DİJİTAL KÜTÜPHANE KANALI

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

https://rantey.org

Yedek ve Duyuru Kanallarımız
Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

• Telegram: https://t.me/birkitapbir

• WhatsApp Kanalımız : https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4IvMoc0Y

T. C.
BAŞBAKANLIK
DEVLET PLÂNLAMA TEŞKİLÂTI

BATI ALMANYA'DAKİ
TÜRK İŞÇİLERİ
ve
SORUNLARI

Doç. Dr. Nermin ABADAN
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Ankara
Kasım, 1964

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Başbakanlık Devlet Matbaasında
4.000 aded basılmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

İÇİNDEKİLER

		Sahife
ÖNSÖZ		5
TEŞEKKÜR		6
GİRİŞ		7 - 8
Bölüm I	**Endüstrileşme ve sosyal değişme** Sosyal ve kültürel alanda değişme - Yeni ekonomik imkânların aranması - Yabancı bir kültürü benimseme -	9 - 16
Bölüm II	**Araştırmada kullanılan metod ve materyel** Yazılı kaynaklar - Açık mülâkatlar - Tarama -	17 - 32
Bölüm III	**Almanya'daki yabancı işçilerin genel dağılımı** Sektör, anavatandaki bölgeler, cinsiyet, yaş, meslek esaslarına göre yabancı işçilerin dağılımı	24 - 34
Bölüm IV	**Türk işçisi ile Almanya'da meşgul olan kamu kuruluşları** Alman İş ve İşçi Bulma Kurumu - Alman Sendikalar Birliği - Türk - Danış - Türk işçi dernekleri ve federasyonu	35 - 45
Bölüm V	**Almanya'daki Türk işçi nüfusunun özellikleri** Süresiz nüfus hareketleri - Türkiye içinde göç hareketleri - Türkiye dışındaki göç hareketleri - Almanya'ya gitme usulleri - Almanya'daki Türk işçi nüfusunun özellikleri	46 - 68
Bölüm VI	**Türk işçilerinin sosyo - ekonomik statüsü** Dikey hareketlilik - Türk işçilerinin Almanya'daki meslekî dağılımı - İşçilerin çıraklık ve meslekî eğitim durumu - İşçilerin tercih ettikleri iş nevileri	69 - 80
Bölüm VII	**İşçilerin yaklaşık gelir - Gideri** Ortalama aylık gelir - Ortalama aylık gider - Ortalama aylık ve yıllık tasarruf	81 - 90
Bölüm VIII	**İşçilerin kazançlarını değerlendirme yolu** Ailelerine para gönderme durumu - Tasarruf eğilimleri - Asgari geçim haddi - Eşya satınalma eğilimleri - İşçilerin oturdukları mesken nevileri	91 - 101
Bölüm IX	**İşçilerin mesken durumu**	102 - 110
Bölüm X	**Endüstri hayatı karşısında Türk işçileri** İş çevresi - Yapılan işin mahiyeti - İşten duyulan memnunluk - Ücretlerden duyulan memnunluk - Grup morali - Üst, alt münasebetleri - Çalışma sözleşmelerinin uygulanışı - İş kazaları - İş değiştirmek (Turnover) - İlerlemek imkânlrai - İşverenin ücret dışı teşvik faaliyetleri -	111 - 153

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

		Sahife
Bölüm XI	**İşçi ve meslekî eğitim**	**154 - 158**
Bölüm XII	**İşçilerin sendikalar, konsolosluklar ve işçi teşekküllere karşı tutumları** Sendikalaşma - Konsolosluklar - Türk - Danış Teşkilâtı - Türk işçi dernekleri üyelik	**159 - 168**
Bölüm XIII	**İşçilerin serbest zaman faaliyetleri** «Aktif» ve «Pasif» serbest zaman faaliyetleri - Ziyaretler - Okuma - Yıllık tatil - Zararlı faaliyetler - İçki, kumar, ehliyetsiz otomobil kullanma	**169 - 181**
Bölüm XIV	**Kütle haberleşme vasıtalarının tesirliliği** İşçilerin radyo - Televizyon - Gazeteleri takip şekilleri	**182 - 190**
Bölüm XV	**İşçiler ve Alman toplumu** Erkek - Kadın münasebetleri - Alman aile hayatı ve çocuk terbiyesi hakkındaki görüşler	**191 - 204**
Bölüm XVI	**Dinî inanç ve vaziyet alışları** Teşkilâtlı ve resmî dinî faaliyetler - Dinî vaziyet alışlar	**205 - 211**
Bölüm XVII	**İşçilerin istikbal projeleri** İşçilerin Almanya'da umduklarını gerçekleştirme oranı - Hayatta yapmak istedikleri - Aile kurma ile ilgili tasavvurlar - Almanya'da kalma niyetleri	**212 - 221**
Bölüm XVIII	**İşçiler ve Anavatan** Memlekete dönünce iş bulma kolaylığı - Dönüşten sonra yapmak istedikleri işler - Özlenilen hususlar	**222 - 224**
Bölüm XIX	**Kadın işçiler**	**225 - 226**
Sonuç		**227 - 230**
EK I	**Almanya ve diğer yabancı ülkelerde çalışan Türk işçiler konusunda teklifler**	**231 - 232**
EK II	**Dış ülkelerde çalışacak işçilerle ilgilenecek personele uygulanacak eğitimin ana hatları**	**232 - 233**
EK III	**Almanya'da yapılan taramanın uygulandığı firma ve şehirlerin listesi**	**234 - 236**
Bibliyografya		**237 - 239**
Anket	**Almanya'daki Türk işçilerine uygulanan soru kâğıdı**	**239 - 254**
TABLOLAR		**255 - 261**
ENDEKS		**263 - 280**

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ÖNSÖZ

Son iki yılda sayıları günden güne artmakta olan Batı Almanya'daki Türk işçilerinin durumu, bütün kamu kurumlarımızı olduğu gibi, Devlet Plânlama Teşkilâtını da birinci derecede ilgilendiren bir konu olmuştur.

Devlet Plânlama Teşkilâtı'nın çalışmalarında gözönünde bulundurmak zorunluğunda olduğu bir nokta, «ilerdeki yıllarda Türkiye'nin işgücü» sorunu, Plânlama Teşkilâtının bu ilgisinin sadece bir yönünü ortaya koymaktadır. Teşkilâtın ilgisinin toplandığı ikinci nokta, dışarıya gönderilen işgücünden ilerdeki yıllarda Türkiye'de en iyi şekilde nasıl faydalanılacağıdır. Yurdumuzda bulunması gereken yetişkin işçi, ustabaşı ve genelikle teknik personelin dış ülkelere gönderilmiş işçilerin geri dönmesiyle ne dereceye kadar karşılanabileceği konusu önemli bir husustur. Bir diğer önemli mesele de, işçilerimizin yabancı ülkelerdeki kazançlarının tasarruf edilen döviz gelirinden tam olarak faydalanmaktır. Nihayet, Devlet Plânlama Teşkilâtı yabancı ülkelerde bulunan vatandaşlarımızın en iyi şartlardan yararlanmalarını, onlara her konuda kolaylıklar sağlıyacak yolların tesbit edilmesini araştırmalarıyle ortaya çıkarmayı bir görev saymaktadır.

Devlet Plânlama Teşkilâtı yukarıda sayılan konuları aydınlatmak için 1963 yılı sonbaharında Almanya'daki Türk işçilerinin durumunu inceleyen bir araştırmanın yapılmasına karar vermiş ve araştırmanın yöneticiliğini Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doçent Dr. Nermin Abadan'a vermiştir.

Bu kıymetli eseri hazırlayan Doç. Dr. Nermin Abadan'a teşekkür ederiz.

Devlet Plânlama Teşkilâtı

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TEŞEKKÜR

Son iki yılda memleketimizdeki siyaset ve devlet adamlarını, sorumlu idarecileri, âmme müesseselerini, basını ve Türk halkoyunu yakından ilgilendiren en aktüel konu hiç şüphesiz Türk vatandaşlarının işçi sıfatiyle yabancı ülkelere, özellikle Batı Almanya'ya süreli veya süresiz olarak göç etme hareketidir.

Sosyal dinamizm bakımından büyük çapta bir iç ve dış göç hareketini temsil eden bu olayın çeşitli yönlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Herşeyden önce kalabalık bir vatandaş kütlesinin dış ülkelere yerleşip, çalışması, ekonomik açıdan bir «İnsan gücü ihracı» ve karşılığında millî gelire katkıda bulunan, döviz gelirini arttıran önemli bir faktördür. Farklı bir kültür ortamına mensup kimselerin yabancı bir ülkede çalışmaları ayni zamanda geniş çapta bir kültürel değişme ve intibakı sağlama bakımından da üzerinde önemle durulması gereken sosyal bir sorundur. Ayrıca yüksek derecede endüstrileşmiş ülkelerin tecrübelerinden faydalanacak olan işgücünün memlekete getireceği bilgi ve maharetin de iktisadi kalkınma ve gelişmede değişiklikler ve imkânlar yaratacağı beklenebilir. Nihayet büyük çapta göç hareketleri sosyal hukuk devleti anlayışını benimsemiş olan yeni Anayasa düzeninin uygulanışında birinci derece sorumlu idari mercileri yeni ve farklı âmme idaresi problemleri, özellikle teşkilâtlandırma ve gözetme görev ve ödevleri yüklemektedir.

Böylesine değişik sorunları olan bu aktüel problemi ilk defa olarak bilimsel amprik metotlarla çalışan bir Türk ekibi ile yabancı memlekette inceleme fırsat ve imkânı, Devlet Plânlama Teşkilâtının teşebbüs ve yardımı ile mümkün olmuştur. Bu ekibin idaresi sorumluluğunu bana emanet etmiş olmalarından ve her hususta desteklemiş bulunmalarından dolayı Devlet Plânlama Teşkilâtı Müsteşarı Ziya Müezzinoğlu, Sosyal Plânlama Dairesi Başkanı Enver Ergun ve Prof. Dr. Cahit Talas'a teşekkürlerimi sunmayı zevkli bir borç bilirim. Ayrıca Batı Almanya'daki çalışmalarımızı en iyi niyetlerle kolaylaştırmış bulunan başta Federal Almanya Büyükelçisi Dr. Gerhard von Walther olmak üzere Almanya Büyükelçiliği Müsteşarı Dr. Haas, Nürnberg'deki Alman İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürlerinden H. Weicken ve İstanbul'daki Alman İrtibat Bürosu Müdürlerinden H. Meier'e cömert yardımlarından ötürü içten teşekkürlerimi ifade etmek isterim. Nihayet tablo hesaplama, düzenleme ve diğer teknik yardımlarından ötürü Dr. İbrahim Kıray'a derin teşekkürlerimi ifade etmeği borç bilirim.

Bu eserin başarı ile sonuçlanması şerefi, bana bütün maddî ve manevî güçlerile yardım ve refakat etmiş olan değerli çalışma arkadaşlarım Maliye Müfettişi Cafer CANLI, Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyoloji Asistanı Erdoğan GÜÇBİLMEZ, Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Siyaset ve İş Hukuku Asistanı Alparslan IŞIKLI, Köln Üniversitesi İşletme Fakültesi Doktora Öğrencisi Nihat OĞUZ ve Devlet Plânlama Teşkilâtı Uzmanlarından Şengün ŞENEL'e aittir.

15 Haziran 1964, Ankara

Doç. Dr. Nermin ABADAN

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

GİRİŞ

Halen Batı Almanya'da yaşayan ve Alman ekonomisinin çeşitli sektörlerinde faal bir rol alan 55.000 i aşan Türk'ün müsbet ve menfi yönde kazandıkları bilgi, tecrübe, kıymet yargıları ve maddi kazançları, Türkiye ile Batı Almanya arasındaki münasebetlerde küçümsenmiyecek önemde siyasi ve ekonomik bir faktör rolünü oynamaktadır.

Başlangıçta meslekî stajyer, turist gibi sıfatlarla dış ülkelere, özellikle Almanya'ya giden Türk işçilerinin sayısında son üç yılda olağanüstü bir kabarma göze çarpmaktadır. 1960 yılında Batı Almanya'da çalışan 2.700 Türk işçisine karşılık 10 Mart 1964 tarihinde bu sayı 55.000 i aşmıştır. Kırk ayda dış ülkelerde çalışan Türk işçilerin sayısını 18 misline çıkaran etkenler nelerdir? Bir bakıma denilebilir ki bütün Türk tarihi boyunca belirli bir fütuhat planı veya maksatlı iskân hareketlerinin dışında şimdiye kadar bu ölçüde kabarık bir Türk vatandaşlar topluluğu kendisinden apayrı bir kültür ve din çevresinde süreli olarak yerleşip, geçimini sağlamağa çalışmamıştır.

Türk halkoyu bir buçuk yıldan beri «Büyük göç» hareketinin sonucunda gurbette çalışan Türk işçiler meselesi ile çok yakından ilgilenmektedir. İş akitleri fiilen uygulanıyor mu? Kâğıt üzerinde kalan hususlar var mı? Kontrol görevi ve şikâyetleri karşılama ve değerlendirme görevi hangi organlar tarafından yapılmaktadır? Düz işçiler yetiştiriliyor mu? Kalifiye işçiler tecrübelerini artırabiliyorlar mı Ücret, terfi, diğer iş şartları ile mesken ve sosyal sigorta hizmet ve yardımlarından yararlanma bakımından Alman işçisi ve diğer yabancı işçilere kıyasla Türk işçisinin durumu nedir? İş saatleri dışında sosyal yaşama şartları ve problemleri nelerdir? Millî iş gücünün bir kısmı karşılığında elde edilen dövizin ziyan olmadan memlekete kazandırılabilmesini sağlıyacak tedbirler neler olabilir? Kazançları yurda gönderme eğilimleri nasıldır? İşçilerimiz anavatana dönme dileğinde midirler? Toplumumuza intibakları ne gibi sorunlar yaratacaktır?

Türk işçilerinin geleneksel bir Türk-Alman işbirliği ve dostluğun yaratmış olduğu millî stereotipler çerçevesinde özellikle Almanya'da iş aramaları, gerek Alman iş verenlerinin, özel ve âmme sektörlerindeki çeşitli kademelerindeki idarecilerin, gerekse resmî ve yarı resmî dış teşkilât temsilcileri ile Türkiye'de bir kamu teşkilâtı sıfatiyle aracılık görevini ifa eden Çalışma Bakanlığı ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeni ve alışılmamış mükellefiyetlerle karşı karşıya bırakmaktadır.

Dış memleketlerde geçimini sağlamağa gayret eden sayısız Türk işçisinin dertlerini halle çalışmak gayesiyle girişilen büyük malî ve teşkilâtlandırma çabaları, bir devletin - uzun yıllar süresince - farklı ve kendinden çok üstün bir kültürün içine atılmış insanın geçirmekte olduğu zor ve çetin ruhi ve sosyal neticeleri anlamadığımız müddetçe, fazla başarı sağlayamayabilir. Zira ileri derece endüstrileşmiş bir memleket, köklü ölçüde zirai bir karakter taşıyan ve farklı bir kültüre sahip bir ülkeden gelenlere ağır intibak külfetleri yüklediği inkar götürmez bir gerçektir. Keza endüstrileşmiş bir toplumda hızlı çalışma temposu, fertlerin özel hayatının adeta girilemez bir kale sayılması, günlük temasların sathiliği ve yeni durum ve şartlara karşı bürokratik düzenin yavaşlığı sebebi ile pek çok yabancı işçi yalnız başına ve korunmadan yoksun kalmaktadır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Genç ve orta yaşta bir insan kendi kültürel ve sosyal köklerini koparıp nispeten uzun bir zaman süresi için tamamen farklı bir kültür ve toplum düzenine geçip orada hem çalışmak, hem de yeni bilgiler edinmek çabasına giriştiği ve bu farklı dünyanın deneylerini kendi iç alemine ithal edip onları menşei ülkesinden getirdiği tasavvur ve gelenekleri yardımiyle eleştirme süzgeçinden geçirmeye kalkıştığı zaman, neler cereyan etmektedir? Bu teşebbüse kalkışanların süratle o vakite kadar sahip olmadıkları teknik ve objektif bilgiler edinmeleri, liberal ve dinamik bir endüstri toplumunun temel ilke ve imkânlarını ölçmeleri ve ayrıca kendi iç kanunlarına göre keyfi bir değişim neticesi içinde bulunan bu yeni ve çok daha dinamik toplumu değerlendirmeleri beklenilmektedir. Böylesine çetin bir vazifenin, kısmen de olsa, başarılabilmesi için herşeyden önce her yabancı işçinin kişiliğini münferiden geliştirme imkânına kavuşması demektir. Başka bir deyimle bu noktaya kişisel ilgi, pedagojik gayretler, teşkilâtlandırma ve malî yardımların eklenmesi şarttır.

Ancak bu vazifenin başarılabilmesi, herşeyden önce dış ülkelerde çalışmayı başarılı veya başarısız kılan intibak ve türleri hakkında güvenilir bilimsel metodlarla etraflı ve sistematik bilgilere ihtiyaç vardır.

Devlet Plânlama Teşkilâtı Sosyal Plânlama Dairesi, Türkiye'de artan işsizliği giderme amacı ile bilateral anlaşmalar yolu ile aktedilen işçi mübadelelerini tasvip ederken, her yıl daha çok kabaran bu insan kütlelerinin sadece dış ülkelere sevetmekle meselenin halledilemiyeceğini derhal fark etmiştir.

Böylece insan gücü projeksiyon projelerine bağlantılı olarak Batı Almanya'daki Türk işçilerinin çeşitli problemlerinin amprik ve temsili bir araştırma projesi çerçevesinde incelenmesi 1963 yılında kararlaştırılmıştır.

Girişilen araştırma bu vakta kadar hiç ele alınmamış ileri derece endüstrileşmiş bir ülkede çalışma durumu, mesleki formasyon imkânları ve yabancı bir kültüre intibak meselelerinin teferruatlı şekilde ele alınmak suretiyle bu konu hakkında - başka memleketlere mensup işçilere de uygulanabilecek - bulguların ortaya konulması için mütevazi bir denemedir.

İstatistik uzmanlarının hazırladıkları temsili bir örnekleme yardımiyle Batı Almanya'daki bütün işçilerin meselelerini aksettiren bu amprik araştırma aşağıdaki çerçeve içinde şu belli başlı problemlere değinmiştir.

I — İşsizliği gideren bir çare olarak iş gücünün dış ülkelere sevkinin önemi;

II — Gidenlerin Almanya'daki iş münasebetleri içinde sosyal çevreleri ile ilgili olarak durumları;

III — Endüstri düzeni çerçevesindeki yerleşme tarzları, yetişme ve ilerleme imkânları;

IV — Almanya'da çalışırken Türk işçilerinin yurt ile münasebetleri ve yurda döndüklerindeki durumları.

Nihayet anlamlı hacimde bulunan bir sosyal grupun «acculturation» (Kültür değişimi) sebebiyle farklı bir uygarlıkla yüz yüze karşı bulunmaları, sosyal çerçevenin iş gücünün yönelişleri üzerindeki gözlemleri artırmağa yaramaktadır.

Görülüyorki Türk iş gücünün dış memleketlere akın etmesi, genel teorik çerçevenin içinde mütalâa edilen ana problemleri yeniden doğrulamağa fırsat verdiği gibi Türk toplumuna has özel sorunların ele alınmasını da gerektirmektedir.

Bu araştırma şüphesiz ki problemin bütün yönleri konusunda nihai bulguları sunma hedefini gütmemektedir. Aksine, burada geliştirilen tasnif ve formüle edilen görüşler, tartışmalara zemin hazırlamak ve bundan sonraki araştırmalar için ipotezler geliştirme dâvasındadır. Türkiye'nin Belçika, Avusturya, Fransa, İsviçre gibi ülkelere de gittikçe artan sayıda iş gücü sevk etme durumu gözönünde bulundurulduğu takdirde, araştırmanın önem ve lüzumluluğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

BÖLÜM — I

Endüstrileşme ve sosyal değişim

Modern ekonomi gelişiminin en göz alıcı özelliği, endüstrileşmenin kürremizin en ücra köşesine kadar yayılmasıdır. Gerek temas ve sirayet, gerek bilinçli yahut tesadüfi benimseme yolu ile olsun, endüstri ihtilâlinin nihai bir sosyal değişme yerine devamlı bir süreç (Process) karakteri taşıdığı artık iyice anlaşılmaktadır.

Böylece birçok memleketlerin yüzyılımızda ileri ve modern sayılan toplum seviyesine ulaşabilmeleri için kısa veya uzak bir geçmişte iç bünyelerini köklü bir şekilde değiştirmeğe ve endüstrileşmeye başladıkları görülmektedir. Bu arada bazı özel gelişmeler; örneğin yabancı sermayenin az gelişmiş ülkelere akması veya ileri derecede endüstrileşmiş ülkelerin Ortak Pazar misalinde olduğu gibi, genişletilmiş bir istihsal ve istihlâk birliğine doğru gitmeleri, endüstrileşme hamlesinin hız kazanması için hayati bir rol oynayan «insan gücü tedariki» problemine ayrı bir önem kazandırmaktadır.

Bu yeni gelişim «insan gücü tedariki» probleminin ayrı bir açıdan ele alınmasını gerektirmektedir. Son zamanlara kadar ekonomik gelişimle ilgili teori ve araştırmalarda insan gücü tedariki hemen hemen yalnız kemmî (Quantitatif) ve demografik görüşlerle ele alınmıştır. Bu yüzden alışmadıkları yeni bir işe yönelenlerin saikleri sadece ekonomik bir çerçeve - kazanç sağlama dileği - içinde mütalâa edilmiştir. Oysa ki endüstrileşmemiş bir ortamdan endüstrileşmiş bir toplum düzenine kayanların hareketlerine tesir eden çeşitli kültürel, müessesevî ve sosyal psikolojik faktörler vardır. Kütle haberleşme vasıtalarının insanların zihin ve hayaline alabildiğine hükmettikleri bu devirde stereotipler de tıpkı somut sorunlar kadar cazibe taşımaktadır. Bunları saf ekonomik teşvik unsurları ile birlikte ele almak zarureti aşikârdır.

İkinci Dünya harbinden bu yana Avrupa, insan gücü tedariki açısından son yıllarda çeşitli göç akımları ile karşı karşıya kalmıştır. Bu göç akımları içinde en kabarık grup, yardımcı iş gücü olarak çağrılan yabancı işçiler teşkil etmektedir.

İsviçre'de yabancı işçi sayısı 1962 de 645.000 i bulmuştur. Bu sayı aktif nüfusun % 20 si, yada genel nüfusun % 10 unu teşkil etmektedir. İngiltere'de 1960 da yabancı nüfusun miktarı 500.000 di, bunlara ayrıca 300.000 zenci asıllı Antilyalı de eklemek gerekir. Belçika'da yabancı işçi sayısı 1962 de 420.000 i, İsveç'te 130.000 i bulmuştur. Fransa 1954 den bu yana 1 milyon göçmen kaydetmiştir, bunlar genel nüfusun % 2,1 teşkil etmektedir. Federal Almanya'da ise 1963 de 800.000 istihdam edilmiş yabancı işçi bulunmasına karşılık, 600.000 açık işyeri bulunuyordu.

Bazı sınır dalgalanmaları dışında, bu işçilerin büyük çoğunluğu Akdeniz'i çevreleyen ülkelerden gelmektedir. İtalya uzun bir süre boyunca tek başına iş gücü fazlasını dış ülkelere göndermiş bir memlekettir. Ancak son yıllarda özellikle Ortak Pazara üye olan memleketlerin kuvvetlenen ekonomik bünyeleri sebebiyle, İtalya'dan başka ülkeler de kendi iş gücü fazlasını dışarı göndermeğe başlamışlardır. Böylece 1960 a kadar sadece deniz aşırı ülkelere sınırlı ölçüde göçmen sevkeden İspanya, Federal Almanya ve İsviçre'ye de geniş çapta işçiler göndermeğe başlamıştır. Yu-

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

nanistan ve Portekiz de buna benzer bir durumda bulunmaktadırlar. Her iki memleket son yıllarda İsviçre, Federal Almanya ve Fransa'ya işçi göndermişlerdir.

Nihayet Türkiye de son yıllarda artan bir hızla aynı ülkelere doğru yerli iş piyasanın çalıştıramadığı elemanları sevk etmeğe başlamıştır. Bunun sonucunda 1964 yılının Mart ayında Batı Almanya'da çalışan Türk işçisinin sayısı 55.000 bulmuştu.

Bir kısım Avrupa ülkelerinde yabancı iş gücüne ihtiyacın artması nedenleri başında aktif yaş kategorisine dâhil nüfusun çok yavaş bir şekilde çoğalması, buna karşılık ekonomik kalkınmanın olağanüstü bir hızla gelişmesi gelmektedir. Bu faktörlere bakarak demografik eğilimle ekonomik kalkınma aynı sürati muhafaza ettiği takdirde, merkezî Avrupa ülkelerinin dışındaki göç hareketlerinin daha sistematik bir şekle bürüneceği tahmin olunabilir. Bununla beraber Akdeniz ülkelerinde hızlanan endüstrileşme, iş gücü bakımından kaynak sayılan bazı ülkelerin zamanla artık işçi göndermeme sonucunu doğurabilir. Örneğin Kuzey İtalya'nın hızla endüstrileşmesi sebebi ile dışarı giden İtalyan işçi sayısında belli bir azalma vardır.

Büyük çaptaki göç hareketine bağlı olarak beliren güçlükler, özellikle

a) Göç konusunda güdülen siyaset ve göç edilen ülkelerin uygulamakta oldukları genel şartlardan;

b) İşçilerin karşılaşmakta oldukları sosyolojik ve psikolojik faktörlerden ileri gelmektedir.

a - Yabancı iş gücü celbeden ülkelerin gelen işçilere meslekî bir eğitim sağlamak için giriştikleri çabalar; ikamet imkânları, istihdam şartları, sosyal güvenlik tedbirleri, aile fertlerinin birleşmesi konusunda gösterilen kolaylık, işçi mevzuatının merkeziyetçi yada ademi merkeziyetçi kuruluşlar yönetilmesi konuları, genel şartların kapsadığı unsurlardır.

b - Yabancı işçilerin yeni ülkeye uyma sürati, ailelerinden uzun süre boyunca ayrı kalmanın yarattığı gerginlik, kaynak memleketin millî mizaç ve gelenek farklılığı, iş başındaki meslektaşların farklı davranışları, yeni iş nev'inin öğrenilmesi, yabancı işçilerin işletmelerin işçi teşekküleriyle münasebet kurup kuramamaları, anlaşma güçlüğü, farklı kültürel yetinsaklar, ves. bellibaşlı sosyolojik ve psikolojik güçlükleri yaratan hususlardır.

Toplum bünyesinde bir hareketlilik yaratan geçici veya devamlı göç hareketlerinin sistematik yoldan incelenmesi için bu konunun şu dört ana görüş etrafında işlenmesi gerekir

1 — Sosyal ve kültürel alanda değişme (Social change),

2 — Yeni ekonomik imkânları arama (New economic opportunities),

3 — Yabancı bir kültürü benimseme (Acculturation),

4 — Âmme idaresi alanında gerektirdiği teşkilâtlandırma.

1 — Sosyal ve kültürel alanda değişme :

Geniş ölçüde zirai karakterde olup ekonomik bakımdan geçiş halinde olan bir ülkeden kabarık bir kütlenin çalışma saikiyle farklı bir topluma akın etmesi, sadece yeni ekonomik alışkanlıklar yaratmakla kalmayıp, gruplar ölçüsünde şümullü bir sosyal ve kültürel değişim sürecinin başlangıç noktasını da teşkil edeceği aşikârdır.

Sosyal değişim, tarihin başlangıç noktasından bu yana her zaman olagelmiştir Bu itibarla toplumun değişmekte olduğu bir yenilik sayılmaz, buna karşılık

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

toplumun *değişme hızı* anlamlı bir değişken olmaktadır. Zira bugün bütün toplumlar, özellikle gelişmiş ülkeler, eşi görülmemiş hızlı bir değişme vetiresi içinde bulunmaktadırlar. Başka bir deyimle, yüzyılımızda *toplumlar artan* ölçüde dinamik bir karaktere bürünmektedirler. (1)

Bu artan dinamizmin teşvik etmekte olduğu sosyal değişim, zorunlu olarak sosyal yapıyı da sarsmaktadır. Bir bakıma denilebilir ki, sosyal değişim belli bir sosyal yapı çerçevesinde bulunan müessese, rol ve emirlerin düzeninde bir fırtına yaratmaktadır. Başka bir deyimle değişen bir toplumda yüksek sayıda insanlar belli bir süre içinde farklı statüler işgal ederek, değişik roller oynamaktadırlar. Bu arada sosyal rol veya değer yargıları eşit hızla değişmedikleri takdirde, William F. Ogburn'un terimiyle, «Kültürel bir gecikme» (Cultural lag) ile karşı kalınmaktadır. (2)

Günümüzde gelişmiş ve gelişmemiş ülkelerde arzulanan sosyal değişmelerin benimsenmesinde çok önemli bir rolü olan kütle haberleşme vasıtaları, bu «Kültürel gecikmeleri» hafifletmek şöyle dursun, aksine onları daha da artırmaktadırlar. Bu yüzden çeşitli sosyal gruplara süratle sirayet eden bazı kolektif özlemler hâkim olmaktadır. Daniel Lerner'in isabetle işaret ettiği üzere, İkinci Dünya harbinden sonra hızla parçalanan, bağımsız, ücra, dünyadan habersiz küçük zirai üniteler, bir «Yükselen bekleyişler ihtilâline» sahne olmuşlardır. (3) Bu bekleyişleri en fazla tahrik eden unsurların başında daha yüksek bir yaşama standardını ifade eden fikirlerle farklı bir yaşayışı temsil eden ve bunu yazılı yada sözlü yayın yolu ile yayan radyo ve basın gelmektedir. Ancak kişisel mutluluk, «Tatmin $= \frac{\text{bekleyiş}}{\text{başarı}} \rightarrow$ formülüne bağlı olduğuna ve kütle haberleşme vasıtalarının evrensel bir ölçüde etrafa yaydıkları tasavvur ve hayaller çetin gayretler sarfetmeksizin gerçekleştirilemiyeceğine göre, birçok toplumların ikinci safha olarak «Yükselen hayal kırıklıkları ihtilâli» beklemekte olduğu söylenebilir. (4)

2 — *Yeni ekonomik imkânların aranmasını teşvik eden faktörler :*

Bu çabaları genel olarak bir yandan menfi şartlardan sıyrılma gayesiyle ekonomik değişime yöneliş, öte yandan yapıcı yeni imkânları araştırma hedeflerine yönelen çelişik iki mihrak etrafında toplamak mümkündür. (5) İlk önce ekonomik değişime bağlı olmaksızın zorunlu bir hal çaresi olarak beliren göçü yaratan başlıca faktörleri gözden geçirmede fayda vardır.

---

(1) Howel Hart, «Technological Acceleration and the Atomic Bomb, American Sociological Review, *11 : 277-293; Howel Hart, «Some Cultural Lag Problems which Social Science has solved»* American Sociological Review, *16 : 223-277.*

(2) William F. Ogburn, Social Change, Viking Press, New York 1950

(3) Daniel Lerner, The Passing of Traditional Society, The Free Press, Glencoe, 1958

(4) Pye, Ed. D. Lerner, in Communications and Political Development, *Princeton 1963*

(5) Wilbert E. Moore, Industrialisation and Labor, Social Aspects of Economic Development, *Cornell University Press 1951*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

A - Alternatif ekonomik fırsatların azalışı :

1 — Geliştirilmiş ekonomik kaynaklar üzerindeki nüfusun baskısı :

Az gelişmiş ülkelerin bulunduğu Asya ve Afrika kıtasında işçileri endüstri tesislerine doğru iten âmillerin başında ziraî bölgelerin fakirliği, ağır borçlar, topraksızlık, hızlı bir nüfus artışı gelmektedir. Hindistan ve Çin'deki yoğun nüfus bölgeleri 1920 den sonra sadece kendi memleketlerinin sınai merkezlerine işgücü sağlamakla kalmamış, aynı zamanda Malaya, Birmanya ve Seylan'ın maden ocaklarına, büyük çiftliklerine ve bazı sınai tesislerine de insan gücü sevk etmişlerdir. Hatta Hindistan'dan özel mukavele yolu ile İngiliz Commonwealth'ine işçi sevkedilmiştir. (6) Buna benzer şekilde bağımsızlık hareketi hız kazanmadan önce, Fransız eğemenliği altında bulunan Kuzey Afrika ülkeleri - Tunus, Fas ve Cezayir'in - zirai işçileri Fransa'nın fabrika işçisi ihtiyacını karşılamışlardır. (7) Aynı gözlem Türkiye gibi önemli bir «saklı işsizliğe» sahip ve nüfusu son süratle çoğalan ülkeler için doğrudur.

2 — Elsanatlarla ilgili geleneksel pazarların ortadan kalkması :

Birçok hallerde göç hareketi, küçük elsanatkârlarının kuşaklar boyunca geliştirdikleri sanatlarını terkedip sınai işçi olmalarına ve bir yandan makine, diğer yandan elemeği ile vücuda getirilen eşyalar arasında gelişen rekabete bağlanabilir. Başka bir deyimle ucuza mal olan mamul eşya, bazı ülkelerde ziri bölgelerde yaşayan sanatkârlar arsaında «teknolojik işsizliğe» yol açar.

B - Sosyal baskıdan sıyrılma :

1 — Ailevî ve sosyal mükellefiyetlerden kurtulma çabası :

Azalan fırsatlardan ileri gelen ekonomik baskıdan başka «sosyal baskılar» da geleneksel köylü toplumunun bünyesinde bir değişim dileği uyandırmıştır. Başka bir deyimle, yeni ekonomik faaliyetler, bazen gelenekçi çevreler için etkili olmasalar bile, eski sosyal düzenin rahatsız edici baskısından kurtulmayı sağlamaktadır.

Bilindiği üzere endüstrileşmemiş toplumlarda sosyal mihrak noktası aile yapısıdır. Bütün önemli ferdi faaliyetler, çeşitli hısımlık üniteleri arasında bölüştürülmüş olan roller vasıtasiyle cereyan etmektedir.

Geleneksel hısımlık sonucunda uygulanan kontrolün «baskıcı» karakteri ailenin genç fertlerinin yapmış oldukları işler karşılığında kişisel bir ücret almamaları yüzünden bir kısmını bağımsız bir hayata doğru itmektedir.

Özellikle kadınların, islâm ülkeleri ile Çin'de olduğu gibi, tâli bir rol oynadıkları ve şahsiyetlerini serbestçe geliştirme imkân ve serbestisine malik olmadıkları memleketlerde endüstriye akın çoğu defa kazanç saikinden ziyade bağımsız bir yasama tarzına kavuşmak dileğinden doğmaktadır.

---

(6) Louis Chevalier, Le Probleme Démographique Nord-Africain, Paris 1947. Presses Universitaires

(7) United Nations, Economic Survey of Asia and the Far East, UN 1947, No. 19481, Sh. 111-112

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Nitekim bir Çin mensucat fabrikasında yapılan araştırmaya göre işçi kadınların çoğunun kaynanalarına karşı açıkça isyn eden gelinlerden teşekkül ettiği görülmüştür. (8) Buna benzer şekilde köy cemaatinin ya adalet ölçülerinden yahut kan dâvası gibi bölgevi örf ve adetlerinden kaçmaları vasıtalı yoldan, yeni iş imkânlarının araştırılmasına sebep olmaktadır.

C - Sâf «ekonomik» karakter taşıyan teşvik edici faktörler :

Hiç şüphe yok ki şimdiye kadar sıralamış olduğumuz «menfi yoldan etki yapan» faktörlere karşılık «müsbet teşvik edici faktörler» de son derece önemli bir rol oynamaktadır. Hele bahis konusu ülke Türkiye gibi iktisatçı Rostow'un deyimiyle, geleneksel ekonomi değerini terkedip, «take-off» yani ekonomik Kalkınma safhasına geçmiş bulunursa, bu kategoriye giren faktörlerin endüstrileşmeye doğru akımı daha geniş ölçüde teşvik edeceği aşikârdır.

1 — Ücret ve eşya ile hizmetlere karşı taleb :

Endüstri yada onu çevreleyen üçüncü (tertiaire) sektörde iş aranmasını teşvik eden en klasik sebep, hiç şüphesiz para kazanmak ve arzu edilen bazı eşya ve hizmetlerin karşılığını ödiyebilmektir. Bu faktör zirai geleneksel toplumlarda da, kütle haberleşme vasıtalarının devamlı telkinleri ve artan yüz yüze karşı temas sebebile, ağırlık kazanmaktadır.

Bununla beraber daima gözönünde bulundurulması gereken husus, ücret meselesinin her zaman a) bir geçim vasıtası, b) bir sosyal değerlendirme aracı ve c) endüstrinin mükâfatlar sistemi ile ilintili olmasıdır. Bu tibarla kişinin sadece ücret ve kazanç imkânları tarafından cezbedildiği görüşü, bu konunun aslında «sosyal bir izafilik» çerçevesi içinde ele alınmasını gerektirmektedir. (9)

2 — İhtisaslaşma ve yeni maharetlerin kullanılma isteği :

Modern ekonomik teşebbüsler, özellikle endüstri tesisleri, endüstrileşmemiş ülkelerde bulunmayan bir ihtisaslaşma ölçüsünü gerektirmektedir. Ancak Avrupa, daha doğrusu batı kültürü ile temasa geldikleri ölçüde, işçilerin yeni maharetler ve bilgiler edinme isteği ayrıca çekici bir karaktere bürünmektedir. Gerçi fabrika işi, en alt kademelerde tek taraflı ve tekerrür edicidir. Bu sebeple ihtisaslaşma ve bilgi kazanma dileği işçilere uzak ve imkânsız görünmektedir. Bununla beraber endüstrileşme süresince katılan işçiler ya şahsi tecrübeleri yahut yakınlarını gözetleme yolundan çok geçmeden çeşitli iş aramanın bir istihdam - güvenlik münasebeti yarattığını öğrenmekte gecikmemektedirler. Bunun gibi bir kısım işçi serbest bir teşebbüse girişmek ümidile endüstri işçiliğini bir nevi çıraklık müessesesi olarak benimsemektedir.

---

(8) Kuo-Heng Shih, «China enters the machine age», Harvard University Press, 1944, Sh. 178

(9) Paul Meadow, «The Motivation of Industrial Man», American Journal of Economics and Sociology, 6: 363-370, 1947

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

D - Sâf «ekonomik» karakter taşımıyan teşvik unsurları :

1 — Sosyal statü ve münasebetlerle ilgili saikler, ferdî hareketlilik :

Endüstrileşmiş toplumun hayat tarzının tipik özelliklerinden biri kişinin işgal ettiği yerin günlük hayatında yaptığı temaslarda önemli bir rol oynamasıdır. Başka bir deyimle, endüstrileşmiş toplumda kişinin ne olduğu değil, ne yaptığı önemlidir. Gelenekçi bir toplum düzeninde yetişkin ferdin statüsü doğuştan belirmiştir. Endüstri sistemi, donmuş ve kalıplaşmış düzen yerine daha elastikî dolayısile ferdin ehliyet ve başarısına dayanan «Kazanılan statü» sistemini benimsemektedir.

Osmanlı İmparatorluğu gibi esas itibarile sosyal hareketliliğe elverişli eski bir gelenekçi toplumun fertlerinin, Cumhuriyet düzenine geçtikten sonra bu hareketliliği daha da arttırmak istemeleri son derece normal bir olaydır. Bu itibarla olanca hızla sosyal asansörün süratinden faydalanma gayesile endüstri alanına atılmak isteyenler arasında Türk işçilerinin bulunması, tesadüfî bir hareket değildir.

2 — Yeni tecrübe ve bilgiler edinme isteği :

Daha önce temas ettiğimiz faktörler ölçüsünde olmamakla beraber, işçilerin yeni iş imkânlarına karşı müsbet bir davranışa yönelmeleri, yeni tecrübeler edinme isteğine de irca olunabilir. Bu arada özellikle büyük batı kentlerinde yaşamak, kütle haberleşme araçları vasıtası ile edinilen stereotiplere uygun hareket etme serbestisini kavuşmak, dünyayı görmek ve tanımak keza sosyal itibar sağlanan unsurlar arasında yer almaktadır.

3 — Yabancı bir kültürü benimseme :

Geniş ölçüde zirai karaktere sahip iken yeni endüstrileşmeye başlayan bir ülkeden anlamlı sayıda kabarık bir kütlenin çalışma saikile farklı bir topluma akın etmesinin, sadece yeni ekonomik alışkanlıklar yaratmıyacağı, ayrıca gruplar ölçüsünde şümullü bir sosyal ve kültürel değişime de başlangıç teşkil edeceği şüphesizdir. Başka bir deyimle, endüstrileşme aynı zamanda bir sosyal ve kültürel değişme sebebidir. Belli bir topluma fertlerin, inanç sistemlerini, norm ve beşeri faaliyetler ürünlerinin tümünü «kültür» olarak vasılandırdığımız takdirde, kültürel değişim *(acculturation)* dıştan gelen bir kültür sisteminin etkisiyle meydana gelen yenilenme anlamına gelmektedir.

Belli bir sosyal grupa mensup her fert hayatı boyunca üç farklı kesime ayrılan kültürel intibak *(cultural adjustment)* durumları ile karşı karşıyadır

1 — Çocuk olarak ailesi ile yuvasına uyma hali,

2 — Çocuk, genç ve yetişkin olarak kendi kültür çevresi içinde yabancı gruplara uyma zorunluğu

3 — Dış ülkelere yolculuk, göç veya ailesi ve başka gruplara vasıtalı olarak tesir eden yabancı kültürlere uyma durumu.

Bu üç farklı davranış tarzları için birincisine «Erginlik uyumu», ikincisine «Grup uyumu» ve üçüncüsüne «Yabancı kültürlere uyum» terimi kullanılabilir.

Böylece araştırma konumuz olan işgücü akımı ile «Yabancı kültürü benimseme» *(Acculturation)* kavramı arasındaki bağ açıkça ortaya çıkmaktadır. Buna göre «Kül-

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

türel değişim» iki bağımsız kültürel sistem arasında vasıtasız veya vasıtalı, şahsi veya gayri şahsi yoldan meydana gelen temas sonucunda benimsenen kültürel değerler oranıdır. Bu arada ilgili kültürlerden biri veya her ikisinde aslî ve ikinci nevinden değişiklikler meydana gelebilir. (10)

Bu konu üç ayrı görüş açısından incelenebilir : 1 — Dışardan gelen veya dışarda bulunan farklı kültürün etki derecesi; 2 — Yeni telkinlere maruz kalan sosyal grup veya grupların özellikleri; 3 — Karşılıklı bir temas durumunda görevsel sistemlerin dinamiği. (11)

1 — Dışardaki kültürün etki derecesi yine bir seri değişikliklere göre çapını değiştirmektedir. Daha doğrusu dış etkilerin tesir derecesi bir seri faktörlerin yardımı ile çözümlenebilir. a) «Bağışlayan» ve «Bağış alan» ın karşılıklı münasebeti. Bu münasebet bilhassa her batılı olmayan kültürün kendisine sunulan her yeni fikir, tatbikat ve usulü şükranla karşılıyacağı tarzındaki faraziyenin yürütülmesi bakımından önemlidir. b) Kültür taşıyıcısının taşıdığı itibar derecesi; c) Kurulan temasın nevi; d) Kurulan temasın süreklilik derecesi. (12)

2 — Kültürel değişme teorisi, ekonomik saikleri araştıran teoride olduğu gibi, kültürel farklılıkların varlığını ön plânda hesaba katmalıdır.

Kültürel değişme, özellikle şu üç ana prensibe bağlı olarak gelişir : 1) Benimsenen kültürün, kabul eden durumda olan kültürle büyük bir benzerlik halinde olması yada benzer hedefler gütmesi halinde, kültürel değişme artar. 2) Acculturation, kabul eden kültür veya kültürel grup esasen bir değişme geçirdiği ve değişime alıştığı takdirde, kolaylaşır. 3) Nihayet kültürel değişme yeni kültürün yayılması ve köklü menfaatlere dayanması halinde de artar.

Herhangi bir toplumun veya sosyal grupun unsurları görevsel bir bağlantı halinde bulunduklarına göre, yeni bir unsurun benimsenmesi sadece münzevi bir eklenti halinde kalmayıp, yeni bir kültürel karakteristiğin şekillenmesine de yol açır.

4 — Âmme idaresi açısından teşkilâtlanma :

Âmme idaresi, kamu sektöründe gerçekleştirilecek hedefler için gerekli beşeri ve malî kaynaklarla teşkilâtlanma usullerinin nasıl ve ne şekilde bağdaştırılacağı konuları ile uğraşmaktadır. Bu bakımdan yüksek sayıda işçilerin Devlet eliyle gönderilip, kabul edilen ülkede yine Devlet eliyle yerleştirilmesi probleminin hiç şüphesiz ki âmme idaresi prensipleri ışığında da incelenmesi gerekir.

Bu açıdan bakıldığında dış ülkelerde çalışmak isteyen işçilerin plâsmanını yüklenmiş olan ilgili kamu kuruluşların uyguladıkları idari usuller, kullandıkları personelin sayı, kalite ve eğitimi, bürokratizm sebebiyle ortaya çıkması muhtemel şikâyetlerin değerlendirilmesi birinci plânda önemle üzerinde durulması gereken konulardır.

Yoğun ölçüde endüstrileşmiş bir ülkeye çalışmak üzere giden işçilerin endüstri örgütlerin içindeki durumları - ihtisasa dayanan, hiyerarşik yapı, komuta birliği, kontrolün çapı gibi teşkilâtlanma prensiplerinin ortaya çıkarttığı meseleler ise incelenme konusunun ikinci önemli safhasını teşkil etmektedir.

---

(10) Dieter Danckvorth, Probleme der Anpassung an eine fremde Kultur, Carl Duisberg Gesell. 1959

(11) Talcott S. Parsons, The Structure of Social Action, Sh. 29-30; 727-775

(12) Pitirim A. Sorokin, Society, Culture and Personality, Their Structure and Dynamics, New York 1947 Bahis 3

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

En sonunda fert - teşkilât münasebeti de üçüncü bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple bir yandan teşkilâtın kişinin içtimaileşme vetiresi *(Socialisation process)* ile ilgili hedeflerini başarma derecesi, öte yandan kişinin kendine has amaçlarını bu teşkilât yardımı ile gerçekleştirme imkânları *(Personalisation)* etraflı teorilere yol açmıştır. Örneğin Chrys Argyris ve E. W. Bakke'nin «Fusion» teorisi gibi.

Dış memleketlere giden işçilerde çok önemli bir rol oynayan bu fert - teşkilât münasebeti özellikle iki farklı kutup teşkil eden bu iki unsurun bağdaşma derecesine bağlıdır. Bu bağdaşma derecesi geniş ölçüde şu unsurların karşılıklı münasebetine dayanır

İçtimaileşme + şahsileşme = Bağdaşma

Hiyerarşik mevkii + fiilî durum = Statü

Görev + Davranış = Rol

Yapılması gereken işler + girişilen işler = Faaliyet (13)

Araştırmamızda, daha önce sıralanmış olduğumuz prensiplerle bu kurallara, anketin karakteri, genişliği ve elde edilen sonuçların verdiği imkânlar ölçüsünde cevaplandırılmağa çalışılmıştır.

---

(13) Raport de la mission sociale de Productivité aux USA, Recherche et mise en oeuvre de moyens propres à réduire l'inadaptation et l'insatisfaction des travailleurs, Revue Française du Travail *1961, No. 3, Sh. 27 - 104*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

BÖLÜM — II

Araştırmada kullanılan metod ve materyel

Bu araştırma ile ilgili bilgiler, sosyal ilimlerde kullanılan çeşitli metodlarla toplanmıştır. Bu bilgilerin bir kısmı 1963 yılı Eylûl başında Batı Almanya'ya yapılmış olan bir temas kurma yolculuğu seyahati ile aynı devrede Ankara ve İstanbul'da bulunan ilgili Türk ve Alman resmî mercilerle yapılan konuşmalar sırasında toplanmıştır. Almanya'ya yapılan öncü seyahat sırasında Türk işçi nüfusunun büyük yoğunluk gösteren merkezler Ruhr bölgesi, Hamburg, Frankfurt ve Münih'e uğramak suretiyle ilk elden ana problemler hakkında kuşbakışı bilgi edinilmiştir. Yine öncü yolculuk Türk elçilik ve konsolosluk mensupları, bazı Alman firma yöneticileri, işverenler birliği, Türk işçilerle genellikle ilgilenen Alman Bakanıklar ileri gelenleri, sendika liderleri, Türk işçi dernekleri temsilcileri ile görüşmeler yapma imkânını sağlamıştır.

Bu safhada Almanya'da yabancı işçilerin çalışma izni, kontrolünü ve bilateral anlaşmanın uygulanışını mahallî teşkilât birimleri tarafından incelenen ve merkezi Nürnberg'de bulunan bağımsız bir idari kuruluş olan «Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, kısaca B. A. A. V. ile doğrudan doğruya işbirliği yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca ve daha önemli olarak uygulanacak tarama (Survey) için örneklemeye esas teşkil edecek olan ana istatistikler Bonn'daki Alman Çalışma Bakanlığı yardımiyle elde edilmiş, Almanya'da okuyan Türk öğrenciler arasında mülâkatçı temini imkânı araştırılmış, anketlere konacak sorular yukarıda adı geçen şehirlerde 15 kadın ve erkek işçilere uygulanmak suretiyle bir ön denemeye tabi tutulmuştur. Bu ilk seyahat, daha sonra 30 gün süre ile beş asistanla birlikte gidildiği zaman temas kurulması gereken merciler, kalınacak yerler, ves. gibi pratik meselelerin çözülmesinde de yararlı olmuştur.

5 Kasım 1963 de Batı Almanya'ya, ilk önce Köln'e beş araştırma yardımcısı ile beraber tekrar gelinmiş ve 30 gün süreli ana araştırma projesinin yürütülmesine geçilmiştir. (14)

Yazılı kaynaklar :

Batı Almanya'daki Türk işçileri konusunun araştırılması için toplanan materyel birkaç yoldan elde edilmiştir. Önce Çalışma Bakanlığının İş ve İşçi Bulma Kurumunun yayınlarından, DPT tarafından hazırlanan ihzari raporlariyle İstanbul'daki Alman İrtibat Bürosunun sunduğu bilgilerden faydalanılmıştır. En geniş ve güvenilir istatistik bilgileri B. A. A. V. nin 1961, 1962 ve 1963 yılı için çıkartmış olduğu «An-

---

(1) Araştırma yardımcıları SBF asistanlarından Erdoğan Güçbilmez ve Alparslan Işıklı; DPT uzmanlarından Şengün Şenel ile Maliye Müfettişi Cafer Canlı ve Köln Üniversitesi doktora öğrencilerinden Nihat Oğuz'du. Araştırma ekibinin iki kadın, dört erkek üyeden teşekkül etmiş olması kadın ve erkek işçilerle teması kolaylaştırmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

werbung und Vermittlung Auslaendischer Arbeitnehmer - Erfahrungsbericht» in 1961, 1962, 1963 sayılarından elde edilmiştir. Üçüncü grup kaynakları Türk - Alman Hükümeti arasında işçi mübadelesi ile ilgili olarak imzalanan bilateral anlaşmanın metni, çocuk paraların karşılıklı ödenmesini mümkün kılan kararname nevinden bağlayıcı kuvvet taşıyan hukuki metinler teşkil etmektedir.

Bunun dışında dış memleketlerde yüksek tahsil yapan yada pratik stajyer olarak çalışan Yakın Doğu öğrencilerle menşei ülkesinin dışına çıkmış yabancı işçiler hakkında kaleme alınmış sosyolojik ve antropolojik monografi ve incelemelerle bu konuda yazılmış makaleler elden geçirilmiş ve taranmıştır. Ayrıca son iki yılda Türk basınında çıkmış çeşitli röportaj ve seri makaleler de incelenme konusu olmuştur. Nihayet Cenevre'deki Birleşmiş Milletlere bağlı ILO teşkilâtı ve Avrupa Konseyinin eksper raporlarından da faydalanılmıştır.

Bununla beraber Almanya'daki Türk işçilerinin başlıca sorunları, oradaki çalışma hayatına uyma dereceleri ve yaşayış tarzlarını Türk görüş açısından anlayabilmek için gerekli bilgiler, işveren, işçi temsilcisi, elçilik mensupları gibi şahıslarla yapılan açık görüşmeler ve bütün Batı Almanya'yı kapsıyan tamamlanmış 494 anketlik bir tarama ile elde edilmiştir. Özellikle tarama bize temsili bir istatistik model yardımile üzerinde durulması gereken müsbet ve menfi tezahürlerin yoğunluk ve derinlik derecelerini ölçmeğe, problemi gerek «Yabancı bir kültürü benimseme» (Acculturation) açısından teorik yönden; gerekse âcil ihtiyaçları halle yarayan pratik teklifleri ortaya koymağa yardım etmiştir.

Açık Mülâkatlar :

Almanya'da çalıştırdıkları işçinin sahip olduğu mesleki formasyon, çalıştığı sektör, taşıdığı millî karakter, Alman endüstrisinin genel gidişi, mevcut açık iş yerleri, Alman ve yabancı işçilerin sendikalaşma eğilimi, ve buna benzer problemler hakkında bilgi verebilecek kimselerle açık mülâkatlar yapılmıştır. Bu mülâkatlarda belirli bir plân içersinde toplanmış açık uçlu (Open - ended) sorular kullanılmıştır. Konuşmalar, yerine ve mülâkatı verene göre bazen görüşme esnasında, bazen de konuşmadan sonra not edilmiştir. Açık mülâkatlar bazı kimselerle 1, 5 - 2 saat tutmasına rağmen, bazen daha kısa olmuştur. Bu tertip mülâkatlar 83 kişi ile yapılmıştır. Bunlardan 19 u Türk görevli şahsiyetler, 36 sı Alman Çalışma Müdürlükleri veya eyalet Çalışma Bakanlığı mensupları, 28 si firma yönetici veya personel müdürleri idi. Bu sayıya alelade sohbetler dâhil değildir. Mamafih bu sohbetler de ayrıca kaydedilmiş ve aydınlatıcı ek materyel olarak kullanılmıştır.

Tarama (Survey).

Taramada kütle olarak kadın, erkek Türk işçileri alınmış ve anketler belli bir istatistiki anahtara göre belirtilen bu işçilere yöneltilmiştir. Kadın, erkek dağılımı özel bir şekilde gözetilmemiş bu tercih istatistik modelinin uygulanışından vasıtalı olarak türetilmiştir. Başka bir deyimle kadın, erkek tercihi sadece kadın işçisi istihdam eden firmalar örneklemeye dâhil edilmesiyle taayyün etmiştir. Esasen uygulanan istatistik modelde sadece; 1 — İleri derece endüstrileşmiş ve yoğun bir Türk işçi nüfusu barındıran birinci alt - bölge (Nordrhein - Westfalen, Hessen, Baden - Würtemberg ve Bavyera); 2 — Bağımsız şehir devletlerini kapsıyan ikinci alt - bölge (Hamburg, Bremen, Berlin); 3 — Az endüstrileşmiş ve fazla Türk işçi-

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

sinin bulunmadığı üçüncü alt - bölge olmak üzere üçlü bir «Substrata» tasnifi esas tutulmuştur. Çeşitli endüstri sektörleri arasında dağılan Türk işçi grupları ile cinsiyet esasına dayanan bölünme, uygulanan istatistik modelinden vasıtalı olarak örneklemeye yansıtılmıştır.

Tüm işçi kütlesinden ankete girecek örneklemenin seçilmesi için B. A. A. V. yayınlamış olduğu olduğu 30/6/1963 tarihli yabancı işçi istatistikleri havi yıllık bültenin cetvelleri esas alınmıştır. Bu cetvellerde Batı Almanya'nın her eyaletinde bulunan Çalışma Müdürlüklerinde kayıtlı Türk işçilerinin sayısı, nüfusu, cinsiyeti, sektör esasına göre çok düzenli bir şekilde ayrı ayrı tasnif edilmiş olarak işaretlenmiştir. Nihai örneklemede, ek materyel listesinde belirtilmiş bulunan bu istatistik cetvel yardımile 29 şehir seçilmiştir. Bunlardan 24 ü yani (Köln, Münih, Göppingen, Frankfurt, Stuttgart, Essen, Nürenberg, Obernhausen, Duisburg, Aalen, Darmstadt, Dortmund, Heilbronn, Brühl, Düsseldorf, M. Gladbach, Bochum, Memmingen, Wiesbaden, Donauwörth, Heidelberg, Bonn, Kassel) Bölge I; (Hamburg, Bremen ve Berlin) Bölge II; (Hannover, Helmstedt ve Friedrichshafen) olmak üzere üç tanesi de bölge III e düşmüştür. Örneklemeye toplam olarak giren çalışma müdürlükleri merkezi sayısı böylece 29 dur. Ancak birçok yerlerde Türk işçisini istihdam eden fabrika ve firmalar yukarıda adı geçen çalışma müdürlükleri merkezlerinin dışında bulunmaları, fiilî olarak araştırmaya giren şehir ve kasabaların sayısını 55 e yükseltmiş bulunmaktadır.

Örneklemeye giren bölge ve alt bölgelerde çalışan Türk işçileri şu dağılımı göstermektedir :

TABLO 1 — Bölgelere göre ankete giren işçilerin dağılımı

Bölge	Alt bölge	Çalışan Türk işçi	Orantı
I	Nordrhein Westfalen	185	37.4 %
I	Hessen	60	12.1 %
I	Baden, Würtenberg	72	14.6 %
I	Bavyera	99	20.0 % = 84.1 %
		416	
II	Bremen	12	2.4 %
II	Hamburg	24	4.9 %
II	Berlin	6	1.2 % = 8.5 %
		42	
III	Niedersachsen	24	4.9 %
	Rheinland-Pfalz	12 = 494	2.4 % = 7.3 % = 99.9 %
		36	

Bu usul ile elde edilen örnekleme 492 anketi öngörüyordu. Anketlerin uygulanışı esnasında örneklemeye giren Weissenburg şehrindeki Türk işçilerinin ücret anlaşmaz-

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ığı sebebile grev yapmaları ve şehrin küçük olması sebebile, Nürenberg Çalışma Müdürlüğünün bu işçileri Nürenberg ve civarına yerleştirdiği anlaşılmıştır. Dolayısile Weissenburg'da öngörülen 12 anket orada yapılmayıp, doğrudan doğruya Nürenberg şehrinin kontenjanına eklenmiştir. Buna karşılık Köln şehrinde ön görülen 84 anket Ford fabrikalarında çalışan iki işçinin yurtlarında bulunmamaları sebebile 82 ye inmiştir. Münih'de de aynı sebeplerden ötürü 4 işçi daha bulunamamıştır. Taramaya zemin teşkil eden istatistik model her şehirde en aşağı üç firmanın ve her firmadan dört işçinin seçilmesini öngörmesine karşılık Helmstedt ve Bonn'da Türk işçi çalıştıran firmaların çoğunlukla küçük birimler halinde sadece (2 - 3 kişi) çalıştırdıkları görülmüştür. Bu durum karşısında adı geçen çalışma müdürlüklerine bağlı şehirlerde daha fazla sayıda firmaya başvurmak gerekmiştir. Nihayet II Bölgeyi temsil eden bağımsız şehir devletlerinden sadece Hamburg ve Bremen örneklemeye girdikleri halde, Batı Berlin'in Almanya'da işgal etmiş olduğu olağanüstü siyasi, ekonomik ve coğrafi mevkii dolayısile örneklemeye ithal edilmesine ve orada da 6 mülâkatın yapılmasına karar verilmiştir. Böylece nihai sonuç olarak Batı Almanya'da Türk işçi taraması «494 tamamlanmış anket» yolu ile sona erdirilmiştir. Böylece ilk öngörülen dağılıma göre mülâkat yapılamamış, buna karşılık Berlin'de fazladan 6 mülâkat yapılmıştır. Örnekleme aslında 500 sayısı esas alınmak üzere tasarlanmış olduğundan, güvenirliğinden kaybetmeksizin «494» inmiştir. Bizim örneklememize giren işçinin 427 si erkek, 67 si kadındır.

Örneklemenin güvenirliği, materyel işlendikten sonra alınan çeşitli sonuçlarla da tahkik edilmiştir. Her şeyden evvel Batı Almanya'daki genel Türk işçi sayısı, taramanın esas tuttuğu istatistiklere göre 27.501 di. Bunun 3.199 u yani % 11.9 kadın ve 24.302 si yani % 88.3 erkek işçidir. Bizim örneklememizde erkek işçilerinin orantısı % 86.2, kadın işçilerinin orantısı % 13.6 dır. Bu sayıların birbirlerine bu kadar yakın olması, örneklemenin güvenirliğine iyi bir delildir.

Örneklemeye giren firmaların toplam sayısı 80 dir. Bu firmalar sektör esasına göre şöyle bir dağılım göstermektedir.

TABLO : 2

Sektör esasına göre ankete giren firmalar

		Toplam sayı	%
Kömür ve diğer maden ocakları	(1)	5	8.0
Metalürji (Otomobil, ves.)	(2)	24	40.6
Sair imalât	(3)	19	16.6
Tekstil, konfeksiyon	(4)	7	7.2
İnşaat	(5)	20	21.8
Oto tamiri	(7)	1	1.8
Ulaştırma	(8)	2	1.6
Hizmetler	(9)	2	2.4
		80	100.0

Bundan başka Türk işçilerinin en yoğun olarak ikamet ettikleri bütün şehirlerin orantılı mülâkat sayıları ile örneklemeye girmesi, bir bakıma sadece benzer seviyede düşük sayıda Türk işçisi barındıran şehirlerin örneklememize girmesini tesadüfe bırakmıştır. Bu durum da örneklemedeki temsilin güvenirliğini doğrulayan

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

diğer bir delildir. Örneklememize giren firmalar, çalıştırdıkları işçi sayısına göre şu dağılımı göstermektedirler :

TABLO : 3

Türk işçi çalıştıran firmalar

Çalıştırılan Türk İşçi sayısı	Örneklemedeki orantı	Fiilen çalışan işçilerin toplam sayısı
5 — 10 İşçi	7.3 %	36
11 — 30 »	17.6 %	87
31 — 50 »	13.2 %	65
51 — 100 »	14.6 %	72
101 — 250 »	22.5 %	111
251 — 500 »	7.3 %	36
1000 den yukarı	15.0 %	74
Bilgi yok	2.6 %	13
	99.1	494

Almanya'daki tarama tam 4 hafta sürmüştür. Bu süre içinde birinci haftada 142, ikinci haftada 108, üçüncü haftada 120, dördüncü hafta ise 114, toplam olarak 494 anket tamamlanmıştır. Giderken Ankara-Köln tren yolculuğu üç gün sürmüş, dönüşte ise Münih-Ankara tren yolculuğu yine üç gün sürmüştür. Araştırma ekibi ayrıca iki gün Alman Federal Hükümetin davetlisi olarak Batı Berlin'i ziyaret etmiştir.

Anket soruları

Anketler 125 soruda n ibarettir. Soru'ar kişinin kendisi ve ailesi, baba mesleği, eğitim durumu, Türkiye'deki geçimi, endüstri hayatına intibak tarzı, Alman fabrika idaresi, işçi yurdundaki düzen ve kurallar, iş mukavelesinin uygulanış tarzı, meslek içi eğitim imkânları, ilerleme şartları, gelir, ikamet, yiyecek ve masraflar için giriştiği harcamaların, aile yaşantıların batı ülkesindeki aile düzeni, serbest zaman faaliyetleri, haberleşme şekilleri, dini görüşleriyle ilgili vaziyet alışlarını ve değerlerini aksettirecek şekilde uygulanmıştır. Ayrıca genel özlemler, yurda döndüklerinde yapmak istedikleri işler, yurda karşı besledikleri duygular neviden sorulara da yer verilmiştir. (15) Dini bağlantılara, konunun yabancı bir kültüre uyma hali ile çok yakından ilintili olması sebebiyle, oldukça geniş bir yer verilmiştir. Buna karşılık siyasal davranış ve inançlara ait soru konulmamıştır. Bu konuya ait soruların cevap verecek kimseyi fazla tedirgin edeceği, özellikle yurtlarda barınan işçi kitlelerinin yanlış fikirlere kapılmalarına yol açacağı düşünülmüştür. Buna karşılık bazı açık mülâkatlarda bu konuya kenardan da olsa değinildiği, özellikle sorumlu idarecilerden zararlı siyasi telkinlerin tesirlilik derecesi hakkında bazı ilginç bilgiler alınmıştır. Bununla

(15) Bir kısım sorular Çalışma Bakanlığının teklif ve tavsiyeleri üzerine soru kâğıdına ithal edilmiştir.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

beraber bu bilgiler, bilimsel değerlendirmeğe tabi tutulan diğer anket soruların dağılımına ithal edilmemiştir.

Türk işçiler mülâkatçıları, özellikle araştırma ekibi kadın başkanı ile genç kız üyesini başlangıçta çekingenlikle karşılamalarına rağmen, kısa bir zaman sonra kendilerine karşı büyük bir sevinç ve misafirperverlik göstermişlerdir. Daha önceleri işçi yurtlarına sokulmağa muvaffak olan belirsiz siyasi kişilerle bazı sansasyon meraklısı gazeteciler yüzünden işçilerin bir kısmı araştırmanın kimin tarafından yürütüldüğü ve amacının ne olduğunu öğrenmek istemişlerdir. D P T müsteşarlığı tarafından araştırma ekibinin her üyesine verilen ve Alman Büyükelçiliği tarafından tercüme ettirilerek, tasdik edilen tanıtma belgeleri tarama sırasında büyük değerde hizmet ifa etmişlerdir.

Uygulanan istatistik modeline göre firma tarafından hazırlanan listelerden ankete tabi tutulmak üzere seçilen işçilerin büyük çoğunluğu, ankete isteyerek katılmışlardır. Mülâkatçıların asıl karşılaştıkları güçlük, örneklemeye girmeyen, fakat söyliyecek pek çok şeyleri olduklarını iddia eden özellikle konuşkan, tercübeli, Almanya'da bir süreden beri yaşıyan işçileri rencide etmeksizin idare etmekti. Bu arada örneklemeye giren işçilerin firma idarecileri tarafından seçilmemiş olduğunu isbat için çok defa firmanın personel müdürlüğüne gözlemci olarak bir iki Türk işçisi davet edilmiştir. Mülâkatçılarla işçiler arasında başgösteren güçlüklerin çoğu örneklememize yeni gelmiş, tecrübesiz işçilerin de ithal edilmesi olmuştur. İstatistiki hesapları takip edemiyen işçiler bu özelliklere uygun işçilere anketin uygulanmamasının gerektiğini, yeni gelenlerin «söyliyecek şeyleri olmadıklarını» iddia etmişlerdir. İki halde de işçiler mülâkatçılara, iş başındaki Hükümetin sözcüsü iddiasiyle cevap vermekten kaçınmışlardır. Nihayet kadın işçilerinin bazı hallerde aşırı bir çekingenlik gösterdikleri de görülmüştür. Bununla beraber genellikle ankete katılma isteğinin çok yüksek ve içli olduğu söylenebilir.

Sorulara verilen samimiyet derecesine gelince, bir kimse nekadar iç alemini gizlemeğe çalışırsa, çalışsın, eninde sonunda bilgilerinin, benimsediği yargı değerlerinin ve geleneklerinin sınırları içinde kalmış olur. Kişi bütün çabasına rağmen tam kavrıyamadığı yeni bir düzenin yaşantılarını aksetiremez. Vermiş olduğu cevapların bir kısım gerçeği temsil etmemekle beraber onun sarılıp, bel bağladığı fikir kalıplar (Stereotipler) olması sebebiyle yine onun dünyasını yansıtır.

Anketler imkân nispetinde ayrı ayrı odalarda, mülâkatçıların soruları okuyup, görüşmecinin tahsil durumuna uydurmak suretiyle yapılıyordu. Ancak yol inşaatında geçici barakalar yada ayrı bir oturma odası bulunmayan yurtlarda görüşmeler başkalarının da huzurunda cereyan etmiştir. Bazı hallerde müşahit durumunda bulunan kimselerin daha sonraları ankete tabi tutulup benzer cevaplar vermeleri, genellikle mensup oldukları meslek, yaş, gelir ve benzeri gruplardan edindikleri ortak kanaatlar yolu ile açıklanabilir. Esasen mülâkatların her çalışma gününde ayrı ayrı iki Çalışma Müdürlüğü merkezine bağlı olarak dağınık bir şekilde uygulanması, standardize edilmiş cevap ihtimallerini asgari miktara indirmiş bulunmaktadır.

Anketler bizzat mülâkatçılar tarafından mülâkat sırasında doldurulmuştur. Anketi uygulayanların sosyal bilimler alanında tahsil görmüş, kısmen yoklama usulleriyle etraflı bir şekilde meşgul olmuş kimselerin olması, mülâkatların verilmiş süre ve uygulanan ağır program çerçevesi içinde yürütülmesi bakımından büyük bir avantaj sağlamıştır. Çeşitli postalarda da özellikle bandda (Production line) çalıştırılan işçilerle ancak geceleri veya dinlenme süreleri içinde yurtlarda konuşmak imkânı hasıl olduğundan, mülâkatların büyük çoğunluğu saat 16.00 - 24.00 arasında uygulanmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Mülâkatçılar Almanya'ya hareket etmeden önce yoğun bir 15 günlük geliştirme kursuna tabi tutulmuşlardır. Bu sırada tarama (Survey) tipi araştırmalarının ne olduğunu ve önemi anlatılmış, sonra uygulanacak örnekleme kısmen birlikte hazırlanmış ve anketin her cephesi kendilerine etraflıca anlatılmıştır. Daha sonraları mülâkatçılar tren yolculuğu sırasında araştırma ekibi başkanının nezareti altında model görüşmeler yapmışlardır.

Bundan başka tarama sırasındaki iş bölümünde araştırma başkanı rotatif şekilde her zaman başka bir grupla işbirliği yapmağı prensip edinmiştir. Ortak çalışan mülâkatçılar tecrübelerini her gün sabahları veya trende naklettikleri gibi grup her hafta sonu bir «durum bilânçosu» yapma alışkanlığını da benimsemişti.

Yarım kalmış mülâkat yoktur. Belirsiz cevaplar ile cevapsız bırakılan sorular dahi bazı hallerde anlamlı bir yoruma elverişli materyel teşkil etmişlerdir.

Memleket dışında toplanan tarama materyeli Ankara'da kodlanmış ve Millî Eğitim Bakanlığı Test ve Araştırma Bürosunun IBM makinelerinde işlenmiştir. Tablo tanziminde ve hesaplarda hata önleyici tedbirler alınmıştır. (15)

Araştırma ekibi ziyaret etmiş olduğu 79 firmadan 70 inde ilk defa gelen resmî sıfata haiz Türk heyeti olduğundan çok büyük ilgi ile karşılanmıştır. Araştırmanın 30 gün gibi son derece kısa bir zaman süresi içinde müsbet şekilde sonuçlandırılmasında, Alman resmî makamlarının haberleşme, program hazırlama, taşıt vasıtası ve rehber sağlanmaktaki rolleri olağanüstü büyük olmuştur.

---

(16) Anketlerin kodlanma işinde SBF asistanlarından Erdoğan Güçbilmez ile Alâeddin Şenel ve DPT uzmanlarından Şengün Şenel bir ay süre görev almışlardır.

Anketlerin IBM tesislerinde hesaplanması ve iki yanlı dağılım tabloların hazırlanmasında Millî Eğitim Bakanlığı Test ve Araştırma Bürosundan Müdür İbrahim Yurt, bölüm başkanı Abdurrahman Sunay ile genç İBM ekibinin yardımları çok büyük olmuştur.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

BÖLÜM — III

Almanya'daki yabancı işçilerin genel dağılımı

Taramada uygulanan örneklemede çıkış noktası olarak 30 Haziran 1963 tarihli Alman İstatistik Bülteni kabul edilmiştir. Aşağıdaki sayılar 1963 yıllık bülteninden

Araştırma ekibi ziyaret etmiş olduğu 80 firmadan 70 inde ilk defa gelen resmî edilmiş bulunuyordu. Bu sayı bir yıl öncesine göre 112.284 lük bir artış göstermektedir.

TABLO : 4

Berlin dışında Batı Almanya'da istihdam edilen yabancı işçi (17)

		Bir yıl öncesine göre		Alman tüm iş gücüne
		Fark	%	Oranı %
Temmuz 1958	123.000			
1959	163.000	40.000		
1960	276.000	113.000		
1961	548.916	219.560	66.7	2.5
1962	711.459	162.543	29.6	3.2
1963	828.743	117.284	16.5	3.7

Tâbiyet esasına göre yabancı işçilerin dağılımı :

1963 yazında Batı Almanya'da çalışan yabancı işçilerin üçte birinden fazlası % 37.1, yani 286.968 i İtalyan asıllı idi. Bu grubu takiben belli bir ara ile 119.559 olarak İspanyollar, 116.855 ile Yunan'lılar, 58.000 ile Hollanda'lılar, 57.000 ile Avusturya'lılar, 44.000 ile Yugoslavlar ve 27.218 ile Türk'ler takip ediyordu.

