

# TÜRK İŞVERENLERİNİN DIŞ ÜLKELERE İŞÇİ AKIMI KARŞISINDAKİ DAVRANIŞLARI

*Dr. Toker DERELİ*

Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

## I. GİRİŞ

Bu yazıda memleketimizden Batı Avrupa ülkelerine işçi akımı konusunda Türk işçilerinin görüş ve kanaatlerini tesbite mâtuf bir araştırmadan elde edilen neticeler değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Giriş mahiyetindeki bu bölümde önce mevzuun hudutları ve üzerinde durduğu başlıca meseleler açıklanmakta, daha sonra metodolojik bakımdan önemli bazı hususlara değinilmektedir. Müteakip bölümde araştırmadan elde edilen başlıca veriler incelenip nisbeten teferruatlı bir tahlile tâbi tutulmakta, son bölümde ise genel mahiyette birkaç netice üzerinde durulmaktadır.

### *A. Mevzuun Mahiyeti, Hudutları ve Başlıca Meseleleri*

Bilindiği gibi, memleketimizden Batı Avrupa ülkelerine ve özellikle Federal Almanya'ya işçi akımı, son yıllarda önemi geniş ölçüde artmış bulunan bir vâkiadır. Bu akımın çeşitli yönleri Türk halk efkârının, basının, özel ve resmî bazı kurumların ve âmme otoritelerinin dikkatini çekmekte, bunun gibi üniversite çevrelerinin konuyu ilmi bir açıdan incelemeye çalıştıkları göze çarpmaktadır. Türkiye'den F. Almanya'ya işçi akımı meselelerini ilmi bir araştırma konusu yapma teşebbüsünde bulunan akademik kuruluşlardan biri de, bilindiği üzere, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Kürsüsüdür. Bu kürsünün tanzim ettiği ve ağırlık merkezi itibariyle gerek memleketimizde, gerek F. Almanya'da çalışan Türk işçileri üzerinde uygulanan bir araştırma çerçevesinde olmak üzere, Türk işverenleri arasından seçilmiş belli bir grupla da mülâkatlar yapılmıştır. Bu incelemede, söz konusu mülâkatların Türk işçilerinin Batı Avrupa ülkelerinde çalışmalarını ilgilendiren yönleri tahlil edilmeye çalışılmaktadır.

Şüphesiz, Türk endüstrisinin gerek resmî, gerek özel sektöründe faaliyet gösteren işveren ve işveren vekilleriyle yaptığımız mülâkatlar, işçi akımı konusunda bu şahısların esas itibariyle subjektif kanaatlerini ve görüşlerini, tutum ve davranışlarını tesbit gayesini gütmüştür. Yazımızın hemen bu başlangıç bölümünde önemle belirtmek isteriz ki, bu subjektif motif ve kanaatler objektif vâkıalara ve fiili durumlara uyabileceği gibi, gerçekte bunlardan tamamen inhirâf da edebilir. Diğer bir deyişle, belli suallere verilen cevaplar, aslında objektif ve fiilî durumun kendisiyle mülâkat yapılan işveren açısından subjektif görünüşünü ifade etmektedir. Üzerinde mülâkat yapılan konuda işveren veya işveren vekilinin gerçeğe uygun kantitatif ve kalitatif bilgi ve müşahadeleri mevcut olabilir. Bu husus, özellikle mülâkat yapılan şahsın kendi işletmesiyle ilgili veriler hakkında konuşması halinde daha ileri bir kesinlik kazanmaktadır. Ancak, kabul etmek gerekir ki, nisbeten genel ve global değerlendirmelere girildiği takdirde, cevapların gerçek ve fiilî durumlara uygunluk ihtimali azalmakta, objektif durum hakkında kantitatif verilerden çok, bazı algılar (perceptions) ve objektif bir vâkıa karşısında takınılan tavırlar (atitüdler - attitudes) söz konusu olmaktadır. Dış âleme has algıların çeşitli irrasyonel faktörler ve peşin hükümler dolayısıyla gerçeklerden inhiraf etmesi halinde (distortion of perceptions) ortaya çıkabilecek çeşitli mahzurlara psikoloji ilminde müteaddit vesilelerle temas edilmiştir<sup>1</sup>. Bunun gibi atitüdlere de mantıkî bir temele dayanarak değil, esas itibariyle hissi (emotional) esaslara göre teşekkül ettikleri bir gerçektir<sup>2</sup>. Ancak, araştırmanın ağırlık merkezi itibariyle daha çok subjektif kanaatlerin ortaya çıkarılması gayesinden hareket etmesi, herhalde patik faydalarını önemli addedilebilecek bir ölçüde azaltmayacaktır. Gerçekten, Batı Avrupa ülkelerine Türkiye'den işçi akımı konusunda kısmen subjektif de olsa işverenlerimizin görüş ve kanaatlerinin bilinmesi, herşeyden önce halk efkârının çok önemli bir kısmının, hem de bu konu ile doğrudan doğruya ilgili bir kısmının, vuzûha kavuşturulması demektir ki, bunun temin edeceği faydalar âşikârdır.

1) Algıların inhirafı (distortion of perceptions) mevzuunda etraflı bilgi için, meselâ şu eserlere bakınız: Ross Stagner *Psychology of Industrial Conflict*, New York: John Wiley and Sons, Inc., 1956, ss. 9, 67 - 69. 74, 173.

David Krech, Richard S. Crutchfield and Egerton L. Ballachey, *Individual in Society*, New York: Mc Graw - Hill Book Company, Inc., 1962, ss. 56 - 61.

2) Profesör Lawrence K. Williams'ın ders takrirlerinden, Bahar Sömes-tiresi, 1963, ILR 520, Cornell Üniversitesi.

Diğer taraftan, bu konudaki işveren görüş ve kanaatleri âmme organlarının takip edeceği politikaya tesir edebilir. Nihayet buna bağlı olarak, söz konusu politika bu tesirler dikkate alınmak suretiyle yeniden gözden geçirilebilir.

Kendileriyle mülâkat yapılan işverenlere dış ülkelere işçi akımı ile ilgili olarak sorulan sualler, gerçekte bu yazının ikinci bölümünde ele alınan konuları kavramaktadır.

İlk ve önemli mesele olarak, dış ülkelere işçi akımının başlıca sebepleri araştırılmıştır. Acaba, işverenlerimizin kanaatine göre dış ülkelere işçi akımının belli başlı sebepleri nelerdir? Bu akımın daha da artmasını önler mahiyette ve işçi açısından bahis konusu edilebilecek birtakım problemler mevcut mudur? Daha sonra, dış ülkelere işçi akımının muhtemel tesirleri ile ilgili sualler sorulmaktadır. İşverenlerimizin kanaatine göre, Türk işçilerinin dış ülkelerde çalışmalarının Türk ekonomisi ve sanayii, Türk emek piyasası ve Türk sosyal ve kültürel hayatı üzerindeki muhtemel tesirleri neler olacaktır? Yine bu hareket uzun devrede Türk sendikacılığı bakımından ne gibi neticeler doğuracaktır? Görüldüğü gibi bütün bu konular, işverenlerin kendi kanaat ve görüşleri açısından ele alınmaktadır.

Yine işverenlere göre, siyasi partilerin dış ülkelere işçi akımı mevzuundaki davranış ve tutumları nasıldır? Türk işçilerinin dış ülkelerde yaşar ve çalışırken karşılaşmaları muhtemel güçlükler nelerdir? İşverenlere göre, resmî çevreler ve özellikle İş ve İşçi Bulma Kurumları dışarıya doğru işçi akımını tanzim ve yürütme hususunda aksamalara sebep oluyorlar mı? Bütün bu sualler özel ve resmî sektörde faaliyet gösteren işveren ve işveren vekillerinden belirli bir gruba sorulmuş, alınan cevaplar değerlendirilerek bazı temayül-lerin tesbitine çalışılmıştır. Aşağıdaki ikinci bölümde bu temayül-lerin teferruatlı bir izahına geçmezdence önce, araştırmada takip edilen metodoloji hakkında kısaca bilgi vermeyi uygun buluyoruz.

### B. Metod Meseleleri

Yukarda belirtildiği gibi, bu incelemeye konu teşkil eden veriler ve elde edilen neticeler, gerçekte çok daha geniş bir araştırmanın belirli bir parçasını teşkil etmektedir. Bu asıl araştırmada kendileriyle mülâkat yapılan kimseler sadece işverenlerden ibaret olmayıp, bunların dışında İş ve İşçi Bulma Kurumu müdürleri, va-

liler ve belediye reisleri gibi belli bir coğrafi bölgedeki idare âmirleri, gazeteciler, sendika liderleri, siyasî parti temsilcileri, vs. gibi gruplarla da mülâkatlar yapılmıştır. Bu gruplara da benzer sualler yanısıra başka hususlar sorulmuş, ayrıca işverenlere sadece bu yazının konusunu teşkil eden meseleleri sormakla yetinilmemiş, kendilerine bunların dışında araştırmanın teksif edildiği coğrafi bölgelerin ve muayyen işletmelerin işçi ve çalışma meseleleriyle ilgili sualler de tevcih edilmiştir. Bu gruplarla yapılan mülâkatların bütünü ve suallerin tamamına verilen cevaplar, ayrıca neşredilecek bir raporda daha teferruatlı bir şekilde değerlendirilecektir.

Biz bu yazımızda 26 işveren veya işveren vekiliyle yaptığımız mülâkatların münhasıran dış ülkelere işçi akımı ile ilgili yönlerini değerlendirmekle iktifa edeceğiz. Bu 26 mülâkatın 16 tanesi devlet sektöründeki, 10'u ise özel sektördeki işveren vekilleriyle yapılmıştır. Bir bakıma, 26 mülâkatın küçük bir rakam teşkil ettiği ve ele aldığımız konuda işveren kanaat ve görüşlerini gerçek olarak aksettiremeyeceği iddia edilebilir. Şüphesiz, 26 işveren Türk endüstrisinin bütünü için temsili (representative) bir grup addedilemez. Ancak ne var ki, bu mülâkatlar örnekleme metoduyla çok daha geniş bir işçi kütlesi ile yapılmış farklı mahiyetteki mülâkatları takviye gayesiyle tanzim edilmiştir. Bu maksatla seçilen işletmelerdeki işçiler yanısıra, herbir işletmeyi temsil edebilecek bir işveren yahut işveren vekiliyle yaptığımız mülâkatlar da, haliyle, seçilen işletmelerin sayısı ile sınırlı bulunan bir rakamı aşmamıştır. Ancak, işverenlerle yapılan mülâkat sayısının mahdut oluşuna rağmen, bu araştırmanın bize dış ülkelere işçi akımı konusunda işveren kanaatlerine dair bazı ipuçları sağlayacağı da muhakkaktır.

