegrasyondan sonra, İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile gitme mecburiyetini devam ettirmek, bu mecburiyete yabancı işverenlerin de uymalarını anlaşmalarla hükme bağlamak ihtiyacı duyulacaktır.

Bugün, işçi hareketlerinde serbestlik bakımından, Avrupa Ekonomik Toplumunu içinde gerçekleştirilmiş olan başlıca hususlar şöyle özetlenebilir :

1. İşçi hareketlerinde serbestlik ilkesinin uygulama alanı iş kolları bakımından genişletilmiştir.
2. Üye devletlerin kendi işçisine iş vermede öncelik tanınması hakkında kısmen feragat edilmiştir.
3. Bir üye devletin kendi işçilerine öncelik tanıdığı iş kollarında bile, o ülkede iki yıl sürekli işçilik yapmış olan bir başka üye devlet işçisi eşit hakka sahip olacaktır.
4. Başka üye devletlerden gelen işçilerin, evvelce, meslekî organlarda yalnız oy hakları vardı. Şimdi ise, bu işçiler, bir müessesede en az üç yıl sürekli çalışmış olmak şartıyla, her göreve seçilme hakkını da elde etmişlerdir.



5. İşçi ailelerine de hareket ve yerleşme serbestliği tanınması yolunda konut imkânlarının elverdiği ölçüde ileri adımlar atılmıştır.

6. Sosyal güvenlik alanında ikili sözleşmelerin koordinasyonu yönünde ileri adımlar atılmış; ayrıca, bir müşterek meslek hastalıkları listesi tesbit edilmiştir.

Topluluk içinde yer değiştiren üye devletler işçileriyle ilgili sosyal hizmetlere de, Topluluk büyük önem vermektedir. Bu alanda,

1. Her işçiye, gideceği ülkenin çalışma ve yaşama şartları hakkında yeterli bilgi vermek üzere bir düzen kurulmasına;

2. Başka ülkelere giden işçilerle ilgili sosyal hizmetlerde çalışacak personelin yetiştirilmesine;

3. Bu gibi sosyal hizmetlerin koordine edilmesine, çalışılmaktadır.

Ayrıca, Topluluk içinde ülke veya meslek değiştiren işçilerin, yeni şartlara, yeni mesleklere ve teknolojideki gelişmelere çabuk ayak uydurabilmeleri için gerekli eğitim kurumlarının kurulmasına büyük önem verilmektedir. Görülüyor ki, işçi hareketlerinde serbestlik ve işbirliği bakımından, Topluluk üyelerine sağlanan hak ve imkânlar bizi de yakından ilgilendirmektedir. Bu hak ve imkânlardan bizim işçilerimizin de yararlandırılması, işçilerimizin karşılaştıkları birçok sıkıntı ve güçlüklerin çözümünü kolaylaştıracak, ayrıca işçi piyasalarında yerimizi sağlamlaştırmamızı mümkün kılacaktır. Bunların bir kısmını iki taraflı anlaşmalarla bir ölçüde veya tamamen sağlamış olsak bile, sosyal bakımdan Avrupa Ekonomik Topluluğu ile daha sıkı bir kaynaşmanın bize büyük faydalar sağlayacağına şüphe yoktur. Kaldı ki sosyal entegrasyonun bir an önce gerçekleşmesi, ekonomik entegrasyonumuzu ve üye devletlerin bize bu yolda yardımlarını daha sağlam teminata bağlamış olacaktır.

Gerçi, sosyal entegrasyon isteğimizin kabul edilebilmesi için, bazı koşullara ve normlara uymamız gereklidir. Fakat bu yönde henüz bazı eksikliklerimiz olsa da, son yıllarda işçi hakları ve sosyal güvenlik alanında atmış olduğumuz ileri adımlar, bizim sosyal entegrasyon isteğimizin, bazı eksikliklerimize rağmen, şimdiden kabûlü için elverişli bir ortam sağlamıştır. Topluluk yetkilileri de özel temaslarda bunu belirtmektedirler.

Sosyal entegrasyonun koşul ve normları bakımından eksikliklerimiz başlıca üç noktada toplanabilir:

1. Memleketimizde henüz işsizlik sigortası yoktur.
2. Tarım işçilerimiz henüz sosyal güvenliğe kavuşmamıştır.
3. Kanunî bir hak olarak memleketimizde çocuk ve aile zammı müessesesi yoktur.