Son yıllarda en yüksek işçi kontenjanını sağlamış olan üç etnik grubun, yani İtalyan, İspanyol ve Yunanlı'ların durumu gözden geçirilirse, şöyle bir kayma göze çarpmaktadır: İtalyan'ların sayısı 1962 Haziran ile 1963 Haziran arasında sadece 33.000 olarak yükselmiş olup Yunan'lılarda bu artış 37.000 olarak, İspanyol'larda ise sadece 30.000 olarak görünmektedir.

1963 ün genel sayılarını 1962 yılınki ile kıyaslanacak olursak, İtalyan, Hollanda'lı ve Avusturya'lı asıllı işçi sayılarında bir gerileme, buna karşılık İspanyol, Yunanlı, Yugoslav ve Türkler'de önemli bir artış olduğu görülmektedir. Özellikle Türk işçi grubunda 1 Temmuz - 1 Kasım 1963 arasında 11.000 lik bir artış kaydedilmiştir. Böylece 1963 yılının ikinci yarısında ortalama olarak ayda 2.500 Türk Almanya'ya işçi olarak göç etmiştir. Bu artış öylesine hızlanmıştır ki 10 Ocak 1964 - 10 Mart 1964 arasında 10.000 Türk işçisi Almanya'ya hareket etmiştir.

(17) Bu tablo ve bu bahisteki diğer tabloların sayıları Auslaendischer Arbeitnehmer, Erfahrungsbericht 1963, Anba No. 2 den alınmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO : 5

Berlin dışında Batı Almanya'da çalışan İtalyan, İspanyol, Yunanlı ve Türk işçileri

	İtalyan	İspanyol	Yunanlı	Türk
1958	25.000	1.000	3.000	—
1959	48.000	2.000	4.000	—
1960	121.000	9.000	13.000	2.700
1961	218.000	51.000	44.000	6.800
1962	265.000	87.000	69.000	18.558
1963 (*)	298.000	117.000	106.000	27.501

(*) (30/3/1963 e kadar)

TABLO : 6

Batı Almanya'da istihdam edilen her 100 yabancı işçinin tâbiiyetine göre dağılım tablosu

	1962	1963
İtalyan	40.6 %	36.9 %
İspanyol	13.3 %	14.5 %
Yunanlı	10.5 %	13.1 %
Hollandalı	8.1 %	7.2 %
Avusturyalı	7.2 %	6.4 %
Yugoslav	3.6 %	5.5 %
Türk	2.3 %	3.3 %
Diğerleri	14.4 %	13.1 %
	100.0	100.0

Bundan başka aynı tarihte Avrupa'nın dışındaki ülkelerden gelmiş 34.000 işçi de kaydedilmiştir. Bunlardan :

15.500	Asya
11.400	Afrika
6.700	Amerika
500	Avustralya devletlerine mensuptur.

İşçi yolu ile temsil edilen bu denizaşırı ülkelerin devlet esasına göre dağılımları şöyledir :

4.800	Fas
3.800	Ürdün
3.600	B. A. D.
2.900	Hindistan
2.900	İran
2.700	Birleşik Arap Cumhuriyeti
1.600	Cezayir

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Kadın işçi sayısının yükselmesi :

Batı Almanya'da istihdam edilen 804.000 yabancı işçiden 175.456, yani % 21.2 kadındır. Bu sayı gerçi Batı Almanya'da çalışan Alman kadın işçi orantısı olan % 34.6 kıyasla düşük olmakla beraber son yıllarda devamlı bir artış görülmektedir. Bir yıl öncesine kıyasla yabancı erkek işçi sayısı % 12.7 arttığı halde, kadın işçileri % 33.3 artmış bulunuyorlar.

Bu alanda Yunanlı'lar (37.950), İtalyanlar (34.516) ve İspanyollar (34.334) birbirine çok yakın orantıda temsil edilmiş bulunuyorlar. Yunan işçileri arasındaki kadın orantısı % 35.5 ile hemen hemen Almanya'nın seviyesine yakındır. İspanyollarda bu orantı % 28.7, İtalyanlarda sadece % 12.0 civarındadır. Kadın işçilerin millî grup içindeki orantı gerçekten kadınların çeşitli memleketlerdeki sosyal statüsü ile yakından ilintilidir. Örneğin Avrupa dışı ülkelerden gelen yabancı işçilerin arasında kadınların orantısı sadece % 9.5 iken, bu orantı İsveçliler arasında % 51.0 bulmaktadır. Türk kadın işçilerinin 30/6/1963 tarihindeki sayısı 3.199 iken, bu sayı üç ay sonra 3.569 a çıkmıştır. Taramanın esas kabul ettiği 30/6/1963 istatistiklerine göre, kadın işçilerinin genel toplam içindeki orantısı % 11.9 dır.

TABLO : 7

Türk kadın işçilerinin yıllık artışı (21/8/1963)

	Toplam	Kadın
1960	2.495	173
1961	5.193	430
1962	15.318	1.273
1963	27.144	2.476

Anavatandaki bölge esasına göre Türk işçilerinin geldikleri yerler :

1963 yılında Batı Almanya'ya gelen işçilerin büyük çoğunluğu Türkiye'nin Batı ve Kuzey Batı bölgelerinden gelmiştir. Bu arada Ankara'da ikinci bir Alman İrtibat Bürosunun açılması Orta Anadolu'dan gelen talepleri karşılama imkânını sağlamıştır. Buna karşılık Doğu Anadolu'dan gelen talepler **henüz azdır.**

TABLO : 8

Türk işçilerinin yurtdaki bölgelere göre dağılımı

	1962		1963	
Trakya ve İstanbul	5.827	52.9 %	9.511	40.6 %
Ankara ve Orta Anadolu	1.450	13.2 %	5.571	23.8 %
Kuzey Anadolu	435	3.9 %	2.254	9.6 %
Batı Anadolu			4.825	20.6 %
Doğu Anadolu	3.312	30.0 %	932	4.0 %
Güney Anadolu			343	1.4 %
	11.024	100.0	23.436	100.0

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Türk işçilerinin yaş durumları :

Batı Almanya'daki Türk işçilerinin yaş durumları oldukça dengeli bir dağılım göstermektedir. Yabancı işçilerin büyük çoğunluğu 21 - 35 yaş kategorisi içinde yer almalarına karşılık, askerlik mükellefiyetine tâbi olmayan kadın işçilerinin anlamlı bir miktarı 21 den aşağı ve 45 den yukarı bulunmaktadır. Bu milletlerarası standarda uygun olarak bir kısım kadın işçilerin ya evlenmeden önce yada çocuklarını yetiştirdikten sonra çalıştıklarını doğrulamaktadır.

TABLO : 9

Almanya'da çalışan Türk işçilerinin dağılımı

	21 den aşağı	21-35	35-45	45 den yukarı	21 den aşağı	21-35	35-45	45
1962 Erkek	462	10.416	1583	274	3.6 %	81.8	12.4	2.2
1963 Kadın	726	18.669	3091	400	3.2 %	81.6	13.5	1.7
					(20.1 % 21-25 arası)			
1962 Kadın	452	791	169	55	13.0 %	67.6	14.5	4.7
1963 Kadın	428	1.930	398	99	15.0 %	67.8	13.9	3.5
					(20.0 % 21-25 arası)			

Sektörler arasındaki dağılım :

1963 yılında 245.191 yabancı işçi çelik ve demir istihsal ve imalât sektöründe (% 29.6) 196.945 inşaat ve inşaat malzemesi endüstrisinde (% 23.8) 194.512 sair imalât sektöründe (% 23.5) istihdam edilmiş bulunuyordu. Buna karşılık Alman ziraatinde sadece 11.000 Alman asıllı olmıyan işçi çalışmaktadır.

En fazla yabancı işgücü çeken sektör, inşaat bölümüdür. Burada 1.000 işçi arasında 88 yabancı işçi bulunmaktadır. Onu çelik ve demir istihsal ve imalât 1000 kişiye 49 ve maden endüstrisi 1000 kişiye 47 orantısı ile takip etmektedir.

Buna karşılık ticaret, para ve sigorta alanı ile kamu hizmetleri sektöründe katılma oranı, dil ve eğitim eksikliği gibi sebeplerden ötürü düşüktür; her birinde sadece % 11.0 gibi bir dağılım göze çarpmaktadır.

TABLO : 10

Sektör esasına göre 1000 kişiye isabet eden yabancı işçi orantısı

	Kadın, Erkek
Ziraat, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık, bahçevanlık	22
Maden ocakları, enerji endüstrisi	47
Demir ve çelik istihsal ve imalâtı	49
İmalât yapan şair endüstriler	43
İnşaat ve inşaata yardımcı endüstriler	88
Ticaret, para ve sigortacılık	11
Ulaştırma	30
Kamu hizmetleri	11
Bütün ekonomik sektörlerde	37

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Çeşitli milletlere mensup işçilerin sektörler arasındaki dağılım orantıları da ilgi çekicidir. İtalyanların % 36.5 ile Hollandalıların % 34.2 inşaatta ve inşaat malzemesi endüstrisinde; Yunanlıların % 39.4 ile İspanyolların % 35.1 ve Türklerin hemen yarısına yakın olanı % 48.3 demir çelik istihsal ve imalât endüstrisinde çalışmaktadır.

TABLO : 11

Ana sektörlere göre yabancı işçilerin Almanya'daki dağılımı

Sektör	Toplam yabancı işçi	İtalyan	İspanyol	Yunanlı	Avust.	Hol.	Türk
Demir ve çelik istihsal ve imalât	29.0	24.7	35.1	39.4	24.4	15.9	48.3
İnşaat ve inşaat malzemesi	24.8	36.5	14.8	8.6	13.0	34.7	16.9
Sair sektörler	46.2	38.8	51.1	52.0	62.6	49.4	34.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Global bir dağılım veren bu mukayeseli tablodan başka, aşağıdaki sayılar Türk işçi dağılımını daha etraflı bir şekilde göstermektedir.

TABLO 12

Sektörlere göre Türk işçilerinin dağılımı

Sektörler	31.7.60	1961	1962	1963	Kadın
Tarım	26	35	75	247	3
Kömür madenleri	25	131	865	1.716	1
Diğer maden ocakları	1	9	40	141	—
Enerji	13	10	9	69	3
Demir çelik istihsal ve imali	1.286	2.771	8.354	13.088	772
İnşaat malzemesi	252	533	1.852	4.564	12
İnşaat malzemesi endüstrisi	17	15	56	275	1
Mensucat ve giyim	137	409	1.309	2.176	1.000
Sair imalât endüstrisi	344	614	1.263	2.387	563
Ulaştırma	35	64	124	207	9
Lokantacılık ves.	48	42	73	118	39
Ev hizmetleri	11	6	13	24	22
Sair hizmetler	31	51	106	206	90
Ticaret ve sigorta	109	204	362	540	135
hizmetleri	149	285	798	1.358	321
Sanat, tiyatro, film	11	14	19	28	6
Toplam	2.495 K-173	5.193 K-430	15.318 K-1.273	27.144	2.977

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Bölgelere göre yabancı işçilerin dağılımı :

Yabancı işgücünün bölgeler arasındaki dağılımı eyalet esasına göre çok farklıdır. Yabancı işgücü Batı Almanya'nın güney ve batısında birer mihrak noktası kurmuş bulunmaktadır. Yalnız Nordrhein-Westfalen eyaletinde 277.349, Baden-Würtemberg'de ise 209.436 yabancı işçi istihdam edilmiş bulunmaktadır. Başka bir deyimle, Batı Almanya'da çalışan yabancı işçi grubunun % 60 ı bu iki eyâlette toplanmıştır. İkinci kalabalık eyalet grubu olarak Hessen 83.000 ve güney Bavyera 81.000 yabancı işçi ile yer almaktadır. Buna karşılık Kuzey eyalet ve şehirleri çok daha önemsiz bir temerküz hareketi göstermektedir. Niedersachsen 47.000, Hamburg 16.900, Schleswig-Holstein 10.000, Bremen 4.000 yabancı işçi barındırmaktadır.

Bölgeler arasındaki değişik dağılım özellikle genel istihdamı gösteren esas sayılarla yabancı işgücünün sayıları kıyaslandığı zaman anlaşılmaktadır.

TABLO : 13

1000 istihdam edilen işçi başına düşen yabancı işçi sayısı

Baden-Würtenberg	66
Hessen	43
Güney Bavyera	43
Nordrhein-Westfalen	39
Rheinland-Pfalz-Saarland	30
Kuzey Bavyera	20
Niedersachsen	19
Hamburg	19
Bremen	14
Schleswig Holstein	12

Türk işçilerinin gerek sektörler, gerekse eyaletlerdeki mutlak sayılara göre dağılımı Sh. 31 deki tabloda görülmektedir. (Tablo : 14)

Bu arada örneklememize girmiş ve belli başlı temerküz noktaları sayılan 29 şehirde 1962 ve 1963 yılında toplanan Türk işçi nüfusunu gösteren liste de ilgi uyandırıcı bazı trendler açığa vurmaktadır :

TABLO : 15

Anketin uygulandığı şehir nüfuslarının mukayeseli dağılımı

Bölge I	1962	1963
Köln	2.662	4.577
München	1.348	2.281
Göppingen	286	1.647

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Bölge I	1962	1963
Frankfurt	733	1.080
Stuttgart	749	889
Essen	487	697
Nürenberg	428	560
Oberhausen	399	489
Duisburg	434	440
Aalen	164	415
Darmstadt	230	408
Dortmund	239	376
Heilbronn	188	354
Brühl	231	339
Düsseldorf	314	334
M. Gladbach	164	293
Bochum	180	289
Memmingen	16	229
Wiesbaden	65	184
Donauwörth	141	154
Heidelberg	82	121
Bonn	44	78
Kassel	49	60
Bölge II		
Hamburg	1.150	1.758
Bremen	190	213
Berlin	164	283
Bölge III		
Hannover	234	308
Ludwigshafen	21	107
Helmstedt	5	48

Tablodaki sayılardan anlaşılacağı üzere bütün şehirlerin nüfusunda yabancı işçilerin oranı artmıştır.

Meslek oranına göre Almanya'ya giden Türk işçilerinin dağılımı (1961 - 1963) :

Aşağıdaki tabloda İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından Almanya'ya gönderilmiş olan en anlamlı meslek grupları toplanmıştır. Göze çarpan özellik, bilhassa 1962 yılında yüksek sayıda kalifiye işçinin dışarıya akın etmiş olmasıdır. Bunlar arasında tesviyeci, tornacı, inşaat soğuk demircileri ve çelik inşaat konstrüktörleri, kaynakçı, metal işçileri, dülger, duvarcı, marangoz ve dokumacı kabarık bir toplam göstermektedir. 1963 yılında kalifiye işçiler ihracının önemli ölçüde durdurulduğu ve ağırlığın düz işçilere doğru kaydığı görülmektedir.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO : 14

Eyalet ve sektörlere göre istihdam edilen Türk işçileri

Sektörler	Schleswing Holstein		Hamburg		Nieder sachsen		Bremen		Nordrhein Westf.		Hessen		Rhld. Pfalz. Saarl.		Baden Würt.		Nord-Bayern		Süd-Bayern		Berlin	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Tarım	17	—	12	1	98	—	1	—	15	1	14	—	10	—	51	—	9	—	17	—	—	—
Maden ocakları	—	—	—	—	—	—	—	—	1692	1	1	—	—	—	—	—	—	—	23	—	—	—
Sair ocaklar	99	—	—	—	5	—	—	—	28	—	—	—	1	—	5	—	—	—	3	—	—	—
Enerji	—	—	25	1	3	—	—		33	2	1	—	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—
Demir ve çelik istihsal ve imali	153	4	983	21	296	15	107	1	6020	66	766	31	145	3	2105	344	361	10	1255	276	125	1
İnşaat ve inşaata yardımcı endüstri	187	—	363	2	172	—	14	—	1203	1	260	2	230	1	989	2	303	1	816	3	15	1
İnşaat malz. end.	15	—	7	—	9	—	5	—	86	—	5	—	13	—	56	—	12	—	63	1	3	—
Tekstil ve giyim	11	18	8	28	14	23	2	10	260	209	32	116	2	13	593	405	51	31	179	139	24	8
Sair imalât	28	33	112	25	126	24	4	1	514	116	282	176	37	22	467	106	71	26	166	33	17	1
Ulaştırma	2	—	77	—	6	2	5	—	41	2	23	3	2	—	34	1	1	—	4	1	3	1
Lokanta	—	1	10	5	2	—	1	—	19	6	2	8	1	3	12	7	2	2	26	7	4	—
Ev hizmetleri	—	—	—	1	—	1	—	—	—	8	1	4	—	3	—	2	—	1	1	2	—	—
Sair hizmetler	5	3	8	4	12	3	2	2	29	21	15	24	5	2	13	18	8	—	15	11	4	2
Ticaret, para ve sigorta	3	1	20	5	15	6	9	11	115	46	68	18	9	2	83	30	13	6	59	10	11	—
Kamu hizmetleri	22	10	26	13	93	15	29	9	208	75	151	57	62	23	214	71	86	26	91	14	55	8
Sanat, tiyatro, film	—	—	1	—	3	—	—	—	2	1	2	1	1	—	2	1	—	—	11	1	—	2
	542	70	1652	106	854	89	179	34	10265	555	1622	440	512	72	4628	987	917	103	2729	499	261	22

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO: 16

Meslek esasına göre Almanya'ya giden Türk işçilerinin dağılımı (1962 - 1963)

Meslek	1962	1963
Tarım	80	267
Kömür ocakları	1.274	3.234
Linyit ocakları	20	223
Diğer maden ocakları	3	120
Petrol istihsali	5	9
Taş çıkarma	5	55
Çimento endüstrisi	3	5
Taş kalıp imalâtı	88	425
Su, gaz, elektrik	27	51
Demir ve çelik istihsal ve imalâtı		
Demir ve çelik dökümü istihsali	390	1.033
Demir, çelik imalât	480	731
Tesviyeci	53	90
Makine inşaat	2.082	2.311
Kazan inşaat	95	197
Lokomotif inşaat	17	71
Çelik ve demir inşaat	546	740
Cemi inşaat	819	507
Otomobil imalâtı	3.684	6.014
Vagon imalâtı	205	191
Uçak imalâtı	104	155
Elektro teknik	1.278	2.036
Optik, ince mekanik	126	167
Seramik endüstrisi	65	118
Cam endüstrisi	35	158
Mücevher	24	29
Kimya endüstrisi	163	465
Suni elyaf imali	77	112
Mensucat	405	1.406
Suni deri endüstrisi	1	10
	11	56
Kâğıt endüstrisi	89	156
Matbaacılık	93	148
Deri imalâtı	43	100
Kauçuk imalâtı	119	167
Tahta işleri	51	172
Marangozluk	271	382
Tahta oymacılık	25	52
Spor aletleri endüstrisi	2	22
Müzik aletleri	2	10
Oyuncak imalât	4	7
Değirmencilik	5	9
Fırıncılık	22	40
Çikolata, şeker endüstrisi	20	173
Şeker endüstrisi	1	3
Kasaplık	19	31
Balık endüstrisi	25	18
İçki endüstrisi	25	33
Tütün	2	2

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Meslek	1962	1963
Süt ve tereyağı	21	67
Meyve ve sebze değerlendirmesi	21	137
Gıda endüstrisi	14	23
Dikiş, konfeksiyon	445	735
Ayakkabı imalâtı	81	190
Diğer giyim endüstrisi	44	90
Mobilya	58	55
Boru döşeme	260	341
İnşaat ve mimar büroları	171	169
Yeraltı ve üstü inşaat	2.081	5.251
İnşaat malzemesi	136	196
Bina temizliği	1	29
Ticaret	375	555
Para, banka, sigorta	39	25
Alman posta idaresi	60	71
Alman demiryolları	10	388
Uçak hatları	61	121
Su seyrisefer	21	20
Fotoğrafcılık	7	3
Çamaşır ve elbise temizleme	91	89
Bina temizliği	4	17
Hamallık	—	1
Lokantacılık	63	151
Pansiyonculuk	4	10
Hamam	1	5
Berberlik	17	30
Tiyatro, filim, rafyo	27	47
Spor	1	2
Ev hizmetleri	11	21
İdari faaliyetler	52	73
Ekonomik ve sosyal teşkilâtlanma	4	9
Alman ve yabancı temsilcilikler	299	410
Eğitim	41	109
Hukuki istişare	4	14
Hasta bakım (Doktor ve hemşire)	582	922
Sokak temizleme	2	18
Sosyal yardım	15	57
Toplam	18.558	32.962

İki yıllık meslekî faaliyetlerin kıyaslanmasında özellikle kömür ve linyit ocakları, otomobil imalâtı, dikiş, konfeksiyon, yer üstü ve altı inşaat, hastabakımı alanlarındaki süratli artış göze çarpmaktadır.

Verilen çalışma izinlerine göre yabancı işçilerin durumu

Daha ilerideki bahiste açıklanacağı üzere Alman tebası olmayan işçiler Batı Almanya'da özel bir formaliteye bağlı bir çalışma iznine tabidirler. 1962/63 yapılan sayıma göre Almanya'da çalışan 804.000 yabancı işçiden 780.000 i böyle bir çalışma karnesine sahipti; geri kalan 24.000 ise bu çalışma karnesi için başvurmuş bulunuyordu.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Yabancı işçilerin büyük çoğunluğu bir yıl süreli ve belli bir meslek ve müessesede çalışmak üzere verilmiş bir çalışma karnesine sahiptir. 54.000 yabancı, yani her 14 üncü yabancı, süresiz bir çalışma iznine sahiptir. Bu tip izin belgesi ancak 10 yıldan beri Batı Almanya'da çalışan yabancılara verilmektedir. Bu çeşit bir belgeye sahip olanların başında Holândalılar (20.000), Avusturyalılar (7.000) ve Fransızlar (6.000) gelmektedir.

İstihdam edilen süreye göre Türk işçilerin eskilik derecesi de mutlak sayılar ve yüzde olarak tesbit edilmiş bulunmaktadır.

TABLO : 17

İstihdam süresine göre Türk işçilerin durumu (18)

	6 aydan az	6-12 ay	1-2 yıl	2-3 yıl	3-5 yıl	5-8 yıl	8 ve daha fazla	Toplam
Sayı	16.103	5.953	10.761	3.628	1.269	226	91	38.031
Yüzde	42.4	15.7	28.3	9.5	3.3	0.6	0.2	100.0

Görüldüğü üzere Türklerin yarısına yakın olanı yani % 42.4 diğer istatistik bilgilerin de doğruladığı üzere, Almanya'da henüz 6 ay ve daha az müddetle istihdam edilmiş durumdadır.

(18) Bu sayılar Auslandischer Arbeitnehmer, 27/2/1964 tarihli ANBA, No. 2 sh. 30 31/10/1963 Alman istatistiklerinden alınmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

BÖLÜM — IV

Türk işçisi ile Almanya'da meşgul olan kamu kuruluşları, rolleri ve uyguladıkları siyaset

1 — Sanatkâr stajyerlerin mesleki geliştirilmesi ile ilgili müesseselerin çabaları :

İki Dünya harbi arasında da zaman zaman başka memleketlerden işçi çeken Avrupa endüstrisi, bu arada Batı Almanya, bilhassa «İktisadi mucize» yani tüm istihdam manzarasını yarattıktan sonra, az gelişmiş ülkelere doğru uzanıp taze ve tüketilmemiş işgücü kaynakları aramağa başlamıştır. İlk önce Ortak Pazar üyesi bulunan İtalya'nın güneyinden eleman çekerken, daha sonraları sıra ile İspanya, Yunanistan ve Türkiye gibi Akdeniz ülkelerinden sayıları gittikçe artan ölçüde düz ve kalifiye işçi cezbetmeğe başlamıştır.

Bununla beraber Türkiye'den Almanya'ya akın eden işçi hareketinde, anlamlı bir özellik saklıdır. Diğer ülkelerde işçi mübadelesi baştan itibaren bilateral anlaşmalar yolu ile düzenlenen resmî ve büyük çapta bir işgücü sevki hareketi şeklinde geliştiği halde, Türkiye'de işçi mübadelesi ilk önceleri mesleki bilgilerini arttırma imkânı ve özel şahısların aracılık alanı olarak mütalâa edilmişti.

Nitekim Kiel Üniversitesine bağlı «Institut für Weltwirtschaft» 1956 da Alman Dışişleri Bakanlığına başvurmak suretile gelişmiş memleketlere yapılacak yatırımlarda rol alacak personeli yetiştirmek amacile Türkiye'den belli sayıda Türk esnaf ve sanatkârın Almanya'ya getirilmesi teklifini sunmuştur. Bu teklifin gerekçesi olarak böyle bir stajın Türk ekonomisi ve dış ticaretinin teşviki bakımından çok faydalı olacağı ileri sürülmüştü.

Bu konuya karşı en fazla ilgi gösteren Türkiye'deki «Sanat Okulları Mezunları Derneği» olmuştur. Bir süre devam eden mektuplaşmalar sonunda ilk 12 kişilik stajyer sanatkârlar kafilesi 1 Nisan 1957 tarihinde Kiel'e varmış ve Schleswig-Holstein eyaletinin Çalışma Bakanlığı tarafından çeşitli müesseselere yerleştirilmiştir. (19) Bu ilk stajyerlerin yol paraları ile Kiel'deki 6 haftalık lisan kursu ve bu süre içindeki ikamet ve yiyecek masraflarını Alman Dışişleri Bakanlığı üzerine almıştır. Bu ilk deneylerden sonra 200 kişinin daha getirtilmesine karar verilmişti. Bu arada o zamanki Alman Cumhurbaşkanı Heuss'ün Türkiye'ye yolculuğu hazırlıkları ilerliyordu. Theodor Heuss, Ankara'da verdiği bir demeçte, bu ziyaretle birlikte Türk Milletine bir hediye de getirdiğini belirtmiş; mesleki bilgilerini geliştirmek üzere 150 sanat enstitüsü mezununun (Praktikant) olarak Almanya'da staj görme imkânının hazırlandığını söylemişti. (20)

---

(19) Bu ilk kafilenin listesi şöyledir : Nihat Cigalli, Ankara, Hikmet Dağdelen, Mustafa Özbilgic, Abbas Dorbek, Şerafettin Demirer, Hadi Ongun, Basri Yalnızay, Galip Çankaya, Metin Büyükçizegin, Hilmi Akyıl, Rıfat Tuncer.

(20) Zafer, 9/5/1957, Sh. 1

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Bu gelişimi takiben Türkiye'deki endüstrileşme çabasını kuvvetlendirmek amacı ile merkezi Hamburg'da bulunan «Zentralverband des deutschen Handwerk» (Alman sanatkârlar genel birliği) Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu ile temasa gelerek «Orta tabaka, orta tabakaya yardım eder» (Mittelstand hilft dem Mittelstand) parolası ile çeşitli alanlarda iş yapan sanatkârlarının mübadelesine yeni bir hız vermeğe çalışmıştır. Bu arada Hamburg'daki Esnaf odasının tahsis ettiği lokal ve malî imkânlarla 1959 da kurulan «Forschungsinstitut für deutsch-türkische Wirtschaftsbeziehungen» (Türk - Alman ekonomik münasebetlerini geliştirme enstitüsü), Dr. Selâhattin Sözeri'nin başkanlığı altında, bu proje ile çok yakından ilgilenmiştir. Ancak Batı Almanya'da yerli veya yabancı işçinin herhangi bir iş yerine yerleştirme yetkisi münhasıran federal ve eyalet çapında çalışan bir kamu kurulu olan «Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung» (Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu) na tanındığı cihetle, yukarıda adı geçen enstitü adam başına 15,— DM karşılığında giriştiği arabuluculuk faaliyetine son vermek ve birbuçuk yıl sonra işlerini tatil zorunda kalmıştı.

Üçüncü safha olarak 1960 yılının Nisan ayında Hamburg'daki şehir devleti iki aylık bir inceleme gezisi maksadile Türk Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonundan 10 kişilik bir grupu davet etmiştir. (21)

Bu tarihlerde (18 Ocak 1960) Türkiye ile Batı Almanya arasındaki sanatkâr ve esnaf mübadelesi Türkiye'de Bakanlıklararası bir komisyona havale edilmişti. (22)

Ancak bu komisyon çalışmalarını bitirmeden 27 Mayıs 1960 ihtilâli vukua geldi

2 — Özel büroların işçi sevkiyatı :

Dördüncü safhada ihtilâlin ilk aylarını takiben bütün Türk vatandaşlara eşit dış seyahat imkânlarının sağlanması sebebile Türkiye'de çeşitli isimler altında «Tercüme ve İşbulma» bürolarının dış ülkelere işçi sevk faaliyetleri başlamıştı. Öte yandan eleman sıkıntısı çeken bazı Alman firmalar, örneğin Hamburg'daki gemi tezgâhları ile Demag A. G., özel surette yolladıkları temsilcileri vasıtasile Türkiyeden işçiler çekmeğe başlamışlardı.

1961 yılında Türkiye'deki gizli işsizlikle birlikte endüstri ve tarım sektöründe de belirli bir açık işsizliğin artması, birden bire özel teşekküller yolu ve ismen davet etme suretile çok geniş sayıda bir akına sebep olmuştur. 1960 da 2.700 Türk Almanya'da çalışırken, bu sayı bir yılda % 300 bir artışla 6.800 e fırlamıştı. Bu gelişme karşısında B.A.A.V. temsilcisi Dr. Dreier, merkezi Cenevre'de bulunan I.L.O, yani Milletlerarası Çalışma Bürosu adına, Türkiye'de bir araştırma yapıp, durumu etraflı bir memorandum şeklinde ilgililere aksettirmiştir. Böylece başlangıçta mesleki görgü ve bilgilerini geliştirmek üzere işlenen bir konu, bir yandan Alman endüstrisinin âcil ihtiyaçları, öte yandan yüksek ve tatmin edici işler peşinde koşan Türk işçilerinin

---

(21) 14 Aralık 1959 Abdullah Caner'in başkanlığında gelen grupta Sivas'tan tesviyeci Abdurrahman Karagille, Ankara'dan fotoğrafçı Ömer Anılmış, Enver Evecan, Bursa'dan oto tamircisi Memduh Üreyen, Gaziantep'ten oto tamircisi Fatih Nazlı, Samsun'dan tornacı Rumi Akgün, Ankara'dan kadın berberi R. Yavuz, Aydın'dan tesviyeci Kemal Sevel, İstanbul'dan makinist Niyazi Alp ve Yozgat'tan marangoz Veysel Soyer bulunuyorlardı.

(22) Bu komisyon Dışişleri Bak. Tic. Dair. Başkanı Mehmet Akzambak, İçişleri Bak. Em. Md. 4. Şb. Md. Nejat İzmirlioğlu, Ticaret Bak. İç Ticaret Dairesi Umum Md. Muavini Adnan Toygar; Çalışma Bak. Araştırma Kurulu üyesi Orhan Aker'den müteşekkildi.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

baskısı ile kısmen karakterini değiştirmiş ve büyük çapta bir «İşgücü ihracı», ülkelere doğru şümullü bir göç hareketi haline gelmişti.

Hızlanan işçi akımını Almanya'da kanalize etmek amacile Temmuz 1960 tarihinde İstanbul'da gayriresmî yoldan kurulan «Deutsche Verbindungsstelle (Alman irtibat bürosu) bu kuruluşu takip eden aylarda geliştirilen iki taraflı müzakereler yardımile meşruu bir duruma getirildi. 30 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ve Batı Almanya arasında imzalanan ve mukabiline şamil olarak 1 Eylûl 1961 de yürürlüğe giren anlaşmanın başlıca esasları şunlardır :

1 — Almanya'daki Türk işçilerin menfaatlerini gözönünde bulundurmak üzere aracılık faaliyeti Almanya'da B.A.A.V. ve Türkiye'de İ.İ.B.K. (İş ve İşçi Bulma Kurumu) tarafından yürütülecektir.

2 — Türkiye'de, masrafları Alman B.A.A.V. tarafından yüklenecek olan bir «Alman İrtibat Bürosu» kurulacaktır.

3 — Alman İrtibat Bürosu ile Türk Dış Talepler Ünitesi karşılıklı olarak Almanya'daki iş imkânları hakkında birbirlerine bilgi verirler. İş teklifleri, işte aranılan vasıflar, işin süresi, ücret şartları, ikamet ve yiyecekle ilgili hususlar hakkında etraflı bilgi ihtiva etmelidirler.

4 — B. A. A. V. C. bundan başka Türk işçilerine iletmek üzere Almanya'daki çalışma ve yaşama şartları ile ücretler, kesilen sosyal ve işsi lik sigorta miktarları hakkında bilgi vermekle mükelleftir.

5 — Türk İ. İ. B. K. uygun bulacağı bir usulle adayları tesbit ve onları İrtibat bürosuna teklif etmekle görevlidir. İrtibat bürosu ise adayları teklif olunan iş için gerekli sayılan bedeni ve mesleki önşartları taşıyıp taşımadığına kanaat getirir.

6 — Her işçi adayı Türkçe - Almanca kaleme alınmış yazılı bir çalışma sözleşmesi imzalar.

7 — Türk makamları, Türk işçisinin Almanya'ya vardığı zaman bir yıl süre geçer sayılan bir pasaport verirler. Buna karşılık irtibat bürosu Türk işçilerine bir «Çalışma kartı» (Legitimations - Karte) verirler. Ayrıca Türk işçisi ve ilgili Türk makamları tarafından medeni durumunu bildirir bir belge verilir.

8 — İrtibat bürosu işçilerin yolculuğunu düzenler. Hareket yeri, kararlaştırılan bir mahalde - genellikle - İstanbul'da olmaktadır. T. İ. İ. B. K. işçi adaylarının hareket yerinde olmalarını sağlar. Alman İrtibat Bürosu yolculuk ücretini ve uygun bir komanyayı ilerde işverenden tahsil edilmek üzere peşinen öder. Dönüş yol masrafının kimin tarafından ödeneceği işalan ve işverenin sözleşmeye koyacakları şarta bağlıdır.

9 — İşalan Almanya'ya ulaştıktan en geç üç gün süre içinde ikamet izni almak üzere emniyet teşkilâtına başvurma zorundadır. İkamet izni iki yıldan uzun ve sürekli bir süre için verilmez.

10 — T. C. Hükümeti bu anlaşmaya dayanarak Almanya'ya gitmiş olan işalanları her zaman geri almağa hazırlıklı olacaktır.

11 — Bu anlaşma Berlin şehrini de içine alır.

12 — Anlaşma geriye şâmil olarak 1 Eylûl 1961 den itibaren yürürlüğe girer ve taraflardan biri, sona erme tarihinden üç ay önce feshini bildirmeden kendiliğinden her defasında bir yıl daha uzatılmış sayılır. (23)

Anlaşmanın imza edilmesi tarihine kadar tercüme büroları vasıtasile Almanya'ya gelmiş bulunan 7.000 Türk'ün sayısı 1962 yılının Temmuz sonunda 18.558 fır-

(23) 30 Ekim 1961 tarihli Türk - Alman işçi mübadele anlaşması.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

lamıştır. Bu suratli gelişim karşısında, bir yandan Alman Hükümeti kendi imkân ve yollarından, öte yandan Türk işçilerinin kendileri dernekleşme suretiyle menfaatlerini korumağa çalışmışlardır. Ancak bu hareketleri incelemeden önce Türk - Alman işçi mübadele anlaşmasını Türkiye ve Almanya'da yürüten kamu kuruluşlarının görev ve rollerini belirtmede fayda vardır.

3 — Almanya'daki İş ve İşçi Bulma Kurumu (B. A. A. .) görev ve faaliyet alanı :

Federal Batı Almanya'da yerli veya yabancı olsun, herhangi bir iş arayana iş bulmak, onu yerleştirmek özel kanunlar yolu ile tek bir kamu korparasyonuna tanınmış bir tekeldir.

İş bulma, mesleki yönetim ve işsizlik sigortası görevleri Almanya'da ilk defa 1927 de bağımsız bir kamu korporasyonuna verilmişti. Bu korporasyon 1939 da Nazi'lerin devrinde Çalışma Bakanlığına eklendi. İkinci Dünya harbinden sonra bu görevler çeşitli eyaletlerin hükümetleri ve onların tevkil ettikleri organları tarafından yürütülmüştür. Nihayet 1 Mayıs 1952 tarihinde federal çapta görev ifa etmek üzere tamamen bağımsız bir âmme korporasyonu kuruldu (Bundesanstalt Für Arbeitsvernittlung und Arbeitslosenversicherung). (24)

Bu kamu korporasyonu organları işçi, işverenler ve (Federasyon, eyaletler, komün birlikleri ile komünlerin teşkil ettikleri kamu korporasyonların) temsilcilerinden seçilmektedir.

Kurumun özel geliri hükmi şahsiyeti ve umumi muvazeneden ayrı bütçesi vardır. Kurum Çalışma Bakanlığı tarafından ancak hukuki bakımdan teftiş edilebilir. Bu teftişin gayesi faaliyetlerde Kurumun kanunlara riayet edip etmediğini tesbit etmektir. (25)

Üç kademeli bir teşkilât halinde çalışan B. A. A. V :

1 — Genel Müdürlük (Nürenberg, Hauptstelle),

13 eyalet müdürlükleri (Landesarbeits Aemter) yuvarlak olarak 200 iş ve işçi bulma müdürlükleri yani (Arbeitsaemter) ile 500 şubeden (Nebenstellen) müteşekkildir.

Bu kamu korporasyonuna verilmiş olan görevlerin koordinasyonu ve müttehit uygulanışını yürütmekle yükümlü bulunan genel müdürlüğe tabi olan diğer teşekküller de şunlardır

— Frankfurt'taki İşbulma merkezi,

— İtalya, İspanya, Yunanistan ve Türkiye'de faaliyet gösteren Alman İrtibat büroları,

— Nürenberg yakınında Lauf'taki idarecilik okulu,

— Nürenberg'deki Sosyal Merkez.

Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu halen aşağı yukarı 30.000 kişi çalıştırmaktadır. Kurumun belli başlı görevlerinden biri sayılan «İşe tavassut», özellikle Türk işçilerini ilgilendirmektedir. Zira Almanya'daki işverenlerin talepleri belli bir takım

---

(24) Gesetz über die Errichtung einer Bundesanstalt Für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Vom 10/3/1952, Bundesgesetz - Blatt I, Sh. 123

(25) Fritz Kuster, Fachkunde für den Dienst beim Arbeitsamt, Kohlhammer, Aalen 1959, Sh. 336

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

prensiplere göre karşılanmaktadır : 1 — İşin hür bir ortam içinde *seçilebilme* imkânı. İş Bulma Kurumunun zorlayıcı rolü yoktur, vazifesi sadece iş arayanlarla işçi arayanları karşılaştırmaktır, 2 — Aracılık görevi sırasında teklif edilen iş nevinin insanın bedenî, ruhi ve fikri eğilimlerine *uygun olması* gerekir. 3 — Aracılık *tarafsızlık* prensibine uygun olarak herhangi bir etnik veya dinî grup mensubunun aleyhine olarak yürütülemez.

Bundan başka Ortak Pazar sözleşmesinin 48 maddesinde ortak pazar ülkelerine mensup yabancı işçilerine, bu pazarı kapsıyan ülkelerin sınırları içinde serbestçe seyahat hakkını tanımaktadır. Buna göre Avrupa İktisadi İşbirliğine mensup bir devletin tebaası, istihdam, ücret alma, işten çıkarılma vs. hususlarda yerli tebaadan farksız şekilde muamele görecektir.

İş bulma faaliyeti bir *kamu hizmeti* olup, herkesin faydalanmasına açık olmalıdır. Buna göre Alman İş ve İşçi Bulma Kurumu sadece yüksek kaliteli işçileri değil, normal çalışma imkânına sahip olmayan şahıslara da iş bul akla görevlidir. (26)

Nihayet A. A. A. V. B. nin 50. maddesine göre, Almanya'da kadın işçilerin işe alınması, mesleğe yönetilmesi ve çıraklık iş yerlerine yerleştirilmesi, kadın memurlar tarafından yapılmalıdır. Bu kanuni şarta dış ülkelerde bulunan irtibat bürolarının hepsinde, özellikle Türkiye'de riayet olunmamaktadır.

d. Alman İş ve İşçi Bulma Kurumunun dış ülkelerdeki faaliyeti :

Daha önce de belirtildiği üzere dış ülkelerden gelecek yabancı işgücünün plâsmanı A. V. A. V. G. Md. 42, Fk. 1 göre Alman İş ve İşçi Bulma Kuruluna tanınmış olan bir tekeldir. Alman İş ve İşçi Bulma Kurumuna bilateral anlaşmalar yüklenmiş olan özel aracılık görevler şu ülke ve anlaşmaları içine almaktadır :

İtalya — 20/12/1955 tarihli bilateral anlaşma,
(ANBA 1956, Md. 2, S. 44)

İspanya — 29 Mart 1960 tarihli bilateral anlaşma,
(ANBA 1960, M. 2, S. 269)

Yunanistan — 30 Mart 1960 tarihli bilateral anlaşma ve
(ANBA 1960, M. 6, S. 286)

Türkiye — 30 Ekim 1961 tarihli bilateral anlaşma.
(ANBA 1961, M. 12, S. 587)

Bu anlaşmalara dayanarak kurulan çeşitli irtibat büroları dış ülkelerde daha sonraları Almanya'da işverenler arasında dağıtılmak üzere «Kontenjanlar» ayıramazlar; görevleri Alman ekonomi çevrelerinin verdikleri müşahhas siparişleri yerine getirmektir. Bu dış İrtibat bürolarının çapı hakkında aşağıdaki tablo bir fikir verebilecek durumdadır. Bunlara İtalya, İspanya ve Yunanistan'da «Alman Komisyonu»; Türkiye'de ise «Alman İrtibat Bürosu» adı verilmektedir.

---

(26) Bundesanstalt Für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosen - Versicherung, Bundesrepublik Deutschland 1 Ocak 1961, Sh. 12; ayrıca Bk. Doç. Dr. Niyazi Heper, İşgücünün değerlendirilmesi ile ilgili olarak Alman İş ve İşçi Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumunun, Plâsmanı (İşe yerleştirme) mesleğe yöneltme ve İşsizlik Sigortası Hizmetleri Eskişehir İkt. ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No. 18

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO : 18 (27)

Almanya dışındaki ülkelerde Alman personel sayısı

Ü l k e	Toplum personel	Alman personel	Mahalli personel
İtalya	70	21	49
İspanya	45	19	26
Yunanistan	54	14	40
Türkiye	28	9	19

İtalya'daki komisyonlar Roma, Verona ve Napoli'de; İspanya'daki Madrid'de; Yunanistan'daki Atina ve Selânik'te; Türkiye'dekileri ise İstanbul ve Eylûl/1963 tarihinden bu yana Ankara'da faaliyetde bulunmaktadırlar.

Dış ülkelerde bulunan Alman İş Bulma Büroları kuruluş tarihi olan 1956 dan bu yana yarım milyonu aşan sayıda yabancı işçiyi Almanya'ya yerleştirmişlerdir. Türkiye, İspanya ve Yunanistan'daki iş talepleri devamlı bir yükseliş kaydettikleri halde, İtalya'dan gelen talepler 1962 de ilk defa bir azalma göstermişlerdir. Aynı eğilim Alman İş Bulma Komisyonlarının Batı Almanya sınırlarını geçen yabancı işçilerin yerleşmesinde oynadıkları rolde de kendini göstermektedir.

Nitekim bu katılma rolünün orantısı şu dağılımı göstermektedir.

TABLO 19

Yabancı işçilerin yerleştirilmesinde Alman komisyonların rolü

Alman komisyonlar	1961	1962
İtalya'da	64.6 %	46.5 %
İspanya'da	53.0 %	66.1 %
Yunanistan'da	58.0 %	67.2 %
Türkiye'de	17.1 %	72.5 % (28)

Bu sayılar da açıkça gösteriyorki, en yüksek aracılık orantısı Türk işçi sevkiyatında olmuştur.

e — İşçi için talep ve aracılık işlemi :

Alman işverenler adına yapılan ihraç işlemi çeşitli dış ülkelerde benzer bi sistem içinde yürütmektedir.

1. Yabancı işçi istihdam etmek isteyen Alman işvereni, yetkili İş ve İşçi Bulma Şube Md. lüğüne bir talepname sunmaktadır. İlgili şube bu talepname ile birlikte adı geçen ülke ile yapılan anlaşma gereğince geliştirilen standart sözleşmeyi işçinin bulunduğu ülkedeki irtibat bürosuna havale etmektedir. Talepler ilgili memlekette, bulunan İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından bütün teşkilâta belli bir kontenjan içinde duyurulmaktadır.

2. Çeşitli bölge müdürlüklerine başvuran adaylar nihai seçmeye tabi tutulmak üzere adayların bulundukları bölge gözetilerek en yakın yerde faaliyet gösteren Alman İrtibat Bürosuna havale edilmektedirler.

3. Adaylar, Alman İrtibat Bürosu ve işbirliği yaptıkları millî İş ve İşçi Bulma Kurumu mensupları ile birlikte yapılacak iş hakkındaki aydınlatılmakta, ayrıca

(27) Auslaendischer Arbeitnehmer, ANBA, No. 2, 1963, Sh. 9
(28) Auslaendischer Arbeitnehmer, Bericht, 1962, Sh. 11

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

bir Alman hekim tarafından muayene edilmektedirler. Bu sıhhi muayene dayanarak reddedilen işçi adayların orantısı genel olarak % 7.2 dir; ancak bu oranti Türkiye'de bütün ülkelerden daha yüksek olarak % 10.6 bulmaktadır.

TABLO : 20

Sıhhi sebeplerden ötürü reddedilen işçi aday orantı (29)

	1962 %	1963 %
Yunanistan'da	6.1	6.6
İtalya	8.8	6.6
İspanya	9.2	5.9
Türkiye	10.1	10.6

Burada göze çarpan bir husus, İspanya'da sıklaştırılan sağlık muayenel sebebiyle reddedilme orantısında belirli bir düşmenin kaydolunmasıdır.

Türkiye'de yapılan sağlık muayeneleri Alman doktorlar tarafından iki Türk hastanesinde yürütülmektedir. Türk hastaneleri mediko - teknik muayeneleri (Röntgen ve lâboratuvar bulguları) re'sen idare etmektedirler. 1963 de Türkiye'de reddedilen adayların % 38.1 akciğerlerde patolojik bozuklukları, % 18.6 duygu organlarında bozuklukları; % 11.7 deveran sistemi bozuklukları, % 7.2 ihtiyarlık, % 4.6 dolaşım sisteminde bozuklukları ve % 1.2 sinir sistemi bozuklukları sebebiyle kabul edilmemişti.

İşçilerin Almanya'ya sevki büyük gruplar halinde özel trenler yada özel vagonlar tahsis suretiyle yapılmaktadır. Almanya'ya İ. İ. B. K. aracılığı ile gönderilen Türk işçilerin yol parasını işveren finanse etmektedir. İşçileri ana memleketlerinden Almanya'ya getirme masrafları İtalya'dan 60 DM, İspanya'da 120 DM, Yunanistan'da 170 DM ve Türkiye'den 150 DM mal olmaktadır. Yolculuk imkân nispetinde özel trenlerle yapılmaktadır. Yunanlı işçiler Brindisi'ye kadar gemi ile seyahat etmektedirler. (30) Mahallî Alman İ. İ. B. K. Alman işverenlerince yatırılan 150 DM. karşılığında Türk işçilerine iki günlük yiyecek paketleri ile birlikte München'e kadar II nci mevki tren bileti vermektedir. München'de Alman memurları veya işveren temsilcileri tarafından karşılanan Türk işçileri. oradan yeniden iş yerlerine gönderilmektedirler.

4 — Yabancı işçileri koruyan ve onlara rehberlik eden resmî ve yarı resmî kuruluşlar :

Batı Almanya Parlamentosuna Alman Çalışma Bakanlığı tarafından «Almanya'daki yabancı işçiler» konusunda sunulan 14 sahifelik basılı raporda yabancı işçilerin iş alanındaki bakımları işveren müessese ve işletmelerini, iş dışındaki meseleleri ise herşeyden önce sendika ve gönüllü işbirliğine dayanan hayır derneklerine

(29) Auslaendischer Arbeitsnehner, 1963, Sh. 18
(30) Auslaendische Arbeitsnehmer 1962, Sh. 3

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

düşmekte olduğunu belirtmektedir (31). Ancak sendikaların yaptıkları istişarî hizmetler daha çok işçinin ücret, çalışma zamanı, zam, yıllık izin, mesken, gıda ve sosyal güvenliğe taalluk eden talepleri karşılamağa inhisar etmektedir. İşçilerin şahsi meseleleri, intibak güçlükleri, yabancı bir kültür ve alışılmamış bir ekonomik düzen - endüstri toplumun ortasında yaşamanın yarattığı problemler ise daha çok yabancı işçilerin dinî mensubiyetine göre halledilmiştir. Yabancı işçilere serbest zamanlarında rehberlik ve yardım etmek üzere yabancı dil bilen sosyal yardımcılarla birlikte hizmete geçirilen merkezlerin toplam sayısı 269 dur.

Sosyal ve kültürel koruma faaliyeti (Betreungsaufgabe) olarak vasıflandırılan bu çalışma dışı meselelerle ilgilenme görevi şu kurullara emanet edilmiştir

— Katolik mezhebine mensup işçiler, özellikle İtalyan'larla, İspanyollar, Alman «Caritas» derneğinin himayesinde bulunmaktadırlar. 1962 yılında 84 istişarî merkez faaliyet halinde idi. Bunlardan 28 i İspanyol'lar, 56 sı İtalyan'lara ayrılmıştı. (32)

— Protestan mezhebine mensup İtalyanlar'la, İspanyol'lar ve Yunanlı'lar «Innere Mission» (Dahilî misyon) adını taşıyan Alman Protestan Kiliseler Birliğinin desteğine sahiptirler.

— Hristiyan dinî cemaatin dışında kalan Türk'lerle «İşçiler Sosyal Yardım Teşkilâtı» (Arbeiterwohlfahrt) ilgilenmektedir.

— Olağanüstü hallerde Kızılhaç Teşkilâtı da dinî ve millî bağlılıkları gözetmeksizin, yabancı işçilere her yerde «İlk yardım» ve «Evde hasta bakımı» kursları açmaktadır.

— Yabancı işçi kadınların korunma işi «Katolik Genç Kızlar Koruma Teşkilâtı» ile «Genç Kızların Dostluk Teşkilâtı» nın Alman şubelerince yüklenilmiş bulunmaktadır.

— Nihayet yabancı işçilerle geride bıraktıkları aileler arasındaki temas meseleleri ile «Milletlerarası Sosyal Hizmetler» Teşkilâtının Alman şubeleri meşgul olmaktdır.lar.

Genellikle gönüllü işbirliği ve özel fonlardan yapılan bağışlarla yürütülen bu yardımcı teşekküllere Federal Alman Hükümeti de malî bakımdan bağışlarda bulunmaktadır. Nitekim Federal Almanya'nın İç İşleri Bakanlığı yukarda adı geçen gönüllü teşekküllere.:

1960	61.000	DM.
1961	200.000	DM.
1962	500.000	DM.
1963	1.000.000	DM.

malî yardım yapmıştır.

1963 yılında işçilerin serbest zaman faaliyetlerini yürütülebilmeleri amaciyle faaliyete geçirilen 286 merkezden 106 sı her gün ve 180 i en az haftada bir gün açık bulundurulmuştur. Haftanın sadece belli günlerinde açık bulundurulan merkezlerden 75 i İtalyan'lar, 51 i İspanyollar, 19 u Yunanlı'lar ve 10 u Türkler'e tahsis edilmişti.

---

(31) Auslaendische Arbeitskrafte in der Bundesrepublik, Deutscher Bundestag *Bundes Minister für Arbeit und Sozialordnung, Drucksache, IV/859*

(32) Jahresbericht 1962, Sh. 9

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO : 21

Dinlenme merkezleri (33)

	İtalyan	İspanya	Yunanlı	Türk	Diğer Mil.	Toplam
Schleswig - Holstein	—	—	—	—	—	—
Hamburg	1	—	—	—	—	1
Niedersachsen	—	4	2	—	1	7
Bremen	1	1	—	—	1	3
Nordrhein - Westfalen	12	14	3	2	—	31
Hessen	5	7	1	—	—	13
Rheinland - Pfalz	3	—	—	—	—	3
Baden - Würtemberg	18	10	6	—	—	34
Kuzey Bavyera	2	2	1	1	2	8
Güney Bavyera	3	1	2	—	—	6
TOPLAM	45	39	15	3	4	106

Bu dinlenme ve eğlenme merkezleri konusunda Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla nekadar ihmâl edilmiş olduğu bütün çıplaklığı ile görülmektedir.

Federal Alman Hükümetince tahsis edilen paraların sarf şekli şu bellibaşlı amaçlara sarf olunmaktadır.

Serbest zaman faaliyetlerinin geçirilmesine yarayan lokallerin döşenmesi	173.000	DM.
Filim gösterme aletleri	57.000	»
Radyo, teyp, televizyon aletleri	60.000	»
Kitap, plâk	38.000	»
Rehberlere tahsis edilen otomobiller	90.000	»
Spor ve toplantı lokallerin kirası	50.000	» (2)

Şurası da kayda değer ki İtalyan Hükümeti Alman resmî mercilerle olduğu kadar, İtalyan işçilerle teması kurmakla görevli özel bir teşkilât kurmuş bulunmaktadır. İtalyan komisyonun merkezi Nürenberg olup, şubeleri Stuttgart, Frankfurt, Saarbrücken ve Köln'dedir. Yunanlıların komisyonunun merkezi Frankfurt'tadır, şubeleri ise, Münih, Stuttgart, Köln ve Hamburg'dadır.

1 — Alman Sendikalar Birliği (DGB) :

Alman işçi sendikaları federasyonu DGB (Deutscher Gewerschaftsbund) Alman endüstrisi ve genllikle Alman kamu hayatında çok önemli bir rol oynamakla beraber bütün Alman işçilerini doğru çekmeği başaramamıştır. Halen Almanya'da 21 milyon işçi statüsünde bulunan işalan olmasına karşılık, bunların sadece 6.5 milyonu, yani % 28 i sendikaya kayıtlıdır. Bu durumun başlıca sebebi Almanya'da Birleşik Amerika'nın aksine olarak sendikaların toplu sözleşme ve pazarlık yolu iie elde ettikleri sonuçlardan «closed workshop» kaydı aranmaksızın bütün işçilerin faydalanabilmeleridir.

---

(33) Auslaendischer Arbeit nehmer, *1963, Sh. 8*
Bu sayılar 30/9/1963 istatistiklerinden alınmıştır.

(34) *B. A. A. V. Jahresbericht 1962, Sh. 10*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Alman DGB genel merkezi, Almanya'da bellibaşlı yabancı işçi grupları olarak bugüne kadar daha çok İtalyan, Yunanlı ve İspanyol'ların sorunları ile meşgul olmuştur. Bu ilgilenmede de DGB sadece çalışma sözleşmesine riayetsizlik sebebiyle doğan anlaşmazlıkları yani iş ve sosyal hukuku ilgilendiren meseleler üzerine eğilmeği prensip olarak kabul etmiş, yabancı işçilerin serbest zamanlarını değerlendirmeği tabi bir mesele saymıştır. (35)

Sorumlu sendika liderleri ile yapılan şahsi görüşmelerde Türk'lerle şimdiye kadar hemen hiç ilgilenilmediği açıkça ifade edilmiştir. Gerçekten de DGB merkezi 1 Nisan 1956 tarihinden itibaren «Confederazione Italiana Sindicati Lavatori» (CISL) ile müzakerelere girişip, Düsseldorf'ta «C A L İ» adı ile bir danışma merkezi kurmuştur. O tarihten bu yana İspanyol'larla, Yunan'lılar için de benzer birer danışma merkezi kurduğu halde, Türk işçilerin istifadesi için sadece haftada bir defa gelen bir tercüman yardımiyle bir kabul saati ayrılmıştır. 1961 Ekiminden bu yana DGB, İtalyan'lar için «L'oco» İspanyol'lar için «Grito» ve Yunanlı'lar için «I Phorin» adlarını taşıyan 4 sahifelik birer bülten yayınlamaktadır. Yetkili sendika yöneticilerinin ifadesine göre bu üç bültenin yıllık yayın masrafı 180.000 DM. tuttuğundan ve gelir bu masraflarla orantılı olmadığından, şimdilik Türkler için bülten düşünülmemektedir.

Sonuç olarak denilebilir ki Alman sendikalar birliği savunmakta olduğunu belirttiği milletlerarası dayanışma ve kardeşlik ilkelerinin aksine olarak, yabancı işgücü ile - kendi üyelerini koruma endişesi ile olacak - fazlasiyle ilgilenmemektedir. Yabancı işçiler arasında gittikçe büyüyen bir yer işgal eden Türk işçiler için ise en az gayret sarfedildiği göze çarpmaktadır. Bununla beraber gittiçe ağırlık kazanan bazı sosyal sorunlar Alman sendika yöneticilerinin de ilgisini uyandırmışa benziyor.

Türk işçilerin serbest zaman faaliyetlerini düzenlemek ve anavatanla irtibatı sağlamak üzere Alman Hükümetince görevlendirilmiş bulunan «Arbeiterwohlfahrt» (İşçiler Sosyal Yardım Teşkilâtı) Almanya'da işçi hareketi içinde kendilerini işçi dâvasına ve daha ileri bir sosyal düzene adamış olanlar tarafından 1919 yılında kurulmuş, dinî ve siyasi bakımdan bağımsız, serbest bir teşekküldür. 44 yıl önce kuruculuk vazifesi yapmış olan Marie Juhacz bu ismi şöyle yorumlamıştı :

«Sade işçiler için bir sosyal yardım teşkilâtı mı? Aslâ. Amacımız işçilerin önayak oldukları bir sosyal yardım faaliyeti; arkadaşlık, kendi kendine yardım ve dayanışma fikirlerini yürütecek olan bir teşekküldür. (36)

Bu açıklamanın da gösterdiği üzere bu teşekkül daha ilk kuruluş anında fabrika işçisini bir obje yerine süje saymış ve bugünkü anlamda ilerici bir sosyal politikanın savunucusu olmuştur. O tarihteki kurucuların dileğine de uygun olacak bu teşekkül SPD (Alman Sosyalist Partisi) ile sadece yakın bağlar kurmakla yetinmemiş - kendine has, bağımsız bir teşkilâta sahip olmakla beraber - bu partinin bir organı sayılmıştır. Hitler iktidarında kapatılan bu teşekkül ikinci dünya harbinden sonra yeniden faaliyete başlamış ve 1945 yılından bu yana SPD (Alman Sosyalist Partisinden) den organik bakımdan ayrılmış ve tamamen bağımsız bir dernek hüviyeti almıştır. Bununla beraber bu teşekkül SPD nin toplum görüşlerini paylaşmakta ve bina bakımından SPD'ye bitişik bir blokta faaliyet göstermektedir.

«Arbeiterwohlfahrt» bugün özellikle gençler, yaşlılar, çalışan kadınlarla ilgilenmektedir. Bu arada B. A. D. Boston'da faaliyet gösteren «Unitarian Service Com-

(35) Bericht über die Betreuung der Auslaendischen Arbeiter in der Bundesrepublik durch den DGB, Düsseldorf, 8/4/1963, Abt. Org. Rr/Hi

(36) Lotte Lemke, Die Arbeiterwohlfahrt, *Bonn 1962*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

mittee» den seminerler tertiplemek ve sosyal yardımcılar yetiştirmek hususunda geniş malî yardım görmektedir. «Arbeiterwohlfahrt» ın başında 1949 dan bu yana Niedersachsen eyaletinde Mülteciler Bakanlığı ile bir ara Berlin Belediye Başkanlığı vazifelerini görmüş olan Heinrich Albertz bulunmaktadır. İkinci Başkan ve sorumlu yönetici 1951 de bu işin başına getirilen bayan Lotte Lemke'dir. İşte bu teşekkül Federal Alman Hükümeti adına Türk işçilerin sorunları ile özel surette meşgul olmak üzere «Federal Almanya Cumhuriyetinde çalışan Türk'leri teşvik ve danışma merkezi», kısaca «Türk - Danış» teşkilâtından başka, Türk işçileri arasındaki dayanışmayı perçinlemek, Türk kültürünü tanıtmak ve memleket hasretini gidermek amacı ile Almanya'da halen sayısı 20 yi bulmuş olan Türk işçi dernekleri ve onların federasyonu kurulmuş bulunmaktadır. (37) Türk işçi derneklerinin sayısı Türk işçi derneklerinin faaliyet ve tesirliliği ileride ayrı bir bölümde tekrar ele alınacaktır.

(37) Federasyon Başkanlığına Selâhattin Sözeri, Başkanvekilliğine Ömer Yılmaz, Genel Sekreterliğe Ali Said Yücel, Muhasipliğe Yüksel Çetiz, Üyeliklere Merih Apakbey, Mete Bayrak, Tahsin Çayırlı seçildiler. «Haberleşme» *Sayı : 12, Sh. 6*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

BÖLÜM : V

Almanya'daki Türk işçi nüfusunun özellikleri

Daha önce genel olarak Almanya'daki yabancı işgücünün dağılımı ile ilgili çeşitli istatistik bilgileri sunmuş, diğer yabancı işçi grupları içinde Türk işçilerinin işgal etmiş oldukları mevkiiyi belirtmeğe çalışmıştır. Bu defa doğrudan doğruya anketmize giren ve örneklemenin taşımakta olduğu temsili (Representative) vasfı sebebiyle Batı Almanya'daki tüm Türk işçi nüfusunun belli başlı özelliklerini belirtmeğe çalışacağız. Batı Almanya'da 1960 yılındaki Türk işçi nüfusu sayısı olan (2.700) 100 olarak kabul edersek, dört yılda bu nüfusun 2037 lik bir artış endeksi göstermektedir. (Grafik No. 1) Bu endekse ayrıca Batı Almanya'ya gidecek olan Türk işçi nüfusunu bekliyen artışı göstermekten uzaktır. Zira bu artış Almanya'daki ekonomik konjonktür, diğer Avrupa pazarlarının çekecekleri Türk işçi sayısına, Türkiye'deki açık ve saklı işsizliğinin alacağı yöne göre daha da çoğalabilir. Almanya yönünde bugüne kadar işgücü akımı teşvik etmiş olan faktörler değişmedikçe, artışın, endeksin çizmiş olduğu eğriye yakın bir yön kovalıyacağı tahmin olunabilir.

TABLO : 22

Erkek kadın işçilerin artış indeksi

Yıllar	Erkek		Kadın		Toplam	
	S	İndeks	S	İndeks	S	İndeks
1960	2.527	100.0	173	100.0	2.700	100.0
1961	6.370	251.61	430	249.54	6.800	251.60
1962	17.283	682.67	1.275	736.95	18.558	686.64
1963	25.025	988.48	2.476	1.439.13	27.501	1.017.53

Türkiye'den dış ülkelere doğru göç hareketini teşvik eden sebepleri genel olarak üç başlık altında tahlil edebiliriz :

A - Ekonomik faktörler :

a) Geniş çaplı işsizlik ve çalışma alanında dengesizlik,

b) İç piyasa talebinin yetersizliği ve aykırı tüketim bünyesi,

c) Sermaye yetersizliği ve tasarruf eksikliği,

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

d) Teknik ve sermaye açısından dış ülkelerden yardım görme,

e) Zayıf verimlilik,

f) Düşük millî gelir seviyesi.

B - Sosyal faktörler :

a) Ortak Pazar ülkelerinde daha geniş çalışma imkânları,

b) Daha yüksek hayat standardı,

c) Daha modern çalışma usullerinin hâkim olması.

C - Kişisel faktörler :

a) Millî sınırların ötesinde dünyayı tanıma,

b) Yabancı bir dil öğrenme,

c) Endüstrileşmiş bir toplumda yeni sanat ve bilgiler kazanma,

d) Meslek değiştirme dilekleridir

A - Süresiz nüfus hareketleri (Göçler) :

1 — Türkiye içinde göç hareketleri :

Yakın ve uzak mesafelere uzanan göç hareketleri toplum tarihinin en erken safhalarına kadar geri uzanmaktadır. Ancak bu ilk çağlarda, örneğin Türk kavimlerinin Orta-Asya'daki iç denizi terketmeleri halinde olduğu gibi, göç kararı toplumun tümünü kapsıyor ve sosyal yapı önemli bir değişikliğe uğramadan yeni mekâna aktarılıyordu.

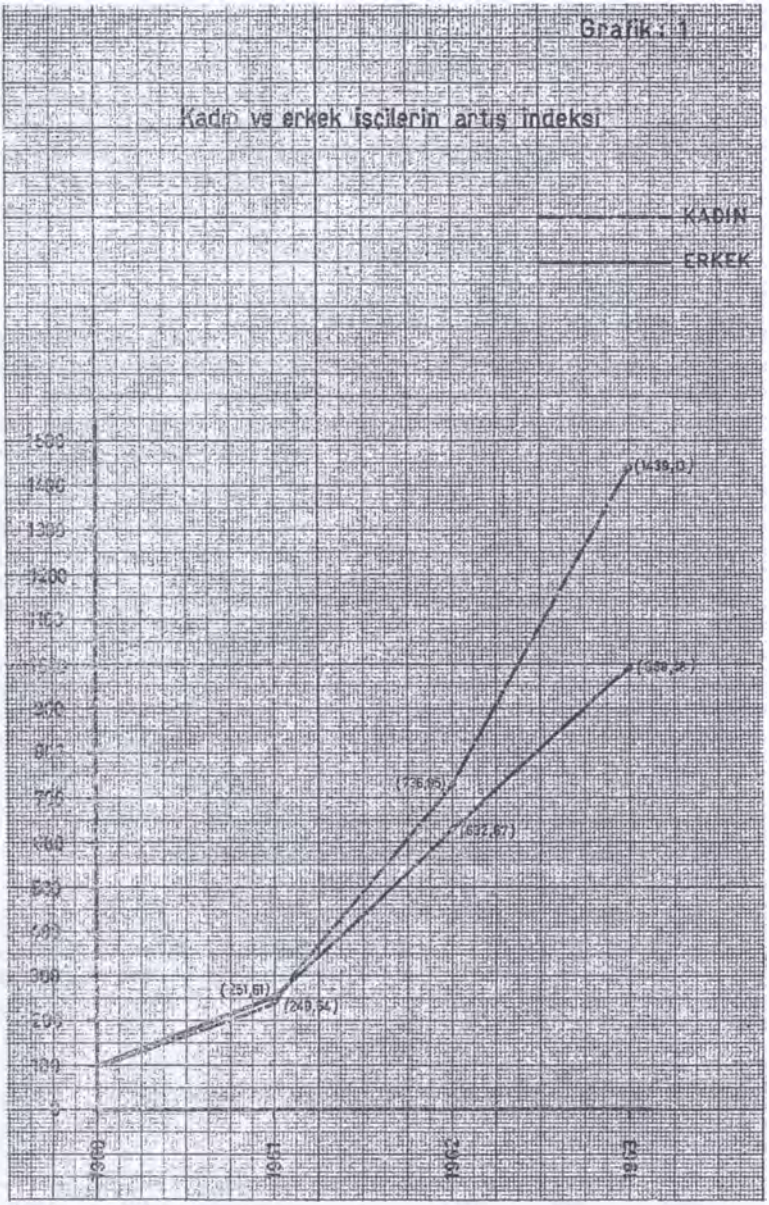
Modern devirlerde bu akış tamamen hüviyet değiştirmişe benziyor. Göç hareketleri bugün kişisel saiklerle cereyan etmekte, olsa olsa teşkilâtlı bir grup hareketi şekline bürünmektedir. (38) Bu arada iki kademeli bir göç vetiresi ile karşı karşıya kaldığımız gözönünde bulundurulmalıdır. Şehir hayatının çekiciliği, sanılan geçim ve çalışma imkânlarının bolluğu, erkek ve kadın bir derece kadar sağlanan hareket serbestisi gibi faktörler birçok endüstrileşmiş ülkelerde dahi köy ve taşradan şehre doğru olan akımı teşvik eden sebeplerdir. Bu şehirleşme hareketi içinde dileklerine erişemiyenlerin şehirlerin nüfus sayısına göre bazı kademeleri aşarak şanslarını son olarak millî sınırların ötesinde denemek istemeleri eskiden beri müşahede olunan bir sosyal hareketlilik tezahürüdür. Bu davranışa en geniş ölçüde sahne olan ülke şüphesiz Birleşik Amerika olmuştur. Benzer bir davranış Almanya'ya göç etmiş olan Türk işçilerinde de gözetlenilebilir.

Nitekim örneklememize giren işçilerin doğdukları ilk ve şimdiki daimî ikamet yerleri arasında bir kıyaslama yapıldığında, büyük şehirleri barındıran iller lehine anlamlı bir kayma olduğu göze çarpmaktadır. Başka bir deyimle küçük illerden büyük illere doğru «anlamlı bir iç göç» hareketi vardır.

---

(38) Elliott and Merrill, Social Disorganization *4 ed. Harper and, Brot. Newyork 1961, Sh. 581*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org



Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLO : 23

Almanya'daki işçilerin doğum yerleri ile daimi ikamet yerleri arasındaki ilinti (İl olarak)

Doğdukları il	Sayı	%	Daimi oturma yeri olan il	Sayı	%
İstanbul	86	17.4	İstanbul	200	40.5
Ankara	11	2.2	Ankara	36	7.3
İzmir	20	4.0	İzmir	27	5.5
Trabzon	34	6.9	Trabzon	22	4.5
Zonguldak	14	2.8	Zonguldak	14	2.8
Denizli	15	3.0	Denizli	14	2.8
Kayseri	18	3.6	Kayseri	12	2.4
Bursa	11	2.2	Bursa	11	2.2
Balıkesir	14	2.8	Balıkesir	10	2.2
Nevşehir	17	2.2	Nevşehir	11	2.2
Bulgaristan	16	3.2	—	—	—
Adana	13	2.6	Adana	7	1.4
Giresun	13	2.6	Giresun	4	0.8
Gümüşane	12	2.4	Gümüşane	7	1.4
Rize	10	2.0	Rize	5	1.0
Kastamonu	12	2.4	Kastamonu	4	0.8
Sivas	12	2.4	Sivas	7	1.4
Kırklareli	8	1.6	Kırklareli	5	1.0
Erzincan	8	1.6	Erzincan	6	1.2
Kocaeli	7	1.4	Kocaeli	6	1.2
Sinop	7	1.4	Sinop	3	0.6
Yugoslavya	7	1.4	—	—	—
Manisa	6	1.2	Manisa	5	1.0
Malatya	6	1.2	Malatya	4	0.8
Sakarya	6	1.2	Sakarya	5	1.0
Kırşehir	6	1.2	Kırşehir	5	1.0
Tunceli	6	1.2	Tunceli	4	0.8
Aydın	5	1.0	Aydın	6	1.2
Niğde	5	1.0	Niğde	3	0.6
Romanya	5	1.0	—	—	—
Ordu	5	1.0	Ordu	3	0.6
Samsun	5	1.0	Samsun	5	1.0
Diğer 28 il (39)	74	17.9	Diğer 23 il (40)	43	8.8
Toplam	494	100.0	Toplam	494	100.0

Bu tablonun gösterdiği üzere örneklemeye giren işçilerin doğum yerlerini gösteren liste ile daimi ikamet yeri arasındaki liste arasında ikincisinin lehine belirli bir azalma vardır. Bunun başlıca sebebi başta İstanbul (% 40.5) olmak üzere Ankara (% 7.3) ve İzmir (% 5.5) şehirlerinin daimi ikamet yeri olarak anlamlı bir kabarma göstermelerine karşılık, diğer bütün illerin doğum yerlerine nispetle daimi ikamet yeri olarak önem kaybetmiş olmalarıdır. Bu arada Kayseri, Adana, Giresun, Kastamonu, Sivas ve Edirne'nin özellikle çok daha düşük bir oran içinde daimi ikamet yeri olarak zikredilmiş olmaları dikkati çekmektedir. Öte yandan Yugoslav, Bulgar ve Romanya menşeli göçmenler de tercihan İstanbul'a yerleşmişlerdir.

(39) Örneklemede doğum yeri olarak gösterilen illerden 28 inin oranları % 1 den küçüktür.

(40) Örneklemede daimi ikamet yeri olarak gösterilen illerden 23 ünün oranları % 1 den küçüktür.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Görülüyor ki Anadolu'nun çeşitli bölgelerinden büyük şehirlere doğru akım eden devamlı bir «iç göç hareketi» özellikle İstanbul'u bir nevi atlama tahtası olarak kullanmakta ve oradan iki veya daha fazla kademeli bir hareketlilik sonunda dış ülkelere uzanmaktadır. Bu arada daimî ikamet yeri olarak hiç adı geçmeyen iller de ilgiye değer; bunlar sıra ile şunlardır : Çankırı, Çanakkale, Muğla, Antalya, İçel, Maraş, Artvin, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hâkkari, Mardin, Muş, Siirt, Urfa, Van, Adıyaman, Amasya Afyon.

Sosyolojide «Yatay hareketlilik» olarak vasıflandırılan bu iç göç hareketinin, özellikle endüstrileşme neticesinde memleketin içinde veya dışında hızlanması lie birlikte ağırlık kazandığı âşikârdır. Nitekim karmaşık ve uzak göç hareketlerinde zirai nüfus önce şehre yakın, ikinci safhada daha uzak çevrelerden ve üçüncü safhada nüfus yoğunlaşmasının cereyan ettiği şehirden tamamen ilişiksiz bulunan kesimlerden gelmektedir. Böylece *birinci, ikinci* ve *üçüncü* hinterlandların tesbiti mümkün olmaktadır. (41).