İşveren ve işveren vekilleriyle yapılan mülâkatlar, açık - uçlu (open - ended) suallere dayandırılmıştır<sup>3</sup>. Bu mülâkatlarda işverenlerin görüş ve kanaatlerine tesir etmekten ve herhangi bir telkinde bulunmaktan mümkün olduğu kadar kaçınılmış, bu hususda azamî dikkat sarfedilmiştir. Mülâkatlara bir bakıma «derinlemesine mülâkat» (depth - in interview) nazariyle bakılabilir. Temas edilen grupların genel olarak eğitim ve dünya görüşü seviyesi nisbeten

3) Açık - uçlu suallere dayanan mülâkatların teknik teferruatı ve çeşitli yönleri için, bakınız: Claire Sellitz, Marie Jahoda, Morton Deutsch, Stuart W. Cook, *Research Methods in Social Relations*, Holt, Rinehart and Winston, 1962, ss. 348 - 349, 546 - 587.

yüksek kimselerden meydana gelmesi, mülâkatların hudut ve muhtevasının da genişlemesine imkân vermiştir. Ancak, kendileriyle mülâkat yapılan şahıslara bazı teknik terimlerin ve mefhumların, gereken muayyen hallerde de suallerin muhtevasını açıklamak gerekmiştir. Bununla beraber, söz konusu açıklamalar yapılırken de bir telkinde bulunmamaya azamî gayret ve dikkat sarfedilmiş, mülâkata tâbi tutulan şahıslar fikirlerini belirtmek hususunda tamamiyle serbest bırakılmıştır. Diğer taraftan, bazı işveren veya işveren vekillerinin fikir ve alâka sahalarına girmeyen sualler kendilerine sorulmamıştır.

Daha sonra suallere verilen cevaplar teferruatlı bir kodlama işlemine tâbi tutulmuş ve böylece her suale verilen cevap kategorilerinin tesbitine çalışılmıştır. Mülâkatların açık - uçlu suallerle yürütülmesi, şüphesiz ki, bazen bu kodlama işlemi güçleştirecek tipde uzun, teferruatlı ve müphem cevaplar alınması sonucunu doğurmuştur. Ancak bu durum istisnaî hallere inhisar etmiş, buna mukabil birçok hallerde cevap kategorilerini vâzıh istikâmetler halinde belirtmek mümkün olmuştur. Cevap kategorilerinin böylece tesbiti, bunları basit nisbetlere ircâ etmek imkânını vermiştir. Ancak belli bir cevap kategorisine girmeyen veya herhangi bir kategorinin hudutlarını aşan ve genişleten ilgi çekici izahlara da ayrıca yer verilmiştir.

Mülâkat sayısı esas itibariyle mahdut olduğundan, istatistikî tahlillere, belirli sualler ve işverenlere has karakteristikler arasında herhangi bir IBM ameliyesine (cross-classification'e) başvurulmamıştır. Yukarıda belirtildiği gibi, sadece nisbetlerin ifadesiyle yetinilmiş, diğer taraftan mülâkat yapılan kimselerin bir kısmına bazı suallerin sorulmaması veya sorulduğu halde cevapsız bırakılmış olması halinde, nisbetler sadece cevap verenlerin miktarı üzerinden ifade edilmiştir.

Kendileriyle mülâkat yapılan fertler esas itibarile fabrika müdürleri, personel idarecileri, meslekî formasyonu mühendislik olan teknik müdürler ve müdür muavinleridir. Cevapların değerlendirilmesinde gayrişahsîlik esasına bağlı kalınmış ve bu maksatla mülâkat yapılan kimselerin kimlikleri metinde açıklanmamıştır. Ancak, davranış ve kanaatlere tesir ettiği içindir ki, işletmenin bulunduğu coğrafi çevre, il veya ilçe gerektikçe belirtilmiş, lüzumlu görülen bazı hallerde ise, işletmenin nevini açıklamak icap etmiştir. Şüphesiz

siz, hemen her durumda işletmenin mensup bulunduğu sektör, devlet sektörü yahut da özel sektör şeklinde tasrih edilmiştir.

Burada söz konusu ettiğimiz ve çerçevesi daha geniş tutulan asıl araştırma, Eylül 1965 ile Nisan 1966 tarihleri arasında yapılmıştır. Binaenaleyh, işveren ve işveren vekilleriyle yapılan mülâkatlar da aynı tarihler arasına tesadüf etmektedir. Şüphesiz, bu husus araştırma neticelerinin değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Diğer bir deyişle, özellikle belirli bazı suallerde, meselâ dış ülkelere işçi akımı karşısında siyasi partilerin tutumu gibi hususlarda, cevapları değerlendirirken, bu muayyen «zaman perspektifi»ni daima hatırdâ tutmak faydalı olacaktır.

## II. BATI AVRUPA ÜLKELERİNE İŞÇİ AKIMI KARŞISINDA İŞVERENLERİN DAVRANIŞ VE KANAATLERİ

Aşağıdaki paragraflarda Batı Avrupa ülkelerine işçi akımı karşısında işverenlerimizin görüş ve kanaatleri çeşitli yönleriyle incelenmektedir. Her bahisde mülâkatlar sırasında sorulan sual aynen tekrarlanmakta, böylece mülâkat suallerini makalenin sonuna ayrı bir ek halinde ilâve etmek zorunluluğu da ortadan kalkmış bulunmaktadır.

### A. Dış Ülkelere İşçi Akımının Belli Başlı Sebepleri

Bu konu ile ilgili olarak işveren ve işveren vekillerine şu sual sorulmuştur : -- «Size göre, Türk işçilerinin çalışmak üzere dış memleketlere gitmelerinin belli başlı sebepleri nelerdir?» Kendileriyle mülâkat yapılan şahıslar bu sual karşısında çeşitli cevaplar vermişler ve hemen hepsi birden fazla sebep ortaya atmışlardır. Bunlar arasında ilk belirtilen husus, o şahsa göre en önemli sebep addedilmiş, müteakip faktörler de önem sırasına göre belirtilmiştir.

Mülâkâta tâbi tutulan devlet sektöründeki işverenlerin onda sekizi bu suale cevap vermiştir. Cevap verenlerin onda ikisinden biraz fazlası, Türk işçilerinin çalışmak üzere dış ülkelere gitmelerinin en önemli sebebi olarak işsizliği göstermişlerdir. Özel sektördeki işverenlerin hepsi bu suali cevaplandırmış ve onda altısı en önemli sebep olarak yine işsizlik üzerinde durmuşlardır. Toplam olarak her iki sektörde suali cevaplandıran fertlerin onda dördü, en önemli sebep olarak işsizliği ileri sürmüşlerdir.

Diğer taraftan bu suale cevap veren devlet sektöründeki işverenlerin onda altı kadarı, birinci sebep olarak Türkiye'deki ücretlerin kifayetsizliğini ve dışarda daha fazla kazanmak imkânının câzibesini belirtmişlerdir. Özel sektördeki işverenlerin onda üçü ise, aynı sebebi birinci faktör olarak ortaya atmışlardır. Toplam olarak her iki sektörde bu suali cevaplandıran fertlerin yarısına yakın bir nisbeti, en önemli sebep olarak bu faktörü ileri sürmüş bulunmaktadırlar.

Her iki sektörde de bu suale cevap verenlerin hiç birisi dış ülkelerde «meslekî bilgiler öğrenmek ve yeni vasıflar kazanmak» arzusunu birinci sebep olarak belirtmemişlerdir. Devlet işverenlerinin onda birinden biraz fazlası ve özel işverenlerin onda ikisi bu hususu, üçüncü veya dördüncü sırada bir faktör olarak ortaya atmışlardır. Bazı işverenler bu faktörün dışarı gitme hususunda hiçbir rol oynamadığını bilhassa belirtmişlerdir.

Devlet sektöründeki işverenlerin onda üçü ise, «dış ülkeleri görmek, renkli bir hayat geçirmek, macerâ aramak» gibi motiflere ancak üçüncü veya dördüncü sırada yer vermişlerdir. Bunların birisi, mâcerâ faktörünün sadece kadınlar için söz konusu olabileceğini belirtmiştir. Özel sektörde kendileriyle mülâkat yapılan işverenlerin yarısı aynı faktörü yine üçüncü veya dördüncü sırada yer alan bir motif olarak zikretmişlerdir. Bunlardan birisine göre, erkek işçiler Batı Avrupa memleketlerindeki kadın-erkek ilişkilerinin arzettiği serbestinin tesirinde kalmakta ve bu ülkelere biraz da mukabil cinsle serbestçe arkadaşlık yapmak ve yakın münasebetler kurmak gayesiyle gitmektedirler. Görüldüğü üzere, mâcerâ arzusu her iki sektördeki işverenler tarafından işçilerimizi dış memleketlerde çalışmaya sevkeden önemli bir sebep addedilmemektedir.

Bazı işverenlerimiz hâlen dışarda çalışmakta olup iznini geçirmek üzere geçici olarak yurda dönen işçilerin yaptıkları lehde propagandayı da, dış ülkelerde çalışma arzusunun sebeplerinden biri olarak zikretmişlerdir. Ancak, bu faktör de üçüncü veya dördüncü sırada yer almaktadır. Bu şekilde bir nevi başkalarına «özenme» motifiyle dış ülkelerde çalışma arzusu bazen o kadar kuvvetli olabilmektedir ki, izne gelenlerin veya yurda bir daha dış ülkelere gitmemek üzere dönenlerin yaptıkları bazı menfi propogandalara, bu meyanda fiatların ve geçim masraflarının yüksek oluşu dolayısıyla Batı Avrupa ülkelerindeki gelir cazibesinin zannedildiği kadar faz-

la olmadığı veya yüksek ücretler mukabilinde bu ülkelerde çok çalışmanın da gerektiği şeklindeki cesaret kırıcı ifadelere rağmen, bu motif tesirini icra etmektedir. Devlet ve özel sektördeki işverenlerin onda ikisi için, bu propogandalar ve özenti faktörü işçilerimizin dış ülkelere gitmesinde rol oynayan üçüncü veya dördüncü sırada bir âmil olarak görünmektedir.