Bunlardan, işsizlik sigortası, Kalkınma Plânımıza alınmıştır. Kaldı ki, kıdem ve ihbar tazminatı müessesesi, bu konudaki eksikliğimizi bir ölçüde kapatmaktadır. Tarım işçilerinin sosyal güvenlikten yararlanmalarını mümkün kılacak olan Tarım İş Kanunu ile ilgili çalışmalar ilerlemiştir. Çocuk ve aile zamları da kanun hükmü hâline gelmiş olmamakla beraber, birçok devlet işyerlerinde, ve şimdi de, toplu sözleşmelerle bazı özel işyerlerinde, fiilen sağlanmaktadır. Esasen, evlilerin ve çocukluların vergi indirimlerinden yararlanmaları da, dolaylı olarak, bir ölçüde çocuk ve aile zammı sayılabilir. Kaldı ki, daha yaygın biçimde ve kanun hükmüne bağlanarak, çocuk ve aile zammı müessesesinin kabulünün, şimdilik Türkiye için sakıncalı olacağı da öne sürülebilir. Avrupa Ekonomik Topluluğu üyelerinden birçoğu, nüfus artışı teşvik için çocuk ve aile zamlarına önem vermek zorunda kalmışlardır. Türkiye'de ise böyle bir ihtiyaç yoktur. Tersine, nüfus artışının hızını azaltıcı tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bütün bu saydığım özellikler ve nedenler dolayısıyla, Türkiye'nin sosyal düzenindeki eksiklikler, sosyal entegrasyona engel olucu nitelikte sayılmamaktadır.

Bizim için, sosyal bakımdan Avrupa Ekonomik Topluluğuna asıl intibak güçlüğü, ücretlerin denkleştirilmesi bakımından olabilir. Fakat bu hususda, esasen, üye devletlerin kendi aralarında da ücret dengesi sağlanamadığı içindir ki, bütün Topluluk işçilerini kapsayan toplu sözleşmeler yapılması amacı, henüz gerçekleşmesi ihtimali ufukta görünmeyen bir ideal olarak kalmaktadır. Kaldı ki, Türkiye'de toplu pazarlık sisteminin kurulmasıyla ücretlerde başlayan artış, zaman içinde bizim de Topluluk üyeleriyle ücret denkliği amacına yaklaşmamız için yol açmıştır.

Öte yandan, Topluluğun sosyal amaçlarından birine, Türkiye'nin çoktan varmış olduğu ve birçok üye devletleri bu bakımdan ge-

ride bıraktığı söylenebilir. Bu da, kadınlarla erkeklere eşit iş için eşit ücret ödenmesi amacıdır. Bizde bu eşitlik uzun zamandanberi hem hukuken hem de fiilen gerçekleşmiş olduğu hâlde, Avrupa Ekonomik Topluluğu Devletleri, bu konuda, 30 Haziran 1963'e kadar, erkek ve kadın işçiler arasındaki ücret farkının ancak yüzde 10'a indirilmesi hedefini benimseyebilmiş, fakat o hedefe bile hâlâ tam olarak ulaşamamışlardır. Bu ülkelerde, görünüşde, hem erkek hem kadın işçilerin çalıştığı işlerde eşitlik sağlanmış olmakla beraber; yer yer bazı işlerde «bunlar kadına göre iş» gerekçesiyle; yalnız kadınlar çalıştırılmak ve o işlerin de ücretleri düşük tutulmak yoluyla, eşitlik hedefine varılması fiilen, ve muvazaalı bir şekilde, geciktirilmiş olmaktadır. Almanya'ya giden kadın işçilerimizin ücret düşüklüğünden şikâyetçi olmalarının gerçek nedeni budur.

Avrupa Ekonomik Topluluğu konusunda yakın zamana kadar besledikleri tereddüdün belki başta gelen nedeni, psikolojiktir. Türklerin Batılı yaşama tarzına uyabileceklerinden şüphe ediyorlar; onun için de, Türkiye'nin üyeliğinin, nihaî bir ülkü veya ütopya olarak beslenen siyasal entegrasyonu güçleştireceğinden korkuyorlardı. Fakat şimdi şunu güvenle söyleyebiliriz ki, Avrupa'da Türkiye'yi şerefle ve başarı ile temsil eden Türk işçi ve köylüleri, bu şüpheyi tamamen silmektedirler. İşçi hareketi sayesinde, daha Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ekonomik kaynaşmamız gerçekleşmeden, halklarımız arasında bir kaynaşma başarı ile yürümeğe başlamıştır.