Türkiye'ye komşu olan Yunanistan da benzer sebeplerle son on yılda çok geniş çaplı bir şehre göç hareketine şahit olmuştur. 1953 - 1960 yılları arasında 380.000, yani yılda 54.000 kişi başkente akın etmiştir. 1957 den bu yana ise yılda ortalama 26.000 işçinin dış ülkelere göç ettikleri anlaşılmaktadır (42).

Daimi ikamet yerinin dağılımı şehirleşme hareketinin hızlanmasına göre incelendiğinde, örneklememize giren işçilerin genel trend'in aksine olarak üç büyük şehrin dışında kalan 100.000 den yukarı şehirlere pek fazla itibar etmedikleri, daha çok İstanbul, Ankara'ya ve İzmir'in tercih ettikleri görülmektedir. Bunun yanıbaşında doğrudan doğruya kasaba ve köy çevresini yarayacak, - daha önce başarılı olma imkânlarını araştırmaksızın - büyük bir ihtimalle dışarda bulunan arkadaş veya akrabalarının çağrısına uyarak doğrudan doğruya dış ülkelere gidenler de küçümsenmiyen bir grup teşkil etmektedirler. (Küçük şehirler % 10.9; köyler % 18.2; toplam % 29.1).

TABLO : 24

Almanya'ya giden işçilerin şehir ve köy nüfusuna göre daimî ikamet yerlerinin dağılımı

Şehirler	Sayı	%	
İstanbul	203	41.1	
Ankara	28	5.7	
İzmir	21	4.3	= % 51.1
100.00 den yukarı şehirler (Bursa, Eskişehir, Konya, Kayseri, Adana, Gaziantep	28	5.7	
50.000 - 100.000 arası şehirler	35	7.1	
20.000 - 50.000 arası şehirler	34	6.9	
20.000 - 2.000 arası şehirler	54	10.9	
Köy (Nüfusu 2.000 aşağı)	90	18.2	
Anlamsız	1	0.1	
	494	100.0	

(41) *Freyer, Hans,* Sosyolojiye giriş, *Çev. N. Abadan, 1963, S. B. F. yayını 2 nci baskı Sh. 155-157*

(42) *J. Cuisenier, Ed. Collogue International de Naples,* Problèmes du Développement Economique dans les Pays Méditteranéens, *Paris 1963, Sh. 318.*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Üzerinde durulmağa değer bir husus da Türkiye dışında doğmuş olan göçmenlerin durumudur. Örneklerimizde menşei itibarile olan dağılımlarda yerli unsurların göçmenlere kıyasla büyük çoğunlukta olduğu görülmektedir.

TABLO : 25

İşçilerin menşeine göre dağılımı

Menşei	Sayı	%
Yerli	450	91.1
Göçmen	44	8.9
	494	100.0

Örneklememizde menşei itibarile en kalabalık grupu Bulgaristan'lı Türk'ler, ikinci olarak Yugoslavya'dan, üçüncü olarak ise Romanya'dan gelenler teşkil etmektedir. Göçmenlerin yerleştikleri büyük şehir ise büyük çoğunlukla İstanbul'dur.

Örneklemimizde anlamlı bir orantı ile yer alan göçmen grupu varlığının nüfus hareketliliği bakımından taşıdığı önem, bu grupun daha önce geçirdiği çeşitli deneyler ve giriştiği tedbirler sebebile genel nüfus içinde yeniden ve bu defa mesafeli bir göç hareketine karşı üstün derece hazırlıklı sayılmasıdır. Bu ruhi hazırlıklık halinin gerekçesi her toplumda değişen ölçüde göçmenlerin nüfusla zor bağdaşması, kendini bir nevi «Kenarda adam» olarak duyması (Marginal man), menşei ülkesinden getirdiği bazı gelenek ve düşünceler sebebile kolaylıkla çevresi tarafından menfi bir şekilde damgalanması, işe alınmada güçlük çekmesi, işten çıkarılmada ise ilk akla gelen kişi olmasıdır (1).

Doğum yeri ile daimi ikamet yeri arasındaki kıyaslama, örneklememize giren işçilerin önce Türkiye içinde bir «İç göç hareketi» ne tabi olarak yer değiştirdiklerini gösterdiği gibi, bunların daha elverişli çalışma ve yaşama şartlarını elde etmek üzere Almanya'ya gitmeden önce son bir deneme olarak bir daha ve bu defa yine büyük şehirler lehine bir yer değiştirme kararına vardıkları göze çarpmaktadır.

TABLO : 26

İşçilerin Almanya'ya gitmeden önce daimi ikamet yerleri ve son oturdukları şehirler

İşçilerin Almanya'ya gitmeden önce daimi ikamet yerleri	Sayı	%	İşçilerin Almanya'ya giderken bulundukları şehir	Sayı	%
İstanbul	203	41.1	İstanbul	226	45.7
Ankara	28	5.7	Ankara	47	9.5
İzmir	21	4.3	İzmir	28	5.7
Diğer şehirler (Köyler dâhil)	241	48.8	Diğer şehirler	191	38.7
Anlamsız	1	0.2	Anlamsız	2	0.4
	494	100.1		494	100.0

(1) Elliott and Merrill, op. cit, *h. 589*

Bu tablonun da açıkça gösterdiği üzere dış ülkelerde iş arama - gayretleri, örneklemimize giren işçileri büyük şehre doğru bir hamle yapmağa ve bir kere daha İstanbul, Ankara ve İzmir'e akın etmeğe zorlamıştır. Bu akının dış ülkelere gitmek isteyen işçi adaylarını büyük mali fedakârlıklara soktuğu birçok hallerde küçük bir dükkân veya buna benzer taşınır veya taşınmaz malların tasfiyesine yol açtığı görüşmeler sırasında ortaya çıkmıştır.

Taramada Almanya'daki Türk işçiler arasında müşahede ettiğimiz bu nüfus hareketlerinin, genel olarak Türkiye'de tesbit edilmiş olan köyden şehre akın hareketleri ile paralel bir gelişim kaydettiği ortadadır.

b — Türkiye dışındaki göç hareketleri:

Örneklerimize giren Türk işçilerin Türkiye içinde mütaaddit defa yer değiştirmelerini takiben Almanya'ya hangi bölgelere, daha doğrusu eyaletlere yerleşmiş oldukları da üzerinde durulması gereken bir konudur.

TABLO : 27

Türk işçilerin Almanya'da yerleştikleri bölge ve alt bölgeler

Bölge	Alt bölge	Sayı		%	
I. Bölge		416		84.1	
	Nordrhein - Westfalen		185		37.4
	Hessen		60		12.1
	Baden - Würtemberg		72		14.6
	Bavyera		99		20.0
II. Bölge		42		8.5	
	Bremen		12		2.4
	Hamburg		24		4.9
	Berlin		6		1.2
III. Bölge		36		7.3	
	Niedersachsen		24		4.9
	Rheinland - Pfalz		12		2.4
		494	494	99.9	100.0

Bu tablonun gösterdiği üzere örneklemimize giren Türk işçileri, Batı Almanya'da çalışan Türk işçilerinin toplam sayısına paralel olarak en fazla Nordrhein - Westfalen, ikinci olarak da Bavyera ve Baden Würtenberg'e yerleşmiş bulunuyorlar. Büyük çoğunluğu ilk defa girmiş olduğu müessesede çalışmaktadır.

TABLO : 28

Almanya'da birden fazla yerde çalışmış olan işçiler

İ ş ç i	Sayı	%
Daha önce başka bir müessesede çalışmamış	412	83.4
Başka yerde çalışmış	71	14.4
Belirsiz cevaplar	11	2.2
	494	100.0

TABLO : 29

Daha önce Almanya'da başka yerde çalışmış olanların cinsiyet, menşei ve bölge esasına göre dağılımı

			Toplam	
Cinsiyet				
Erkek	69	% 97.0		
Kadın	2	% 3.0	71	% 100
	71	100.0		
Menşei				
Yerli	65	% 97.0		
Göçmen	6	% 3.0	71	% 100
Çalıştıkları Bölge				
Nordrhein Westfalen	14	% 19.7		
Hessen	8	% 11.2		
Baden Würtenberg	18	% 25.5		
Bavyera	8	% 11.2		
Bremen	2	% 2.8		
Hamburg	3	% 4.2		
Berlin	5	% 7.0		
Niedersachsen	12	% 16.9		
Rheinland-Pfalz	1	% 1.4	71	% 99.9
	71	% 99.9		

İşyerlerini değiştirenlerin ezici çoğunluğu erkek işçilerdir. Keza yerli işçiler de göçmenlere kıyasla daha fazla seyyaliyet göstermişlerdir. Daha önce çalıştıkları bölgeler bakımından genel Türk işçi nüfusunun yoğunluğuna paralel olarak Baden Würtemberk (% 25.5) ve Nordrhein-Westfalen (% 19.7) başta gelmektedir.

Örneklememize giren Türk işçilerinin çalışmakta oldukları firmaların bağlı bulundukları Çalışma Müdürlüklerinin dağılımı, vasıtalı olarak yoğun bir Türk işçi nüfusunu barındıran şehirleri yansıtmaktadır (Tablo : 15 ile kıyaslayınız).

TABLO : 30

Örneklememize giren Türk işçilerinin bağlı bulundukları çalışma müdürlüklerine göre dağılımı

Şehir	İşçi sayısı	%
Köln	82	16.8
München	51	10.3

Şehir	İşçi sayısı	%
Frankfurt	24	4.9
Göppingen	24	4.9
Nürenberg	24	4.9
Hamburg	24	4.9
Aalen	12	2.4
Bochum	12	2.4
Darmstadt	12	2.4
Donauwörth	12	2.4
Duisburg	12	2.4
Düsseldorf	12	2.4
Dortmund	12	2.4
Essen	12	2.4
Heidelberg	12	2.4
Heilbronn	12	2.4
Kassel	12	2.4
Memmingen	12	2.4
M. Gladbach	12	2.4
Oberhausen	12	2.4
Stuttgart	12	2.4
Wiesbaden	12	2.4
Hannover	12	2.4
Helmstedt	12	2.4
Bremen	12	2.4
Bonn	7	1.4
Berlin	6	1.2
Brühl	12	2.4
	494	100.0

Örneklemeye giren işçilerden yarısına yakın olanı Almanya'da nüfusu 100.000 den yukarı, bunların da beşte biri nüfusu bir milyonu aşan şehirlerde yaşamaktadır. Buna karşılık diğer bir kısım işçiler nüfusu 10.000 ve daha az kasabalarda ya da şehirleri çemberliyen peyk şehirlerde oturmaktadır. Böylesine farklı bir yaşama tarzı hiç şüphesiz ki işçilerin günlük yaşayış tarzı, ikamet ve dinlenme şartları, serbest zaman faaliyet v. s. üzerinde önemli bir etki yapmaktadır.

TABLO : 31

Alman şehirlerinin nüfusuna göre işçilerin dağılımı

Şehir	İşçi sayısı	%
Nüfusu 1 milyondan yukarı (Batı Berlin, Hamburg, Münih)	78	15.7
Nüfusu 1 milyon - 500.000 (Köln, Essen, Düsseldorf, Frankfurt, Dortmund, Stuttgart, Hannover, Bremen, Duisburg)	134	27.1
Nüfusu 500.000 - 100.000 şehirler		
Nüfusu 100.000 den az şehirler	217	43.9
	494	99.8

B - Almanya'ya gitme usulleri :

Bu genel saiklerin yanıbaşında ayrıca göç etmeğe hazırlananların yakın dost ve akrabalarından aldıkları destekleyici, yüz yüze karşı telkinler de önemli rol oynamaktadır. Nitekim Almanya'ya gitmiş olanların gidişlerini hangi vasıtalar yardımile kesin karara bağladıklarını sorduğumuzda oldukça değişik karşılıklar almış bulunuyoruz. Modern kütle haberleşme vasıtalarının son derece yaygın bulunduğu bugünlerde Almanya'ya çalışmağa gidenlerin çoğunluğunun ilk bakışta basın veya radyo yayınlarının tesiri altında hareket etmedikleri görülmektedir.

TABLO : 32

Almanya'ya gitme fikrinin kaynağı

	Sayı	%
Radyo	29	5.9
Basın	92	18.6
Tanıdık, ahbab, hemşeri	252	51.0
İş ve İşçi Bulma Kurumu	56	11.3
Kendi fikri (Eşine katılma dileği, daha önce yapılan bir Almanya yolculuğunun etkisi, ves.)	60	12.1
Anlamsız, cevapsız	5	1.0
	494	99.0

Bu dağılımda ilk göze çarpan özellik, yazma okuma oranının oldukça düşük olan Türkiye'de radyonun yurt dışı çalışma açısından ilham kaynağı olarak son derece zayıf bir rol oynamasıdır. (5.9 %) Okunan haberi yeniden gözden geçirme ve üzerinde daha uzun boylu durma imkânı veren basının rolü. de önemli sayılmaz. (18.6 %) Türk işçilerin yarısından fazlası (51.0 %) Almanya'ya gitme fikrini yüz yüze karşı temastan (face to face contact) almış ve bu temas sonucunda nihaî kararlarını vermişlerdir. Gidenlerin küçük bir kısmı ise (12.1 %) bu karara daha önce yapılmış bir Almanya seyahati yada Almanya'da bulunan eşine katılmak için veya daha önce benimsemiş oldukları bir tasavvurun tesirile ulaşmışlardır.

Realitede büyük sayılar halinde Almanya'ya göç eden işçi kafilelerine de teşmil edilebilecek olan bu gözlem, bizi kütle haberleşme vasıtalarının tesirlilik derecesini yeniden gözden geçirme zaruretinde bırakmaktadır. Bilindiği üzere kütle haberleşme vasıtalarının telkinlerine açık olmak, sanıldığı gibi üniform bir davranışa dayanmaz. İnsanlar az az gelişmiş ülkelerde teknolojik, totaliter rejimlerde siyasi, bazı hallerde ise ekonomik sebeplerden ötürü kütle haberleşme yayınlarından faydalanmıyabilirler. Bu eğilim belli gruplara belli konuları ikna hususunda şöyle bir genellemenin ortaya konulmasına yol açmıştır : Belli bir haberleşme kanalı ile erişilmek istenen kütle, çoğu defa en az erişilen kütle olmaktadır (44).

(44) *Katz and Lazarsfeld*, Personal Influence, *Free Glencol, 1955 Press, Sh. 116 - 133*

Türk işçilerine Almanya'daki çalışma şart ve imkânları hakkında resmî mercilerce ulaştırılmak istenen bilgiler de bu sebeplerden ötürü fazla takipçi bulmamaktadır. Esasen kütle haberleşme alanını bilimsel metodlarla taramış olan uzmanlar çoktan beri bu konuda «İki kademeli bir haberleşme» nin cereyan ettiğini, radyo veya basın haberlerinin önce nüfuzlu kanaat liderlerine intikal ettiğini ve onların kanalı ile etrafa yayılmakta olduğunu tesbit etmişlerdir. Böylece de haberleşmenin yankı ve tesirlilik derecesi ancak düşük ölçüde kontrol edilebilmektedir. Almanya'ya giden işçilerimizin küçümsenmiyen bir kısmının umduğunu bulamaması, büyük ölçüde güvenilir, objektif haberlerden çok, küçük gruplardan alınmış, sübjektif değer yargılarına inanmalarına irca edilebilir.

Nitekim işçilerimizin Almanya'ya gitmeden önce umdukları hususlarla buldukları gerçekler arasındaki farklılık, büyük ölçüde gitme kararının verilmesine müessir olan çevrenin aşırı derece iyimser, vaad dolu telkinlerinde aramak gerekir.

Girişmiş olduğumuz bu kısa tahlilin gösterdiği üzere ilk defa «umduğunu bulamamış» olduğunu ifade edenler dahi sağlam bir temele ve delillere dayanmamaktadırlar. Bu sebeple Almanya'ya gitme kararının ezici bir çoğunlukla şahsi temaslar ve doğrulanmayan rivayetlere dayanarak verdikleri anlaşılan bu grubun kanaat ve intibalarını daha olumlu bir yöne doğru çevirmek gerekli görünmektedir.

Roethlisberg ve Dicksonun 1939 da sınai bir çevrede yaptıkları Hawthorne araştırması, Stouffer ve arkadaşlarının İkinci Dünya Harbi sırasında Amerikan ordusunda vaziyet alışlarla ilgili olarak yapmış olduğu etraflı etüd ve Warner ile Lunt'un «Yankee City» serisinde girişmiş olduğu toplum tahlilinin ortak bulguları şu esaslarda toplanmaktadır :

1 — İster endüstride verimliliği, ister orduda vuruşma kabiliyeti, ister şehir cemaatinde sosyal hareketliliği arttırma bahsinde olsun, «kişiler arası münasebetler» ön plâna geçmektedir. (45)

2 — Kişiler arası münasebetler kanaat liderlerinin tesiri altında gelişmekle beraber, bu liderler asli gruptan ayrı bir parça sayılmazlar.

3 — Grup halindeki ikna tekniği, kanaat liderini olduğu kadar, hitab etmek istediği kütleyi birlikte kapsayacak, karşılıklı bir tartışma esasına dayanmalıdır.

Sonuç olarak denilebilir ki, Almanya'ya gittikçe artan ölçüde gitmek isteyen işçilerin İ. İ. B. K. ile Alman İrtibat Bürosunun bugüne kadar uygulamakta olduğu seri ve psikolojik verileri hesaba katmayan usulden farklı bir şekilde aydınlatılmaları, önemli ölçüde onların dış memleketlerdeki intibakını kolaylaştıracak, bekleyiş ve tahminlerini daha gerçekçi bir ışık altında şekillendirmeğe yarayacaktır.

2 — Almanya'ya gitme için zarurî formaliteler :

Alman işverenler tarafından bitmez tükenmez bürokratik usullerin uygulanışından dolayı «son derece uzun» olarak vasıflandırılan Türk işçi celbi formaliteleri esas itibarile iki büyük kısma ayrılmaktadır. a) Alman İrtibat Bürosuna yapılan taleplerin İ. İ. B. K. dış talep ünitesine havalesi ve bu kanal yardımile belli bir kontenjan çerçevesinde Çalışma Bakanlığının Türkiye'nin çeşitli illerdeki İ. İ. B. K. teşkilâtına duyurulması. b) İller teşkilâtınca taleplerin muamelesinin ikmalinden sonra ilk sağlık denemeyi geçirenlerin 1963 Eylûl ayına kadar İstanbul'da, bu tarihten iti-

(45) Katz ve Lazarsfeld, op. cit, *Sh. 32 - 42*

baren ise İstanbul ve Ankara'daki İ. İ. B. K. da uygulanan nihaî sağlık muayenelerile meslek tesbiti için yapılan görüşmeler. Türk ve Alman basınında zaman zaman yankı bulan tahliller bu sağlık muayenelerinin yeterli ölçüde ciddiyetle yapılmadığını, birçok işçilerin Almanya'ya varır varmaz Türkiye'ye iade edildiklerini ortaya koymuş bulunmaktadır. Gerçekten de bazı hallerde işçi adayı olmayan, sağlam şahısların muayene ettirilmesi suretile çalışma izni alan kimseler olmuştur. Öte yandan sağlık muayeneleri sırasında bazı resmî kuruluşlarda açıktan ücret yani rüşvet alındığı durumlar da görülmüştür. Gerek içte, gerekse dışarda, devlet müesseselerinin itibarını sarsan bu çeşit durumların önlenilmesi için İ. İ. B. K. ile Alman İrtibat Bürosunun işçi sevki muamelelerinin âmme idaresi prensiplerinin ışığı altında yeniden gözden geçirmeleri ve en yüksek ölçüde verimlilik, sürat ve güvenirliği sağlayacak şekilde yeniden düzenlemeleri zaruridir.

İşçilerin Almanya'ya gönderilmesinin ortalama süresi aşağıdaki tabloda görülmektedir :

TABLO : 33

Almanya'ya müracaat tarihi ile gitme tarihi arasındaki zaman süresi

Zaman süresi	Sayı	%
Bir ay	111	22.5
İki ay	66	13.4
Üç ilâ beş ay	102	20.6
Altı ay	51	10.3
6 - 12 ay	29	5.9
12 aydan fazla	84	17.0
Tercüme bürosu yolu ile	3	1.0
Turist olarak gelip kalmış	5	1.0
Özel mektuplaşma suretiyle iş bulup gelmiş	9	1.8
Anlamsız, cevapsız	34	6.9
	494	100.4

Buna göre İ. İ. B. K. aracılığı ile gidenlerin dörtte birine yakın olan kısım, bir ay gibi çok kısa bir zamanda, % 34 ü ise 2.5 ay gibi nispeten kısa bir zamanda yeni iş yerine ulaşmışlardır.

İ. İ. B. K. ya başvurma ile gidiş tarihi arasında geçen zamanın, bilhassa işçinin daimî ikamet yerinin dışında Ankara ve İstanbul'da geçen kısmı, önemlidir. Zira işçi adayları memleketlerinde elde bulundurdukları son taşınır ve taşınmaz mallarını satıp savmakta, çoğunlukla borçlu olarak İstanbul veya Ankara'ya gelmekte ve orada bitirilmesi gereken formaliteler için 10 - 20 gün arasında otel ve han köşelerinde beklemektedirler. Bir yandan bu bekleme süresini asgariye indirme, öte yandan Ankara ve İstanbul'da geçen zaruri günleri, akşamları 25 - 30 kişilik gruplara filmli ve tartışmalı oturumlar tertiplemek suretiyle değerlendirmekle önemli müsbet sonuçlar elde edilebilir. (46)

(46) Grup halinde yapılacak telkinlerle elde edilen yüksek sayıda kanaat değişikliği «grup dinamiği» ve «itibarlı telkinler» başlığı altında çeşitli sosyal psikoloji araştırma projesinde ölçülmüştür.

TABLO : 34

Mukavelelerin imzalanmasından sonra trene bininceye kadar geçen zaman

Zaman süresi	Sayı	%
1 - 3 saat	2	0.4
Bir gün	167	33.8
İki gün	106	21.5
Üç gün	19	3.8
Bir hafta	101	20.4
İki hafta	24	4.9
Bir ay	6	1.2
Daha fazla	13	2.6
Anlamsız, faydasız bilgi	56	11.3
	494	99.9

Bu tablonun gösterdiği üzere İ. İ. B. K. Almanya'ya gidişi garantileyen Çalışma sözleşmesinin imzalanmasından sonra işçilerin üçte biri ertesi gün, dörtte biri ise iki gün içinde hareket ettirilmektedir. Bir hafta ve daha uzun bir zaman süresinden sonra Almanya'ya gidenler ancak (% 29.1) oranı bulmaktadır. Buradan açıkça görülüyor ki, İ. İ. B. K. olağanüstü ağır bir iş yükü altında bunalan görevlileri gidiş için zaruri asgari formalitenin ikmalinden sonra işçilerin sevkinden başka bir hususu lüzumlu görmüyorlar.

Genellikle 10 kişilik gruplar halinde sözleşmenin mahiyeti, ücret, iş nevi, firma hakkında ancak 15 - 20 dakikalık süre zarfında görevlilerce yapılan açıklamalardan sonra işçilerimizin soracak ve aydınlanmak isteyecekleri daha pek çok hususlar vardır. Bugüne kadar yürütülen uygulama çerçevesinde ne İ. İ. B. K., nede Alman İrtibat Bürosu, sırf bilgi almak isteyenlerin sorularını cevaplandıracak bir «İstihbarat Bürosu» kurmuş değildir. Daha yukarıda da belirttiğimiz üzere eksik bir haber almak sistemi ile kontrol edilemeyen sübjektif konulara dayanarak verilen ferdi kararlar kolaylıkla psikolojik yanılmalar ve derin buhranlar yaratabilmektedir. (47)

Esasen İ. İ. B. K. yetkililerin bizzat açıkladıkları üzere, bu Kurum işçileri en zaruri ölçüde iş mukavelelerin mahiyeti konusunda aydınlatmak, gereken sağlık muayeneleri Alman İrtibat Bürosu ile birlikte gerçekleştirmek ve iş yerine sevketmek üzere yola çıkartmaktan başka kendilerine bir hukuki ödev düşmediği kanaatindedir. Ayrıca daha şümullü bir ilginin gösterilebilmesi için gerekli fon ve personelin bulunmadığı da bu görüşe eklenmelidir.

Oysa ki ilgili hükümetlerin işbirliği ile yapılan kütle halindeki işgücü sevkinde, Birleşmiş Milletler Eksper Komitesinin de isabetle belirttiği üzere, gönderen ülkenin resmî mercilerine :

---

(47) Dış ülkelere giden işçilere benzer şekilde yüksek tahsil yapmağa giden Yakın ve Orta Doğu memleketleri öğrencileri de buna benzer şekilde eksik bilgilerle yola çıktıkları diğer bir araştırma yardımiyle ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu araştırmanın açıkladığına göre, kütle haberleşme vasıtaları yardımiyle Almanya hakkında fikir edinen Mısırlılar % 38, İranlı % 58 ve Ürdünlüler % 21 i bulmaktadır. Üniversite tahsili yapmağa hazırlanan bir grup öğrenciler de - Türk işçi grupumuza benzer şekilde - Alman Üniversite hayatı hakkındaki bilgilerin çoğunu tanıdık, akraba, hemşehrilerinden toplamışlardır. Bu oran Mısırlılarda % 49, İranlılarda % 6, Ürdünlülerde % 38 i bulmaktadır.

Prodosch Aich, Farbige Unter Weissen, *Kiepen heuer und Witsch Verl. 2 nci baskı, 1963, Sh. 79*

a) Kütle haberleşme araçlarından bol ölçüde faydalanmak suretiyle gerçeği yansıtan bir fikir iklimi yaratmak,

b) İşçileri gitmeden ve gittikten sonra yoklayacak olan kalifiye sosyal yardım personelini eğitip finanse etmek ve

c) İşçilerin misafir ülkedeki intibakını kolaylaştıracak programları kontrol ve koordine etmek gibi çeşitli görevler düşmektedir. (48)

C - Almanya'daki Türk işçi nüfusunun özellikleri :

Uyguladığımız ankete göre işçilerimizin yaş dağılımı, askerlik hizmetinin bitim tarihi olarak kabul edebileceğimiz 23 yaş ile 32 yaş arasında belirli bir yığılma göstermektedir. Bu yaş grupları içinde bulunanların önemli bir kısmı henüz evlenmemiş olup, dış ülkelere gitme hususunda eğilim itibariyle en hazırlıklı olanlar sayılabilir. Bu yığılma genel olarak nüfus hareketlerinde de görülmektedir. (49)

TABLO : 35

Türk işçilerin yaş grupları

Yaş grupları	Sayı	%
18 - 22 yaş grupu	38	7.7
23 - 27 » »	178	36.0
28 - 32 » »	156	31.6
33 - 40 » »	93	18.3
41 - 44 » »	22	4.5
45 - 49 » »	2	0.2
50 den yukarı	3	0.6
Belirsiz	2	0.4
	494	99.8

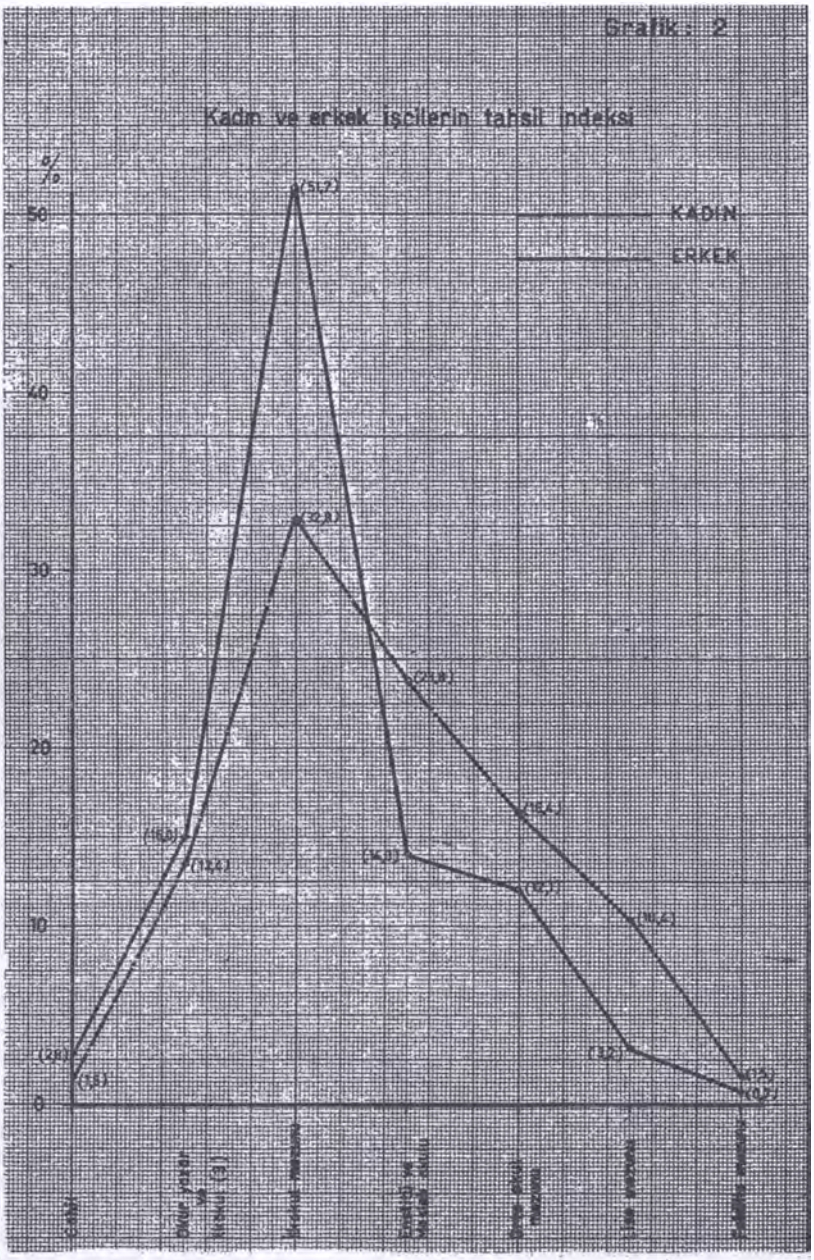
İşçilerin yalnız küçük bir kısmı her türlü eğitimden yoksun kalmıştır. Okur yazar olmayanların oranı çok düşüktür. (2.8 %) okur yazar olup, ilkokulun üçüncü sınıfını bitirenlerin oranı 14.8 % dir. İşçilerin yarısına yakın olanı, ilkokulunu bitirmiştir. (49.0 %) Ortaokul mezunlarının oranı 12.8 % dir. Enstitü veya meslek okulunu bitirenler ise 15.4 % oranı ile oldukça kalabalık bir grup teşkil etmektedir. Bu grup, eğitim açısından Alman işçilerle, hatta bazı hallerde, onlardan üstün bir düzeyde yer almaktadır.

---

(48) Nations Unies, L'Assistance Sociale Aux Travailleure Migrants, Genéve, *1963.*

(49) Birleşik Amerika'da yapılan istatistiklere göre bir yıl içinde memleket içinde ikamet yerlerini değiştiren nüfus kesiminin 42.6 % si, 20 - 24 yaş kategorisi arasında bulunuyordu. Bureau of the Census, Population Characteristics, Mobility of the U. S. Population *1958, Series P-20, No. 85*

Grafik : 2


Kadın ve erkek işçilerin tahsil indeksi
%
50
40
30
20
10
0
KADIN
ERKEK
(51,2)
(32,8)
(20,9)
(12,4)
(9,7)
(9,4)
(5,2)
(2,7)
(3,3)
(12,4)
(2,0)
Okur/yazar değil
İlkokul (5)
Ortaokul
Lise veya meslek
Yüksek okul

TABLO : 36

İşçilerin eğitim durumu

Eğitim durumu	Sayı	%
Cahil	14	2.8
Okuz yazar, İlkokulun üçüncü sınıfını bitirmiştir	73	14.8
İlkokul mezunu	242	49.0
Enstitü veya meslek okulu mezunu	76	15.4
Ortaokul mezunu	63	12.8
Lise mezunu	21	4.3
Üniversite veya yüksek okul eğitimi gören	4	0.8
Belirsiz	1	0.2
	494	100.0

Görüldüğü üzere işçilerin eğitim seviyesi hayli yüksektir. Herne kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu ve yüksek bir yatırım gerektiren eğitilmiş elemanların dış ülkelere gitmesini teşvik etmiyorsa da, birçok hallerde adayların asli formasyonlarını talepnameyi doldururken sakladıkları anlaşılmıştır. Bundan başka Almanya ile Türkiye arasındaki anlaşmanın imzalanmasından önce çeşitli menfaatler peşinde koşan kimselerin önderliği ile kalabalık gruplar halinde göçler olmuştur. Bu gruplardan bazısını teknik okullar mezunları teşkil etmiştir. (50)

TABLO 37

Kadın erkek ayırımına göre öğrenim

Cinsiyet	Cahil	Okur yazar İlkokul 5	İlkokul	Enstitü Meslek O.	Ortaokul	Lise	Fakülte	Belirsiz	Toplam
Erkek	13	64	220	60	52	14	3	1	427
	3.0	14.9	57.4	14.0	12.1	3.2	0.7	0.2	99.5
Kadın	1	9	22	16	11	7	1	—	67
	1.4	13.4	32.7	23.8	16.3	10.4	1.4	—	99.4
Toplam	14	73	242	76	63	21	4	1	494
	2.8	14.8	49.0	15.4	12.8	4.3	0.8	0.2	100.0

Görüldüğü üzere işçilerin öğrenim seviyesi kadın erkek ayırım açısından bakıldığında hayli farklılıklar açığa vurmaktadır. Kadın işçilerin öğrenim seviyesi, erkeklerden oldukça yüksektir. Nitekim kadın işçilerde en yüksek oranı ilkokul mezunları (% 32.7), enstitü mezunları (% 23.8) ve lise mezunlarında (% 16.3) dır. Er-

(50) Heilbronn'da ankete dâhil olan «Karl Schmidt» firmasından, halen o firmada çalışmayan ve Türkiye'de en son Trabzon Erkek Sanat Enstitüsünde öğretmenlik yapan bir şahsın, 1961 de 55 öğrencisini Almanya'ya getirdiği anlaşılmıştır.

keklerde ise ağırlık noktasını ilkokulu bitirenler (% 51.4) ile ilkokulun üçüncü sınıfına kadar gelen yada sadece yazma bilenler (% 14.9) teşkil etmektedir. Liseyi bitirmiş kadınlar erkeklere kıyasla dört misli, enstitü mezunu kadınlar ise erkeklere kıyasla bir misli fazla sayıda bulunmaktadır.lar. (Grafik No. 2)

Bu durum her şeyden önce dış ülkelere gidecek kadınlarda belli ölçüde bağımsız bir şahsiyetin bulunması gerektiği esasından hareketle çözümlenebilir. Türkiye gibi geniş ölçüde kadın nüfusunu geleneksel, pederşahî aile ortasında erkeğin otoritesine bağlamış bir ülkeden kalkıp yabancı bir ülkeye çalışmağa gitmek için asgarî bir serbest irade tezahürü gereklidir. Şahsiyeti geliştiren bu bağımsız irade tezahürünün ise daha çok öğrenim görmüş, dünyaya karşı açılmış kadınlarda bulunacağı tabiidir.

Türk işçilerinin Türkçe'den başka bildikleri dil veya diller, yabancı bir çevrede sorunlarını çözmede faydalı hizmetler ifa edebilir. Bu alandaki bilgiler ferdin «socialisation = içtimaîleşme», başka bir deyimle sosyal gruplara katılma açısından önemli bir etkeni sayılırlar.

TABLO : 38

Türk işçilerin bildikleri diller

Bildikleri dil	Birinci tercih olarak saydıkları dil		İkinci tercih olarak saydıkları dil	
	Sayı	%	Sayı	%
Almanca	168	34.0	—	—
İngilizce	13	2.6	20	4.0
Fransızca	11	2.2	10	2.0
Rumca	4	0.8	4	0.8
Ermenice	7	1.4	1	0.2
Slav dilleri (Bulgarca, Sırpça, Rusça dâhil)	12	2.4	14	2.8
Kürtçe	4	0.8	—	—
Türkçe'den başka bir dil bilmeyenler	275	55.7	445	90.2
	494	99.9	494	100.0

İşçilerin yarısından fazlası Türkçeden başka bir dil bilmemekte, diğer bir kısım Türk azınlık gruplarına mensup olma durumlarından ötürü Türkiye'deki resmi azınlıklarına ait dilleri konuşmaktadırlar. Örneğin Rumca, Ermenice gibi.

Almanca dilini bildiklerini söyleyenlerin de çoğunlukla bu yabancı dilini ancak basit dertlerini anlatabilecek derecede hâkim oldukları anlaşılmıştır. Bununla beraber paralı, parasız özel kurslara devam suretiyle Almancayı çok iyi öğrenmiş, tercümanlık edenler de vardır. Bu konulara ilerde tekrar dönülecektir.

Bundan başka işçilerin ikinci tercih olarak bildikleri yabancı dil grupları da dikkate değer özellikler göstermektedir. Bu dağılımda görüldüğü üzere Almancadan sonra en fazla bilinen yaabncı dil, İngilizce ve Fransızcadır (4.8 %). Üçüncü önemli dil grupu olarak da Slav dil grupu belirmektedir. (2.4 %)

TABLO : 39

Dil bilgisi ve öğrenim

Öğrenim	Almanca	İngilizce	Fransızca	Rumca	Ermenice	Slav dilleri	Kürtçe	Yalnız Türkçe	Toplam
Cahil	2	—	—	1	1	—	1	9	14
	14.2	—	—	7.1	7.1	—	7.1	64.2	99.7
Okur yazar ilkokul 3.	14	—	—	—	1	1	—	57	73
	19.0	—	—	—	1.3	1.3	—	77.5	99.1
İlkokul	64	4	2	1	4	6	3	158	242
	26.4	1.6	0.8	0.4	1.6	2.4	1.2	65.2	99.6
Enstitü Meslek O.	41	2	4	1	1	—	—	27	76
	53.7	2.6	5.2	1.3	1.3	—	—	35.3	99.4
Ortaokul	28	4	3	1	—	5	—	22	63
	44.2	6.3	4.7	1.5	—	7.9	—	34.7	99.3
İlse	16	3	1	—	—	—	—	1	21
	76.1	14.2	4.7	—	—	—	—	4.7	99.7
Fakülte	3	—	1	—	—	—	—	—	4
	75.0	—	25.0	—	—	—	—	—	100.0
Belirsiz	—	—	—	—	—	—	—	1	1
	—	—	—	—	—	—	—	100.0	100.0
Toplam	168	13	11	4	7	12	4	275	494
	34.0	2.6	2.2	0.8	1.4	2.4	0.8	55.7	99.9

Öğrenim ile ilintili olarak işçilerin yabancı dil bilgisi ele alındığında, öğrenim durumu ile yabancı dil bilgisi arasında çok kuvvetli bir bağ olduğu görülmektedir. Yalnız Türkçe bilenler sırası ile sadece okur yazar olup, ilkokulun üçüncü sınıfını bitirmiş olanlar (% 77.5), cahiller (% 64.2), ilkokul mezunları (% 65.2) dır. Türkçeden başka dil bilmeyen lise mezununun oranı sadece % 4.7 dir. Buna karşılık Almanca dil bilgisinde durum tam tersinedir. Öğrenim seviyesi yükseldiği ölçüde Almanca bilenlerin oranı da artmaktadır. Cahillerin % 14.2 Almanca bilmelerine karşılık, lise

mezunlarının % 76.1 i ve Fakülte mezunlarının % 75 i Almanca bilmektedir. İngilizce dilini bilenlerin oranı da yine öğrenim seviyesi ile birlikte artmaktadır. İlkokulu bitirenlerin % 1.6 sı İngilizce bilmelerine karşılık, lise mezunlarının % 14.2 İngilizce bilmektedir.

TABLO : 40

Kadın erkek ayırımı ve dil bilgisi

Cinsiyet	Almanca	İngilizce	Fransızca	Rumca	Ermenice	Slav dilleri	Kürtçe	Yalnız Türkçe	Toplam
Erkek	139	8	9	3	3	11	4	250	427
	32.6	1.9	2.1	0.7	0.7	2.6	0.9	58.5	99.0
Kadın	29	5	2	1	4	1	—	25	67
	43.3	7.5	3.0	1.5	6.0	1.5	—	37.3	100.1

Kadın erkek ayırımı esas tutulduğunda, kadınların genellikle başta Almanca olmak üzere daha yüksek oranda yabancı dil bildikleri gerçeği ortaya çıkmaktadır. Yalnız Türkçe bilen kadın işçilerin oranı % 37.3 olmasına karşılık, bu oran erkeklerde % 58.5 dir.

Kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek oranda İngilizce ve Fransızca bildikleri de görülmektedir. Bu durum kadınların daha çok büyük şehir çevresinden gelmeleri, eğitim seviyesi bakımından daha fazla oranda öğrenim görmüş ve yetişme bakımından yabancı çevrelere süratle intibak etmek üzere telkin görmüş olmaları gibi faktörlerle açıklamak mümkündür. Erkekler arasında en çok bilinen yabancı dil Almanca'dır. (% 32.6) Fransızca bilen kadın ve erkek işçiler hemen hemen paralel olmasına karşılık, İngilizce bilen kadınlar (% 7.5), erkeklerin dört misline yakındır.

TABLO : 41

İşçilerin medeni durumu

İşçiler	Sayı		%	
Evli olanlar	275		55.7	
Erkek		245		57.4
Kadın		30		44.8
Bekâr olanlar	201		40.7	
Erkek		176		41.2
Kadın		25		37.3
Dul olanlar	8		1.6	
Erkek		2		0.5
Kadın		6		9.0
Boşanmış olanlar	10		2.0	
Erkek		4		0.9
Kadın		6		9.0
	494	494	100.0	100.1

Anavatanda eş ve çocuk gibi en yakın aile bağına sahip olanlarla, henüz yuva kurmamış olanlar birbirine yakın denge halinde Almanya'da çalışmaktadırlar. (Evliler % 55.7, bekârlar % 40.7). Bu arada ailevî mükellefiyetlerin ağırlığını omuzlarında duyan evli erkeklerin (% 57.4) çoğunluğu teşkil etmeleri, bir bakıma işçilerimizi dışarı gitmeğe sevkeden işsizlik ve ekonomik faktörlerin zorlayıcı baskısına bağlanabilir. Evli ve bekâr gruplar arasındaki genel dengeye paralel olarak, örneklemeğe giren kadın ve erkeklerin evli ve bekâr orantıları da aynı paralelliği göstermektedir (Evli erkek % 57.4, evli kadın % 4.8, bekâr erkek % 41.2, bekâr kadın % 37). Erkekler arasında dul ve boşanmış olanların hemen hiç bulunmamasına karşılık, kadın işçiler arasında % 9 orantıda dul ve % 9 orantıda boşanmış olanların yer alması dikkate değer. Bu durumu kısmen dışarı ülkelere giderken, kadınlar arasında sürekli bir ailevî mükellefiyet taşımamanın yada yeni bir hayat kurmak istemenin, erkeklere kıyasla daha önemli bir rol oynaması ile izah etmek mümkündür.

Almanya'daki işçilerin çocuk sayısı konusuna gelince, örneklememizde yer almış olan kabarık bekârlar grubu (% 40.7) paralel olarak ankete tabi tutulan işçilerden (% 40.3) çocukları olmadığını belirtmişlerdir. Buna karşılık evli işçilerin çoğunlukla genç olmaları sebebiyle olacak, nisbeten az çocuğa sahip oldukları göze çarpmaktadır. Evli işçilerin yaş ortalaması göz önünde bulundurulursa, üç çocuklu aileler çoğunluğu teşkil etmektedir.

TABLO : 42

İşçilerin çocuk sayısı

Çocuk sayısı	Sayı	%
Hiç çocuğu olmayanlar	38	7.7
Bir çocuklu aile	64	13.0
İki çocuklu aile	60	12.1
Üç çocuklu aile	85	17.2
Dört çocuklu aile	28	5.7
Beş çocuklu aile	14	2.8
Altı çocuklu aile	4	0.8
Yedi ve daha fazla çocuklu aile	2	0.2
Bekâr olduğundan çocuğu olmayanlar	199	40.3
Belirsiz	2	0.2
	494	100.0

İşçilerin bakmakla mükellef oldukları aile fertlerinin sayısı da ayrı bir açıdan, bunların mensup oldukları ailenin büyüklüğü hakkında fikir verebilecek bir ölçüdür. Nitekim en kalabalık grubu Türkiye'de beş ve daha fazla aile ferdine bakmakla mükellef olanlar (% 27.1) teşkil etmektedir.

TABLO : 43

Türkiye'de bakmakla mükellef oldukları aile fertleri sayısı

Bakılan şahıs	Sayı	%
Bir şahsa bakanlar	47	9.5
İki şahsa bakanlar	64	13.0
Üç şahsa bakanlar	59	11.9
Dört şahsa bakanlar	72	14.6
Beş ve daha fazla şahsa bakanlar	115	27.3
Kimseye bakmayanlar	114	23.1
Belirsiz cevap	23	0.6
	494	100,0

Bununla beraber gerek çocuk sayısı, gerekse bakmakla mükellef oldukları aile fertlerin orantıları gözönünde bulundurulacak olursa, Almanya'daki işçi ailelerinin nispeten küçük olduğu ve modern nükleer aile haline doğru gelişmekte olduğu belirmektedir. İşçilerin sahip olmak istedikleri çocuk sayısı da bu eğilimi doğrulamaktadır.

İşçilerimizin küçük bir kısmı Almanya'da ailesiyle birlikte oturmaktadır. Bu tip ailelerde genellikle kadın da çalışmaktadır.

TABLO : 44

Almanya'da eşi ile birlikte oturanlar

	Sayı	%
Ailesiyle birlikte yaşıyor	87	17.0
Ailesi Türkiye'de kalmış	191	39.2
Evli değil	219	43.2
Cevapsız	2	10.4
	494	100.0

Görülüyorki işçilerimizin altıda biri oranında aile fertlerini yanlarına getirmiş bulunmaktadırlar. Bu tip ailelere daha çok Hamburg, Bremen ve Berlin gibi büyük şehirlerde İ. İ. B. K. resmi aracılık görevine başlamazdan önce, şahsi talep yada tercüme büroları yardımı ile iş bulmuş olan işçiler arasında rastlanmaktadır. Son yıllarda gelen işçilerimizin ezici çoğunluğu, evli de olsa, yalnız başına gelmeği ve işçi yurdunda kalmağı taahhüt etme durumundadır. Türkiye ile Almanya arasındaki anlaşma - Yunanistan'la aktedilmiş olan anlaşmanın tam aksine olarak - ailelerin birlikte istihdam edilmesi için çaba sarfedilmesi hususunda bir hüküm taşımaktadır. Bu alanda en yüksek başarı Yunanlı işçiler arasında elde edilmiştir. 1963 yılında 1155 evli çifte aynı müessesede iş bulmuştur. (51)

Türk işçilerin önemli bir kısmı, eşlerini yanlarına getirtmeği arzu etmemektedirler. Kısmen geleneklere bağlılıktan, kısmen de Almanya'da bağımsız bir daire yada kiralık bir odanın fahiş kira ücreti gibi sebeplerden ileri gelen bu tutumun uzun vâdeli gelecek açısından çok ciddi sonuçlara yol açtığında hiç şüphe yoktur. Bu arada bilhassa anavatanda ihmal edilen eş ve çocuklar meselesi önem kazanmak-

(51) Auslaendischer Arbeitnehmer, 1963, Sh. 14

tadır. İşçilerin Türkiye'de kalan aile fertlerine bakma mükellefiyetleri, Alman toplumun kadın-erkek münasebetlerinde benimsediği farklı normlar ve yalnızlık içinde bunalan Türk işçilerin kişisel durumları, belli prensip ve yönlere dayanan bir millî göç politikasının çizilmesini gerektirmektedir.

Örneklemimize giren işçilerin eskilik derecesi de Almanya'daki problemleri aksettirme yönünden önemli bir ölçü görevi ifa edebilir.

TABLO : 45

Türkiye'den Almanya'ya gelenlerin Almanya'ya geliş tarihlerine göre dağılımı

	Sayı	%
1960 önce	6	1.2
1960	9	1.8
1961	50	10.1
1962	162	32.8
1963 ün ilk üç ayında	79	16.0
Altı aydır	66	13.4
Üç aydır	67	13.6
Bir aydır	23	4.7
Onbeş gündür	31	6.3
Bilgi yok	1	0.2
	494	100.1

Burada görüldüğü üzere Türkiye ile Almanya arasındaki anlaşmanın aktinden önce çok sınırlı bir ölçüye sığan göç hareketi, İ. İ. B. K. aracılığa başlaması ile birlikte 1962 de olağanüstü bir hız kazanmış, dolayısiyle reel artışa paralel olarak örneklememe giren işçilerin büyük çoğunluğu 328 i (% 93.7), son iki yılda Almanya'ya yerleşmişlerdir. Örneklememize girenlerin % 52.2 si 1963 yılında Türkiye'yi terketmiş kimselerdir.

Türk işçisinin Batı Avrupa pazarları, özellikle Almanya'ya doğru uzanması «ekolojik bir hareketlilik», yani köklü bir meslek değişimi olmaksızın sadece bir ikamet ve çalışma yeri değişimi anlamına gelmemektedir. Aksine, çoğunlukla bu «yatay hareketlilik», katedilen mesafe ve değiştirilen iş yerleri ölçüsünde aynı zamanda bir statü değişimi yani «dikey hareketliliğe» de sebep olmaktadır. (52). Bunun en açık delili örneklememe giren işçilerin büyük çoğunluğunun Almanya'ya gelirken işsiz olmamasıdır.

TABLO : 46

Almanya'ya gelen işçilerin çalışma durumu

Çalışma durumu	Sayı	%
Çalışıyordu	409	82.8
İşsiz	70	14.0
Talebe, ev kadını	10	2.0
Anlamsız	1	0.2
Cevapsız	4	0.8
	494	99.8

(52) Theodor Caplow, The Sociology of Work *University of Minnesota 1954, Sh. 61*

İşçilerin şahsi ifadesine dayanan beyanların kısmen gurur, çekingenlik gibi sebeplerle tam anlamı ile gerçek durumu yansıtmadığı düşünülebilir. Bu takdirde daha önce işsiz olmadıklarını ifade edenlerden bir grupun hiç değilse ara sıra çalışmış kimseler olarak kabul etmekte isabet olacaktır. Bununla beraber 1963 yılına kadar Almanya'ya gelmiş bulunan işçilerin önemli bir kısmı düşük ücret veya maaşlı işlerde çalıştıklarını kabul etmekle isabet vardır. Bu problem işçilerimizde dikey ve yatay hareketlilik bahsinde yeniden etraflı bir şekilde ele alınacaktır.

TABLO : 47

Yabancı işçilerin askerlik durumu

İşçi	Sayı	%
Askerliğini yapmış	410	83.0
Yapmamış	11	2.2
Tecilli	5	1.0
Çürük	1	0.2
Kadın işçi	67	13.6
	494	100.0

Almanya'daki erkek işçilerin büyük çoğunluğu askerlik hizmetini ifa etmiştir. Esasen hükümetler arası anlaşma sadece 3 yıllık mesleki bir öğretime tabi tutulacak olan gayri resitlerle sanat okulu mezunlarına yurt dışı gitmelerine izin vermektedir.

BÖLÜM - VI

Türk işçilerinin sosyo-ekonomik statüsü

Almanya'daki Türk işçilerinin sosyo-ekonomik durumunun incelenmesi, bize sadece yüksek derecede endüstrileşmiş bir toplum ortasında yerleşmiş bir yabancı işçi grupunun çalışma düzeni içindeki mevkiini göstermekle kalmıyacak, aynı zamanda meslek hareketliliği, başka bir deyimle Türkiye'deki dikey hareketliliğe ait anlamlı bir endeks vazifesini görecektir.

1 — Dikey Hareketlilik :

Bilindiği üzere dikey hareketlilik (Vertical mobility) basit anlamda a) aynı meslek kategorisi içinde mevkii değiştirme, yani hiyerarsik bir yükselme; b) farklı bir mesleğe geçme; c) kuşaklar boyunca meslek değiştirme şeklinde tanımlanabilir. (53)

Türkiye gibi geçiş halinde olan toplumlarda endüstrileşme henüz ilk safhasında olduğu cihetle, memleket ekonomisi bütün atıl iş gücünü tam istihdam durumu haline getirememektedir. Öte yandan zirai sektörün istihsal kapasitesi, mahiyeti itibariyle sınırlı bulunduğundan, saklı veya açık işsizlik halinde bulunan kütleler çoğunlukla köy ve taşra çevresinden gelmektedir. Buna ayrıca bir önceki nispetle daha yüksek bir sosyal statü ve daha geniş ufuklar açan eğitim imkânlarına kavuşma dileğinde bulunan kalifiye ve düz işçi elemanlariyle küçük esnaf ve memur grupları da katılmaktadır.

Nitekim örneklememize giren işçilerin baba meslekleri ile Türkiye'deki son meslekleri kıyaslandığında, Türkiye'nin ulaştırma ve karayolları hatlarının genişlemesi, yerli endüstrinin kuvvetlenmesinden ileri gelen bir grup yeni mesleklerin türediği göze çarpmaktadır. Bu eğilime uygun olarak işçilerin Türkiye'deki son meslek durumları ile Almanya'daki meslek durumları kıyaslandığında, daha fazla ihtisasa dayanan bir işbölümü göze çarpmaktadır.

---

(53) Theodor Caplow, op. cit, Sh. 61 - 81

TABLO 48

İşçilerin baba meslek durumu ile Türkiye'deki son meslek durumları (54)

Meslek grupları	Baba meslekleri Sayı	%	Deneklerin Türkiye'de yaptıkları son işler Sayı	%	Değişme oranı %
Esnaf - Tüccar	89	18.0	76	15.4	— 14.6
Serbest meslek	19	3.8	26	5.3	+ 36.8
Memur - Subay	62	12.5	74	14.9	+ 19.3
Kalifiye işçi	76	15.4	209	42.3	+ 175.0
İşçi	14	2.8	19	3.9	+ 35.7
Çiftçi	192	38.9	44	8.9	— 77.0
İşsiz	14	2.8	1	0.2	— 92.8
Diğer meslekler	5	1.0	32 (55)	6.4	+ 540.0
Belirsiz cevap	23	4.6	13	2.6	— 43.4
Toplam	494	99.8	494	99.9	

Sosyal hareketlilik konusunda çeşitli batı ve doğu ülkelerinde yapılmış olan araştırmalar, bu konuyu bir yandan kuşaklar arasında (Intergenerational), öte yandan kuşaklar içinde olup biten meslek ve statü değiştirimleri açısından incelemişlerdir. Bu arada özellikle bedenî hareket gerektiren işlere (Manual work) kıyasla fikrî işlere (Nonmanual) geçiş oranı üzerinde durulmaktadır. Bu geçişler üst ve alt yönlere doğru gelişen sosyal hareketlilik (Upward and downward mobility) şeklinde tanımlanmaktadır,

Araştırmamız açıkça iki kuşak boyunca cereyan eden dikey hareketliliği göstermekte, ayrıca Türkiye'nin hızlanan endüstrileşme ve ihtisaslaşma sonucunda bir grup sınai mesleklerin önem kazandığına da işaret etmektedir.

Tablo : 48 de işçilerle babalarının meslek dağılımları ayrı ayrı verilmiştir. Burada ilk göze çarpan nokta, geçen kuşakta % 38,9 çiftçi bulunmasına karşılık örneklememize giren işçilerden ancak % 8.9 un çiftçi olarak tesbit edilmesidir. Bu büyük fark - 77.0 lik bir değişme oranına tekanül etmektedir - hızlı bir şehirleşme ve endüstrileşmeyi göstermektedir. (56)

Çiftçilik oranının bukadar düşmesinin nedenlerinin başında işçilerin yarısının (% 51.1) kütle haberleşme vasıtalarının ve diğer dinamik faaliyetlerin kesif olduğu büyük şehirlerde yaşamaları gelmektedir. Diğer bir önemli husus, Karadeniz sahilleri ile bazı doğu illeri hariç - iç göç hareketinine karşı mütemayil olmıyan köy çevresinin herhangi bir şahsı Almanya gibi uzak ve yabancı bir ülkeye göçmesi için

(54) Sosyal mobiliteyi ölçmek için Natalie ROGOFF, Recent trends in Occupational Mobility, *Glencoe, The Free Press 1953 eserinde kullandığı tasnif esas alınmıştır. Buna karşılık Tablo : 47 de işçilerin Türkiye'deki son mesleki durumları ile Almanya'daki mesleki dağılımlarını gösteren çizelgede ILO tasnifi esas alınmıştır. İnsan gücü analizlerinde kullanılan bu tasnif ILO tarafından 1958 de «International Standard Classification of Occupations» başlığı ile hazırlanmıştır. Adı geçen bu meslek tasnifi İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yayınlanmış bulunan Milletlerarası Standart Meslekler Klasifikasyonu, İ. İ. B. K. Ankara 1963 başlığı ile yayınlanmıştı.*

(55) Kadın denekler ve Türkiye'de iken öğrenci olanlar bu grupta gösterilmiştir.

(56) Bu genel eğilime değinen eserler için bk. Colin Clark, The Conditions of Economic Progress, *3 ed. London McMillan 1957; S. M. Lipset and R. Bendix,* Social Mobility in Industrial Society, *Univ. of California 1959.*

teşvik edici bir rol oynamıyacağıdır. Bu sebeple köy hayatını terkedenler ya özel bazı anlaşmazlık durumlara düşmüş olanlar, yada bir hemşehrinin çağrısına uyarak küçük bir grup halinde gidenlerdir. Çiftçi oranının düşmesine paralel olarak sınai kalifiye işçilik % 15.4 den % 42.3; serbest meslekler ise % 3.8 den % 5.8 yükselmiştir. Diğer taraftan tüccar ve esnaf grupu oranı, % 18 den % 15.4 düşmüştür.

Dikkate değer bir nokta da memur - subay oranının da ikinci kuşakta, birinci kuşaktan daha fazla temsil edilmesidir. Bunun sebebi dünyanın belli başlı memleketlerinde olduğu gibi Türkiye'de de memur ailelerinin genellikle çocuklarının daha büyük bir ihtimalle memurluğu tercih etmeleridir .Bu itibarla ikinci kuşakta memur olanların, «Beyaz yakalı» iş nev'ini bırakıp, sosyal itibar sahasında bir çeşit rütbe indirimi sayılan endüstri işçiliğini tercih etmeler pek sınırlı olmaktadır.

Genellikle meslekî hareketlilik her yerde yukarı doğru olmaktadır. Bu eğilimi teşvik eden başlıca faktörler, köyden şehre akın, daha yüksek gelirli ailelerde azalan doğurganlık haddi, ortalama eğitim seviyesinin yükselmesi ve orta tabakalarda gelir seviyesinin kabarmasıdır. (57) Ancak şurası unutulmamalıdır ki, yüksek kademelere doğru uzanan hareketlilik üst meslek kademe kategorilerine mensup çocuklara münhasır kalmaktadır. Buna karşılık yarı kalifiye veya kalifiye işçilerin çocukları daha çok babalarının mesleğini benimsemekte ya da onun altındaki kategoriye düşmektedirler.

Dikey hareketliliğine işaret eden üçüncü önemli gösterge, Türk işçilerinin anavatanda yapmış oldukları son meslek nevilerini Almanya'da halen yaptıkları mesleklerle kıyaslamada belirtmektedir.

TABLO : 49

İşçilerin Türkiye'deki son meslek durumu ile Almanya'daki meslek durumları

Türkiye'deki son meslek kategorileri	Sayı	%	Almanya'daki meslek kategorileri	Sayı	%
Serbest meslekler (Doktor, hemşire, v.s.)	26	5.2	Serbest meslekler (Doktor, hemşire v.s.	16	3.2
Sevk ve idare personeli	35	7.0	Sevk ve idare personeli	—	—
Satış işinde çalışanlar	24	4.8	Satış işinde çalışanlar	—	—
Tarımla ilgili meslekler	44	8.8	Tarımla ilgili meslekler	—	—
Maden	13	2.6	Maden	40	8.1
Ulaştırma ve muhabere	47	9.5	Ulaştırma ve muhabere	10	2.0
Küçük sanat erbabı	104	20.8	Küçük sanat erbabı	93	18.8
İstihsal ameliyesi işçileri	125	25.3	İstihsal ameliyesi işçileri	277	56.1
Hizmetle ilgili meslekler	20	4.2	Hizmetle ilgili meslekler	11	2.2
Tasnif edilemeyen	56	11.2	Tasnif edilemeyen	47	9.5
	494	99.4		494	99.9

Bu tabloda görüldüğü üzere Türk işçileri Almanya'ya intikal ederken yeniden farklı meslek kategorilerine geçmiş bulunuyorlar. Bunun en önemli örnekleri Türkiye'de sevk ve idare, satış ve tarımla ilgili meslek branşlarında bulunanların (% 20.6) ın mesleklerini tamamen terketme zorunda bulunmalarıdır. Buna karşılık ileri derecede endüstrileşmiş ve yabancı işgücüne başvurma durumunda bulunan bir ülkeden

(57) Theodor Caplow, op. cit. Sh. 62 - 77

beklenileceği üzere bütün yığılma istihsal ameliyesi mihraki etrafında olmuştur. Buradaki artış bir mislinden fazladır. (% 25.3 - % 56.1). Ayrıca maden işçiler kategorisinde de dört misli bir artış kaydolunmuştur (% 2.6 - % 8.1). Nihayet dikkate değer bir husus Türkiye'de sevk ve idare personeli, satış ve tarım meslekleri kategorilerinde çalışmış olan kimselerin Almanya'da bu alanlarda faaliyet göstermeyip, salt endüstri sektörlere doğru kaymalarıdır.

2 — *Türk işçilerinin Almanya'daki meslekî dağılımı :*

Almanya'daki Türk işçilerinin sosyo-ekonomik statüsünün tâyini bakımından incelenmesi gereken ikinci husus, bunların Almanya'ya geldikten sonra hangi sektörlerde ve ne gibi mesleklerde çalıştırılmalıdır. Bu konuda ilk göze çarpan özellik, yüksek derece endüstrileşmiş bir toplum düzeninin «ihtisaslaşmış maharetler» yardımiyle «kütle istihsal» esasına göre yürüttüğü imalât vetiresinde Türk işçisini belli sektör ve belli iş dallarında istihdam etmesidir.

TABLO : 50

Türk işçilerinin Almanya'da yapmış oldukları iş nevine göre dağılım

Meslekler	Sayı		%	
Serbest meslek	3		0.6	
Hekim	2		0.4	
Hemşire	4		0.8	
Hastabakıcı	3		0.6	
Mütercim	3		0.6	
Teknik ressam	1	16	0.2	% 3.2
Maden işçisi (Kömür)	36		8.3	
Linyit	4	40	0.8	% 9.1
Ulaştırma				
Demiryolu personeli	8		1.6	
Şoför	2	10	0.4	% 2.0
Küçük sanat erbabı				
Terzi	12		2.4	
Boyacı	2		0.4	
Marangoz	26		5.3	
Makinist	50		10.1	
Lehimci	3	93	0.6	% 18.8
İstihsal ameliyesi işçisi				
Mensucat işçisi	18		3.6	
Tecritçi	9		1.8	
Metal işçisi	75		15.1	
Tesviyesi	28		5.7	
Elektrikçi	34		6.9	
Tornacı	17		3.4	
İnşaatçı	62		12.6	
Gıda işçisi	19		3.8	
Kimyevi işçi	9	271	1.8	% 54.7
Hizmetle ilgili meslekler				
Aşçı	1		0.2	
Otel personeli	3		0.6	
Süpürgeci	5		1.0	
Gündelikçi işçi	2	11	0.4	% 2.2

Meslekler	Sayı		%	
Tarif edilemeyen				
Kalifiye işçi	13		2.6	
Yardımcı işçi	33		6.7	
Tasnif edilemeyen	7	53	1.3	% 10.6
	494		100.6	

Türk işçisinin yarıdan fazlasının çalışmakta olduğu sektör, sınai istihsal ameliyesinin bulunduğu alandır. Bunlar içinde de, izabeci, haddeci, kalıpçı, demirci v. s. gibi metal işçileri (% 15.1) ile duvarcı, sıvacı, şap ve mozaik işçisi gibi inşaatçılar (% 12.6) ön plânda gelmektedir. Bu sektörden sonra önem sırası ile makinist, montör, makina tamiratçı grubu (% 10.1) ile maden ocakları işçileri (% 9.1) gelmektedir.

Bu dağılımın ilk bakışta açığa vurduğu husus, Almanya'daki işçi grubunun yarısından fazlasının yarı kalifiye ve kalifiye sayabileceğimiz işgücünü temsil etmesidir. Esasen önemli sayıda yabancı işçi gruplarını bulunduran diğer ülkelerle bir kıyaslama yapıldığında, Türkiye'nin Almanya'ya yüksek sayıda kalifiye işçi göndermiş olduğu göze çarpmaktadır. 1962 de Türk işçilerinin % 46.8 i kalifiye sayılıyordu (Tablo : 49).

TABLO : 51

Almanya'ya kalifiye işçi gönderen belli başlı ülkeler

	1962	%	1963	%
İtalya	15.060	19.6	4.483	14.1
İspanya	4.507	12.4	3.125	8.9
Yunanistan	4.741	14.8	4.552	11.2
Türkiye	5.160	46.8	4.233	18.1 (58)

Türk işçilerinin Almanya'daki mesleki faaliyetleri erkek kadın ayırımına göre ise şu dağılımı göstermektedir :

TABLO : 52

Kadın erkek işçilerin Almanya'daki meslekleri

	Serbest meslek	Sevk ve idare	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Kilçilik sanat	İstihsal	Hizmet	Tasnif d. (Düz işçi)	Toplam
Erkek	6	—	—	—	40	10	85	236	4	46	427
	1.4	—	—	—	9.4	2.3	19.9	55.3	0.9	10.8	100.0
Kadın	10	—	—	—	—	—	8	41	7	1	67
	14.9	—	—	—	—	—	11.9	61.2	10.4	1.5	100.0

(58) Auslaendischer Arbeitnehmer, 1963, Sh. 13

Almanya'daki Türk kadın işçileri sadece serbest meslekler, küçük sanatlar, istihsal ameliyeleri ve hizmet kategorilerine giren işlerde çalıştırılmaktadır. Kadınların en kabarık meslek grupu, istihsal ameliyesi kategorisidir. (% 61.2) Buna karşılık erkekler ayrıca maden, ulaştırma gibi alanlarda da çalışmaktadırlar. Erkeklerin en kalabalık grupu, istihsal alanında yer almaktadır (% 55.3) ikinci olarak da küçük sanatlar (% 19.9) grupu gelmektedir.

TABLO 53

İşçilerin yaşı ve Almanya'daki meslekleri

Yaş	Serbest meslek	Büro pers.	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Küçük sanat	İstihsal	Hizmet	Belirsiz	Toplam
18-22	1	—	—	—	2	—	3	23	2	7	38
	2.6	—	—	—	5.3	—	7.9	60.5	5.3	18.4	100.0
23-27	5	—	—	—	14	2	39	110	4	4	178
	2.8	—	—	—	7.8	1.1	21.8	61.7	2.2	2.2	99.6
28-32	3	—	—	—	17	4	24	76	4	28	156
	1.9	—	—	—	10.8	2.5	15.3	48.7	2.5	17.9	99.6
33-40	5	—	—	—	7	4	19	53	1	4	93
	5.3	—	—	—	7.4	4.2	20.3	56.7	1.0	4.2	99.1
41-44	2	—	—	—	—	—	4	13	—	3	22
	9.1	—	—	—	—	—	18.2	59.1	—	13.6	100.0
45-49	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	2
	—	—	—	—	—	—	50.0	—	—	50.0	100.0
50 ve yukarı	—		—	—	—	—	2	1	—	—	3
	—	—	—	—	—	—	66.7	33.3	—	—	100.0
Belirsiz	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	2
	—	—	—	—	—	—	50.0	50.0	—	—	100.0
Toplam	16	—	—	—	40	10	93	277	11	47	494
	3.2	—	—	—	8.1	2.0	18.8	56.1	2.2	9.5	99.9

Almanya'daki meslek grupları arasında en geniş, kabarık küme, istihsal ameliyesi yapanlardır. (% 60.5) maden ocakları ile düz işçi olarak çalışanların önemli bir kısmı 23 - 32 yaş arasında bulunanlardır. Yaş haddi yükseldikçe, işçilerin daha çok küçük sanatlarla istihsal ameliyesini, yani salt bedenî hareket gerektirmeyen işleri tercih ettikleri görülmektedir.

1960 da sınai nüfusun 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusa oranı % 8.4 olduğuna göre (59), bu nüfus grupunun önemli bir kısmının dış ülkelere gitmesi, 5 yıllık plâna bağlı olarak insan gücü projeksiyon tablolarında öngörülen yarı ve tam kalifiye işgücü potansiyelini azaltmak gibi bir sonuç doğurabilir.

B. A. D. nüfus sayımı bürosunun geliştirmiş olduğu «sosyo-ekonomik sınıflar» sistemini esas alacak olursak, Almanya"daki Türk işçi grupunun büyük çoğunlukla yarı kalifiye işçiler kategorisine dâhil oldukları (% 84.6), düz işçilerle (% 6.7) kalifiye işçiler ve serbest meslek mensuplarının (% 5.8) da belli ölçüde istihdam edildikleri görülmektedir (60)

Kadın erkek değişkenlerine göre hangi sektörlerde yalnız veya daha çok erkeklerin, hangilerinde ise daha çok kadın işçilerin çalıştığını incelediğimiz zaman, metalürji, maden, kimya endüstrisi, inşaat ve ulaştırma sektörlerinde sadece erkek işçilerin çalıştırıldığı, trikotaj, çikolata ve sağlık hizmetlerinde kadınların hâkim bulunduğu, elektro, mensucat ve gıda endüstrisinde karma bir işçi terkibinin yaygın bulunduğu görülmektedir.

TABLO : 54

Sektörlerde kadın/erkek dağılımı

	Erkek		Kadın		Toplam
Otomobil	102	% 99	1	% 1	103
Makina imalât	47	% 100	—	—	47
Demir çelik	12	% 100	—	—	12
Tersane	16	% 100	—	—	16
Dökümhane	4	% 100	—	—	4
Demir eşya	18	% 100	—	—	18
Kömür	36	% 100	—	—	36
Linyit	4	% 100	—	—	4
Kimya	4	% 100	—	—	4
Naylon	4	% 100	—	—	4
Elektro End.	12	% 36.4	21	% 63.6	33
Elektro Tes.	2	% 100	—	—	2
Buzdolabı	4	% 100	—	—	4
İplik İmal.	14	% 82.4	3	% 17.6	17
Trikotaj	—	—	2	% 100	2

(60) Necdet Serin, Türkiye'nin sanayileşmesi, SBF. yayını, 1963, Sh. 39; İGM, 1960 Genel Nüfus Sayımı % 1 örnekleme, Ankara, 1962, S. 23

(60) Alba Edwards'ın başkanlığında B. A. D. nüfus sayımı bürosunca geliştirilen 6 hiyerarşik gruplar şunlardır :

1 — Düz işçiler
a - Zirai işçi
b - İşçi
c - Hizmetliler

2 — Yarı kalifiye işçi
3 — Kalifiye işçi ve ustaları
4 — Büro personeli
5 — Müteşebbis, idareci, memur
6 — Serbest meslek mensupları
Theodor Caplow, Op. Cit., Sh. 33

	Erkek			Kadın			Toplam
Konfeksiyon	4	%	44.4	5	%	55.6	9
Ayakkabı	7	%	87.5	1	%	12.5	8
Çikolata	—		—	19	%	100	19
Konserve	11	%	78.6	3	%	21.4	14
İnşaat	80	%	100	—		—	80
İnşaat Malz.	16	%	100	—		—	16
Demiryolları	8	%	100	—		—	8
Doktor, hemşire	1	%	100	11	%	91.7	12
Sair hizmet	9	%	100	—		—	9
Belirsiz	1	%	100	—		—	1
							494

TABLO : 55

İşçilerin öğrenim ve Almanya'daki meslek durumları

Öğrenim	Serbest meslek	Sevk idare	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Küçük sanat	İstihsal	Hizmet	Belirsiz	Toplam
Cahil	—	—	—	—	1	—	—	10	1	1	13
	—	—	—	—	7.7	—	—	76.9	7.7	7.7	100.0
Okur yazar İlkokul 3	2	—	—	—	11	2	8	45	2	3	73
	2.7	—	—	—	14.9	2.7	10.8	61.2	2.7	4.0	99.0
İlkokul	2	—	—	—	25	7	46	128	5	30	243
	0.8	—	—	—	10.3	2.9	18.9	57.7	2.1	12.3	100.0
Enstitü ve Meslek O.	1	—	—	—	1	—	14	54	2	4	76
	1.3	—	—	—	1.3	—	18.3	70.7	2.8	5.2	99.4
Ortaokul	4	—	—	—	2	1	21	29	1	5	63
	6.3	—	—	—	3 2	1.6	33.3	46.0	1.6	7.9	99.9
Lise	5	—	—	—	—	—	3	10	—	3	21
	23.8	—	—	—	—	—	14.3	47.6	—	14.3	100.0
Fakülte	2	—	—	—	—	—	—	—	1	1	4
	50.0	—	—	—	—	—	—	—	25.0	25.0	100.0
Belirsiz	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1
		—	—	—	—	—	100.0	—	—	—	100.0
Toplam	16	—	—	—	40	10	93	277	11	47	494
	3.2	—	—	—	8.1	2.0	18.8	56.1	2.2	9.5	99.9

Almanya'daki Türk işçileri sevk ve idare (Büro personeli), satış ve tarım alanında hiç görev almamış bulunmaktadırlar. Serbest meslekler arasında en yüksek oran fakülte (50.0 %) ve lise (23.8 %) mezunlarına isabet etmektedir. Maden sektöründe başta okur yazarlarla (20.4 %) daha çok ilköğretim seviyesinde bulunanlar istihdam edilmektedir. Küçük sanatlarda ağırlık orta okulu (33.3 %) ve enstitüyü

bitirenler (15.4 %) dedir. İstihsal sektörü cahillerden, meslek okulu mezunlarına kadar her öğrenim seviyesinde bulunanı istihdam etmektedir.