Verilen cevaplar arasında zikredilen ve umumiyetle yine son sıraları işgal eden bir başka sebep de, işçilerimizin Batı Avrupa ülkelerinden eşya ve bilhassa otomobil getirmek arzudur. İşverenlerin onda bir kadarı, yurda Avrupa eşyası ve araba getirmek arzusunu üçüncü veya dördüncü sırada yer alan bir sebep olarak göstermişlerdir. Öyle ki, devlet sektöründeki işverenlerden birine göre, «her yiğidin kalbinde bir aslan» yattığı gibi, «Her Türkün kalbinde bir araba» yatmaktadır.

Bazı işverenler «lisan öğrenmek» motifinin de işçilerin dış ülkelere gitmesi hususunda rol oynadığını belirtmişlerdir. Ancak bunların miktarı son derece cüz'î görünmekte ve esasen önem sırası itibarıyla son sırayı işgal etmektedir. Görüldüğü gibi, devlet sektöründe ve özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin çoğunluğu, Türk işçilerinin Batı Avrupa ülkelerine gitmelerini, Türkiye'de ücretlerin kifayetsizliğine ve dışarda daha fazla kazanmak imkânlarının cazibesine bağlanmış bulunmaktadırlar. Ancak bazı işverenlerimiz bu motifin ekseriya hayal kırıklığı ile sonuçlandığını, zira sanayileşmiş ülkelerde geçim masraflarının da o nisbette yüksek olduğunu ve bunun gelir artışının müsbet tesirini mühim ölçüde ifnâ ettiğini belirtmişlerdir. Bir işveren de Türkiye'de ücretlerin kifayetsizliği karşısında, asgari ücret düzeninin ıslaha muhtaç olduğunu, asgari ücretler memleket çapında ayarlanabildiği takdirde, ücret eşitsizliklerinden ileri gelen rekabetin azalabileceğini ve böylece işçilerin dış ülkelere akımının da önlenebileceğini ifade etmiştir. Diğer bir işverenin ifadesine göre de, «İsgücü arzının açık işyeri sayısından fazla oluşu ücretleri düşürmektedir. Bu düşük ücret seviyesinde çalışma imkânını bulanlar ve arzusunu gösterenler istihdam edilebilmekte, diğerleri ise işsiz kalmakta ve bunların ekserisi dış memleketlere gitmek mecburiyetini hissetmektedir.» Yukarıda da belirttiğimiz gibi, toplam olarak her iki sektörde suali cevaplandırılan şahısların onda dördü, en önemli sebep olarak işsizliği ileri sürmüş bulunmaktadır.



*B. Batı Avrupa Ülkelerine İşçi Akımının Hızlanışını Önler Mahiyette ve İşçi Cephesinden Gelebilecek Güçlükler*

Mülakata tâbi tutulan işverenlere, Türkiye'den Batı Avrupa ülkelerine işçi akımının daha büyük bir hacme ulaşmasına mani olucu ve münhasıran işçi cephesinden gelebilecek sübjektif güçlüklerin neler olabileceği sorulmuştur. Söz konusu sual şudur: — «Size göre, Türkiye'den Batı Avrupa'ya işçi akımını önleyici âmiller mevcut mudur? (Evet ise, ne gibi âmiller?)».

Bu suale verilen cevaplar büyük bir farklılık arzemiş ve belli bağı cevap kategorilerini tesbit edip, nisbetler halinde belirtmek güçleşmiştir. Esasen devlet sektöründe mülakat yapılan işverenlerin hemen hemen yarısına ve özel sektördeki işverenlerin büyük bir çoğunluğuna bu sual sorulmamış veya sorulduğu halde cevap alınmamıştır.

Bu suale cevap veren devlet kesimindeki işveren vekillerinin onda ikisi, devlete ait işletmelerde işçilerin kanuni kıdem hakkından mahrum olmamak için dışarıya bir an evvel gitmek çabasından sarfınazar ettiklerini belirtmişlerdir. Aynı sektördeki işveren vekillerinin onda üç kadarı da, kayıt muamelelerindeki ve sıra beklemek hususundaki güçlüklerin bu hususta engelleyici bir rol oynadığını zikretmişlerdir.

Her iki sektördeki işverenlerin tamamı bakımından, cevap verenlerin takriben yarısı ise, ailevi sebepleri dışarıya gitmeyi engelleyici âmiller arasında zikretmişlerdir. Bir işverene göre, bilhassa şehirli evli hanımların, erkeğin iş değiştirmesi karşısında duyduğu güvensizlik hissi, bu hususta mühim bir rol oynamaktadır. Aynı işverene nazaran «köylü kadının fikri esasen alınmaz.» Evli ve çocuklu kimselerin dışarıya gitmesinin de bekârlara nazaran daha büyük güçlükler arzettiği ifade edilmiştir. Karı-koca beraber gidememe halinde ailelerine bağlı olanların karşılaştıkları güçlükler ve ailelerini emin bir yere bırakamadıkları için gitmekten sarfınazar edenler, bu kategoride zikredilen misalleri teşkil etmektedir.

Bu arada dinî bazı peşin hükümlerin de bu hususta engelleyici bir rol oynadığı, dış ülkelerde yaşama ve çalışmanın doğurduğu endişe ve korkular, gıda rejiminin değişikliği gibi sebepler, münferit

işverenler tarafından Türk işçilerini daha fazla sayıda dış ülkelere gitmekten alıkoyan subjektif sebepler arasında zikredilmiştir. Bir işveren, işçilerin dönüşte memleketimizde yeniden iş bulma hususunda tereddüte düşmelerini, bir diğeri de dönen işçilerin artık aleyhde propoganda yapmaya başladıklarını ve bunun gitmek hususunda tereddüt eden işçiler üzerinde menfi bir tesir yaptığını belirtmiştir.

### *C. Dış Ülkelere İşçi Akımının Muhtemel Tesirleri*

Dış ülkelere işçi akımının muhtemel tesirleri ile ilgili olarak, kendisiyle mülâkat yapılan işverenlere şu sorulmuştur:

— «Siz Türk işçilerinin dış memleketlere gidişini

- a) Türk iktisadiyatı ve sanayii,
- b) Türk emek piyasası,
- c) Türk sosyal ve kültürel hayatı (aile, ahlâk, meseleleri, vs.)

yönlerinden nasıl buluyor ve değerlendiriyorsunuz?»

Sualde mevcut her üç kategoriye verilen cevapları bu başlık altında ayrı konular halinde inceleyeceğiz. Ayrıca, dış ülkelere işgücü akımının Türk sendikacılığı bakımından doğurması muhtemel neticelerle ilgili bir başka suale verilmiş cevapların değerlendirilmesi de yine bu başlık altında incelenen dördüncü konuyu teşkil etmektedir.

#### *1. Türk ekonomisi ve sanayii bakımından muhtemel tesirler:*

Devlet sektöründe, kendileriyle mülâkat yapılan işveren vekillerinden bir tanesi hariç, hepsi sorunun bu bölümünü cevaplandırmıştır. Özel sektör işverenlerinin de tamamı bu soruyu cevaplandırmış bulunmaktadır.

Devlet sektöründe suali cevaplandıran işveren vekillerinin yarısından biraz fazlası bu akımı, memlekete döviz geliri sağlaması, dış ticaret açığının kapanması hususunda müsbet bir rol oynaması ve potansiyel bir tasarruf kaynağı teşkil etmesi gibi yönlerden çok faydalı bulduklarını belirtmişlerdir. Bazı işveren vekilleri bu akımın Türk sanayii için de faydalı neticeler doğuracağını, dış ülkelerde çalışan işçilerimizin teknolojik bakımdan birçok yenilikler öğreneceklerini belirtmişlerdir. Ancak, bu işçilerin dış ülkelerde inti-

bak ettikleri modern teknolojiye uygun tesislerin memleketimizde de kurulması gerektiği, dönen işçilerden ancak bu şekilde istifade edilebileceği de ifade edilmiştir. Bu hareketin işçilerimizde iş disiplinini ve terbiyesi yaratacağını, ancak işçi dönüşlerinin gerek miktar, gerek zaman ve işçilerin yerleştirilecekleri iş kolları itibariyle plânlanması gerektiğini belirten işverenlere rastlanmıştır. Maamafih, bu görüşleri ileri sürenler, devlet işverenlerinin onda üçü kadardır.

Devlet sektöründeki bazı işveren vekilleri de, bu akımın döviz geliri yönünden bazı faydaları olmasına mukabil, çeşitli yönlerden mahzurlar arzettiğini ileri sürmüşlerdir. Bu görüşde olanlar, cevap veren devlet sektörü işverenlerinin onda dört kadardır. Bu gruptaki devlet işverenlerinden birine göre, dış ülkelere işçi göndermek yoluyla meselelerimize çare bulmaya çalışmak tamamen «gecekondu bir tedbirdir. Bu hareket işsizliği azaltarak kısa devrede hükümet üzerinde bir morfin tesiri yapacak ve memleketimizde sanayiinin kurulmasını teşvik edici faktörlerin rolünü zayıflatacaktır.» Bir başka işverene göre ise, «giden işçilerin bir kısmı memleketimize dönmek istememektedir. Memlekete döneceklerin büyük çoğunluğu ise, bir işverene tâbi olmadan serbest çalışmak istemektedirler. Bu bakımdan dışarıya işçi akımının Türk sanayiine önemli bir tesiri olmayacaktır.» Bazı devlet işverenlerine göre de, bu hareketin işçilerimizin vasıf seviyeleri üzerinde müsbet bir tesiri olmayacaktır. Modern Batı sanayiinde işin son derece küçük parçalara ayrılması ve her bir işçinin bu parçalardan sadece birini ifa etmesi dolayısıyla, işçilerimiz yeni vasıflar elde etmek yönünden pek kazançlı çıkmayacaklardır. Hatta işçilerimizin daima monoton ve muayyen bir işi yapmaları yüzünden bildiklerini de unutmaları ve mesleklerinde gerilemeleri ihtimali mevcuttur. Bu bakımdan, vasıflı işçilerin gitmesini Türk ekonomisi ve özellikle faaliyette buldukları kendi sanayi kolları için mahzurlu addeden devlet sektörü işverenlerine rastlanmıştır. Türk sanayii bu şekilde çeşitli güçlüklerle yetiştirdiği işçilerin dışarıya akması sonucunda geniş ölçüde zarara uğramaktadır.