#### İŞÇİLERİMİZİN KARŞILAŞTIĞI SOSYAL SORUNLAR

Şimdi, yurt dışına giden işçilerimizin karşılaştığı bazı sosyal sorunlarla, bu hareketin Türkiye'de yarattığı ve yaratabileceği bazı sosyal sorunlara ve bunların çözüm yollarına değinmek isterim.

##### *İntibak güçlüğü*

İşçilerimizin yurt dışında karşılaştıkları ilk güçlük, intibak güçlüğüdür. Giden işçilerimizin çoğu köylüdür. Köylülerin de büyük bir kısmı, doğrudan doğruya köyden kalkıp gitmektedirler. Hakkâri'nin, Siirt'in veya Sivas'ın bir köyünde doğup büyümüş bir kimse için, günün birinde kendini Münih'in bir meydanında, Ruhr bölgesinin bir maden ocağında buluvermek, kolay üstesinden ge-

linecek bir çevre ve yaşantı değişimi değildir. Gerçi, genellikle köylümüz, kısa zamanda bu büyük değişikliğin üstesinden gelmekte şaşılacak bir başarı göstermektedir. Hattâ oraların yaşantısına, belki, Ankara veya İstanbul'dakinden daha çabuk ve daha çok intibak etmektedir. Çünkü o yabancı ülkelerde intibak için daha büyük bir baskı, daha kuvvetli bir zorlama altındadır. Halkımızın, yabancı ülkelerde belirgin olarak ortaya çıkan ulusal onur duygusunun körüklediği, yadırganmama, küçük düşmeme arzusu da, oralara giden yurttaşlarımızın çevreye intibak çabalarını kamçılıyıp hızlandırmaktadır. Fakat bu intibak devresini daha da kısaltıp kolaylaştırmak mümkündür ve yararlı olur. Bunun için başlıca şu tedbirler alınabilir:

1. Yurt dışına işçi olarak gitmesi kesinleşen işçilerimiz, burada, kısa bir ön eğitimden geçirilebilir. Bu eğitim sırasında, kendilerine, yol iz bulmalarına yardım edecek kadar yabancı dil bilgisi, gittikleri ülkelerde karşılaşacakları toplum düzeninin özellikleri ve koşulları hakkında bazı zarurî bilgiler; hattâ, imkân oranında, orada görecekları işle ilgili basit temel bilgiler verilebilir. Ancak, böyle bir eğitim programının malî yükünü, Türkiye değil, bizden işçi alan ülkeler yüklenmelidir. Çünkü, kendi kalkınması için, kendi ekonomisinin gelişmesi için gerekli eğitimi sağlamak bakımından bile imkânları çok sınırlı olan, yetersiz kalan Türkiye'nin başka ülkeler ekonomisine eğitim yardımında bulunmağa kalkışması yersiz ve aşırı bir cömertlik olur.

Böyle bir eğitim programının sorumluluk ve yükünü, bizden işçi isteyen ülkeler, kendi üzerlerine almalıdırlar. Buna ikna edilmelidirler. Böyle bir eğitim, bizden önce, onların yararına olacaktır. İşçilerimizin o ülkelerdeki yaşama ve çalışma şartlarına intibak için harcadıkları zamanı, Türkiye'de uygulanacak bir ön eğitim programıyla kısaltmakta, doğrudan doğruya o ülkelerdeki işverenlerin menfaatleri vardır. Nitekim, bir Alman müessesesi, bu gerçeği görerek, Türkiye'den getirteceği kadın işçiler için İstanbul'da bir hazırlık ve ön eğitim merkezi kurmuştur.

2. Türkiye'de bir ön eğitimden geçseler bile, işçilerimiz, gidecekleri ülkelerde gene bazı intibak güçlükleriyle, türlü sosyal meselelerle karşılaşacaklardır. Bunların çözümüne yardımcı olmak üzere, bizden işçi alan ülkelerde, sosyal hizmet örgütleri kurulmalı; ve bu örgütlerde Türklere mümkün olduğu kadar geniş sayıda yer