4 — İşçilerin çıraklık ve benzer mesleki eğitimle ilgili durumları :

Almanya'daki Türk işçilerinin çalıştırılmakta bulundukları sektör ve iş nevileri bir bakıma kendi memleketlerinde uzun ve kısa süreli çıraklık devresi ile çeşitli kurslara katılmak suretiyle kazandıkları tecrübe ve bilgiye bağlıdır.

TABLO : 56

İşçilerin çıraklık durumları

İ ş ç i	Sayı	%
Herhangi bir yerde çırak olarak çalışmış olanlar	227	46.0
Hiç bir yerde çırak olarak çalışmamış olanlar	259	52.4
Cevabsız	8	1.6
	494	100.0

Bu tablonun da gösterdiği üzere oldukça kabarık bir grup daha önce sınai bir işletme yada küçük sanatlarla ilgili bir iş kolunda bazı mesleki bilgiler edinmiştir.

TABLO : 57

İşçilerin çırak olarak Türkiye'de çalıştıkları sektörler

S e k t ö r l e r	Sayı	%
Küçük sanat	63	27.8
Metalürji, maden çıkarma	55	24.6
Tekstil ve giyim	22	9.8
Gıda endüstrisi	10	4.0
İnşaat	23	10.1
Hizmetler	17	7.0
Ulaştırma ve haberleşme	23	10.1
Belirtilmemiş	14	6.6
	227	100.0

Türk işçilerinin hangi sektörlerde uzun veya kısa süreli bir çıraklık devresi geçirmiş olduklarını gösteren dağılıma bakılınca, burada beklenileceği üzere, ağırlık noktalarının küçük sanatlar (27.8 %) ile metalürji ve maden çıkarma (24.6 %) olduğu görülmektedir.

Çıraklık durumuna kıyasla kısa veya uzun süreli öğretici kurslarla bazı bilgi ve maharet kazanan grupun dağılımı, kurs görenlerin çıraklık devresi geçirenlere oranla daha düşük olduğunu göstermektedir. Bunun başlıca nedeni, çıraklığın erken hayata atılanlarda bir geçim kaynağını teşkil etmesine karşılık, kursa devam etmenin bazı hallerde belli bir ücretin sarfını yada kazanç sağlıyabilecek serbest zamanın tahsisini gerektirmesidir.

TABLO 58

Türkiye'de kurs görmüş işçilerin dağılımı

İ ş ç i	Sayı	%
Kurs görmüş olanlar	141	28.6
Hiç bir kurs görmemiş olanlar	335	67.8
Cevabsız	18	3.6
	494	100.0

İşçilerin hangi sektörlerde kurs gördükleri meselesine gelince, kurs konularının çıraklık çalışmalarından çok farklı yönlerde temerküz ettiği göze çarpmaktadır.

TABLO 59

İşçilerin görmüş oldukları kurs çeşitleri ve ilgili müesseseler

Kurs çeşitleri	Sayı	%
Küçük sanatlar	13	9.0
Metalürji	26	18.0
Tekstil ve giyim	9	6.0
İnşaat	3	2.0
Ordu	23	18.4
Resmî eğitim müesseseleri	17	12.0
Yabancı dil kursları	8	5.0
Ulaştırma ve haberleşme	38	27.6
Büro faaliyetleri	4	2.0
	141	100.0

Bu dağılım bir önceki tabloya kıyasla kurs faaliyetinin müessese olarak oranlı bir şekilde ordu tarafından ele alındığını, konu itibarile de bu sınai faaliyet sahası olan metalürjinin (% 18.0) ile ulaştırma ve haberleşme (% 27.6) nın başta yer aldığı görülmektedir.

İşçilerin yarısına yakın olanının Türkiye'de bir çıraklık devresi geçirmiş yada üçte birinin herhangi bir kursa katılmış olmaları, Almanya gibi yüksek ölçüde endüstrileşmiş bir toplum düzeninde daha üstün çalışma imkânları bulmakta fazla yardımcı olmamaktadır. Zira çıraklık Türkiye'de belli bir düzen ve imtihan sistemine bağlanmamış olmasına karşılık, Almanya'da üretim kesiminin her dalında öğrenim müesseselerinden farksız bir disiplinle sıkı kurallara bağlanmıştır. Böylece yerli standartlara uymayan bir mesleki formasyona sahip olan yabancı işçiler umdukları iş nevini alamamakta ve kendi açılarından haklı bir hayal kırıklığına uğramaktadırlar.

Nitekim işçilerimizin Türkiye'de imzaladıkları iş mukavelesinin uygulanmamasından ötürü ileri sürdükleri şikâyetler arasında mukavelenin «İşin nevi ve niteliği» ile ilgili şartların yerine getirilmemesi (% 6.1) önemli bir yer işgal etmektedir (Tablo : 140)

Sonuç olarak denilebilir ki Türkiye gibi geçiş halinde olan bir ülkede mesleki formasyonla ilgili öğretim, çıraklık devresinin şart ve süresi, belli bir düzene bağlanmadıkça kalifiye işçi yerleştirme hedefine güç erişilecektir. Bu arada Türkiye'deki eksikliklerin bir dış ülkesinde geçirilen çalışma süresinde elde edilebileceğini sanmak hatalıdır. Tatbikat ek insan gücüne muhtaç ülkelerin tercihan yarı kalifiye elemanlar

çektiklerini ve onları daha çok monoton, fazla maharet ve bilgi istemeyen işlerde çalıştırdıklarını göstermektedir (Tablo : 93).

5 — İşçilerin tercih ettikleri iş nevileri :

Belli bir grubun herhangi bir alanda bir süre için çalışmakta olmaları, bu grubun görmüş oldukları iş nevini isteyerek benimsedikleri anlamına gelmez. Aksine yatay hareketlilik genişlediği ölçüde girişilen her yeni iş, bir nevi «Deneme» vazifesi görmektedir. Bu sebeple iş nevilerinin bir değer yargısı olarak taşıdıkları itibar (Prestige) derecesi şevkle çalışma ve bu esas mesleği benimseme açısından çok büyük bir rol oynamamaktadır.

Bu vakta kadar geliştirilmiş olan çeşitli meslek tasniflerinin (Centers Scale, Belkman Classification, nüfus sayısı tasnifi) hepsi ortak bir varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımın beş esası şunlardır :

1 — «Beyaz yakalı» meşguliyetler bedenî çalışmayı gerektiren işlerden üstündür;

2 — Serbest, şahsî teşebbüse dayanan bir iş, başkaları tarafından istihdam edilmekten üstündür;

3 — Temiz işler, pis işlerden üstündür;

4 — Bir işin önemi müessesenin çapına göre ölçülür; zirai işletmeler bu konuda bir istisna teşkil ederler;

5 — Şahsî hizmet münasebeti küçültücüdür, bir şahıs yerine bir müessese tarafından istihdam edilmek üstündür (61).

Bu tahlilin de açıkça gösterdiği üzere belli iş münasebetlerle belli iş nevileri, yüksek kazanç imkânları sebebiyle bir süre çekici olabilirler, fakat çoğu defa işçinin sürekli olarak devam ettirmek istediği meslekî faaliyeti temsil etmezler. Özellikle yüksek derece endüstrileşmiş toplumlarda üretim usulleri herşeyden önce yüksek sayıda kalifiye olmayan işçilerin «bütünleşmiş bir ekip» halinde kollektif ürünler verme esasına dayanmaktadır. Böylece üretime dayanan teknolojinin geliştirilmiş olduğu zecri sosyal düzende çeşitli ihtisaslaşmalar arasındaki farklılık öylesine büyümektedir ki, akan şeridde çalışan işçiler çoğu defa yaptıkları işin nedenini anlamamakta ve emeklerinin nihaî sonucunu görememektedirler. Emeğinin karşılığında müsbet bir sonuç alamamanın zamanla doğuracağı psikolojik «Entfremdung» (yabancılaşma) terimini koymuştur. Bu gelişme endüstrileşmeden önce kişinin yaptığı işin kendisine atfedilen değerleri tamamen yıkmıştır. Bugünkü endüstri işletmesinde çalışan işçinin psikolojik açıdan erişmek istediği itibar, statü ve nüfuza ancak işgal etmekte olduğu mevkiiden (job) çıkarabilmektedir. (62). İşçiyi üretim süreci sebebiyle yaptığı işten ayıran bu yeni gelişme, sosyal ilerlemeyi geniş ölçüde engellediğinden, endüstrileşmemiş bir toplumdan gelen gruplar üzerinde galip ölçüde menfî bir etki yaratacaktır.

Almanya'daki Türk işçilerinin de alışmamış oldukları bir düzene tam intibak etmedikleri, seçme imkânına sahip olmaları halinde tercih edecekleri iş nevinden açıkça görülmektedir.

---

(61) Th. Caplow, op. cit., Sh. 43

(62) Peter F. Drucker, The New Society, The Anatomy of Industrial Order, Harper Torchbook, 1962, Sh. 6-7

TABLO : 60

Seçme imkânına sahip olsalar, işçilerin tercih edecekleri iş nevi

İş nevileri	Sayı	%
Bir parça üzerinde başından sonuna kadar çalışmak	132	26.7
Küçük bir imalâthanede çalışmak	102	20.6
Fabrika içinde veya dışında işçi olarak çalışmak	64	13.0
Serbest bir iş yapmak (Ticaret, esnaflık, terzilik, şoförlük)	57	11.6
Fikrî faaliyet gerektiren bir işte çalışmak	13	2.6
Türkiye'deki eski mesleğine dönmek	29	5.9
Almanya'da öğrendiği yeni mesleğine devam etmek	37	7.5
Çiftçilik yapmak	7	1.4
Ev kadını olmak	5	1.0
Çeşitli tercihler	12	2.4
Cevapsız	36	7.2
	494	99.9

Bu tercih listesi herşeyden önce işçilerimizin çoğunun halâ kütle istihsal öncesi alışkanlıklarından ayrılmadıklarını, imalât vetiresini bir baştan bir başa takip etmek (26.7 %) ve anonimlik içinde bunalmak yerine beşerî münasebetlerin ahenkli ve yüz yüze karşı temas sayesinde canlı kaldığı bir iş çevresinde bulunmak istediklerini (20.6 %) ortaya koymaktadır.

Bununla beraber tercih edilen iş nevileri yine de sıkı sıkıya şehirleşme eğilimine bağlı görünmektedir. Rençberlik etmek isteyenler son derece sınırlı bir gruptur. (1.4 %) Buna karşılık yukarıdaki meslekî itibar skalasına uygun olarak atölye kurmak, ticarethane açmak, gibi özel teşebbüs nevilerinin, serbest çalışma başlığı altında toplanan ticaret ve esnaflık alanında yerleşme istekleri de önemli bir orantı teşkil etmektedir. (11.6 %)

BÖLÜM — VII

İşçilerin yaklaşık gelir - gideri

Yabancı bir çevrenin yarattığı sorun ve baskıların ortasında işçilerimize aylık kazanç ve giderleri hakkında yöneltmiş olduğumuz sorular hiç şüphesiz çok nazik, bazen şüphe ile karşılaşılan bir konu olmuştur. Bununla beraber bütün sakıncaları gözönüne alarak yaklaşık olarak ortalama bir gelir ve gider tablosu tesbit etmek üzere bir grup soru tertiplenmiştir. Bu grup sorular, birbirlerile kıyaslandığı zaman, realiteye oldukça yakın bir sonuç verebilecek niteliktedir. Ayrıca açık görüşmelerle elde edilen gelir gider yayılımı hakkındaki bilgi de anketlerden elde edilene uymaktadır.

1 — Yaklaşık gelir :

Prensip itibarile «Eşit işe eşit ücret» kuralının uygulandığı iddia edilen Avrupa endüstrisinin her dalında erkek ve kadın işçi ücretleri farklı olmaktadır. Bu farklılığın gerekçesi olarak her zaman işin nevi, ağırlığı, çalışma şartları gösterilmektedir. Almanya'daki işçi ücretleri konusunda herşeyden önce erkek ve kadın işçi ücretlerini ayırt etmek ve ayrıca sektörleri kıyaslamak gerekir.

A - Erkek işçiler :

(i) *Madeni eşya sanayii :* Bu sektörde kalifiye işçiler için saat ücreti 2.60-3.10 DM. dır. Ayrıca fazla mesai yapma imkânları ile saat ücreti 3.20-4.00 DM. arasında değişmektedir. Yardımcı işçilerin saat ücretleri 2.50-3.10 DM. arasında seyretmektedir.

(ii) *Maden ocaklarında :* Bir aylık yer üstü bir kısa devreli eğitimden sonra gündelik ücret ilk dört ay boyunca 19/47 DM. dır .Daha sonra «Akord» yani çıkarılan kömür miktarına göre ücret alan işçilerin günlük ücreti 25.— - 35.— DM. arasında değişmektedir.

(iii) *Tekstil ve giyim endüstrisinde :* Bu sektörde garanti edilen saat ücretleri 2.20-2.80 DM. arasında değişmektedir.

(iv) *İnşaat endüstrisinde :* İnşaat duvarcı ve düzgerleri saatte 2.90 - 3.60 DM. alırlar. İnşaat yardımcı işçilerinin saat ücretleri ise 2.80 - 3.20 DM. arasında değişmektedir.

Diğer endüstri kollarında saat ücretleri 2.60 - 3.00 DM. arasındadır. Buralarda da akort çalışma imkânları mevcut bulunmaktadır.

B - Kadın işçiler :

(i) *Hemşireler :* İlk giriş ücretleri ayda 440 - 550 DM. arasında değişmektedir. Mesleki tecrübelerinin sürelerini belgelerle ispatlamaları kaydile bazı kliniklerde daha yüksek ücretlerle iş bulabilmektedirler.

(ii) *Terziler, konfeksiyon işçileri :* Saat ücretleri 2.000 - 2.20 DM. arasında olmaktadır.

(iii) *Yardımcı işçiler :* Saatte 1.65 - 2.00 DM. arasında ücret alırlar.

1 — Yaklaşık aylık gelir :

Yukarıda açıklanan ücretlere göre erkek işçilerin eline ayda 380 - 532 DM., kadınların 285 - 323 DM. arasında para geçmektedir. Türk işçilerinin yukarda brüt gelir olarak belirttiğimiz ücretlerinden % 10 gelir vergisi, % 3-5 hastalık sigortası, % 1 işsizlik sigortası primi kesilmektedir. Türk işçileri normal olarak haftada 42-48 saat, ayda 168-192 saat çalışırlar (1). Fazla mesai için genel olarak saat ücretine % 25 - 50 oranında zam yapılır.

Bunlara ek olarak Türk işçilerine 1 Haziran 1963 tarihinden beri yayınlanmış bulunan bir hukuki kararnameye dayanarak Türkiye'den getirtilecek hukuki belgeler karşılığında çocuk paraları ödenmektedir. Bu çocuk zammı bütün Batı Almanya'da - Alman ve Türk işçilerine - yıllık gelirleri 7.300 DM. aşmadığı takdirde, eşit oranda ödenmektedir.

Çocuk zammı ikinci çocuktan başlamaktadır. 1963 yılı sonuna kadar ikinci çocuk için verilen zam 25.— DM. dı. İkinciden sonra gelen her çocuk için, çocuk sayısına bakılmaksızın, çocuk başına 40.— DM. zam veriliyordu.

Son zamanlarda çocuk zammı arttırılmış bulunmaktadır. 1 Ocak 1964 yürürlüğe girmiş bulunan yeni kanuna göre Türk işçilerinin de Alman meslek arkadaşları gibi faydalanacakları yeni tadile göre, *üçüncü* çocuk için ödenen *40.*— DM. dan *50.*— DM. a çıkarılmış bulunmaktadır. *Dördüncü* çocuk bundan sonra *60.*— DM., *beşinci* ve daha *fazla çocuk* sahipleri çocuk başına *70.*— er DM. alacaklardır. Zamdan faydalanacak çocukların 18 yaşından küçük olması şarttır.

TABLO : 61

İşçilerin aylık net gelir dağılımı

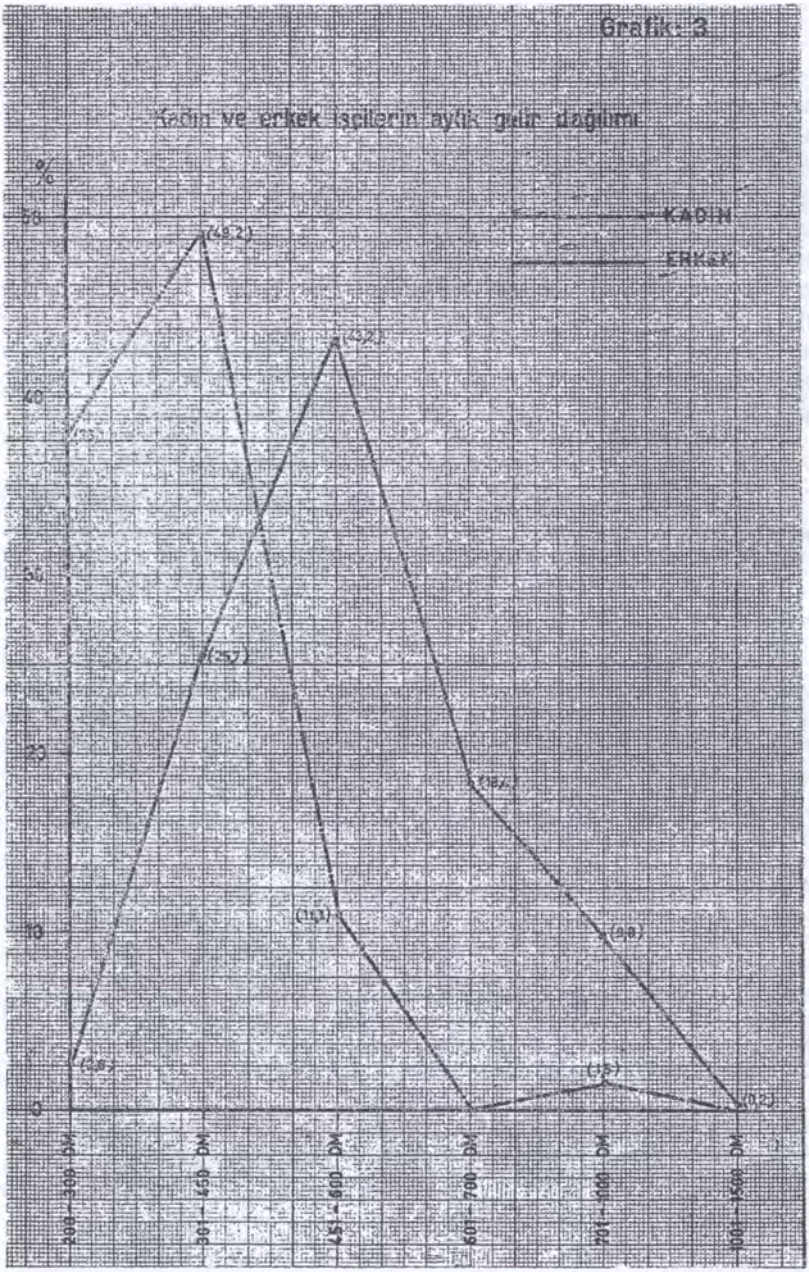
Net gelir grupu	İşçi sayısı	%
1. 200 - 300 DM	35	7.1
2. 301 - 450 DM	140	28.3
3. 451 - 600 DM	190	38.5
4. 601 - 700 DM	78	15.8
5. 701 - 1000 DM	42	8.5
6. 1001 - 1500 DM	1	0.2
Anlamsız	7	1.5
Cevapsız	1	0.2
	494	100.0

Bu tabloda bütün indirimler çıktıktan sonra ele geçen net kazanç dağılımı gösterilmiştir. En kabarık iki kategoriyi topladığımız zaman, işçilerin % 66.8 i 300 - 600 DM. arasında *net bir aylık kazanç* sağladıkları görülmektedir. Başka bir deyimle, işçilerimizden ancak % 24.5 ü ayda net 600 DM. fazla kazanç elde etmektedir. En kabarık kazanç grubu 451 - 600 DM. kategorisidir (% 38.5). En yüksek kazanç grubu ayda 701 - 1000 DM. kazanmaktadır. Bunların oranı % 8.5 dır. *Aylık ortalama gelir 516.80 DM.*, yıllık gelir ise *6.144.96 DM.* dır.

Kadın erkek ayırımı gözetildiği takdirde ücretler arasında kadın işçiler aleyhine olarak hayli büyük farklılıklar belirmektedir.

---

(1) Sedat Ağralı, «Batı Almanya'da Türk işçileri» Türk - İş, *Sayı 4, Haziran* 1963, Sh. 13 - 14


Grafik: 3
Kadın ve erkek işçilerin aylık gelir dağılımı
%
KADIN
ERKEK
50
40
30
20
10
0
(49,2)
(43,2)
(37,7)
(15,1)
(3,8)
(9,4)
(9,8)
(3,2)
(0,2)
200 — 300 DM
300 — 450 DM
450 — 600 DM
600 — 700 DM
700 — 900 DM
900 — 1500 DM

TABLO : 62

Gelir ve cins

	Erkek	Kadın	Toplam
200 - 300	11	24	35
	31.4	68.4	100.0
301 - 450	109	31	140
	77.9	22.1	100.0
451 - 600	183	7	190
	96.3	3.7	100.0
601 - 700	78	—	78
	100.0	—	100.0
701 - 1000	41	1	42
	97.6	2.4	100.0
1001 - 1500	1	—	1
	100.0	—	100.0
Cevapsız	1	—	1
	100.0	—	100.0
Belirsiz	3	4	7
	42.9	51.1	100.0
Toplam	427	67	494
	86.4	13.6	100.0

Kadın işçilerin üçte ikisi (% 68.4) ayda net 200 - 300 DM. dörtte birine yakını (% 22.1) ise net 301 - 450 DM. kazanmaktadır. Erkeklerde ise büyük çoğunluk 451 - 600 DM. gelir grubunda (% 96.3) ve 301 - 450 DM. grubunda (% 77.9) toplanmış bulunmaktadır. (Grafik No. 3)

600 DM. net gelir grubunun üstünde bulunan bütün kazanç sahipleri - doktor olan bir kadın hariç - baştan aşağı erkektir.

2 — Yaklaşık aylık gider :

Almanya'daki işçilerin, aktedilen anlaşma gereğince - evli de olsalar - ailelerini götürme durumunda bulunmamaları, onların çoğunlukla işçi yurtlarında barınma-arına sebep olmaktadır. Alman firmalarının hepsinin öğleyin tenzilâtlı veya ücretsiz bir kantin yemeği çıkarmaları, teorik olarak geçim masraflarını oldukça düşük bir seviyede tutmaktadır. Ancak işçilerimizin büyük çoğunluğu ileride temas edeceğimiz İslâm görenek ve gelenekleri sebebile kantin yemeğine katılmamaktadır, bu sebeple yiyecek için harcanan aylık giderler biraz daha kabarık olmaktadır.

TABLO : 63

İşçilerimizin barınma, yiyecek ve sair masraflar için harcadıkları yaklaşık aylık giderlerin dağılımı (64)

Gider kategorileri	İşçi sayısı	%
A. Barındırma :		
1. 20 - 30 DM	180	36.4
2. 31 - 50 DM	172	34.8
3. 51 - 70 DM	39	7.9
4. Daha fazla	33	6.7
5. Hiç birşey (Ücretsiz lojman)	48	9.7
6. Bilmiyor	2	0.4
7. Anlamlı başka cevap	3	0.6
8. Anlamsız	1	0.2
9. Cevapsız	14	3.2
	494	100.0

Gider kategorileri	İşçi sayısı	%
B. Yiyecek		
1. 100 - 125 DM	190	38.5
2. 126 - 150 DM	125	25.3
3. 151 - 200 DM	62	12.6
4. Daha fazla	103	20.9
5. Bilmiyor	3	0.6
6. Anlamlı diğer cevap	2	0.4
7. Anlamsız	1	0.2
8. Cevapsız	8	1.6
	494	100.0

Yiyecek için aritmetik ortalama aylık gider *156.78 DM.* dır.

Gider kategorileri	İşçi sayısı	%
C. Cari masraflar		
1. 50 - 75 DM	273	55.3
2. 76 - 100 DM	123	24.9
3. Daha fazla	65	13.2
4. Bilmiyor	4	0.8
5. Anlamlı diğer cevap	1	0.2
6. Anlamsız	2	0.4
7. Cevapsız	26	5.3
	494	100.0

(64) Burada da bütün giderler net harcanan meblâğ olarak hesaplanmıştır. Barınma için aritmetik ortalama aylık gider *33.81 DM. dır.*

Sair masraflar için aritmetik ortalama aylık gider *76.35 DM.* dır.

Bu tablodan görüldüğü üzere işçilerimizin büyük çoğunluğu (% 71.2) ayda ortalama *33.81 DM* barınmak daha doğrusu işçi lojman ücreti olarak harcamaktadır. Yiyecek alanında ortalama aylık masrf *156.78 DM.* civarında harcanmaktadır. Diğer masraflar alanında ise işçiler ortalama olarak *76.35 DM* harcanmaktadırlar. Bu üçlü tasnife bakarak Almanya'daki işçilerimizin ortlama aylık masrafını *266.94 DM* oranında hesaplamak isabetli olur.

Aylık konut gideri ortalaması	33.81	DM
Aylık besi gideri ortalaması	156.78	DM
Aylık sair gider ortalaması	76.35	DM
Aylık gider ortalaması toplamı	266.94	DM

Görüldüğü üzere Türk işçilerin aylık gider ortalamasının toplamı *266.94 DM.* aylık gelir ortalaması ise *516.80 DM* olduğuna göre, Türk işçinin yaklaşık aylık tasarruf imkânı ortalaması *249.86 DM.* dır. Bu aritmetik ortalama, işçi başına yılda 2998.32 DM. potansyel bir tasarruf imkânı vermektedir.

1964 yılının Nisan başında Batı Almanya'da 55.000 Türk işçinin bulunduğuna göre, yaklaşık olarak Türk işçilerinin yılda tasarrufları *164.907.600* DM. a u aşmaktadır. Bu tutar dolâr olarak *41.220.900* u bulmaktadır. Türk lirası olarak bu potansyel tasarruf imkânı 535.949.700 milyon TL. bulmaktadır. (1 Dolâr - 13 TL.).

TABLO : 64

Gelir ve cins

Gelir	Erkek	Kadın	Toplam
200 - 300 DM	11	24	35
	31.4	68.6	100.0
301 - 450 DM	109	31	140
	77.9	22.1	100.0
451 - 600 DM	183	7	190
	96.3	3.7	100.0
601 - 700 DM	78	—	78
	100.0	—	100.0
701 - 1000 DM	41	1	42
	97.6	2.4	100.0
1001 - 1500 DM	1	—	1
	100.0	—	100.0
Cevapsız	1	—	1
	100.0	—	100.0
Anlamsız	3	4	7
	42.8	51.2	100.0
Toplam	427	67	494
	86.4	13.6	100.0

Gelir ve kadın, erkek ayırımı Avrupa'nın diğer memleketlerinde de müşahede edildiği üzere kadınların düşük ücret er almakta olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların % 68.6 sı ayda net 300.— DM fazla para alamamaktadır. Nitekim ayda 601 - 700 DM kazanan kategoriler sadece erkekler, 701 - 1000 DM kazanmış grubunda ise erkekler % 97.6 oranı ile temsil edilmektedirler.

TABLO : 65

Gelir ve sektörler

	Metalürji	Maden	Kimya	Elektro	Mensucat	Gıda	İnşaat	Ulaştırma	Hizmet	*Belirsiz*	Toplam
200 - 300 DM	6	1	—	16	1	8	1	—	2	—	35
	17.0	2.9	—	45.0	2.9	22.5	2.9	—	5.8	—	99.0
301 - 450 DM	52	13	—	11	13	13	25	4	8	1	140
	37.0	9.3	—	7.9	9.3	9.3	17.9	2.9	5.7	0.7	100.0
451 - 600 DM	186	11	4	9	17	6	47	2	8	—	190
	45.2	5.8	2.1	4.7	8.9	3.2	24.7	1.1	4.2	—	99.9
601 - 700 DM	28	11	3	2	5	2	25	2	—	—	78
	35.9	14.0	3.8	2.6	6.4	2.6	32.1	2.6	—	—	100.0
701 - 1000 DM	24	4	1	1	—	—	15	—	2	—	42
	57.1	9.5	2.4	2.4	—	—	23.8	—	4.8	—	100.0
1001 - 1500 DM	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	100.0
Cevapsız	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0
Anlamsız	3	—	—	—	—	4	—	—	—	—	7
	42.9	—	—	—	—	57.1	—	—	—	—	100.0
Toplam	200	40	8	39	36	33	108	8	21	1	494
	40.5	8.1	1.6	7.9	7.3	6.7	21.9	1.6	4.3	0.2	100.1

En düşük gelir kategorisinde bulunanların çoğunluğu elektro endüstrisinde (% 45.7) yer almaktadır. Ayda 301 - 450 DM gelir sağlayanların çoğunluğu (% 37.1) metalürji sektöründe bulunmaktadır. 451 - 600 DM gelir sağlayanların çoğunluğu (% 45.2) yine metalürjide yer almakta, ikinci kalabalık grub ise inşaat sektöründe (% 24.7) bulunmaktadır. 601 - 700 DM aylık kazanç sahipleri yine metalürji (% 35.9) ve inşaat (% 92.1) sektöründe bulunmaktadır.

TABLO : 66

Gelir ve öğrenim

Öğrenim	200-300 DM	301-450 DM	451-600 DM	601-700 DM	701-1000 DM	1001-1500 DM	Belirsiz	Toplam
Cahil	—	2	6	3	1	—	1	13
	—	15.3	46.1	23.7	7.6	—	7.6	100.3
Okur yazar ilkokul 3. sınıf	5	25	27	11	4	—	1	73
	6.8	34.0	36.7	14.9	5.4	—	1.3	99.1
İlkokul	17	66	94	39	23	—	4	243
	6.9	27.1	38.6	16.0	9.4	—	1.6	99.6
Enstitü ve Meslek O.	5	15	35	11	10	—	—	76
	6.5	19.6	45.8	14.4	13.1	—	—	99.4
Ortaokul	6	23	21	10	1	—	2	23
	9.4	36.3	33.1	15.8	1.5	—	3.1	99.2
Lise	2	8	5	4	2	—	—	21
	9.5	38.0	23.8	19.0	9.5	—	—	99.8
Fakülte	—	—	2	—	1	1	—	4
	—	—	50.0	—	25.0	25.0	—	100.0
Belirsiz	—	1	—	—	—	—	—	1
	—	100.0	—	—	—	—	—	100.0
Toplam	35	140	190	78	42	1	7	494
	7.1	28.3	38.5	15.8	8.5	0.2	1.4	100.0

İlk dikkati çeken husus, yazma okuma bilmeyen cahillerden % 46.1 ayda 451-600 DM % 23.7 ise ayda 601-700 DM gelir grubu içinde bulunmasıdır. Gerçi yazma okuma bilenlerle (36.7 %) ilkokul mezunlarından daha kalabalık bir grub (36.7) aynı gelir diliminde yer almaktadır. Bununla beraber cahillerin bu yüksek kazanç imkânı, bir kısım yabancı işçiye meşakkatli ve yüksek ücretli işlerin verilmiş olduğunu göstermektedir.

Eğitim ile gelir arasındaki vasıtasız bağ bilhassa enstitü ve meslek okullarını bitirenlerde göze çarpmaktadır. Bunlardan yarısına yakın olanı (% 48.8), 451-600 DM kazanç sağlamaktadır. Ortaokul, lise ve üniversite mezunlarında da eğitim ile paralel olarak kazancın arttığı görülmektedir.

TABLO : 67

Dil ve gelir

Gel!	Almanca	İngilizce	Fransızca	Rumca	Ermenice	Slav dilleri		Yalnız Türkçe	
200-300 DM	10	4	1	—	4	—	—	16	35
	28.5	11.4	2.8	—	11.4	—	—	45.6	99.7
301-450 DM	38	2	4	1	—	2	2	91	140
	27.1	1.4	2.8	0.7	—	1.4	1.4	64.9	99.7
451-600 DM	70	2	6	1	2	5	1	103	190
	36.8	1.0	3.1	0.5	1.0	2.6	0.5	54.1	99.6
601-700 DM	32	1	—	2	—	2	1	40	78
	40.9	1.2	—	2.5	—	2.5	1.4	51.2	99.7
701-1000 DM	16	2	—	—	1	3	—	20	42
	38.0	4.7	—	—	2.3	7.1	—	47.6	99.7
1001-1500 DM	1	—	—	—	—	—	—	—	1
	100.0	—	—	—	—	—	—	—	100.0
Belirsiz	1	2	—	—	—	—	—	5	8
	12.5	25.0	—	—	—	—	—	62.5	100.0
Toplam	168	13	11	4	7	12	4	275	494
	34.0	2.6	2.2	0.8	1.4	2.4	0.8	55.6	99.8

Dil bilgisi ile gelir arasında mutak bir bağlantı olmamakla beraber, Türk işçilerin misafir olarak çalıştıkları ülkenin dili olan Almancayı bildikleri ölçüde daha yüksek bir kazanç sağlıyabildikleri açıkça görülmektedir. Nitekim gelir dilimleri yükseldikçe, o dilimde yer alan Almanca bilen işçilerin oranı da paralel olarak artmaktadır.

Ayda 301 - 450 DM gelir sahibi grup içinde yer işçilerin üçte ikisi (% 64.9) yalnız Türkçe bilmelerine karşılık, ayda 601 - 700 DM kazananların yarısına yakını (% 40.9) ve 701 - 1000 DM kazanç sağlıyanların önemli bir kısmı (% 38.0), Almanca dilini bilmektedirler. Buna karşılık İngilizce ve Fransızca gibi milletlerarası geçerliğe sahip yabancı dilleri bilme durumunun Türk işçilerine daha yüksek kazanç imkânı sağlamadığı açıkça görülmektedir.

TABLO : 68

Ücretlerin ödenme şekli

Ödenme şekli	Sayı	%
Aylık	100	20.2
Haftalık	210	42.5
Onbeş günlük	145	29.4
Avans ve gerisi ay sonunda	11	2.2
On günlük	21	4.3
Anlamsız, cevapsız	7	1.4
	494	100.0

Ücretlerin ödenme şekline ait olan dağılımın gösterdiği üzere, ücretlerin yarısına yakın olanı haftalık, dörtte birinden fazlası (% 29.4) ise 15 günlük kesirler halinde ödenmektedir. Bu tarz ödeme endüstri çalışma tarzına uygun düşmekle beraber işçiye, birçok yerlerde uygulanan akort çalışma sistemi sebebiyle, gerçek aylık kazancı konusunda fikir sahibi olmasına ve plânlı bir harcama siyaseti uygulamasına engel olmaktadır; daha doğrusu, haftalık ödeme tasarlanmamış harcamayı teşvik eden bir unsur olabilmektedir. Bununla beraber işçilerin tasarrufla ilgili gayretleri ileride de görüleceği üzere büyük çaptadır.

BÖLÜM — VIII

İşçilerin kazançlarını değerlendirme yolları

Türkiye'nin içinde bulunduğu «nüfus infilâkı» safhası, memleketin yeterli ölçüde endüstrileşmemiş olmasından ileri gelen açık ve gizli işsizliğini büsbütün artırmaktadır. Bu sebeple dış ülkelere doğru gittikçe hızlanan göç hareketi, sadece atıl kalan işgücüne yeni çalışma mahreçleri bulmamakta, dış ülkelere giden işçilerin aile ferdlerine yeni gelir kaynakları da sağlamaktadır. Şu kadar ki bu yeni gelir kaynakları millî ekonominin şiddetli muhtaç olduğu döviz kıtlığını giderebileceği gibi gayri resmî kur karşılığında değerlendirmek suretiyle Türk ekonomisine hiç bir yapıcı etki yapmaksızın hedefine de ulaşabilir. Türkiye'den daha önce Alman iş piyasasına eleman göndermekte olan İtalya ve İspanya devlet hazineleri uyanık bir malî politika sayesinde yılda 150 - 50 milyon dolâr arasında değişen bir ek döviz gelir sağlamaktadırlar. Aynı gelişmeyi Türkiye'nin de sağlayıp sağlamıyacağını incelemek üzere anketimize çeşitli sorular ithal suretiyle Türk işçilerinin malî davranışlarını tahlil etmeğe çalıştık.

a — Ailelerine para gönderme durumu - bakım mükellefiyeti :

Türk Hükümetinin 1 DM için teşkil etmiş olduğu resmî kur 2.25 TL olmasına karşılık Avrupa borsaları, banka ve gayri resmî malî transfer işleri gören malî çevrelerde 1 DM için 2.50-2.80-3.00 TL. hatta şart ve duruma göre 3.50 TL. elde etmek mümkündür. Mark başında beliren bu önemli fark sebebiyle Türk işçilerinin büyük çoğunluğu kazançlarını resmî yolların dışında değerlendirmektedirler. Bu konuda başvurulan çeşitli imkânları sıralamadan önce örneklemeye giren işçilerden kaç tanesinin ailelerine para yolladıklarını tesbitte fayda vardır.

TABLO : 69

Ailelerine para gönderenler

Ailesine düzenli para gönderenler	Sayı	%
Evet	171	34.6
Hayır	108	21.9
Henüz göndermemiş	12	2.4
Cevapsız	203	41 1
	494	100.0

Bu tablodaki başlıca özellikler şunlardır : Ailelerine düzenli olarak para gönderenler, örneklemeye girenlerden ancak üçte biridir. (% 34.6) Oysa ki işçilerimizin

% 55.7 evlidir, buna karşılık Türkiye'de bakmakla mükellef hiç bir aile ferdi olmayan işçilerin orantısı ancak % 23.1 dir. Görülüyorki işçiler anavatanda bulunan aile fertlerine Almanya'daki diğer yabancı işçi gruplarından farklı olarak. çok düşük bir oran içinde para yollamaktadırlar. Bu arada bilhassa «cevapsız» kategorisinin yüksek oranı göze çarpmaktadır. (% 41.1)· sorumlu Alman mercilerini, bu arada sosyal yardım alanında rehber olarak çalışan uzmanlar, para göndermemek yüzünden işçinin Türkiye'de ihmal edilen aile fertlerinin içine düştükleri güç duruma sık sık işaret etmektedirler.

TABLO 70

Kadın erkek ayırımına göre ailelerine para gönderme

	Gönderen	Göndermeyen	Henüz göndermemiş	Cevapsız	Toplam
Erkek	152	88	12	175	427
	35.5	20.5	2.8	40.9	99.7
Kadın	19	20	—	28	67
	28.3	29.8	—	41.7	99.8
Toplam	171	108	12	203	494
	34.6	21.9	2.4	41.1	100.0

Tabloda görüldüğü üzere erkekler, kadınlara kıyasla hafif bir farkla (% 7.2) ailelerine daha çok para göndermektedirler. Hiç göndermeyen erkek ve kadın işçilerin hepsini bekâr ve sorumsuz saydığımız takdirde dahi, bir kısım evli işçilerle diğer ailevî bakım mükellefiyeti taşıyan işçilerin bu hususdaki mânevi borçlarını yerine getirmedikleri farz edebiliriz.

İşçilerimizin ailelerine hangi yollardan para gönderdikleri sorusu da bu konuda bazı aydınlatıcı bilgiler getirmektedir.

TABLO : 71

Ailelerine para yollama usulü

Ailelerine ne şekilde para yolladıkları	Sayı	%
Banka	83	16.8
Posta	17	3.4
Elden	131	26.5
Biriktirip kendim götüreceğim	30	6.1
Göndermiyorum	212	43.0
Henüz vaktim olmadı	11	2.2
Cevapsız	10	2.0
	494	100.0

Gerek bu tablo, gerekse bir önceki dağılımlardan açıkça görülüyor ki işçilerin % 53.2 - % 63.0 gibi yüksek bir orantısı açıkça anavatana para göndermedikle-

rini ifade etmekten çekinmemektedirler. Bu arada banka ile yollayanların bir kısmı da resmî kur yerine Almanya'da gayri resmî kurdan para satın alıp, bu parayı banka vasıtasiyle kıymetli mektup şeklinde memlekete göndermeğe çalışmaktadır. Bu çeçit havalelere genellikle Türkiye'de el konulmakta ve savcılık tahkikat açmaktadır. Anketin uygulandığı tarihte, posta havalesi yazmak imkânı henüz sağlanmamıştır. Ancak bugün de bu kanaldan daha yüksek ölçüde faydalanabilmek için işçilere bir havale formüllerini nasıl doldurulacağı nevinden bilgilerin verilmesi gerekir. Zira ailesine para yollamağa kararlı bulunan işçilerin bu dileklerini gerçekleştirmekten alıkoyan önemli sebeplerden biri yol ve usul bilmemek, tercümanlardan faydalanamamak. İşte bu sebepledirki memlekete para gönderenlerin çoğu izne gidenler vasıtasiyle, yani «elden» para göndermektedirler. Bu parayı serbest piyasada DM karşılığında satın alan işçiler, bu çeşit havaleler konusunda çok defa aldatılmaktadır. Ancak resmî kur arasında duyulan farklılık sürdüğü müddetçe işçilerin bir kısmı kurdan başka havalesi yaptırmaktansa dolandırılmağı dahi göze almaktadırlar. Diğer bir kısım işçi ise parasını Almanya'da biriktirip izne gittiği zaman kendi eliyle memlekete götürmektedir. Bunlar ya Almanya'ya kaçakçılık yolu ile sokulan Türk parasını satın almakta yada Türkiye'de DM'ı gayri resmî kurdan tekrar elden çıkartmaktadırlar. Türk işçilerinin bu gayri kanuni davranışlarını destekleyen önemli faktörlerden biri, özellikle München, Frankfurt ve Köln tren istasyonları civarında türemiş olan «Türk Ticaret ve İthalât Büroları» neviden ticari şirketlerdir. Bu şirketlerin önemli bir kısmı kaçakçılık yolu ile Almanya'ya sokulan Türk paraları DM karşılığında bozmakta, yada DM karşılığında Türkiye'de yerinde havaleler sağlamaktadır. Kısaca bu şirketler karaborsacılığı yolunda son derece aktif bir gayri resmî bankacılık faaliyeti göstermektedirler. Özetle denilebilir Almanya'daki işçiler aşağıdaki şıklara bağlı olarak yurda para göndermektedirler :

1 — Resmî kur karşılığında banka veya posta havalesi yolu ile;

2 — Almanya'da bulunan bir tüccar veya aracının yardımı ile ve Türkiye'de tediye edilmek üzere havale suretiyle;

3 — Serbest piyasadan Türk parasını satın almak ve bu parayı izne giden bir işçi ile yollamak suretiyle;

4 — Serbest piyasadan TL. satın alıp, bu parayı bizzat izne gittiği zaman şahsen götürmek suretiyle;

5 — Türkiye'de satmak üzere eşya veya otomobil satın almak suretiyle.

Bu arada eşi ve çocuklarına yada yakın aile fertlerine aylarca hiç para göndermeyenlerin bu tutumu Türkiye'de ferdî plânda şimdiden çeşitli sıkıntılar yaratmıştır. Alman kanunlar işvereni ferdî yada kollektif bir anlaşma yolu iş alanın kazancından herhangi bir meblâğı stopaj usulü ile kesmeye müsaade etmediklerine göre, sıkıntıya düşmüş aile fertlerin durumlarının düzeltilmesi ancak nafaka mükellefiyetini mahkeme yolu ile tesbiti sayesinde mümkün olmaktadır. Başka bir deyimle, Türkiye'de kalmış bulunan aile fertleri, koca veya ana - babanın bakma mükellefiyetini ileri sürmek suretiyle bir mahkeme kararı istihsal ettikleri takdirde, Alman işveren bu mahkeme kararına dayanarak istihdam etmekte olduğu işçinin kazancının bir kısmını kesmek suretiyle havale yapabilir. Bu şıkta dahi Alman mahkemeleri Exequatur verme, yani yabancı mahkemenin yetkisini tanıma yoluna gitmeleri gerekir ki, bu tanıma çoğunlukla sadece karşılıklı anlaşmaların varlığı halinde vukuu bulmaktadır. İki memleketin farklı dil ve hukuk usullerine sahip olması, adlî teşkilâtın yavaş işlemesi, aracı teşekküllerin (Konsolosluk gibi) sayıca az olması gibi sebeplerden ötürü anavatanda kalmış ailelerin bu yoldan malî yönden desteklenmeleri bir hayli güç, bir bakıma imkânsız görünmektedir.

Geçici süre ile anavatanlarından uzakta çalışan işçilerin bakım mükellefiyetlerinin gerçekleşmesi konusunun bütün veçhelerini incelemiş bulunan Avrupa Konseyi'nin özel bir komisyonu, bu problemi biri sosyal, diğeri hukuki olmak üzere iki ana başlık altında ele almıştır. Problemin sosyal yönü özellikle 1 — ailelerin ayrılmış olması, 2 — para transferlerin ilgili fertleri bazen ürkütecek derecede karmaşık idarî formaliteleri gerektirmesi ve 3 — bakma mükellefiyetin ayrıca ahlâki bir temele dayanması gibi üç önemli faktörde görülmüştür. Hukuki yönüne gelince burada 1 — çeşitli Avrupa memleketlerinin bu konuda farklı mevzuata sahip olmaları, 2 — ödenmesi gereken bakım paralarının tahsili için girişilmesi gereken idarî muamelelerin masrafları hangi yoldan geri alınacağının henüz kararlaştırılmamış (Cautic Judicatum Solvi) olması ve, 3 — bilateral anlaşmalara bakım mükellefiyetini çözecek otomatik hal suretlerinin henüz iptal edilmemiş olması gibi problemler ağır basmaktadır. (65)

2 — Tasarruf eğilimleri :

Türk işçilerinin kazançlarını Türkiye'ye aktarmak hususunda gösterdikleri isteksizlik, hatta direnişe karşılık, tasarruf hevesleri hayli yüksektir. Bu davranışlarının ilginç tarafı domuz eti yememe nevinden İslâm dinî kurallarından vazgeçmemelerine karşılık, paralarını faiz karşılığında bankaya yatırmak hususunda gösterdikleri büyük sabırsızlıktır. Bazı işverenlerin naklettiklerine göre işçi yurtlarında ara sıra hırsızlık vakaları olmaktadır. Bu arada yapılan teftişler göstermiştir ki, 5 - 8 ay süre ile Almanya'da çalışan işçiler 2.000 2.500 DM yüksekliğinde tasarruflar sağlanmışlardır.

TABLO . 72

Almanya'da para biriktirenler

Almanya'da para biriktirenler	Sayı	%
Biriktiren	396	80.2
Biriktirmiyen	84	17.0
Henüz tasarruf yapamadı	9	1.8
Cevapsız	5	1.0
	494	100.0

Tabloda görüldüğü üzere işçilerimizin dörtte biri Almanya'da kazancından başka para biriktirebilecek durumdadır. Bu parayı nerde muhafaza ettikleri de oldukça ilginçtir.

(65) Advisory Committee of Council of Europe, Special Representative for National Refugees and overpopulation in Europe, Introduction to a Study on the Maintenance Obligations of Migrant Workers, Rs 39 (1963) Sh. 34 - 37

TABLO : 73

Parayı nerede muhafaza ettikleri	Sayı	%
Bankada	319	64.6
Cebinde taşıyor	53	10.7
İş yerinde depozito ediyor	3	0.6
Yurtta dolapta	5	1.0
Bankaya götürecek	2	0.4
Diğer anlamlı cevap	3	0.6
Biriktirmiyor	81	16.4
Cevapsız	28	5.7
	494	100.0

Bu dağılımın da doğruladığı üzere işçilerden üçte ikisi tasarruflarını bankaya yatırmaktadırlar. Bankalar arasında işçiler tarafından en çok rağbet gören müessese, hemen her yerde büyük fabrika ve işletmelerin yakınında şubeleri bulunan «Tasarruf sandıkları» (Sparkasse) dir. Para biriktirenlerle biriktirmiyenleri sektör ve cinsiyet esasına göre tahlil ettiğimizde, şu sonuçlarla karşılaşıyoruz :

TABLO : 74

Cins ve sektöre göre para tasarruf edenler

	Para tasarruf Eden			Etmeyen			Yeni geldi			Toplam		
Erkek	353	%	75.6	60	%	12.8	14	%	3.2	427	%	100.0
Kadın	43	%	64.2	24	%	35.8	—		—	67	%	100.0
Metalürji	157	%	78.5	36	%	18.0	7	%	3.5	200	%	100.0
Maden	37	%	92.5	3	%	7.5	—		—	40	%	100.0
Kimya	8	%	100.0	—		—	—		—	8	%	100.0
Mensucat	34	%	94.4	2	%	5.6	—		—	36	%	100.0
Gıda endüstrisi	23	%	69.7	6	%	18.2	4	%	12.1	33	%	100.0
İnşaat	92	%	85.2	14	%	13.0	2	%	1.8	108	%	100.0
Ulaştırma	4	%	50.0	4	%	50.0	—		—	8	%	100.0
Elektro endüstrisi	24	%	59.0	15	%	38.5	1	%	2.5	39	%	100.0
Hizmetler	17	%	81.0	4	%	19.0	—		—	21	%	100.0
	396			84			14			494		

Görüldüğü üzere erkek işçilerimiz çok daha geniş ölçüde tasarruf etmeğe hazırlıklıdır (% 75.6). Buna karşılık kütle istihsalinin modaya uygun olarak durmadan piyasaya yeni eşyalar sürmesi özellikle ilk zamanlarda kadın işçileri daha çok kendi nefisleri için harcamağa teşvik etmektedir. Öte yandan kadın işçiler arasında daha fazla bekâr, dul ve boşanmış kimselerin bulunması, kısmen tasarruf yerine ferdî amaçlarla tüketimi teşvik etmektedir.

Sektör esasından bakıldığında kimya endüstrisi (% 100.0), maden ocakları (% 92.5), inşaat (% 85.0), hizmetler (% 81.0) ve metalürjinin (% 78.5) tasarruf için elverişli olduğu görülür. Öte yandan tasarrufun güçlükle yapıldığı sektörler, demiryolları (% 50.0) ile elektro endüstrisi (% 38.5) dir. Bu sektörlerde ücretler oldukça düşüktür.

TABLO : 75

İşçilerin tasarruf eğilimi ve Türkiye'deki son meslek durumları

	Serbest meslek	Sev ve idare	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Küçük sanat	İstihsal amel.	Hizmet	Belirsiz	Toplam
Tasarruf edenler	21	26	19	39	12	40	89	103	11	36	396
	5.2	6.4	4.8	9.8	3.0	10.1	22.1	26.0	2.8	9.4	100.1
Tasarruf etmeyenler	5	8	4	4	1	7	12	17	9	17	84
	5.9	9.5	4.6	4.6	1.2	8.3	14.3	20.0	10.8	20.3	99.8
Yeni gelen ve belirsiz	—	1	1	1	—	—	3	5	—	3	14
	—	7.4	7.4	7.4	—	—	21.2	35.6	—	21.2	100.2
Toplam	26	35	24	44	13	47	104	125	20	56	494
	5.2	7.0	4.8	8.9	2.6	9.5	21.0	23.5	4.0	11.4	99.7

Tasurruf eğilimi ile ilgili olarak ilk göze çarpan durum Türkiye'de sosyal hareketlilik açısından daha yüksek kademelerde bulunan grupların mensupları (serbest meslek, sevk ve idare, satış) anavatanda da işçi olarak çalışmış olanlara nisbetle daha az tasarruf yapmalarıdır. Bu grup belli bir hayat standardın özlemi ile olsa gerek, çeşitli ihtiyaçlarını giderme dileğindedir, buna karşılık Türkiye'de küçük sanat (% 22.1) ve istihsal ameliyesi mesleklerini yapmış olanlar (% 26.0) istikbal projelerinin etkisile de daha çok tasarruf yapmağı arzulamaktadırlar.

İşçilerimizin büyük çoğunluğu alınlarının teri ile kazandıkları paraların, menfaatlerine uygun bir formül bulunduğu takdirde, memlekete havale etmeğe, hazır oldukları aşağıdaki sorunun cevaplarından anlaşılmaktadır. Bu soru çerçevesinde işçilere kendilerine çok düşük faizle bir ev satın alabilecek kredi sağlandığı takdirde, memlekete resmî kurdan döviz havale edip etmeyecekleri sorulmuştur. Soru farazî de olsa daha anlaşılır hale getirmek için şu şekilde formüle edilmişti. Resmî kurdan 5.000 T.L. tutarında DM'ı Türkiye'ye havale etmeniz halinde, size 40.000 T.L. bir mesken kredisi açılsa, bu imkândan faydalanmak istermisiniz?

TABLO : 76

Resmî kurdan havale karşılığında mesken kredisinden faydalanma isteği

	Sayı	%
İsteyenler	384	77.7
İstemeyenler	68	13.8
Düşüneyim	41	8.3
Cevapsız	1	0.2
	494	100.0

Görülüyor ki mesken kredisi işçilere son derece cazip görülmüş ve örneklemeye girenlerin beşte dördü (% 77.7) böyle bir imkândan faydalanma hususunda istekli görünmüşlerdir.

Maliye Bakanlığı aşağıdaki anahatları taşıyan yeni bir kanun geliştirmiş bulunmaktadır. Buna göre İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile yabancı memleketlere çalışmağa giden işçilerin hariçte yapacakları tasarruflarla yurda dönüşlerinde konut sahibi olmalarını temin ve Türkiye'de bulunan yakınlarına yapacakları yardımları teşvik maksadiyle Türkiye Emlâk Kredi Bankası nezdinde «Dışarda çalışan işçiler için Konut Kredisi ve İkraz Fonu» adı altında bir fon tesis edilmiştir. Aynı tasarının 3 üncü maddesi gereğince hariçte çalışan işçilerden konut kredisi almak isteyenlerin fona gönderecekleri paralar, (Konut kredisi hesabı) na nakledilir ve bu paralara vâdeli mevduata tatbik olunan en yüksek nisbet üzerinde faiz yürütülür.

Döviz transferi halinde konut kredisi hesabından 20.000 - 40.000 lira arasında halk tipi konuta sarfedilmek ve bir işçiye bir defaya mahsus olmak üzere kredi verilir. Krediden faydalanabilmesi için bankaya döviz karşılığında 5.000 T.L. lık bir hesap açması gerekir.

Kanun ayrıca ikraz hesabı adı altında bir yenilik getirmektedir. Buna göre ikraz hesabı açtıran işçiler fona yatırdıkları paralar bankaca 3 yıl vâdeli olarak bu hesaba nakledilir ve bu hesapdaki paralara vâdeli mevduata verilen en yüksek faiz nisbetinden az olmamak üzere Maliye Bakanlığınca tesbit olunacak nisbet üzerinden faiz verilir ve bu faizler 3 yıl vâdeye göre peşin olarak tahakkuk ettirilerek ilgililerin hesabına alacak kaydedilir.

Ana hatları ile izaha çalıştığımız bu kanun, bir yandan Türkiye'nin milletlerarası taahhütlerine sadık kalmak şartiyle resmî kurumu değiştirmemeğe, öte yandan Türk işçilerinin kazançlarını memleket ekonomisine de yararlı olacak şekilde değerlendirmesine hizmet etmektedir. Şukadar ki bu kanunun umulan sonuçlar sağlayabilmesi için işçilere tanınan kolaylıkları bütün kütle haberleşme vasıtalarını kullanmak suretiyle duyurmaları, ayrıca Türkiye ve Almanya'daki işçi teşekküllerinin bu tanıtma kampanyasını olanca güçleriyle desteklemeleri gerekir.

3 — Asgarî geçim haddi :

Türk işçilerinin tasarruf dileklerine vasıtalı olarak tesir eden diğer bir mesele Türk Hükümetinin işçilere tanımış olduğu asgarî geçim haddidir. Almanya'daki Türk işçilerinin geçim miktarı tıpkı dışarda okuyan öğrenciler gibi 390 DM olarak tesbit edilmiş bulunmaktadır. İşçilerle yüksek tahsil öğrencilerinin geçim imkânlarını hiç bir farklılık gözetmeksizin eşit saymak isabetli olup olmadığı gerçekten bir takdir meselesidir. Zira işçilerin hemen hemen beşte dördü işçi yurtlarında kalmakta ve ortalama olarak 33,— DM kira ödemektedir. Keza işçilerin önemli bir kısmı, genel masrafların daha düşük olduğu ve büyük şehirlerin civarında bulunan peyk şehirlerle sınaî kasabalarda oturmaktadırlar. Nihayet sosyal temas ve mükellefiyet açısından bakılırsa, Türk işçilerinin daha evcil oldukları, özel masraflarını daha mütevazi bir seviyede bulundurdukları anlaşılmıştır. Oysa ki tasarruf bahsinde aylık masrafı 200 - 250 DM civarında bulunan bir işçi, ancak asgarî geçim haddi sayılan 390 DM den arta kalan kısmı beyan edip, biriktirmiş olduğu meblâğı permi veya ithal haklarına mahsuben hesaplatabilmektedir.

Bu meselenin işçileri nekadar tedirgin ettiği aşağıdaki dağılımdan anlaşılmaktadır :

TABLO 77

Asgari geçim miktarı hakkındaki kanaatler

	Sayı	%
Fazladır	335	67.7
Uygundur, normaldir	65	13.2
Azdır	21	4.3
Az, çok veya uygun olduğunu bilmiyorum	68	14.2
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

Bu problemle ilgili olarak görülüyor ki işçilerin oldukça kabarık bir orantısı (% 14.2) asgarî geçim miktarı ile ilgili tahdit ve düzenlemeler konusunda tamamen habersizdir. Bu mesele ile ilgilenmeyenler çoğunlukla kadındır. Buna karşılık işçilerin üçte ikisine yakın olanı (% 67.7) bu miktarı fazla bulmaktadır. Asgarî geçim miktarının sınırı konusunda da oldukça makul bir genel anlayış hâkimdir.

TABLO 78

İstenilen asgari geçim haddi

İstenilen asgari geçim haddi	Sayı	%
Ayda 200 DM	128	25.9
Ayda 250 DM	134	27.1
Ayda 300 DM	66	13.4
Daha fazla	6	1.2
Fazla bulmayanlar	117	23.7
Cevapsız	43	8.8
	494	100.0

Görüldüğü üzere asgarî geçim haddini fazla yüksek bulanların çoğunluğu, bu miktarı 200 - 250 DM arasında tesbit etmenin uygun olacağını belirtmektedirler. İşçilerimizin ortalama aylık masrafının 266.94 DM olduğu düşünülürse, bu talebin makul olduğu anlaşılır.

3 — Eşya satın alma eğilimleri :

Yabancı dövizlerin Türkiye'deki resmî kurlar ile dış piyasadaki değerleri arasında açık bir farklılığın hüküm sürmesi, Türk işçilerini emekleriyle kazandıkları parayı mümkün olduğu kadar kârlı şekilde değerlendirmeğe sevketmektedir. Bu değerlendirme yukarda açıklanan gayri resmî döviz transferleri yolu ile olduğu kadar meşru kazançlar karşılığında Türk Hükümetince verilen bedelsiz ithalât permisi yolu ile de olmaktadır. Dolayısiyle işçilerimizin en çok satın almak istedikleri eşyaların tercihinde şahsî ihtiyaçlardan çok bu eşyaların Türkiye piyasalarındaki rayiçleri, nedret derecesi, talep çokluğu rol oynamaktadır.

TABLO 79

En fazla satın almak istenen eşya

	Sayı	%
— Buzdolabı, fırın, çamaşır makinesi (Bir veya birkaçı)	42	8.5
— Otomobil	211	43.0
— Radyo, pikap, teyp, giyim eşyası	35	7.1
— 1 + 2 Kategori	16	2.3
— 1 + 3 Kategori	23	4.7
— 1, 2, 3 Kategori	19	4.0
— Mesleğiyle ilgili başka şey	37	7.5
— Yalnız para	25	5.1
— Diğer istekler	25	5.1
— Cevapsız	61	12.3
	494	99.6

Bu dağılımın gösterdiği üzere Türk işçilerin hayalinde yaşatılan en önemli dilek bir otomobil satın alabilmektir. Nitekim işçilerin % 50.0 si bu dileği ifade etmiş bulunmaktadır. Türkiye'de taksi olarak işletmek yada devretmek suretiyle kolaylıkla küçük bir sermaye sağlamak ümidi işçilerimizin hemen hepsini bu yola sürüklemektedir. Bu arada bazı işçilerin yeteri kadar para biriktirmediklerinden ötürü birer «*teyp işçisi*» oldukları kısmen basına da geçmiş bulunan yaygın bir terimdir. Bundan kast kazançlariyle sadece bir teyp satın alabilecek bir işçi kategorisini tarif etmektir.

Otomobil ile ilgili dileklerin şiddet derecesi işçilerimizin memlekete döndükleri zaman meslek veya sanatlariyle ilgili ne gibi âlet, makine götürmek niyetinde oldukları sorusunda da yankı bulmaktadır.

TABLO 80

Satın almak istedikleri meslekî malzeme

	Sayı	%
Tarımla ilgili malzeme :		
Traktör	38	7.8
Su pompası	1	0.2
Sınai istihsal ile ilgili araç :		
Kaynak makinesi	14	2.8
Oksijen	15	3.0
Freze makinesi	5	1.0
Torna makinesi	30	6.1
Tesviye takımı	2	0.4
Demirciliğe ait takım	4	0.8
Makine tamir takımı	12	2.4
Marangozluk takımı	26	5.3
Matbaa makinesi	3	0.6
Boya makinesi	4	0.8

	Sayı	%
Elektrikle ilgili aletler :		
Elektronik cihaz	11	2.2
Radyo aletleri	8	1.6
Fotoğrafçılık	2	0.4
Lokanta gibi müessese :		
Bulaşık makinesi	3	0.6
Taşıt vasıtası :		
Otomobil	41	8.3
Dikiş makinesi	26	5.3
Diğer meslekî aletler	50	10.0
Kararsız	9	1.8
Hiçbirşey	98	19.8
Cevapsız	92	18.6
	494	99.8

Bu dağılım oldukça önemli bir hususu açığa vurmaktadır. Bir kısım işçiler para biriktirmek ve onu memlekete getirip başlangıç sermayesi olarak kullanmaktan başka dilekleri olmamasına karşılık, örneklemeye giren işçilerden yarısından fazlası müstakbel meslekî faaliyetleri konusunda somut, belli tasavvurlara sahiptirler. Bu tasavvurları daha yoğun olarak şöyle toplamak mümkündür.

TABLO : 81

Almak istedikleri meslekî malzemenin türleri

	Sayı	%
Sınai istihsal ile ilgili alet almak isteyenler	165	27.4
Zirai alet almak isteyenler	39	8.0
Otomobil almak isteyenler	41	8.3
Diğer meslekî aletleri isteyenler	50	15.2
Kararsız	9	1.8
Hiçbirşey	98	19.8
Cevapsız	92	18.6
	494	99.1

Böylece görülüyor ki meslekî malzeme arasında endüstri faaliyeti ile ilgili araç ve makinalar başta gelmektedir.

İşçilerimizin satın almak istedikleri eşyalar-ister meslekî amaçlara, ister şahsî ihtiyaçlara ait olsun- nereden satın almak isteyecekleri hususu da incelemeğe değer.

TABLO : 82

Satın almak istedikleri eşyayı nereden almak istedikleri

	Sayı	%
Tanıdığı Türkçe bilen mutavassıt	47	9.5
Sabit fiyatlı büyük mağaza	149	30.2
Beğendiği bir mağazadan	217	44.0
Türklere özel tenzilât yapan Export mağazasından	56	11.3
Henüz varar vermemiş	4	0.8
Hiçbir şey almak istemiyor	3	0.6
Cevapsız, belirsiz	18	3.6
	494	100.0

Bu dağılımda görüldüğü üzere Türkçe bilen, Türk'lere özel tenzilât yapan mağazaların işçiler arasındaki rağbet derecesi beşte bir ölçüsündedir. Çoğunluk alacağı eşyayı beğendiği bir mağazadan seçmeye kararlıdır. Böylece salt bir ekonomik faaliyet halinde geçiş halindeki toplumlara has şahsî ve etnik bağlantıların fazla rol oynamadığı görülmektedir. Satın almak istedikleri eşyayı Türkçe bilen mutavassıt yardımiyle almak isteyenler daha çok kadın işçileri olmasına karşı, piyasa fiyatına göre önemli bir indirim yapan Export mağazalarını tercih edenler daha çok erkek işçilerdir. Bu farklı davranış erkeklerin genellikle ticarî, kadınların ise daha çok şahsî kazanç düşüncelerle hareket ettiklerini göstermektedir. Eğitim bakımından alış veriş davranışı ele alındığında, düşük eğitim seviyesinde olanların Türkçe bilen aracıyı, daha yüksek eğitim seviyesinde olanları ise Export'u aradıkları anlaşılmaktadır.

BÖLÜM — IX

İşçilerin konut durumu

Dış ülkelere çalışmak üzere giden her işçinin gelir gelmez karşılaştığı en önemli sorunlardan biri konut meselesidir. Bu problemin hal tarzı aşağıdaki faktörlere bağlı bulunmaktadır.

1 — Misafir ülkeye gelen yabancı işçinin sözleşme gereğince içinde bulunduğu hukukî durumu,

2 — Bu ülkelerde yabancı iş gücünün mesken problemi ile ilgili olarak uygulanan hukukî ve idarî tedbirler (kira ödeneği hakkı; düşük kira ücrete tâbi konutlar; mülkiyet edinme hakkı),

3 — Yabancı işçilere tanınan ekonomik imkânlar (yeni konutların finansmanı, Konut Kredisi)

4 — Meselenin sosyal ve psikolojik yönü (aileyi birleştirmek yada ayrı yaşamak; işçi yurtlarının fazla kalabalık olması, yurtla iş yeri arasındaki mesafe; konutta barınan işçi sayısının yoğunluğu ve suçluluk;; yurt ve yemek pişirme imkânları v.s.) (66).

Genellikle yabancı işçiler konut bakımından şu imkânlardan faydalanabilmektedir :

1 — Başka hemşehrilerle birlikte bir daire veya evi paylaşmak,

2 — Otel veya kiralık odalarda barınmak,

3 — Eski yapılarda bağımsız bir daireyi kiralamak,

4 — Ucuz kiralı işçi meskenlerinden faydalanma,

5 — Mülk edinme,

6 — İşçi yurdu v.s. gibi kollektif barınaklarda oturmak.

Türk işçileri, İ. İ. B. K. aracılığı ile imzalanan sözleşmelere konulan kayıtlar sebebiyle % 85 oranında kollektif barınaklarda oturmaktadırlar. Münferit konut bulmuş olanlar, diğer yabancı işçilerin durumuna paralel olarak daha çok Hamburg, Bremen ve Berlin'de çalışan işçilerimizdir.

Alman Hükümetinin yabancı işgücü ile ilgili olarak gütmekte olduğu genel politika 1963 yılı Ağustos ayında Alman Çalışma Bakanlığının teşebbüsü ile bütün Federal eyaletlerin ilgili kamu kuruluşları temsilcileri ile birlikte şu esaslar etrafında tesbit edilmiştir :

a - Özel bir mesken programının uygulanışı yalnız kalifiye işçi ve teknisyenler lehinde yürütülmektedir,

b - Yabancı işçilere tanınacak olan kolaylıklar Alman işçilerinin aleyhine olarak sonuç vermemelidir,

---

(66) *Council of Europe; Special Representatives Advisory Committee, The* Effects of the Housing Problem on the Psychology of Migrant Workers and their Adjustment to the Social Environment of the Host Country, Rs. 48 (1963) Sh. 9

c - Kısa süreli olarak çalışacak düz işçilerin tercihan yalnız gelmeleri ve kollektif barınaklarda yerleştirilmeleri uygun olur (67).

Federal Alman Hükümeti işverenlerin kollektif işçi meskenleri yapımı gayretlerini teşvik için son yılda 200 Mil. DM Sosyal Konut Kredisi açmış bulunmaktadır. 1963 yılının sonuna kadar 153 milyon DM sarfı ile meydana getirilen 1929 işçi yurtlarında 69.000 yatak hazırlanmıştır. Alman Hükümeti bu sosyal mesken kredisini % 2 faiz karşılığında 12 yıllık süre için vermektedir. Krediler tasarlanan yapım tüm maliyet hesabının yarısı nispetinde olmaktadır. (68)

Resmî Alman merciler ailelerin birleşmesini mümkün kılan özel bir formülün güç bulunabileceğini ifade etmektedirler. Bunun başlıca sebebi yüksek sayıda ayrı yaşıyan Alman işçi ailelerinin hâla bulunmasıdır. Öte yandan yabancı işçilerin büyük çoğunluğu Almanya'ya geçici olarak gelmekte ve yüksek ölçüde tasarruf sağlamak gayesiyle imkân nisbetinde ucuz yaşama azmindedir.

TABLO 83

İşçilerin oturdukları mesken nev'i

Mesken nev'i	İşçi sayısı	%
İş akdinin sağladığı lojman	417	84.4
Diğer işçilerle ortak tutulan daire	4	0.8
Aile yanında kiracı	46	9.3
Müstakil, kiralık daire	4	0.8
Anlamsız, cevapsız	23	4.7
	494	100.0

Bu tablonun gösterdiği Türk işçileri büyük çoğunlukla (% 84.4) işçi yurtlarında barınmaktadır. Bunların % 9.7 si ücretsiz baraka cinsinden olup, son derece konforsuz barınaklardır. Ücretsiz olarak tahsis edilen bu lojmanlar genellikle ya inşaat yerinin yakınına çekilen tekerlekli evler (Wohnwagen), yada inşaat biter bitmez yıkılması gereken geçici, kontrplâktan mamul, içinde akar suyu ve havagazı bulunmayan barakalardır.

Çalışma mukavelesinin çoğunlukla sağlamış olduğu lojmanlar kalite itibariyle son derece farklıdır. Bunlar arasında, fotoğraflarda da görülebilecek şekilde, en son mimarî üslûb ve inşaat tekniğine uygun olarak yapılmış 10-12 katlı kaloriferli bulutdelenler bulunduğu gibi sosyal itibar derecesi düşmüş mahallelerde eskiden kalma, yıkılmış ve bakımsız evlerde son derece pis ve yıkık eski katları da bulunmaktadır.

Mesken probleminin hallinde yerli halkın davranışı ve halk oyunun tepkileri de küçümsenmiyecek bir rol oynamaktadır. Örneğin 1963 Temmuz ayında «Badische Neueste Nachrichten» isimli gazete «İstenmiyenler» başlığı altında Karlsruhe yakınında bulunan Untermühlsiedlung'da oturan 160 Alman ailesinin imzasını taşıyan bir mektup yayınlanmıştır. Bu mektupta Karlsruhe varoşlarında yabancı işçiler için inşa edilen 129 yataklı bir işçi yurdunun yapımı şiddetle tenkit edilmekte, kışlaya ben-

(67) *Conseil de L'Burope,* Des İncidences du Problème du Logement sur L'adaptation Psychiques des Travailleur Migrants, Rs 57 (1964) Sh. 31

(68) Auslaendischer Arbeitnehmer, 1963, Sh. 7

zer şekilde salt erkek işçiler tarafından işgal edilecek olan bir meskenin çevreye, özellikle çocuklar üzerinde çok menfî bir etkisi olacağı belirtilmektedir. Aslında bu işçi yurdu Akdeniz ülkelerinden gelen işçilere tahsis edilmişti ve yerli halk bu yabancı grubun mizaç ve hayat tarzından hoşlanmadığı için endişelerini basın yolu âleniyete vurmağa karar vermişti. (69).