Özel sektörde kendileriyle mülakat yapılan işverenlerin hemen hepsi, dış ülkelere işçi akımını umumiyetle faydalı bir hareket olarak tavsif etmiş veya hiç olmazsa mahzurlu olmadığını belirtmişlerdir. Ancak, özel sektördeki işverenlerin onda üç kadarı, bu akımın vasıflı işçi darlığı doğurduğu noktasında endişeyle durmuşlardır. Gerek döviz kaynağı olarak, gerek mal şeklinde dışardan birçok kıymetlerin yurdumuza girmesine mukabil, vasıflı işçi arzındaki daral-

manın Türk sanayiinin gelişmesine menfi tesirler yapacağı ifade edilmiş ve bu hususda bazı tahditlerin gerektiği belirtilmiştir. Ancak, bir işverene göre «giden işçiler arasında vasıfsızlar ekseriyette olduğundan, sanayiimiz için zararlı tesirler meydana gelmemektedir. Gidenlerin çoğunluğu burada muvaffak olamıyan vasıfsız ve sanatsız işçilerdir. Kadınların ekserisi de esasen mâcerâ için giden vasıfsız kimselerdir. Vasıflı işçi gittiği takdirde, kendi vassına uygun iş bulamayacağını esasen bilmektedir.» Yine özel sektördeki işverenlerin onda iki kadarı, işçilerin dış ülkelerde çalışma sonucunda mesleklerinde ilerlemek ve yeni teknikler öğrenmek imkânını bulacaklarını, bunun da Türk sanayii için faydalı olacağını belirtmişlerdir. Bir özel işveren ise, Türk sanayiinin Batı Avrupa'da işçilerimizin halen çalışmakta oldukları teknolojik seviyeden çok geride bulunması dolayısıyla, bu işçi akımının fayda sağlamayacağı görüşünü savunmuştur. Yurda dönecek Türk işçilerinin Batı Avrupa'da intibak etmiş oldukları ileri teknolojik seviyeyi Türkiye'de bulamayışları, kendilerinden edinilecek istifadenin azalmasına yol açacaktır.

Görüldüğü gibi, gerek devlet sektöründe, gerek özel sektörde kendileriyle mülâkat yapılan işveren ve işveren vekilleri, Batı Avrupa ülkelerine işgücü akımının Türk ekonomisi ve sanayii üzerindeki müsbet tesirlerinin daha ağır bastığı kanaatinde dirler. Belirtilen endişeler esas itibariyle bu hareketin dışarıya vasıflı işçi akımı ile ilgili yönünde toplanmaktadır. Bir işverenimize göre, «vasıfsız işçi kütlelerinin dış memleketlerde çalışması ekonomimize ancak fayda sağlar. Biz zaten kendilerine iş temin edemezken onlara nasıl dışarıya gitmeyin, diyebiliriz...»

## 2. *Türk Emek Piyasası Bakımından Muhtemel Tesirler :*

Suale cevap veren devlet sektöründeki işveren vekillerinin yarısından biraz fazlası, dış ülkelere işçi akımının Türk emek piyasası üzerindeki başlıca tesirinin memleketimizdeki işsizliği azaltıcı yönde olduğunu belirtmişlerdir. Bazı işverenlere göre, bu akım işsizlik tazyiğini hafifletmek hususunda kısmi bir tedbir olarak mütâleâ edilebilir. Sualin bu kısmına cevap veren işveren ve işveren vekillerinin bazıları, yine Batı Avrupa'ya işgücü akımının emek piyasamızda vasıflı işçi darlığı yaratması ihtimali üzerinde durmuşlardır. Bu kategoride, dışarıya işgücü akımının vasıflı işçi darlığı yarata-

çığını belirtenlerin nisbeti onda iki kadardır. Bir işverenimize göre, «kalifiye işçilerimizin dış ülkelere gitmeleri zararlıdır.» Ancak bu akımın önüne geçilemeyeceğine göre, «eğitim sistemimizi bu boşluğu dolduracak şekilde ayarlamamız gerekmektedir.» Bir diğer işverene göre, «vasıflı işçilerin gitmesi bir kayıp, vasıfsızların gitmesi ise bir kazançtır. Vasıfsız işçilere bizler esasen iş temin edemiyoruz. Memleketimizden dış ülkelere çok miktarda vasıflı işçi gitmiş ve bunlar maalesef gittikleri memleketlerde vasıfsız işlerde çalıştırılmışlardır. Nitekim nezaretçi kademesindeki bazı vasıflı işçilerimiz Almanya'da alelâde işçi olarak çalıştırılmakta ve bundan memnun olmayıp geri dönmektedirler. Oysa, giden vasıfsız işçiler iş terbiyesi, sanayi disiplini ve mahdut da olsa mesleki bilgiler öğrenmektedirler. Ancak, şunu da kabul etmek gerekir ki, giden vasıflı işçilerimiz vasıf kaybetseler dahi, bunlar arasında kontratları sona erince daha uygun ve vasıflı işlere geçenler vardır.» Diğer taraftan, bu kategorideki bazı işverenler de, gönderilecek işçilerin seçiminde kendilerine takdir hakkı verilmesini talep etmektedirler.

Devlet sektöründe kendileriyle mülâkat yapılan alâkalıların onda ikiye yakın bir kısmı, bu akımın işçilerimizin yetişmesi bakımından müsbet tesirleri olacağını belirtmişlerdir. Bir işverenimize göre ise, memleketimizde «ücretler çok düşüktür. Bu bakımdan işçi akımı kısmî bir denge sağlayacaktır. Ancak bu harekete tamamen bel bağlamamak gerekir. Almanya daha ne kadar zaman işçi isteyecektir, bilemeyiz.»

Devlet sektöründe bir başka işveren ise, bu akımın kendi açılardan hiçbir tesiri olmayacağını ve kendi işletmelerinde herhangi bir vasıflı işçi darlığı doğurmayacağını» belirtmiştir. «Kaldı ki, bu hareket geçici olarak işsizliği azaltmaktadır. Ancak, bu işçiler yurda döndüklerinde aynı tekniği bulamayacakları için, akım işsizlik ve buna benzer çeşitli problemler doğuracaktır.» Bir diğer işveren de şunları söylemiştir: «Avrupadaki işçilerimiz memlekete döndüklerinde, ücretleri kifayetsiz bulmayacaklar ve ümitsizliğe kapılacaklardır. İşsizlikle yeni iş sahaları açarak mücadele edilse, daha iyi olurdu.»

Görüldüğü gibi, bu kategoride devlet sektöründeki işveren vekilleri Batı Avrupa ülkelerine işgücü akımının vasıflı işçi darlığı doğurma ihtimaline bir mahzur olarak temas etmişler, fakat arala-

rından önemli sayılabilecek bir kısmı ise bunun memleketimizdeki işsizlik tazyiğini azaltması yönünden faydalı addedilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bir işveren vekili bu nokta üzerinde bilhassa durmuş ve işsizlik muntıkalarından (özellikle Doğu bölgesinden) daha fazla işçi gönderilmesinin yerinde bir politika olacağını belirtmiştir.

Özel sektörde kendileriyle mülakat yapılan işveren ve işveren vekillerinin takriben yarısı, vasıfsız işçilerin çalışmak üzere dış ülkelere gitmesini, vasıf kazanma ve memleketimizdeki işsizlik tazyiğini hafifletme yönlerinden faydalı bulmuştur. Bunun gibi, söz konusu sektördeki işverenlerimizden birisi bu hareketin herhangi bir şekilde vasıflı işçi fıkdanı doğurmadığını ifade etmiştir. Ancak, büyükçe bir nisbetin, vasıfsız işçilerimizin gidisini tasvip edişinden, vasıflı işgücü akımı karşısında aynı müsbet tavırlara sahip bulunmadığı sonucunu çıkarmak kabildir. Buna paralel olarak, özel sektördeki bazı işverenler de (takriben üçde biri) Batı Avrupa ülkelerinde çalışan işçilerimizin vasıf seviyelerinde herhangi bir gelişme kaydedilemediğini belirtmişlerdir. Meselâ, bir işverene göre, «Almanya'da seri imalât dolayısıyla işçilerimiz bir işin tamamını öğrenemiyorlar. Üstelik Türk işçileri vasıf seviyesi en düşük işlerde çalıştırılmaktadır. Yabancı işçilerin istihdamı sayesinde Alman işçilerinin işgal ettikleri statü kademeleri yükselmiştir.» Bir başka işveren de şunları söylemiştir: «Almanya ilk safhalarda vasıfsız ve rutin işçi talep ediyordu. Ancak memleketimizde bonservis usulü suiistimal edildiğinden, şimdi Alman işverenleri rutin işler için dahi vasıflı işçiler almayı tercih ediyorlar.»

Bu kategoride, vasıflı işçilerin gelişigüzel şekilde dış ülkelere kaymasına karşı en kuvvetli ve şuurulu muhalefete cam sanayiinde rastlanmıştır. Gerçekten, bu işkolunda ileri derecede vasıflı işçilerin istihdam edilmesi ve vasıflı bir işçinin yetişmesinin senelere vâbeste bir gayret ve alâkaya ihtiyaç göstermesi sebebiyle, cam sanayiinde kendisiyle mülakat yaptığımız bir işveren vekili, duyduğu endişelerden ciddi bir ifadeyle bahsetmiş, kendi işyerinden her yıl ancak muayyen sayıda işçinin dışarıya gitmesine müsaade edilmesini ve kendisine bu miktarı aşan isteklilerin gitmesine mani olabilme yetkisinin verilmesini, meseleye kısmî bir çözüm tarzı olarak ortaya atmıştır. Böyle bir azami kota, giden işçilerin yerlerine yenilerini yetiştirmek imkânları gözönünde tutulmak suretiyle tesbit edilmedir. Diğer taraftan, cam sanayiine mensup genç işçilerin, memle-

ketler arasında yapılacak anlaşmalarla gidecekleri Batı Avrupa ülkelerinde yine cam sanayiinde çalıştırılıp vasıf kazanmaları ve yetismeleri sağlanmalıdır. Ancak, bahis konusu ettiğimiz işveren vekilinin ifadesine göre, «böyle yapılmıyor ve vasıflı işçilerimin yüzde 50 sinin dış ülkelere gitmesine göz yumuluyor. Dolayısıyla dışarıya işçi akımının memleket menfaatlerine uygun bir tarzda tanzim edilmemesi sebebiyle de, bu konudaki görüşler çok kere aşırı bir mahiyet kazanıyor ve işçilerimiz dışarıya hiç gitmesinler gibi garip ifadelerde bulunan kimselere rastlanıyor.»