verilmelidir. Yabancı ülkelerdeki işçilerimizin çalıştıkları işyerlerinde ortaya çıkan gerginlik ve sürtüşmelerin başlıca kaynağı, işçilerimizin tercümanlara ve nezaretçilere güvensizlikleridir. Bu güvensizlik, bazı işyerlerinde haklı, bazı işyerlerinde haksızdır. Ama, haksız olduğu durumlarda bile, bu güvensizlik, üzerinde durulması gerekli bir psiko-sosyal gerçektir. Bu güvensizliğin kaynağı, işçilerimizin, tercümanları ve nezaretçileri işverenlerin adamı olarak görmeleri; işverenleriyle veya çevreleriyle ilişkilerini düzenlemede ve anlaşmazlıklarını çözmede de, onlardan başka aracı bulamamalarıdır. Yabancı dil bilgisizliği veya yetersizliği, kendi başlarının çaresine bakmalarını, şikâyetlerini doğrudan doğruya üst kademelere veya resmî makamlara bildirmelerini imkânsız kılmakta, veya çok güçleştirmektedir.

Buna karşı en etkili tedbiri Belçika bulmuştur. Belçika'da, Türk işçilerini çalıştıran bütün kömür işletmelerinin bağlı bulunduğu Federasyon, işçilerimiz için dört sosyal delegelik kurulmasını sağlamıştır. Bu sosyal delegelerin ücretlerini, bürolarını, hattâ otomobillerini, Kömür İşletmeleri Federasyonu vermektedir. Fakat ücretler, delegelere Türkiye Büyük Elçiliği aracılığı ile ödenmektedir. Otomobilleri, gene Büyükelçilik aracılığı ile tahsis edilmektedir. Sosyal delegelerin seçiminde, atanmasında ve gerekirse işten çıkarılmasında bütün yetki gene Türkiye Büyükelçiliğindedir. Öylelikle, bütün masrafları Belçikalı işverenler tarafından karşılandığı halde, bu sosyal delegeler, hukuken ve fiilen Türkiye Büyükelçiliğine bağlıdırlar. Onun için, işçilerimiz de onları, « işverenlerin adamı » olarak değil, güvенеbilecekleri Türk görevliler olarak görmektedirler.

Bizden işçi alan öteki ülkeler de bu türlü birer örgüt kurmalıdırlar. Belçika, başlangıçta, Türk işçilerinin en çok intibak güçlüğü çektiği, işyerlerine en güç alıştığı, çevreleriyle ve işverenleriyle en çok çatıştığı ülke idi. Öyle ki, Türk işçilerinin büyük bir kısmı, varışlarından birkaç ay, hattâ bazan birkaç hafta sonra, birer yıllık anlaşmalarını çiğneyerek, işyerlerinden ve Belçika'dan kaçarlardı. Fakat dört kişiden ibaret bir sosyal delegelik örgütünün kurulmasından sonra, maden işçiliğinin bütün ağırlığına rağmen, Belçika'daki Türk işçileri işlerine bağlanmış; ve çevreyle uyuşma güçlüklerini büyük ölçüde yenmişlerdir.

Bu olumlu sonuç öteki ülkelere de örnek olmalıdır. Bu konuda zamanında yapmış olduğumuz temaslar, öteki ülkelerin de ilgili resmî makamlarını ve işveren kuruluşlarını böyle birer örgüt kurmağa ikna etmenin mümkün olacağı kanısını bize vermişti. Belçika'da böyle bir örgütün kurulabilmesini kolaylaştıran etken şu olmuştur: Belçika Türkiye'den yalnız kömür işçisi almakta; Belçika'daki bütün kömür işletmeleri de bir tek federasyon çatısı altında toplanmış bulunmaktadır. Onun için, bu federasyon, tek başına, böyle bir örgütü kurabilmiştir.

Öteki ülkelerde ise bu kolaylık yoktur. Buna karşılık, o ülkelerin yetkili makam ve kuruluşlarına şu pratik teklifte bulunulmuştu: Türkiye'den işçi alan bütün işveren müesseselerin, çalıştırdıkları her Türk işçisi için her ay ödeyecekleri çok küçük bir paradan, meselâ Almanya'da işçi başına ayda 2 Marktan meydana gelecek bir fon, bugün, rahatlıkla, Almanya'da, 50 kişilik bir sosyal hizmet kadrosu kurulmasına, ayrıca, Almanya'ya gidecek işçilerin Türkiye'de kısa bir ön eğitiminden geçirilmesine yeterli olacaktır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu ile sosyal entegrasyonumuz gerçekleşirse, bizden işçi alacak üye devletler, zaten, daha önce de belirttiğim gibi, bu yönde bazı sorumluluk ve yükümler altına girmiş olacaklardır.

