

BATI ALMANYA'DA HALK EFKÂRI VE İŞLETMELER GÖZÜ İLE YABANCI İŞÇİLER

I — Giriş :

II — Almanya'da Yabancı İşçi İstihdamının Başlıca Meseleleri :

- A) Yabancı İşçi İstihdamından Doğan İşletmeçi Problemler
 - a) İşe alma ve yerleştirme
 - b) İşe intibak ve iş disiplini
 - c) Devamsızlık, hastalık, izni geçirme ve yüksek işçi devri
- B) Yabancı İşçi İstihdamından Doğan İşletme Dışı Problemler
 - a) Cemiyete intibak hususunda karşılaşılan problemler
 - b) Mesken temininde karşılaşılan güçlükler
 - c) Alman Halk Efkârı ve Yabancı İşçiler

III — Netice :

Prof. Dr. Orhan TUNA

I — GİRİŞ :

Batı Almanya'da 1948 yılında yapılan para reformunu, hattâ bir çok selâhiyetlilerin ifadesiyle para operasyonunu takip eden yıllarda emek piyasası gerginleşmeğe başlamıştır. Filhakika bir taraftan hızlı bir ekonomik büyüme, diğer taraftan sendikaların tesir ve tazyiki neticesinde iş müddetlerinin devamlı olarak kısaltılması bu gerginliğin belli başlı sebepleri arasındadır. Batı Almanya İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Prof. Siegfried Balke'ye göre, Alman işçi sendikaları ne ekonominin konjektürel trendini, ne Alman nüfusunun potansiyel gelişmesini dikkate almaksızın, iş müddetlerinin kısaltılması hususunda inat ve ısrar etmişler, bunda da muvaffak olmuşlardır. Netice itibariyle işgücü fıkdanı zaruri olarak istihsâl hacminin genişlemesini tahdit etmiş, paranın satın alma gücünü tehlikeli bir mecraya sürüklemiş ve bu da esas itibariyle ihracata dayanan Alman ekonomisinin endişe verici bir istikamet almasına yol açmıştır.

Nitekim 1960 yılının Temmuz ayı sonunda Federal Almanya da 538 bin açık işyerinin bulunmasına karşı, 276 bin yabancı işçi çalışmaktaydı. Yabancı işçi sayısı aynı yılın Eylül ayı sonunda 326 bin rakkamına yükselmiştir. 1960 senesinin Ekim ayında ise, bütün batı Almanya da 121 bin işsize karşı 520 bin açık işyerinin bulunduğu, Federal İş ve İşçi Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumunca tespit edilmiştir. Emek piyasasındaki gerginlik ve dar boğazlar 1955 yılında kendini şiddetle hissettirmeye başlayınca, alâkalı makam-

lar yabancı işçi istihdamı üzerinde önemle durmuşlar ve âtil işgücüne sahip memleketlerle bu hususta resmî temas ve münasebetler kurmuşlardır. Bu meyanda yabancı işçi istihdamı meselesi işveren teşekkülleri ve işçi sendikaları delegelerinin de katıldığı toplantılarda görüşülmüş ve bunların çalıştırılmasında dikkate alınacak prensipler tesbit edilmiştir. Bu prensipler arasında, yabancı işçilerin hak ve vecibeler bakımından Alman işçileriyle aynı muameleye tâbi tutulması esas başta gelmektedir. Bu suretle Alman işçi sendikalarının, yabancı işçi istihdamının ücret ve istihdam şartları üzerinde meydana getirmesi muhtemel tazyikler hususundaki tereddüt ve endişeleri bertaraf edilmiştir. Bunun neticesinde Batı Almanya'da çalışan yabancı işçilerin sayısının 1966 nın ilk altı ayında 1 314 000 e yükseldiği ve yabancı işgücü istihdam meselesinin gittikçe artan bir önem kazandığı görülmektedir. Zira yapılan hesaplara göre, bütün işsizler ve çalışabilir durumdaki bütün Alman kadınları çalıştırılsa dahi, Alman sanayiinin ihtiyacının yerli işgücüsüyle karşılanamayacağı gerçeği anlaşılmıştır. Bundan başka, bu hesabı yapan uzmanlar, halen âtil olan kadın işgücüsünün istihdamı halinde, işe devamsızlık hallerinin ve hastalıkla geçen günlerin azalmak yerine büyük ölçüde artacağını ifade etmektedirler. Bu itibarla yabancı işçi istihdamına karşı ileri sürülen mahzurların mevcut durum karşısında büyük ölçüde varit olmadığını, bilâkis bunun iktisadî hayatın menfaati icabı olduğunu, konjonktür hareketlerinin salim bir şekilde seyrini emniyet altına aldığını ve hattâ iktisadî büyümenin asıl şartlarından biri olduğunu iddia eden müellif ve idareciler azımsanmayacak kadar çoktur.

Bununla beraber yabancı işçi itihdamının Alman ekonomisi bakımından değerlendirilmesi birbirine zıt iki veçhe arz etmektedir. Birinci görüş yukarıda ifade edildiği gibi, Almanya'nın yabancı işçi istihdamına muhtaç olduğunu, bunun iktisadî hayatın menfaati icabı olduğunu, iyi bir konjonktür seyrini emniyet altına aldığını, ücretlerin yükselmesini önleyerek Alman teşebbüslerinin içte ve dışta rekabet imkânlarının artmasına yol açtığını ve dolayısıyla iktisadî büyüme için şart olduğunu iddia ederek, yabancı işçi istihdamının bugünkü geçici ve arızî durumundan kurtarılıp, Alman işgücü hacminin devamlı bir unsuru haline getirilmesini müdafaa ederken, diğer görüşü benimseyenler tamamıyla zıt bir fikri savunmaktadır. Bunlar yabancı işçi istihdamının enflasyonu tahrik ederek, paranın satın alma gücünü zayıflattığını, suçluluk durumunu arttırdığını, yabancı iş-

çilerin sık sık hastalanmak veya fazla sayıda iş kazalarına sebebiyet vermek suretile, hattâ fazla çocuk sahibi olmak hasebiyle sosyal sigorta fonlarına ağır yükler tahmil ettiğini, ayrıca halkı rahatsız ve huzursuz kıldığını, bu bakımdan yabancı işçi istihdamından vazgeçilmesini tavsiye etmektedirler. Bilhassa İsviçrenin yabancı işçi istihdamını tahdit etmesine mukabil, F. Almanya'nın alabildiğine yabancı işçi kabul etmesi tenkitlere yol açmakta, yabancı işçilerin yükselen nispeti bazı endişelerin doğmasına sebep olmaktadır. Ancak bu hususta ileri sürülen argümanların daima sağlam esaslara dayandığını iddia etmek zordur. Çok defa münferit hâdiselerden umumi neticeler çıkarmak temayülü hâkim bulunmaktadır. Meselâ suçluluk durumundaki artış, hastalık durumu, sosyal sigorta teşkilâtının altına girdiği ağır yük, iş kazalarının kesafeti v.s. gibi hususlarda yayınlanan makaleler, hislerin harekete getirilmesine ve tahriklere yol açmaktadır. Meselenin basın ve yayın organlarındaki münakaşası esnasında fikir ve mukabil fikirler, argüman ve mukabil argümanlar ileri sürülmekte fakat objektif analizlere pek az rastlanmaktadır. Halen bir çok çevreler bu hususta kifayetsiz dokümanlara sahiptirler. Bundan dolayı ileri sürülen dağınık fikirler sağlam temellere oturtulmuş, ana hatları vazıh bir şekilde formüle edilmiş bir konseptiyondan mahrumdur.