Özel sektörde mülakat yapılan işverenlerden sadece bir tanesi, vasıflı veya vasıfsız işçi tefriki yapmaksızın dış ülkelere işgücü akımının memleketimiz için bir kayıp olduğunu, Türkiye'nin bu şekilde kalkınması için gerekli insangücü kaynaklarından mahrum kaldığını belirtmiştir. Bir işveren bu akımın herhangi bir şekilde vasıflı işçi fıktanına sebep olmadığını ifade etmiştir. Diğer bir özel işveren ise, işgücü akımının işsizlik tazyiğini azaltmadığını iddia etmiştir. Bu işverenin kendi ifadesiyle, «memleketimizde nüfusun artış hızı çok yüksek, iş sahaları ise pek mahduttur. Bu yüzden 150.000 işçinin yurdumuzdan ayrılışı, işsizliğe karşı uzun vâdeli bir tedbir olamaz.»

Görüldüğü gibi, özel sektördeki işverenlerimizin ekserisi vasıfsız işçilerin dış ülkelere gitmelerini gayet tabii karşılamakta, bu bakımdan hiçbir sıkıntı çekmeyeceklerini belirtmektedirler. Ancak, vasıflı işgücü akımı karşısında bazen bariz bir muhalefet, bazen de nisbeten yumuşak ifadeler içinde gizlenen endişeler izhar edilmektedir. Bunun gibi, vasıfsız işçilerin mesleki bakımdan gelişme kaydedemedikleri, vasıflıların ise monoton ve rutin işler yapmaları dolayısıyla mesleki yönden tereddî ettikleri öne sürülmektedir. Bu konuda özellikle bazı sanayi kollarından dışarıya vasıflı işçi akımının tahdit edilmesi dahi tavsiye edilmektedir.

### 3. *Türk Sosyal ve Kültürel Hayatı Bakımından Muhtemel Tesirler :*

Batı Avrupa ülkelerine işçi akımının sosyal ve kültürel hayatımız yönünden doğurması muhtemel neticelerle ilgili suale cevap veren devlet sektöründeki işverenlerden takriben onda yedisi, bu hareketi esas itibariyle müsbet karşıladıklarını belirtmişlerdir. Kendi ifadeleriyle, işçilerimizin Batı toplumlarında yaşama ve çalışmalarını temiz giyinme, kravat takma gibi dış görünüşlerinde olduğu gibi, davranış ve dünya görüşlerinde de müsbet yönde değişmeler meydana

na getirecektir. Bir işverene göre, Batı ülkelerinde görgü kazanma, memleketimizde kadın ve erkek arasında yapılan ayırımın izâlesine ve iki cins arasında eşitliğin sağlanmasına yardım edecektir.

Ancak, Batı cemiyetleri ile temasın işçilerimiz üzerinde menfi tesirler yapacağını, sefahat ve gayriahlâki itiyat ve davranışların teessüsüne yol açacağını belirtenlere de rastlanmıştır. Ne var ki, bu görüşte olanlar devlet işverenleri arasında büyük bir azınlık teşkil etmektedir. Üstelik, bu görüşde olanların bazıları fikirlerini çeşitli yönleriyle tasrih etmişler ve tek yönlü bir cevap vermekten kaçınmışlardır. Meselâ, bunlardan birine göre, «ancak, işçilerimiz burada iyi bir millî terbiye almışlarsa, Avrupa'daki bu terbiyeye aykırı davranışlara pek iltifat etmeyeceklerdir. Akli başında olanlar Almanya'nın iyi taraflarını benimseyeceklerdir. Bu bölgeden (Erzurum'dan) gidenler muhafazakâr olduklarından menfi ve aykırı davranışlara pek kapılmazlar.» Bir diğer işverene göre ise, «şehirli işçilerde sefahata kapılma ve gayriahlâki itiyatlar edinme daha çok söz konusu olacaktır. Ancak, gidenlerin ekserisi menşeleri köy olan işçilerden meydana geldiğine göre, ahlâki yönden önemli problemler doğmayacaktır.»

Maamafih, işçi akımının doğurması muhtemel sosyal ve kültürel problemler üzerinde daha tahsisî bir şekilde duran resmî sektör işverenlerine de tesadüf edilmiştir. Meselâ, bu kategorideki işverenlerden birisine göre, «Avrupa ülkelerinde çalışan işçilerimiz arasında, aile ve çocuklarını unutanlar problemler doğuruyor. Bu bakımdan işçilerimizin periyodik olarak yurda gelip ailelerini ziyaret etmeleri sağlanmalı ve dışarda muayyen bir müddet kalan işçiye karısını da yanına aldırma mecburiyeti tahmil edilmelidir. Yine çocuklu aile yardımlarının oradaki işveren tarafından kesilip, işçinin buradaki ailesine göndermesi temin edilmelidir. Önemli bir konu da, işçilerimizin sapık ideolojilere kapılma ihtimalidir. Dışarı gidecek işçilerimizi daha başka kriterlere göre ve dikkatli bir şekilde seçmek, din adamı göndermek, vs. gibi hususlar, bu konuda akla gelen tedbirlerdir.»

Bir diğer işveren ise, şu mahzurlara temas etmiştir: «Bu akımın aile münasebetleri yönünden menfi tesirleri mevcuttur. Yabancı bir toplumda bilhassa cinsi ihtiyaçlarının tatmini hususunda güçlüklerle karşılaşan işçilerimiz hem sosyal, hem de tıbbî yönden problemlerle karşılaşılıyorlar. Diğer taraftan, yurda dönen işçilerimiz tekrar



köylerine yerleşmek istemiyorlar. Dolayısıyla bu hareket, memleketimizdeki köyden şehire akına benzer tesirler yaratıyor.»

Bununla beraber, zikrettiğimiz menfi kanaatler müsbet görüşlerin yanında tamamen azınlıkta kalmaktadır. Devlet kesimindeki işverenlerin çoğunluğunun kanaatine göre, bu akım Batı kültürü ile kütleli bir temasın bütün müsbet neticelerini taşımaktadır. Bazıları kültür değişmelerinin maddî yönüne, meselâ temiz giyinme, kravat takma, sık yıkanma vs. gibi hususlara daha fazla dikkati çekmekte, diğer bazı işverenler ise zihniyet, tavır ve davranışlardaki müsbet değişmeler üzerinde durmaktadır. Bu şekilde kültür değişmelerine mâruz kalan işçilerimizin yurda döndüklerinde kendi aile ve iş muhitlerini de tesir altında bırakacakları ve söz konusu müsbet değişmelerin daha geniş kütlelere yayılma istidadı göstereceği ifade edilmiştir. Bir işveren vekili kan dâvâsından kurtulmak gayesiyle dış ülkelere çalışmaya giden birçok Karadenizli işçinin mevcut olduğunu ve bu yoldan kan dâvâsı gibi kötü geleneklerin zamanla zayıflayabileceğini belirtmiştir. Maamafih, birkaç sene müddetle Batı hayat tarzı ile az veya çok temasda bulunan Türk işçilerinin yurda döndüklerinde, aynı şartları bulamayacaklarını ve zamanla tekrar eski itiyatlarına ve davranış tarzlarına döneceklerini ifade eden pesimist görüşlere de rastlanmıştır.

Bu suale cevap veren özel sektördeki işverenlerin hepsi, işçilerimizin Avrupa kültürü ile temas etmeleri sonucunda görgülerinin artacağını ve temizlik, giyinme, dünya görüşü, davranışlar, vs. itibarıyla çok müsbet neticelerin doğacağını belirtmişlerdir. Meselâ bir kadın işveren vekiline göre, «Almanya'da aile bağları çok kuvvetlidir. Evlendikten sonra çok muhafazakâr bir aile hayatı kuruyorlar. Bu durumu gören yurtdaşlarımızın da Almanya hakkındaki yanlış kanaatleri değişiyor.» Maamafih, bu müsbet değişmelere işaret edenler içinde, aynı hareketin doğurabileceği menfi neticeler üzerinde duranlar da vardır. Meselâ, bu işverenlerden birisine göre, «bu işçilerimizden mühimce bir kısmı yurda dönmeyecek veya döndüklerinde buradaki şartlara intibak edemeyecektir.» Bir diğerine göre ise, «işçilerimizin görgüsü artabileceği gibi artmayabilir de. Kültürsüz kimseler âni değişmeleri hazmedemeyebilir. Bir kısmı tamamen hayran kalıp oralarda devamlı yaşamak arzusunu gösterebilir. Ancak, intibak edemeyip derhal yurda dönmek isteyenler de var.» «Yurda

dönerler arasında eski muhitlerini hor görüp hiç intibak edemeyenler de çıkmaktadır.» «Bu akımın geleneklerimize tesiri bakımından menfi yönleri de olabilir.» «Şüphesiz işçilerimizin görgüsü artmaktadır. Ancak kabul etmek gerekir ki, tasarruf gibi gayeler dolayısıyla Alman cemiyetiyle temasları da az oluyor. Monoton bir hayat sürüyorlar.»

Görüldüğü gibi, bu kategoride de dış ülkelere işçi akımının bazı muhtemel mahzurları üzerinde durulmakla beraber, işverenlerimiz genel olarak lehde kanaatler izhar etmişlerdir. Bir özel işverenimiz aynen şunları söylemiştir: «Bizde şimdiye kadar sadece münevverler dış memleketlerle temas etmiş, fakat halkla ilgi kurup bu temaslarının neticelerinden asıl kitleleri faydalandırmamışlardır. Bu gün Batı'ya işçi akımı sayesinde büyük kitlelerin dış ülkeleri görmeleri ve yurda döndüklerinde kendi seviyelerindeki kimseleri uyarmaları mümkün olmaktadır. Bu şekilde yarım milyon işçi, kendi statülerinde buldukları için, belki beş milyon insanın zihniyetini daha kolaylıkla değiştirebilecektir.»

#### 4. *Türk Sendikacılığı Bakımından Muhtemel Tesirler :*

İşverenlerimiz «Dış memleketlere işgücü akımının Türk sendikacılığı bakımından ne gibi tesirleri olabilir?» sualine teferrüatlı cevaplar vermemişlerdir. Gerçekte, işverenlerimizin ekserisi bu konuda bir fikir veya kanaatlerinin mevcut olmadığını belirtmişlerdir. Devlet sektöründeki bazı işveren vekilleri, genel olarak işçilerimizin bu şekilde Batı'daki sendikacılığı yakından görmek ve öğrenmek imkânına kavuşacaklarını, sendikacılığın Batı'da tarihî ve köklü temelleri bulunduğunu, dolayısıyla dış ülkelere işçi akımının bu sahada müsbet tesirleri olacağını belirtmişlerdir. Bir işveren vekili, bunun müessese olarak kendi aleyhlerine de olsa, Türk sendikacılığı açısından hayırlı ve müsbet bir hareket telâkki edilmesi gerektiğini, beyan etmiştir.