3. Yabancı ülkelerde, işçilerimiz ne kadar büyük topluluklar hâlinde çalışır ve yaşarlarsa, çevreye intibakları o kadar ağırlaşmakta, yabancı dil öğrenme eğilimleri o kadar azalmaktadır. Onun için, bu ülkelerin yetkili makamlarına ve işverenlerine, Türk işçilerinin, mümkün olduğu kadar, ev sahibi ülkeler halkıyla kaynaşmış, o ülkeler halkı arasında küçük küçük topluluklar hâlinde dağılmış olarak yaşayıp çalışmaları imkânını sağlamaları telkin edilmelidir. Bunun ne kadar önemli olduğunu göstermek üzere iki örnek vermek isterim. İsviçre'de Türk işçileri, öteki Batı Avrupa ülkelerine göre, daha dağınık durumdadırlar. Bu sayede de, İsviçre, intibak güçlüğü'nün en büyük olması gereken memleket gibi göründüğü hâlde, Türklerin en iyi intibak ettikleri, çevreleriyle ilişkilerini en iyi düzenleyebildikleri ülkedir. Buna karşılık, başka ülkelerde, yer yer, o ülkeler halkından kimselerle yakın ilişkiler kurma mecburiyetini duymayacak kadar büyük topluluklar hâlinde yaşayıp çalışan bazı Türk işçileri, çevreye intibakta, hattâ meslekî ilerlemede nisbeten geri kalmaktadırlar. Hele, aileleriyle birlikte giden işçile-

rimizin kendi aralarında koloniler hâlinde barınıp yaşadıkları yerlerde, intibak ve ilerleme yetersizliği dikkati çekerek ölçüye varmaktadır. Çünkü buralarda Türkler, çevreden, buldukları ülkenin yaşantısından, hemen tamamıyla tecrid edilmiş durumdadırlar.

Avrupa Ekonomik Topluluğu ile sosyal entegrasyonumuz gerçekleşirse işçilerimiz, gittikleri ülkelerde geniş hareket serbestliği kazanacakları için, toplum içinde yayılıp dağılma eğilimleri de muhtemellen artacaktır.

### *Aile meselesi*

Ayrı koloniler hâlinde yaşamaları, ve dolayısıyla toplumdaki bütün tecrid edilmeleri önlenmek şartıyla, evli işçilerimizin aileleriyle birlikte dışarıya gitmelerinde büyük fayda vardır. Bunu teşvik için, İş ve İşçi Bulma Kurumu, yurt dışına gidecek kadın işçilerin eşlerine, kendileri de aynı yerde çalışmak üzere gitmek istedikleri takdirde, öncelik tanımaktadır. Kadın işçilere derhal sıra geldiği için, eşleri de, yıllarca veya aylarca sıra belemek zorunda kalmaksızın, yurt dışına gidebilmektedirler. Bu kolaylığa rağmen, erkeklerin, eşleriyle birlikte dışarıya çalışmaya gitme, hele eşlerini de dışarda çalıştırma konusunda oldukça yaygın bir isteksizlikleri vardır. Bir kere, eşleriyle birlikte çocuklarını da götürme mecburiyeti gözlerinde büyümektedir. Öte yandan, Avrupa ülkelerindeki kadınların serbestliği hakkında duydukları şeyler, eşlerini götürmekten çekinmelerine sebep olmaktadır. Yurt dışındaki kadın işçilerimiz hakkında bazı gazetelerimizde çıkan çok mübalâgalı olumsuz haberler, yazılar da bu çekingenliği arttırmaktadır.

Fakat bu mesele çözülmeyen, ve evli işçiler, eşleriyle birlikte gitmeye ikna edilemezlerse, o yüzden ilerde Türkiye büyük sosyal meselelerle, aile facialarıyla karşılaşabilir. Birkaç yıl bir Batı Avrupa ülkesinde çalışıp, giyim kuşamından yiyip içmesine, düşünme ve davranışına kadar her yönde değişmiş, yeni bir dünya görüşü edinmiş olarak Anadolu'daki köyüne dönecek bir köylü, orada, yıllar önce bıraktığı gibi bulacağı eşiyile, uyumlu bir aile hayatı sürdürmeyi artık kolay kolay başaramaz. Bir Anadolu köyünden kalkıp Batı Avrupa'da 2-3 yıl yaşamak ve çalışmak, kişi hayatında ihtilâl sayılabilecek kadar büyük bir tecrübedir. Kocanın geçtiği böyle bir tecrübeden eşin geçmemiş olması, aileyi temelden sarsabilir, hattâ çökertebilir. Bu tehlikenin kesinlikle önlenmesi gereklidir.