II — ALMANYA'DA YABANCI İŞÇİ İSTİHDAMININ BAŞLICA MESELELERİ.

Bütün mes'ul şahısların ve müesseselerin halen mevcut olan iktisadî sebepler dolayısıyla, yabancı işçi istihdamının zarurî olduğunda müttefik olmasına rağmen, bu istihdamın çeşitli problemler doğurduğu hakikatini de kabul etmektedirler. Bu problemleri önce işletmecilik yönünden, daha sonra Alman toplumuna intibak bakımından olmak üzere esas itibarile iki kısımda mütalea etmek kabildir. İşletmecilikle ilgili zorlukları, yabancı işçinin temini ve işe yerleştirilmesi, mesken sağlanması, işe intibak edinceye kadar geçen devre, iş disiplini karşısındaki tutumu, işletmede kalış müddetleri ve nihayet işletmenin yabancılaştırma nispeti gibi çeşitli noktalarda incelemek mümkündür. Bunlar işletme içi problemler olarak aşağıda tetkik edilecektir. Yabancı işçilerin topluma intibakından doğan meseleler ise, yabancı işçinin zihniyet farklılığı, psikolojik durumu, eğitim ve kültür vaziyeti ve bizzat içine girdiği toplumun imkânları ve kendi-

sine karşı tutumu netcesinde meydana çıkan aksaklıklardır. Mesele-
nin Alman ekonomisi bakımından nihai değerlendirilmesine geçme-
den önce, yabancı işçi istihdamının doğurduğu güçlükleri kısaca be-
lirtmek istiyoruz.

A — Yabancı İşçi İstihdamından Doğan İşletme İçi Meseleler.

Yabancı işçinin işe alınması, yerleştirilmesi işletmeler bakımın-
dan Alman işçi istihdamında karşılıklı olmayan bir takım güçlükler ya-
ratmaktadır. Diğer taraftan bir kısım yabancı işçilerin zihniyet fark-
ları, dile yabancılık, itimatsızlık, yanlış tasavvur ve düşünceler, ist-
tikak kesp edilmemiş menfaatler, hissilik ve seyyaliyet, keza orga-
nizasyon ve sınıfl işlerdeki tecrübesizlik bazı zorluk ve gerginliklere
yol açmakta ve işletmenin sevk ve idaresini güçleştirmektedir.

a) *İşe alma ve yerleştirme* : Yabancı işçilerin Batı Almanya'da
istihdamının bazı problemlerin doğmasına yol açtığına yukarıda te-
mas etmiştik. Gerçekten hangi millete mensup olursa olsun, yabancı
bir işçinin işe alınmasının işletmeler bakımından, Alman işçile-
rine nazaran daha masraflı olduğu tesbit edilmiştir. Bunun sebep-
leri şunlardır : Her şeyden önce yabancı işçiler, başta personel dai-
resi olmak üzere alakalı daireleri, Alman işçilerine nispetle daha çok
meşgul etmektedirler. Filhakika Alman işletmeleri bunlar için ya-
bancı işçi temin eden kurumla müteaddit temaslar yapmakta, temini
istenen işçi başına muayyen bir miktar yol ve yiyecek masrafı öde-
mekte, her biri için mesken temini ve bunun temin edildiğini isbat
mecburiyetine riayet etmekte ve neticede türlü muamelelerden sonra
personel dairesine getirilen işçi, ekseriyetle, Almanca lisan bilgisin-
den yoksun, hiçbir mesleki eğitim görmemiş ve hattâ sanayide çalış-
mak hususunda hiç bir tecrübe geçirmemiş iptidai bir ziraat işçisi
vasfına haiz bulunabilmektedir.

Diğer taraftan « Batı Almanya'da çalışan yabancı işçiler, hak-
lar ve vecibeler itibarile Alman işçilerinden asla farklı değildir, her
iki grup da, hiç değilse şeklen, aynı sosyal ve malî mevzuata tâbi bu-
lunmaktadır » denmesine rağmen, bir yabancı işçinin işe alınmasın-
da bazı farklılıklar ve ayrılıklar olduğu meydandadır. Zira bir Al-
manın her hangi bir işe alınması ve istihdamı sırasında mevcut ol-
mayan formalite güçlükleri, bir yabancı için büyük ölçüde bahis ko-

nusudur. Bu formaliteler, işletmeler için zaman, yabancı işçiler için de ücret kaybına sebep olmaktadır.

Başka bir güçlük ve personel dairesi için muazzam bir iş de, işletmede çalışan Alman işçilerine, yabancı işçi istihdamının mahiyet ve zaruretlerinin anlatılmasıdır. Yabancı işçilerin istihdamı ile işletme atmosferinin zedelenmesini önlemek için, Alman işçisine, yabancı işçilerin asla Alman işçilerinin yerine istihdam edilmediği, Almanyada insangücü kaynaklarının yetersizliği sebebiyle iktisadi gelişmenin muhtaç olduğu işgücünün dışarıdan temini yoluna gidildiği, Alman halkının tam istihdamının bundan haleldar olmayacağı, gelen yabancı işçilere, yurttaşlarının yerini alan birer düşman nazarı ile değil, Alman ekonomisinin gelişmesine yardımcı bir unsur gözüle bakmaları ve vatanlarından ve yuvalarından uzak olan bu kişilere yakınlık göstermeleri icabettiği anlatılmalıdır. Bu arada, bilhassa işletmede yabancı işçileri emrinde çalıştıracak olan seflere hitap edilmeli ve peşin hükümlerin tasfiyesine çalışılmalıdır. Bütün bunlar bir Almanın işe alınmasında ve istihdamında ihtiyaç duyulmayan zaruretlerdir. Diğer yönden bütün formaliteleri ikmal edilmiş olan bir yabancı işçinin, işletme içinde muayyen bir kısımda istihdam edilmesi de diğer bazı güçlüklerle sebebiyet vermektedir. Bu hususta alâkalının eğitim durumu, iş tecrübesi ve fizikî hususiyetleri dikkate alınmak icabetmektedir. Bu mevzuda yapılan geniş denemeler bazı muvaffak neticeler vermiştir. Şöyle ki, yabancı işçiye işyerinde, önce basit bir iş verilmekte, bu işte prodüktif çalışıp çalışmadığı müşahede altına alınmaktadır. Bu müşahede bilhassa yabancı işçinin kabiliyet, ehliyet, işe alışkanlık ve kendisini işe vermediği noktalar üzerinde toplanmaktadır. Yabancı işçi ancak bu hususlar tesbit edildikten sonra, aslı ve devamlı işyerine nakledilmektedir. Bu takdirde devamlı işyeri, işçinin haiz olduğu vasıflara uygun olduğu için, karşılıklı bir tatmin doğmakta ve bu yoldan bir çok engeller ortadan kaldırılmaktadır. Filhakika yabancı işçiler kendi kabiliyet, vasıf ve temayüllerine uygun işlerde çalıştırıldıkları takdirde, hem verimliliklerinin arttığı ve iş kazalarının azaldığı, hem de işçi devrinin düştüğü tesbit edilmiştir.