Mülakat şartları elvermediği cihetle bu soru özel sektördeki bazı işverenlere sorulmamıştır. Diğer bir kısım işverenler de, bu soruyu cevaplandırmaktan umumiyetle kaçınmışlardır.

#### *D. Siyasî Partilerin Dış Ülkelere İşçi Akımı Mevzuundaki Davranış ve Tutumları*

Kendileriyle mülakat yapılan işverenlerin ekserisi bu konu ile ilgili sualı cevaplandırmak istememiş, bir kısmı ise hiçbir fikirleri olmadığını belirtmiştir. Esasen bu konu ile ilgisiz oldukları anlaşıl-  
dığından, bu soru bazı işverenlere hiç sorulmamıştır.

Devlet sektöründeki işverenlerden birisi, «Sizce siyasi partilerin dış memleketlere işçi akımı mevzuundaki davranış ve tutumu nasıldır?» sualine, «hiç bir fikri yok» tarzında cevap vermiştir. Bir başkası ise, siyasi partilerin sırf birbirlerini tenkit için «dejenere» bir politika takip ettiklerini, aslında iktidara gelen her partinin dış ülkelere işçi akımını ekonomik zaruretler dolayısıyla tasvip etmek zorunda olduğunu belirtmiştir. Bu işveren vekiline, göre, «CHP muhalefete geçince aleyhde bir tutum gösteriyor, iktidarda iken bu hareketi tasvip ediyor.»

Devlet sektöründe bir başka işveren vekili ise şu hususları belirtmiştir: «Memleketimizde bir taraftan demokratik bir siyasi sistemin mevcudiyeti, diğer taraftan müzmin bir dış ticaret açığı, dış ülkelere işgücü akımını tabii karşılamamızı gerektirmektedir. Bu bakımdan siyasi partilerin de bu konuda müsait bir davranışa sahip olmaları gerekir. Benim bildiğim kadarı sadece İşçi Partisi bu harekete muhalefet etmektedir. Ancak, bu partinin iktidara gelmesi esasen şüphelidir. Ne var ki, İşçi Partisi iktidara gelse dahi, dış ticaret açığını kapayabilmek için dış ülkelere işçi sevkini tabii karşılamak zorunda kalacaktır. Bu gün Yugoslavya dahi bu hareketi normal karşılamaktadır.» Bir başka işveren vekili de şunları söylemiştir: «Siyasi partilerin koalisyon hükümetleri sırasında herhangi bir açık politikaları mevcut değildi. Bildiğim kadarı, özel sektör vasıflı işçilerin dış ülkelere gitmesine muhalif. Ancak, vasıflı işçilerin gitmesine mani olmak hususunda siyasi iktidarlar hiçbir gayret göstermiyorlar. Madeni Eşya İşverenleri Sendikası bu konuda bazı şikâyetlerde bulunmuş, fakat bunlardan bir netice alamamıştır. Esasen işçilerimiz dış ülkelere gitmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumlarına başvurduklarında vasıf seviyelerini saklamaktadırlar. Dolayısıyla giden vasıflı işçilerin miktarını tahkik de güçleşmektedir.»

Aynı şekilde, özel sektördeki işverenlerden ancak mahdut bir kısmı bu suale cevap vermiştir. Cevap verenlerden birisi, siyasi par-

tilerin bu konuda hiçbir vâzih fikirleri olmadığını, fakat sırf siyasi menfaat temini gayesiyle ne olduğunu dahi iyice bilmedikleri bu meseleyi istismar ettiklerini belirtmiştir. Seçimlerden önce bir diğer işveren şunları söylemiştir: «AP bu hareketin aleyhinde görünüyor; iktidara geldiği takdirde yatırımları genişletip dış ülkelere işçi akımının önüne geçebileceğini iddia ediyor. Ancak, bunlar yerine getirilmesi güç politik vaadlerdir. Memleketimizde iş sahaları açılrsa dahi, işçilerimiz yine dış ülkelere gitmek isteyeceklerdir.» Başka bir işverene göre de, «bu konuda siyasi partilerin belirli bir görüşü mevcut değildir. İktidara geçen her parti, döviz temin ettiği için bu hareket karşısında lehde bir tavır takınıyor. Memleketimizde işsizliğin yaygın olduğu da biliniyor ve bu sebeplerden işçi akımının önlenmesinin mâkul bir politika olmayacağı düşünülüyor.»

#### *E. Türk İşçilerinin Dış Ülkelerde Karşılaşmaları Muhtemel Güçlükler*

Devlet sektöründe kendileriyle mülakat yapılan işveren vekillerinin takriben yarısı, «Size göre bir Türk yabancı memlekette yaşar ve çalışırken ne gibi güçlüklerle karşılaşabilir?» sualine cevap vermişlerdir. Cevaplarda zikredilen kanaatler değerlendirmeye tâbi tutulduğunda, şu neticelerle karşılaşmıştır.

Suale cevap veren devlet kesimindeki işverenlerin hemen hepsi, dil bilmemenin yaratacağı güçlüklerle ilk veya ikinci sırada yer vermiştir. Sadece bir işveren yabancı dil bilmemekten doğabilecek güçlüklerle dördüncü sırada yer vermiştir. Bir işveren işçilerimizin buldukları ülkenin dilini bilmelerinin şart olduğunu, tercümanların bu konudaki hizmetlerinin mahdut bulunduğunu ve işçilerimizin istismar edilmelerine yol açtığını söylemiştir. Bu işverenimizin kendi ifadesile işçilerimiz için «lisan ve Alman hayat tarzı hakkında eğitim kursları ihdas edilmelidir.» Cevap verenlerin dörtte üçü, çeşitli güçlükler meyanında yabancı bir sosyal ve kültürel çevreye, yeni örf ve âdetlere ve değişik bir hayat tarzına intibak hususunda karşılaşabilecek güçlükleri umumiyetle ikinci veya üçüncü sırada zikretmiştir. Yine aynı nisbette bir işveren grubu ise, farklı bir sanai teknolojiye, süratli bir çalışma temposuna ve iş disiplinine intibaksızlıktan doğabilecek güçlüklerle ikinci, üçüncü veya dördüncü sırada yer vermiştir. Bir işveren vekili bu kategorideki güçlüğü birinci sırada zikretmiş ve şunları söylemiştir: «Türk işçileri umumiyetle

kayan şerit sistemine ve ileri bir iş bölümüne alışmamışlardır. İşler arasında tâbiyet münasebetinin mevcudiyetine pek âşinâ değildirlere. Her işi müstakilen yapmaya alıştırlar.»

Suale cevap verenlerin yarısı, işçilerimizin dış memleketlerde beslenme güçlüklerine temas etmişlerdir. Bir işveren vekili buna birinci sırada yer vermiş, Türk yemeklerinin bulunmayışı ve özellikle ekmeğin bol yenmeyişi gibi hususlara birer güçlük olarak temas etmiştir. Devlet sektöründe sadece bir işveren vekili dinî ihtiyaçlara, cami yokluğuna, v.s. temas etmiştir. Bir diğer işveren ise, bu hususda herhangi bir güçlüğe temas etmemekle beraber, aynen şunları söylemiştir: «İşçilerimiz dindardır, fakat dinî bir güçlük söz konusu değildir. Onların bir yabancı ülkede çalışma fırsatını bulabilmekten ötürü Tanrı'ya şükran borçları vardır. Herhangi bir güçlükle karşılaşmamaktadırlar. Bilakis daha ileri bir memlekette bulunabilmekten dolayı memnundurlar.»

Bir başka işveren, işçilerimizin çeşitli hususlar arasında alaf-ranga tuvaletlerde çok güçlük çektiklerinden bahsetmiştir. Bir diğeri ise aşırı tasarruf arzu ve gayretinin işçilerimizin cemiyetle olan alakasını kestğini belirtmiştir.

Özel sektörde mülâkata tâbi tutulan işverenlerin dörtte üçü, bu suale cevap vermiş ve cevap verenlerin büyük çoğunluğu lisan bilmemekten ileri gelen güçlüklerle birinci sırada yer vermiştir. Sadece iki işveren bu güçlüğü ikinci sırada zikretmiştir. Üç işveren örf ve an'anelerin farklı oluşundan doğabilecek güçlükleri belirtmiş, iki işveren de beslenme güçlüklerine temas etmiştir. Bir işveren çalışma temposunun süratli oluşu, bir diğeri de dinî güçlükler üzerinde durmuştur. Diğer bazı işverenler, münferit olarak, işçilerimizi himaye edecek kuvvetli teşekküllerin mevcut olmayışından, ikamet yerlerinin tatmin edici olmaktan uzak bulunuşundan, tasarruf gayretlerinin doğurduğu sıkıntılardan ve konsolosluklarımızın gereken işlemleri süratle yapmamalarından ileri gelen güçlüklerle temas etmişlerdir. Bir işverenimiz de, «hükümetimizin ilgisizliği dolayısıyla işçilerimizin Alman mevzuatından bir Alman işçisi kadar dahi faydalanamadıklarını» belirtmiştir.

Özetlemek gerekirse, gerek devlet sektöründe, gerek özel sektörde kendileriyle mülâkat yapılan işveren ve işveren vekillerinin büyük çoğunluğu, umumiyetle, işçilerimizin lisan bilmemelerinden ile-

ri gelen güçlükler üzerinde durmuş, bunun yanında yabancı bir kültüre, örf ve âdetlere ve değişik bir çalışma teknolojisine intibak güçlüklerine de temas etmiştir.

*F. Kadın İşçilerimizin Dış Ülkelerde Çalışmalarıyla İlgili Meseleler :*

Mülâkata tâbi tutulan işveren ve işveren vekillerine şu sual sorulmuştur: —«Kadınların dış memleketlerde çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?» Devlet sektöründe temas edilen alâkalıların takriben yarısı bu suali cevaplandırmıştır. Ancak bu konudaki kanaatler son derece teferrüatlı bulunduğundan, bunları muayyen kategoriler içinde tasnif etmek, diğer suallerdeki duruma nazaran daha da güç bir mahiyet arz etmiştir. Bu sebepten söz konusu cevapları bazen münferit olarak ve bütünüyle nakletmek gerekmiştir.