### *Konut meselesi*

İşçilerimizin yurt dışına aileleriyle birlikte gitmelerini güçleştiren başlıca etken, Belçika hariç, bizden işçi alan bütün Avrupa ülkelerinde konut darlığı bulunmasıdır. Bu yüzden, o ülkeler, yabancı işçilerin aileleriyle birlikte gelmelerinden çekinmektedirler. Belçika'da, maden ocaklarında, genellikle, yeteri kadar lojman vardır. Bu imkâna sahip olan işverenler, işçilerimizin aileleriyle birlikte gelmesini istemekte ve teşvik etmektedirler. Çünkü, öylelikle, çetin bir hayat olan maden işçiliğinde daha uzun süre kalabileceklerini ummaktadırlar. Fakat öteki ülkeler, henüz kendi yurttaşlarının bile konut sorununu çözemedikleri için, evli yabancı işçilere lojman veya kiralık konut sağlamada büyük güçlüklerle karşılaşmaktadırlar.

Bununla beraber, 1964 sonundaki gezimizde, işçilerimizin eşlerini geride bırakmalarının doğuracağı bazı sosyal meselelere, aile facialarına dikkatini çektiğimiz o zamanki Alman Konut, Şehircilik ve Plânlama Bakanı, ailelerini getirmek isteyen Türk işçilerine yetecek kadar konut yapılabilebilmesi için gerekli ödeneği Federal Bütçeye koyduracağını vaad etmiş; bunu sağlamak üzere, Türk makamlarının, ne kadar konut ihtiyacı duyulacağını tesbit etmelerini istemişti.

### *Çocukların eğitimi*

İşçilerimiz ailelerini de götürünce, çocukların eğitimi meselesi ortaya çıkmaktadır. Çocuklarını, buldukları ülkelerin okullarında ücretsiz olarak okutabilmekle beraber, işçilerimiz, haklı olarak, çocuklarına, o okullardaki normal derslerin yanı sıra, bazı Türkçe dersler de verilmesini istemektedirler. Bu amaçla, Türk işçi çocuklarının yoğun olarak bulunacakları okullarda Türk öğretmenlerin de çalıştırılması, ilgili Alman ve Belçika makamlarına kabûl ettirilmiştir.

### *Din meselesi*

Din ayrılığı, yurt dışındaki işçilerimiz için, bazı kimselerin sandığı kadar büyük bir mesele olmamaktadır. Halkımızın pragmatikliği ile gerçek Müslümanlığın pratikliği ve realizmi birleşince, yurt dışındaki Türk işçi ve köylüleri, inançlarından fedakârlıkta bulun-



maksızın, din ayrılığından doğabilecek meseleleri kendi kendilerine çözebilmekte, hattâ önleyebilmektedirler. Ancak, ölüm hâlinde ve bayramlarda mahdüt sayıda din adamına ihtiyaç duyulmaktadır. Şimdi, bazı din adamları yurt dışına gönderilmiştir. İşçilerimize ne ölçüde faydalı olabilecekleri, yurt dışında çalışmak üzere görevlendirilen din adamlarının zihniyetine bağlıdır. Eğer gidenler dar görüşlü din adamları olursa, işçilerimize yöneltecekleri telkinler ve manevî baskılar, işçilerimizin o ülkelerdeki yaşama ve çalışma düzenine intibaklarını kolaylaştırmaz, tersine, çok güçleştirir. Mesele, son yıllarda, bazı politikacıların da gayretiyle, Türkiye'de oruç konusunda yaratılan ve çalışma hayatımızı ciddi olarak aksatan baskı ve konformizm o ülkelerdeki işçilerimiz arasında da yaratılırsa bu yüzden meseleler ortaya çıkabilir. Fakat eğer gidenler, gerçek Müslümanlığın geniş görüşlülüğünü, gerçekçiliğini ve pratikliğini kavrayıp benimsemiş uyanık ve aydın din adamları olursa, böylelerinin, şüphesiz, yurt dışındaki işçilerimize ancak yararı dokunur.