b) *İşe intibak ve iş disiplini* : Yabancı işçilerin mesleki eğitimleri umumiyetle çok zayıftır. Bundan dolayı yabancı işçilerin büyük bir kısmı yardımcı işçi durumundadır. Ayrıca bir çokları çeşitli mesleklerde çalışmışlar, hemen her şeyi tatbikat içinde öğrenmeye alışmışlardır. Umumiyetle çok kabiliyetlidirler ve hayret edilecek

bir süratle kendilerine gösterilen işi öğrenmektedirler. Ancak Alman dilini konuşup anlayamamaları bunların yeni işlerine intibak devresini kısmen uzatmaktadır. Nitekim yabancı işçilerin bir işe yerleştirilmeleri, bütün formalitelerin ikmalî, işe alıştırılmaları ve çalıştırlmaları çevre ile tanışmaları hususunda belli başlı engeli, dil ayrılığının teşkil ettiğini bir çok Alman işverenleri ve işletmelerin personel idarecileri ifade etmişlerdir. Bu engelin bertaraf edilebilmesi için, gerçi tercümanlık müessesesi ihdas edilmişse de, bugüne kadar edinilen tecrübeler, tercümanlık müessesesinin tatminkâr bir netice vermediğini göstermektedir. Bu durum karşısında bazı çevreler yabancı işçilerin ancak adi, kirli ve primitif işlerde istihdamının rasyonel olacağı fikrini müdafaa etmektedirler. Ancak bu hususta bir ummîleştirmeye gitmenin asla doğru olmayacağını hemen belirtmek icabeder. Umumiyetle yabancı işçilerde, kendilerine insanî davranıldığı ve birlikte çalıştıkları Alman işçilerine nazaran başka türlü muamele edilmediği hissi uyandırıldığı takdirde, işe intibak hususundaki güçlükler azalmaktadır. Bundan dolayı bir işletmede görülmesi icabeden nahos, sevimsiz ve verimsiz işlerin hepsini de yabancı işçilere devretmekten kaçınılmalıdır. Yabancı işçilerin doğrudan doğruya temas ve münasebette buldukları ustalar, kısım sefleri ve âmirlerin bu hususlara bilhassa dikkat ve riayet etmeleri gerekmektedir.

İşe intibaksızlıklar bilhassa hiç bir modern sanayi işletmesinde çalışmamış işçilerde olmaktadır. Zira ilk defa bir fabrikada işe başlayan insanlar, yabancısı oldukları bir hayat ve çalışma temposu ile karşı karşıya kalırlar. Sanayideki posta usulüne göre gece mesaisi, günün doğmasıyla uyanan ve batmasıyla uyuyan köylüler için, gerçekten yeni ve alışılmamış bir hayat tarzıdır. Sınaf işletmelerdeki toz, korkunç gürültü, yerine göre sıcaklık veya soğukluk karşısında hassasiyet göstermeler, işletme idarecileri için sabır ve sükûnetle karşılanması icap eden tezahürlerdir. Bu gibi insanlardan, bugünden yarına, yerleşmiş sanayi işçisinin disiplinini beklemek doğru olmaz. Modern işletmelerdeki akort ücret sistemi, işletme disiplinine ait kaide ve normlara uymak, giriş çıkış kartları basmak gibi mecburiyetler, ilk defa sanayi hayatına başlayan yabancı işçiler için, rahatsız edici, hattâ korkutucu kaide ve tedbirlerdir. Vaktin nakit olduğunu, aynı işletmenin başka bir kısmında çalışan hemşehrileriyle konuşmanın yasak bulunduğunu, her camı isteyişte işin terk edilemeyeceğini, bıkkınlık hallerinde evin yolunun tutulamayacağını, köyden gelmiş yabancı işçilere ancak zamanla anlatmak ve

öğretmek kabildir. 20 - 30 sene tabiatla iç içe çalışmış olan ve köyünün bütün ırmaklarını yakından tanıyan bir insanı, 8 saat müddetle işletmenin sıkıcı bir köşesinde çalışmağa icbar etmek kolay bir iş değildir. Yapılan müşahedeler, bu tip işçinin fabrika salonunun penceresinden yeni çiçek açmış bir elma ağacını nasıl sevgiyle seyrettiğini ve bu arada bir köy türküsü mırıldandığını göstermiştir. Bu bir hasretin ve nostaljinin ifadesidir. Binaenaleyh yabancı işçinin meslekî, içtimâî ve siyasî bakımından yeni bir hayata intibakî bahis konusudur. İşletme idaresinin her şeyden evvel meslekî intibak hususunda büyük alâka ve menfaati olduğu aşikârdır. Fakat yabancı işçi sadece bir «işgücü» değil, bir insan ve cemiyetin bir uzvudur. Binaenaleyh sırf boş bir iş yerinin doldurulması maksadiyle yabancı işçi çalıştıran işletme idarecileri, hatalı bir görüşe sahip bulunmaktadır.

Hususiyle maden ocaklarında çalıştırılacak yabancı işçiler ehemmiyetli müşküllere yol açmaktadır. Zira maden ocaklarının bazı hususiyetleri vardır ve tabiat içinde doğmuş, yaşamış ve büyümüş bir insan için, madencilik katlanılması cidden zor bir iştir. Zira yerin yüzlerce metre derinliğinde, ışıktan ve temiz havadan mahrum olarak sıkışık yerlerde çalışmak, insanlarda hem bedenî, hem ruhî bazı şartlar isteyen bir husustur.