TABLO 84

İşçi lojmanlarının donatım şekilleri

	Sayı	%
1 — Televizyon, radyo, mutfak, banyo tuvalet, oturma odası	65	13.2
2 — Mutfak, banyo veya duş, tuvalet, oturma salonu	167	33.8
3 — Tuvalet, oturma odası, mutfak, (Banyo - duş yok)	42	8.5
4 — Banyo, duş, tuvalet, oturma salonu (Mutfak yok)	10	2.0
5 — Oturma salonu, tuvalet (Banyo ve mutfak yok)	11	2.2
6 — Mutfak, banyo, duş, tuvalet (Oturma odası yok)	60	12.1
7 — Sade tuvalet ve mutfak	51	10.3
8 — Anlamlı başka cevaplar	16	3.2
9 — Cevapsız	72	14.6
	494	99.9

Bu tablodan görüldüğü üzere işçilerimizin yarısına yakın kısmı (% 47.0), rahat ve konforlu binalarda oturmaktadırlar. Bu binaların bazılarındaki rahatlık, işçilerimizin bizzat ifade ettikleri gibi, Türkiye'deki meskenleriyle kıyas edilmiyecek derecede üstündür. Özellikle Ford fabrikasının yeni inşa ettirmiş olduğu Türk işçi sitesi ile Siemens'in Heidenheim ve München'deki kadın işçi yurdları bu kategoriye girmektedir. Buna karşılık diğer gruplara giren işçi yurtlarının bir kısmı esasen mütevazi bir değerlendirme ölçüsü uygulayan işçilerimizin alışmış oldukları standardan da daha düşük ve petersizdir. Bilhassa inşaat sektöründe barakalarda barınan işçilerin en iptidai temizlik ameliyelerine girişmeleri bir meseledir. Diğer bir kısım yurtlarda ise sıcak su ve havagazı kullanılması işçilere ayrı havagazı saat tahsisi suretiyle ücrete bağlanmıştır.

İşçilerle yurt idarecilerin en büyük şikâyet konularından biri sıhhî tesislerin kullanılma tarzıdır. Alman, idarecileri, İslâm dininin gereğini araştırma ve öğrenme ihtiyacını duymaksızın Türk işçilerden bu konuda gelir gelmez tam bir intibak ve uyma hali talep etmektedirler. Öte yandan Türk işçileri de batılı tuvalet tesislerini son derece pis, iğrenç bulmakta ve onlardan kullanılma maksadına aykırı olarak faydalandıklarından, pislik ve bakımsızlığı arttırmaktadırlar. Bir kısım işçi bu tarz tuvaletlerin fazla kalabalık kollektif barınma yerlerine uymadıklarını, cinsel hastalıkların bulaşmasını dahi arttırdıklarını ifade etmektedirler. Konu bütün işçi yurtla-

(69) *Conseil de L'Europe,* Incidences du Problème du Logement, Rs 57 (1964) Sh. 3

rında geniş ölçüde şikâyet ve karşılıklı intibaksızlığa yol açmasına rağmen, Essener Steinkohlen A. G. kömür ocakları firması dışında hiç bir büyük müessese Türk usulü tuvaletler inşa ettirmeğe yanaşmamış, hattâ işçilerin tuvaletlerde musluk ve lavabo kurulmasını istemelerini anlayışsızlıkla karşılamaktadır.

Banyo ve duşların kullanılışı da anlaşmazlıklara yol açmaktadır. Almanya'daki kirletici işlerle uğraşan bütün firmaların fabrika içinde kurdukları toplu duş ve banyolara kollektif ve giyimsiz şekilde girip çıkılmaktadır. Bu hali yadırgayan sıkılgan Türk işçilerinin çoğunluğu bu yüzden birçok yurt veya fabrikalardaki yıkanma yerlerinden tam anlamı ile faydalanmamaktadırlar. Bu meselede de sorumlu idarecilerin kayıtsızlığı ve farklı bir terbiye sistemi içinde yetişmiş insanların alışkanlıklarını kısmen müsbet olarak karşılama hususundaki isteksizliklerini önemli kırgınlıklara sebep olmaktadır. Bütün bu problemler herşeyden çok eksik işleyen bir haberleşme sisteminin yetersizliğinden ileri gelmektedir. Ancak bunlar günlük yaşayışın önemli bir kısmını ilgilendirdikleri cihetle, yüz yüze karşı teması yoğun bulunduğu yerlerde önemli anlaşmazlıklara yol açabilirler.

Esasen kollektif barınma yerlerinde yaşama, kişiden belli ölçüde bir disiplin, başkalarının haklarına saygı ve kollektif tesisleri herkesin yararlanabileceği şekilde kullanmasını öngörmektedir. Bu çeşit bir sosyal alışkanlık ise endüstrileşmemiş bir toplum bünyesinden beklenemez. Gerçi henüz endüstrileşmemiş toplumlarda barınma çok defa son derece sıkışık şartlar içinde cereyan etmektedir. Fakat bu yerlerin hiç birinde şekli kaidelere bağlanmış, belli usul ve esaslara göre ifası gereken rollerin oynanması beklenmemektedir. Dolayısiyle ayrı aile ve iş çevresinden gelen çeşitli kişilerin birlikte ahenkli olarak yaşamaları tahmin edileceği üzere önemli sorunlar yaratmaktadır. Bu problemin çapı işçilerimizin çoğunluğunun kaç kişi ile bir oda paylaştıkları konusu ele alındığında daha açıkça belirmektedir.

TABLO : 85

Yatak odalarında birlikte oturan şahısların dağılımı

Kaç kişilik odalar	Sayı	%
Bir kişilik	9	1.8
İki - üç kişilik	135	27.3
Dört ilâ altı kişilik	259	52.4
Yedi ilâ on kişilik	19	3.8
Anlamsız, cevapsız	72	14.4
	494	99.7

Bu tablodan da anlaşılacağı üzere Türk işçilerinin kaldıkları yurtlarda dinlenme ve kendi başlarına özel bir hayat sürme imkânları hemen hemen yoktur. Yarısından çoğu (% 52.4) nun 4-6 kişilik odalarda oturma zorunda kalmaları, yorucu ve büyük bir kısmı için alışmadıkları 8 saatlik aralıksız bir çalışma süresinden sonra bir dinlenme ve uyuma imkânı vermemektedir. Ayrı alışkanlıklara sahip 3 veya 5

kişi ile anlaşmanın yüklemiş olduğu külfetten ayrıca birçok sınaî müessesenin uygulamakta olduğu ikili veya üçlü iş vardiyaları (posta) eklenmektedir (70).

Almanya'daki yurtların bir kısmında «Jugendsozial Fürsorgewerk» (Gençlik sosyal yardım teşkilâtı) na mensup ve sosyal yardım konusunda yetişmiş müdürler bulunmaktadır. Bunların bir kısmı büyük anlayış ve iyi niyet sarfı ile Türkleri anlamağı başarmış, kendilerini sevdirmiş saydırmış kişilerdir. Buna karşılık diğer bir kısım yurtlarda nöbetçi veya hademelerden başka sorumlu kişi bulunmamaktadır. Bu tip yurtlarda vakitli vakitsiz transistörlü radyo veya pikap çalma, kâğıt oyunu oynama, gürültülü sohbet ves. sebepierle gerçek bir dinlenme imkânı olmadığı gibi yurt sakinlerinin eşyalarının güvenliği de çok kereler sağlanamamaktadır. Kanaatimizce işverenler belli bir sayıyı kolektif barınma yerlerinde sorumlu ve özel bir eğitim görmüş yurt idarecisi bulundurmakla mükellef tutulmalıdır.

Lojmanlarda hâkim olan manevi iklim ve çeşitli grupların karşılıklı anlaşma derecesi günlük iş hayatına da akis yapmaktadır. Zira kişiyi en fazla etkileyen faktörlerin başında bağlı olduğu asli (Primary) gruplardır. Bunlar normal olarak kişinin ailesi, komşuları, iş arkadaşları vas. dir. Aile ve en yakın sosyal çevrenin bulunmadığı yerlerde hiç şüphesiz ki yurt çevresi - kapalı ve sürekli bir grup olması sebebile - kişileri en fazla nüfuz alanına çekecektir. Yüz yüze karşı temasın ön plâna geçtiği ve grup liderliğin çok etkili olduğu bu tip çevrelerde kişiyi henüz alışmamış olduğu çevreye uymağa yardım edecek, haberleşme eksikliğinden ileri gelen bilgisizliklerini gideren sosyal yardımcı, bir nevi tampon vazifesi görecek ehliyetli görevlilere ihtiyaç vardır.

Yabancı işçilerin büyük sayıda kolektif meskenlerde barınma hususu uzun zamandanberi ilmî çevrelerde tartışılmaktadır. René Clemens daha 1954 de İtalyan ve Polonya'lı işçilerin Belçika'daki intibak durumlarını inceleyen etüdünde böyle bir mesken temerküzünün gerek uymayı (Adaptation), gerekse bütünlemeyi (İntegration) önleyen bir faktör olduğunu belirtmişti (71). Buna karşılık S. N. Eisenstadt yabancı işçilerin toplu halde bir arada yaşamalarının muhakkak suretle uymayı engelleyen bir durum olduğunu kabul etmemektedir. Şu kadar ki ahengin kurulabilmesi için yabancı etnik grub liderleri ile yerli halk ve teşebbüsler arasında bazı köprülerin kurulması gerekir (72).

---

(70) Halen Avrupa Konseyi üyeleri yabancı işçileri barındıran işçi yurtlarında riayeti gereken asgarî şartlar en açık ve anlaşılır bir şekilde hukukî yoldan düzenlenmiş olan ülke Lüksemburg'dur. 1 Temmuz 1963 tarihli kararnamesi ile işçi yurtların inşası için işçi başına tahsis edilen 30.000 Fr. ödenekten faydalanabilme için :

1 — İnşa edilen konut oturanları soğuk, sıcak ve sese karşı korumalı; hazır evlerle barakalar ise 25 yıllık bir kullanma süresini doldurabilmelidirler;

2 — Yatak odaları asgarî 4 metre kare olup, yatak başına 12 metre küp kare hava temin edilmelidir. Altıdan fazla karyola konulması yasaktır;

3 — Yurtlarda on kişi başına bir tuvalet, iki kişi başına bir lavabo, 12 kişi başına bir duş, üç kişi başına yemek pişirilebilecek bir ocak ve şahıs başına 1,5 metre saha veren bir oturma odası bulunmalıdır.

Avrupa Konseyi Yayınlarından, op. cit. Rs. 57 (1964) Sh. 41-42

(71) René Clemens, Enquête Sur l'assimilation des Italiens et de Polonais dans la Region Liégoise, *Études Européennes de Population I. N. E. D. - Paris, 1954*

(72) S. N. Eisenstadt, Absorption of İmmigrants, *London 1954.*

Alman sendikalar konfederasyonu sözcülerinden Georg Neumann'ın 1964 başında vermiş olduğu aşağıdaki beyanat bu açıdan alınınca hayli mânalıdır : «Firmaların özel lojmanlarında ikamet etme imkânı sağlanmayan işçilere Alman aileleri fahiş fiyatlarla evlerini kiraya vermek istemekte, bu yüksek kirayı ödeyecek maddi durumda olmayan işçiler mecburen eski ve bakımsız barakalara taşınarak kendilerini Alman toplumundan tecrit etmektedirler. Bu tip bir tecrit edilme ile dil öğrenimini ve toplum zihniyeti ile çalışma sistemini öğrenmekte büyük sakıncalar yaratılmaktadır» (73).

İşçilerimiz yüksek derecede endüstrileşmiş bir toplumda çalışmak suretile sayısız yepyeni sosyal tenbih durumu karşısında kalmaktadır : Büyük makineler, karmaşık teşkilâtlar, karışık teknik hesaplar, kütle istihsal esasına dayanan ekonomi sistemi ile tüketimi ön plâna alan bir toplum düzeni, uzun vadeli grift plânlama faaliyetleri, kadınların kamu hayatının her dalında eşit iştirakleri, modern haberleşme sisteminin her yere uzanan ağları, doğum günlerde ziyaretlerde çicek, bayram hediyesi götürmek gibi sayısız şeklî görenekler, sedir yerine sandalye, sini yerine masada oturmak, bütün bunlar farklı uyum şekilleri, farklı tepki, farklı değer yargılar gerektirmektedir (74).

Gurbetde aile çevresinin yerini tutan işçi yurtları işte bütün bu yeni tenbih durumları karşısında bir nevi süzgeç vazifesi görmektedirler. Bu bakımdan yurtlarda nüfuzlu ve sözü geçer grub liderlerinin fikrî, dinı ve sosyal yönelme tarzları son derece etkili olmaktadır. Bu arada sorumlu idareciler ve tercümanlar da grubun intibakını kolaylaştırmak yada kendi haline bırakmak suretile önemli bir rol oynamaktadırlar (75).

İşçi lojmanlarının rahatsızlığının örneklerimize giren işçilerin şahsi tenkidine açık tutmak suretile de değerlendirmeğe çalıştık. Ancak bu konuda farklı çevre ve aile terbiyesi görmüş işçilerimizin kendilerine göre farklı ölçüler kullandıkları aşikârdır. Bu bakımdan elde edilen sonuçları nisbî bir izafilik çerçevesinde incelemek gerekir.

TABLO : 86

İşçilere göre lojmanların sağladığı rahatlık dereceleri

Rahatlık derecesi	Sayı	%
Konforlu, rahat, havadar, güneşli, temiz	325	65.7
Soğuk, bakımsız, havasız, karanlık	101	20.4
Cevapsız	68	13.8
	494	99.9

(73) *Milliyet, 10/2/1964.*

(74) *Walter Hildebrandt, The Process of Change in the Developing Countries,* Modern World *1962/1963, Sh. 84.*

(75) *Sosyal psikoloji alanında yapılan denemeler herhangi bir şahsın kanaat ve vaziyet alışlarını ancak mensup olduğu grub bu değişikliği benimsediği ölçüde değiştirmekte olduğunu göstermiştir. Bu bakımdan muhafazakâr grub kanaatleri farklı bir çevrede dahi her türlü yeniliğe karşı bir engel teşkil edebilirler. Cartwright (1951) araştırmaları; Kelley and Volkart (1952) araştırmaları; ayrıca bk. Elihu Katz ve Paul F. Lazarsfeld,* Personel İnfluence, Free/press 1961, Sh. 73.

Bu tabloda görüldüğü üzere işçilerin üçte ikisinden fazlası (65.7 %) yurtlarını sadece iyi vasıflarla belirtmekte, buna karşılık yurtlarını tamamen yetersiz bulanların oranı 20.4 % dır.

Bu münasebetle işverenlerin de görüşünü aksettirmede fayda vardır. Hemen bütün firma temsilcilerile personel şeflerinin üzerinde ısrarla durdukları nokta, işçilerimizin şahsen örneğin İtalyan ve İspanyollara kıyasla, çok daha temiz olmalarına karşılık emirlerine tahsis olunan bina ve dairelerin bakımı ile hiç bir şekilde ilgilenmemeleridir. Yepyeni işçi yurtlarının mobilyası gece yarılarına kadar uzanan bira ve içki partileri yüzünden çok çabuk kırıldığı da sık sık ifade olunmaktadır. İşverenlerin görüşü esas alınırsa, Türk işçisi zevkli ve yeni binaların bakım ile yeteri kadar ilgilenmemektedir. Bu gözlem şüphesiz ki bir derece doğrudur, zira çeşitli açık mülâkatlar boyunca işçiler firmadan yurtlarını ayrı bir personele temizlettirmediği için şikâyet ediyorlardı. Buna karşılık Alman işverenler aile ocağının yerine tutan yurdun bakımını ilk plânda işçilere düştüğünü ifade etmektedirler.

Bu karşılıklı anlaşmazlığın başlıca sebebi kanaatimizce Türk erkeklerin kendi memleketlerinde evlerinde olduğu kadar iş yerinde de bina ve döşemenin bakım ile ilgilenmemeleri, bu konuda pratik bilgilere sahip olmamalarıdır. Bu bakımdan işçi yurtlarının daha iyi bakımı herşeyden önce işçilerimize yapılacak işe yarar, aydınlatıcı ve pratik bir rehberliğe bağlıdır.

Yurt idaresinin yurt içi disiplinin uygulanması ile ilgili olarak bazen güçlükle karşılaştığı durumlardan biri de yemek pişirmek ile ilgilidir. Yurtların büyük çoğunluğunda yemek pişirmeğe mahsus mutfak yerleri olmasına karşılık - mutfağı olmıyan yurtlar sadece % 4.2 orandadır - bazı işçiler kolaylık, rahatlık gibi düşüncelerle odalarında da yemeklerini hazırlamakta, dolayısile yemek kokuları, yere dökülen yemek vs. gibi sebeplerle oda arkadaşlarını tedirgin etmektedirler. Bu konu çok önemlidir, çünkü domuz eti yememe endişesile işçilerimizin büyük çoğunluğu kendi yemeklerini kendileri pişirmektedirler.

TABLO 87

İşçilerin nerede yemek yedikleri

Yemek yedikleri yer ve yemeğin pişirilme tarzı	Sayı	%
Fabrika kantininde	70	14.2
Arkadaşlarla birlikte pişirilen yemekten	178	36.0
Yalnız başına pişirdiği yemekten	141	28.5
Fabrika kantininde ve özel pişirdiği yemekten	27	5.5
Başka cevaplar	74	15.0
Anlamsız, cevapsız	4	0.8
	494	100.0

Burada da görüldüğü üzere büyük çoğunluk (% 64.5) ayrı yemek hazırlamaktadır, üçte birine yakın ise tek başına yemek pişirmektedir. Alman işverenlerinin bir kısmı Türk işçilerinin genellikle kolektif bir ayarlama yapamadıklarını, dolayısile kullanılan havagazı yada elektrik hesaplarında karışıklık olduğunu hesaba katarak bir kısım yurtlarda ayrı saatlere bağlı seri halinde havagazı yada elektrik sayaçları takmış bulunmaktadırlar. İşçilerimiz kendi memleketlerinde yemek pişirme işlerine uğraşmadıkları sebeple takip ettikleri gıda rejimi de hayli monoton olmakta, mutfakları ise pek temiz tutulmamaktadır.

İşçilerin huzur ve rahatlığını ilgilendiren bir diğer nokta yurtlardan iş yerlerine nasıl gidip geldikleri meselesidir.

TABLO : 88

İş yerine hangi vasıta ile gittikleri

	Sayı	%
Yayan	264	53.4
Otobüs	78	15.8
Tramvay	44	8.9
Banliyö treni	10	2.0
Bisiklet	23	4.7
Kendi otomobiliyle	15	3.0
Otobüs ve tramvay	27	5.5
Anlamlı başka cevap	28	5.7
Anlamsız, cevapsız	5	1.0
	494	100.0

Görüldüğü üzere işçilerin yarısından fazlası iş yerlerine yayan gitmektedir. Vasıta kullananlar arasında en fazla rağbet edilen taşıt otobüs olmaktadır.

TABLO : 89

İş yerlerine nekadar süre ile vardıkları

Süre	Sayı	%
Beş - onbeş dakika	312	63.1
Onbeş - kırkbeş dakika	131	26.6
Bir saat ve fazla	39	7.9
Belirsiz, cevapsız	12	2.4
	494	100.0

Bu dağılımın da gösterdiği üzere işçilerin üçte ikisine yakın olanı iş yerlerine çeyrek saat mesafede oturmaktadırlar.

İşçilere mahsus taşıt vasıtası bulunduran fabrikalar nispeten azdır. Bu firmalar daha çok metalürji sektöründe bulunmaktadır.

TABLO 90

İşçiye mahsus taşıt vasıtası olan fabrika

	Sayı	%
Vardır	130	26.3
Yoktur	353	71.5
Bilmiyor	5	1.0
Belirsiz, cevapsız	6	1.2
	494	100.0

İşçilere ait taşıt vasıtası bulunan fabrikalarda bu imkândan faydalanan Türk işçilerin sayısı hayli sınırlıdır. Genellikle Alman işverenleri bu çeşit kolaylıklardan faydalanma hakkını daha çok gece postasında çalışan işçilere tanımaktadırlar.

TABLO 91

Fabrikanın taşıt vasıtasından faydalanma durumu

	Sayı	%
Faydalanıyor	52	10.5
Faydalanamıyor - yalnız Alman işçileri biniyor	80	16.2
Anlamlı başka cevap	6	1.2
Fabrikanın taşıt vasıtası yoktur	344	69.6
Cevapsız	12	2.4
	494	99.9

Burada dikkati çeken husus, taşıt vasıtalarına sahip olan müesseselerde Türk işçilerinin bir kısmının bunlardan faydalanamaması durumudur.

BÖLÜM — X

Endüstri hayatı karşısında Türk işçileri

1 — İş çevresi :

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte değişen sosyal yapıyı inceleyenler herşeyden önce endüstrileşen toplumda, daha önceki devirden farklı olarak iş yeri ile çalışma yerinin bir daha birleşmemek üzere ayrılmış olduğuna işaret etmektedirler. Böylece özel hayatın cereyan ettiği kesim, (Aile, arkadaşlık çevresi, ves.) saf bir tüketim cemaati haline gelmiş bulunuyor. Bu gelişmenin beraberinde getirmiş olduğu ikinci önemli yenilik, yapılan iş, üzerinde çalışılan parçanın, kişinin hayatında eskiden olduğu gibi büyük bir yer işgal etmemesidir. Dubin, yapmış olduğu araştırmasında «iş yeri ile işin» bugün artık batılı işçinin hayatında merkezi bir yer tutmadığını göstermiştir. Onun araştırmasında işçilerden yalnız % 10 u «Bütün asli ve önemli sosyal münasebet» lerin işyerinde cereyan ettiğini ifade etmişlerdi; % 70 i en anlamlı münasebetlerini işyerinin dışında kurduklarını ifade etmişlerdir (1).

Bu gelişim Warner'in «Maharetler hiyerarşisinin çözülüşü» formülü ile ifade etmek istediği hususla birleşmektedir. Modern fabrika hayatında, eskiden bir insan ömrünün sayılı yıllarında elde edilen maharetler, bir çırpıda bir makine tarafından yapılmaktadır; dolayısile yapılan iş önemsiz bir hale gelmektedir. Başka bir deyimle yapılan iş, geçim için zaruri olmakla beraber hayati değildir. Böylece işçinin özel hayatı, serbest zaman faaliyetlerinden ayrı bir önem kazanmaktadır.

Bütün bu gözlemler ev bark sahibi, yerli batılı işçileri için doğru olmakla beraber özellikle Türk işçileri gibi geçici olarak gelişmiş, işçi yurtlarında barınan ve iş bitiminden sonra ne yapacağını tam kestirmeyen «Misafir işçiler» (Gastarbeiter) için isabetli sayılmıyabilir.

Almanya'da geniş sayıda yabancı işgücü istihdam eden firmalar incelendiğinde, bunların büyük bir kısmının endüstri düzenine has bütün özellikleri taşıdıkları görülmektedir. Fiziki bakımdan olağanüstü büyük ve yaygındırlar. Firmanın mülkiyeti hissedarların elinde olmasına karşılık yürütme kuvveti ile yetki bir üst sınıf *manager*'lerin tekelindedir. Bunların karşısında ise teşkilâtlı, pazarlık kudretine sahip teknisiyen, uzman ve sendikacılardan ibaret ikinci bir sosyal grub yer almaktadır : ***Kalifiye işgücü.*** Büyük nüfuz ve sosyal itibara sahip olan bu iki grubun dışında, bugün «Marginal işgücü» diyebileceğimiz bir üçüncü grub türemiş bulunmaktadır. Kendisinde hiç bir maharet ve özel bilgi aranmayan, kısmen yorucu, pis, bunaltıcı işlerle görevli olan bir grubun önemli bir kısmını ***yabancı iş gücü*** teşkil etmektedir.

İşte biz araştırmamızda kısmen bu üçüncü gruba giren yada kalifiye işçi olarak çalışan Türk'lerin fabrika düzenine uyumunu, işyerinde ve işbaşındaki davranışını tesbite çalıştık. İlk önce incelenmesi gereken nokta saf veya yarı zirai bir hayat alanından gelen Türk işçilerin aşırı rasyonel, objektif ölçülere bağlı, plânlı,

---

(76) Dubin Robert, «Industrial Workers Worlds : a Study of the Central Life Interest of Industrial Workers», Social Problems, 3 : 131 - 142 (Ocak 1956)

anonim insan münasebetlerine dayanan bir işyerine nasıl uyduklarıdır. Bu arada doğrudan doğruya işyerinin büyüklüğü, işçinin kaç kişi ile bir postada işbaşı yaptığı da anlamlı sayılır.

TABLO 92

Çalışma yerinin büyüklüğü

	Sayı	%
Büyük atölye (200 - 1000 kişinin çalıştığı yer)	271	54.9
Küçük atelye (1 - 200 kişinin çalıştığı yer)	63	12.8
Açık havada	95	19.2
Toprak altında	39	7.9
Otel, lokanta vesaire	12	2.4
İnşaat içi	8	1.6
Anlamsız, cevapsız	6	1.2
	494	100.0

Yukardaki tablonun gösterdiği üzere örneklememize giren işçilerimizden yarısından fazlası (% 54.9) büyük endüstri işletmelerine has, beşeri münasebetlerin yüz yüze yürütülemediği, herkesin ancak en yakın iş komşularile arkadaşlık edebileceği istihsal atelyelerinde çalışmaktadır. Görevsel esaslara göre inşa edilmekte olan bu tip çalışma yerlerinin çoğunda işçi hareketli band (Production line) karşısında sekiz saat süre ile yeknesak, monoton, tek veya iki el hareketi gerektiren işlemler yapmaktadır.

İşçinin iş yerini sevimli sayıp saymadığı, daha doğrusu çalışırken duyduğu rahatlık bakımından nasıl değerlendiği de önemlidir.

TABLO 93

İş yerinin sevimlilik derecesi

	Sayı	%
Sevimli bulanlar	312	63.2
Sevimsiz bulanlar	150	30.4
Normal	20	4.0
Fikri yok	10	2.0
Cevapsız	2	0.4
	494	100.0

Bu tablodan anlaşıldığı üzere Türk işçileri Avrupa'nın endüstrileşmesi sırasında batıda da önemli problemler yaratmış olan «İş çevresi» nin genel vasıflar sebebile önemli sıkıntı çekmemektedirler. Üçte ikisi işyerinin sevimli (63.2 %), 4 % ü ise normal olarak vasıflandırmaktadır. İşyerinden şikâyet edenlerin şikâyetleri de haklı gerekçelere dayanmaktadır.

TABLO : 94

İş yerini sevimsiz bulanların nedenleri

Nedenler	Sayı	%
Havasızlık, yer altında çalışma	18	12.5
Sıcaklık	9	6.0
Pislik	19	12.7
Tozlu oluşu	9	6.0
Gürültüsü	4	2.0
Rutubeti	13	8.0
Cevapsız	78	52.8
	150	100.0

Bu şikâyetler gözden geçirildiğinde işin pisliği en çok ağır basmaktadır. Bu şikâyet gerçi kısmen objektif bir gerekçeye dayanmaktadır, fakat bir bakıma bu işi yapanın düşük statüsüne de işaret ettiğinden ayrıca düşük sosyal statünün vermiş olduğu mânevi huzursuzluğa da irca olunabilir.

Teknolojik gelişimin incelenmesinde statü sistemindeki köklü değişmeler büyük bir yer işgal etmektedir. Fertler, sosyal yapının içindeki mevkilerini tanzim edebilmek, mensubiyet duygusu ve grup takdirine kavuşabilmek için statüye muhtaçtırlar. Endüstri düzeninde statü ferdin şahsen biriktirdiği maharetler yardımiyle değil, yaptığı iş nevinin genel iş hiyerarşisinde işgal ettiği mevkii ile ölçüldüğünden, yapılan işin mahiyeti, gerektirdiği vasıflar, kullanılan alet ve makneler olağanüstü büyük bir önem kazanmaktadır.

2 — Yapılan işin mahiyeti :

Endüstri düzeninde yapılan işler, iş tasnifi (Job description), sektör veya eğitim esası gibi çeşitli ölçülere göre tasnif edilebilir. Bu çeşit tasniflere daha önceki bahislerde belli ölçüde yer verilmiştir. Burada işin mahiyetini, aranılan vasıflar, intibak sürati gibi psikolojik verilerle kullanılan alet ve makineler, maiyetde çalıştırılan kimseler gibi objektif ölçüler yardımiyle dolaylı olarak tesbit etmeğe çalışacağız.

Araştırmamızda işçinin yapmış olduğu işin mahiyetini kendisine sunulan bir vasıflar listesi ile ölçme teşebbüsüne girişildi. Bir bakıma çalışma ideolojisi ile ilgili olan bu ««kendi kendini teşhis» metodu, işten duyulan memnunluk ile de yakından ilgilidir. Bu arada yapılan işte tam bir başarı sağlamak üzere ne gibi vasıfların arandığı sorulmuştur.

TABLO : 95

Yapılan işin gerektirdiği nitelikler

	Birinci tercih		İkinci tercih		Üçüncü tercih		Dördüncü tercih	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bedeni güç	232	47.0	1	0.2	—	—	—	—
Bedeni refleks	3	0.6	—	—	—	—	1	0.2
Bedeni mukavemet	—	—	5	1.0	—	—	—	—
Maharet	90	18.2	58	11.7	—	—	—	—
Kabiliyet	—	—	2	0.4	3	0.6	—	—

	Birinci tercih		İkinci tercih		Üçüncü tercih		Dördüncü tercih	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Alışkanlık	2	0.4	3	0.6	—	—	—	—
Tecrübe	4	0.8	6	1.2	3	0.6	5	1.0
Yeraltı çalışmaya karşı mukavemet	—	—	4	0.8	1	0.2	—	—
Parmak çevikliği	1	0.2	—	—	—	—	—	—
Görme gücü	33	6.7	63	12.8	18	3.6	—	—
İntikal süratı	22	4.5	47	9.5	40	8.0	15	3.0
Bilgi	32	6.5	41	8.3	38	8.0	14	2.8
Dil bilgisi	15	3.0	11	2.2	3	0.6	1	0.2
Tahsil	5	1.0	6	1.2	9	1.8	10	2.0
Dikkat	14	2.8	1	0.2	5	1.0	2	0.4
Çok çalışmak	3	0.6	3	0.6	—	—	—	—
Devamlılık	—	—	2	0.4	—	—	—	—
Moral	—	—	1	0.2	1	0.2	—	—
Sabır	—	—	1	0.2	1	0.2	1	0.2
Anlamsız cevapsız	10	2.0	237	48.0	372	75.3	445	90.1
Toplam	494	100.0	494	100.0	494	99.1	494	99.9

İşçilerimizin birinci tercih olarak aranılan vasıflar konusunda verdikleri cevaplarla yapılan için *bedenî güç*, yani çıplak pazı kudreti, *bedenî mukavemet* ve *refleksle* ilgili olduğu açıkça ortaya koymaktadır. (% 47.6). İkinci olarak ileri sürülen *maharet* (% 18.2) verilen cevapların beşte birini dahi doldurmamakta, daha sonra belirtilen bilgi, dil bilgisi ve dikkat son derece önemsiz bir yer işgal etmektedir. İkinci tercihli cevaplarda görme gücü gibi fizyolojik bir vasıf (% 12.8) ile maharet (% 11.7) eş ağırlık kazanmaktadır. Ancak her iki cevabın orantısı sadece onda bir civarında bulunmaktadır. Üçüncü tercihte yine çok küçük ölçüde intikal süratı ile bilgi zikredilmekte (% 8), bu nitelikler dördüncü tercihte büsbütün zayıf bir orantıda tekrar ileri sürülmektedir. Dört tercihte de yer alan nitelikler şunlardır: *tecrübe, intikal sürati, bilgi, dil bilgisi, tahsil* ve *dikkat*.

Sonuç olarak açıkça görülüyor ki, Türk işçilerin büyük çoğunluğu yapmış oldukları işin başarılı ifa edilebilmesi için *sağlam bir bünye, dayanıklılık* ve *bedenî kudretin* ön plânda yer aldığını bizzat tesbit etmiş bulunuyorlar. Bu teşhisin isabet derecesini farklı bir sorunun verdiği dağılımla kıyasladığımız zaman, benzer sonuçlar elde edilmektedir. Buna ayrıca gücü vasfı eklenirse, fizyolojik kabiliyet verilen cevapların yarısından fazlasını kapsamamaktadır.

TABLO : 96

İşte kullanılan alet ve makine

İşte kullanılan alet	Sayı	%	İşte kullanılan makine	Sayı	%
Tek	79	16.0	Tek	179	36.0
İki	66	13.4	İki	41	8.3
Üç	40	8.1	Üç	14	2.8
Dört	19	3.8	Dört	2	0.4
Beş	16	3.2	Beş	2	0.4
Altı	8	1.6	Altı	2	0.4
Altıdan fazla	37	7.5	Altıdan fazla	5	1.0
Hiç	201	40.8	Hiç	223	45.3
Anlamsız cevapsız	28	5.6	Anlamsız cevapsız	26	5.7
	494	100.0		494	100.0

Bu tablodan görüldüğü üzere örneklerimize giren işçilerden % 40.8 i hiç bir aleti ve % 45.3 hiç bir makineyi iş esnasında kullanmamaktadır. Başka bir deyimle kol ve sırt kuvveti ile çalışmaktadırlar. Bunu takiben tek bir makineye bakanlar (% 36.2) oranı ile gelmektedir. İki makine kullananlar (% 8.3) bariz belirli bir oranı temsil ettikleri halde ikiden fazla makine ile çalışanların sayısı önemsizdir. Alet bahsine gelince bu alanda da anlamlı orantılar tek ve (% 16.0) iki alet (% 13.4) kullanan grupta toplanmaktadır.

Bu dağılım açık bir şekilde tek veya çift ameliye esasına dayanan endüstri iş alanında belli bir ihtisas görevi taşımayan ortalama işçinin gerçekten ego'sunu tatmin edecek yaratıcı herhangi bir faaliyette bulunmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Öyle anlaşılıyor ki refah devletini gerçekleştirme amacını güden yüksek derece endüstrileşmiş ülkelerin işçi sınıfı bir yandan çocuklarını gittikçe ihtisaslaşan bir teknik öğretime tabi tutacaklar, öte yandan bir gelecekte tam ve yarı otomatik yardımıle ifa edilemeyen ve özel bir takım vasıflar gerektirmeyen bedeni işlerde daha iddiasız ve ekonomik bakımdan muhtaç yabancı iş gücünün artan ölçüde istihdam edilmesini isteyeceklerdir.

TABLO : 97

Kullanılan aletlerin sayısı ve işçilerin Türkiye'deki son meslekî durumları

Alet sayısı	Serbest meslek	Sevk ve idare	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Kılçık salır.	İstihsal	Hizmetler	Tasnif edilemeyen	Toplam
Tek	6	8	4	11	13	17	1	10	4	5	79
	7.6	10.1	5.1	13.9	16.5	21.5	1.3	12.7	5.1	6.3	100.0
İki	3	12	1	3	18	17	1	2	3	6	66
	4.5	18.2	1.5	4.5	27.3	25.8	1.5	3.0	4.5	9.1	100.0
Üç	1	4	1	2	10	16	1	1	1	3	40
	2.5	10.0	2.5	5.0	25.0	40.0	2.5	2.5	2.5	7.5	100.0
Dört	—	1	—	5	7	2	—	1	1	2	19
	—	5.3	—	26.3	36.8	10.5	—	5.3	5.3	10.5	100.0
Beş	2	—	1	2	3	5	1	2	—	—	16
	12.5	—	6.3	12.5	18.8	31.3	6.3	12.5	—	—	100.0
Altı	1	—	—	2	3	—	—	2	—	—	8
	12.5	—	—	25.0	37.5	—	—	25.0	—	—	100.0
Altıdan fazla	2	—	—	2	8	10	2	8	3	2	37
	5.4	—	—	5.4	21.6	27.0	5.4	21.6	8.1	5.4	100.0
Hiç	6	17	6	16	37	50	14	27	13	15	201
	3.0	8.5	3.0	8.0	18.4	24.9	7.0	13.4	6.5	7.5	100.0
Anlamsız, cevapsız	3	2	—	4	5	8	—	2	2	2	28
	10.7	7.1	—	14.2	17.8	28.5	—	7.1	7.1	7.1	99.6
Toplam	24	44	13	47	104	125	20	55	27	35	494
	4.9	8.9	2.6	9.5	21.1	25.3	4.0	11.1	5.5	7.1	100.0

Bu iki yanlı dağılımın göstermiş olduğu en önemli nokta, çalışma sırasında hiç bir alet kullanmayanlar arasında Türkiye'de serbest meslek alanında çalışmış olanların % 3, sevk ve idare alanından gelenlerin % 8.5'i tarımdan gelenlerin % 3, küçük sanat sahibi olanların % 24.9 oranı ile temsil edilmiş olmalarıdır. Dikkate değer bir diğer husus da, Türkiye'de son meslek olarak sevk ve idare yani orta ve alt kademe memur olarak çalışanlarla satış sektöründen gelenlerin ve serbest meslek sahiplerinin daha çok bir, iki veya üç aletle çalışmalarıdır. Altıdan fazla sayıda alet kullananların başında eskiden ulaştırma alanında çalışmış olanlar (% 27) ve maden ile istihsal ameliyelerinde uğraşmış olanlar gelmektedir (% 21.6).

Yabancı işgücüne yaptırılan işin güçlük derecesi ile öğrenme sürati ve işçilerin bo işleri benimseme mânasındaki sıkıntıları da farklı bir açıdan aynı sorunun başka bir cephesini aydınlatmaktadır.

TABLO : 98

İşin en güç öğrenilen tarafı

	Sayı	%
İşimin hiç bir güç tarafı yoktur	343	69.5
Bilmediğim alet ve makine kullanmak zorunda kaldım	69	14.0
Çalışma saatlerim çok uzun	4	0.8
İşimi yapmak için gerekli bedeni gücü kazanmakta güçlük çektim	13	2.6
İşimi yapmak için gerekli zihni alışkanlıkları kazanmakta güçlük çektim	29	5.9
Bu işi Türkiye'de yapıyordum	3	0.6
İşin pisliği ve tehlikesi	5	1.0
Dil bilmek, aletlerin Almanca karşılığını bilmemek	15	3.0
Anlamsız	13	2.6
	494	100.0

Bu tablodan görüldüğü üzere işçilerin üçte ikisinden fazlası (69.5 %) yaptıkları işin hiç bir güç taraf taşımadığını beyan suretile işin mahiyetini aydınlatmış buluyorlar. Küçük bir kısım bilmediği alet ve makinaları kullanmakta (14 %), diğer bir küçük grup ise işin gerektirmiş olduğu zihni alışkanlıkları kazanmakta güçlük çektiklerini ifade etmektedirler. (5.9 %)

TABLO : 99

İşin öğrenilme süresi

İşin nekadar zamanda öğrenildiği	Sayı	%
Bir saat - bir gün	199	40.3
İki - üç gün	49	10.0
Bir hafta	67	13.6
15 gün - 1 ay	100	20.2
Altı ay	35	7.1
Daha fazla	10	2.0
Daha önce biliyordum	20	4.0
Cevapsız	14	2.8
	494	100.0

İşçilerin yarısı (50.3 %) endüstri iş süresine ortalama olarak bir ilâ üç günde uydukları, buna karşılık beşte birine yakın olanının (20.2 %) bir ay kadar zamana ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Yapılan işin öğrenilmesinden sonra işçilerin çektikleri sıkıntıların dağılımı da yine işin mahiyetini tesbit bakımından önemlidir.

TABLO : 100

İşin öğrenilmesinden sonra sıkıcı taraflar

	Sayı	%
Temposu	34	6.9
Monotonluğu	36	7.3
Bir şeyin öğrenilmemesi	56	11.3
İş yerinin çok uzak olduğu	2	0.4
İş yerinin açık havada olması	2	0.4
İş yerinin yer altında olması	4	0.8
Bedenî yorgunluk	20	4.0
Hiç bir sıkıcı tarafı yok zevkle yapıyorum	279	56.5
İş yeri tehlikeli, sıhhati bozuyor	25	5.1
Anlamsız, cevapsız	36	7.3
	494	100.0

Genel olarak yapılan işler çoğunluğu belirli bir sıkıntıya sokmamaktadır; buna karşılık işin temposu ve monotonluğu ile özellikle bir şeyin öğrenilememesi (% 11.3), sıkıntı duyanlar tarafından önemle ele alınmaktadır. Bu tepki de gösteriyor ki işçiyi şevklendiren manevi faktörler arasında kişinin dikey hareketliliğini arttırma bakımından öğrenim imkânı oldukça önemli bir yer işgal etmektedir.

TABLO : 101

İşletmedeki çalışma hızına uyma derecesi

	Sayı	%
Uyuyor	462	93.5
Uyamıyor	25	5.1
Benzer - kısmen	4	0.8
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

Türk işçileri endüstrileşmemiş bir çevreden gelmekle beraber seri halindeki iş temposuna oldukça süratle intibak etmişlerdir. Bununla beraber bu uymanın kısmen millî bir gurur ve bir nefbze nefsi zorlamaya dayandığı da ifade olunabilir.

3 — İşten duyulan memnunluk

Yapılan işten duyulan memnunluk belli başlı dört faktöre dayanmaktadır : *Mesleki itibar, kontrol, bağdaşmış çalışma ekibi* ve *mesleki cemaate mensup olma.* Bunlar arasında mesleki itibar en yüksek yeri işgal etmektedir. Zira bir mesleğin itibarı işin gerektirdiği maharet, yapılan eğitimin derecesi, işin yürütülmesile ilgili kontrol ve sorumluluk miktarı ve sağlanan gelirle ilgilidir. İkinci olarak gelen kont-

rol genişliği özellikle bürokratik hiyerarşinin en alt kademesinde yer alan fabrika işçisinde son derece sınırlıdır. Bu kontrol yetkisi kişinin zamanı, fiziki hareket kabili yeti, çevresi ve hiyerarşik otorite ile ilgilidir. Bu bakımdan denilebilir ki bir işçiye tanınan kontrol yetkisi genişlediği ölçüde işinden duyduğu memnunluk artmaktadır. (77).

Memnunluğu doğuran üçüncü faktör kaynaşmış çalışma ekibi halinde iş görmektir. Bazı endüstrilerin teknolojik yapıları (Çelik, demir, maden ocakları), ekip halinde çalışmayı gerektirmektedirler. Birçok araştırmalar hareketli band yerine işi birlikte yaratma zorunda olan çalışma ekiplerinde memnunluğun daha fazla olduğunu göstermiştir (78).

Nihayet dördüncü faktör olarak zikredilen mesleki cemaat haline gelmeden işçinin işbaşından sonra karışma imkânı bulduğu cemaat hayatıdır. Bunun en açık örneği maden ocakları ve dokuma işçilerinin meydana getirdikleri özel bir cemaat hayatıdır. Bunlar tek başlarına küçük bir dünyadırlar, üyeleri için meslekleri bir izafet grubudur. Davranış standartları, statü sistemleri hep bir mesleğe göre yönelmektedir.

French, Kornhauser ve Marrow 1946 da işçinin yaptığı işten duyduğu memnunluğu yaratan faktörleri belli başlı üç grup altında toplamıştır :

Ferdi faktörler : Kabiliyet, sağlık durumu, yaş, mizaç, arzu ve bekleyişler, nörotik eğilimler.

İş dışındaki faktörler : Mesken şartları, serbest zaman faaliyeti, sendikacılık, sosyal, ekonomik ve siyasi şartlar.

İş münasebeti ile ilgili faktörler : Ücretler, işin devamlılığı, nakil, azil ve yeniden işe alınma usulleri; yapılan işin nevi, nezaret, hizmet içi eğitim, çalışma şartları, ilerleme şansı, kabiliyetini geliştirme imkânı, iş başındaki sosyal münasebetler, yapılan işin takdir edilmesi, iştirak imkânı, şikâyetlerin süratle halli. (79)

Görülüyor ki işten duyulan memnunluk modası geçmiş «Homo Economicus» la birlikte ön plânda paraya değil, yapılan işin nevi, şekli, çevresi, ves. gibi çok çeşitli faktörlerle ilgilidir.

Araştırmamız çerçevesinde bu konu ile ilgili çeşitli sorular yardımı ile işçilerimizin tepkileri ölçülmüştür. Bu arada işten duyulan memnunluğu geniş ölçüde etkileyen çalışma şekli ve maiyetinde başkaları çalıştırma hususları da ele alınmış bulunmaktadır.

TABLO : 102

Yaptığı işi kiminle yaptığı

	Sayı	%
Yalnız başına	261	52.8
Ara sıra yalnız olarak	17	3.4
Almanlarla birlikte	186	37.7
Başka Türklerle birlikte	27	5.5
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

(77) T. W. Costello ve S. S. Zalkind, Psychology in Administration, *Prentice - Hall, 1963, Sh. 86*

(78) T. W. Costello ve S. S. Zalkind, op, cit. *Sh. 89*

(79) D. Krech ve R. S. Crutchfield, Theory and Problems of Social Psychology, *Sh. 543*

Bu dağılımda görüldüğü üzere çoğunluk (52.8 %) işini yalnız görmekte, ikinci olarak önemli bir yer tşgal eden grup ise Alman işçisi ile birlikte çalışanlardır. (37.7 %)

Türk işçisine herhangi bir kontrol yetkisi tanınmış olup olmadığı maiyetinde insan çalıştırma durumundan çıkarılabilir. Bu durumda dil bilgisinin eksikliği de engelleyici bir faktör olmaktadır.

TABLO : 103

Maiyetinde insan çalıştırma

	Sayı	%
Çalıştırıyor	35	7.1
Çalıştırmıyor	445	90.1
Ara sıra	5	11.0
Belirsiz, cevapsız	4	1.8
	494	100.0

Bu dağılımdan görüldüğü üzere işçilerimizin hemen hepsi hiyerarşik yapının en alt kademesinde yer almakta ve maiyetlerinde başkasını çalıştırmadıkları gibi çok sınırlı ölçüde ekip çalışmasına katılmaktadırlar.

TABLO : 104

İşçilerin çalıştırdığı kişiler

Kaç kişi çalıştırdığı	Sayı	%
Bir kişi	22	64.0
İki kişi	7	20.0
Üç kişi	2	5.0
Dört kişi ve fazla	4	10.0
	35	100.0

İşten duyulan memnunluğu etkileyen bir faktör de çalışma tarzıdır. Özellikle fabrika işi, maden ocakları ve inşaatlardaki çalışma, saatlerce ayakta durmağı gerektirmektedir. Yapılan işin fiziki çevresi ile ilgili olan bu durum şu tabloda daha açıkça belirtmektedir.

TABLO : 105

Çalışırken oturma durumu

	Sayı	%
Yasak	341	69.0
Yasak değil	147	29.8
Belirsiz, cevapsız	6	1.2
	494	100.0
	494	100.0

Bu dağılımdan anlaşıldığı üzere işçilerimizin üçte ikisinden fazlası (% 69.0) ayaküstü iş yapma zorundadır. Bu şartlar altında çalışanların cins ve sektörlere göre dağılımı şu bölünmeyi göstermektedir :

TABLO : 106

Kadın erkek ayırımına göre oturma serbestisi ve yasağı

	Oturabilir	Oturamaz	Belirsiz	Toplam
Erkek	97	325	5	427
	22.7	76.0	1.1	99.8
Kadın	50	16	1	67
	74.5	23.8	1.5	99.8
Toplam	147	341	6	494
	29.8	69.0	1.2	99.7

İşin mahiyetinin kadın erkek ayırımı ile çok yakından ilgili olduğu açıkça görülüyor : Yorucu, daima ayakta durmasını gerektiren işlerin büyük çoğunluğu erkekler tarafından yapılmaktadır. (% 76.0) buna karşılık kadınların dörtte üçü (% 74.5) oturarak çalışabilmektedir. Bu durum kadın işçilerin korunmasını amaç güden endüstri koruma mevzuatının tabii bir sonucudur.

Bu vakta kadar Türk işçilerle ilgili olarak incelemiş olduğumuz işin mahiyetinden sonra, sıra genel olarak işten duyulan memnunluğu ölçmeğe gelmiş bulunmaktadır.

TABLO : 107

Çalışma şartlarından duyulan memnunluk

Memnunluk derecesi	Sayı	%
Rahatım, memnunum	260	52.4
Rahat sayılmaz, fakat ücreti iyi	36	7.3
Rahatım, fakat ücreti az	27	5.5
Rahat değilim, işimi değiştirmek istiyorum	95	19.2
Şimdilik birşey söyliyemem	65	13.2
Anlamlı başka cevap	11	2.4
	494	100.0

Görülüyor ki işçilerin yarısından fazlası işlerinden rahat ve memnun (% 52.4) görünmektedir. Buna karşı beşte biri (% 19.2) mutlaka işini değiştirmek istemektedir. Bununla beraber işçilerimizde doğulu insan tipine has tevekkül felsefesinin ağır basması, mücadele azminin çocuk terbiyesi sırasında fazla geliştirilmemiş olması, yukarıdaki memnunluk orantısında bir nebze kadere, kısmete boyun eğme payınında bulunabileceği ihtimalini açık tutmaktadır.

Çalışma şartlarından duyulan memnunluğu firmaların çalıştırdığı işçi sayısı, işçilerin bulundukları bölgeler, sektör ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre iki yanlı dağılımı tablolarda değerlendirdik.

TABLO 108

Bölge esasına göre duyulan memnunluk

	Rahatım memnunum	Rahat sayılmaz, ücreti iyi	Rahat, ücreti iyi	Rahat değil işimi değiştirmek istiyorum	Şimdilik bir şey söyliyemem	Belirsiz cevap	Toplam
Nordrhein-Westfalen	88	20	12	43	19	3	195
	47.6	10.8	6.5	23.2	10.3	1.6	100.0
Hessen	36	6	1	9	7	1	60
	60.0	10.0	1.7	15.0	11.7	1.7	100.0
Baden - Würtemberg	36	4	1	9	17	4	71
	50.0	5.6	1.4	12.5	23.6	5.6	98.7
Bavyera	49	5	7	22	15	1	99
	49.5	5.1	7.1	22.2	15.2	1.0	100.1
Bremen	12	—	—	—	—	—	12
	100.0	—	—	—	—	—	100.0
Hamburg	13	—	2	6	3	—	24
	54.2	—	8.3	25.0	12.5	—	100.0
Berlin	2	—	1	1	2	—	6
	33.3	—	16.7	16.7	33.3	—	100.0
Nieder - Sachsen	17	1	2	2	1	4	24
	70.8	4.2	8.3	8.3	4.2	4.2	100.0
Rheinland - Pfalz	7	—	1	3	1	—	12
	53.8	—	8.3	25.0	8.3	—	99.9
Toplam	260	36	27	95	65	11	49.4
	52.6	7.3	5.5	19.2	13.2	2.2	100.0

İşçilerin en fazla memnun oldukları şehir, ikinci bölgeye giren Bremen'dir (% 100). Onu takiben üçüncü bölgede yer alan Niedersachsen eyaletinde bulunan Hannover ve Helmstedt Çalışma Müdürlüklerine bağlı şehirler gelmektedir (% 70.8). Üçüncü olarak da birinci bölgeye dâhil olan Hessen eyaleti gelmektedir (% 60). Dikkate değer husus, Türk işçilerin en fazla temerküz etmiş oldukları eyaletlerin bu grup içinde yer almamalarıdır. Çalışma şartlarının elverişli olmamasına karşılık, yüksek ücretler ödeyen başlıca iki eyalet Nordrhein Westfalen ve Hessen'dir (% 10.8 ve 10.0). Çalışma şartlarının rahat, fakat ücretin düşük olduğu yerlerin başında Berlin Şehri gelmektedir (% 16.7). İşçilerin çalışma şartlarından memnun olmayıp, işyerlerini değiştirmek istedikleri bölgelerin başında Hamburg Şehri ile (% 25) Rheinland-Pfalz'da Ludwigshafen (% 25) gelmektedir. En kesif işçi merkezi sayılan Nordrhein-Westfalen eyaletinde ise işyerlerinden çok memnun olan kalabalık bir işçi grupu (% 47.6) na karşılık işyerlerini kesin olarak değiştirmek isteyen önemli

bir grup da vardır (% 23.2). Genellikle denilebilir ki, Bremen ve Berlin gibi özel hukuki statüye sahip büyük şehirlerde çalışanlarla, fazla endüstrileşmemiş bölgelerde bulunanlar, en fazla memnun olan grupu teşkil etmektedirler. Ayrıca evli işçilere mesken ve eşlerine iş sağlamak gibi kolaylıklar sağlıyan büyük şehirler - örneğin Bremen, Berlin, Hamburg - memnuniyet sebeplerin önemlilerini teşkil etmektedirler.

TABLO : 109

Firmada çalışan Türk işçi sayısı ve memnunluk derecesi

İşçi sayısı	Rahatım ve memnunum	Rahat sayılmaz ücreti iyi	Rahat ücreti az	Rahat değil, işyerini değiştirmek istiyorum	Şimdilik bir şey söyleyemem	Anlamlı başka cevap	Toplam
5 - 10 işçi	22	3	—	5	6	—	36
	61.1	8.3	—	19.9	16.7	—	100.0
	54	4	6	9	12	2	87
11 - 30 işçi	62.1	4.6	6.9	10.3	13.8	2.3	100.0
	26	5	5	16	13	—	65
31 - 50 işçi	40.0	7.7	7.7	24.6	20.0	—	100.0
	35	3	3	17	11	3	72
51 - 1000 işçi	48.6	4.2	4.2	23.6	15.3	4.2	100.0
	65	7	5	17	13	4	111
101 - 250 işçi	58.6	6.3	4.5	15.3	11.7	3.6	100.0
	22	3	1	6	4	—	36
251 - 500 işçi	61.1	8.3	2.8	16.7	11.1	—	100.0
	26	10	7	25	5	1	74
501 - 1000 işçi	35.1	13.5	9.5	33.8	6.8	1.4	100.0
	10	1	—	—	1	1	13
Cevapsız	76.9	7.7	—	—	7.7	7.7	100.0
	260	36	27	95	65	11	494
Toplam	52.6	7.3	5.5	19.2	13.2	2.2	100.0

İşçilerin küçük çapta, herkesin herkesi tanıdığı işletmeleri yoksa anonim münasebetlerin hâkim bulunduğu, buna karşılık işçiye spor, sağlık, sosyal yardım, seyahat ves. gibi konularda çeşitli kolaylıklar sağlıyan büyük firmalar nezdinde daha rahat ettiği meselesi de incelenmiştir. Araştırmamızın verdiği sonuçlara göre işçilerin *en az* rahat ettikleri müessese yüksek ölçüde Türk işçisinin bulunduğu firmalardır. Örneğin Ford Fabrikası, burada işçilerin sadece % 35.1 çok rahat olduğu ifade etmektedir. Buna karşılık 5 - 10 Türk'ün istihdam edilmekte olduğu yerlerde memnunluk % 61.1 oranını bulmaktadır. Bu ölçüye göre işyerini muhakkak surette değiştirmek isteyen işçiler yüksek sayıda Türk'ün çalışmakta oldukları yerler bulunmaktadır. Örneğin 501 - 1000 Türk'ün çalıştığı yerde işyerlerini değiştirmek isteyenlerin oranı % 33.8, bu oran 11 - 30 işçinin çalıştığı yerde sadece % 10.3 dür.

Bavyera'daki metalürji endüstrisindeki işverenler birliğinin yaptırmış olduğu bir araştırma benzer sonuçlar vererek, yabancı işçilerin kaynaşma ve bütünlemenin kolay olduğu küçük işletmeleri tercih ettiklerini ortaya koymuştur. (80)

TABLO : 110

Öğrenim derecesi ve çalışmadan duyulan memnunluk

Öğrenim	Çalışma şartlarından memnun	Şartlar kötü ücret iyi	İş rahat, ücret az	İşini değiştirmek istiyor	Fikri yok, Belirsiz	Toplam
Cahil	10	1	—	1	2	14
	71.4	7.1	—	7.1	14.2	99.8
Okur yazar İlkokul 3	41	3	3	17	9	73
	55.7	4.0	4.0	23.1	12.2	99.0
İlkokul	124	18	14	45	41	242
	51.2	7.4	5.8	18.6	16.9	99.9
Enstitü ve meslek o.	40	7	6	14	9	76
	52.4	9.1	7.8	18.3	11.7	99.3
Ortaokul	29	5	4	15	10	63
	46.0	8.0	6.3	23.8	15.8	99.4
Lise	12	2	—	3	4	21
	57.1	9.5	—	14.3	19.0	99.9
Fakülte	4	—	—	—	—	4
	100.0	—	—	—	—	100.0
Toplam	260	36	27	95	76	494
	52.4	7.3	5.5	19.2	15.6	100.0

Öğrenim açısından bakıldığında, memnunluğun en yüksek oranı, piramidin en alt ve en üst kaidesinde yer almaktadır. Yüksek öğrenim görmüş olanlar % 100 oranında çok memnun oldukları kadar, cahil olanlar da % 71.4 oranında büyük bir memnunluk belirtmektedirler. Bunun sebebi birinci grupun kazandıkları bilgileri daha ileri bir ihtisaslaşmaya doğru geliştirme fırsatını bulmuş olmaları; ikinci grupta, yani cahillerde ise, bilgisizliklerine rağmen emeklerini Türkiye'ye nispetle çok daha fazla değerlendirebilme durumlarıdır.

(80) «Auslaendische Arbeitskraefte», *Erhebung des Vereins der Bayerischen Metallindustrie, 1963*

İş şartlarından en çok yakınanlar enstitü ve meslek okulu mezunları (% 9.1) ile lise mezunları (% 9.5) dır. Bunlarda göze çarpan memnuniyetsizliğin başlıca sebebi, Türkiye'de sahip oldukları sosyal statü ve itibarı kaybedip, salt endüstri işçiliğine uymada güçlük çekmeleridir.

TABLO 111

Sektörler ve memnunluk derecesi

	Çalışma şartlarından memnun	Şartlar kötü ücret iyi	İş rahat, ücret az	İşini değiştirmek istiyor	Fikri yok, Belirsiz	Toplam
Metalürji	111	21	11	42	15	200
	55.5	10.5	5.5	21.0	7.5	100.0
Maden	21	2	4	11	2	40
	52.5	5.0	10.0	27.5	5.0	100.0
Kimya	5	—	1	1	1	8
	62.5	—	12.5	12.5	12.5	100.0
Elektro e.	20	—	1	6	11	39
	51.2	2.5	2.5	15.3	28.1	99.6
Mensucat	19	1	1	6	9	36
	52.6	2.7	2.7	16.6	24.9	99.5
Gıda	14	—	—	9	10	33
	42.4	—	—	27.2	30.0	99.9
İnşaat	56	10	5	18	19	108
	51.8	9.2	4.6	16.6	17.5	99.7
Ulaştırma	5	—	—	1	2	8
	62,5	—	—	12.5	25.0	100.0
Hizmetler	9	1	3	1	7	21
	42.8	4.7	14.2	4.7	33.7	100.1
Belirsi	—	—	1	—	—	1
	—	—	100.0	—	—	100.0
Toplam	260	36	27	95	76	494
	52.4	7.3	5.5	19.2	15.6	100.0

Çalışmadan duyulan memnunluk problemi sektör esasından hareketle ele alındığında, çalışma şartlarından duyulan en yüksek memnunluk payı kimya (% 62.5) ve ulaştırma (% 62.5) sektörlerinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışma şartlarının iyi olmamasına rağmen ücretin yüksekliği övülen sektörün başından metalürji (% 10.5) gelmektedir. Ücretin düşüklüğüne karşılık çalışma şartlarının rahatlığı ile sivrilen sektörler, hizmet (% 14.2) ile kimya (% 12.5) dır. İşlerini muhakkak surette değiştirmek isteyenlerin en yüksek oranı maden (% 27.5) ve gıda endüstrisi

(% 27.2) sektörlerinde rastlanmaktadır. Bu iki sektörde çalışan her dört Türk işçiden bir tanesi işyerini değiştirmek istiyor. Bu dileğin başlıca sebepleri, gıda endüstrisinde daha çok kadın işçilerin istihdam edilmesi, kadınlara ise özellikle bu sektörde verilen ücretlerin son derece düşük olması; öte yandan ise maden sektöründe yeraltı çalışma şekline zirai çevreden gelen bir çok işçinin tahammül etmeyip, bu alanı yüksek ücdetlerin vermiş olduğu cazibeye rağmen terketme dileğidir.

4 — Ücretler :

Endüstri ücret sisteminde işçilerin kadın erkek olması, çalıştıkları sektör, yaptıkları meslek, düz yada kalifiye olmaları, işin nevi, ves. gibi faktörler çok önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa'ya doğru yönelen önemli göç hareketinin asıl dürtücü kuvvetlerinden biri daha yüksek kazanç sağlama hedefi olduğuna göre, bu konuyu etraflı bir şekilde incelemek gerekir. (81)

TABLO 112

Alınan ücretten duyulan tatmin

	Sayı	%
Ediyor	257	52.0
Etmiyor	230	46.6
Belirsiz, cevapsız	7	1.4
	494	99.0

İlk bakışta görüldüğü üzere, işçilerimizin yarısından biraz fazlasının tatmin edilmiş olmasına karşılık (% 52.0), diğer yarısı aldıkları ücretlerden memnun değillerdir. (% 46.4)

TABLO : 113

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre ücretlerden duyulan memnunluk

Cinsiyet	Ücret tatmin ediyor	Ücret tatmin etmiyor	Belirsiz	Toplam
Erkek	234	188	5	427
	54.8	44.0	10	99.8
Kadın	24	41	2	67
	35.8	61.0	3.0	99.8
Eğitim :				
Cahil	9	2	3	14
	64.3	14.3	21.4	100.0

(81) Bu konuya değinen ilginç bir araştırma için bk. Stephanie MÜNKE, Maennerlöhne und Frauenlöhne bei gleicher Arbeit, Ergebnisse von Untersuchungen ausgezaehlter Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, 1963, Teksir edilmiş iki icilt.

Cinsiyet	Ücret tatmin ediyor	Ücret tatmin etmiyor	Belirsiz	Toplam
Okur yazar ve ilkokul 3	35	37	1	73
	47.6	50.4	1.3	99.3
İlkokul	134	108	—	242
	55.4	44.6	—	100.0
Enstitü ve meslek o.	36	40	—	76
	47.1	52.4	—	99.5
Ortaokul	23	37	3	63
	36.3	58.4	4.7	99.4
Lise	16	5	—	21
	76.1	3.8	—	99.9
Fakülte	4	—	—	4
	100.0	—	—	100.0
Belirsiz	1	—	—	1
	100.0	—	—	100.0
Toplam	257	230	7	494
	51.9	46.4	1.4	99.7

İlk göze çarpan özellik kadın işçilerden üçte ikisinin aldıkları ücretlerden şikâyetçi olmalarına karşı (% 62.7), erkeklerde bu oranın sadece (% 44) civarında olmasıdır. Bu durum hukukan «eşit işe, eşit ücret» prensiplerinin kabul edilmesine rağmen, Ortak Pazara dâhil diğer ülkelerde de endüstrideki kadın işçilerine tehlikesiz ve rahat işler verilmesine karşılık daha düşük ücretlerin ödenmesidir. Eğitim durumu ile ilgili olarak konuyu ele aldığımızda ücretlerden duyulan memnunluğun öğrenim derecesi ile paralel yükseldiği görülmektedir. Bu alanda sadece okur yazar olmıyanların yüksek orandaki tatmin edilmiş hali bir istisna teşkil etmektedir. (Fakülte mezunu % 75, lise % 66.7, okur yazar değil % 64.3.

Öğrenim açısından hareket edilince, alınan ücretlerden en az memnun olanlar, ortaokul mezunları arasında bulunmaktadır (% 58.7). Bu grupu hemen takip edenler meslek okulu mezunlarıdır (% 56). Her iki grup mensupları genellikle genç olup, Almanya'ya kısmen öğrenimlerini tamamlamak veya ilerletmek, kısmen de Alman akranları ile aynı seviyede çalışmak üzere gelmişlerdir. Alman işverenlerinin çoğunlukla Türkiye'de teknik meslekî okullarını bitirmiş olanların meslekî bilgilerini tam anlamı ile değerlendirmemeleri, ortaokulu bitirenler de daha uzun bir öğrenim programı takip ettikleri sebeple daha cazip işlere tahsis etmemeleri, intibaksızlık ve memnuniyetsizliklere yol açmaktadır. Araştırmamız çerçevesinde bu durumu bilhassa Heilbronn'da Karl Schmidt, Çelik yatak ve silindir fabrikasında çok canlı olarak gözetlemek fırsatını bulduk. Adı geçen fabrikaya Trabzon'daki erkek sanat enstitüsünün eski bir öğretmeni 49 kişilik sınıfını getirmişti. İlk önceleri tercüman olarak istihdam edilen, daha sonraları ise müesseseyi terk eden bu öğretmenin getirdiği öğrencilerin hepsi kendilerine ödenen ücretlerden çok daha üstün kazanç ve tahsil imkânları ümitleriyle Almanya'ya gelmişlerdi.

TABLO : 114

Sektöre göre ücretten duyulan memnunluk

Cinsiyet	Ücret tatmin ediyor	Ücret tatmin etmiyor	Belirsiz	Toplam
Metalürji	113	89	3	200
	56.5	42.0	1.5	100.0
Maden	16	23	1	40
	40.0	57.5	2.5	100.0
Kimya	7	1	—	8
	87.5	12.5	—	100.0
Elektro e.	18	21	—	39
	46.0	53.7	—	99.7
Mensucat	23	13	—	36
	63.7	36.0	—	99.7
Gıda	9	22	2	33
	27.2	66.6	6.0	99.8
İnşaat	61	46	1	108
	56.4	42.5	0.9	99.8
Ulaştırma	2	6	—	8
	25.0	75.0	—	100.0
Hizmetler	7	14	—	21
	33.3	66.6	—	99.9
Belirsiz	1	—	—	1
	100.0	—	—	100.0
Toplam	257	230	7	494
	52.0	46.6	1.4	99.0

En tatmin edici ücretleri sağlıyan sektörler şunlardır : Kimya endüstrisi (% 87.5) mensucat (% 63.7) ve inşaat sektörü (% 51.4).

Ücret bakımından tatmin edici olmıyan sektörler ise şunlardır : Ulaştırma yani demiryolları (% 75), gıda endüstrisi (% 66.6) ve hizmetler (% 66.6) dir. Ancak hizmetler kategorisi aynı zamanda doktorları da kapsadığından, burada serbest meslek mensuplarının ücretlerden fazlasiyle memnun olduklarını belirtmede ihtiyaç vardır. Bundan başka ücret açısından tatmin edici olmıyan bir diğer sektör de maden (% 57.5) dir.

Ücret politikası konusunda işçilerin gösterdikleri realist görüşe karşı firmanın işçinin çalışmalarını takdir edip etmediği konusundaki soruya çoğunlukla cevap vermişlerdir.

TABLO : 115

İdarenin işçinin çalışmasını takdir derecesi

	Sayı	%
Takdir edildiğine inanıyor	338	68.4
İnanmıyor	115	23.3
Bilmiyor	24	4.9
Belirsiz, cevapsız	18	3.4
	494	100.0

Görülüyor ki örneklemeye giren işçilerin hemen hemen üçte ikisi işvereni temsil eden idarece takdir edildikleri konusunda güven duyguları beslemektedirler (% 68.4). Gerek çalışma şartlarından duyulan memnunluk, gerekse idareye karşı beslenilen güven, esas itibarile Türk işçilerinin bu saikler yerine sağ duyu ile hareket ettiklerini göstermektedir. Bu davranışa karşılık ücret meselesinde - büyük ölçüde yanlış verilen veya anlaşılan bilgiler yüzünden - işçilerin tepkisi bir hayli farklıdır. Böylece görülüyor ki, çalışma durumu ile alınan ücret konusunda duyulan memnunluk bahsinde büyük bir yakınlık bulunmasına karşılık, idareye karşı beslenilen güven daha geniş bir çevreyi kapsamaktadır.

5 — Grup morali :

Örneklememize giren işçilerin önemli bir kısmı münferit bir işgören olarak değil, belli bir düzen ve disipline tabi grup olarak çalışmaktadır. Esasen işçilerimizin büyük çoğunluğunun işçi yurdunda oturmaları, bunların sık örgütlü bir sosyal grubun üyeleri olma durumunu perçinlemektedir. Bu sebeple Türk işçilerinin yeni bilgiler kazanmaları, köklü kanaat ve vaziyet alışlarını değiştirmeleri, grup moralin yüksekliği yada düşüklüğü, başka bir deyimle grup liderliği ile grup dinamizmine bağlıdır. Moral terimi ile bir sosyal grubun bir bütün olarak işlemesi, bu grubun dayanışma ve birlik derecesi «Esprit de Corps» yani ortak ruh hali kastedilmektedir. Bu arada grubun moralini en fazla etkileyen kişi, grup lideridir. Grubun diğer üyelerden çok grup moralini kuvvetlendirmek ve arttırmak sorumluluğu grup liderine düşmektedir.

Müsbet anlamda grup moralini kuvvetlendiren başlıca faktörler şunlardır : Belirli, müsbet hedeflerin varlığı; ikinci plânda gelen ihtiyaçların tatmini; tâyin edilen hedefe doğru ilerleme duygusu; erişmek istenen seviye ile erişilen başarı arasındaki münasebet; grup üyelerinin fedakârlık yada kazanç konusunda içinde bulunduğu eşit durum; özdeşme ve dayanışma duyguların yüksekliği (82).

Türk işçileri istihdam eden firmaların iş disiplini ve objektif olarak yürütülmekte olan endüstri düzeni grup dayanışma derecesine vasıtalı olarak tesir etmektedir. Bu konuda ilk olarak işbaşında gösterilen ilgi ve yardım ölçülmek istenmiştir.

(82) D. Krech ve R. S. Crutchfield, op. cit. *Sh. 410 - 413*

TABLO : 116

İş esnasındaki aksaklık halinde arkadaşına yardım imkânı

	Sayı	%
Evet	404	81.8
Hayır	83	16.8
Bilmiyor	1	0.2
Cevapsız	6	1.2
	494	100.0

Bu dağılımdan anlaşılıyor ki genellikle iş esnasında bir aksaklık belirdiği takdirde, işçiler arkadaşlarının yardımına yetişme imkânına sahiptirler.

Bu yardım faaliyetinde Türklerin kendi soydaşları tarafından özel bir ilgi görüp görmedikleri, daha doğrusu iş vetiresinde milliyet ve menşei farklılıkların hesaba katılıp katılmadığı da ayrıca araştırılmıştır.

TABLO : 117

Bu yardıma kimin katıldığı

	Sayı	%
Yalnız Türkler	48	11.0
Hem Türkler, hem Almanlar	356	89.0
	404	100.0

Bu dağılımın açıkladığı üzere sadece etnik meinşeye dayanan iş arasındaki yardım faaliyeti küçük bir azınlığa hasredilmektedir. İşçilerimizin üçte ikisinden fazlası nötr bir ortam sayılan çalışma alanında teknik icaplara uygun olarak el ele vermektedir. Bu karşılıklı dayanışmanın bir sonucu iş kesiminde grupların sadece etnik menşeiye dayanarak gelişmeyip, karma ekiplerin de teşekkül etme fırsatının doğmasıdır.

TABLO : 118

Sektör esasına göre işte yardım etme imkânı

	Metalürji	Maden	Elektrik	Kimya	Mensucat	Gıda	İnşaat	Ulaştırma	Hizmet	Bel.	Toplam
Yardım eden	156	34	31	8	29	29	91	8	17	1	404
	38.6	8.4	7.7	2.0	7.2	7.2	22.5	2.0	4.2	0.2	100.0
Yardım edemiyen	39	6	8	—	7	4	15	4	—	—	83
	47.0	7.2	9.6	—	8.4	4.8	18.1	4.8	—	—	99.9
Belirsiz	5	—	—	—	—	2	—	—	—	—	7
	71.4	—	—	—	—	28.6	28.6	—	—	—	100.0
Toplam	200	40	39	8	36	33	108	21	1	8	494

Mesleki dayanışma, grup ahengi ve belli bir iş ameliyesine esir kalmama durumunun bir göstergesi sayılabilen «İş sırasında yardım edebilme» keyfiyetine en az imkân tanıyan sektör, metalürjidir (% 47). Bunun sebebi en küçük zaman birimine göre ayarlanmış el, kol veya ayak hareketlerinin hareketli bandla birlikte yürütülmesi zorunluğudur.

Esasen metalürji yabancı işçilerin çalıştırılmakta olduğu çeşitli sektörler arasında en çok rasyonel, karmaşık ve büyük cesamet kaplıyan tesislere sahip olan iş alanıdır. Bu bakımdan işine en yakın arkadaşına yardım edemiyecek kadar derecede bağlı kalma mükellefiyeti, bazı hallerde işçiler arasında yadırganmaktadır.

TABLO 119

Kadın erkek ayırımına göre yardım etme durumu

Cinsiyet	Yardım ediyor	Yardım edemiyor	Belirsiz	Toplam
Erkek	355	66	6	427
	83.0	15.4	1.4	99.8
Kadın	49	17	1	67
	73.0	25.3	0.1	98.4
Toplam	404	83	7	494
	81.8	16.8	1.4	100.0

Kadın erkek ayırımı gözetildiğinde, kadınların erkeklere kıyasla daha az ölçüde yardım edebildikleri, yada yardımdan faydalanma durumunda oldukları görülmektedir. Yardım edebilen kadınların oranı erkeklere kıyasla % 12 daha azdır. Bunun başlıca sebebi kadınların oturarak iş görmeleridir. Karşılıklı yardım imkânı, grup dayanışmasını kuvvetlendiren bir etken olması sebebile, bu imkânlardan yoksun kalma, kadın işçilerin daha az ölçüde diğer arkadaşlarile iş esnasında kaynaşmasına yol açmaktadır. (Kıyaslama için Tablo : 119 bakınız).