#### *Hakların korunması*

Yurt dışındaki Türk işçilerinin haklarının korunması, bazı kimselerin sandıkları kadar büyük ve güç bir mesele değildir. Her şeyden önce, bizden işçi isteyen ülkelerle yapılan ikili anlaşmalar, işçilerimizin haklarını geniş ölçüde teminata bağlamakta; onların istismarını önleyici yeterli hükümler taşımaktadır. Bizden işçi alan ülkelerden yalnız İsviçre ve İsveç'le yazılı anlaşmalarımız yoktur. Fakat bu ülkelerin sağlam hukuk düzeni ve sosyal adalet geleneği, ikili anlaşmaların yokluğu işçilerimize pek duyurmamaktadır.

Öte yandan, yabancı işçilerin istismarını önlemek, o ülkelerin kendi işçilerinin ve sendikalarının menfaatları gereğidir. Çünkü, işverenler, yabancıları düşük ücretle çalıştırmak veya onlara belirli bir ücrete karşılık belirli bir ölçünün üstünde iş yaptırmak imkânını bulurlarsa, bu, her işte yabancı işçilerin kendi işçilerinin işsiz kalması tehlikesini doğurur. Mesele, ancak, işçilerimizin eşit haklarla ve ikili anlaşmalardaki hükümlere uygun çalıştırılmalarını yeterli bir şekilde izleyip denetleyebilmektedir.

Daha önce sözünü ettiğim sosyal hizmet örgütü, bu denetlemenin yapılmasında büyük rol oynayabilir. Nitekim Belçika'da 4 kişilik küçük bir sosyal delege kadrosu bu bakımdan çok yararlı olmaktadır.

Ayrıca, kendi çalışma ataşeliklerimizin daha yaygın ve yeterli hâle getirilmesi gerekir. Şimdilik, Almanya'da 3, Belçika ve Hollanda'da birer Çalışma Ataşemiz vardır. Fakat yurt dışındaki işçilerimizin günden güne artması karşısında bu kadro çok yetersiz kalmakta, Ataşeler, bütün iyiniyet ve çabalara rağmen, işe yetişememektedirler. Ataşelik sayısını arttırmak ve kadrolarını genişletmek için hazırlanan tasarı kanunlaşırca bu yetersizlik de ortadan kalkmış olacaktır. Sosyal hizmet örgütü de, ancak, bu örgütü denetliyecek hattâ geniş ölçüde yönetecek durumda olması gereken ataşeliklerimizin güçlenmesi oranında etkili ve yararlı olabilir. Fakat belki bütün bunlardan daha etkili bir tedbir, işçilerimizin, buldukları ülkelerdeki işçi sendikalarıyla yakın ilişkiler kurmalarıdır. Sendikalar, bu bakımdan kendilerine düşeni yapmağa hazır ve isteklidirler. Özellikle Alman Sendikalar Birliği bu yönde büyük çaba göstermekte, hattâ işçilerimiz için, kendilerine haklarını ve hak arama yollarını bütün ayrıntılarıyla öğreten Türkçe bir dergi yayınlamaktadır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu ile sosyal entegrasyonumuz gerçekleşirse, Türk işçileri, Topluluk üyesi ülkelerin sendikalarında yönetici olarak da görev alabilecekler; hattâ, Almanya'da oldukça yaygın olarak uygulanan sistem gereğince, Alman işçileri gibi, bazı işyerlerinin yönetiminde söz sahibi olabileceklerdir.

Yabancı ülkelerde kurulan Türk işçi derneklerinden bazıları, üye çekebilmek için, dernekler güçlenirse işçilerimizin haklarının daha iyi korunabileceği kanısını yaymağa çalışmaktadırlar. Bu, yanlış ve tehlikeli bir kanıdır. Böyle bir kanıya kapılan işçilerin uğrayacakları hayal kırıklığı, işçileri dernekleşikten büsbütün soğutabilir. Yerli olsun, yabancı olsun, bütün işçilerin haklarını korumanın normal ve hukukî mekanizması sendikacılıktır. Dernekler, bu bakımdan, sendikaların görevlerini, hukuken de fiilen de göremezler. Onun için, işçi dernekleri, çalışmalarını daha çok işçilerimizin çevreye intibaklarını kolaylaştırma, ilgili Türk makamlarıyla ve Türkiye ile ilişkilerini devam ettirme amaçlarına yöneltmeli; bu derneklerin işçi haklarını koruma konusundaki hizmetleri ise, işçilerimizle sendikalar arasındaki ilişkileri düzenleyip kolaylaştırmaktan öteye geçmemelidir.