Yapılan bütün denemeler, güneyli yabancı işçiye iş yerlerinde, önce kapalı salonlarda iş verilmesinin doğru olmadığını göstermektedir. Ayrıca kayan şeritler başında veya bir makina başında da iş verilmemelidir. Yabancı işçinin işe intibakında karşılaşılan güçlüklerin giderilmesi hususundaki tedbirleri hülâsa etmek gerekirse, işletme idarecisine düşen vazife, önce bunların Alman cemiyetine aykırı düşen bazı davranışlarını müsamaha ile karşılamak, sonra da işletmedeki çalışma ritmine uymaları, iş kazalarından korunma usullerine riayet etmeleri hususunda kendilerine gerekli bilgiyi sabır ve güleryüze anlatmaktır. Ayrıca işletmeler, herşeyden evvel, yabancı işçilere Almanca dilinin öğrenilmesindeki lüzum ve zarureti anlatmalıdırlar. Bu suretle sadece işe intibak kolaylaştırılmış olmaz, ayrıca yabancılar için mesleki ilerleme de emniyet altına alınmış olur. Çünkü Almanca öğrenen her yabancı işçi, daha çok yükselme ve ilerleme şansına sahiptir. Filhakika yapılan tecrübeler, yabancı işçilerin muayyen bir çalışma süresi zarfında kalifiye birer eleman haline gelecek kabiliyeti haiz olduklarını göstermiştir. Böyle bir kalifikasyon ise, hem Alman ekonomisi bakımından arzuya şayandır,

hem de yabancı işçilere vatanlarına avdetlerinde kalkınma gayretlerine vasıflı bir eleman olarak katılma imkânını bahşeder.

c) Devamsızlık, hastalık, izni geçirme ve yüksek işçi devri :

Diğer bir meseleyi, yabancı işçilerin hastalık durumu, devamsızlıkları ve yer değiştirmeleri teşkil etmektedir. Yapılan tecrübeler, yabancı işçilerin hastalık ve devamsızlık hallerinin yerlilerden fazla olmadığını göstermiştir. Filhakika başlangıçtaki alışma durumlarını bundan istisna etmek icap eder. Bu başlangıç müddeti içinde bilhassa soğuk almalar ve mide sancuları şikâyetleri mühim bir yer işgal etmektedir. Bu kabil hastalıkları, yabancı işçileri iyi ısıtılmış lojmanlarda iskân etmek ve Alman mutbağına intibak etmelerini sağlamak neticesinde bertaraf etmek kabildir.

Bundan başka, iş yerini haber vermeden terketme, izinleri geçirme, temariüz halleri vesaire gibi vakalar istihsâl vetiresini aksatıcı hâdiselerdir. Bu durumun yabancı işçilere müşahede tarikiyle anlatılması lâzımdır. Yabancı işçilerin oldukça ehemmiyetli bir kısmı aldıkları izinden vaktinde avdet etmemektedirler. Bunda, vatan ve aile hasretinin büyük tesiri olduğu muhakkaktır. Bunu önlemek için işletmeler, yurtlarına gitmeleri çok zaman alan işçilere yolda geçecek müddetler için ücretsiz izin vermelidir. Ayrıca, hususiyle yaz aylarında alınan izinlerin haftalarca geçirilmesi, alâkalıların köylerinde ziraf işlerle uğraşmaları zaruretinden doğmaktadır. Bu takdirde, hiç değilse vaktinde dönemiyeceklerini işletmeye bildirmeleri icabettiğinin, hastalık halinde ise, ellerindeki raporu çalıştıkları fabrikaya göndermelerinin hem işletmenin personel durumunu ayarlayabilmesi, hem de iznini geçirmiş olarak dönenlerin yerine başka işçi alınıp, kendisinin işsiz kalmamasını temin bakımından lüzumlu olduğunun yabancı işçilere izah edilmesi lâzımdır.

İşçi devri ise, en çok vatan hasreti ve vatandan gelen mektuplar ve telgraflar neticesinde meydana gelmektedir. Ayrıca işverenler, muayyen bir işe uygun olmadığını anladıkları işçilerin iş akidlerini fesh etmekte, bu da işçi devrine yol açmaktadır. Şu halde bu hususta iki taraflı sebepler ve neticeler bahis konusudur. Fakat işçi devrinde en mühim faktör, yabancı işçilerin, daha iyi istihdam şartlarına kavuşmak istemeleri yüzünden, Almanya içinde başka işletmelere intikal arzularıdır. Bütün bunlara rağmen, yabancı işçilere ait işyerini değiştirme rakkamları, bidayetteki üç aydan sarfınazar

edildiği takdirde, Alman işçilerine ait rakkamlardan pek farklı değildir. Fakat ilk üç ay zarfında yabancı işçiler arasındaki işçi devri, ortalama olarak, Almanlardan fazladır. Bunda da, yukarıda temas ettiğimiz gibi, işverenlerin muayyen bir işe uygun görmedikleri işçinin iş akdini feshedip, başka işletmelere geçmelerine müsaade etmeleri büyük bir rol oynamakta veya işçinin gelmeden önce, kendisine verilecek iş hakkında yanlış bazı kanaatlere sahip olması başlıca sebebi teşkil etmektedir. Meselâ diplomalı bir hemşirenin yanlışlıkla Almanyada bir otele bulaşık yıkamak üzere transferi, bir hastahane veya klinikte çalışmayı tahayyül eden işçi için büyük ve nahos bir sürpriz teşkil etmektedir. Bu gibi olaylar da ilk aylarda işçi devrinin yüksek oranlara varmasında âmil olmaktadır. Bu nispet, Ford fabrikalarında % 40 gibi yüksek bir seviyeye varmaktadır. Fakat işletme idarecileri bunu normal karşıladıklarını beyan ederek, « bir kriz halinde önce akitlerini feshedeceğimiz işçiler yabancı işçiler değil, fakat verimsiz işçilerdir » demektedirler.

Filhakika yabancı işçilerin (bilhassa cenupluların) kabiliyeti kendilerini yardımcı işçilikten vasıflı işçiliğe daha çabuk yükseltmekte. bittabi bu durum karşısında işçi devri nispeti azalmaktadır.

B — Yabancı İşçi İstihdamından Doğan İşletme Dışı Problemler.

Yabancı işçilerin zihniyet ve davranışlarının farklılığı, bunların Alman sosyal hayatına intibak etmelerini güçleştirmektedir. Alman dilini bilmemeleri, Alman cemiyetinin örf ve adetlerine yabancı olmaları ve her şeyden evvel başka iklimin insanı ve başka bir yarıdılığa, başka bir mantaliteye sahip bulunmaları, Alman cemiyetine intibak devresini uzatmaktadır.

Diğer taraftan, bunların çeşitli sebeplerle Alman halk efkârı tarafından benimsenmemesi de intibak hususundaki güçlükleri arttırmaktadır.

a) Cemiyete intibak hususunda karşılaşılan problemler.

Yabancı işçilerin Alman ekonomik ve sosyal hayatına intibaklarından meydana gelen bir çok müşküllerin sebeplerini umumiyetle güney memleketlerinden gelen bu insanların zihniyet ve davranışlarında aramak icap eder. Bunları esas itibariyle psikolojik zor-

luklar olarak vasıflandırmak kabildir. Gerçekten bu zorlukların ancak yabancı işçilerin hususiyetlerine vukuf suretiyle bertaraf edilmesi kabildir. Ekseriya yabancı işçilere tıpkı Almanlar gibi muamele etmek, zorlukları azaltmak yerine, çoğaltmaktadır. Diğer taraftan intibakın bir zaman ve sabır meselesi olduğunu da unutmamak lâzımdır. Aslında tam bir intibak gayri kabildir ve belki arzuya şayan da değildir. Gerçekten yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, umumiyetle güney memleketlerinden gelen bu insanların başka düşünüş tarzına sahip, başka zihniyet ve davranışta olduklarını bilmek, bu husustaki güçlükleri yenmek için ilk şarttır.