Grup üyeleriyle olan kaynaşma derecesi ayrıca kişinin şahsi takdirine bağlı olarak da araştırılmıştır.

TABLO : 120

Beraber çalıştığı arkadaşlarla iyi kaynaşmış bir grup olup olmadığı

	Sayı	%
İyi kaynaşmış durumdayız	386	78.1
Daha iyi olabiliriz	64	13.0
İyi değiliz	38	7.7
Yalnız Türklerle iyiyiz	1	0.2
Belirsiz, cevapsız	5	1.0
	494	100.0

Bu dağılımdan görülüyor ki küçük bir azınlık hariç, işçilerimizin büyük çoğunluğu (78.1 %) iş çevresinde birlikte çalıştığı arkadaşlarla ahenkli bir iş münasebeti

halindedir. Başka bir deyimle bütünleme (İntegration) vetiresi iş alanında müsbet şekilde sonuçlanmış bulunmaktadır.

TABLO 121

Erkek kadın ayırımı ve kaynaşmış bir grup olma durumu

Cinsiyet	Kaynaşmış	Daha iyi olabilir	İyi değil	Yalnız Türkle iyi	Belirsiz	Toplam
Erkek	342	55	25	1	4	427
	80.0	12.8	5.8	0.2	0.8	99.6
Kadın	44	9	13	—	1	67
	65.5	13.4	19.3	—	1.4	99.6
Toplam	386	64	38	1	5	494
	78.1	13.0	7.7	0.2	1.0	100.0

Biraz önce belirtildiği üzere, kısmen çalışma şartlarından ötürü, kısmen de kadın işçilerin, aşırı duygululuk ve alınganlık mizaçları sebebile kadınlar arasındaki kaynaşma, erkeklere kıyasla genel olarak daha zayıftır. İş arkadaşları ile geçinmiyen kadınların oranı % 19.3 olmasına karşılık, bu durum erkeklerde % 5.8 oranında ortaya çıkmaktadır. Bu geçimsizliğin özel bir sebebi de Türk kadın işçilerinin erkeklerden farklı olarak sosyal statü açısından birbirinden hayli farklı sosyal tabakalardan gelmeleri ve çoğunlukla işçilik statüsü ile normal olarak bağdaşmayan bir eğitim görmüş olmalarıdır.

TABLO : 122

Arkadaşlarla kaynaşma hali ve ücretler

Ücretler	İyi kaynamış	Daha iyi olabilir	İyi değil	Yalnız Türklerle iyi	Belirsiz	Toplam
200- 300 DM	26	5	3	—	1	35
	74.3	14.3	8.5	—	2.8	99.9
301- 450 DM	107	18	13	1	1	140
	76.3	12.8	9.2	0.7	0.7	99.7
451- 600 DM	152	24	12	—	2	190
	79.9	12.6	6.3	—	1.0	99.8
601- 700 DM	59	15	3	—	1	78
	75.5	19.2	3.8	—	1.2	99.7
701-1000 DM	37	1	4	—	—	42
	88.0	2.3	9.5	—	—	99.8
1001-1500 DM	1	—	—	—	—	1
	100.0	—	—	—	—	100.0
Belirsiz	4	1	3	—	—	8
	50.0	12.5	37.5	—	—	100.0
Toplam	386	64	38	1	5	494
	78.1	13.0	7.7	0.2	1.0	100.0

Ücret açısından arkadaşlarla kaynaşma hali incelendiğinde, müsbet yönde kaynaşma halinin ücretin yüksekliği ile birlikte arttığı göze çarpmaktadır. Örneğin 200 - 300 DM kazanç sahipleri arasında çok iyi kaynaşmış olanların oranı % 74.3 iken, bu oran 701 - 1000 DM kazanç grubu mensupları arasında % 88 yükselmektedir. Buna karşılık iyi kaynaşmamış olanlar arasında gelir ile grup morali arasında zorunlu bir bağın olmadığı göze çarpmaktadır. Görülüyor ki grup morali gibi değer yargılardan kuvvet alan bir unsuru maddi kazançtan ayrı olarak mütalâa etmek gerekir. Bununla beraber yükselen ücretin ayrıca grubun çalışma şevkini arttıracağını düşünmekte isabet vardır.

TABLO : 123

Birlikte çalıştığı kimselerle nerede görüştüğü

	Sayı	%
Yalnız fabrikada	280	56.7
Başka yerde de	214	43.3
	494	100.0

İşçilerimizin yarısından biraz fazlası (55.7 %), belirli vasıflara sahip etnik bir grup olarak hareket etmekte, zorunlu iş temasları dışında ayrı bir kültüre sahip diğer işçilerle daha etraflı ve şümullü bir arkadaşlık münasebetine girişmekte, buna karşılık grubun diğer yarısı (44.3 %) «Socialisation = sosyal intibak» ı ileri götürmekte samimi çabalar sarfetmektedir.

TABLO : 124

Kadın erkek ayırımına göre arkadaşlık şekilleri

	Yalnız fabrikada görüşüyorlar	Başka yerde de görüşüyorlar	Toplam
Erkek	253	174	427
	59.0	41.0	100.0
Kadın	27	40	67
	40.0	60.0	100.0
Toplam	280	214	494
	55.7	44.3	100.0

Endüstri hayatı hangi ölçüde işbasında sorumlu olarak devam ettirilen arkadaşlığı özel hayata sirayet ettirdiği sorusuna karşı, her iki tarza hemen hemen denk bir dağılım gösterdiği cevabı verilebilir. Şukadar ki iş yerinden başka yerde de arkadaşlıklarını devam ettirenler arasında kadınların oranı, ettirmeyenlere oranla bir misli fazladır. (% 19) Bundan çıkarılabilecek sonuç, bazı kadın işçi grupları arasındaki dayanışmanın hayli kuvvetli ve geniş olduğu ve özel hayatlarını da kapsadıklarıdır.

TABLO : 125

Öğrenim durumuna göre işçilerin arkadaşlık şekilleri

Öğrenim	Arkadaşını yalnız fabrikada görüyor	Başka yerde de gören	Toplam
Cahil	7	6	13
	53.8	46.1	99.9
Okur yazar ve ilkokul 3	48	25	73
	65.4	34.0	99.2
İlkokul	141	102	243
	57.9	41.9	99.8
Enstitü ve Meslek O.	38	38	76
	49.7	49.7	99.4
Ortaokul	33	30	63
	52.1	47.4	99.5
Lise	11	10	21
	52.3	47.6	99.9
Fakülte	1	3	4
	25.0	75.0	100.0
Belirsiz	1	—	1
	100.0	—	100.0
Toplam	280	214	494
	55.7	43.3	100.0

Arkadaşlık şekillerini öğrenim durumu ile kıyasla ele aldığımızda, yazma okuma bilenlerle ilkokulun üçüncü sınıfını bitirmiş grubun birbirlerini işten başka yerde daha az ölçüde gördükleri fark edilmektedir. (% 34.0) Dolayısile her eğitim kategorisine mensup olanlar arasında belli ölçüde bir grup mensubiyet ve bir sosyal statüye doğru yönelen grup yargıların teşekkül ettiği farzolunabilir. Bu eğilim en açık bir şekilde fakülte mezunları arasında göze çarpmaktadır. Dörtte üçü işten başka yerlerde de karşılaşmaktadırlar. Buna benzer şekilde hayli kabarık bir grup olan enstitü ve meslek okulları mezunları da yarı nispetinde arkadaşlıklarını iş dışında devam ettirmektedirler.

TABLO : 126

Nerede görüştükleri

	Sayı	%
Birahane, kahvehane	54	25.0
Yurt veya evde	102	47.0
Gezinti sırasında	56	27.0
Cevapsız	2	1.0
	214	100.0

Türk işçilerinin fabrika dışındaki arkadaşlıkları belli bazı serbest zaman faaliyetlerini birlikte yapmağa tahsis edilmiş olmayıp, daha çok yurt veya evlerde maksatsız sohbet (47 %), çevreyi kollama, gezme (27 %) ve birahane, kahvehanede oturma (25 %) gibi amaçlara yönelmiş bulunmaktadır.

Grup moralini açıklayan diğer önemli bir faktör, işçilerin en isteyerek kiminle çalıştıkları konusudur. Gerçi araştırmamızda Moreno'nun geliştirmiş olduğu sosyometri metotlarına yer vermeğe imkân yoktu. Bununla beraber bazı genel tercihlerin Türk işçilerle ilgili olarak daima belirtilen grup disiplini derecesini millî geleneklerin ışığı altında daha kolaylıkla aydınlatacağı muhakkaktır.

TABLO : 127

Kimlerle en isteyerek birlikte çalıştığı

Yaşlılarla	136	27.5
Akranlarla	226	45.7
Gençlerle	52	10.5
Fark etmez	80	16.3
	494	100.0

Bu dağılımdan yaşlılarla en isteyerek birlikte çalışmak isteyenlerin oranının oldukça yüksek (% 27.5), buna karşılık yaş farkı gözetmeyenlerin de (% 14.0) küçümsenemiyen bir kabarıklıkta olduğu göze çarpmaktadır. Bu tarihlerde yaşı cins, eğitim durumunun da önemli rol oynadığı tabiidir. Esasen işverenlerin de şahsi gözlemlerine dayanarak belirtikleri hususlardan biri Türk'lerin çok süratle bir sözcü seçtikleri, bu sözcünün talep ve emirlerine sıkı sıkıya uydukları, dolayısile menfi veya müsbet anlamda Türk'lerde grup disiplinin diğer yabancı işçi gruplarına nispetle hayli yüksek olduğudur. Bu dayanışmayı perçinleyen sebeplerin başında Türk işçilerinin genellikle asli (Primary) örgütünün kuvvetli olduğu endüstrileşme öncesi bir toplumdan gelmeleri, verilen millî terbiyenin yaş ve tecrübeye öncelik tanıması, dolayısile otoriter bir sevki idareyi övmesi, ferdiyetçiliği geliştirmek üzere fazla çaba sarfedilmemesidir.

TABLO : 128

Cins ve öğrenim durumuna göre kimlerle en isteyerek birlikte çalıştığı

	En çok akranla çalışmak istiyor	En çok gençle çalışmak istiyor	En çok yaşlı ile çalışmak istiyor	Belirsiz	Toplam
Erkek	200	47	115	65	427
	46.8	11.0	26.9	15.4	100.0
Kadın	26	5	21	15	67
	38.8	7.5	31.3	20.0	100.0
Toplam	226	52	136	80	494

Öğrenim	En çok akranla çalışmak istiyor	En çok gençle çalışmak istiyor	En çok yaşlı ile çalışmak istiyor	Fark etmez	Toplam
Cahil	6	2	2	4	14
	42.9	14.3	14.3	28.6	100.0
Okur yazar ve ilkokul 3.	37	3	18	15	73
	50.3	4.0	24.4	20.4	99.1
İlkokul	108	31	68	35	242
	44.6	12.8	28.1	14.8	99.8
Enstitü ve Meslek O.	30	8	31	7	76
	39.3	10.4	40.6	9.1	99.4
Ortaokul	31	7	14	11	63
	49.2	11.1	22.2	16.5	99.0
Lise	13	1	3	4	21
	61.9	4.8	14.3	19.0	100.0
Fakülte	1	—	—	3	4
	25.0	—	—	75.0	100.0
Toplam	226	52	136	80	494
	45.7	10.5	27.5	16.2	99.9

Geleneksel değerlerinden henüz yeni sıyrılan ve ailede pederşahî otoritenin tam çözülmediği bir toplumdan beklenildiği üzere kadınlar, erkeklere nispetle daha çok yaşlı kimselerle çalışmak istemektedirler. (Erkekler % 26.9, kadınlar % 31.3). Bu eğilime paralel olarak akranlar ile gençlerle çalışmağı tercih eden erkekler de kadınlardan hayli fazladır. Akranlarını tercih eden erkekler % 46.8, kadınlar ise sadece % 38.8 dir. Aynı davranış en çok gençlerle çalışmak isteyenlerde göze çarpmaktadır. (Erkekler % 11.0, kadınlar % 7.5). Buna karşılık eğitim durumu ile tercih edilen yaş grubu arasında doğrudan doğruya fazla anlamlı bir ilinti yoktur. Öyle olmakla beraber eğitim durumu yükseldiği nispetde, iş alanların daha çok akranları ile birlikte çalışmak istedikleri göze çarpmaktadır. (Ortaokul % 49.2, lise % 61.9). Bu durumu kısmen iş alanında eşit durumda olan kimselerin rekabet sonucunda tesbit edilecek üstün vasıflarının nefislerine karşı olan güvenlerini kuvvetlendireceği şeklinde izah etmek mümkündür.

Türk işçilerinin içinde bulundukları yabancı çevrenin özelliklerine uymağa çalışanlar arasında ayrı millete mensup hangi grup işçilerle en fazla uyuşabildikleri, gerek yeni bir kültürü benimseme, gerekse mensup oldukları asıl kültür çevresine yakın olan diğer kültür çevreleriyle birlikte bir nevi dayanışma cephesi teşkil etmeleri bakımından ilgi çekicidir. Sürekli veya geçici göç hareketlerinin en tipik belirtilerinden biri, *düşük* statüye mensup grupların gittikleri toplumda *yüksek* statüye mensup gruplara karşı en fazla yakınlık gösterme eğilimidir. Yüksek statü sahibi ise pek tabii o ülkenin asıl sahipleridir (83). Dolayısiyle kurulan arkadaşlık, gelişen «Socialisation» vetiresinde şahsi sempatilerden çok, üstün sayılan grupla özleşme, yani değer yargıları kullanma suretiyle yeni toplum tarafından «kabul edilme» dileği hâkimdir. Nitekim Türk işçilerine tanışma fırsatı buldukları ölçüde hangi millete mensup yabancı işçi ile en çok anlaştıkları sorusuna büyük çoğunluk misafir bulundukları ülkenin işçilerini, yani Almanları göstermişlerdir.

(89) Danckwortt Dieter, *Probleme der Anpassung an eine fremde Kultur, Köln, 1959, Sh. 168 ves.*

TABLO : 129

En çok anlaştıkları yabancı işçi

	Sayı	%
Alman	311	63.0
İtalyan	39	7.9
İspanyol	26	5.3
Yunanlı	29	5.9
Yugoslav	7	1.4
Herkesle	14	2.8
Diğer milletlere mensup	6	1.2
Hiçbiri ile	49	9.9
Cevapsız	13	2.6
	494	100.0

Bu tabloda görüldüğü üzere memleketde söz sahibi olan yerli unsurlarla anlaşma dileği işçilerimizin üçte ikisine yakınını ilgilendirmektedir. (% 63.0) Buna karşılık ortak bir Akdeniz uygarlığının geliştirmiş olduğu gelenekler, alışkanlıkları, zevkler sebebiyle, Akdeniz ülkelerine mensup gruplardan biri ile anlaşma eğilimi oldukça küçük oranlarda gerçekleşmiş sayılır. Bu arada hiç biri ile anlaşamıyan, dolayısiyle tam anlamı ile kendi kabuğuna çekilmiş ve gittiği dış alemle beşeri bir bağ kuramıyan grup oldukça kabarıktır. (% 9.9) Bunların yaş ve meslek durumları çekingenliklerini kısmen açıklayan değişkenler sayılabilir.

TABLO : 130

Erkek kadın ayırımına göre en çok hangi yabancı işçi ile anlaştıkları

Cinsiyet	Alman	İtalyan	İspanyol	Yunanlı	Yugoslav	Hepsi ile	Diğer milletlerle	Hiç biri	Cevapsız	Toplam
Erkek	263	39	23	25	7	11	4	43	12	427
	61.5	9.1	5.3	5.8	1.6	2.5	0.9	10.0	2.8	99.5
Kadın	48	—	3	4	—	3	2	6	1	67
	71.5	—	4.4	5.9	—	4.4	2.9	8.9	1.4	99.4
Toplam	311	39	26	29	7	14	6	49	13	494
	63.0	7.9	5.3	5.9	1.4	2.8	1.2	9.9	2.6	100.0

İlk bakışta farkedileceği üzere gerek erkekler (% 61.5), gerekse kadınlar (% 71.5) en yüksek oranda gittikleri ülkenin asıl sahipleri olan Almanlarla en iyi anlaşmaktadırlar. Almanlardan sonra ise erkekler sıra ile İtalyanlarla (% 9.1), İspanyollar (% 5.3) ve Yunanlılar (% 5.8) ile en iyi şekilde anlaşmaktadırlar. Bu eğilim bir kere daha ortak bir Akdeniz çevresinin yaratmış olduğu müsait psikolojik zemine işaret etmektedir. Kadın işçiler, erkeklerden farklı olarak Almanlardan sonra en çok Yunanlılarla (% 5.9) ve İspanyollarla (% 4.4) anlaşmaktadırlar. Hiç kimse ile anlaşamayan ve dolayısiyle kendi kabuğuna çekilmiş olarak yaşıyan grupun oranı, erkeklerle kadınlar arasında hemen hemen eşit bir oranı bulmaktadır. (Erkeklerde % 10, kadınlarda % 8.9)

TABLO : 131

Öğrenim durumuna göre en çok anlaştıkları yabancı işçi ile dostluk kurma

Öğretim	Alman	İtalyan	İspanyol	Yunanlı	Yugoslav	Hepsi ile	Diğer millet	Hiç biri	Belirsiz	Toplam
Cahil	8	1	—	—	—	—	—	4	—	13
	61.5	7.6	—	—	—	—	—	30.7	—	99.8
Okur yazar ve ilkokul 3	42	3	3	4	1	3	—	13	4	73
	57.1	4.0	4.0	5.4	1.3	4.0	—	17.6	5.4	98.8
İlkokul	157	24	11	9	4	6	1	23	8	243
	64.5	9.8	4.5	3.6	1.6	2.4	0.4	9.4	3.2	99.4
Enstitü ve meslek o	46	6	8	5	—	3	2	6	—	76
	60.2	7.8	10.4	6.5	—	3.9	2.6	7.8	—	99.2
Ortaokul	40	5	3	7	—	2	2	3	1	63
	63.2	7.9	4.7	11.0	—	3.1	3.1	4.7	1.5	99.2
Lise	14	—	1	3	2	—	1	—	—	21
	66.6	—	4.7	14.2	9.5	—	4.7	—	—	99.7
Fakülte	3	—	—	1	—	—	—	—	—	4
	75.0	—	—	25.0	—	—	—	—	—	100.0
Belirsiz	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1
	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0
Toplam	311	39	26	29	7	14	6	49	13	494
	63.0	7.9	5.3	5.9	1.4	2.8	2.1	9.9	2.6	100.0

Eğitim açısından bakıldığında ilk göze çarpan husus - beklenileceği üzere - yazma okuma bilmeyenlerin yakın iş temasında bulundukları Almanlardan başka bir yabancı millet ile temas kurmamalarıdır; bu grup arasında hiç bir milletle temas kurmayanların en yüksek oranına rastlanmaktadır. (% 30.7) keza hiç bir milletle anlaşamıyan ikinci kabarık grup, eğitim merdiveninin alt kademesinde yer alan okur yazarlardır. (% 17.6) Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte fertler daha geniş bir ufka sahip olup, hoşgörürlükleri artmaktadır. Nitekim Yunanlılarla dostluk eğilimi, eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte artmaktadır. Başka bir deyimle yerli halk, yani Almanlarla en iyi anlaştıklarını beyan edenlerin, bütün eğitim kategorilerine mensup olmalarına karşılık, diğer milletlerle anlaşanlar daha yoğun ölçüde ilkokul seviyesinden itibaren başlamaktadır.

Yabancı işgücünün sosyal ve kültürel intibak (Uyma) sorusu ile uzun boylu meşgul olan Havana Konferansı, özellikle yeni gelenlerin kendi soydaşları ile birlikte oturmağa devam ettikleri sürede, intibakın asgari ölçüye indiğini ve iki tarafın, yani misafir işçilerle ev sahibi ülke halkının yan yana, fakat birbirinden habersiz adeta bir «Co-existence» (Birlikte yaşama) tarzına devam ettirdiklerini tesbit etmiştir. Bu bakımdan işbaşında başka milletlerle devam ettirilen arkadaşlık dahi etkili olmamaktadır. Zira akşamları kendi soydaşlarının çevresine dönen işçi, anavatanında ailesi ve geleneksel yolu ile benimsemiş olduğu alışkanlıklarını ve va-

ziyet alışlarını devam ettirmektedir. Bu bakımdan yabancı işçilerin toplu bir halde ikamet etmeleri başkaları ile anlaşmaları hususunda ciddi bir engel teşkil etmektedir. (84)

Endüstri sosyolojisi çerçevesinde etraflı bir şekilde işlenen konulardan biri, işçi ile idare arasındaki gerginliğin asgari bir ölçüye indirilmesidir. İş başında ortaya çıkan bu gerginlikler genellikle işçinin başındaki ustabaşı, âmir, şefle olan münasebetinden doğmaktadır. Günlük temaslar sonucunda ortaya çıkan anlaşmazlık çoğu defa müessesenin sevki idare kademesinde bulunan idarecilerin ustabaşılarına oynamaları gereken roller bakımından verdikleri yetersiz hazırlıkla da ilgilidir. Âmir, ustabaşı„ bir bakıma «ortadaki adam» dır. Başka bir deyimle karşımızda iki yöne bakabilen, müesseseleştirilmiş bir kişi vardır. Kütle istihsali yapan her endüstride ustabaşı her gün 1) sorumlu bulunduğu hat (Line) idareci, 2) teşkilâtın büyüklüğüne göre sayısı bir ilâ on iki arasında değişen, uzman teknisiyenlerle, 3) bölümünün bağlı bulunduğu şube başkanı, 4) doğrudan doğruya nezaret ettiği kısım âmirleri (Grup liderleri, ustabaşı yardımcısı ves.), 5) 10 - 300 arasında değişen işçiler ve nihayet 6) sendika liderleriyle temas halinde bulunmaktadır. (85) Yabancı işçilerin çalıştığı yerde bunlara ayrıca tercümanla olan münasebeti de eklemek gerekir. Bu kadar çeşitli temasları olan «arabulucunun» çoğu defa belirli bir cepheye sahip olmaması, ustabaşının endüstri düzeni içindeki kişisel sorumudur. Öte yandan kadın başında çalışan düz veya kalifiye işçi ile tek sözlü veya işaretli teması kuran, emir veren, fazla mesai dağıtan yine bu kişidir. Bu itibarla örneklerimize giren işçilerimizin kendi kaderleri ile olan yakın ilgisi dolayısiyle çok büyük nüfuza karışan «Meister, Polier, Vorarbeiter» hakkındaki düşünceleri hayli önemlidir.

TABLO : 132

İşçilerin âmirleri hakkındaki kanaatleri

	Sayı	%
İyi vasıfların hepsi :		
Hak yemez bilgili, işçileri korur, Türk işçisine karşı özel itina gösterir, her bakımdan iyi ve üstün insan	401	81.2
Kötü vasıfların hepsi :		
İltimascı, sert, Türk işçisine karşı kötü davranıyor, hak arayınca Türkiye'ye gidin diyor	61	12.4
Cevapsız	32	6.5
	494	100.1

Bu tabloda en ilginç husus, işçilerimizin beşte dördünün (% 81.2) bağlı bulundukları âmirlerine karşı takdir ve hayranlık duyguları beslemekte, onu kendilerinden daha üstün ve bilgili olmakla beraber haklarını koruyan bir işçi olarak görmeleridir. Âmirlerinden açıkça şikâyet eden işçilerin normal bir ölçüyü aşmaması çalışma ikliminin olağanüstü doyurucu olduğunu gösteren bir delildir.

(84) *Agne Lundquist,* Hungarian Refugees in Sweden, *The National Labour Market Board, 1960*

(85) Fritz J. Roethlisberger, The Foreman : «Man in the Middle», Harvard Business Reviev, *23 : 285 - 294 (İlkbahar 1945)*

Alman ustabaşı ve âmirlerin işçiler tarafından bu derece takdir edilip, sevilmesinin önemli bir sebebi bu grupun eğitim sisteminde aranılmalıdır. Federal Almanya'da uzun yıllar boyunca zümre toplumunun bir mirası olarak güç ve engelli imtihanlara tabi tutulan usta ve âmirlik mevkiileri, bugün kademeli ve çok etraflı bir meslekî eğitim sistemi sayesinde son derece yüksek bir sosyal itibara sahiptirler. Endüstride kilit mevkiileri işgal eden bu kalifiye işçi grupu daha doğrusu teknisiyenlerde, sadece üstün ihtisas değil, aynı zamanda birlikte çalıştıkları insanlara karşı gerçek bir anlayış göstermek, isabetli beşeri münasebetler devam ettirmek hasleti de aranmaktadır. Yukarıdaki dağılım, yabancı işçilerin dahi - aradaki haberleşme güçlüklerine rağmen - bu âmirlerde aranılan vasıfların geniş ölçüde bulunduğunu göstermektedir.

TABLO : 133

Kadın erkek işçilerin direkt âmirleri hakkındaki kanaatleri

Cinsiyet	Bütün iyi vasıflar	Yalnız kötü vasıflar	Cevapsız	Toplam
Erkek	350	49	28	427
	81.5	11.4	6.3	99.2
Kadın	51	12	4	67
	76.5	17.8	5.9	100.2
Toplam	401	61	32	494
	81.2	12.4	6.5	100.1

İşçilerin âmirleri hakkındaki kanaatlerini kadın erkek ayırımına göre değerlendirdiğimiz zaman, âmirlerinde sadece iyi ve âdil vasıflar bulan erkek işçilerin kadın işçilerine kıyasla hafif ölçüde daha fazla olduğu görülmektedir. Başka bir deyimle, kadın işçileri, erkeklere kıyasla dörtte bir oranında daha fazlasile âmirlerinin sertliğinden şikâyet etmektedirler. Bunun başlıca sebebi, kadın işçilerin önemli bir kısmının daha önce endüstri hayatında çalışmadıkları, Almanya'ya tecrübesiz birer evkadını olarak gelmeleri, sıkı bir çalışma disiplinine dayanan iş hayatının tadsızlıklarından kısmen âmirlerini sorumlu görmeleridir. Erkek işçiler ise iş ortamını daha nötr bir alan, âmirlerini de daha tarafsız kişiler olarak görmektedirler.

Federal Almanya'da uzun yıllar boyunca zümre toplumunun bir mirası olarak güç ve engelli imtihanlara tabi tutulan usta ve âmirlik mevkiileri, bugün kademeli ve çok etraflı bir meslekî eğitim sistemi sayesinde son derece geliştirilmiştir. Endüstride kilit mevkileri işgal eden bu kalifiye işçi grubu, daha doğrusu teknisiyenler, sadece önemli teknik görevler ifa ediyorlar.

Bu arada gün geçtikçe ağırlık kazanan haberleşme usullerinin tesirliliği kendini üst - alt münasebetlerinde de göstermektedir. Genel olarak sık sık temas halinde bulunan işçi ve usta başılar aynı terimleri kullandıkları için kolayca anlaşabiliyorlar. Kullanılan terimler aynı anlamı taşımakta, bazen sembollere dayanmakta ve muţad işlemleri kastetmektedir. Ancak hiyerarşik kademelerde ara açıldığı ölçüde, anlaşma imkânı azalmaktadır. (86) Yabancı işçilerde durum bu arada önemli bir ayrılık gös-

(86) *International Joint Seminar,* Attitudes and Methods of Communication, *OECD, Sh. 77 London, 26 Şubat - 2 Mart 1962*

termektedir, zira burada dil ayrılığı sebebile tek kademe arasında bile ancak vasıtalı bir haberleşme mümkün olmaktadır. İşçinin şevklenmesi ve problemlerinin anlaşılması bakımından olağanüstü büyük bir önem taşıyan haberleşme konusunda iş alanların tepkisi ilgiye değer.

TABLO : 134

Haberleşme ile ilgili olarak nezaretçiden beklenilenler

	Sayı	%
İşçilerle fazla konuşulmasını istemeyenler	155	31.4
İşçilerle konuşulmasını isteyenler	182	36.8
Belirsiz, cevapsız	157	31.6
	494	99.8

Burada görülüyor ki arada ciddi bir haberleşme engeli olduğu halde işçilerimizin üçte birinden fazlası müessese ile gerçek anlaşma bir bağ kurabilmiş olmak için nezaret edenlerle konuşmak, anlaşmak ihtiyacındadırlar. Bu ihtiyacın fazlası ile duyulması kendini özellikle büyük çapta mihanikileşmiş endüstrilerde göstermektedir. Günümüzün fabrika hayatında bütün çalışma sonuçları sırf verimliliğe göre ayarlanmış bir emir - icraat esasına göre şekillendirilmiştir. Bu sistem, vasıtalı olarak haberleşmeyi asgariye indirmektedir. Oysa ki gittikçe uygulama alanına karışan otomasyon ve Cybernetic sistemlere rağmen, fert ve grupların psikolojik ihtiyaçları a) olup bitenler hakkında haber alma ve b) Haberleşmede faal bir rol alma mihrakı etrafında toplanmaktadır. (87)

TABLO : 135

Kadın erkek ayırımına göre işçinin nezaretçiden bekledikleri

Cinsiyet	İşçi ile konuşulmasını istemeyenler	İşçi ile konuşulmasını İstiyenler	Belirsiz	Toplam
Erkek	140	153	134	427
	32.7	35.8	31.3	99.8
Kadın	15	29	23	67
	22.3	43.2	34.2	99.7
Toplam	155	182	157	494
	31.4	36.8	31.6	99.8

Görüldüğü üzere erkek işçilerin kendi sorunları ile başa çıkabilme kabiliyetleri kendisini bu alanda da açıkça göstermektedir. Nezaretçinin işçi ile konuşmasını isteyen kadınlar (% 43.2), süküneti tercih edenlerden (% 22.3) hemen hemen bir misli fazladır. Bu arada cevap veremeyen, başka bir deyimle bu konuda belirmiş bir kanaati olmayanların yüksek oranı dikkati çekmektedir. (% 31.6) Bu konuda da kadın işçiler erkeklere kıyasla daha az ölçüde belirgin bir kanaat sahibi oldukları görülmektedir.

(87) OECD raporu, Sh. 22 - 29

TABLO : 136

İşçilerin Türkiye'deki son meslek esasına göre nezaretçiden bekledikleri

Beklenilen	Serbest meslek	Sevk ve idare	Satış	Tarım	Maden	Ulaştırma	Küçük sanat	İstihsal ameliyesi	Hizmet	Belirsiz	Toplam
	9	11	9	13	2	15	35	41	9	11	155
İşçi ile fazla konuşmasın	5.8	7.0	5.8	8.3	1.2	9.6	22.5	26.4	5.8	7.0	99.4
	13	14	7	20	3	17	41	43	4	20	182
İşçi ile konuşsun	7.1	7.7	3.8	11.0	1.6	9.3	22.5	23.6	2.2	11.0	99.8
	4	10	8	11	8	15	28	41	7	25	157
Belirsiz	2.5	6.3	5.0	6.9	5.0	9.5	17.8	26.0	4.4	15.9	99.3
	26	35	24	44	13	47	104	125	20	56	494
Toplam	5.2	7.0	4.8	8.8	2.6	9.5	20.8	25.3	4.2	11.2	99.4

Meslek esasına göre işçinin fikir teatisinde bulunma ihtiyacını tesbit etmeğe kalkıştığımız zaman, küçük sanat mensuplarının eşit oranda nezaretçiden teşvik edici sözler bekledikleri yada kendi kendilerine yettikleri görülmektedir. (Her iki kategori % 22.5 oranında) Endüstri düzenine henüz yeni intibak etmiş olan tarım mensuplarında konuşsun diyenler küçük bir ölçüde de olsa, çoğunluktadır. (Konuşsun % 11.0, konuşmasın 8.3 %). İstihsal ameliyesi işçileri aksine kendi kendilerine daha kolaylıkla yetebilmektedir.

En fazla âmiri ile şahsi bir temas kurmağa istekli meslek grubu bir kısım istihsal ameliyesi işçilerle, tarım sektörüne mensup olanlarla düz işçilerdir. Bu davranış henüz sınai hayatın anonim münasebetlerine tam alışmamış kimselerin tepkisini temsil etmektedir. Buna karşılık gördüğü eğitim sebebile görevini bağımsız şekilde ifa etmeğe alıştırılmış olan hizmet grubu, kendilerile konuşulmamasını tercih etmektedir. (Konuşulmasını istemeyen % 5.8, konuşulsun isteyen % 2.2).

7 — Çalışma sözleşmelerinin uygulanışı :

1961 yılına kadar özel yollar ve aracılık teşebbüsleriyle Almanya'ya gitmiş olan işçiler, o tarihten bu yana, memleketimizde Çalışma Bakanlığına bğalı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Dış Talepler nÜitesi ile Alman İrtibat Bürosu tarafından birlikte hazırlanan çalışma sözleşmeleri vasıtasile yurt dışına gitmektedir. Anlaşma gereğince iki dilde düzenlenmesi gereken bu sözleşmelerin basılı ve sonradan doldurulmak üzere açık bırakılmış konuları vardır. Bazı sözleşmelerde bu açık bırakılan konular sadece Alman dilinde yazılmaktadır.

TABLO : 137

Çalışma sözleşmelerinin yazılmış olduğu diller

	Sayı	%
Yalnız Türkçe	46	9.3
Yalnız Almanca	31	6.3
Hem Türkçe, hem Almanca	362	73.3
Mukavelesiz	13	2.6
Bilmiyor	6	1.2
Anlamsız, cevapsız	36	7.3
	494	100.0

Bu dağılım bir kısım işçinin elinde yalnız Almanca veya Türkçe yazılı sözleşmenin bulunduğunu göstermektedir. Ancak mesele sadece kullanılan dilden ibaret değildir. İ. İ. B. K.ı çalışma sözleşmelerinin imzasında, onar kişilik işçi adayı gruplarına belli başlı hükümler konusunda sadece 10 - 15 dakikalık bir izahat vermekle yetinmektedir. Ayrıca aydınlanabilecekleri bir büro veya makam yoktur. Bundan başka sözleşme «Akort», ves. gibi sosyal hukuka ait teknik terimlerden ibaret bir dilde yazılmış olup, bu metin işçi tarafından ancak büyük güçlükle anlaşılabilmektedir. Üstelik bazı Alman firmaları sözleşme sahiplerine Almanya'ya geldikten sonra yeniden ve tek taraflı olarak değerlendirilmiş mukaveleler imzalatmaktadırlar (88).

TABLO : 138

Çalışma sözleşmesi hakkındaki kanaatler

	Sayı	%
Tamamen uygulanıyor	218	44.1
Uygulanmıyor	153	33.0
Kısmen uygulanıyor	3	0.6
Yeni yapılan mukavelede yalnız kısmen uygulanıyor	1	0.2
Uygulanıyor, fakat diğer yabancı işçiler daha üstün haklara sahip	3	0.6
Hem uygulanmıyor, hemde diğer yabancı işçiler daha üstün haklara sahip	5	1.0
Mukaveleyi okumadan veya anlamadan imzaladım	20	4.1
Mukavelesiz geldi	54	10.9
Anlamsız	37	7.5
	494	100.0

Bu tablonun gösterdiği üzere sözleşmenin uygulanışından fazlasile memnun olanların oranı (% 44.1), yarıya yakın olmasına karşılık, bu sözleşmenin hiç bir değer taşımadığını ifade edenler de örneklemeye girenlerin üçte birini teşkil etmektedir (% 34.0).

Sözleşmenin uygulanmamasının sebepleri de etraflı bir şekilde tahlile değer.

(88) *Örneklememize giren Donauwörth şehrinde WMB firması, istihdam etmiş olduğu bütün işçilerin Türkiye'de düzenlenen mukavelelerini iptal edip, onlara yeni ve daha düşük yevmiyeli mukaveleler imzalatmıştır. Buna benzer olaylar basın röportajlarında da geçmektedir : «Ford fabrikasından Zeki Kahtan : «Buraya gelmek için İ. İ. B. K. vasıtasiyle bir anlaşma imzalıyoruz tamam mı.... Bir de buraya gelince yeniden ve sırf Almanca olmak üzere bir anlaşma daha imzalatıyorlar. Amma bu anlaşmalar tamamiyle tek taraflı, yani Almanlar istedikleri gibi herşeyi kendi lehlerine tatbik ediveriyorlar.» (Yeni Sabat, 26 Şubat 1964); buna benzer bir durum Hamm şehri yakınında Hessen Kasabasındaki maden kuyusuna inen bir asansör üzerine düşen çelik kablo yüzünden ölen 5 işçinin başına gelmiştir. Heitkamp inşaat firması ile imzaladıkları sözleşmede bu işçilerin inşaat işlerinde istihdam edilecekleri yazılı olmasına karşılık, adı geçen firma bu işçileri yeraltında 1000 metre derinlikte dekovil hattı döşemek üzere kullanmıştır. İşçilere bildirilmeyen husus, bu firmanın «Yer üstü ve altı» inşaat işleri taahhüt etmesidir. (Milliyet, 28/3/1964.*

TABLO : 139

Sözleşmenin yemek, mesken ve ücretle ilgili uygulanışı

	Sayı	%
Yalnız yemekle ilgili şartlar uygulanmıyor	4	0.8
Yalnız meskenle ilgili şartlar uygulanmıyor	20	4.1
Yalnız ücretle ilgili şartlar uygulanmıyor	68	13.8
Yalnız yemek ve meskenle ilgili şartlar uygulanmıyor	4	0.8
Yalnız yemek ve ücretle ilgili şartlar uygulanmıyor	2	0.4
Yalnız yemek ve meskenle ilgili şartlar uygulanmıyor	3	0.6
Başka uygulanmıyanlar da var	1	0.2
Bu konu ile ilgili şikâyetleri olmıyanlar	392	79.4
	494	100.1

Bu tablonun açıklandığı üzere mesken, yemek ve ücretle ilgili şartları arasında en fazla şikâyete yol açan husus *ücretlerle* ilgili olanıdır. Bunun da başlıca sebebi işçilerimizin «Akort» (Parça veya kilo, ves. başına) çalışmak sistemini bilmemeleri, sözleşmede «Akort» olarak belirtilen bir saat üreticini sabit ve verime bakmaksızın garanti edilen bir taahhüt olarak farzetmeleri hele «Grup akort» çerçevesinde kişinin kendi randımanından başka, diğerlerinin de hesaba katıldığını bilmemesidir.

TABLO : 140

Sözleşmenin iş nevi, işe son verme izin ve tatillerle ilgili uygulanışı

	Sayı	%
Yalnız işçi nevi ve niteliği ile ilgili şartlar uygulanmıyor	30	6.1
İşe son verilmesi ile ilgili şartlar uygulanmıyor	1	0.2
İzin ve tatillerle ilgili şartlar uygulanmıyor	4	0.8
Yalnız işin nevi ve niteliği ile işe son verme ile ilgili şartlar uygulanmıyor	3	0.6
Bu konuda şikâyetçi olmıyanlar	456	92.3
	494	100.0

En çok şikâyetlere yol açan şartlar, sözleşmede belirtilen işin nevi ve niteliği ile ilgili olanlardır. Sonuç olarak görülüyor ki şikâyetlerin anlamlı bir oranını toplayan konular, *ücret* ve *işin niteliği* ve *nevi* ile ilgili ilgili meselelerdir. Bu arada sözleşmenin uygulanamadığını belirten işçilerin somut sorular karşısında şikâyetlerinin açık ve kesin bir şekilde ifade edemedikleri de göze çarpmaktadır. Bir bakıma denilebilir ki, yabancı bir ülkede ağır bir dil barajı karşısında çalışmaktan ötürü içinde bulundukları menfi ruh hali birçok işçimizi bir nevi «Aldatılmış olma psikozu» içine atmaktadır. İşçilere gerek sözleşmenin imzalanması, gerekse Almanya'daki uygulanışı mânasında verebilecek olan çeşitli açıklamalar gerçek bir sebep göstermeksizin devamlı surette Alman'lar tarafından aldatıldıklarını şeklindeki güvensizlik duygularının önemli surette azaltacakları muhakkaktır.

Bu konuda önemli rol oynıyan diğer bir faktör de çalışma sözleşmesinin kontrolünü ve şikâyetleri karşılama ve değerlendirme görüşünün bellibaşlı bir sahibe kavuşturulmamış olmasıdır. Bu hususta işçilerin tepkisi de ilgiye değer.

TABLO : 141

Sözleşmenin kontrol ve değerlendirme görevinin nasıl yürütüldüğü

	Sayı	%
İdare (personel şefi dâhil)	146	29.6
Mahallî sendika	23	4.7
Mütercim	124	25.1
Konsolosluk	12	2.4
Çalışma Müdürlüğü (Arbeitsamt)	11	2.2
Direkt âmir (Meister, başhemşire)	10	2.0
Kime başvurulacağını bilmiyor	85	7.2
Anlamlı başka cevap	12	2.4
Dil bilmediğinden şikâyetini ifade edemiyor	3	0.6
Türk Danış ve Türk işçi dernekleri	16	3.2
Cevapsız	52	10.5
	494	99.9

Bu konuda ilk göze çarpan özellik, işçilerin sözleşmenin kontrolünü, iş akdinin bir tarafından, yani işveren temsil eden idare yada personel şefinden (% 29.6) beklemeleridir. Bu tepkiden anlaşılıyor ki işçi sözleşmenin kontrolü ile şikâyetleri karşılayan makam arasındaki ayırımı dahi yapamamaktadır (89).

İşçilerin kontrol ve şikâyetleri karşılama görevini taşıyan ikinci grup olarak mütercimleri (% 25.1) görmeleri, aynı hatalı davranışın bir sonucudur. Gerçekten yabancı işçilerin statü ve çalışmalarında olağanüstü büyük bir rol oynayan mütercimlerin durumunu da işçilerimiz, tıpkı işverenin şahsında olduğu gibi, açık bir şekilde görememektedirler. Mütercim, bir yandan işverenin emirlerini alt kademelere, öte yandan işçilerin dilek ve şikâyetlerini üst kademelere nakletme görevini taşıdığı cihetle, «Ne İsa, ne de Musa» yı memnun edemiyeceği bir çıkmazdadır. Bu güç duruma ayrıca bazı mütercimlerin işçinin sırtından bazı menfaatler çıkarmağa çalıştıklarını ekleyecek olursak, Türk işçisinin çoğu defa kendisinin de kavrıyamadığı anlaşılmaz davranışı daha iyi aydınlanmaktadır.

Almanya'daki tercümanların bir kısmı, Türk tabiiyetinde olan ve olmayan Rum, Ermeni gibi azınlık mensupları ile bitirme imtihanlarını henüz vermemiş yada yeni mezun olduğu halde Almanya'da kalmak istiyen yüksek tahsil yapmış Türk

(89) *Almanya'daki Türk işçilerinin meselelerile meşgul olan Türk Danış ın yayınlamakta olduğu «Haberleşme» Bülteninin Ekim 1963 tarihli II ci sayısından bir örnek alalım : «Biz 40 kişilik bir kafile olarak «Wissler» fabrikasında 5 aydan beri çalışmaktayız. Bize İstanbul'da saat ücreti 2.45 DM, fazla mesai 3.06 DM, Cumartesi ve Pazar günleri için de 3.67 DM. üzerinden mukavele imzalattılar. Amma maalesef bu para bize verilmiyor. Ayda 172 saat normal mesai yerine biz ayda 300 saat çalışıyoruz. Bu fazla mesaimiz de normal mesai gibi 2.45 DM den ödeniyor. Bir türlü hakkımızı arıyamıyoruz. Hakkımızı aramak için bize yol gösteriniz. Candan temenni ediyoruz. Nereye kayıt olmamız icab ediyor ? Biz hepimiz, haklarımızı arıyacak bir sendikaya kayıt olmak istiyoruz. Mektubumuza bir cevap bekler, bize bir yol göstermenizi candan rica ederiz.*

Süleyman Çamlıdere, (8754) Grosstheim, Babenhaeuser STR. 4, Mektubun tarihi : 13 Ekim 1963

gençleridir. Birinci grupta bulunanların Türkçe ve Almanca dil bilgileri sınırlı olduğu için işçilerin dertlerini pek halledememektedirler. (90)

İkinci grup tercümanlar ise işçilerle özdeşmemek için onlar arasına fazla karışmamakta, üstünlük taslamakta, öğrenim farkı sebebile dertlerini etkili şekilde yansıtamamaktadırlar.

Bu iki tip tercümandan başka bazı firmalar Almanca bilen işçilerden de tercüman olarak faydalanmaktadır. İşçilikten yetişme bu tip tercümanlar genellikle ancak işverenin dilediği hal ve zamanlarda tercümanlık yapabilmektedirler. (91). İşçileri tatmin bakımından en sevilen ve beğenilen işçi çevresinden gelen tercümanlardır.

Bu davranışı başka bir açıdan doğrulmak amacile örneklemeye giren işçilere bir sıkıntıları olduğu vakit, kime ilk önce baş vurdukları sorulmuştur. Bu alanda da müesseselerden çok kişisel bağlar yolu ile bildikleri şahısları, başka bir deyimle devamlı bir yüz yüze karşı temasta bulundukları kimselerin ağır bastığı göze çarpmaktadır.

TABLO : 142

Sıkıntı zamanında başvurulan şahıs ve yerler

	Sayı	%
En tecrübeli iş arkadaşı	103	20.9
Fabrika idaresi (buna yurt müdürü dâhil)	104	21.1
Türk Danış	15	3.0
Konsolosluk	58	11.7
Almanya'ya yerleşmiş Türk'e	8	1.6
Mütercime	155	31.4
Direkt âmire	26	5.3
Hiç kimseye	12	2.4
Kime başvurulacağını bilmiyor	2	0.4
Sendika	3	0.6
Cevapsız	8	1.6
	494	100.0

Burada da görüldüğü üzere işçinin vasıtasız temas halinde bulunduğu mütercim (% 31.4), fabrika idarecisi (% 20.9) sıkıntı halinde başvuracağı şahıslar olmak-

(90) *Bu tip tercümanlara basından bir örnek :*
«Burada işçileri dinlemek için her yerde bir tercüman var. Var amma çoğunlukla hepsi de Rum vatandaştır. Zaten Türkçe bildikleri yok. Almanca'dan da haberleri yok. Vallahi bir derdin olup da onun tercümanlığına düşmemek için bütün gün dua ediyorum.»
Salih Uzun, «Almanya..... Yeni Sabah, 25/2/1964

(91) *Taramanın örneklemesine giren Türkenheim'deki «Salamander» firması bu konuya ait çok açık bir örnek olay teşkil etmektedir. Firmanın istihdam etmekte olduğu mütercim, aslen Türkistan'lı olup İkinci Dünya Harbinde Almanlara sığınmış bir kimsedir. Kendisi fabrikada ustabaşı olup, tercümanlık görevini sadece öğleyin 1 - 2 arasında yapabilmekte, bunun için de ayrıca hiç bir ücret almamaktadır. Bu fabrikada duyulan huzursuzluğun başlıca sebebi işçilerin diledikleri zaman bir türlü haberleşememeleri, fabrika idaresine karşı dileklerini - sınırlı ve tek taraflı takdir yetki sebebile beğendikleri tercüman yardımile iletememeleridir.*

tadır. Buna karşılık işçiyi özellikle sıkıntı halinde korumak üzere meydana getirilen, örneğin sendika, Türk Danış gibi kurumlar çok sınırlı ölçüde hatıra gelmektedir. Bunun en önemli sebebi anonim münasebet çerçevesinde düşünüp hareket etmenin şehirleşmenin başlıca özelliği oluşudur. İşçilerin önemli bir kısmı henüz cemaat tipi hayat tarzından kurtulmadıkları için hükmi şahıslar yolu ile kendilerine tanınan kolaylıklardan bilgisizlik sebebile faydalanamamaktadırlar.

Bu bilgisizliğe tesir eden diğer bir faktör de mahallî sendikaların yabancı işçilerin sorunları ile hemen hiç ilgilenmemeleri, Türkiye'den giden işçilere sözleşme ile ilgili şikâyetlerini kimlere aksettirebilecekleri konusunda özel bir teşkilâtın kendilerini aydınlatmamaları, Almanya'da gerek Alman Hükümeti, gerekse Türk Hükümeti tarafından kurulan kontrol görevi ile mükellef makamların işçilerimize kolayca okuyabilecekleri açıklayıcı materyel göndermemeleri, ves. gelmektedir.

Alman Çalışma Bakanlığı tarafından Federal Alman parlamentosuna sunulan yukarıda adı geçen raporda da belirtildiği üzere, yabancı işçilerle aktedilen sözleşmelere riayeti kontrol eden özel bir Alman makam yoktur. Anlaşmazlık halinde taraflar iş mahkemelerine başvurabilirler. (92). Bu arada özellikle eyalet mahkemelerile büyük şehirlerdeki Alman Çalışma Müdürlüklerinin de haftada belli saatlerde Türk mütercimler yardımı ile ihdas ettikleri «Danışma saat» leri vardır. Ancak Türk işçilerine verilen bilgilerin eksikliği ve bu alanda alışkanlıkları olmamaları sebebiyle, adı geçen danışma servislerinden son derece sınırlı şekilde faydalanılmaktadır.

8 — İş kazaları :

Endüstri düzeninin gerektirmiş olduğu rasyonel, hesaplı, dikkatli, yazılı talimatı esas alan davranış tarzından yoksun olarak ve çoğu defa hemen hemen tamamen hazırlıksız olarak fabrika veya maden ocakları hayatına giren işçilerimizin çalışma sırasında hangi ölçüde iş kazalarına maruz kaldıkları üzerinde ciddiyetle durulması gereken bir konudur. Endüstri düzeninin makinelerin mantığına göre ayarlanmış çalışma tarzına uyma durumu, aynı zamanda kişinin psikolojik ruh hali, beslediği endişe ve sıkıntılarla da yakından ilgilidir.

Endüstri psikolojisi alanında yapılan çeşitli araştırmalar göstermiştir ki bir sıkıntıyı içe atmak, üzülmek, içerlemek, yabancı bir çevreye uymamak, kolaylıkla dalgınlığa, dikkatsizliğe yol açmakta ve böylece kazaya uğrama ihtimalini arttırmaktadır. Aile hayatlarından uzak, kısmen işçi yurtlarında tecrit edilmiş bir hayat süren, köklerinden kopmuş bir psikolojik durumda bulunan Türk işçilerin aslında iş kazalarına karşı koruma tertibatı alanında Türkiye'den daha şümullü bir şekilde donatılmış Alman endüstri işletmelerinde, Alman işçilerine kıyasla çok daha yüksek orantıda kazaya uğramalarını ancak bu yoldan izah etmek mümkündür.

TABLO : 143

İş kazası geçirenler

	Sayı	%
İş kazası geçirmiş olanlar	118	23.9
Hiç kaza geçirmemiş olanlar	373	75.5
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

(92) Auslaendische Arbeitskraefte in der Bundesrepublik, *Drucksache IV/470, S. 4 (Alman Parlamentosuna sunulan rapor)*

Görüldüğü üzere işçilerin dörtte bire yakın olanı çalışma sırasında kazaya uğramış bulunmaktadır. İş kazaların cinsiyet ve sektör esasına göre dağılımını incelediğimizde bir kadın işçiye karşılık üç erkek işçinin iş kazası geçirmiş olduğu göze çarpmaktadır.

TABLO : 144

Cinsiyet ve sektör esasına göre iş kazaları

Cinsiyet	İş kazası geçirmiş	İş kazası geçirmemiş	Belirsiz	Toplam
Erkek	112	312	3	427
	26.2	73.1	0.3	100.0
Kadın	6	61	—	67
	9.0	91.0	—	100.0
Sektör				
Metalürji	57	143	—	200
	28.5	71.5	—	100.0
Maden	11	29	—	40
	27.5	72.50	—	100.0
Kimya	3	5	—	8
	37.5	62.5	—	100.0
Elektro E.	6	33	—	39
	15.3	84.4	—	99.7
Mensucat	7	29	—	36
	19.3	80.3	—	99.6
Gıda	6	26	1	33
	18.1	78.7	3.0	99.8
İnşaat	24	84	—	108
	22.2	77.7	—	99.9
Ulaştırma	1	7	—	8
	12.5	87.5	—	100.0
Hizmetler	3	17	1	21
	14.2	80.9	9.5	99.6
Belirsiz	—	—	1	1
	—	—	100.0	100.0
Toplam	118	373	3	494
	23.9	75.5	0.6	100.0

İş kazaları bakımından en tehlikeli sektörler olarak karşımıza kimya (% 37.5), metalürji (% 28.5) ve maden ocakları, özellikle yer altında bin metre derinliğinde çalışılan kömür ocakları (% 27.5) çıkmaktadır. İkinci derece meslek rizikosu yoğun sektörler olarak mensucat (% 19.3) ve inşaat (% 22.2) belirmektedir.

Almanya'daki durumu Türkiye'deki iş kazaları oranı ile kıyasladığımız zaman, ilginç sonuçlar çıkmaktadır. 1962 yılında Türkiye'de işçi sigortalarında kayıtlı bulunan 610.588 işçiden iş kazaları ile, ilgili olarak 73.888 ihbar yapılmış ve bu ihbarla-

rın 72.866 sonuca bağlanmıştır. Bu sayılardan elde edilen yüzdelere göre Türkiye'de sigortalı işçiler arasında ortalama iş kazası oranı % 12 iken, bu oran örneklemememize giren işçiler arasında % 23.9 bulması, üzerinde titizlikle durulması gereken bir konudur. Zira iş kazaları önleme hususunda daha geliştirilmiş teknik imkânlara sahip olan Alman firmaları bu yüksek kaza oranını önliyememiş olmaları bir defa daha aksayan aydınlatma ve haberleşme sistemi ile bozuk iş moraline bir delil teşkil etmektedir.

Bu arada maden ocakları sektöründe bulunan işçilerin problemleri üzerinde özellikle durulmak gerekir. Alman işçileri arasında da en yüksek sayıda iş kazası cereyan eden sektör maden ocaklarıdır. (93)

Türkiye'den farklı olarak yer sathına kıyasla çok aşağılarda bulunan maden yatakları işçilerin 1000 metreden daha fazla derinliklere inmelerini ve orada 8 saat süre ile 37° - 38° sıcakta yarı çıplak olarak çalışmayı gerektirmektedir. Bu çalışma tarzı örneğin çobanlık veya çiftçilikten gelme Türk işçilerine çok güç gelmektedir. Köy menşeli işçiler bu yüzden devamlı bir psişik korku ve sinir gerginliği içinde bulunmaktadırlar. Bu sebeple maden ocaklarında çalışacak olan işçilerimize, sözleşmeyi imzalamadan önce, göz ve kulağa hitap eden araçlarla bu işin özellik ve tehlikeleri hakkında Türkiye'de etraflı bilgi vermek şarttır.

TABLO : 145

İş kazaları nevileri

	Sayı	%
Parmak, kol ezilmesi	55	11.1
Ayak, bacak ezilmesi	18	3.7
Baş, yüz çarpması	15	3.0
Ayak, el kesilmesi	4	0.8
Bir eşyanın vücut üzerine düşmesi	15	3.0
Yaralanma	9	1.8
Yanma	2	0.4
Kazaya uğramayan	370	75.0
Cevapsız	6	1.2
	494	100.0

En önemli iş kazaları nevileri parmak, kol ezilmesi (% 11.1), ikinci olarak ayak ve bacak ezilmesi (% 3.0) ile baş, yüz çarpması (% 3.0) dır.

TABLO 146

Türkiye'deki son meslek ve iş kazaları

Türkiye'deki meslek durumları	İş kazası geçirmiş	İş kazası geçirmemiş	Belirsiz	Toplam
Serbest meslek	5	21	—	26
	19.2	79.8	—	99.0
Şevk ve idare	10	25	—	35
	28.6	71.4	—	100.0

(93) Batı Almanya'daki 1958-62 istatistiklerine göre maden ocaklarında çalışan 100.000 işçiden 24.900, yani dörtte biri iş kazasına uğramıştır. Yine 100.000 işçiden 101 ölümle sonuçlanan kazalara uğramışlardır.
Der Spiegel, Nr. 46/13, Nov. 1963

Sektör	İş kazası geçirmiş	İş kazası geçirmemiş	Belirsiz	Toplam
Satış	10	14	—	24
	41.7	59.3	—	100.0
Tarım	44	—	—	44
	100.0	—	—	100.0
Madenciler	1	12	—	13
	7.7	92.3	—	100.0
Ulaştırma	9	38	—	47
	19.0	81.0	—	100.0
Küçük sanat	7	97	—	104
	6.7	93.3	—	100.0
İstihsal ameliyesi	9	115	1	125
	7.2	91.8	0.8	99.8
Hizmetler	5	13	2	20
	25.0	65.0	10.0	100.0
Tasnif edilmeyen	18	38	—	56
	32.4	68.0	—	100.4
Toplam	118	378	3	494
	23.9	75.5	0.6	100.0

Görüldüğü üzere en önemli husus, iş kazası geçirmiş olanların Türkiye'deki son meslek durumlarıdır.

İş kazasına uğrama ihtimali endüstri hayatına karşı hazırlıklı olup olmama durumu ile yakından ilintilidir. Nitekim en yüksek oranda iş kazasına uğramış olanlar Türkiye'de çiftçilikle uğraşmış olanlardır (% 100.0) Bu grubu satış işinde çalışmış olanlar (% 41.7) ile alt ve orta kademe memurluklarda bulunmuş olanlar (% 28.6) takip etmektedir.

Aynı düşünceler iş kazasına karşı tertibatın yeterli ve yetersiz bulanlar için doğrudur.

TABLO : 147

İş kazalarına karşı tertibatın yeterli ve anlaşılır olması

	Sayı	%
Yeterli	413	83.6
Yetersiz	53	10.7
Korunma tertibatı hiç yok	6	1.2
Bilmiyor	14	2.8
Anlamlı başka cevap	2	0.4
Cevapsız	6	1.2
	494	99.9

Meslek esasına göre alınca iş kazasına karşı tertibatın yetersiz ve kolay anlaşılır olmadığını savunanların en büyük kısmı, iş kazası geçirmiş olan tarım mensupları ile Türkiye'de satış işleri (bakkal, manifatura) ile uğraşanlar ve küçük memurlar gelmektedir.

İş kazaları ile ilgili olarak en sürâtle halli gereken mesele, iş kazası halinde Alman sosyal sigorta hukukuna göre hesaplanacak iş kazası tazminatı ve ihtiyarlık sigortası gibi emekli maaşların işçilerimize anavatana döndüğü takdirde de sağlanmasıdır.

Federal Almanya'nın halen Danimarka, Yunanistan, Büyük Britanya, Avusturya, İsviçre ve İspanya ile aktedilmiş olduğu bilateral anlaşmalarda şu hususlar teminata kavuşturulmuştur :

1. Her iki Devletin tebaasına *eşit* olarak iş hukukunun tamamen uygulanışı;
2. Karşılıklı olarak her Devletin sosyal sigorta alanında işgörenin lehine hesaplanmış olan süre ve hakların kendi memleketinde tanınması;
3. Sigorta fonuna göre hesaplanan emekli maaşların karşılıklı tediyesi;
4. Karşılıklı olarak hak sahiplerine sınırsız para tazminatların ödenmesi;
5. İşverenin ilgili Devletlerde oturan aile fertlerine de hastalık sigortasının teşmili; ayrıca iş görenlere ister vatanında, ister diğer Devlette bulunsun, hastalık ve kaza sigortasının bütün tazminatlarının tanınması (94).

Bu hususlar araştırmamızın uygulanış tarihinden sonra 30 Nisan 1964 tarihinden aktedilen Türk - Alman Sosyal Güvenlik Anlaşması yolu ile gerçekleştirilmiş bulunmaktadır.

9 — *İş değiştirmek :*

İş değiştirmek (turnover) oranı, herhangi bir müessese veya ekonomik sektörde görevli olanların yaptıkları işin verdiği manevî tatminle yakından ilgilidir. İşletme psikolojisi alanında yapılan çeşitli araştırmaların açıkladığı üzere, iş değiştirme oranının yüksekliği veya düşüklüğü herşeyden önce işgörenin yapmış olduğu iş hakkındaki bilgi derecesi, bekleyiş ve dileklerine, başka bir deyimle kendisine yapılan aydınlatmaya bağlıdır.

TABLO : 148

Almanya'da birden fazla yerde çalışma durumu

	Sayı	%
Başka yerde de çalışmış olan	71	14.4
Başka yerde çalışmamış olanlar	412	83.4
Cevapsız	11	2.2
	494	100.0

Bu dağılımın gösterdiği üzere işçilerimizin -çoğunluğu İ. İ. B. K. aracılığı ile imzalanmış bir yıllık sözleşmeler yolu ile geldikleri cihetle- ancak % 15 i daha önce Almanya'da başka bir müessesede çalışmıştır. İş değiştirme sebepleri şöyle bir dağılım göstermektedir :

(94) Alman parlamentosuna sunulan yukarıda adı geçen rapor, Drucksachel, IV/859, Sh. 5

TABLO 149

İş değiştirme sebepleri

	Sayı	%
Ücreti düşüktü	38	53.0
İş şartları ağırdı	13	19.0
İşten çıkarıldı	7	9.5
Ailesiyle birlikte oturamıyordu	6	9.0
Diğer sebepler	7	9.5
	71	100.0

İş değiştirmeğe âmil olan başlıca sebep, ücret düşüklüğüdür. (53 %) Bu eğilim Alman Çalışma Bakanlığının hazırladığı resmî raporda da ifadesini bulmaktadır. Rapora geçen işverenlerin görüşüne nazaran başka işyerlerinde vaad edilen daha yüksek ücretler çoğunlukla sözleşmenin bozulmasına yol açmaktadır. (95) Ancak şurası unutulmamalıdır ki, iş yerinin değiştirilmesi, kaçma, işyerini terk gibi olağanüstü bir davranış tarzı hariç, ancak işçinin birinci yılını dolmasından sonra mümkündür. Zira İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile imzalanan sözleşme, Türk işçisini, kendisine yol parasını da veren firmada, bir yıl süre ile çalışmakla mükellef tutmaktadır. İşçi daha önce ayrılma hakkına sahip değildir ve başka yerde çalışabilmek için alması gereken çalışma iznini ilk işverenin «Freigabe = Serbest bırakma» hakkını kullanmaksızın elde edemez. Bu konuda önemli bir istisna teşkil eden firma Köln'deki Ford Fabrikasıdır. Türkiye'de hazırlanan standart sözleşmeler, bir bakıma işçinin de menfaatini korumak gayesiyle kendilerine asgarî bir yıllık bir istihdam garantilediği halde, Ford fabrikaları bu şartı kabul etmemekte, Ford'a giren bir işçi dilediği zaman fabrikayı terkedebildiği gibi fabrika idaresi de istediği zaman istihdam etmekte olduğu yabancı işçileri işyerinden uzaklaştırabilmektedir.

Diğer önemli iş değiştirme sebepleri arasında işin ağırlığı (19 %) ve işçinin başka yerde çalışan ailesine katılma isteği (9 %) zikrolunabilir.

10 — İşçiler ve işveren :

1 — İlerleme imkânları :

Genel olarak bir endüstri müessesesinde görev alan işçi için işyerin her kesimi ayrı bir sosyal anlam taşımaktadır. Bir işçinin şikâyet veya taleplerini anlıyabilmek için onun çalıştığı firmadaki *statü ve mevkiini* hesaba katmak gerekir. Bu mevkiin gerçek anlamı ise firmadaki sosyal örgüt, başka bir deyimle, ifadeye kavuşturulan beşerî değerlerle tezahür etmektedir. Bu genelleme yabancı işçiler için bir kat daha önemlidir. Nitekim örneklemeye giren işçilerimizin önemli bir kısmı idare ile olan temaslarında işte bu münasebetlerin önemli rol oynadıklarını ifade etmekten çekinmemişlerdir.

TABLO : 150

Almanya'da yabancı işçinin terfi şansı

	Sayı	
İnanmıyorum	237	48.0
İnanıyorum	228	46.2
Fikri yok	25	5.0
Cevapsız	4	0.8
	494	100.0

(95) Alman parlamentosuna sunulan yukarıda adı geçen rapor, Sh. 4

Bu dağılımdan anlaşıldığına göre, işçilerimizin yarısına yakın olanı normal işçi-idare gerginliğinden başka yükseliş ve ilerlemelerini engelliyen önemli bir faktör olarak yabancı menşeilerini kabul etmektedirler. Dolayısiyle güven ve ümitleri yabancı asıllı olmaları durumu ile âdeta kenetlenmiş haldedir. İlerleme ve yükselmelerine engel olarak gördükleri başlıca somut sebepler de şunlardır :

TABLO : 151

İlerlemeye neden inanmadıkları

	Sayı	%	Sayı	%
Objektif sebepler :				
1) Dil bilmemek, tercümansızlık	56	24.0		
2) Kalifiye işçi olma imkânı yok, sanat öğretmiyorlar	18	8.0		
3) Meslek okuluna gitmek, Almanya'da uzun süre kalmak gerekir	12	5.0	86	37.0
Sübjektif sebepler :				
1) Fikirlerimize hiç değer vermiyorlar	4	1.0		
2) Yabancıların hepsini aşağı görüyorlar, Almanlar egoist insanlar	31	14.0		
3) Türklere daha ağır iş veriyorlar, Almanlar kendi işçilerini koruyorlar	44	18.5	79	33.5
Diğer cevaplar	54	22.5	54	22.5
Cevapsız	18	7.0	18	7.0
			237	100.0

Bu tabloda hayli dikkate değer çeşitli fikirler temsil edilmiş bulunmaktadır. İlerleme ve yükselme imkânı göremiyen işçilerimizin bir kısmı bu durumu: Dil bilmemek, sanat öğrenememek, yeterli tahsil görmemiş olmamak gibi *objektif*, diğer bir kısmı ise yabancıları aşağı görerek, Almanları korumak, Türklerin fikrine değer vermemek, v.s. gibi *sübjektif* sebeplere bağlamaktadırlar. Bu arada engelleyici faktörlerin mahiyetini *objektif* olarak görenler (37.0 %), *sübjektif* olarak mütalâa edenlere (33.5 %) oranla biraz daha fazladır.

2 — İşverenin ücret dışı teşvik faaliyetleri :

Türk işçilerinin sınırlı eğitim durumları ve bilgi derecelerine rağmen kanaatlerinde hissî saiklerden çok sağ duyunun galip geldiği, çeşitli davranışlardan ölçülebilir. Almanya'daki işçilerimiz birçok bakımdan -dil, ihtisas bilgisi, tecrübe ve görgü eksikliği sebebiyle- kendilerini arka plâna atılmış, ikinci sınıf muamele gören bir grup olarak hissetmeleri, başka bir deyimle bir nevi kollektif aşağılık duygusu kompleksine kapılmalarına rağmen, belirli konuları ile açık soruları objektif ölçülerle değerlendirebiliyorlar. Nasılki işçilerimizin yarısına yakın olanı direkt âmirlerini müsbet vasıflarla tarif etmişlerse, ona benzer şekilde çalıştıkları firmaların ücret dışı hareketlerini olumlu şekilde karşılamaktadırlar.

TABLO : 152

Fabrika idaresinin çalışmalarının ücret dışı takdir şekli

	Sayı	%
Takdir ediyor	345	69.8
Takdir etmiyor	121	24.5
Bilmiyor	8	1.6
Anlamlı başka cevap	1	0.2
Anlamsız, cevapsız	19	3.8
	494	99.9

Görülüyor ki işçilerin üçte ikisinden fazlası ücretten gayri ödenen prim, tenzilâtlı veya ücretsiz verilen kantin yemeği, işyerinde yıkanma yeri, dinlenme imkânları, spor yerleri, ücretli veya ücretsiz lojman, özel hastalık sigortası, memlekete izinli giderken ücretsiz yol bileti gibi kolaylıkların sağlanmış olduğunu çalışmaların karşılığında «ücret dışı bir *takdir*» olarak kabul etmektedirler. Bu arada hangi ücret dışı teşvik unsurlarına en çok başvurulduğu aşağıdaki tabloda görülmektedir:

TABLO : 153

Ücret dışı sağlanan kolaylıklar

1 — Prim, yemek, yıkanma, dinlenme yeri, spor, lojman, özel hastalık sigortası, ücretsiz tatil seyahati	127	15.4
2 — Prim, yemek, yıkanma, dinlenme, spor, lojman, özel hastalık sigortası	76	15.4
3 — Primsiz diğerleri	29	5.9
4 — Primsiz, yemeksiz diğerleri	16	3.2
5 — Primsiz, yemeksiz, yıkanma yeri olmadan diğerleri	5	1.0
6 — Primsiz, yemeksiz, yıkanma yeri, dinlenme yeri olmadan diğerleri	30	6.1
7 — Primsiz, yemeksiz, yıkanma yeri, dinlenme yeri ve lojman olmadan diğerleri	61	12.3
8 — Sade memlekete izinli giderken ücretsiz yol bileti	4	0.8
9 — Çalışmaların ücret dışı şekilde takdir edildiğini kabul etmeyenler	116	23.5
10 — Anlamsız, cevapsız	30	6.1
	494	100.0

İşverenin ücret dışı olarak işçiye sağlamış olduğu imkânlar hakkında verilen bilgiler sıhhatli olmaktan uzaktır, zira birçok işçi kendilerine sağlanan kolaylıkları tam anlamı ile bilmemektedir. Tabloya akseden dağılım ise sadece işçilerin bildikleri ölçüde bir sıralamayı aksettirmektedir. Bundan başka, işçilerin önemli bir kısmı firmanın sağlamış olduğu kolaylıklara rağmen çalışma şartlarından tam anlamı ile memnun değildir ya da takdir edilmediği sanına kapılmaktadır. Bu itibarla işçilere sağlanan maddî, ücret dışı kolaylıkları herşeyden önce herkese mal etmek üzere teksifî bir tanıtma programının uygulanışı şarttır.

BÖLÜM — XI

İşçi ve meslekî eğitimi

Belli bir ülkenin artan işgücünün başka ülkelere doğru göç etmesi kronik ve artan işsizlik sebebiyle geniş ölçüde ekonomik faktörlere bağlanmakla beraber dışa yönelen göçleri teşvik eden diğer önemli bir faktör işçinin şahsî kabiliyetlerini geliştirme dileği, yeni meslekî bilgiler edinme özlemidir. Nitekim İtalya ve Hollânda'da girişilmiş olan etraflı araştırmalar bir kısım göçmenin daha çok bu düşüncelerle hareket ettiklerini göstermiştir (96). Buna benzer bir davranış -azınlıkta da olsa- Türk işçiler arasında da müşahede olunmuştur. Bu itibarla Almanya'daki firmaların işçileri hizmet içi eğitim yolu ile hangi ölçüde yetiştirmekte oldukları Türkiye'deki 5 yıllık plân çerçevesinde öngördüğü insan gücü projeksiyon hesaplar açısından da ilginçtir.

Alman firmaları çoğunluğunun, işçilerin randıman ve işe bağlanma konusuda rol oynayan bu unsura -yapılan özel mülâkatların da teyit ettiği üzere- çok az önem verdikleri aşağıdaki tablolardan açıkça görünmektedir. Oysa ki Türkiye'den giden işçilerimizin önemli bir kısmı çalışacağı alanda yetiştirileceği ümidini beslemektedir. Bu durumun işten duyulan memnunluk ve kazanılan bilgilerin yoğunluğu ile de yakından ilgili olduğu aşikârdır.

TABLO 154

Hizmet içi eğitimi

	Sayı	
Yapılıyor	143	28.9
Yapılmıyor	347	70.2
İlk girerken yapılıyor	2	0.4
Cevapsız	2	0.4
	494	99.9

Türk işçisinin bu nevi çalışmağa katılıp katılmadığı da şu tablodan anlaşılmaktadır.

TABLO 155

Türk işçisinin hizmet içi eğitiminden faydalanması

	Sayı	
İlk girdiğim zaman	94	19.0
Belli aralıklarla	17	3.4
Hiç	364	73.7
Hatırlamıyor	2	0.4
Anlamlı başka cevap	5	1.0
Cevapsız	2	2.4
	494	99.9

(96) *Beijer, Frisda, Hofstede ve Wentholt,* Characterictics of Overseas Migrants, *The Hague, 1961*

Buradan da görüldüğü üzere hizmet içi eğitim işgöreni belli aralıklarla daha ileri bir çalışma tarzına ulaştırmak üzere yapılmamakta, daha çok bir alıştırma kursu mahiyetini taşımaktadır. Bu alıştırma kursunu da sadece işçilerin beşte biri için yapıldığı dikkate değer. Esasen bu nevi çalışmaların terfi ile ilgili görünmemeleri, bunların yeni bilgiler kazandıran bir eğitim mahiyetini taşımadıklarını ispat etmektedir.