Suale cevap veren devlet sektöründeki işveren vekillerinin takriben onda üçü, kadınların dış ülkelerde çalışmalarını tabii karşıladıklarını belirtmiştir. Sadece iki işveren özellikle tahsilli kadınların gönderilmesine taraftar görünmüş, tahsil seviyesi düşük kadınların dengesiz davranışları ve çevreye intibak edemeyişleri sebebiyle çeşitli problemlere yol açacaklarını söylemiştir. Bunlardan birisine göre, «dış ülkelere giden kadınlarımızın ekserisi hem tahsilsizdir, hem de asıl gayelerini mâcerâ arzusu teşkil etmektedir. Görgüsüz, tahsilsiz ve sosyal baskı altında tutulmuş bir kimsenin âniden serbest bir muhite girmesi ve baskıdan kurtulması halinde süratle dejenere olacağı muhakkaktır. Bu yüzden dışarı gidecek kadınları burada eğitime tabi tutmak, tâbir câizse biraz açmak gerekir. Bir başka hal çaresi de, bunlara ancak kocalarıyla birlikte gittikleri takdirde dışarda çalışma müsaadesi vermektir.» Bir başka işveren de, zaruret karşısında kadınların dış memleketlerde çalışmalarını tabii karşıladığını, ancak sırf serbestiye kavuşma, mâcerâ ve merak tatmini gibi gayelerle dışarıya gitmelerini doğru bulmadığını belirtmiştir. Diğer bir işverene göre ise, «çalışma hayatında kadın-erkek tefriki yapmamak gerekmektedir. Köylerimizde kadınlar esasen çalışmaktadır. Kadın işçilerimizin dış ülkelerde çalışmaları nisbî olarak daha da faydalıdır. Zira yurdumuzda onların çalışma sahaları esasen mahdud bulunmaktadır.» Bir başka işveren de şunları söylemiştir: «Dış ülkelerde çalışmak kadınların da hakkıdır. Kadının da

iyisi ve kötüsü vardır. Kendi hareketlerine hâkim olabilen bir kimse aslında her yerde namuslu bir hayat sürebilir.»

Özel sektörde, mülâkata tâbi tutulandan bir işveren hariç, diğer hepsi bu suali cevaplandırmıştır. Cevaplar, bu kategoride de teferrüatlı bir manzara göstermiştir. Cevap verenlerin onda üçü, kadın işçilerimizin dış memleketlerde çalışmalarının gayet tabii karşılanması gerektiğini belirtmiş, bir işveren ise, dış ülkelerde çalışma keyfiyetini sadece evli kadınlar için tasvip ettiğini söylemiştir. Bir işverenimize göre «gayemiz zihniyette değişme yaratmak olduğuna göre, kadın işçilerimizin dış ülkelerde çalışması bu bakımdan faydalı olmaktadır. Böylece nâmusun gerçekte ne olduğunu oralarda daha iyi öğrenmektedirler.» Verilen cevaplar arasında bu istikamette olanlardan bazılarını şöylece sıralayabiliriz. «Kadınlar Avrupa'daki hayata erkeklerden daha kolay uyabilirler.» «Memleketimizde kadının iş hayatına girmesine iyi gözle bakılmaz. Kadın işçilerimizin dış ülkelerde çalışmaları bu görüşün değişmesine yardım edecektir. Birçok kadın burada terzilik yapmaktan dahi çekinirdi. Oysa, Almanya'da bulaşıkçılık dahi yapıyorlar. Fesadın asıl kaynağı, kadının işsiz kalıp dedikodu yapmasıdır.»

Cevap veren özel sektör işverenlerinin takriben yarısı ise, kadın işçilerimizin dış ülkelerde çalışmalarını çeşitli yönlerden mahzurlu bulduklarını ifade etmişlerdir. Ancak, bunların bir kısmı bu hareketi hangi yönlerden ve hangi şartlar altında mahzurlu karşıladıklarını da tasrih etmişlerdir. Meselâ, bunlardan birisine göre, «Almanya'ya umumiyetle kendi kendisini kontrolden uzak kadınlar gidiyor. Kadının dışarıya gidebilmesi için kocasının rızasının alınması şarttır. Almanya'da çalışmak Türkiye'deki mes'uliyetlerden kaçmak için bir mazeret teşkil etmemelidir. İş ve İşçi Bulma Kurumu bu nevi davranışlara ve Türkiye'nin küçük düşürülmesine istemeden vasıta oluyor.» Bir başka ifade ise şöyledir: «Dışarda çalışan bir kısım kadınların, gidiş sebepleri esasen çalışma dışı gayelere dayanıyor. Bunların ekserisi mâcerâ arayan genç kızlardır. Aralarında sık sık çocuk aldırınlar mevcut.» Diğer bir işveren de şunları söylemiştir: «Dış memleketlerde çalışan kadın işçilerimizi iki kategoriye ayırabiliriz: 1. Sosyal baskıdan kurtulmak ve mâcerâ aramak için giden kadınlar, 2. Belli bir yaşa gelmiş, evli ve ailelerine bağlı kadınlar. Ben, birinci grubun dış ülkelere gitmesine muhalifim. Aslında, ikinci gruptaki kendini bilen kadınlar Avrupa ülkelerinde daha rahat çalışırlar ve etraftan tâciz edilmezler. Birinci kategori ise,

dini ve an'anevi bir terbiyeden yoksun oldukları için, Alman cemiyetinin dahi tasvip etmediği davranışlarda bulunmaktadır. Neticede «niyet», tayin edici nihai bir faktör olmaktadır. Herhalde, devlet bu konuda bazı tedbirler alabilir. Giden kadınları bir seçime tâbi tutabilir veya kocanın muvafakatini almadan karının gitmesine mani olabilir.»

Özel sektörde bir işveren, sadece tahsil seviyesi yüksek kadınların eğitim gerektiren fikir işleri için dış ülkelere gitmelerini tabii karşıladığını belirtmiştir. Özet olarak diyebiliriz ki, gerek devlet sektöründe, gerek özel sektörde kendileriyle mülakat yapılan fertlerin kaba olarak yarısı, kadınların dış ülkelerde çalışmalarını normal karşıladıklarını belirtmiş, diğer yarısı ise, bazen bir takım ihtirazi kayıtlarla, bu hareketin mahzurlarına işaret etmiştir.

#### *G. Resmî Organların Dış Ülkelere İşçi Akımını Tanzim ve Yürütmesi ile İlgili Meseleler*

Resmî organların ve özellikle İş ve İşçi Bulma Kurumunun işçi akımını tanzim etmesiyle ilgili meselelerde, işverenlerimizin kanaatlerinin sorulması bir bakıma garip karşılanabilir. Ancak, daha önceki suallerde olduğu gibi, esas itibariyle işçilerimize ve işçi problemlerine olan yakınlıkları dikkate alınarak böyle hayati bir meselede işveren ve işveren vekillerinin, indirekt bir tarzda da olsa, kanaatlerine başvurmak faydalı görülmüştür. Bu görüşden hareketle mülakata tâbi tutulan gruplara şu soru sorulmuştur: —«Siz resmî görevlerin dışarıya işçi akımını tanzim ve yürütmesini nasıl buluyorsunuz? Bu hususta karşılaşılan başlıca meseleler nelerdir?»

Devlet sektöründe kendileriyle mülakat yapılan kimselerin yarısı bu soruyu cevaplandırmış, cevap verenlerin takriben onda ikisi İş ve İşçi Bulma Kurumunun ağır çalıştığını, kırtasiyeciliğin ve lüzumsuz formalitelerin işleri aksattığını ve geciktirdiğini, bu durumda Kurumun bünyesinde yeni bir organizasyona gitmek gerektiğini belirtmiştir. «Ayrıca meselâ Almanya'dan gelen talebin işçiye zamanında bildirilmemesi, işçinin seyahati ile ilgili plânları zamanında yapabilmesine mani olmaktadır.» Yine, cevap verenlerin onda ikisi, Kurumun çalışmalarına yolsuzlukların karıştığını ve birçok memurların ve aracılardan işçilerden rüşvet aldıklarını ifade etmiştir. Bir işverene göre, «Kurum memurlarına rüşvet ödeyen işçiler daha



erken gidebiliyorlar, diğerleri sıraları geldiği halde gitme şansını kaybediyor. Türkiye'deki Alman makamları bu yüzden daha hassas davranmalıdırlar. Federal Almanya ile aramızdaki resmî anlaşma, esasen işçileri dolandırıcı araçlardan kurtarmak için aktedilmiştir. Fakat bu defa araya dolandırıcı memurlar girdiğinden, usûlsüzlükler tamamen önlenememiştir. Rüşvet ve özel araçlar hâlâ hükmünü icrâ etmektedir.» Bir başka işveren de, «işittiklerimize göre kayırmalar oluyor, ehliyetsizler gönderiliyormuş», demiştir.

Bazı işverenler meseleyi yine vasıflı - vasıfsız işçiler konusuna getirmişler ve vasıflı işçi fıkdanına sebep olmamak gayesiyle resmî mercilerin bu gruptaki işçilerin gitmesine mani olması gerektiğini belirtmişlerdir. Devlet işverenleri arasında bu görüşde olanlar yine takriben onda iki nisbetindedir. Bu kategorideki bir işveren vekili, bir taraftan vasıflı işçilerin gönderilmesine mani olunması gerektiğini ifade ederken, diğer taraftan vasıfsız işçilerin daha çok işsizlik bölgelerinden gönderilmelerinin yerinde olacağını belirtmiştir.

Bir işveren vekili, dış ülkelere gitmek üzere müracaat eden işçilerimizin esasen fakir olduklarını ve İş ve İşçi Bulma Kurumunda gerekli formalitelerin karşılanması için yeter gelire sahip bulunmadıklarını beyan etmiş, bu itibarla «işçilerimize, dışarda elde edecekleri kazançlardan sonradan ödenmek üzere, bir miktar avans verilerek gerekli formaliteleri yerine getirmeleri sağlanmalıdır» demiştir. Bir işveren vekili de, işçi seçiminde uygulanan kriterlerin objektif olmadığını, kayırmalar yapıldığını ve müracaatçılara gelen taleplerin geç haber verildiğini belirtmiştir.