Filhakika güney memleketleriyle kuzey insanları arasında bir çok farklar olduğu malumdur. Bunların başında iklim, tabiat, tarihî gelişme, kültür, talim ve terbiye ve içtimâî yapı farkları gelmektedir. Bu kabil faktörlerin derinliği ve buudu dahi, tam bir intibakın imkânsız olduğunu açıkça göstermektedir.

İklimin hayat ritmi üzerindeki tesirleri : Güney iklimi kuzeye nazaran hayat ve yaşama ritmi üzerinde tamamen başka tesirler göstermektedir. İnsanlar bir taraftan canlı, diğer taraftan daha az intizamlı ve vazifeye bağlıdır. Aslında cenup iklimi bu insanların gerek hususi hayatlarında, gerek iktisadi faaliyetlerinde bazı itiyatların doğup yerleşmesine sebep olmakta ve çalışmanın intizam, âhenk ve ihtiras içinde cereyanına, kısmen dahi olsa, engel teşkil etmektedir. Gerçi Güneylilerin Kuzeylilere nazaran çalışma hususunda daha az istekli olduklarını söylemeğe imkân yoksa da, bu insanların çalışma hususundaki görüş, anlayış, ve davranışlarının farklı olduğunu da unutmamak lâzımdır.

Cenup memleketlerinde hayat ve yaşama telâkkisi : Cenup insanları umumiyetle çalışmak için yaşama yerine, yaşayabilmek için çalışma gibi bir zihniyete sahiptirler. Bu düşünce, umumiyetle eski Roma ve Yunan tefekkür tarzının bir mahsulüdür. O devirlerin insanları el işinin aslında kölelere mahsus bir çalışma olduğu noktadan hareket etmekte ve köle olmayanların daha ziyade fikrî işlerle uğraşması lâzımgeldiği kanaatinde idiler. Ayrıca bunlar metaekonomik faktörlere, refah, konfor ve tekniğe nazaran daha büyük ehemmiyet vermekteydiler. Fatalizm mahiyet ve hüviyetini aldığı müddetçe dinin de, insanları maddiyattan maneviyata yönelttiği, kanaatkâr yaptığı bir gerçektir. Bunlara ilâveten tabiat güzellikleri, harikulâ-

de sahiller ve mavi denizler insanları, kuzeylilere nazaran daha çok tabiata bağlamaktadır.

Ancak bugün durum bir hayli değişmiştir. Filhakika güneyli yabancı işçilerden Batı Alman işletmelerinde fazla mesai yapma arzuları ve büyük ölçüde tasarruf temayülleri, nihayet yurtlarına mümkün olduğu kadar fazla para göndermek gayeleri bunun delilidir. Bununla beraber, bu insanların maddî işlere karşı menşelerinden gelen davranışları, bütün tezahürleriyle ortadan kalkmış da değildir.

Öte yandan güneylilerin meslekî eğitimleri umumiyetle çok zayıftır. Bundan dolayı cenup memleketlerinden gelen işçilerin büyük bir kısmı yardımcı işçi durumundadır. Ayrıca bir çokları bir çok mesleklerde çalışmış kimselerdir. Tabii bu vaziyet Alman işçileri tarafından garipsenmektedir. Çünkü kuzeyli işçi hayatında tek bir meslek edinmiş, burada yetişmiş, mesleğinin diplomasını iftiharla evinin duvarına asmıştır. Alman, mesleğinde nazarı ve pratik bakımlardan tam mânasiyle yetişmiş bir insandır. Buna mukabil cenuplu, hemen her şeyi tatbikat içinde öğrenmeğe çalışmıştır. Bunun diploması kendi kabiliyet ve ehliyetidir. Ustahğa yükselirse, bu fevkalâde bir kabiliyetin neticesidir. Bir çok sahalarda çalışmaktan zevk duyar. Çok taraflılık ve sık sık iş ve meslek değiştirme, onun için bir eğlence ve ihtiyaç haline gelmiştir. Güneyli, belki işinde derinliklere inmez, daha çok fantaziye meyyaldir. Teoriden hoşlanmaz, fakat kabiliyetlidir ve hayret edilecek bir süratle yeni mesleğini öğrenir. Bir meslekten bir mesleğe geçiş elbette verimliliğe tesir etmektedir. İş yeri değiştirme de bundan ileri gelmektedir. Güneylilerin kabiliyeti, kendilerini yardımcı işçilikten daha çabuk vasıflı işçi haline getirmektedir. Bittabi bu durum karşısında işçi devri azalmaktadır.

Cenupluların cemiyet ve iktisadi hayata karşı davranışları :

Güneylilerin nazarında prestij ve içtimai bakımdan nüfuzlu mevkiler, servet ve zenginlik, refah ve maddi kıymetlere nazaran çok daha mühimdir. Zira Güney memleketlerinde içtimai münasebetler daha çok ferdî ve şahsî bir karaktere sahiptir. Buna karşı Kuzeyde içtimai ve iktisadi hayattaki münasebetler objektif, maddî ve gayri şahsîdir. Güneyde ise, sempati ve antipatinin, dostluk ve düşmanlığın ve hususiyle aile ve akrabalık münasebetlerinin âmme ve ekonomik hayattaki ağırlığı pek fazladır.

Bütün bu sebeplerden dolayı güneyli şahsî muamele bekler ve ister. Sadece insanlar arasında farkedilmeden yaşayan bir kimse olmağı arzulamaz. Hararetle karşılanmak, sempatiye mazhar olmak, açık ve kalbî samimiyet ister, yaptığı işin takdir edilmesine büyük kıymet verir. Bundan dolayı yerli işçilerle aynı haklar ve ücretler onu her hal ve kârda tatmin etmez. Daima işverenin ve ustasının kendisine karşı gülümsiyen çehrelerini görmek ister.

Buna mukabil kuzeyli işçi soğuk ve objektiftir. Umumiyetle dü-rüst, âdil ve kayırılmağa karşıdır. Bunların dışında, insanların aşırı derecede şahsî muamelelere tâbi tutulması bazı kötü durumların, adaletsizliklerin ve farklılıkların doğmasına imkân vermektedir. Güneyli ise, menşei itibariyle münasebette bulunduğu insanlara karşı şüphecedir. Herkesin kendisini aldatacağını sanır, kimseye itimat etmez. Bütün bunlar ufak tefek yalancılıklara meydan vermektedir. Bunlar kimseyi aldatmak için yalan söylemezler, daha çok başlarına gelen ufak tefek müşkülleri ortadan kaldırmak, hedefe ulaşmak maksadiyle hilâfı hakikat beyanda bulunurlar.