TABLO : 156

Terfi etmek için hizmet içi eğitim

	Sayı	
Gerekli	107	21.7
Gerekli değil	333	67.4
Bilmiyor	23	4.7
Anlamlı başka cevap	10	2.0
Cevapsız, anlamsız	21	4.2
	494	100.0

Gerek Türk işçilere yaptırılan işin mahiyeti, gerekse Türk işçisini istihdam eden firmaların tutumu mesleki bilgiler edinmelerine elverişli değildir. Bu sonuç şu tablodan da anlaşılmaktadır

TABLO : 157

Almanya'da kazanılan yeni tecrübe ve bilgiler

	Sayı	%
Çoy şeyler öğreniyorum	124	25.1
Bazı şeyler öğreniyorum	165	33.4
Çok az şey öğreniyorum	25	5.1
Hiç bir şey öğrenmiyorum	171	34.6
Belirsiz	9	1.8
	494	100.0

Bu dağılımdan görülüyor ki kendi takdirine göre çok az veya hiç bir şey öğrenmeyen işçilerin oranı, örneklemeye girenlerin yüzde 40 dır. Bu küçümsenmiyen sayıya karşılık Almanya'da olağanüstü derecede faydalanan daha doğrusu «Acculturation» sonucunda engelleyici barajları yıkanların da dörtte biri olduğu görülmektedir. Öğrenme imkânı bulanlarla bulamıyanların bu durumu hiç şüphesiz işletmenin büyüklüğü, sektörün nevi, firmanın idaresi ve işçinin eğitim durumu ile yakından ilgilidir.

TABLO : 158

Kadın erkek ayırımına göre bilgi edinme

Kadın erkek	Çok şey öğrenmiş	Bazı şeyler öğrenmiş	Çok az şey öğrenmiş	Hiç bir şey öğrenmemiş	Belirsiz	Toplam
Erkek	114	136	21	148	8	427
	26.7	31.9	4.9	34.7	1.8	100.0
Kadın	10	29	4	23	1	67
	14.9	43.3	5.9	34.3	1.6	100.0
Toplam	124	165	25	171	9	494
	25.1	33.4	5.1	34.6	1.8	100.0

TABLO : 159

Öğrenim ve bilgi edinme

Öğrenim	Çok şey öğrenmiş	Bazı şeyler öğrenmiş	Çok az şey öğrenmiş	Hiç bir şey öğrenmemiş	Belirsiz	Toplam
Cahil	—	3	—	10	1	14
	—	21.6	—	71.4	7.1	100.1
Okur yazar ve ilkokul 3	11	24	2	35	1	73
	14.9	32.6	2.7	47.6	1.3	99.1
İlkokul	62	83	16	78	3	242
	25.6	34.3	6.6	32.2	1.3	100.0
Enstitü ve Meslek O.	30	24	2	18	2	76
	39.3	31.4	2.6	23.5	2.6	99.4
Ortaokul	13	19	5	24	2	63
	20.6	30.2	7.9	38.1	2.0	98.8
Lise	6	11	—	4	—	21
	28.6	52.4	—	19.0	—	100.0
Fakülte	2	1	—	1	—	4
	50.0	25.0	—	25.0	—	100.0
Belirsi	—	—	—	—	1	1
	—	—	—	—	100.0	100.0
Toplam	124	165	25	171	9	494
	25.1	33.4	5.1	34.6	1.8	100.0

Almanya'dan çok şey öğrenen erkekler (% 26.7), kadınlara oranla fazla olmasına karşılık, hiç bir şey öğrenmiyen kadın ve erkeklerin oranı eşittir. (% 34.7 ve % 34.3) Buna karşılık bazı şeyler öğrenen kadınlar (% 43.2) erkeklere nisbetle (% 31.9) fazladır.

Öğrenim farklılaşması ele alınınca, hiç bir şey öğrenmeyenlerin en yüksek oranı yazma okuma bilmeyenler (% 71.4), sadece okur yazar veya ilkokulun üçüncü sınıfını bitirmiş olanlar (% 47.6) ve ortaokul mezunları (% 38.1) arasındadır. Bun-

lardan cahiller, ölçülü bir öğrenim görmüş olanların fazla bilgi edinememeleri kısmen yeterli ön şartların yokluğu ile yorumlamak yerinde olacaktır. Buna karşılık orta okul mezunlarının bilgilerini genişletememeleri durumu daha çok teorik şekilde yetiştirilmiş olan bu gençlerin teknik alanda bilgilerini genişletebilmeleri hususunda tatmin edici hizmet içi kurslar v.s. gibi tamamlayıcı öğretimden faydalanamamaları ile izah edebiliriz. En fazla öğrenenler fakülte mezunların (% 50) ile enstitü veya meslek okulları bitirenlerdir. (% 39.3) Böylece görülüyor ki bilgi edinme ile öğrenim arasında çok yakın bir bağlantı bulunmaktadır.

TABLO : 160

Sektör ve bilgi edinme

Sektör	Çok şey öğrenmiş	Bazı şeyler öğrenmiş	Çok az şey öğrenmiş	Hiç bir şey öğrenmemiş	Belirsiz	Toplam
Metalürji	64	62	10	61	3	200
	32.0	31.0	5.0	30.5	1.5	100.0
Maden	11	12	2	15	—	40
	27.5	30.0	5.0	37.5	—	100.0
Kimya	—	5	—	3	—	8
	—	62.5	—	37.5	—	100.0
Elektro	10	14	2	11	2	39
	25.6	35.8	5.1	28.1	5.1	99.7
Mensucat	7	13	4	12	—	36
	19.3	36.0	11.0	33.2	—	99.7
Gıda	8	8	1	15	1	33
	24.2	24.2	3.0	45.4	3.0	99.8
İnşaat	16	38	3	49	2	108
	14.8	35.1	2.7	45.3	1.8	98.7
Ulaştırma	3	1	2	1	1	8
	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	100.0
Hizmet	5	11	1	4	—	21
	23.8	52.3	4.7	19.0	—	99.8
Belirsiz	—	1	—	—	—	1
	—	100.0	—	—	—	100.0
Toplam	124	165	25	171	9	494
	25.1	33.4	5.1	34.6	1.8	100.0

Sektörlere gelince, çok şey öğrenmeğe en elverişli sektörler ulaştırma yani demiryolları (% 37.5), metalürji (% 32) ve maden (% 27.5) gelmektedir. Gerçekten de Alman demiryolları ve kömür ocakları firmaları Türk işçileri için 6 - 8 haftalık özel kurslar tertipleyen nadir sayılı müesseselerin başında gelmektedirler. Hiç bir şey öğrenilemeyen sektörlerin başında ise gıda endüstrisi ile inşaat gelmektedir. (% 45.4) Her iki sektörde çalıştırılan işçiler sadece gayet basit el hareketleri gerektiren monoton yada bedeni güç gerektiren işlerde çalışmaktadırlar. Hizmetler sektörü ise bazı şeyler öğrenilmeğe en elverişli kesimdir. (% 52.3)

TABLO : 161

İşçilerin Türkiye'deki son mesleklerine göre bilgi edinme

Son meslek	Çoş şey öğreniyor	Bazı şey öğreniyor	Çok az şey öğreniyor	Hiç bir şey öğrenmiyor	Belirsiz	Toplam
Serbest meslek	10	8	—	8	—	26
	33.4	30.7	—	30.7	—	99.8
Sevk ve idare	11	16	—	8	—	35
	31.3	45.6	—	22.8	—	99.7
Satış işleri	7	6	2	9	—	24
	29.1	24.9	8.3	37.4	—	99.7
Tarım	6	13	4	21	—	44
	13.6	29.5	9.1	47.6	—	99.8
Maden	2	9	1	1	—	13
	15.4	69.2	7.7	7.7	—	100.0
Ulaştırma	15	15	1	16	—	47
	31.9	31.9	2.1	34.0	—	99.9
Küçük sanat	20	31	8	45	—	104
	19.2	29.8	7.6	43.2	—	99.8
İstihsal	41	40	5	35	4	125
	32.8	32.0	4.0	28.0	3.2	100.0
Hizmetler	3	7	—	10	—	20
	15.0	35.0	—	50.0	—	100.0
Diğer	9	20	4	18	5	56
	16.0	35.6	7.2	32.0	8.9	99.7
Toplam	124	165	25	171	8	494
	25.1	33.4	5.1	34.6	1.8	100.0

İşçilerin Türkiye'deki son mesleki durumları gözetilerek bilgi edinme durumunu incelediğimiz zaman, Almanya'daki çalışma hayatları boyunca «Çok şey öğrenmiş» olacaklarını belirtenlerin başında serbest meslek mensupları (% 33.4), istihsal ameliyeleri içinde çalışmış olanlar (% 32.8) ve sevk idare alanından gelenler (% 31.3) yer almaktadır. Başka bir deyimle Türkiye'de sınai tesislerde çalışmış olanlarla belli bir meslekî formasyona sahip olanlar bilgilerini genişletme imkânını bulmuşlardır. Almanya'da «bazı şeyler öğrenmiş» olduğunu belirten grubun başında ise Türkiye'de maden alanında çalışmış olanlar yer almaktadır. (% 69.2); bu grubu takiben sevk ve idare alanında çalışmış olanlar yer almaktadır. (% 45.6 «Hiç bir şey öğrenmemiş» olduğunu belirtenler arasında hizmet grubuna mensup olanlar (% 50.0) ve tarım sektöründen gelenler (% 47.6) yer almaktadır.

BÖLÜM : XII

İşçilerin sendikalar, konsolosluklar ve işçi teşekküllerine karşı tutumları

1 — Sendikalar :

İstihsal metotları geliştiği, teknik ve ihtisaslaşma iş bölümünü arttırdığı ölçüde, işçilerle sınaî işletmeleri sevk idare edenler arasındaki sosyal uçurum gittikçe genişlemektedir. Üst kademe idarecileri daha çok verimlilik, iş temposu, istihsal üniteleriyle ilgilenmelerine karşılık, işçiler daha yüksek ücret, daha kısa çalışma saatleri, daha elverişli çalışma şartları konuları ile meşgul olmaktadır. Bu sosyal, teknolojik ve siyasî gelişmeler sendikacılık hareketini dünyanın bellibaşlı memleketlerinde görülmemiş hacimlere ulaştırmıştır. B. A. D. 15 milyon, Federal Batı Almanya'da 6.5 milyon, İngiltere'de ise 7.5 milyon sendikalı işçi vardır. Araştırmamızın aydınlatmağa çalıştığı önemli bir konu, Türk işçisinin kendi memleketinde kolektif sözleşme ve grev hakkının tanındığı bugünlerde Almanya'daki tutumunun ne olduğunu ortaya koymaktır. Sendikacılık hareketi işçiyi ilgilendiriyor mu? Alman sendika liderleri yabancı işçilerin meselesini nasıl ele alıyorlar?

TABLO : 162

Alman sendikasına katılma

	Sayı	%
Girdim	72	14.6
Girmedim	417	84.4
Cevapsız	5	1.0
	494	100.0

Görüldüğü üzere bir Alman sendikasına yazılanlar % 14.6 gibi son derece sınırlı bir gruptur. Bunun sebepleri çeşitlidir. Federal Almanya'nın bazı sektörlerinde Alman işçileri dahi geniş çapta sendikaya yazılmamaktadır. Bununla Türk işçilerin yoğun olarak çalıştıkları metalürji ve maden sektörlerinde Alman işçilerin hemen hepsi sendikalıdır. Bundan başka Türk işçilerinin bir kısmının sendika ne olduğunu lâyıkiyle bilmemeleri, dil bilmemek yüzünden sendikaya boşuna aidat ödemek istememeleri de onları alakoyan sebeplerden bir kısmıdır. Nihayet işçilerimizin öğrenim durumu da sendikaya katılma olayı ile yakından bağlantılıdır.

TABLO : 163

Öğretim ve sendikaya girme

Öğretim	Sendikaya girmiş	Sendikaya girmemiş	Belirsiz	Toplam
Cahil	—	13	—	13
	—	100.0	—	100.0
Okur yazar ve ilkokul 3.	5	65	3	73
	6.8	88.4	4.0	99.2

Öğretim	Sendikaya girmiş	Sendikaya girmemiş	Belirsiz	Toplam
İlkokul	44	199	—	243
	17.8	82.2	—	100.0
Enstitü ve meslek o.	9	66	1	76
	11.7	86.4	1.3	99.4
Ortaokul	8	55	—	63
	12.7	87.3	—	100.0
Lise	3	18	—	21
	14.3	85.7	—	100.0
Fakülte	2	1	1	4
	50.0	25.0	25.0	100.0
Belirsiz	—	—	1	1
	—	—	100.0	100.0
Toplam	72	417	5	494
	14.6	84.4	1.0	100.0

Sendikaya katılma durumunu öğrenim derecesi ile karşılaştırdığımız zaman, öğrenim derecesinin sendikaya yazılma durumu ile çok yakından ilgili olduğu görülmektedir. Sendikaya giren grupların eğitim durumları sıra ile şu dağılımı göstermektedir : fakülte mezunları % 50, ilkokul mezunları % 14.3. Beklenildiği üzere sendikadan en uzak duranlar cahiller (% 100) ile okur yazar olup ilkokulun üçüncü sınıfını bitirmiş olanlardır. (% 88.4)

TABLO : 164

Sektör esasına göre sendikaya girme durumu

	Sendikaya girmiş	Sendikaya girmemiş	Belirsiz	Toplam
Metalürji	41	159	—	200
	10.5	89.5	—	100.0
Maden	12	28	—	40
	30.0	70.0	—	100.0
Kimya	—	8	—	8
	—	100.0	—	100.0
Elektro endüstrisi	2	37	—	39
	5.1	94.9	—	100.0
Mensucat	3	33	—	36
	8.3	91.7	—	100.0
Gıda	1	32	—	33
	3.0	97.0	—	100.0
İnşaat	5	102	1	108
	4.5	95.0	0.9	100.4

	Sendikaya girmiş	Sendikaya girmemiş	Belirsiz	Toplam
Ulaştırma	7	1	—	8
	87.5	12.5	—	100.0
Hizmetler	1	16	4	21
	4.7	75.2	4.7	98.7
Belirsiz	—	1	—	1
	—	100.0	—	100.0
Toplam	72	417	5	494
	14.6	84.4	1.0	100.0

Sektör bakımından Alman sendikalarına girmiş Türk işçileri, Alman işçiler arasındaki genel eğilime uygun olarak, en yüksek oranda demiryollarında (% 87.5), maden ocaklarında (% 30.0) görülmektedir. Daha düşük bir katılma payı metalürjide göze çarpmaktadır. (% 10.5)

TABLO : 165

Alman sendikasına girmeme sebepleri

	Sayı	%
Sendika nedir bilmiyor	93	22.0
İhtiyaç duymadı - Almanya'da geçicidir	98	23.2
Dil bilmiyor ki faydalı olsun	122	30.0
Fırsat olmadı, aidat yüksek, ves. gibi çeşitli sebepler	85	20.8
Cevapsız	19	4.0
	417	100.0

Sendikaya girmeyenlerin beşte biri (% 22.0) sendikacılık hakkında hiç bir bilgisi yoktur. Diğer bir kısım (% 23.2) sendikanın normal olarak işçi menfaatlerini korumak üzere meydana gelmiş bir menfaat birliği olduğunu anlamadığı cihetle, sendikaya katılma ihtiyaç duymadığını ifade etmekte; daha gerçekçi olan işçilerin dörtte birini teşkil eden bir kısım ise (% 30.0) dil bilmediklerinden ötürü bir hizmet bekliyemiyeceklerini söylemektedirler. (97) Geçiş halinde olan bir toplumun karakteristik belirtilerinden biri müesseselerin «organik» olarak değil, çoğu defa suni teşviklerle gelişmesidir. Başka ülkelerde işçinin başlıca mücadele organı olan sendikalar Türkiye'de ilk başta Devlet eliyle kurulduğu için, bir kısım işçimiz - millî geleneklerimize uygun düşen bir mantıkla - bu alanda da kendilerine bir rehberlik yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Aslında Alman sendikaları daha yukarıda da belirtildiği üzere yabancı işçilere karşı fazla açık ve yardıma hazır bir şekilde dav-

(97) Nitekim 1963 ilkbaharında Baden-Würtemberg metalürji sektöründe ilân edilen büyük grev sırasında sendikaya kayıtlı olmıyan Türk işçiler Alman işçilerden farklı olarak kendilerini birdenbire sokakta bulmuşlardı. Kısa süren grev hareketini takiben sendikanın ifa edebileceği hizmetlere kanaat getiren birçok Türk işçisi hemen metal sendikasına kayıt olmuşlardır.

ranmamaktadırlar. Bununla beraber bir nebze dil öğrendikten sonra bunlara katılmış işçilerimiz için faydalı olabilecek bir staj görevini ifa edebilir.

Türkiye'nin de dâhil olduğu az gelişmiş ülkelerde yeni büyüyen işçi sınıfının çoğunluğunun kalifiye olmayan dolayısiyle belli mevsimlerle iş bulabilen ve bu yüzden kısmen işsiz sayılan tabakasıdır. Bu tabaka iş imkânları bulabilmek için gerçi büyük şehirlere hatta dış ülkelere akın etmektedir. Ancak bunların önemli bir kısmı şehirlerde de kendi hemşerileri veya soydaşlarının bulundukları mahallere yerleşmekte, dolayısiyle şehre göç ya da gurbete göç ancak sınırlı olarak hayat tarzlarını değiştirmektedir; onlar büyük ölçüde eski alışkanlıklariyle değer yargılarına sadık kalmaktadırlar (98). İşte feodal bir yaşayıştan arta kalan eski alışkanlıklar sebebiyle örneklememize giren Türk işçilerinin de küçümsenmiyen bir kısım menfaatlerini korumak üzere teşkilâtlandırılmış olan sendikalara karşı ilgisiz ve müteredditbir durum takınmalarının sebebi budur.

Benzer bir davranış işletmenin yönetim kurulunda görev alan işçi temsilcileri ile Almanya'da uygulanmakta olan «birlikte karar verme hakkı» (Mitbestimungsrecht) konularında da görülmektedir. Sonuncu hak işçilere seçimli bir temsilci yolu ile sınai işletmenin güdeceği siyaseti tâyin eden idare meclisine de girme imkânını sağlamıştır. Ancak bu sonuncu hakkın mahiyeti henüz birçok Alman işçileri tarafından lâyıkiyle bilinmediği için anketimize dâhil edilmemiştir (99). Buna karşılık her işletmede işveren temsilcileri ile iş alanlar tarafından meydana getirilen ve işletme dahlindeki disiplin, şikâyet, sosyal faaliyetler, ves. konularda bağlayıcı karar veren *işletme yönetim kurulu* (Betriebsrat) ın varlığı ve görevleri hakkındaki bilgi ölçülmeğe çalışılmıştır. Birçok şikâyetlerin hal mercii olan bu kuruluş hakkındaki bilgiler de son derece sınırlıdır.

TABLO 166

İşletmenin yönetim kurulu hakkındaki kanaatleri

	Sayı	%
Bu usul hakkında bilgim yok	201	40.7
Beğeniyorum	280	56.7
Beğenmiyorum	10	2.0
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

Görülüyor ki sendika hakkında bilgi sahibi veya ihtiyaç duyma konularında olduğu gibi işletme yönetim kurulu konusunda da işçilerimizin yarısına yakın olanı (% 40.7) mutlak bir bilgisizlik içindedir. Birçok şikâyeler aslında ustabaşı - âmir veya ustabaşı - işçi gibi münferit münasebetlerle ilgili olduğundan, Türk işçilerinin bir nevi kontrol organı görevi ifa eden bu kuruluşlar hakkında hiçbir bilgiye sahip olmamaları, dileklerini gerçekleştirebilme şansı bakımından önemli bir rol oynamaktadır. Bu itibarla bir yandan işveren firmalar, öte yandan Türkiye ve Almanya'daki

(98) Manfred Halppern, The Politics of Social Change in the Middle East and North Africa, *Princeton 1963, Sh. 111*

(99) Popitz, Bahrdt, Jüres, Kesting, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, *1957, Sh. 121 ves.*

iş bulma kurumlariyle diğer resmî mercilerin işçilerimizi bu önemli organı yapabileceği işler hakkında anlaşılır terim ve usullerle aydınlatmaları şarttır.

2 — Konsolosluklar :

Almanya'da halen Bonn'daki Türkiye Cumhuriyeti büyük elçiliğinden başka Berlin, Köln, Hamburg, Frankfurt ve München de olmak üzere beş konsolosluk vardır. Köln Konsolosluğu geçici olarak kapatılmış ve görevleri elçiliğe devredilmişti. 1964 den bu yana yoğunlaşan Türk işçi nüfusu sebebiyle tekrar açılan bu konsolosluk böylece Nordrhein-Westfalen eyaletinin iş hacmini hafifletmektedir. Köln konsolosluğu tekrar hizmete girmeden önce Bonn Büyükelçiliğinin konsolosluk şubesinin görev bölgesi olan Kuzey Ren-Westfalya eyaletinde bulunan 14.000 işçi, 600 öğrenci ve 200 doktor vatandaşın işi olağanüstü dar bir kadro ile görülüyordu. Bu konsolosluğa günde ortalama 100 - 150 sözlü müracaat yapılmakta ve 60 mektup işlem görmektedir. İkinci en büyük işçi yoğunluğuna sahip Münih Şehrinin konsolosluğu da paralel ölçüde kabaran bir iş hacmi karşısındadır. Konsoloslukların meşgul oldukları başlıca idarî işlemler şunlardır :

— Vatandaşlık ilmuhaberi düzenlenmesi, uzatılması;

— Pasaport düzenlenmesi ve uzatılması,

— Askerlik işlemleri (Sevk, son yoklama),

— Ferdi hukuku ilgilendiren işlemler, evlenme akti, doğum ve ölüm belgelerinin düzenlenmesi,

— Noterlik işlemleri (Genel ve özel vekâletname, taahhütname ve muvafakatnamelerin düzenlenmesi),

— Türk mercileri tarafından istenilen resmî belgelerin imza tasdiki (Bölge mahkemeleri, maliye daireleri, iş ve işçi bulma kurumu, ticaret odaları, sağlık müdürlüğü ve veteriner müdürlüklerinden alınan belgelerin tasdiki.)

— İş, ev nakli,

— İzin, hayatta olma, aile tedavi ilmuhaberlerin düzenlenmesi,

— Senet tasdikleri,

— Türkçe'den Almanca ve aksine tercümelerin tasdiki.

Bu listeden görüleceği üzere konsoloslukların bu konuların dışında işçi meseleleriyle ayrıca meşgul olmaları maddeten imkânsızdır.

İşçilerimize Türkiye'deki ilgili teşkilât yani İ. İ. B. K. personel ve mali imkânlar bakımından sadece asgari bilgileri verecek kapasitede olduğu için, işçilerimizin büyük çoğunluğu daha önceki bahislerde belirtildiği üzere mukavelelerin ihlâli, ücret anlaşmazlığı, işçi yurdu, yemek, ves. problemleriyle ilgili bütün derdli anlarında haklarını savunacak başlıca mercii olarak konsoloslukları görmektedirler. Halen Batı Almanya'da görevli bulunan çalışma ataşesi, gerekli teşkilât kanununun henüz parlamentodan geçirilmemiş olması sebebiyle, elçiliğimizin mahallî personel kadrosunda görünmektedir. Araştırmanın yapıldığı tarihte bir daireye sahip olmak şöyle dursun, ayrı bir odası bile yoktu. Konsolosluklara Türk vatandaşlarının dert ve mükellefiyetleriyle ilgili olarak kanun yolu ile yükletilen görev ve sorumluluklar özellikle pasaport, vize ve belge tasdiki gibi routine işlemleri kapsamaktadır. Oysa ki araştırmanın bu konudaki soruları işçilerimizin bu kurumlardan olağanüstü sık ve yakın bir ilgi beklemekte olduğunu göstermektedir. Özellikle İtalya, İspanya ve Yunanistan devletlerinin yaptıkları gibi Almanya'nın birçok şehirlerinde bağımsız ya da

Alman Çalışma Müdürlükleriyle işbirliği halinde bulunan özel teşkilât yada komisyonlar kurulmadıkça, gittikçe artan sayıdaki Türk işçilerinin meseleleri zorunlu olarak kısmen çözülmeden kalmağa mahkûmdur.

TABLO : 167

Türk konsolosluğunun işçi meseleleri ile ilgisi

	Sayı	%
Çok yakından	95	19.2
Bazı işlerde	59	11.9
Çok güçlük çıkartmaktadır	27	5.5
Tamamen yetersiz	132	26.7
Diğer sebepler (Konsolosluk uzak, ves.)	70	14.1
İşi düşmedi	89	17.8
Cevapsız	22	4.8
	494	99.9

Bu tablodan görüldüğü üzere işçilerin genel kanaati, konsolosluk teşkilâtının tamamen yetersiz olduğu ve işlerin güçlükle yürütüldüğüdür. Buna karşılık beşte biri konsolosluktan yakın ilgi gördüğünü ifade etmektedir. (% 19.2) bölge farkı konsolosluk konusunda açığa vurulan genel düşüncelerin yanıbaşında işçilere yapılan ferdî muamelelerin karakteri de ölçülmüştür.

TABLO : 168

Konsolosluğa işi düşenin gördüğü muamele

	Sayı	%
Nezaketle	103	25.2
Kayıtsız, bize değer vermiyorlar	36	8.0
Kaba davrandılar	18	4.0
İşimi vaktinde görmediler	61	15.7
Cevapsız	187	46.8
	405	98.7

İşçilerin yarısına yakın olanı (% 46.8) konsolosluğa işleri düştüğü halde, orada nasıl bir muamele gördüklerini ifade etmekten çekilmiş yada bu konuda kesin bir kanaat sahibi olamamıştır. Gidenlerin dörtte biri (% 25.2) kendilerine nezaketle muamele edildiğini ifade etmektedirler. Görünen en yoğun şikâyet, işlerinin vaktinde görülmemiş olmasıdır. (% 15.7) Böylece diğer şikâyet konularında olduğu gibi görülüyor ki Türk işçileri arasında yaygın bulunan bir takım peşin hükümler ferdi temele irca edildiğinde, dayanak noktalarını kaybetmektedirler. Bununla beraber Türkiye Devleti süratle Köln, Frankfurt, Stuttgart ve Münih'de İtalyanların yaptığı gibi bağımsız yada Yunanlıların yaptığı gibi Alman Çalışma Müdürlüklerinin resmî binalarında oturmak ve işbirliği yapmak suretiyle «çalışma ataşelikleri veya komisyonlar» kurma yoluna gitmelidir. (100) Bu çeşit kuruluşlarla halen çok ağır bir maddi ve mânevi sorumluluk altında bulunan Türk konsolosluklarının iş hacmi kısmen hafifletilmiş olacaktır.

(100) Daha fazla tafsilât için bk. Sedat Ağralı, Batı Almanya'daki Türk işçileri, Türk-İş, *1963, Sayı 4, Sh. 14 - 15*

TABLO : 169

Bölgelere göre konsoloslukta görülen ilgi

Gösterilen ilgi	Nordrhein Westfalen	Hessen	Baden Würtemberg	Bavyera	Bremen	Hamburg	Berlin	Nieder-sachsen	Rheinl. Pfalz	Toplam
Çok yakından	42	12	10	14	1	5	1	9	1	95
	44.2	12.6	10.6	14.8	1.0	5.2	1.0	9.0	1.0	99.8
Bazı işlerde	20	3	10	14	2	1	1	6	2	59
	33.8	5.0	16.9	23.8	3.3	1.7	1.7	10.1	3.3	99.7
Çok güçlük çıkarıyorlar	5	1	8	7	—	4	1	1	—	27
	18.5	3.7	29.6	25.9	—	14.8	3.7	3.7	—	99.9
Tamamen yetersiz	40	22	27	18	6	10	2	5	2	132
	30.2	16.6	20.4	13.6	4.5	7.5	1.5	3.7	1.5	99.5
İşim düşmedi	36	18	11	44	—	2	—	1	7	89
	6.7	20.2	12.3	49.4	—	2.2	—	1.1	7.8	99.7
Konsolosluk uzak gibi	53	4	5	2	1	2	1	—	2	70
Diğer cevaplar	75.7	5.7	7.1	2.8	1.4	2.8	1.4	—	2.8	100.5
Cevapsız	19	—	1	—	2	—	—	—	—	22
	86.2	—	4.5	—	9.0	—	—	—	—	99.7
Toplam	185	60	72	99	12	24	6	24	12	494
	37.5	12.1	14.5	20.0	2.4	4.8	1.2	4.8	2.4	99.7

İşçilerin en yakın ilgi gördükleri temsilcilik doğrudan doğruya Bad Godesberg'deki büyükelçiliğinde bulunan ve şimdi Köln'e nakledilen konsolosluk teşkilâtı tarafından gelmektedir (% 44.2). İkinci olarak Münih Konsolosluğumuz (% 14.8) üçüncü olarak ise Frankfurt (% 12.6) gelmektedir. Çok güçlük çıkarttılar şeklinde yorumda bulunanlardan bir kısmı, Baden Würtemberg'de (% 29.6) diğeri Bavyera'da (% 25.9) çalışmaktadırlar. Her iki grup Münih Konsolosluğuna bağlı bulunduklarına göre, en fazla yakınan işçi grupu (% 55.5) Bavyera'da bulunmaktadır. İkinci olarak tenkitlere hedef olan konsolosluk Bad Godesberg'deki konsolosluk şubesi (% 18.5) ile Hamburg'dur (% 14.8). Konsolosluklarımızı tamamen yetersiz bulan işçiler (% 29.8) oranında Nordrhein-Westfalen ve (% 20.3) oranında Baden Würtemberg, yani en fazla Türk işçi nüfusunun toplandığı eyaletlerde çalışmaktadır.

İtalyan Hükümetinin 300.000 işçinin hak ve menfaatlerini gözetmek üzere normal büyükelçisinden başka büyükelçilik payesi taşıyan özel bir işçi elçisiyle 17 Alman şehrinde birer işçi bürosu bulundurduğu, Alman işverenle aktedilen mukavelelerin hepsinin Almanya'da yerinde inceleme yapılmak şartiyle imzalandığı; Yunanlıların gerek Alman Çalışma Müdürlüklerinde görev ifa eden Yunan personel komisyonları, gerekse ortodoks kilisesine bağlı gezgin rahipleri yardımiyle gösterdikleri faaliyet gözönünde bulundurulursa, yakın bir gelecekte Almanya'da 100.000 işçiye sahip aday bulunan Türkiye'nin süratle yaygın ve tesirli bir resmî işçi teşkilâtı kurması muhakkak surette gerekmektedir.

3 — Türk - Danış Teşkilâtı :

Baştaki bahislerde etraflı bir şekilde belirtildiği üzere, Federal Almanya Hükümeti tarafından Türk işçileriyle meşgul olması ve haklarını koruması için görevlendirilen «Arbeiterwohlfart» teşkilâtı, «Türk-Danış» adlı özel ve yarı resmî bir koruma teşkilâtı meydana getirmiş bulunmaktadır. Türk-Danış'ın merkezi Bonn olup ayrıca Köln, Frankfurt, Esslingen ve Münih'de şubeleri vardır. Alman Hükümetinin ayırmış olduğu ödenekler sayesinde görevlilere 500 DM ve daha yukarı maaş verebilen, ayrıca büroların mobilya ves. ihtiyaçlarını bu kanaldan giderebilen «Türk-Danış», çok yönlü çalışma imkânları ile potansyel yardım imkânları hayli yüksek bir teşkilâttır. Böyle olduğu halde teşkilâtın nispeten az Türk işçisi tarafından bilinmesi büyük ölçüde tanıtma faaliyetini henüz yeter derecede genişletemediği noktasında aramak gerekir. Nitekim sıkıntı zamanında ilk olarak kime başvuracağını tesbit eden anket sorusuna «Türk-Danış» a cevap verenlerin orantısı sadece % 3 tü. Bu teşekkülün fazla bilinmemesinin bir diğer sebebi Türk-Danış'ın ayda bir yayınlamakta olduğu «Haberleşme» adlı bültenin Almanya'da 55.000 kadar yüksek sayıda bir Türk işçi kütlesinin bulunmasına rağmen, teksir edilmiş olarak sadece 1500 nüsha civarında dağıtılmasıdır. Oysa ki bu bülten, Alman mercilerinin desteği ile yayınlanmakta bulunan «Anadolu» Gazetesine benzer şekilde çok faydalı haberler ihtiva etmektedir. Ancak sınırlı tirajı ve mütevazi, küçük harfli şekli sebebiyle pek sınırlı bir okuyucu kütlesine sahiptir.

Bununla beraber Türk işçi derneklerinin faaliyetlerinin devamlı şekilde destekleyen Türk-Danış'ın gittikçe genişliyen teşkilâtı yardımiyle zamanla Türk işçileri daha tesirli bir şekilde izleyebileceğini, onlara çeşitli kültürel ve sosyal faaliyetler hazırlıyacağını tahmin etmek yerinde olsa gerek, Türk-Danış'ın en etkili olduğu alanlardan biri Türk konsoloslarının, Alman sendikalarının ve Türk işçilerinin zaman darlığı, kadro eksikliği, dil engeli sebebiyle ortaya çıkamadıkları yerlerde anlaşmazlıkları hal hususunda gösterdikleri çabalardır. Mes. yabancı polisin keyfî hareketlerini protesto etmek ve onların fiillerini engellemek gibi hareketler bunların başında yer gelmektedir.

Bugünkü durumu ile henüz kuruluş safhasında bulunan «Türk-Danış» en çok ilk Türk kütüphanesi ve kültür merkezinin açıldığı Köln ve civarında tanınmış durumdadır.

4 — Türk işçi dernekleri ve federasyonu :

Alman Federal Hükümetinin malî desteği ve «Arbeiterwohlfart» (İşçiler sosyal yardım teşkilâtı) maddi ve mânevi desteği ile hayata kavuşturulmuş olan yarı resmî «Türk-Danış» teşkilâtının yanıbaşında, 1961 den bu yana sayısı halen 20 ve yükselmiş bulunan «Türk-İşçi dernekleri» de Almanya'daki Türk işçilerinin sorunları ile meşgul olmaktadır.

Almanya'daki işçi derneklerinin kuruluşu oldukça hızlı bir tempo ile cereyan etmişti. 17 Aralık 1961 de Türk-Danış'ın da başkanı olan Dr. Selâhattin Sözeri tarafından kurulan ve genel menfaatlere yararlı olarak kabul edilen «Köln ve çevresi Türk işçileri derneği» ni aşağı yukarı altı haftada bir, diğer bölgelerdeki işçi dernekleri takip etmiştir. Münih'teki dernek hariç, diğer hepsi Köln'deki derneğin anasözleşmesini aynen kabul etmişlerdir. Derneklerin amacı «Çalışma bölgeleri içinde bulunan Türkleri bir araya getirerek, memleket dışında bulundukları zamanı beraberlik, karşılıklı yardım, dayanışma yollarıyla her bakımdan iyi ve faydalı bir şe-

kilde geçmesini sağlamak, Almanlarla Türk'lerin karşılıklı olarak birbirlerini tanıma ve birbirlerine yaklaşmalarını hizmet etmek» tir. Türk-Danış teşkilâtı tarafından hararetle desteklenen dernek kurma faaliyeti sayesinde Kasım 1963 tarihine kadar şu 15 şehirde birer Türk işçi derneği kurulmuştur : Köln, Mönchen-Gladbach, Wuppertal, Hannover, Hamburg, Frankfurt, Saarbrücken, Karlsruhe, Waiblingen, Esslingen/Zell, Esslingen, Reutlingen, Nürnberg, Aschaffenburg, Münih, Altenbögge. Yine Türk-Danış'ın teşviki ve delegelerine sağladığı yol ve ikamet parası sayesinde yukarıda sıralanmış bulunan dernekler, delegelerini seçmek suretiyle 1 - 3 Kasım 1963 tarihinde Köln'de toplanmışlar ve bu tarihte «Alman Türk işçi dernekleri federasyonu» nu kurmuşlar, federasyon başkanlığına aynı zamanda Türk-Danış teşkilâtının başkanı bulunan Dr. Selâhattin Sözeri'yi seçmişlerdir. Kasım 1963 den bu yana Dortmund, Bonn ve çevresi ve Bremen'de birer işçi derneği kurulmuş bulunmaktadır. Türkiye ve Almanya'da çeşitli üniversitelerde ekonomi alanında çeşitli bilimsel çalışmalar yapmış olan Dr. Selâhattin Sözeri, dernekleşme hareketine karşı beslediği özel sempati ve gayret yardımiyle böylesine hızlı bir gelişme kaydettiği bu gruplaşma hareketi anketimize eklenen sorular yardımiyle ölçülmüştür.

TABLO : 170

Almanya'daki Türk işçi derneklerine üyelik

	Sayı	%
Üye	40	8.1
Üye değil	451	91.3
Cevapsız	3	0.6
	494	100.0

Görüldüğü üzere işçilerin yüzde onu bile bu derneklere üye olarak katılmamıştır. Büyük çoğunluğu, dernekleşme hareketinin dışında kalmasını, başlıca şu sebeplerle açıklamaktadırlar :

TABLO : 171

Üye olmamanın sebepleri

	Sayı	%
Böyle bir teşekkülden haberi yok, yeni geldi bilmiyor	235	52.0
Bulunduğu yerde dernek yok	122	27.0
Gitmek ister, yeri uzak, gidip gelmek pahalı	35	7.7
Dernekten şikâyetçi (İyi çalışmıyor, üyelerle ilgilenmiyor)	50	11.3
Cevapsız	12	2.0
	451	100.0

İşçilerin kendi derneklerine üye olmamalarının başlıca sebebi, haberleşme eksikliğidir. Yarısından fazlası (% 52.0) çalıştığı yerde bir Türk işçi derneğinin bulunduğunu dahi bilmemektedir. Küçük bir grup ise (% 11.3) derneğin faaliyetini beğenmemekte, dernek idarecilerini üyelere karşı ilgisiz bulmaktadır. Öte yandan derneğe katılanların derneklerinden bekledikleri hizmetler de ilgiye değer.

TABLO : 172

Üye olanların işçi derneklerinden bekledikleri

	Sayı	%
Haklarımızı korusun	14	35.0
Bizimle meşgul olsun	10	25.0
Diğer cevaplar	8	20.0
Cevapsız	8	20.0
	40	100.0

Bütün Almanya'yı kapsayan örneklemeye giren işçilerden sadece çok küçük bir kısmının dernekleşme hareketine katılmaları, bunların nedenleri üzerine eğilmemizi gerektirir. Bu problemi ele almış olan «Karlsruhe ve çevresi Türk İşçileri Derneği» başkanı Aydın Yüceler, Eylül 1963 tarihli «Haberleşme» bülteninde sebeplerini şöyle özetlemektedir :

1 — Manevî sebepleri (Türk işçilerin) :

1 — Cemiyet hayatına yabancı olması
2 — Karşılıklı sevgi ve saygı eksikliği
3 — Bencilik,
4 — Münakaşa metodlarını bilmemek,
5 — Çekememezlik,
6 — Gereken ciddiyet ve ilginin bulunmaması,
7 — İtimatsızlık,
8 — Toplum menfaatına uymayan şahsi dilekler,
9 — Çabuk sinirlenme.

2 — Maddî sebepler :

1 — Ekonomik görüş ve anlayış eksikliği,
2 — Aidatların iyi bir şekilde toplanmaması,
3 — Gelir kaynaklarından yeteri gibi faydalanamamak,
4 — Birbirinden uzak işyerleri ve bu durumda doğan masraflar,
5 — Sabit bir dernek bürosunun bulunmaması,
6 — Yersiz ikram ya da tersi.

Bu sebeplere ayrıca da gözlemlerimize dayanarak çıkardığımız bazı özellikler daha katmak gerekir : Genellikle her bölgedeki işçi derneğinin yönetim kurulunun başkanı ve bir iki üyesi yüksek tahsilini bitirmiş kimseler, geri kalanlar ise işçilerdir. Bu karmaşık yapıda pek tabii ki yüksek tahsil görmüş olanlar daha çok söz sahibi olmaktadır. Üstelik Stuttgart ves. gibi yerlerde işçi dernekleri başkanları, aynı zamanda «Türk-Danış» Teşkilâtının dolgun maaşlı bölge temsilciliklerini ellerinde bulundurmaktadırlar. Aslında ortak amaçlara hizmet etmekle birlikte ayrı bünye ve çalışma metodlarına sahip olması gereken bu iki teşekkülün yönetimi zirvede tek bir şahsın elinde birleşmesi yada sevki idarenin farklı bir sosyal statü işgal eden tahsilli şahısların elinde bulunması, işçilerin bir kısmını ürkütmekte ve çekingen kılmaktadır.

Bununla beraber Türk işçi dernekleri bütün eksikliklerine rağmen bir bakıma Türk sendikalarının boşluğunu doldurmakta ve birçok haklı taleplerin yerine getirilmesine ön ayak olmaktadırlar. Örneğin Baden Würtemberg'deki Esslingen Derneğin teşebbüsü ile Türk işçilerinin mesleki bakımdan yetişmeleri için eyalet hükümeti ayda 265 DM lık bir yıllık kurslar vermiştir. Bu kursları bitirenler «usta» (Handwerks-Gesellen) imtihanına tabi tutulacaklar ve başarı kazandıkları takdirde, kendilerine Alman standardlarına uygun «Deutscher Facharbeiter» (Alman uzman işçi) unvanı verilecektir.

BÖLÜM — XIII

İşçilerin serbest zaman faaliyetleri

Endüstrileşmiş veya endüstrileşme yolunda bulunan toplumların özelliği, son derece girift ve sıkı bir teknik ağı ile kaplı olmasıdır. Bu yeni çevreyi teşkil eden istihsal, ulaştırma, haberleşme, sosyal münasebetler, eğlenceler gibi çeşitli faktörler insanoğlunun yaşayışını tamamen değiştirmekte ve günün her saatinde ferdin işyerini, yuvasını, serbest zaman alanını kaplayıp, onu yepyeni imkân ve tahriklerle karşı karşıya bırakmaktadırlar. Böylece modern toplum ferdin içinde bulunduğu teknik çevreyi genişletmektedir. Bugünkü dünyamızda çeşitli endüstrileşmiş toplumlara has çalışma hayatının ilmî işbölüm esaslarına göre düzenlenmesi, kütle istihsali, kütle haberleşme vasıtaları, müstehlik davranışı, kütle turizmi, serbest zaman faaliyetleri gibi kültürel ana hatlar, teknolojik medeniyeti meydana getirmektedir. Teknolojik medeniyet ise bilhassa kütle haberleşme vasıtalarının tesirliliği sebebiyle tabiat icabı evrenseldir. Nitekim geleneksel eğlenceler, eski festival ve halk sanatları bir çok yerlerde, çözülüp kayıp olmaktadır. Her yerde hazır ve nazır olan şümullü reklâmcılık, modern toplumun kişilerine standard bilgi ve kolaylıklar sağlamak suretiyle onları eşit serbest zaman faaliyetlerine doğru yöneltmektedir.

Teknolojik medeniyet gittikçe artan ölçüde daha fazla ve daha mükemmel istihsal mekanizmaları ile tüketim malları sağlamaktan başka, aynı zamanda çalışma zamanından farklı «serbest zaman» kavramını meydana getirmiştir : Gerçekten «serbest zaman faaliyeti» esas itibariyle endüstrileşen toplumda ailenin oturduğu mesken ile işyerinin ayrılması sonucunda ortaya çıkan bir mesele olmuştur. Endüstrileşmeden önceki devirde büyük bir tüccar veya iş adamının evini hem ticarethane, hemde ikamet yeri olarak kullanması, son derece yaygın bir haldi. Bu iki yaşayış alanı bugün bilhassa büyük şehirlerde birbirinden uzaklaşmış, parçalanmış bulunmaktadır. Çalışma dışında elde edilen serbest zamanının uzatılması ise yeni eğlence endüstrilerin kurulmasına yol açmıştır.

Endüstri ihtilâlleri bir yüzyıldan az bir zaman içinde çalışma ve serbest zamanlar arasında gerçek bir ikilik yaratmışlardır. Bugünlerde ileri derecede endüstrileşmiş toplumlarda haftalık çalışma müddeti 45 - 40 saattir. Bu büyük değişme sonucunda ortalama bir işçi veya müstahdem günde zaruri dinlenme ves. zamanından başka 2 - 3 saat serbest zamana sahiptir. Şu halde görülüyor ki serbest zaman, teknik gelişim ve sosyal tedbirler sayesinde kişinin istihsale yönelmiş faaliyetleri sırasında veya onu takiben girişmekte olduğu istihsal - dışı faaliyetler için sarfedebileceği suredir (101).

Araştırmamız açısından serbest zaman faaliyetleri iş dışında Türk işçilerinin yeni bir kültür çevresine, dolayısiyle farklı davranış ve faaliyetlere intibak derecesi bakımından çok önemlidir. Bu arada Batı Almanya'da işçilerin, memur ve müstah-

---

(101) Joffre Dumazedier, «Current Problems of the Sociology of Leisure «Unesco International Social Science journal, *Vol. XII, No. 4, 1960, Sh. 522.*

demlerden daha geniş ölçüde 5 günlük çalışma haftasına tabi oldukları da ayrıca üzerinde durulmağa değer bir noktadır (102).

Batı Almanya'daki Türk işçilerinin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, hangi tercihlere uydukları, bu tercihlerin serbest bir iradi karara dayanması bakımından, çok anlamlıdır.

İnsanların serbest zaman faaliyetlerini, yaptıkları işle olan münasebet tarzından ayıramayız. Yapılan işin nevi gelir ve işçi için sosyal statüsü, dolayısiyle serbest zamanlarda kullanılan vasıtaları da tâyin etmektedir. İşletmedeki mikro-sosyolojik durum, birlikte çalışılan kimselerin zihniyet ve davranışları, âmirle olan münasebet, çalışma anlayışsızlıkları, bütün bunların serbest zaman faaliyeti üzerinde tesiri vardır. Nihayet çalışma sırasındaki tatmin derecesi de kişinin serbest zamanında yaptığı faaliyetle ilgilidir. Fikren işinden tatmin edilmeyen bir kimse, muhtemel olarak serbest zamanında eksik bilgilerini tamamlamağa çalışacaktır.

Genel olarak serbest zaman faaliyetlerinin dağılımını incelediğimiz zaman şu sonuçlarla karşılaşıyoruz :

TABLO 173

İşçilerin serbest zaman faaliyetlerinin dağılımı

Serbest zaman faaliyeti	Birinci tercih		İkinci tercih		Üçüncü tercih		Dördüncü tercih	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
— Ev işleri, temizlik yemek pişirmek	38	7.7	16	3.2	7	1.4	1	0.2
— Çeşitli sportif faaliyetler (Yüzmek, spor ves.)	23	4.7	29	5.9	21	4.3	10	2.0
— Eğlendirici ve dinlendirici faaliyetler (Gezmek, sinema, radyo, televizyon, dans, birahane, kahve)	291	58.9	129	26.1	39	7.9	6	1.2
— Yetiştirici faaliyetler : Kurslara gitmek, Almanca öğrenmek	42	8.5	29	5.9	8	1.6	3	0.6
— Fikrî emek istiyen faaliyetler : Okumak, müzik icra etmek	26	5.3	31	6.3	9	1.8	1	0.2
— Arkadaşlarla sohbet	5	1.0	5	1.0	3	0.6	—	—
— Dinî faaliyetler : Namaz, Kuran okumak	2	0.4	2	0.4	—	—	—	—
— Zararlı faaliyet İçki, kumar	5	1.0	6	1.2	1	0.2	2	0.2
— Hiç bir şey yapmamak, dinlenmek, mektup yazmak	59	11.9	9	1.8	8	1.8	—	—
— Anlamsız, cevapsız	3	0.6	238	48.2	397	80.4	471	95.3
	494	99.9	494	100.0	494	100.0	494	99.7

(102) Gerhard Schmidtchen, Elisabeth Noelle, Herta Ludwig, Hans Schuller, Die Freizeit, Eine Studie unter Arbeitern und Angestellten, Institut für Demoskopie, 1958. Mayıs 1957 tarihinden bu yana Batı Almanya'daki işçilerden % 37 i, müstahdemlerin % 21 ve memurların % 5 i beş günlük hafta çerçevesinde iş görmektedir.

Görüldüğü üzere işçilerin büyük çoğunluğu, serbest zamanlarını sadece *gezme, sinemaya gitme, radyo dinleme, televizyon seyretme* ve *dans* gibi eğlendirici ve dinlendirici faaliyetlere hasretmiş bulunuyorlar. Bu arada işçilerden yalnız % 51.8 ikinci, % 19.6 üçüncü ve % 4.4 dördüncü bir tercih yapabildikleri de kayda değer. İkinci plânda ağırlık kazanan serbest zaman faaliyetleri arasında kurslara gitmek, Almanca öğrenmek gibi *yetiştirici faaliyetlerle* (% 8.5) ev işleri, temizlik, yemek pişirmek (% 7.7) ve hiçbir şey yapmama (% 11.9) yer almaktadır. Bu sonuçlara bakarak Türk işçilerinin batılı endüstri toplumlarında son derece yaygın bulunan «hobby», yani serbest zaman merakına, hemen hiç sahip olmadıkları açıkça görülmektedir.

Kelimenin tam manası ile ferdin serbest zamanında mesleği veya tahsili ile ilgili olmaksızın giriştiği bu faaliyetlere her çeşit sanat denemeleri, koleksiyon, elişi, bahçe ile uğraşma, ves. nevinden değişik faaliyetler girmektedir.

Bu konuda modern ve endüstrileşmiş toplumlarda, geleneksel veya intikal halindeki toplumlar arasındaki başlıca fark, birincisinde «hobby» lerin, kanaat liderleri ile kütle haberleşme vasıtaları tarafından telkin edilmesi, dolayısiyle bir nevi modaya tabi olması; ikincilerde ise bu eğilimler hiç bir teşvik görmeksizin ferdin şahsi merak derecesi ve teşebbüs kabiliyetine terkedilmiş bulunmasıdır. Başka bir deyimle endüstrileşmiş toplumlarda «hobby» materyel bolluğu yüzünden eksik kalmış olan öğretim programının boşluklarını gidermeğe yarayan bir nevi tamamlayıcı eğitici faaliyettir. Bu sıfatla da mahiyet itibariyle geniş ölçüde iktibas bilgisine dayanmaktadır. Buna karşılık intikal halindeki toplumun genç veya yetişkininde «hobby» ler, geliştirilmesi tamamen onların takdirine terkedilmiş olup gerçek anlamı ile amatör iş vasfını taşımaktadır. Özellikle çalışmanın protestan ettiğinde olduğu gibi dinsel kanaatlerin pekleştirici bir etkisi olmayan, elverişsiz ekonomik kültür çevrelerinde, batılı anlamda hobby'lerin hemen hiç gelişmemiş olduğu göze çarpmaktadır. Bu eğilim örneklemeye giren Türk işçilerde olduğu kadar Türk üniversite öğrencilerinde de göze çarpmaktadır (103).

İşçinin serbest zaman faaliyeti, bir bakıma öğrenim derecelerini aksettiren bir aynadır. Almanya'daki yurt idarecileriyle işçilerin serbest zaman faaliyetleriyle ilgilenen «Jugend-Sozialfürsorgewerk» gibi teşekküllerin üzerinde en fazla durdukları husus Türk işçilerin önemli bir kısmının kurulmuş kolektif tesisler (Müzik salonu, ping pong masaları, televizyon salonu, dikiş kursu, ves. den) faydalanacakları yerde odalarına, daha doğrusu yataklarına çekilip serbest zamanlarını atıl geçirmeleridir.

İşçilerin büyük çoğunluğun dans ve sinemaya gitme, gezme, radyo dinleme gibi «yumuşak» (Pasif) serbest zaman faaliyetini tercih ettikleri görülmektedir. «yumuşak» serbest zaman faaliyetlerinin başlıca özelliği, kişinin bir müstehlik gibi davranmasıdır. Bu davranış modern toplumlara has bir özelliktir. Yüksek derece endüstrileşmiş ülkelerin hepsinde insanın serbest zamanında meşgul olabileceği faaliyetler iradi kararına bırakılmayıp, bir piyasa malı gibi «Gözönüne serilmektedir», Türk işçilerinin de bu genel trendin dışına çıkmadıkları görülmektedir.

---

(103) Nermin Abadan, Üniversite öğrencilerinin serbest zaman faaliyetleri, *SBF. yayını, 1961, Sh. 99 - 102*

TABLO : 174

Eğlendirici ve dinlendirici faaliyetlerin dağılımı

	Sayı	%
Türklerin devam ettiği kahve veya lokale devam	15	3.0
Sinemaya gitme	120	24.0
Gezme	170	34.0
Dans	71	14.2
Birahane	9	1.8
Dinlenme	109	22.0
	494	99.0

Gezme, daha doğrusu amaçsız dolaşma, işçiler tarafından sinema gibi bir kütle haberleşme vasıtasından daha fazla rağbet görmektedir. Bunun sebebini her şeyden önce Almanya'da gösterilen filimlerin Türk işçilerini fazla ilgilendirmemelerinde, ayrıca da sinema ücretlerinin yüksekliğinde aramak gerekir. Diğer taraftan maksatsız dolaşma, amiyane deyimiyle «piyasa yapmak, tur atmak», bütün Akdeniz memleketlerine mensup erkeklerin iklim ve geleneklerin tesiriyle yuğrulmuş hayat tarzlarından ileri gelen bir alışkanlıktır. (104). Frankfurt, Köln, Münih, Stuttgart gibi büyük şehirlerin gar binaları, özellikle Cumartesi, Pazar günleri, Türk işçilerinin en çok rağmet ettikleri yerlerdir. Buradaki bekleme holleri adeta Beyoğlu veya Atatürk bulvarının görevlerini ifa eden birer cadde haline gelmekte, ayrıca tartışmalara, alış veriş gibi çeşitli amaçlara hizmet etmektedir (105).

Türk işçilerine ait araştırmada göze çarpan diğer bir özellik, küçük bir grupun yetiştirici, yani «sert» (Aktif) faaliyetlere büyük değer atfetmesidir. Bu çeşit faaliyetlere girişenlerde aranması gereken ön şart yeterli ölçüde genç olmasıdır. Zira kendi kendini yetiştirme gayreti iyimser bir ilerleme bekleyişine bağlıdır. Bundan başka bu tip yetiştirici faaliyetlere girişen kimselerin istidadlı ve belli ölçüde bir fikri huzursuzluk hali içinde olmaları gerekir.

Fikri hareketlilik ve kendi kendini yetiştirme çabası ile gerçek ilerleme şanslarının var olduğu duygusu en az ölçüde yardımcı işçilerde rastlanmaktadır.

---

(104) Bak. N. Abadan, op. cit., *Sh. 84 - 85;*

S. B. F. öğrencilerinden % 61, Hukuk F. öğrencilerinden % 97 ve Ortadoğu İ. İ F. öğrencilerinden % 30 amaçsız dolaştıklarını ifade etmişlerdir.

(105) Hürriyet, 5 Mart 1964

TABLO : 175

Gelir ve serbest zaman faaliyeti

	Ev işleri	Spor	Eğlence	Öğrenme	Zihnî emek istiyen iş.	Sohbet	Din	Zararlı faaliyetler	Hiç iş yapmama	Belirsiz	Toplam
201 - 300 DM	5	—	11	8	1	1	—	—	9	—	35
	14.3	—	31.4	22.9	2.9	2.9	—	—	25.7	—	100.0
301 - 450 DM	10	10	72	16	7	1	1	2	21	—	140
	7.1	7.1	51.4	11.4	5.0	0.7	0.7	1.4	15.0	—	100.0
451 - 600 DM	18	8	120	13	10	1	—	2	18	1	190
	9.5	4.1	63.0	6.8	5.3	0.5	—	1.0	9.0	0.5	99.7
601 - 700 DM	1	3	53	3	4	2	1	1	9	1	78
	1.3	3.8	68.0	3.8	5.1	2.6	1.2	1.2	11.5	1.3	100.0
701 - 100 DM	1	2	33	2	3	—	—	—	—	1	42
	2.4	4.8	78.6	4.8	7.1	—	—	—	—	2.4	100.0
Cevapsız	3	—	1	—	1	—	—	—	—	2	7
	42.9	—	14.3	—	14.4	—	—	—	—	28.5	100.0
Belirsiz	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1
	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	100.0
Toplam	38	23	291	42	26	5	2	5	57	5	494
	7.7	4.7	58.9	8.5	5.3	1.0	0.4	1.0	11.5	1.0	100.0

Gelirle serbest zaman faaliyeti arasında yakın bir münasebet vardır. Özellikle eğlendirici faaliyetlere ayrılan yer düzenli bir merdivene benzer şekilde gelirin artışı ile birlikte büyümektedir. Bu oran 200 - 300 DM gelirse sahip kategoride % 31.4 iken, 701 - 1000 DM kategorisinde % 78.6 olmaktadır. Buna paralel olarak da gelir artışı ile birlikte boş zamanlarında hiç bir iş yapmayanların oranı azalmaktadır; (200 - 300 DM kategorisinde % 25.7, 451 - 600 DM kategorisinde % 9.0) düşük gelirli grupların tercihan yaptıkları serbest zaman faaliyetleri, ev işi ve dil öğrenme gibi öğretici faaliyetler olmaktadır. Buna karşılık okumak gibi zihni emek isteyen faaliyetler, aslında malî imkânlarla ilintili olmadığı halde gelirin yükselmesi ile birlikte artmakta, dolayısiyle gelirden başka eğitimin tesirine işaret etmektedir. Okuma oranı 200 - 300 DM kategorisinde % 2.9 iken, 701 - 1000 DM kategorisinde % 7.1 bulmaktadır.

Türk işçilerinin serbest zamanlarında Almanca dilini öğrenmek hususunda sarf ettikleri gayretler, - bu dilin öğrenilmesi yabancı bir kültüre uyma durumlarını kolaylaştıracağı cihetle -, ayrı bir soru olarak da araştırılmıştır.

TABLO 176

Almanca dilini nasıl öğrendikleri

	Sayı	%
Kurs yolu ile öğrenmeye çalışanlar	99	20.0
Arkadaşlardan öğrenenler	175	35.4
Kendi kendilerine çalışanlar	108	21.9
Almanca dilini öğrenmek için halen gayret sarfetmeyenler	109	22.1
Belirsiz	3	0.6
	494	100.0

Bu dağılımın gösterdiği üzere fiilen bir kursa devam edenler (% 20.0) böylece kendilerini sıkı bir disipline tabi tutanların dışında, kendilerini fazla zahmete sokmadan komşu veya çevreden öğrenmeğe niyetlenenlerle kendi kendine yabancı dil çalışanlar çoğunluğu teşkil etmektedir. (Arkadaşlardan öğrenenler % 35.4, kendi kendine dil öğrenmeğe çalışanlar % 21.9). Bu arada dil öğrenme konusunda hiç bir gayret sarfetmiyenlerin oranı da % 22.1 bulmaktadır. Dil öğrenmek istemeyenlerin dayandıkları gerekçeyi özellikle yabancı işçilerin kolektif yaşama tarzında aramak gerekir. Bunlar işçi yurtlarında bir nevi «Ersatz vatanı» buldukları için yabancı çevreye daha süratle intibak etmek üzere fazla bilinçli bir çaba sarfetmemektedirler.

TABLO : 177

Kadın erkek ayırımına göre Almanca öğrenme

Cinsiyet	Kursa devam ediyor	Arkadaşlarından öğreniyor	Kendi kendine çalışıyor	Hiç bir gayret sarfetmiyor	Belirsiz	Toplam
Erkek	72	160	97	95	3	427
	16.8	37.4	22.6	22.2	0.7	99.7
Kadın	27	15	11	14	—	67
	40.2	22.3	16.3	20.8	—	99.6
Toplam	99	175	108	109	3	494
	20.0	35.4	21.9	22.1	0.6	100.0

Erkek kadın ayırımı esas alındığında, kadın işçilerin gerek kursa katılma (% 40.2), gerekse Almanca dilini öğrenmeme eğilimi itibariyle erkeklerden daha hamleci ve çalışkan oldukları açıkça görülmektedir. Buna karşılık erkeklerin en kabalık grubu Almanca dilini arkadaşlar yolu -belki de karşı cinsle kurulan bir arkadaşlık yardımı ile- öğrenmeğe çalıştıkları göze çarpmaktadır. (Arkadaşlardan öğrenmeğe çalışan erkekler % 37,4, kadınlar % 22.3).

Almanya'da bir süredir bütün yabancı işçilere uygulanan serbest zaman faaliyetlerini güdümlü olarak yönetme çabaları, bu ara resmî makamlarca kurdurulan millî kulüp ve teşkilâtların işçileri bir nevi tecride götürdükleri son zamanlarda

Alman işçi sendikalarının da dikkatini çekmiş bulunmaktadır. Sendikaların beğenmedikleri bu tutuma göre tecrid politikası sebebile yabancı işçiler kendi çevrelerinde, dillerine, örf ve adetlerine sadık kalmakta, ve Almanca dilini öğrenmeğe nede Almanya'yı ve Alman milleti ile kültürünü tanımağı fırsat bulmaktadırlar (106).

Ziyaretler :

Türk işçilerinin Alman toplumunu daha iyi tanımak amacile serbest zamanlarında Alman aile veya arkadaşlarla ahbablık etmeleri, bunlrın evlerinde ziyaret etmeleri de ancak küçük bir azınlık tarafından yapılmaktdır.

TABLO 178

Alman ailelerini ziyaret

	Sayı	%
Her gün	8	1.6
Haftada bir	51	10.3
Onbeş günde bir	1	0.2
Ayda bir	21	4.3
Çok nadir	28	5.7
Anlamlı başka cevap	5	1.0
Hiç Alman ailesini ziyaret etmeyenler	380	76.9
	494	100.0

Türk işçilerinin dörtde üçünden fzlasının (% 76.9) hiç bir Alman aile veya kişi ile herhangi bir özel münasebeti yoktur. Alman toplumunun ana müesseselerinden biri sayılan aile müessesesine girememe durumunun yanı sıra, Türk işçileri kendi iş arkadaşlarının dışında da başka bir millete mensup olanlarla yada Türk ailelerile de fazla bir yoğun sosyal münasebet halinde bulunmamaktadırlar.

TABLO : 179

Son 6 ayda ziyaret ettikleri

	Sayı	%
Tanıdığı Türk arkadaşını	122	24.7
Tanıdığı Türk aileyi	21	4.3
Tanıdığı Alman arkadaşını	27	5.5
Tanıdığı Alman aileyi	12	2.4
Başka millete mensup tanıdığı	8	1.6
Türk arkadaş ve aileleri	5	1.0
Hem Türk, hem de Alman arkadaş ve aileleri	57	11.5
Hiç kimseyi	118	23.9
Cevapsız	124	25.1
	494	100.0

Bu tabloda ilk başta göze çarpan özellik cevap vermeyenlerle (% 25.1) 6 ayda kimseyi ziyaret etmeyenlerin (% 23.9) yüksek orantılarıdır. Buna göre sırf kendi iş çevresinde bulunan soydaşlarla bir arada bulunanların orantısı hemen hemen Türk

(106) Cumhuriyet, Tecrid faydalı mı, zararlı mı ? 3/3/1964, Sh. 3

işçilerini yarısını kapsamaktadır. Bundan başka bir Alman ailesini düzenli olarak ziyret edenlerin oranı sadece % 24.0 bulmaktadır.

Okuma

İşçilerin gidecekleri dış ülke, yapacakları iş, Almanya'daki çalışma şartlarına ait broşür ve el kitaplarını okuyup okumadıkları sadece serbest zaman faaliyetlerini değerlendirme açısından değil, işçilerin yepyeni bir hayat tarzına alışmaları hususunda katlandıkları zihnî emek bakımından da önemlidir.

TABLO : 180

İşçilerin mesleki materyel (Broşür, ves.) faydalanma derecesi

	Sayı	%
Okumuş olanlar	195	39.5
Okumamış olanlar	285	57.7
Hiç eline geçmemiş	4	0.8
Cevapsız	10	2.0
	494	100.0

İşçilerin % 57.7 gerek hareket etmezden önce, gerekse Almanya'ya vardıktan sonra kendilerine dağıtılan mesleki yayın, aydınlatıcı broşür ve buna benzer okuma materyelini hiçbir suretle okumamaktadırlar. Taramaya ait bulgular sosyal ilimler alanında yıllardır yapılan amprik araştırmalar tarafından çeşitli vesilelerle doğrulanmıştır. Daha 1935 de yapılan bir seri araştırmalar yüz yüze karşı temasın örneğin, konferans, tartışmalı toplantı, ves. nin *radyodan; radyonun* ise *basılı materyelden* daha tesirli olduğunu göstermiştir. Wilke (1934) Knower (1935 - 36) Cantril ve Allport (1935) ayrı gruplara uyguladıkları deneylerin hepsi şahsi hitabın teknik araçlara kıyasla üstün olduğunu, teknik araçların ise yazılı hitaptan daha etkili olduğunu göstermiştir (107).

Hernekadar basılı materyal okuyucuya, dilediği zaman ve yerde bu kaynaktan faydalanmağı ve onu yeniden gözden geçirmesine imkân veriyorsa da, diğer kütle haberleşme vasıtalarından farklı olarak okuyucudan daha faal ve yaratıcı bir katılmayı, başka bir deyimle daha büyük bir zihni gayret gerektirmektedir. İşçilerin büyük çoğunluğunun Almnya'ya gerçekleşmesi güç bekleyişlerle yükümlü olarak gelmeleri, buna karşılık realiteyi devamlı bir bilgi edinme ve sistematik şekilde meydana getirilmiş kaynakları yakından tamamlama yerine, sırf ferdi veya soydaş plânında yaşanılan deneyler aracı ile değerlendirmeleri, duyulan hayal kırıklığını büsbütün arttırmaktadır.

Nitekim belli ölçüde dikkat ve zihni emek talep eden broşür ve elkitaplar konusundaki genel ilgisizliğe karşılık gazete okuma gibi külfetsiz bir zihni alışkanlığın müsbet anlamda çok daha yaygın olduğu görülmektedir.

(407) Joseph, T. Klapper, The Effects of Mass Communication, *Free press, 3 rd. Printing, 1963, Sh. 106*

TABLO : 181

Gazete okuma dağılımı

	Sayı	%
Devamlı okuyan	291	58.2
Okumayan	71	14.2
Ara sıra okuyan	132	26.4
	494	99.0

TABLO : 182

Gazete okuma ve daimî ikâmet yeri

	İstanbul	Ankara	İzmir	100.000 yukarı	100.000 - 50.000	50.000 - 20.000		Köy	Belirsiz	Toplam
Gazete okuyan	130	15	11	16	23	24	30	42	—	291
	44.6	5.1	3.7	5.5	7.9	8.2	10.3	14.4	—	99.7
Gazete okumayan	22	5	4	5	6	4	6	18	21	71
	30.9	7.0	5.6	7.0	8.4	5.6	8.4	25.4	14.0	99.7
Ara sıra okuyan	51	8	6	7	6	6	18	30	—	132
	38.6	6.0	4.5	5.3	4.5	4.5	13.6	22.7	—	99.7
Toplam	203	28	21	28	35	34	54	90	1	494
	41.1	5.7	4.3	5.7	7.1	6.9	10.9	18.2	0.2	100.0

Bu tabloda dikkati çeken özellik devamlı surette gazete okuyan en kalabalık grubun Türkiye'de nüfusu 100.000 yukarı şehirlerden gelenler arasında bulunmasıdır (% 58.9). Bu grup için gazete zaruri bir ihtiyaç sayılmaktadır. Daimi ikamet yeri köy olanlar da daha büyük şehirlere kıyasla gazete ile daha fazla ilgilenmektedirler (% 14.4). Bunu kısmen köy çevresinden gelenlerin Almanya'nın büyük şehir hayatını hayli yadırgadıkları ve vakitlerini çoğunlukla işçi yurtlarında gazete okumakla geçirdikleri şeklinde izah edebiliriz. Bu grup için gazete gerekli bir haber kaynağından çok serbest vakit geçirmeğe yarayan bir vasıta olmaktadır. Esasen Türkiye'deki okuma alışkanlıkları da buna bağlı bir eğilimi göstermektedir. Siyasi olaylara karşı en uyanık çevreler aktif vatandaş grupu ile bol vakte sahip köylü tabakasıdır.

TABLO : 183

Gazete okuma ve yaş grupları

	18 - 22	23 - 27	28 - 32	33 - 40	41 - 44	45 - 49	50 yukarı	Belirsiz	Toplam
Gazete okuyan	27	115	93	42	12	2	—	—	291
	9.2	39.5	31.9	14.4	4.1	0.6	—	—	99.7
Gazete okumayan	8	19	20	18	5	—	1	—	71
	11.2	26.7	28.1	25.3	7.0	—	1.4	—	99.7
Ara sıra okuyan	3	44	43	33	5	—	2	2	132
	2.1	33.3	32.5	25.8	3.5	—	1.4	1.4	100.2
Toplam	38	178	156	93	22	2	3	2	494
	7.7	36.0	31.6	18.8	4.5	0.4	0.6	0.4	100.0

Yaş grubları ele alındığında gazete okuma merakının zirvesine 23 - 27 yaş (% 39.5) ve 28 - 32 (% 31.9) yaş gruplarında eriştiği, yani askerliğini bitirmiş genç kuşakları kavradığı, buna karşılık gazete okumayan yaş gruplarında 23 - 40 grupları arasında benzer parelellerin teşekkül ettiği göze çarpmaktadır. Bu parelellik cinsler arasında da aynen müşahede edildiğine göre, kütle haberleşme vasıtalarından faydalanma bahsinde yaş kategorilerinin önemli rol oynadıkları kesinlikle ifade olunabilir.

Radyo ve televizyon :

« Modern kütle haberleşme vasıtalarında radyo, genel olarak, televizyon hariç, diğer vasıtaların erişemedikleri, yaygın ve kalabalık, tahsil seviyesi orta ve aşağı bulunan, bu sebeple daha kolaylıkla telkine açık bir dinleyici kütlesine hitap etmektedir. Radyo aynı zamanda dinleyiciye aktüel olaylara vasıtasız bir şekilde şahşen katılmağa yardım etmektedir. Gerek radyo, gerekse televizyon, dinleyici ve seyircilere «Gerçek» le yüz yüze gelme fırsatı kazandırdığı için çok cazip olmaktadır. Üstelik radyo, dinleme elişi, okuma, evişleri ves. gibi başka faaliyetlere devam etmeğe de imkân verildiğinden çok defa yarım kulakla, şuursuz olarak dinlenmektedir.

TABLO : 184

Kütle haberleşme vasıtalarından faydalanma

	Radyo			Televizyon			Basın		
Takip eden	394	79.8	%	371	75.1	%	291	58.9	%
Takip etmeyen	94	19.0	%	108	21.9	%	71	20.2	%
Ara sıra takip eden	6	1.2	%	15	3.0	%	132	26.7	%
Toplam	494	100.0	%	494	100.0	%	494	100.0	%

Radyo hem gazete hemde televizyonla kıyasla çok daha yüksek sayıda işçi tarafından devamlı olarak dinlenmektedir. Bunun başlıca sebebi işçilerimizin büyük

çoğunluğunun gelir gelmez transistörlü bir radyo cihazı almaları, radyo dinlemenin bağımsız ve zihni bir teksif gerektiren bir serbest zaman meşgalesi olmayıp, evde veya dışarda girişilen birçok faaliyetlerin yanıbaşında yürütebilen ikinci (Sécondaire) bir faaliyet oluşudur. Başka bir deyimle radyo günlük hayatda adeta bir nevi refakatçıdır. Bu bakımdan göze, hem kulağa, hitap eden dolayısile daha yoğun bir dikkat talep eden televizyondan ayrılmaktadır.

Bu arada akşamları dolduran bellibaşlı bir serbest zaman faaliyet olan televizyonun nerede izlendiği, bu kitle haberleşme vasıtasının aranma derecesinin ölçülmesi bakımından oldukça önemlidir.

TABLO : 185

Televizyonu nerede seyrettiği

	Sayı	%
Lokanta	57	11.5
Fabrikanın kantininde	34	6.9
Arkadaş evinde	32	6.5
Lojmanda veya kendi evinde	187	37.9
Başka yerde	22	4.5
Televizyon seyretmiyor	67	13.6
Cevapsız, anlamsız	95	19.2
	494	100.2

İşçilerin önemli bir kısmı televizyonu ya bulunduğu müessesenin kantininde yada lojmanlarında izlemektedir. (% 37.9); televizyonu seyretmek için bir lokantaya veya arkadaş evine gelenlerin oranı hayli düşüktür. Dolayısile televizyondan faydalanma - alıcı cihazın pahalılığı sebebile - büyük ölçüde işveren firmanın serbest zamanları değerlendirme anlayışı ve işçinin gelir durumuna bağlıdır.

Bu arada dikkati çeken noktalardan biri serbest zaman faaliyet verilerinin tesbitine yarayan soruda kütle haberleşme vasıtalarından faydalanma derecesinin fazla belirli bir şekilde ortaya çıkmaması, buna karşılık bu vasıtalarının kullanılışı ile ilgili direkt sorularda çok daha yüksek bir orantı ile karşı karşıya kalmamızdır. Bunun sebepleri bu vasıtalardan özel bir gayret sarfetmeksizin alışkanlık veya kolaylık icabı olarak faydalanılma durumudur. Bu gözlem özellikle rastgele programların izlendiği yada sırf sıkıntıları kaldıran «Escapist» (Hayale dalmayı sağlıyan) müzik programlarının dinlenmesi halinde isabetlidir.

Yıllık izin

Serbest zaman faaliyeti içine yıllık izinler sırasında yapılan faaliyetler de şüphesiz girmektedir. Almanya'ya gelen işçilerin bir kısmı dünyayı görmek ve tanımak istemesine karşılık, bir kısmı sırf para biriktirmeği, diğer bir kısmı ise memleketlerindeki ailelerini ziyaret etmeği hedef edinmektedirler.