Resmî Türk görevlileri, bu zarureti, gerek işçilerimize gerek Türk işçi derneklerine ısrarla anlatmalıdırlar.

### *Türkiye ile ilişkiler*

Yurt dışındaki işçilerimizin ulusal sorumluluk duyguları, memlekete bağlılıkları, genellikle, ögünülecek ölçüdedir. Birçoğu, dışarda Türkiye'nin birer temsilcisi olmanın bilinci içindedir. Çoğu, göğüslerinde Türk bayrağı rozetini gururla taşımaktadır. Çevreye intibak ve işlerini iyi yapmak için gösterdikleri olağanüstü çabada, dürüst davranış ve temiz yaşama bakımından gösterdikleri titizlikte, kendi aralarında uyguladıkları topluluk denetiminde, Türklüğü yabancılarla karşı küçük düşürmeme güdüsü, ulusal onur duygusu, büyük rol oynamaktadır. Memleketlerine karşı sorumlulukları, ulusal onurları bu kadar yüksek olan işçilerimize, Türkiye tarafından yabancı ülkelerde unutuldukları, ihmal edildikleri intibai çok ağır gelmektedir. Onlarda bu intibai yaratmamak için, Türk resmî makamlarıyla ilişkilerini çok iyi düzenlemek ; Batı ülkelerinde çalışma tecrübesi edinen kimselere büsbütün gülünç gelen anlamsız güçlüklerle, bürokratik sıkıntılarla, onları hayal kırıklığına uğratmamak gerekir. Birkaç yıldan beri bu yolda ileri adımlar atılmış; işçilerin vatandaşlık işlemlerinden birçoğu, ya çok basitleştirilmiş ya da kaldırılmıştır.

Ayrıca, işçilerimizi, memleket havasını duyabilecekleri, Türk kültürüyle beslenebilecekleri, ve Türkiye'yi yabancılarla daha iyi tanıtmaya çabalarında yararlanabilecekleri kültür merkezlerine kavuşturmak ve onları Türkiye'den kültür ve tanıtma malzemesiyle desteklemek gerekir. Buldukları ülkelerin belediyeleri ve başka ilgili resmî makamları, bu gibi kültür merkezlerinin kurulmasında bize yardımcı olmağa hazır ve isteklidirler. Ancak bu merkezlerin, işçilerimizi, buldukları ülkelerin halkından tecrid edecek, öylelikle çevreye intibaklarını güçleştirecek birer kapalı kulüp hâline gelmesi de önlenmelidir. Bu, kesin olarak önlenmezse, böyle kültür merkezlerinin işçilerimize faydadan çok zararı dokunur.

İşçilerimizin memleket havasıyla, haberleriyle ve kültürüyle beslenmesi ve bazı yabancı radyoların Türkçe yayın programlarıyla yaptıkları olumsuz propagandaların etkisinden korunması için gerekli bir tedbir de, gerek Türkiye'den yapılan dış yayınların, o ülkelerde rahatça dinlenebilecek kadar güçlendirilmesi; gerek buldukları ülkeler radyolarının yeterli Türkçe yayınlar yapmağa ikna edilmeleridir. Alman radyolarının 1964 Ekiminden itibaren

günde 45 dakika Türkçe yayın yapmaları çok olumlu bir hizmet olmuştur. Öteki ülkelerin de radyo idarelerine, bu hususta ısrar edilmelidir.

## SONUÇ

Sözlerimi bitirirken şunu belirtmek isterim: Türk işçilerinin yurda dönüşleriyle ortaya çıkabilecek meseleler, çalışmak üzere gittikleri ülkelerde karşılaştıkları meselelerden çok daha çetindir. Fakat yurda dönüşleriyle ilgili meseleler, zamanında ve başarıyla çözülebilir, ve işçilerimizin yurt dışında edindikleri tecrübe ve bilgiler, Türkiye'de gereği gibi değerlendirilebilirse, bu işçilerin yurda dönüşleri, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmesinde; Atatürk devrimlerinin öngördüğü yaşama ve çalışma düzeninin topluma yerleşmesinde, ve demokrasimizin şimdiye kadar olduğundan daha iyi ve daha verimli olarak işlemesinde büyük faydalar sağlayacaktır.

---