Güneyliler, kuzey memleketlerinde içtimai münasebetlerin belki fazla sert, fakat objektif ve gayrı şahsi olduğunu zamanla öğrenmektedirler. Meselâ Almanyada içtimai normların sert, farklı muamelelerin ve şahsi arzuların nadir olduğunu ancak bir müddet sonra öğrenmektedirler.

Güneyli, yaşadığı cemiyetteki nizamlara emir ve yasaklara pek riayet etmemektedir. Kanunlardan kaçma, mevzuatta boşluklar arama Güneyliler için umumiyetle normal davranışlardır. Bu bakımdan yabancı işçilerin hayat ve çalışma münasebetleri bakımından esaslı şekilde aydınlatılmaları zaruridir. Akdin feshine ait işverenin hakları fazla sert tutulmamalıdır. Ayrıca büyük sanayi şehirlerinde yaşama meselesi de ayrı bir müşkül doğurmaktadır. Nitekim Almanya'ya gelen yabancı işçilerin umumiyetle köy ve zirai bölgelerden gelmiş olması, bu insanlar için aile ve klana bağlılık, birden bire büyük şehirlerde kendisinin yalnızlığını hissettirmektedir. Büyük şehirlerin anonimliği, modern insanların hayat tarzlarındaki başkalık onları şaşırtmaktadır. Bütün bunların yanında, modern sanayi cemiyetinin icaplarına uymak, intibak etmek zorunda olan her yabancı şahıs bazı hayal kırıklıklarından sakınamaz. Cemiyete intibak etmesi beklenen her yabancı işçi, buna mukabil bir çok hallerde Alman cemiyetinin mukavemeti, çekingenliği ile karşılaşmaktadır. Bun-

dan dolayı Alman halkına, vakıalar ve yabancı işçilere olan ihtiyaç, bunların menseleri, hayat durumları hakkında bilgi verilmesi zaruridir. Bunun yanında yabancı işçinin Almanyaya gelmeden önce Alman sosyal hayatı, örf ve âdetleri hakkında bilgi sahibi edilmesinin ve hiç değilse gündelik ihtiyaçlarını temin edebilecek kadar Almanca öğrenmesinin temini şarttır. Bundan dolayı bir çok işverenler, çalışmak üzere Almanyaya gönderilecek olan yabancı işçilere muayyen ve zaruri hadler içinde Almanca dilinin öğretilmesini istemekte ve hatta bazı firmalar o ülkelerde mesleki eğitim kursları dahi açmaktadırlar. Nitekim Almanyanın tanınmış teşebbüslerinden olan Siemens firması memleketimizde bahis konusu tedbiri almıştır. Buna mukabil yabancı işçiler çok hallerde Almanyayı mahallinde ve çalışıp yaşadıkları çevre içinde tanımaya ehemmiyet vermektedirler. Buna rağmen Alman işverenin istegi yerine getirildiği takdirde, yabancı işçinin Alman cemiyetine intibakının daha çabuk ve kolay olacağı ve husule gelen bir çok nahoş durumların bertaraf edileceği aşikârdır.

b) Mesken temininde karşılaşılan güçlükler :

Sayıları bir milyonu aşmış bulunan yabancı işçilerin Alman işletmelerinde çalışması elbette bir çok sosyal meselelerin doğmasına sebebiyet vermektedir. Herşeyden önce yabancı işçilerin iskânı, hem bunları istihdam eden işverenler için, hem de işçiler için başlı başına bir problem teşkil etmektedir.

Diğer taraftan Alman işletmeleriyle yabancı işçiler arasındaki münasebetlerin normalleşmesi bakımından çok mühim bir mesele de, bu işçilerin aileleriyle birlikte gelip yerleşmeleridir. Bu durum, yabancı işçinin uzunca müddet bir işletmede kalmasını temin bakımından da çok mühim bir mesele teşkil etmektedir. Filhakika işletmeler, yabancı işçiyi ancak ailesiyle birlikte oturabileceği bir meskene yerleştirebildiği takdirde, bu işçilere devamlı işgücü nazarıyla bakabilirler. Aksi halde, mesken meselesi işçi devrini teşvik etmekte devam edecektir. Aslında yabancı işçilerin celp ve temini için hayli bir masraf ihtiyar etmiş olan bir işletme, bu masrafları ancak yabancı işçi en az 2-3 yıl o işletmede çalıştığı takdirde karşılayabilmektedir. Bu itibarla meselenin kısa zamanda hal edilmesi zarureti meydandadır. Bu tedbir, Alman sanayinin rantabl çalışmasını temin bakımından zaruri olduğu gibi, iskân işinin insan haysiyetine yakışır şekilde yürütülmesi bakımından da şarttır. Aynı tedbir, istihdam edilen yabancı işçinin moralini takviye ve verimli çalışmasını temin

hususunda da faydalıdır. Zira yabancı işçilerin aile, karı ve çocuklarından ayrı tutulması, gayri tabii bir durumun doğmasına yol açmakta ve buna bağlı olarak bir çok nahış vaziyetler hasıl olmaktadır.

Ayrıca mesken meselesinin halli aynı zamanda beslenme problemini de büyük ölçüde çözecektir. Yabancı işçiler Alman mutfağına intibakta güçlük çektikleri için, umumiyetle kendi yemeklerini kendileri hazırlama temayülündedir. Fakat mevcut mesken durumu bu hususta da güçlükler sebeptir. Sıhhi meskenlerin kiralari çok yüksek, bu kirayı ödemeye razı olunsa dahi sayıları gayet azdır ve buna ilâveten ev sahipleri bu meskenleri yabancı işçilere kiralamaktan imtina etmektedirler. Alman işçileri için dahi tatminkâr kalite ve sayıda lojman temin edilememektedir. Bu durum karşısında, mesken buhranını önlemek ancak hükümet - işveren ve hattâ halkın işbirliği sayesinde mümkün olabilecektir. Aksi halde, mesele iktisadi ve sosyal yönlü bir problem mahiyetini muhafaza edecek ve gittikçe artan mahzurlar doğuracaktır.