Özel sektörde mülakata tabi tutulanların biri hariç hepsi, bahis konusu suale cevap vermiştir. Cevap verenlerin onda sekiz kadarı, İş ve İşçi Bulma Kurumunun birçok formalite ve kırtasî işler arasında bocaladığını, Kurum faaliyetlerinin bu yüzden aksadığını ve ağır işlediğini belirtmiştir. Bu konuda özel işverenlerin ortaya attıkları iddialardan bazıları şunlardır: «Dış memleketlere işçi sevkinde İş ve İşçi Bulma Kurumu çeşitli yönlerden aksıyor. Bu yüzden işçilerimiz Kuruma güvenememekte ve yine özel büroların aracılığına başvurmaktadır. Bütün istismarcı hususiyetlerine rağmen, özel büroların mevcudiyeti, Kurum çalışmalarının tatminkâr olmadığını gösteriyor.» «İş ve İşçi Bulma Kurumunun çalışmalarında aksamalar var. Muameleler uzun sürüyor ve formalite çok.» «Kurum kırtasiyeciliğe gömülmüş. Fakat, tıbbî muayene gibi asıl hayatî ve

çok önemli formaliteler son safhaya bırakılmış. Güç muamelelerden ve uzun bir bekleyişten sonra, tıbbî muayeneye tâbi tutulan işçiye gidemeyeceği bildiriliyor. Bu da, şüphesiz, fakir işçilerimiz için hayal kırıklığı ve üzüntü kaynağı oluyor.»

Cevap veren özel sektör işverenlerinin yarısı kadarı da, İş ve İşçi Bulma Kurumunun dış memleketlere işçi sevkinde yolsuzluk ve usûlsüzlüklere sebep olduğunu, bilhassa alt kademedeki memurların işçilerimizden rüşvet aldıklarını ve görevlerini suiistimal ettiklerini belirtmiştir. «İşçi için dışarıya gitmek çok cazip olduğundan, erken gidebilmek için, geliri mahdut da olsa, rüşvet vermeyi göze alacaktır. Neticede ortaya birtakım simsarlar çıkacaktır. Herhalde bu meseleler üzerinde dikkatle durup, gerekli tedbirleri almak gerekmektedir.» İki işverenimiz de bu usulsüzlük ve rüşvet iddialarının, bilhassa dışarı gitme sırası gelen işçilerimizin gönderilmeyip, henüz yeni kaydolan, fakat rüşvet isteyen memurlara gerekli menfaatleri sağlayan kimselerin kolayca dışarıya sevkedilmeleri halinde daha da şiddetlendiğini ifade etmiş ve «işin ahlâkî mahzurları bir yana, bu takdirde işçi seçiminde de objektif kriterlere riayet edilmemekte ve Türklüğü dışarda lâyiki veçhile temsil edebilmekten uzak kimseler gönderilmektedir,» demiştir.

Diğer taraftan, özel sektördeki bir işveren vekili ise, bütün aksamaları genel çalışma düzenimizin bozuk oluşuyla izah etmiştir. «Memleketimizde hakkaniyete uygun ve ciddi bir referans sistemi mevcut olsa, birçok aksaklıklar ortadan kalkar. İşçiler Kuruma esas itibarıyla doğru bilgi vermiyor. Dürüst bir bonservis sistemi mevcut olmadığı için gerçek durum tahkik ve tesbit edilemiyor.»

Bir başka işveren ise, bilhassa yurda dönen veya izinli gelen işçilerimizin gümrüklerde karşılaştıkları büyük güçlüklerle dikkati çekmiştir: «Mânâsız ve çok sıkı gümrük muayeneleri işçilerimizin memleketimizden soğumalarına sebep oluyor. Oysa, kaçakçıları kolayca tesbit etmek mümkündür. Bu yapılmıyor ve onların yüzünden bütün işçiler sıkıntı çekiyor.» Aynı işveren işçi dövizlerinin memleketimize transferi meselesine de temas etmiş ve bu hususta şöyle demiştir. «İşçilerimizin döviz tasarruflarının memleketimize transferini sağlayacak tedbirlerin alınması hususunda çok ağır davranılmıştır. Türk işçilerinin Alman bankalarında hâlâ külliyetli miktarda tasarrufları mevcut. Bizzat yaptığım müşahadelere göre, bu pa-

ralarla Türkiye'ye makine dahi getirmelerine müsaade edilmiyor ki, bu da çok yanlış bir politika.»

Görüldüğü gibi, resmî mercilerin dış memleketlere işçi akımını tanzim ve yürütmesi ile ilgili konularda, gerek devlet sektöründe, gerek özel sektörde mülakata tâbi tutulan işverenlerin çoğunluğu, umumiyetle İş ve İşçi Bulma Kurumunun ağır çalışan bir bürokratik mekanizmaya sahip bulunduğu ve bu mekanizma içinde yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığı kanaatinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu iki husus yanısıra, yukarıda zikrettiğimiz münferit beyanlarla başka bazı aksama ve güçlüklerle de temas edilmiştir.

### III — NETİCELER

Memleketimizden Batı Avrupa ülkelerine işçi akımının çeşitli yönleri hakkında Türk işverenleri arasından seçilmiş bir grubun kanaat ve görüşlerini, yukarıdaki paragraflarda kısmen teferrüatlı bir şekilde incelemiş bulunmaktayız. Bunları ana hatları ile özetlediğimiz takdirde, esas itibarıyla şu neticelerle karşılaşmaktayız.

İşverenlerimizin çoğunluğunun kanaatine göre, Türk işçilerinin çalışmak üzere dış ülkelere gitmelerinin belli başlı iki sebebi mevcuttur: Memleketimizdeki işsizlik; Türkiye'de ücretlerin yetersizliği ve dış ülkelerde daha fazla kazanmak imkânlarının mevcudiyeti.

Mülakata tâbi tutulan işveren ve işveren vekillerinin ekserisinin kanaatine göre, dış ülkelere işçi akımının Türk ekonomisi ve sanayii bakımından faydaları, mahzurlarından daha fazla bulunmaktadır. Meseleye emek piyasası açısından bakıldığında, işçilerimizin dış memleketlerde çalışmaları sonucunda memleketimizde işsizlik tazyığının azaldığına inanılmakta, fakat bu hareketin bir vasıflı işçi fıkdanı doğurduğu iddia edilmektedir. Bu endişe o kadar barizdir ki, bazı işveren ve işveren vekilleri, dış memleketlere vasıflı işçi akımının tahdit edilmesini dahi tavsiye etmektedirler.

Türk işçilerinin dış ülkelerde çalışmalarının sosyal ve kültürel hayatımız üzerindeki muhtemel tesirleri konusunda işverenlerimizin kanaatleri, umumiyetle «müsbet» yöndedir. Bu akımın söz konusu açıdan muhtemel mahzurlarına temas edenler de, umumiyetle bu mahzurların hangi şartlar altında varit olacağını tasrih etmişlerdir. Aynı şekilde, verilen cevapların sayısı mahdut bulunmakla beraber.

Türk sendikacılığının geleceği bakımından doğması muhtemel neticelerin de müsbet olacağı belirtilmiştir. İşverenlerimiz, Türk işçilerinin dış ülkelerde yaşar ve çalışırken karşılaşmaları muhtemel başlıca güçlüklerin buldukları memleketin dilini bilmemeleri ve yabancı bir kültüre, farklı örf ve adetlere ve değişik bir çalışma düzenine intibak edemeyişleri olduğunu zikretmişlerdir. Mülakat yapılan işverenlerin takriben yarısı, kadınların dış memleketlerde çalışmalarını tabii karşıladıklarını, diğer yarısı ise bazı ihtirazi kayıtlarla bunu mahzurlu bulduklarını belirtmiştir. Resmî organların dış ülkelere işgücü akımını tanzim ve yürütmesi ile alakalı işveren kanaatleri ise, umumiyetle İş ve İşçi Bulma Kurumunun ağır ve aksayan bir mekanizmaya sahip bulunduğu ve bu mekanizma içinde çeşitli yolsuzluk ve suiistimallerin yapıldığı noktalarında toplanmaktadır.

Bu yazının başlangıcında belirttiğimiz gibi, mülakatlar sırasında sorduğumuz suallere verilen cevaplar, esas itibariyle cevap veren şahsın o konudaki sübjektif kanaat ve tavırlarını (atitüdlerini) aksettirmektedir. Bu kanaat ve tavırlar, objektif durumun aynen ifadesi olabileceği gibi, bundan inhiraf da edebilir. Fakat, herhalde bu kanaat ve atitüdlere öğrenmek faydalı olmaktadır. Zira burada gerçekte bahis konusu olan husus objektif ve fiilî durumların, mülakat yapılan şahsın kendi açısından sübjektif görüşüdür. Diğer bir deyişle, objektif durumun, bu durumla alakalı şahıslar, özellikle işverenler tarafından nasıl değerlendirildiğini bilmek, ilmi tecessüsün tatmini bir yana, bu konu ile alakalı politikayı tayin eden organlar için, muhakkak ki, faydalı olacaktır. Meselâ, işverenlerimizin iddialarına göre, dış ülkelere işçi akımı memleketimizde ciddi bir vasıflı işçi darlığı doğurmakta mıdır? Bu husus vârit ise, meslekî eğitim sahasında takip edilmesi gerekli âmme politikası ne olmalıdır? Yahut, işverenlerimizin asıl endişesi, vasıflı işçi arzındaki kısmî bir daralmanın ücretleri yükseltme ihtimalinden mi ileri gelmektedir? Şüphesiz, bu ikinci alternatif vârit ise, meselenin çözümünde asıl ağırlık noktası, meslekî eğitim sahasında takip edilecek genel bir âmme politikasından ziyade, işletmelerin kendi bünyelerinde tatbik edecekleri müşevvik bir ücret siyasetinin başarı derecesine dayanmaktadır. Yine bunun gibi, İş ve İşçi Bulma Kurumları hakkında işverenlerimizin izhar ettikleri endişelerin isâbet derecesi nedir? Bu kanaat ve tavırların teşekkülünde, dedikodu ve haksız ithamların rolü olmuş mudur?

Bu konularda takip edilecek politikayı tesbitle görevli organlar, ilmî açıdan vüzûha kavuşturulacak objektif vâkıalarla bu kanaat ve tavırlar arasında inhıraflar bulabilirler. Ancak, gerçeklerin bu şekilde ilmî açıdan vüzûha kavuşturulması halinde dahi, söz konusu kanaat ve tavırların bir kısmının hiç olmazsa muayyen bir zaman için değişmesi kabil olmayabilir. Daha önce belirttiğimiz gibi, sübjektif kanaat ve atitüdler, mantikî esaslardan ziyade hissî motifler sonucunda teşekkül etmektedir. Bu, beşer tabiatında mündemiç bir temayüldür. Sosyal psikoloji sahasında yapılan araştırmaların ortaya koyduğu neticeler ise, hissî motiflere dayanan bu atitüdlerin ancak zamanla ve vâkıalar açıklık kazandıkça değişebildiğini göstermektedir.