c) *Alman Halk efkârı ve yabancı işçiler :*

Alman basınında sık sık rastlanan yazılardan ve hattâ bazı tanınmış Alman politikacılarının gelecek seçimlere hazırlık mahiyetindeki vaadlerinden anlaşıldığına göre, Alman halkı yabancı işçi istihdamının aleyhindedir. Bu davranış tarzını işletmelerde alt kademelerde çalışan işçilerin yabancı işçilere karşı olan davranışlarından başlayarak, kapılarında « buraya yabancı işçi giremez » veya « Almanya bizindir » gibi nahış dövizler asan lokanta, kahve ve lokallerin mevcudiyetinden de kolayca anlayabiliriz. Bu neviden bir davranışı, Alman halkının millî egoizmine bağlamak mümkün ise de, esas sebebin ekonomik olduğu kanaatindeyiz. Zira yabancı işçi, emek talebi ile emek arzı arasındaki fark süratle azaltmış ve ücretlerin alabildiğine yükselmesine engel olmuştur. Diğer taraftan muhafazakâr çevreler, cemiyetteki her kötü gelişmeyi yabancı işçilere yüklemekte, eski Alman neslinin özlemini duymaktadırlar. Bu bakımdan Alman iktisadi gelişmesinin ancak ve ancak yabancı işgücü istihdamı suretile devam ettirilebileceği Alman halk efkârına izah edilmediği müddetçe, yabancı işçinin istihdam edildiği işyerlerinde münasebetlerin gittikçe normalleşmesine ve işletme içi huzurun temin edilmesine rağmen, Alman âmme hayatında gittikçe büyüyen bir huzursuzluğun doğması gibi paradoksal bir durum meydana gelebilir. Yabancı memleketlere mensup bir azınlık, hem de müdafaasız bir azın-

lık, işletmeler dışında her zaman, her bakımdan ve her taraftan git-tikçe artan kriminal hadiselerin, bozulan ahlâkın veya meydana ge-len ekonomik krizlerin belli başlı suçlusu olarak mütalea edilebilir.

Aslında kriminal istatistikler sadece Almanları ve yabancıları birbirinden ayırmakta ve kabili izah teknik sebeplerden dolayı, ya-bancuları tâbi gruplar halinde mütalea etmemektedirler. Fakat ya-bancılara mahsus kriminal hadiseler, sadece yabancı işçilerin yol açtıkları suçluluk hadiseleri olarak görülmekte veya gösterilmek-tedir. Halbuki yabancıların sırf yabancı işçilerden ibaret olmadığı meydandadır. Bunlar arasında yabancı devletlere ait birlikler, ya-bancı talebe, hatta seyahat eden profesyonel caniler de vardır. Me-selenin bu şekilde bir ayırma tâbi tutulması, bugüne kadar ancak münferit hallere inhisar etmiştir. Fakat bilfarz Kuzey - Ren Vest-falya'da bilhassa suçluluk istatistiklerinde göze batan çok sayıda hadiselere yol açan İngilizler yer almışsa, yahut milletlerarası kri-minel tiplerin tahsisen faaliyet icra ettikleri mahaller olarak tanı-man büyük şehirlerde suçluluk artarsa, bu gibi hadiseler basında çok defa ve kolayca yabancı işçilerin kriminal marifetleri olarak yer alabilmektedir.

Bundan başka yukarıdaki iddialara rağmen, kriminal istatis-tiklerde Almanya'daki yabancıların suçluluk durumlarının vasatın üstünde gösterildiği bir hale rastlamak da kabil değildir.

Aynı şekilde yabancı işçilerin sık sık hastalandıkları, çok çocuk-lu oldukları için, fazla çocuk zammı aldıkları, iş kazalarının yabancı işçiler yüzünden arttığı, yukarıda sayılan sebepler neticesinde sos-yal sigorta fonlarının eridiği ve sosyal sigorta teşkilâtına ağır yük-lere tahmil edildiği söylentileri, halkı yabancı işçilere cephe almağa sevketmekte ve tahriklere ve hislerin harekete getirilmesine sebep olmaktadır. Bu kabil iddialar, yabancı işçiler meselesi ile alâkalı ola-rak, âmme hayatında yabancı işçi mevzuunun istismarına imkân ver-mektedir.

Ancak meseleye gerçekten vâkıf olan çevreler, işletmelerde has-talık sebebile vücut bulan devamsızlıkların, çocuk parasına müsta-hak olmanın yahut işçi devrindeki yüksek nispetin, yabancı işçilerin yol açtıkları ve sebebiyet verdikleri bir durum olmadığına, takdire değer bir ısrarla işaret etmektedirler.

Mesele halen basında, radyo ve televizyon programlarında münakaşa edilmektedir. Ancak bu münakaşalardan anlaşıldığına göre, bir çok çevreler yabancı işçiler konusunda kâfi dokümana sahip bulunmamakta ve bu bakımdan objektif analizlere gidilememektedir.

III — NETİCE :

Yabancı işçi istihdamı ve bundan doğan problemler Alman halk efkârını birinci derecede ilgilendiren mevzulardan biri haline gelmiştir. İsviçre yabancı işçi istihdamını tahdit ederken, Almanya'nın alabildiğine yabancı işçi çalıştırması, bazı endişelere ve tenkitlere yol açmaktadır. Fakat hemen şunu da ilâve etmek isteriz ki, bu endişe ve tenkitler çoğu kifayetsiz dökümanlara dayanılmak suretiyle yapılmakta ve objektif olmaktan uzak bulunmaktadır.

Diğer taraftan yabancı işçi stihdamı bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da artacaktır. Zira bir taraftan iktisadî büyüme, diğer yönden nüfus bünyesinin tesiriyle çalışabilecek yaşta olanların sayısında, 1964 de nazaran 1970 e kadar 460 000 miktarında muhtemel bir azalma, bunda müessir olacaktır. Kuvvetli şekilde artan emek prodüktivitesi dahi, iktisadî hayatın mütemadiyen artan işgücü taleplerine engel olamayacaktır. Şu halde, Federal Almanya yabancı işçi celp ve istihdamına daha fazla muhtaç duruma gelecektir. Bu durum, bazı çevrelere göre, aslında iktisadî hayatın menfaati icabıdır ve sıhhatli bir konjonktür seyrini emniyet altına almaktadır ve nihayet iktisadî büyümenin bir şartıdır. Federal Almanya emek piyasasındaki açığı gidermek için bir taraftan teknik ilerlemeye, diğer taraftan yabancı işçi istihdamına muhtaçtır. Bu bakımdan yabancı işçi istihdamı bugünkü geçici ve arızî durumdan kurtarılmalı ve Alman işgücü hacminin devamlı bir unsuru haline getirilmelidir. Yabancı işçilerin kütle halinde Almanya'da istihdamının, bugünkü tam istihdam durumunu tehdit ettiği yolundaki iddialar ne bugün için, ne görünebilen bir gelecek için varittir. Bu hususta Alman nüfus istatistikleri en büyük delili teşkil etmektedir. Şayet günün birinde fazla emek arzı ile karşılaşılırsa, bu takdirde yeni yabancı işçi tedarikini frenlemek kabildir.

Alman işçilerinde ve umumiyetle Alman halkında yabancı işçilere karşı, husumet demeyelim, fakat menfi davranış, bu zümrenin umumiyetle ücretleri düşürücü bir rol oynamasından, ileri gelmek-

tedir. Ayrıca bu nevi bir davranışta, Almanya'nın bazı kısımlarında, yabancılar karşı beslenen gayri dostane hislerin de rolü vardır. Bundan dolayı Alman halkına herşeyden önce yabancı işgücünün Alman ekonomisi için taşıdığı önem izah edilmelidir. Böylece toplumun yabancı işçiye karşı çekingen davranması, her türlü düzensizliğin sebebini yabancı işçi istihdamında araması önlenmiş olur.

Elbette bir buçuk milyona yakın yabancı işçinin istihdamı bugün için bir takım sosyal problemler doğurmaktadır. Fakat yabancı işçilerin işletme ve sosyal hayatla kaynaştırılmasındaki muvaffakiyetsizliği, sadece yabancı işçilerde ve bunları istihdam eden müesseselerde aramamalıdır. Bu sadece yabancı işçilerin veya dolayısıyla alâkalı müesseselerin değil, bütün âmmenin de bir vazifesidir. Her şeyden evvel, basın ve diğer yayınlar yabancı işçi istihdamı ile alâkalı iktisadî ve siyasî problemleri objektif şekilde ele almalı ve halka anlatmalıdır.

Filhakika yabancı işçiler Almanya'da bir köle değil, Alman vatandaşlarıyla aynı hak ve vecibelere sahip hür insanlar sıfatıyla çalışmaktadırlar. Bu durumun yalnız Alman halk efkârına değil, aynı zamanda kendilerine de izahında fayda vardır.

Diğer taraftan güneyli işçinin işletmeye intibakı ve o işletmenin devamlı bir unsuru haline gelebilmesi için, işverenlerin veya yabancı işçiyi emrinde çalıştıracak ustaların dikkat etmeleri icabeden noktalar vardır. Bunların başında « insanca bir muameleye tabi tutulmak » gelmektedir. Buradaki « insanca » mefhumu, güney memleketlerinde anlaşılan mânâda ele alınmalıdır. Zira bu mânâda « insanca » demek, hararet, şahsî münasebet, ihtimam ve arkadaşlık demektir. Alman işverenlerinin Alman işçilerine karşı davranışları bir ölçü olmamalıdır. Hattâ bu arada dil zorluğu dahi ciddî bir engel teşkil etmez. Biraz gülümseme ve hoş muamele kâfidir. Bir çok Alman işverenleri güneylilerin çalışmalarından memnun olmakla beraber, bunlara sırf işgücü, bir ekonomik faktör nazariyle bakmaktadırlar. Keza Alman işçileri de çok defa meselenin insanî - beşerî cephesini unutmaktadırlar. Bu da yabancı işçilerin muhite intibak edememesine, sık sık işyeri değiştirmesine, dolayısıyla daha az produktif olmasına sebep olmaktadır.

Yabancı işçilerin Alman sosyal hayatına intibaklarını kolaylaştıracak diğer bir husus ta, işçilerin aileleriyle birlikte gelip yerleş-

meleridir. Bu da ancak mesken problemini halletmek suretiyle temin edilebilir.

Hülâsa yabancı işçi istihdamı bundan böyle Alman işgücü hacminin oynak ve hareketli bir kısmını teşkil etmelidir ve her zaman iktisadî hayatın günlük ihtiyaçlarına intibak edecek surette şekillendirilmelidir. Bundan dolayı uzun vadeli olarak emek piyasası araştırmalarının esaslı şekilde yürütülmesi suretiyle mutalar toplanmalı ve bu mutalar işgüçlerine olan muhtemel ihtiyaçların tesbiti hususunda işverenlere, resmî mercilere ve idarî makamlara yabancı işçi istihdamı hususunda rehberlik etmelidir. Bu suretle zaruri sosyal tedbirler alınmalı ve yabancı işgücü istihdamı devamlı bir iktisadî büyüme için bir temel teşkil etmelidir.

Bu Makalenin Yazılmasında Faydalanılan Eserler

- 1) KATTENSTROTH, Ludwig : Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland; Bundesarbeitsblatt, Stuttgart und Köln, 2. April, heft, 1966, Nr. 8.
- 2) SABEL, Anton : Arbeitsmarkt in Bewegung, Der Arbeitgeber, Nr. 13/14 Düsseldorf, 1966.
- 3) HENZE, RA Heinz : Europäische Wanderungsbewegungen ; Der Arbeitgeber Nr. 13/14, Düsseldorf, 1966.
- 4) BUNDESANSTALT für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung : Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer, Nürnberg, 1965.
- 5) ARBERT, Herta : Türkische Arbeiter hier und in ihrer Heimat, Der Gewerkschafter, Nr. 12, Frankfurt a. M./ Dez. 1965.
- 6) BUNDESANSTALT für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung : Ausländischer Arbeitnehmer, Erfahrungsbericht 1964, Nürnberg.
- 7) MATURI, Giacomo : Mittelpunkt Arbeitsplatz, Der Arbeitgeber, Nr. 11/12, Düsseldorf 1965.
- 8) SIEBRECHT, Valentin : Unsere Ausländer-pro und contra; Der Arbeitgeber, Nr. 11/12, Düsseldorf 1965.
- 9) BALKE, Siegfried : Die Verantwortung des Betriebes; Der Arbeitgeber, Nr. 11/12, Düsseldorf, 1965.
- 10) : German Economic; The Economist, London April 23, 1966.
- 11) SCHMIDT, Hans : Gute Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften, Wirtschaftsdienst, Hamburg, Dezember, 1965.
- 12) FEUSER, Günther : Ausländische Mitarbeiter im Betrieb, München 1961.

- 13) FISCHER, Georg : Eingliederungsschwierigkeiten und Kostenprobleme, vom Betrieb Ausgesehen; Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, Herausgeber; Hessisches Institut für Betriebswirtschaft, e. V, Düsseldorf 1961.
- 14) : Gewerkschaftsinstitut pessimistisch, Frankfurter Allgemeine Zeitung Frankfurt a.M. 187/8/1966.
- 15) : Urteile und Vorurteile; Die Quelle, 17. Jahrgang Köln, August, 1966.
- 16) TUNA, Orhan - EKİN Nusret - YAZGAN, Turan (Raportör) : Türkiyeden Federal Almanya'ya İggücü Akımı ve Meseleleri, II. Rapor, Federal Almanya'ya İggücü Akımı ile İlgili Müesseseler ve Meseleleri, İstanbul, 1966.
- 17) TUNA, Orhan - EKİN Nusret - YAZGAN, Turan (Raportör) : Türkiyeden Federal Almanyaya İggücü Akımı ve Meseleleri, I. Rapor, Federal Almanya ve Türkiye'nin Emek Arz ve Talebi Bakımından Tetkiki, İstanbul 1966.
- 18) TUNA, Orhan - ÖKTEM Bengü (Raportör) : Türkiyeden Federal Almanya'ya İggücü Akımı ve Meseleleri, III. Rapor, Almanyada çalışan Türk İşçilerinin İşledikleri Suçların Tahlihi, İstanbul, 1966.
- 19) TUNA, Orhan : Enstitü mensubu bir heyetin Almanyadaki tetkikleri, 1965.