TABLO : 186

Yıllık iznin geçirme tarzı

	Sayı	%
Türkiye'ye gitti	228	46.2
Türkiye'ye gitmeğe niyetleniyor	34	6.9
Almanya'da kaldı	44	8.9
Başka bir Avrupa ülkesine gitti	27	5.5
İznini Almanya'da çalıştığı yerde geçirdi	20	4.0
Henüz yıllık iznini alamadı	50	10.1
Cevapsız	91	18.4
	494	100.0

Yıllık izin sırasında Türkiye'ye gitmiş olan işçiler hemen hemen örneklemeye girenlerin yarısını teşkil etmektedir (% 46.2). Halen Türk işçisinin yıllık izni sırasında memleketini ziyaret etmesi hususunda yol parasını ödeyen firmalar henüz azınlıkta olmalarına karşılık, bu konu bilateral anlaşma yolu ile İtalyan işçilerine sağlanmış durumdadır. Yıllık izne giderken mevzuatımız gereğince konsolosluklardan Alman parası ile ödenen harç karşılığında alınması gereken izin belgeleri ile Türk gümrüğünde uygulanan sıkı kontrol, işçilerimizi izine giderken ve gelirken sıkıntıya sokan başlıca konulardan biridir.

Zararlı serbest zaman faaliyetleri (İçki, kumar, ehliyetsiz otomobil kullanma) :

Almanya'daki endüstri işletmeleri büyük ölçüde kudret ve nüfuzları artan sendikaların etkisile, eski «Paternalist», dolayısiyle işçinin bütün günlük hayatına yön vermeğe çalışan sevk ve idare tarzından ayrılıp, istihdam ettikleri işçilerin paydostan sonraki yaşayışı ile artık hiç bir şekilde ilgilenmemektedirler. Esasen kazanç seviyeleri birçok hallerde müstahdem ve memurların gelir yüksekliği ile kesişen Alman işçi grupları, kendi evlerinin bahçesinde meşgul olmağı, otomobillerile gezintiye çıkmağı, fabrikaca teşkilâtlandırılan herhangi bir toplu gezmeğe katılmağa tercih etmektedirler. Ancak yabancı işçilerin konusunda durum farklı bir mahiyet taşımaktadır. Gerek Türk, gerekse diğer yabancı işçilerin büyük çoğunluğu Almanya'ya bekâr yada yalnız olarak gelmekte ve çoğunlukla işçi lojmanlarında barınmaktadır. Yüksek sayıda insanların bir arada bulunduğu yerlerde ise özellikle serbest zaman faaliyetlerinin nevi gerek yurtda hâkim olması istenen düzen ve disiplin, gerekse işletme ve fabrikalarda elde edilmesi hedef edinilen verim açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bu bakımdan özellikle Ford, Siemens, Sarotti, Essener Bergbau, A. G., M. Stinnes ves. gibi yüksek sayıda işçi çalıştıran firmaların yöneticileri, personel şefleri ve yurt müdürleri bu konu ile ilgili olarak birçok gözlem ve kanaatlere sahip bulunmaktadırlar. İşverenleri temsil eden bu yöneticilerin özellikle üzerinde durdukları noktalardan biri, anketimize dâhil edildiği halde, faaliyetin mahiyeti sebebile daha çok saklı tutulmağa gayret edilen içki içme ve kumar oynama, ehliyetsiz otomobil kullanma gibi zararlı alışkanlıklardır.

Bütün sosyolojik araştırmaların gösterdiği üzere aşırı derece *alkole* düşkünlük, özellikle büyük şehir hayatına uymayan, kişisel münasebetler alanında ahenkli bir bağlantı kuramayan, yaptığı işten hoşlanmayan yada iş yükünün ağırlığı altında bunalan ve aile hayatında güçlüğe maruz kalan kimseler arasında fazlasile rastlanmaktadır. Başka bir deyimle alkol alışılmamış bir çevrede beliren gerginlik, endişe ve tecavüzlere geçici olarak karşı koymağa yarayan bir vasıta sayılmaktadır (108). Bu genel faktörlere ayrıca Türk toplumunda geleneksel kadın erkek tefriki sebebile yalnız erkeklerden müteşekkil gruplar halinde içki içme alışkanlığı konusunda çevrenin bahşetmiş olduğu takdir duyları da eklemek gerekir.

Bir yandan karmaşık endüstrileşmiş şehir hayatının yaratmış olduğu farklı iklim, öte yandan Türk toplumunda içki içme konusunda yerleşmiş gelenekler göz önünde bulundurulunca, işçilerimizin - itiraf etmemekle beraber - serbest zamanlarında olağanüstü yüksek oranda içki içmekte oldukları tahmin edilebilir. Bu aşırı içki içme eğilimini kuvvetlendiren faktörlerin biri de, işçilerimizin ailelerinden uzak yaşamalarıdır.

İşveren temsilcilerinin değindikleri ikinci bir zararlı serbest zaman faaliyet nevi, *kumardır*. Bu konuda ankete katılan işçilerden gerçeği aksettiren bilgiler almak imkânı sağlanmadığı halde, işçilerle günlük temas halinde bulunan yurt yönetici ve ona benzer personelin ifadesine göre, işçilerimizin önemli bir kısmı oldukça yüksek paraların döndüğü talih oyunlarına katılmaktadır. Bu alışkanlık bilhassa birçok potansiyel oyuncunun hazır bulunduğu lojmanlarda daha geniş ölçüde yerleşmiş bulunmaktadır. Gerek aşırı içki, gerekse aşırı kumar çok defa bıçaklama vakıalarile sonuçlandığı, yetkili Alman idarecileri tarafından Türk ve Alman basınına verdikleri beyanlarla da doğrulanmaktadır.

Ehliyetsiz otomobil kullanma sevdasına gelince, bu merak şimdiye kadar istatistik yolundan tam anlamile yakalanamıyan yüksek sayıda Türk işçisinin yaralanıp ölümüne sebep olmuştur. Türk işçilerden başka Almanya'daki trafiği kontrol eden yetkili makamları da fazlasile işgal eden bu problemi hal etmek üzere birçok Alman firmaların örneğin Stuttgart'daki Mercedes - Benz fabrikası gibi, geceleri Türk işçilerine en yeni metotlarla ücretsiz otomobil kullanma dersleri verdikleri anlaşılmaktadır.

---

(108) Elliott + Merril, op. cit., Sh. 186

BÖLÜM — XIV

Kütle haberleşme vasıtalarının tesirliliği

Serbest zaman faaliyetlerinin dağılımında önemli bir yer işgal eden kütle haberleşme vasıtalarından faydalanma, kanaat ve vaziyet alışlarını kuvvetlendirmede yada değiştirme, sistematik propaganda gayretleri yayma, dolayısiyle belli ideolojilerin benimsenmesi gibi eğilimlere de yol açabilir. Bu sebeple araştırmamızda birkaç soru grupu yardımı ile ele olduğumuz bu konuya ayrı bir bahis ayırmış bulunuyoruz.

1 — Radyo

Almanya'daki işçilerimize en yüksek ölçüde tesir eden kütle haberleşme vasıtası - dil bilmeme durumu sebebile - televizyon olmayıp, radyodur.

Hangi radyo istasyonların en çok dinlenmekte olduğu aşağıda gösterilmiştir :

TABLO : 187

Dinlenen radyo istasyonları

	Sayı	%
Yalnız Alman istasyonları	18	3.6
Yalnız Türk radyo istasyonlarını	165	33.4
Türk ve Alman istasyonları	59	11.9
Ankara ve Budapeşte	83	16.8
Ankara ve Kahire	34	6.9
Fark gözetmeden ne rastlarsa	25	5.0
Hiç radyo dinlemiyor	81	16.4
Cevapsız	29	6.0
	494	100.0

En fazla radyo dinleyicisi çeken istasyon Ankara'dır. Ancak Ankara'nın kısa dalga yayınlarının belli saatlere münhasır olması, ses ve ton bakımından yetersiz olması, ayrıca Demirperde gerisi radyo istasyonlarının dinlenmesini arzu edilir bir davranış olmadığının bilinmesi sebebile, tabloda görünen orantıların hepsi gerçek tercihleri aksettirmiyecektir.

Mülâkatlar sırasında yapılan görüşmeler ve şahsi temaslardan elde edilen bilgilere göre anketimize aksettiğinden daha çok sayıda Türk işçisi, sözlü yayınların ideolojik telkinlerini kabul etmezlerse bile, Budapeşte radyosu ile Bizim Radyonun yayınlarını düzenli olarak takip etmekte, ayrıca bu istasyonlara dileklerde yada şikâyetde bulunmak üzere mektupla başvurmaktadırlar. Budapeşte Radyosu halen Batı Almanya'ya yönelmiş olarak günde ikisi 15 dakikalık diğer ikisi 30 dakikalık 4 ayrı yayın yapmaktadır.

Budapeşte radyosunun halk türküleri problemi ile halk diline büründürülmüş olan siyasi haber ve yorumları, işçilerin ilgisini aşırı derece uyanık tutmaktadır. Bu duruma ayrıca tesir eden önemli faktörlerden biri de Ankara Radyosunun içinde bulunduğu teknik imkânsızlıklar sebebile birçok Alman şehirlerde ancak güçlükle dinlenilmesidir.

Bu arada yabancı işçilere münhasır olmak üzere Alman radyo istasyonları tarafından düzenlenen özel yayınlara da değinmek gerekir. Alman Anayasası ile özel kanunlarına göre Federal eyaletlerden her birinin, bağımsız birer kamu koporasyonu sayılan radyo istasyonu bulunmasına karşılık, istasyonların tümünü kucaklıyan merkezi bir kuruluş yoktur. Dış ülkelere yayın yayan «Deutsche Welle = Alman Dalgası» Batı Almanya'da duyulmamaktadır. Bu duruma göre her eyaletin radyo idaresi kendi sınırları içinde yaşıyan etnik grupların kuvvet derecesine göre özel yayınlar yapmakta serbesttir.

Türk işçilerinin 1 Kasım 1963 tarihine kadar Batı Almanya'daki toplam sayısı 36.000 geçmediği için sorumlu radyo yöneticileri Türk işçilerine ait özel bir program hazırlamağı lüzumlu görmemişlerdi. Esasen radyo idarecilerinin vermiş oldukları bir prensip kararına göre özel bir programın hazırlanması, için bir eyaletin sınırları içinde asgari 15.000 kişinin bulunması gerekmektedir. Bu durum son yarım yılda Türkiye'den ayda ortalama 2.500 kişinin Almanya'ya göç etmesile gerçekleşmiş demektir. Bir yandan bu kesif göç hareketi, öte yandan ısrarla ileri sürülen talepler sonucunda Alman radyolarında haftada iki defa 15 dakikalık bir yayının yapılması için gereken hazırlıklar son safhasına gelmiş bulunmaktadır. (109)

Kıyaslama amacile diğer yabancı işçi grupları yararına Alman radyo idareleri tarafından düzenlenen programların dağılımı şöyledir :

İtalyan işçiler için radyo programları (Almanya'daki toplam sayıları :)

Westdeutscher Rundfunk	— Her gün	19.45 - 20.00
Norddeutscher Rundfunk	— Her gün	19.00 - 19.15
Südwestfunk Rundfunk	— Her gün	19.45 - 20.00
Süddeutscher Rundfunk	— Haftada beş gün	18.45 - 19.00
Bayerischer Rundfunk	— Haftada bir	9.05 - 9.35
Saarlaendischer Rundfunk	— Haftada bir	19.00 - 19.30
Hessischer Rundfunk	— Haftada bir	9.05 - 9.35

İspanyol işçileri (Almanya'daki toplam sayı :)

Westdeutscher Rundfunk	— Haftada bir	19.30 - 19.45
Süddeutscher Rundfunk	— Haftada bir	18.45 - 19.00

Yunanlı işçiler (Almanya'daki toplam sayı :)

Westdeutscher Rundfunk	— Haftada bir	19.30 - 19.45
Süddeutscher Rnudfunk	— Haftada bir	18.45 - 19.00 (110)

Haftada iki defa 15 er dakika süre ile yapılan Türkçe radyo yayını, günlük haber alma ve dinlenme ihtiyacını tam manasile gideremiyeceği cihetle, Türk radyo idaresinin bu problem üzerine eğilip, oldukça yoğun bir tecrit durumu içinde

---

(109) 1 Haziran 1964 tarihinden itibaren Alman radyoları haftada iki defa Türkçe yayın yapmağa başlamışlardır. Pazartesi ve Perşembe günleri Köln radyosu 19.30 - 19.45; Frankfurt/M. ve Saarbriicken 19.30 - 19.45, Hamburg saat 19.30 - 19.45 yayın yapmaktadırlar.

(110) Auslaendischer Arbeitnehmer, Erfahrungs Bericht, 1962, Beilage Nr. 3, Sh. 35

bulunan işçilerimizin haber alma ihtiyaçlarını karşılamak konusunda ne gibi yayın faaliyetlerde bulunabileceğini incelemesi gerekir.

Türk işçilerinin radyoyu, müzik dinlemek gayesile de olsa, en çok haber dinlemek üzere özledikleri, tercih ettikleri dilin dağılımından anlaşılmaktadır.

TABLO : 188

Radyo yayınlarını hangi dilde izledikleri

	Sayı	%
Türkçe	300	60.7
Almanca	16	3.2
Türkçe ve Almanca	81	16.4
Yalnız müzik dinliyor	3	0.6
Anlamlı başka cevap	3	0.6
Cevapsız	91	18.4
	494	99.9

En fazla izlenen radyo programı konusuna gelince, bu alanda ajansla siyasi yorumların, türkülerin yanı başında önemli bir yer işgal ettiği göze çarpmaktadır.

TABLO : 189

Radyoda en fazla izlenen program

	Sayı	%
Haberler - ajans	78	15.8
Memleket haberleri	43	8.7
Türküler	72	14.6
Özel program	6	1.2
Türküler ve haberler	88	17.8
Ne rastgelirse	87	17.6
Batı müziği	16	3.2
Türküler, haber, memleket haberleri	7	1.4
Cevapsız	97	19.6
	494	99.9

M. Kıray'ın Ereğli etüdündeki bulgulara benzer şekilde, bu anketde de gurbetde bulunan kişi için günlük sıkıntı ve bunalmadan uzaklaşmağı mümkün kılan müzik, yani türküler olduğu kadar ferdi asıl mensup ooldouoğuo büyük grup, yani Türk toplumuna bağlayan köprüler arasında yurt haberlerinin önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır.

Çeşitli amprik araştırmaların açıklandığına göre, aşırı derece müzik dinleme isteği bir bakıma işten duyulan memnuniyetsizlikle de ilgilidir. Buna göre sosyal açıdan tatmin edici şekilde intibak edememiş, yüksek ölçüde uyku ihtiyacı gösteren ve yaptıkları işi sevmiyen kişiler daha fazla, hafif müzikten hoşlanmaktadırlar; başka bir deyimle, bu tip kimseler için müzik realiteden kaçışı sağlayan unsur olmaktadır (111). Anketimizde sözlü yayınlan çok münhasıran türkü veya batı müziği tercih edenlerin anlamlı bir orantı göstermemeleri, örneklemamize giren işçilerimiz için

(111) E. Noelle, op. cit., Sh. 227

radyodaki sözlü yayınların daha önemli olduğu, daha ağır başlığı kanaatini kuvvetlendirmektedir.

Örneklemeğe giren işçilerin bu tercihleri özellikle Amerikan literatüründe çeşitli araştırmaların doğralamış oldukları üzere, radyonun telkin ve tesir altında bırakma bakımından yüksek tesirlilik derecesini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu telkinlerin Demirperde gerisi istasyonlardan geldiği takdirde, yüksek dozajda komünist ideolojisine ait fikirlerin nakline de yarayacağı aşikârdır. Bu alanda şu hususların hatırlatılmasında fayda vardır; kütle haberleşme vasıtalarının yayınlarını alıkoyma ve benimseme konusunda iki önemli faktör roy oynamaktadır :

a) Kişinin çevresinde bulunan kanaat liderleri ile yapacağı yüz yüze karşı temas ve konuşmaların etkisi;

b) Daha önce edinilmiş köklü kanaat ve fikirlerin varlığı veya yokluğuna göre kendini hangi ölçüde yeni fikirlere açık tutması (Selectice Exposure); hangi ölçüde yeni fikirleri kabul etmesi (Selective Perception) ve bunları hangi ölçüde alakoymasını (Selective Retention) tâyin etmektedir. (112). Almanya'daki işçilerimizin çok büyük bir kısmının işçi yurtlarında kalması, radyodaki yayınları kolektif bir şekilde dinlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu arada her yurtda yada bölümlerde bulunan işçi çoğunluğunu temsil eden kanaat liderlerinin, belli bir ölçüde katalizör rolü oynadıklarını unutmamak gerekir. Bu durum radyo yayını kanalı ile yayılmak istenen birçok düşüncelerin siyasi tartışma havası içinde belli bir muvafakat çerçevesinde cereyan ettiği intibaını vermektedir. Berelson, Lazarsfeld ve Mcphee'nin araştırmaları göstermiştir ki, «Siyasi tartışmalar en çok *yaş, meslek* ve *siyasi tercihler* bakımından *benzerlik gösteren* kimseler arasında cereyan etmekte ve fikir ayrılıklardan çok muvafakat esasları üzerine bina edilmektedir. «(113) Bu genel eğilimler gözönünde bulundurulduğu takdirde, memleket meselelerine karşı uyanık bir ilgi gösteren işçilerimizi tek taraflı ve yüksek tesirli kasıtlı radyo telkinlerine karşı kısmen muaf kılabilmek için, onlara hiç değilse bol miktarda dağıtılacak yazılı mater, yani gazete gönderme zarureti belirmektedir.

TABLO : 190

Radyoda en çok dinlenen yayın programları ve yaş grupları

Yaş grupu	Haberler	Türküler	Memleket Haberleri	Özel Program	Ne rastlarsa	Haber ve Türkü	Batı Müziği	Haber türkü memleket ha.	Belirsiz	Toplam
	5	4	5	3	7	4	4	—	6	38
18 - 22	13.1	10.5	13.1	7.8	18.4	10.5	10.5	—	15.7	99.6
	40	27	15	2	22	29	5	3	35	178
23 - 27	22.4	15.1	8.4	1.1	12.3	15.2	2.8	1.6	19.6	99.5
	17	22	15	—	25	37	5	1	34	156
28 - 32	10.8	14.1	9.6	—	16.0	23.7	3.2	0.6	21.7	99.5
	13	13	8	1	27	12	1	2	16	93
33 - 40	13.9	13.9	8.5	1.0	28.8	12.8	1.0	2.0	17.1	99.0

(112) Klapper, op. cit., Sh. 19 - 24

(113) Klapper, op. cit. *Sh. 36*

Yaş grupu	Haberler	Türküler	Memleket Haberleri	Özel Program	Ne rast-larsa	Haber ve Türkü	Batı Müziği	Haber türkü memleket ha.	Belirsiz	Toplam
41 - 44	1	3	—	—	5	5	1	1	6	22
	4.5	19.6	—	—	22.7	22.7	4.5	4.5	27.3	99.8
45 -.49	—	1	—	—	—	1	—	—	—	2
	—	50.0	—	—	—	50.0	—	—	—	100.0
50 ve yukarı	1	1	—	—	1	—	—	—	—	3
	33.0	33.0	—	—	33.0	—	—	—	—	99.9
Cevapsız	1	1	—	—	—	—	—	—	—	2
	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	100.0
Toplam	78	72	43	6	87	88	16	7	97	494
	15.7	14.5	8.6	1.2	17.5	17.7	3.2	1.4	19.5	99.3

Siyasi meselelere karşı duyulan ilgi, askerlik çağını takiben aktif ve genç vatandaş gruplarında (23 - 27 ve 28 - 32 yaş grupları) en yoğun ifadesini bulmaktadır. En fazla genel siyasi haberleri dinlemeğe meraklı grup, 23 - 27 yaşındakilerdir. (% 22.4) Memleket haberlerini dinlemeğe öncelik verenler 18 - 22 yaşındaki gençlerdir. (% 13.1) Haber ve türkülere eşit oranda değer verenlerin başında ise 23-27 ve 28-32 yaş grupları gelmektedir. 28-32 yaş grupu bu yayını % 23.7, 23 - 27 yaş grupuna mensup olanlar ise % 15.2 oranında izlemektedir. Fazla bir tercih yapmaksızın rastgele yayın dinleyen en kalabalık yaş grupu 33 - 40 yaşındakilerdir. (% 28.8) Batı müziği ve özel program nevinden yayınlara önem veren kütle ise tam anlamı ile genç kuşaklardır. Bu müziği dinleyen gençler % 10.5, özel programları izleyen gençler ise % 7.8 oranını bulmaktadırlar.

TABLO 191

Radyoda en çok dinlenen yayın programları ve öğrenim

Öğrenim	Haberler	Türküler	Memleket haberleri	Özel program	Ne rast-larsa	Haber ve türkü	Batı müziği	Haber, türkü memleket ha.	Cevapsız	Toplam
Cahil	2	1	1	—	5	2	—	—	3	14
	14.2	7.1	7.1	—	35.7	14.2	—	—	21.4	99.7
Okur yazar ilkokul 3.	11	8	6	1	21	12	1	—	13	73
	14.9	10.8	8.1	1.3	28.5	16.3	1.3	—	17.6	98.8
İlkokul	40	50	22	3	36	41	4	3	43	242
	16.4	20.5	9.0	11.2	14.7	16.8	1.6	1.2	17.6	99.4
Enstitü Meslek O.	10	7	8	1	11	14	6	3	16	76
	13.1	9.1	10.4	1.3	14.4	18.3	7.8	3.9	20.9	99.2

Öğrenim	Haberler	Türküler	Memleket haberleri	Özel program	Ne rastlarsa	Haber ve türkü	Batı müziği	Haber, türkü memleket ha.	Cevapsız	Toplam
Ortaokul	10	3	5	1	10	16	1	1	16	63
	15.8	4.7	7.9	1.5	25.2	15.8	1.5	1.5	25.2	99.1
Lise	5	2	1	—	3	5	3	—	2	21
	23.8	9.5	4.7	—	14.2	23.8	14.2	—	9.5	99.7
Fakülte	—	1	—	—	—	—	1	—	2	4
	—	25.0	—	—	—	—	25.0	—	50.0	100.0
Belirsiz	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	100.0
Toplam	78	72	43	6	88	87	16	7	97	494
	15.7	14.5	8.6	1.2	17.5	17.7	3.2	1.4	19.5	99.3

Radyo programları dinleme tarzı ile öğrenim durumları kıyaslandığında, işçilerden cahil olanların en yüksek oranda «Rastgele» bir program seçtikleri görülür. (% 35.7) Okur yazar olup ilkokulun üçüncü sınıfını bitirmiş olanlarda geniş ölçüde «Rastgele» program seçmektedirler (% 28.5); bu grup ikinci olarak en çok «Haber ve türkü» veren programları izlemektedir. (% 16.3) Salt siyasi haberleri izleyen grupun başında lise mezunları (% 23.8), onu takiben ilkokul (% 16.4) ve ortaokul mezunları (% 15.8) gelmektedir. Batı müziği tercih edenler fakülte mezunları (25.0) ile lise mezunlarıdır. (% 14.2)

Televizyon :

Televizyon, kütle haberleşme vasıtaları arasında en yüksek tesirlilik derecesini taşır. Ancak Almanya'daki işçilerimiz için durum böyle değildir. İşçilerimizin büyük çoğunluğu süratle Almanca konuşulan programları benimseyerek, takip edemiyecekleri cihetle, televizyonu daha çok evde oynatılan «Sinema» - başka bir deyimle süratle akıp giden resimlerin girip çıktığı bir kutu - olarak saymakta ve programları, radyonun aksine olarak, belli bir tercihe uyarak takip edememektedirler.

TABLO : 192

Televizyonda izlenen program

	Sayı	%
Haberler	29	5.9
Müzikli danslı program	5	11.1
Dünyada olup biten	76	15.4
Çocuk saati	2	0.4
Reklâm	18	3.6
Spor	42	8.5
Filimler	66	13.4
Ne rastgelirse	83	16.8
Cevapsız	123	24.9
	494	100.0

(114) Köln garında «Cumhuriyet», «Vatan» gibi gazetelerin bir nüshası 1 DM a satılmaktadır.

Tesadüfiliğe tabi olarak yapılan program seçmeleri en yüksek orantıyı bulmakta (% 16.2) bunu takiben ise dünyada olup bitenleri yansıtan aktüel haberler (% 15.4) önemli bir yer almaktadır. Radyo konusunda görüldüğü üzere televizyonda da çevrede ve dünyada cereyan eden siyasi ve sosyal problemlere karşı Türk işçisinin göstermiş olduğu canlı ilgi, haberleşme kanallarından faydalanma şartile, kendisine birçok bilgilerin iletileceğini göstermektedir.

Gazete :

Türk işçisi gazeteye karşı duyduğu ihtiyacı çeşitli yollardan gidermektedir. Önemli bir kısım işçiye Türkiye'den gazete gönderilmektedir; ikinci bir grup işçi mensup oldukları işletme veya firmaların onlar hesabına abone oldukları Türk gazeteleri okumaktadır. Bir üçüncü grup, Türk gazetelerini Almanya'daki bayilerden satın almaktadır. (114). Bunlardan başka belli sayıda işçiler ayda bir Almanya'da Alman Hükümetinin yardımı ile yayınlanmakta olan «Anadolu» gazetesini takip etmektedirler. İşçilerimizin tercih ettikleri gazeteler vasıtalı yoldan da olsa siyasi tercihlerini aydınlatacak mahiyettedir.

TABLO : 193

Okunan gazeteler

Okunan gazetenin nev'i	Sayı	%
Belirli bir yada daha çok Türkçe gazete okuyan	360	72.9
Gazete seçmiyen (Ne bulursa okuyan)	9	1.6
Hiç Türkçe gazete okumayan	71	14.3
Belirsiz, cevapsız	54	10.9
	494	99.7

Bu tablodan görüldüğü üzere işçilerin üçte dördü bir veya daha fazla Türkçe gazete okumaktadır. Büyük sayıda Türk işçisi istihdam eden firmalar - örneğin Ford fabrikası, Siemens, Sarotti ves. gibi - bir miktar Türk gazetesi abone yolu ile işçilerimizin istifadesine sunmaktadır. Ancak bu nevi teşebbüsler sayılıdır. Almanya'da satışa çıkan bir Türk gazetesi ise nüsha başına 1 DM satılmaktadır. Bu itibarla işçilerimize daha geniş sayıda ve daha ucuz fiyata gazete sağlamak üzere ilgililerin kolektif bir teşebbüse geçmeleri şüphesiz ki çok faydalı olacaktır.

TABLO : 194

Türkçe gazete okuyanların günde okudukları gazete miktarı

Okunan gazete miktarı	Sayı	%
Belirli tek Türkçe gazete okuyan	166	46.0
İki yada daha çok Türkçe gazete okuyan	194	53.8
	360	99.8

Bir veya daha çok Türkçe gazete okuyan işçilerimiz bu gazeteleri çoğunlukla memleketde bulunan aile fertlerinden tedarik etmektedirler. Bu arada Türkçe gazete

izleyenler arasında birden fazla okuyanların çoğunlukta bulunması (% 53.8), işçilerimizin anavatana karşı besledikleri bağlılık duyguları ve siyasi ilgi açısından ilgiye değer.

TABLO : 195

Almanya'daki Türk işçileri tarafından okunan Türkçe gazetelerin sayısı (x)

Gazetenin adı	Sayı	%
Hürriyet	189	43.2
Milliyet	98	22.4
Cumhuriyet	69	15.8
Yeni Sabah	25	5.7
Tercüman	24	5.4
Vatan	6	1.3
Yeni İstanbul	6	1.3
Diğer gazeteler (Mahallî)	18	4.1
	435	99.2

Gazeteler arasındaki tercihe gelince, Türkiye'deki tiraja paralel olarak «Hürriyet» gazetesinin tek başına en fazla okuyucuya sahip olduğu görülmektedir. (% 43.2) Onu takiben «Milliyet» (% 22.4) ve «Cumhuriyet» (% 15.8) gelmektedir. Bu tercihler aynı zamanda örneklemeye giren işçilerin belli bir siyasi partiyi temsil eden gazeteden çok, yüksek tirajlı, tarafsız (nötr) basın organlarını tercih ettiklerini açığa vermaktadır. Haziran 1963 tarihinden bu yana Bonn'da yayınlanmakta olan «Anadolu» gazetesi aslında gazete ebadında aylık bir dergidir. Bu gazetenin üstün kâğıt kalitesi, baskı güzelliği ve klişe bolluğuna rağmen fazla tatmin edici olduğu söylenemez. Bunun başlıca sebepleri : 1) Ayda bir çıkması ve aktüalitesi geçmiş memleket ve spor haberleri vermesi; 2) Türkleri fazla ilgilendirmeyen artist haberleri ve benzer olaylara fazla yer vermesi; 3) Özellikle Türk işçilerine hitap etmesine rağmen işçi dernekleriyle Türk - Danışın faaliyetlerinden fazla bahsetmemesidir Bu durum son zamanlarda işçi meselelere karşı daha fazla ilgi göstermek suretiyle değişmiştir.

Alman gazetelerinin ne ölçüde okunduğu meselesi de incelenmeğe değer. İşçilerin küçük bir kısmı en ucuz, yüksek sürümlü, bulvar tipi gazete sayılan «Bild - Zeitung» u takip etmekte, önemsiz bir kısmı ise mahallî Almanca gazeteleri izlemeğe çalışmaktadır. Bu durumdan anlaşılıyor ki işçilerimizin Almanca dili konusundaki bilgileri son derece kıt olup, basit bir gazeteyi takibe dahi yeterli değildir. Yine bu durumun açığa vurduğu diğer bir gerçek, sistematik bir dil bilgisi öğretme kampanyasına girişilmediği müddetçe, yüksek derecede endüstrileşmiş, karmaşık Alman toplumunda işçilerimizin özlük işlerini (Sigorta, çocuk zammı, işletme yönetim kuruluna başvurma, sendikacılık, ves.) arabulucu bir şahsın varlığı olmaksızın yürütemiyeceği hususudur.

(x) Ayda bir yayınlanan ve Almanya'daki bellibaşlı işçi yurtlarına parasız olarak dağıtılan «Anadolu» isimli gazete % 19.3 oranında okunmaktadır. Ancak bu yayının aylık olup ücretsiz dağıtılması sebebile, dağılım tablosuna ithal edilmemiştir.

Kütle haberleşme vasıtaları genellikle güdülen yorumlama suretile geçiş halindeki toplumlara mevcut kişileri meşgul eden en karmaşık psikolojik problemi çözümlemeğe yardım ederler. Şu kadar ki bu tip toplumların nüfusları, daha fazla endüstrileşmiş batılı toplumlara kıyasla bir özellikleri eksiktir. Ayırt etme kabiliyeti (Selectivity) yüksek derece endüstrileşmiş toplumlarda, fert dört bir yandan kütle haberleşme vasıtalarının telkini altında kaldığından, tam mânası ile gelişememektedir. Dolayısile bir kısım fertlerde bütün kütle haberleşme vasıtalarına karşı bir ruhi işba halı belirmektedir, ve fert zorunlu olarak bazı durumlar karşısında belli bir vaziyet alışı benimseyeceği yada bir kanaat belirteceği sırada, güvendiği fikir ve kanaat liderler yardımile kanaat oluşumuna sevkedilmektedir.

Buna karşılık işçilerimizde görüldüğü üzere, menşei ülkede olduğu kadar çalışma yerinde daha sınırlı ölçüde kütle haberleşme telkinlerine maruz kalan kimselerde, potansyel bir fikrî açlık vardır. Bu açlık onları gözlerine, kulaklarına ve zihinlerine sunulanı daha az tenkitçi bir görüşle benimsemeğe sevketmekte, öte yandan onları bu bilgileri değerlendirebilen «Aktif» elemanlar yerine daha çok «Uzman - gözlemci» haline sokmaktadır. Nihayet geçiş halindeki toplumlardan gelen gruplarda millî stereotiplerin yerleşmesi, dolayısile yalnız değer yargılara dayanan vaziyet alışların yerleşmesi daha kolay olmaktadır.

BÖLÜM — XV

İşçiler ve Alman toplumu

Yabancı bir kültüre intibak etme, karmaşık ve çok taraflı psikolojik ve sosyal bir süreçtir. Bu arada rasyonel ve plânlı bir çalışma düzeni ile normatif esaslara dayanan hukuki kurallar gibi faktörler, intibakı daha kolaylıkla belli yönlere doğru knalize etmektedirler. Buna karşılık ferdin ihtiyarî kabulüne açkı tutulan gelenek, grup ve müesseselerin yabancı grup mensupları üzerindeki tesirliliği, herşeyden önce menşei kültürünün kendinden farklı kültür çevrelerine karşı beslediği açlık derecesine bağlı bulunmaktadır. Genellikle bu temas ve uyma hali, yabancı grupun beraberinde getirdiği fikir iklimine göre değişmektedir. Başka bir deyimle, menşei ülkede yüklenen sosyal roller göç edilen ülkeden çok farklı olursa, kültürel açıklık genişlemekte, dolayısile uyma süresi gecikmekte yada hiç gerçekleşmemektedir. Ferdin menşei kültüründe edinmiş olduğu düşünce tarzının elastikiyeti yada sertliği, kişiliklerin istikrar derecesi, yetişkinliğe geçiş sırasında karşılaştıkları güçlükler gibi faktörler, fert ve grupların yabancı bir çevreye ahenkle uymalarını güçleştiren hususların başında gelmektedir. Bu bahiste sadece sosyal çevreye has kültürel faktörlerin işçilerimiz üzerindeki tekisini inceliyeceğiz.

Erkek - kadın münasebetleri :

Türk işçilerinin, cinslerin ayırımını dinî kurallara oturtmuş ve bu sosyal geleneği ancak kısmen parçalayabilmiş bir topluma mensup olmaları, onları bu alanda ağır basan, özel problemlerle karşılaştırmaktadır. Türkiye gibi geçiş halinde olan bir toplumda değer yargıların sosyal mihrakları şehirleşme derecesine göre süratle yada yavaş değişmesi sebebile insanlar arası, özellikle ayrı cinsler arasındaki münasebetleri düzenleyen normların çeşitliliği ve istikrarsızlığı işçilerimizin davranışını fazlasile etkilemektedir. Yerli ve yabancı basında en fazla işlenen temaslardan bi Türk erkek ve kadın işçilerinin batılı standartlardan farklı, münferit hareketleridir. Hiç şüphesiz ki bu konuda bir yandan muhafazakâr, kadını bir nevi eşya sayan çevrelerden gelen bir kısım işçilerin genellikle yerli, yabancı kadınlar hakkındaki farklı bekleyişleri; öte yandan Türkiye'de çevrenin sosyal baskısından kurtulur kurtulmaz dengeli ve sorumlu bir davranışa karışamıyan kadınların rolü büyüktür. Ancak çoğunluğu teşkil eden ve belli bir ölçüde görgü ve bilgi kazanmış, okul görmüş Türk işçileri de farklı töre ve usuller, dinî kurallar ve sosyal alışkanlıkları sebebile özel hayatlarında normal bir denge bulmakta önemli güçlük çekmektedirler.

Basına akseden haberler, mülâkatların verdiği intibaalar ve anketden çıkan bazı sonuçlara göre denilebilir ki erkek işçilerimizin önemli bir kısmı, yabancı dil bilmemeleri, işçi yurtlarında yaşamaları, Alman aileleri ile çok az temas kurmaları sebebile karşı cinsle daha çok ücret karşılığında geçici, ucuz, bazı hallerde zararlı sonuçlar veren temaslar kurabilmektedirler (115). Bu arada kadına sarfedilen parayı

(115) Ruhr bölgesinde özellikle maden ocakları işçileri arasında zührevi hastalıkların orantısı bir hayli yüksek olduğu işverenler tarafından ifade edilmiştir.

gösterişçi tüketimin bir eseri dolayısile övünülmeğe değer bir hareket olarak gösteren bazı açıkgöz işçilerimizin bu yoldaki isteklerini sınıf ticarî mülâhazalarla karşıladıkları da bir gerçektir (116). Sosyal çözülme olayı ile yakından ilgili bulunan bu patolojik tezahürlerin yanıbaşında Türk işçilerin çoğunluğunu bu alanda ilgilendiren bazı temel sorunlar vardır :

1 — Alman işverenleri tercihan bekâr işçiler tercih ettikleri sebeple, işçi adaylarımızın önemli bir kısmı evli olduklarını müracaat sırasında gizlemekte ve ancak çocuk parasını talep ederken gerçek medeni durumlarını açıklamaktadırlar. Bu hal sıhhatli bir işçi seçme politikasının uygulanmasını güçleştirmektedir.

2 — Alman makamları Türk işçilerinin ailelerini birlikte getirmelerini istememektedirler. Buna gerekçe olarak henüz kendi işçilerine birer sosyal konut sağlıyamadıklarını ileri sürmektedirler. Oysa ki İtalyan ve Yunan işçileri için bu neviden bir yasak konulmamış bulunmaktadır. Hiç şüphe yoktur ki sağlam bir aile hayatı birçok ahenksizlikleri peşinen önlemektedir.

3 — Türk erkek işçileri arasında daha çok genç ve uyma çağında bulunanlar, karşı cinsten bir Alman kız veya kadın ile daha kolayca arkadaşlık bağları kurabilmektedirler. Şukadar ki bunların yabancılarla evlenmeleri, dolayısiyle dış ülkelerde yerleşme ihtimalleri artmaktadır. Öte yandan yalnızlık, gurbet acısı, bazı evli erkekleri boşanmağa, ailelerini ana vatanda ihmal etmeğe sevketmektedir.

4 — Türk kadın ve kız işçilerin soydaşlarına karşı kısmen haklı, kısmen sebepsiz yerde besledikleri güvensizlik duyguları, onları Alman ve önemli sayıda Amerikalılar arasında arkadaş seçmeğe itmektedir. Bu eğilimi kuvvetlendiren başlıca faktör Türk erkeklerin geleneksel egemenlik alışkanlıklarına uygun olarak kadın eşit hak ve sorumluluklar taşıyan bir vatandaş yerine, tâli ve itaat etmekle mükellef yaratık saymaları ve bu zihniyetden dış ülkelere göçtükleri zamanda hissedilir şekilde vazgeçememeleridir.

5 — Bir kısım işçiler ise evli olmaları, çekingenlik, para tasarruf etme dileği ves. gibi sebeplerle tamamen içe dönmüş kişiler halinde yaşamaktadırlar. Bu gruptaki işçilerin bir çeşit «İç inziva» halinde yaşadıkları ve batılı standartlara göre kadın erkek münasebetlerini tamamen menfî gözle gördükleri araştırmanın diğer sorular yardımile tesbit edilmiş bulunmaktadır. Böylece denilebilir ki özel hayatın önemli bir kesimini teşkil eden kadın - erkek münasebetlerinde işçilerimiz ister aşırı ölçüde yeni kültürü benimseme, ister aşırı ölçüde bu kültüre sırt çevirme suretile, açık bir dengesizlik içinde bulunmaktadırlar.

TABLO : 196

Karşı cinse mensup olanlarla arkadaşlık etme

	Sayı	%
Ediyor	92	18.6
Etmiyor	383	77.7
Cevapsız	18	3.6
	494	99.9

(116) Bir kısım işçilerin işçi yurtları civarında bozulmuş otomobillerini birtakım fahişelerle ortaklaşa işlettikleri de bu arada meydana çıkmış bulunmaktadır.

Bu dağılımın açıkladığı üzere işçilerimizin ancak beşte biri karşı cinsle sürekli ve samimi bir arkadaşlık devam ettirmektedir. Bu orantının ilk bakışta düşük görünmesine rağmen, kısmî bir gizleme payı taşısa da - gerçeği aksettirdiğini kabul etmek gerekir. Zira dil ve dans bilmeme, içkili olma halinde kolayca tecavüzkâr hale geçme ihtimali gibi sebeplerle Türk erkeklerin sürekli arkadaşlık bağları devam ettirmek hususunda bazı güçlük çektikleri aşikârdır. Bunlara bir de şahsi düşünce ve gayeleri de eklemek zarureti vardır.

TABLO : 197

Karşı cinsler arkadaşlık etme ve yaş dağılımı

	Karşı cinsle arkadaşlık eden	Etmeyen	Belirsiz	Toplam
18 — 22	6	30	2	38
	15.8	79.0	5.2	100.0
23 — 27	49	128	1	178
	27.5	72.0	0.5	100.0
28 — 32	21	132	5	158
	13.2	83.5	3.3	100.0
33 — 40	13	75	5	93
	14.0	80.6	5.4	100.0
41 — 44	2	16	4	22
	9.1	72.7	18.2	100.0
45 — 50	—	1	1	2
	—	50.0	50.0	100.0
50 ve yukarı	1	2	—	3
	33.3	66.6	—	99.9
Toplam	92	384	18	494
	18.6	77.7	3.6	99.9

Karşı cinsle birisi ile arkadaşlık etme durumu yaş bakımından en çok nefise karşı güvenin arttığı ve belli bir hayat tecrübe payının kökleştiği 23 - 27 yaş kategorisinde rastlanmaktadır (% 27.5).

TABLO 198

Karşı cinsle arkadaşlık etme öğrenim durumu

	Karşı cinsle arkadaşlık eden	Arkadaşlık Etmeyen	Belirsiz	Toplam
Cahil	—	14	—	14
	—	100.0	—	100.0
Okur yazar ilkokul 3.	5	67	1	73
	6.8	91.1	1.3	99.2
İlkokul	42	195	7	242
	17.3	80.5	1.8	99.6

	Karşı cinsle arkadaşlık eden	Arkadaşlık Etmeyen	Belirsiz	Toplam
Enstitü ve meslek o.	22	52	2	76
	28.8	68.1	2.6	99.5
Ortaokul	15	42	6	63
	23.8	66.7	9.5	100.0
Lise	6	15	—	21
	28.6	71.4	—	100.0
Fakülte	2	1	1	4
	50.0	25.0	25.0	100.0
Belirsiz	—	—	1	1
	—	—	100.0	100.0
Toplam	92	384	18	494
	18.6	77.7	3.6	99.9

Öğrenim durumu ile ilişik olarak arkadaşlık yapma istek ve gerçekleştirme payının öğrenim seviyesi ile birlikte yükseldiği görülmektedir. Okur yazar olmayanlardan hiç kimse karşı cinsle anlaşmağa teşebbüs etmezken, bu oran fakülte mezunlarından (% 50.0), meslek okulu mezunlarından (% 30.0), lise mezunlarında (% 28.6) bulmaktadır.

TABLO : 199

Şehir-köy durumuna göre karşı cinsle arkadaşlık etme

	Başkasiyle arkadaşlık eden	Arkadaşlık Etmeyen	Belirsiz	Toplam
İstanbul	42	150	11	203
	20.7	74.0	5.3	100.0
Ankara	9	19	—	28
	32.1	67.9	—	100.0
İzmir	4	16	1	21
	19.0	76.2	4.8	100.0
100.000 yukarı	7	20	1	28
	25.0	71.4	3.6	100.0
100.000 - 50.000	6	29	—	35
	17.1	82.9	—	100.0
50.000 - 20.000	7	26	1	34
	20.6	76.5	2.9	100.0
20.000 - 2.000	9	43	2	54
	16.7	79.6	3.7	100.0
Köy	8	80	2	90
	9.0	90.0	2.0	100.0

	Karşı cinsle arkadaşlık eden	Arkadaşlık Etmeyen	Belirsiz	Toplam
Belirsiz	—	1	—	1
	—	100.0	—	100.0
Toplam	92	384	18	494
	18.6	77.7	3.6	99.9

Türkiye'de karşı cinsle arkadaşlık meselesi oturdukları çevre açısından bakıldığında, - beklenileceği üzere - büyük şehir mensuplarının bu konuda daha açık fikirli oldukları görülmektedir. Nitekim Ankara'dan gelenler (% 31.1) oranında arkadaşlık etmekte, İstanbul ve İzmir'den gelenlerde ise bu orantı (% 20.0) civarında kalmakta, köyden gelenlerde ise (% 9.0) aşmamaktadır. 50.000 - 20.000 nüfuslu şehirlerden gelenlerin keza (% 26.0) arkadaşlık etmeleri, bu çevreden gelenlerin şehirleşme vetiresine azami ölçüde uymağa çalıştıklarının bir delilidir.

TABLO : 200

Karşı cinsle arkadaşlık etmeme sebepleri

	Sayı	%
Çekindiğim, dil bilmediğim için	115	30.8
Onları beğenmediğim için	36	9.0
Para sarfetmemek için	39	10.1
Evli olduğu için	95	24.7
Yeni geldi, ves. gibi diğer sebepler	53	13.3
Cevapsız	46	11.6
	485	99.5

Bu dağılımdan anlaşıldığı üzere evli olma durumu ile çekingenlik ve dil bilmeme gibi meşru gerekçeler, karşı cinsle yakın bir arkadaşlık bağı kurmağa engel sebeplerin başında yer almaktadır. Bu arada psikolojik kurallara uygun olarak işçilerin yüz görmemektense başkalarını beğenmeme yoluna sapması, ankete bu yönde verilen cevaplar arasında küçük ölçüde belirmiştir.

Gerek anketin sonuçları, gerekse şahsi gözlemlerimize dayanılarak denilebilir ki, Türklerle Almanlar arasındaki arkadaşlık, özellikle Türk basınında tasvir edilmeğe çalışılan şekilden hayli uzaktır. Türk işçilerinin bol, paralı, harcı alem eğlence nevilerinin dışında, aşırı ölçüde arkadaşlık etmek şöyle dursun, aksine fazla ölçüde ufacık işyeri ve yurt dünyasında hapis kaldığı ve Alman topraklarında bir çeşit «exterritorial» günlük yaşayış sürdüğü ifade edilebilir.

Karma arkadaşlığın sonunda yabancı ile evlenme isteyenlerin de fazla yüksek ve belirli olmaması bu durumu doğrulamaktadır.

TABLO : 201

Türk'ten başkası ile evlenmeyi düşünen

	Sayı	%
Evet	41	8.3
Hayır	315	63.8
Müslüman olmak şartiyle evet	2	0.4
Anlamlı başka cevap	3	0.6
Cevapsız	133	26.9
	494	100.0

Bu tabloda göze çarpan «cevapsız» yüzdesinin yüksekliği dahi müspet anlamda yorumlansa, örneklemeye girenlerin üçte ikisinin bir yabancı ile evlenmeğe taraftar olmadıkları görülmektedir. Yabancı üniversite öğrencileri arasında yapılan mukayeseli bir etüd, farklı bir eğitim seviyesinde bulunan çeşitli milletlere mensup gençlerin çok daha yüksek bir orantı halinde Almanlarla evlenmeğe hazırlıklı olduğunu göstermektedir : Mısırlı % 34.0, Hintli % 28.0, İranlı % 28.0, Endonezyalı % 26.0, Ürdünlü % 41.0 (117).

Realitede yabancı işçilerin daha çok Alman kadınları ile evlendikleri görülmektedir. Alman İş ve İşçi Bulma Kurumunun Başkanı Sabel'in, Türkiye'de yaptığı basın toplantısında ifade ettiği üzere, Almanya'nın son harbin açmış olduğu yaralar sebebiyle 2 milyon fazla kadın nüfusu vardır. (118). Bunların önemli bir kısmının Alman aslından olmayan erkeklerle evlenmeye hazır oldukları farzolunabilir. Çeşitli araştırmalar ve bazı istatistikler bu eğilimi doğrulamaktadır. Nitekim Alman evlenme memurlarının son ortak toplantısında, kıyılan nikâhlarda her onüçüncü çiftte, taraflardan birinin yabancı olduğu belirtilmişti. Alman kızlariyle evlenen yabancı milletlerin başında İtalyanlar, Yunanlı ve İspanyollar gelmekte, Türkler ise sonuncu yeri işgal etmektedirler (119). Karma arkadaşlık sonunda evlilik dışı çocuk sahibi olan işçilerin gerçek sayısı anket yolu ile elde edilememiştir. Ancak ilgili makamların verdiği bilgiye göre son dört yılda Türkiye'deki Alman elçiliğine 100 ü aşkın babalık dâvası intikal etmiş bulunmaktadır.

Bonn ve Frankfurt konsolosluklarından topladığımız istatistikler bu konuda - sınırlı da olsa - biraz ışık getirmektedir.

TABLO : 202

Bonn ve Frankfurt konsolosluklarında kıyılan nikâhlar

Frankfurt	Türk/Türk	Türk/Yabancı	Toplam
1961	7	33	40
1962	1	25	26
1963	7	34	41
	15	92	107
Bonn			
1961	4	21	25
1962	11	110	121
1963	15	115	130
	30	246	276

İki konsolosluğun iş çevresine ait olarak topladığımız bu bilgiler temsilî bir değer taşımayıp, sadece yön gösterici bir mahiyettedir. Esasen Türk'lerin yabancılarla evlenmeleri halinde, nikâh muamelelerini Türk konsolosluklarında kıydırma mükellefiyetinin bulunmaması, halen Almanya'da bulunan Türk'lerin hangi ölçüde yabancılarla evlenmiş olduğunu tesbite imkân vermemektedir. Bu sebeple Türk'lerin yabancılarla olan evlenme orantısı hiç şüphesiz daha yüksektir.

---

(117) Prodosh Aich, Farbige Unter Weissen, *Kiepenheuer und Witsch, 1962. Sh. 217*

(118) Milliyet, 17 Mart 1964

(119) Anadolu, *Temmuz 1963, Sayı 3, Sh. 4*

Kesin bilgiler halinde tesbit edilemeyen diğer bir unsur da Almanya'da evlenmek istediği başka bir kadın veya erkeğin bulunması sebebiyle Türk eşinden boşanmağa karar veren Türk işçilerinin kesin sayısıdır. Bunlardan bir kısmı boşanma işlemine girişmemekle beraber ailesiyle bağlarını kesmiş durumda olup, ailevi sorumluluklarından sıyrılan kimselerdir. Bütün bu gelişmelere rağmen Türk işçilerin çoğunluğu - yukarda da belirtildiği üzere - Alman veya başka bir yabancı ile evlenmeme niyetindedir. Bu kararın nedenlerini Türk işçilerin Alman aile hayatı, Alman aile kadınları ve gençliğe verilen terbiye hakkında edindikleri ve büyük ölçüde realiteye hiç uymayan değer yargıları gözden geçirildiğinde daha açıkça meydana çıkmaktadır.

TABLO 203

Kız - erkek arkadaşlığı hakkındaki görüşler

	Sayı	%
Kız erkek arkadaşlığı dindarlık ve ahlâkiliğe engel değildir	253	51.2
Kız erkek arkadaşlığı dindarlık ve ahlâkiliğe engeldir	216	43.7
Fikrim yoktur	14	2.8
Cevapsız	11	2.2
	494	99.9

Bu tabloya akseden çelişikli değer yargılardan açıkça görüldüğü üzere, ileri samimiyet derecesine ulaşmıyan bir karma arkadaşlığın işçilerimizin yarısına yakın olanları (% 43.7) tarafından dine bağlılık ve ahlâkilik gibi aslında günlük davranış ve hareket tarzının dışında bulunan büyük, zorlayıcı, kapsayıcı çevreler içine sokulmak suretiyle, verilmesine yol açmaktadır. Bu şekilde düşünenlere göre, islâm dini kişinin günlük hayatını en ince teferruatına kadar düzenlemeğe yetkili statik ve mutlaka uyulması gerektiren bir dünya görüşüdür.

TABLO : 204

Kız erkek arkadaşlığı kabul etmeyenlerin nedenleri

	Sayı	%
Dinimize aykırıdır	92	43.0
Aşırı arkadaşlık aile saadetini gölgelendirir atalarımızdan gördüklerimiz bu anlayışla bağdaşmaz	40	18.7
Böyle bir arkadaşlık ahlâkla bağdaşamaz	48	22.4
Diğer çeşitli sebepler	21	9.0
Cevapsız	15	7.0
	216	100.1

Dağılımda özellikle göze çarpan kız - erkek arkadaşlığı ahlâki kurallardan çok dini kurallarla bağdaştıramıyanların, menfi tutumu benimseyenler arasında en kalabalık grupu (% 43.0) teşkil etmeleridir.

Bu arada değer yargıların dayanaklarını gösterme bakımından anketlere bu konu ile ilgili olarak işlenen bazı kişisel beyanları nakletmede fayda vardır. «Bizim dinimiz bunu kabul etmez» (Zolgunduk'ta dökümcülük yapmış, 33 yaşında); «ben ka-

dın ile erkeklerin bir arada olunca normal arkadaşlık yapabileceklerine inanmıyorum» (Romanya'dan gelen göçmen, tesviyeci, 33 yaşında); «onun sonu başka türlü işe yarıyor» (Romanya'dan gelen demirci, 40 yaşında); «din ve ahlâkla bu hareketler telif edilemez» (23 yaşında, Diyarbakırlı, tornacı); «bizim dinimiz bunu kabul etmez, müslümanlığa aykırıdır» (Elâzığlı, marangoz, 26 yaşında); «Bu bizim memleketin adet ve ananelerine yakışmaz, biraz açık hareket edince, kötü yola sevketmeğe çalışırlar» (Ankaralı, fayansçı, 33 yaşında); «Bağdaşmaz, sonu ahlâksızlıktır» (20 yaşında, Trabzonlu, demirci).

Öte yandan örneklemeye giren işçilerden yarısından fazlasının (% 51.2) ileri bir samimiyet derecesine varmaksızın, kız erkek arkadaşlığın dindarlık ve ahlâkilikle bağdaşır bulmaları, balıtı hayat görüşü ve şehirleşmenin getirmiş olduğu yeniliklerin yayılma derecesini göstermektedir. Böyle bir arkadaşlığın sakınacak tarafını göremeyenlerin bu konuda herhangi bir destekleyici beyanda bulunma ihtiyacını duymamaları, bu tip arkadaşlıkları günlük hayatın normal bir tezahürü olarak görmelerinde aramak gerektir. Başka bir deyimle, kız erkek arkadaşlığı, genel olarak içtimaileşme (Socialisation) konusunda kullandıkları izafet çerçevesinin bir kısmı olmaktadır.

Kız erkek arkadaşlığın dinî ve ahlâki kurallarla bağdaştırma derecesini cinsiyet, medenî durum ve yaş gibi değişkenlerle kıyasladığımız zaman, şu genel eğilimlerle karşılaşmaktayız :

TABLO : 205

Kız erkek arkadaşlığı ahlâki ve dinî kurallarla bağdaştırma derecesi

Cinsiyet	Bağdaştırmayan	%	Bağdaştıran	%	Belirsiz-cevapsız	%	Toplam	%
Erkek	190	44.5	212	49.4	25	5.0	427	98.9
Kadın	26	38.8	41	61.2	—	—	67	100.0
Toplam	216	43.7	253	51.2	25	5.0	494	99.9
Medenî durum								
Evli	136	49.5	119	42.9	20	7.5	275	99.9
Bekâr	73	36.4	124	61.0	4	3.0	201	100.0
Dul	3	37.5	4	50.0	1	12.5	8	100.0
Boşanmış	4	40.0	6	60.0	—	—	10	100.0
Toplam	216	43.7	253	51.2	25	5.0	494	99.9
Yaş								
18-22	17	44.7	20	52.6	1	2.6	38	99.9
23-27	68	38.2	104	58.0	6	4.0	178	100.2
28-32	70	44.8	76	48.7	10	6.4	156	99.8
33-40	46	48.8	42	45.2	5	6.0	93	100.0
41-44	12	54.5	9	41.0	1	4.5	22	100.0
45-49	2	100.0	—	—	—	—	2	100.0
50 yukarı	1	33.3	2	66.7	—	—	3	100.0
Toplam	216	43.7	253	51.2	25	5.0	494	99.9

Kadınlar erkeklere kıyasla daha geniş ölçüde kız erkek arkadaşlığı normal bir içtimaileşme şekli olarak görmektedirler. (Kadınlar % 61.2 taraftar). Öte yandan başta bekârlar (% 61.7), boşanmışlar (% 60.0) dullar (% 50.0), kendilerini bağlıyan bir mükellefiyet de taşımamalarından ötürü olsa gerek, kız erkek arkadaşlığa daha çok taraftar görünmektedirler. Nihayet yaş grupları arasında bağdaşır bulanların gençlerde, bağdaştırmayanların ise daha yaşlılarda kesifleştiği görülmektedir. Bu arada kız erkek arkadaşlığı en fazla normal bulan bu genç grup olmayıp, 23-27 yaş arasındaki kategoridir (% 57.3). Bunlarda belli ölçüde bir hayat tecrübesi ve nefse güvenlik yerleşmiştir. Öte yandan yaş grupları yükseldikçe, hoşgörürlüğün azalmakta olduğu da göze çarpmaktadır. Bu aleyhtarlık 41-44 yaş grupunda % 54.5, 45-49 yaş arasında % 100.0 bulmaktadır.

TABLO : 206

Doğdukları bölgelere göre kız-erkek arkadaşlığın ahlâk ve dinle bağdaşma derecesi

	Ankara civarı	Ege	Marmara	Akdeniz	Güneydoğu	Karadeniz	Ortadoğu	Ortagüney	Göçmen	Kuzeydoğu	Cevapsız	Toplam
Bağdaşır diyenler	16	35	84	12	2	55	11	13	19	7	1	253
	6.3	13.8	33.2	4.7	0.8	20.9	4.3	5.1	7.5	2.8	0.4	99.8
Bağdaşmaz diyenler	28	32	44	7	2	51	14	18	13	5	2	262
	12.9	14.8	20.3	3.2	0.9	23.6	6.4	8.3	6.0	2.3	0.9	99.7
Belirsiz	1	1	2	2	1	8	5	1	—	4	—	25
	4.0	4.0	8.0	8.0	4.0	32.0	20.0	4.0	—	16.0	—	100.0
Toplam	45	68	139	21	5	112	30	32	32	16	3	494
	9.1	13.7	26.3	4.2	1.0	22.6	6.0	6.5	6.5	3.2	0.6	99.7

Kız erkek arkadaşlığı işçilerin doğdukları bölgelere göre değerlendirdiğimiz zaman, bağdaşır diyenlerin başında Marmara bölgesinden (% 33.2) gelenlerle Karadeniz illerinden gelenlerin (% 20.9) yer aldığı anlaşılmaktadır. Ancak bu ikinci grupun önemli bir kısmının küçük yaşta İstanbul gibi büyük şehirlere göçtükleri farzolunabilir, çünkü böyle bir arkadaşlığı reddedenlerin başında yine Karadeniz illerinde oturanlar (% 23.6) oranında gelmektedir. Göçmenler hafif bir farkla hoşgörürlüğü üstün tutmaktadırlar. (Kabul edenler % 7.5, etmeyenler % 6.0).

Alman aile hayatı ve çocuk terbiyesi hakkındaki görüşler :

Yüksek derecede endüstrileşmiş, karmaşık teşkilât ağları ile bağlı modern toplumlarda en önemli birinci (Primary) grup; ailedir. Ancak modern aile ziraî ve fecdal yapılı toplumlardan farklı olarak sadece koca, karı ve çocukları kapsayan nükleer aile anlamına gelmektedir. Bununla beraber nükleer aile sosyal bir grup olarak yine çok önemli bir sosyal kontrol görevini ifa etmektedir. Aile fertleri kendi açısından çeşitli sosyal roller ve toplumlardaki müesseselerle olan rabıtaları aile kanalı ile görmektedirler. Modern aileyi geleneksel, pederşahî, geniş bir kan ve hısımlık bağlarına dayanan büyük aile tipinden ayıran başlıca özellik, dışa karşı kapalı bir

ünite oluşudur. Aile mahremiyeti -özellikle demokratik toplumlarda- müdahaleci modern yaşayışın düzenleyici otoritesinin giremediği sonuncu kaledir. Bu sebeple de yabancı bir ülkenin aile hayatı, yerlisi olmayan kimseler için tanınması en güç gruplardan biridir.

Örneklememize giren işçilerin büyük çoğunluğunun işçi yurtlarında kalması, yerli halkla son derece az ölçüde temasa geçmesi, Alman aile hayatı konusunda geniş ölçüde yanlış kanaatlere yol açmaktadır. Önemli bir kısım Türk işçilerinin gözünde canlandırılan Alman aile tipi, İkinci Dünya Harbinden sonra sosyal temel yapı olarak en az zararlı çıkmış sayılan Alman ailesinden pek değişiktir. Bu farklı yorumun başlıca sebebi, aile hayatı hakkında sadece birahane, sokak, park, v.s. gibi umumî yerlerde sathî gözlemlere dayanılarak hüküm verilmesidir.

TABLO : 207

Almanya'daki aile hayatının Türkiye ile kıyaslanması

	Sayı	%
Çok farklı görenler	339	68.6
Az farklı görenler	40	8.1
Benzer sayanlar	37	7.5
Bilmiyorum, fikrim yok	47	9.5
Cevapsız	31	6.3
	494	100.0

İşçilerin üçte ikisinden fazlası Almanya'daki aile hayatını Türkiye'den çok farklı bulmaktadır. Bu farklılığın sebeplerinin tahlili, sosyolojik açıdan ilginç gruplaşmaların bulunduğunu açığa vurmaktadır.

TABLO : 208

Alman aile hayatını farklı kılan sebepler

Sebepler	Sayı	%	Sayı	%
Müsbet anlamda :				
Statü ve çalışma :				
Kadın erkek her işte çalışır	36	7.3		
Aile fertlerinin bilgileri Türkiye'dekilerden üstün	18	3.6		
Taraflar eşit haklara sahip	33	6.7	87	17.6
Ekonomik sebepler :				
Hayat seviyeleri üstün	62	12.6		
Daha iyi giyiniyorlar	2	0.4		
Evleri daha düzgün	2	0.4	66	13.4
Sosyal sebepler :				
Çocuklar daha iyi bakılıyor	3	0.6		
Çalışma ve eğlenmesini bilirler	13	2.6	16	3.2

Sebepler	Sayı	%	Sayı	%
Menfî anlamda :				
Alman ailesini beğenmeyenler :				
Aile fertleri arasında bağlılık yok	43	8.7		
Aşırı cinsî serbestlik var	33	6.7		
Fazla maddecidirler	11	2.2		
Alman aile hayatı kötü	22	4.5	109	22.1
Türk ailesini üstün sayanlar :				
Türk ailesi ahlâken üstün	26	5.3		
Türk ailesi daha mutaassıp	9	1.8	35	7.1
Nötr görüşler	38	7.7	38	7.7
Fikri olmayanlr	48	9.7	48	9.7
Cevpsız	95	19.0	95	19.0
	494	99.8	494	99.8

Bu dağılımdan görüldüğü üzere Almanya'daki aile hayatını değerlendirenler müsbet, menfî ve nötr olmak üzere üç yönde fikir ileri sürmektedirler. Müsbet kanaat sahipleri sosyal statü ve çalışma, ekonomik gelir, sosyal haklar gibi ayırımlar yapmaktadırlar. Menfî yönde fikir sahibi olanlar ise Alman ailesini tenkit etmekte yada Türk aile sistemini üstün görmektedirler. Alman aile hayatını Türkiye'den üstün ve taklide değer görenlerin örneklemeye girenlerin üçte birini (% 34.2) hafifçe aşmalarına karşılık, Alman aile hayatını son derece kusurlu ve kötü görenler üçte birinden eksiktir (% 29.2). Bu arada cevap vermeyenlerle fikir sahibi olmayanların oranı da oldukça yüksektir (% 17.2). Bu tarzda kutuplaşmış görüşler psikolojik açıdan açıklanması mümkün tipik tepkilerdir. Girdikleri yabancı kültür ve sosyal alanda süratle ilerlemek isteyenler, herhangi bir tenkitçi düşünceyi iletmeksizin, girmiş bulundukları kültürün müessese ve geleneklerini toptan benimseme yolunu tutmaktadırlar. Gitmiş bulundukları toplumda sadece para kazanmak ya da bilgi edinmek isteyenlerin çoğunluğu ise bir aşağılık duygusuna kapılmaktadırlar. Karşılarında bulunan daha ileri endüstri düzeni onları fazlasiyle ezmekte ve rahatsız etmektedir. Bu acıyı giderebilmek ümidiyle aşırı ölçüde millî kültür ve geleneklerine sarılmaktadırlar.

TABLO : 209

Alman aile hayatı hakkındaki kanaatler ve değer yargılar

	Sayı	%
Müsbet yönde değerlendirilenler	169	34.0
Menfî yönde değerlendirilenler	144	29.5
Fikri olmayanlar	48	9.6
Anlamlı diğer cevaplar	38	7.6
Cevapsız	95	19.0
	494	99.7

Alman aile hayatı hakkındaki görüşler hiç şüphesiz kuvvetli bir kutuplaşmayı tahrik etmektedir. Bu arada Alman aile hayatını müsbet bulanlar % 4.5 oranı ile, onu tenkit edenlerden fazladır.

TABLO : 210

Kadın erkek ayırımlarına göre Alman ailesi hakkındaki kanaatler

Cinsiyet	Alman ailesi statü bk. üstün	Ekonomik bk. üstün	Sosyal bk. üstün	Alman ailesi aşırı serbest	Türk ailesi üstün	Alman ailesi tanımıyor	Diğer cevaplar	Toplam
Erkek	70	58	15	91	25	34	134	427
	16.3	13.5	3.5	21.2	5.8	17.9	31.3	99.5
Kadın	17	8	1	18	10	4	29	67
	25.3	11.9	1.5	26.8	15.0	5.9	13.4	99.8
Toplam	87	66	16	109	35	38	143	494
	17.6	13.4	3.2	22.1	7.1	7.7	28.7	99.8

Alman ailesi hakkındaki görüşler kadın erkek faktörüne göre ele alındığında, erkekler olduğu kadar kadınların - müsbet açıdan bakanlara has olarak - Alman ailesini en çok statü bakımından üstün gördükleri anlaşılıyor. Bundan kasıt, kadın erkeğin birlikte çalıştığı, bu sebeple bilgilerinin Türkiye'dekilerden üstün olduğu ve tarafların eşit haklara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda Alman ailesini değerlendirenlerin başında kadınlar (% 25.3), erkekler ise (% 16.3) oranında gelmektedir. Yine müsbet paylaşan ikinci önemli grup, Alman ailesini sırf ekonomik açıdan üstün görenlerdir. Bu grupta çoğunluk erkeklerdedir (% 13.5); kadınlar bu görüşü (% 11.9) ölçüde paylaşmaktadırlar. Alman ailesinin üstünlüğünü savunan üçüncü ve hayli küçük grup, bu üstünlüğü sosyal sebeplere dayatmaktadır. (Çocuklar daha iyi bakılıyor, eğlenmesini ve çalışmasını bilirler). Bu küçük grupta erkekler (% 3.5), kadınlar ise (% 1.5) oranında yer almaktadır.

Alman ailesini yerenlerin başında erkekler gelmektedir. (% 26.8) Bunlara göre Alman ailesinde aşırı bir cinsi serbesti hâkimdir. Bununla beraber daha düşük oranda da olsa kadınların önemli bir kısmı bu görüşü paylaşmaktadır. (% 21.2). Bu arada kayda değer bir husus kadınların erkeklere kıyasla çok daha büyük ölçüde Türk ailesini üstün görmeleridir. (Kadınlar % 15.0, erkekler % 5.8)

Bu dağılımdan görülüyor ki Türk kadınları, Alman kadınının sosyal mevkiini; erkekler ise daha çok ahenkli ve mutlu bir beraber yaşama tarzını takdir etmektedirler. Menfi görenler arasında ise erkekler daha çok cinsi serbesti, maddecilik ve bağlılık yoksunluğundan şikayet etmekte, kadınlar ise daha sıcak bir atmosfer taşıyan Türk ailesine karşı özlemlerini açığa vurmaktadırlar.

TABLO : 211

Köy şehir esasına göre Alman ailesi hakkındaki kanaatler

Oturma yeri	Alman ailesi statü bk. üstün	Ekonomik bk. üstün	Sosyal bk. üstün	Alman ailesi aşırı serbest	Türk ailesi üstün	Alman ailesi tanımıyor	Diğer cevaplar	Toplam
İstanbul	41	32	4	40	14	16	56	203
	20.1	15.7	1.9	19.6	6.8	7.8	27.5	99.4
Ankara	6	4	—	11	1	1	5	28
	21.4	14.2	—	39.2	3.5	3.5	17.8	99.6
İzmir	5	2	—	9	—	1	4	21
	23.8	9.5	—	42.8	—	4.7	19.0	99.8
100.000 yukarı şehirler	5	3	2	8	2	1	7	28
	17.8	10.7	7.1	28.5	7.1	3.5	24.9	99.6
100.000 — 50.000 şehirler	5	7	3	8	—	5	7	35
	14.2	19.9	8.5	22.8	—	14.2	19.9	99.5
50.000 — 20.000 şehirler	6	3	2	8	3	4	8	34
	17.6	8.8	5.8	23.5	8.8	11.7	23.5	99.7
20.000 — 2.000	7	8	1	5	8	6	19	54
	12.9	14.8	1.8	9.2	14.8	11.1	35.1	99.7
Köy	12	7	4	20	7	5	35	98
	13.3	7.7	4.4	22.2	7.7	5.5	38.8	99.6
Belirsiz	—	—	—	—	—	—	1	1
	—	—	—	—	—	—	100.0	100.0
Toplam	87	66	16	109	35	38	143	494
	17.6	13.4	3.2	22.1	7.1	7.7	28.7	99.8

Aynı meseleyi işçilerin Türkiye'de oturdukları yer esasına göre incelediğimiz zaman, Alman aile hayatını müsbet görenlerin geniş ölçüde nüfusu 100.000 den yukarı şehirlerden geldiğini görüyoruz. Nitekim Alman ailesini statü bakımından üstün görenlerin çoğunluğu İzmir'den (% 23.8), Ankara'dan (% 21.4) ve İstanbul'dan (% 20.1) gelmektedir. Buna karşılık Alman ailesini sosyal sebeplerden ötürü üstün görenlerin önemli bir kısmı 50.000 - 100.000 şehirlerden (% 8.5), hatta köylerden (% 4.4) gelmektedir. Oldukça ilginç olan bu tercih çocuklara iyi bakmak, kadın erkeğin ahenkli bir müşterek hayat sürmesi gibi objektif bir davranışın farklı çevreler tarafından gelenleri de etkilendirmiş olduğunu göstermektedir.

Alman aile müessesesini tenkit edenlerin hemen hemen dengeli bir halde hem büyük şehirlerden, hem de taşradan gelmelerine karşılık, Türk aile hayatını övenlerin ağırlık noktası köy ve nüfusu 2 - 20.000 küçük şehirlerdir (% 47.5). Bu davranış cemaat tipi bir zirai hayattan gelenlerin geleneklere olan bağlılığını göstermektedir.

Yukardaki davranışlara benzer bir tutum Alman aile kadınlariyle ilgili kanaatlerde göze çarpmaktadır.

TABLO : 212

Alman aile kadınlarının ailevi bağlılıkları hakkındaki kanaatler

	Sayı	%
Alman aile kadınlarının evlerine ve çocuklarına bağlı ve düşkün olduğunu kabul ederler	222	44.9
Bu sözün doğruluğunu kabul etmeyenler	141	28.5
Bu konuda fikir sahibi olmayanlar	116	23.5
Cevapsız, anlamsız	15	2.8
	494	99.7

Bu dağılımda, yukardaki cevaplara paralel olarak, *müsbet, menfi* ve *fikir sahibi olmayanlar* olmak üzere üçlü bir kutuplaşmanın, bir arada Alman aile kadınlarının evcil vasıflarını kabul edenlerin hemen hemen cevapların yarısını teşkil ettiği göze çarpmaktadır.

Alman aile kadınlarının milletlerarası bir stereotipe temel teşkil eden evcil vasıflarını red edenlerin ileri sürdükleri sebepler de daha önce aile hayatına karşı gösterilen tepkiye benzemektedir.

TABLO : 213

Alman aile kadınlarının yuva ve çocuklarına bağlı olmalarını kabul etmeyen nedenleri

	Sayı	%
Çocuklar yuvada büyüyor, aile bağlılığı yok	17	13.0
Aile kadınlarında çocuk konusunda sorumluluk yoktur	19	13.5
Alman kadınları eğlenceye öncelik tanırlar	56	39.0
Çocuklarına düşkündürler, evlerine bakmazlar	25	17.0
Belirsiz, cevapsız	24	16.3
	141	98.8

Bu dağılımda görüldüğü üzere Alman aile kadınlarının evcil vasıflarını reddedenlerin çoğunluğu, çocuk terbiyesi hususundaki yetersizliklerinden çok, yuvaları, dolayısiyle kocalarına karşı yeterli derecede bağlı olmadıklarından şikâyetçidirler.

Alman aile hayatı ile aile kadınlarının davranışını eleştirenlerin hepsinde göze çarpan özellik, şikâyetlerini, küçülen ve bu arada kocanın geleneksel otoritesini büyük ölçüde tasfiye eden yeni tip nükleer aile tipine karşı yöneltmeleridir. Ereğli etüdünde de belirtildiği üzere, Anadolu'nun kasaba ve küçük şehir hayatında dahi kadın her zaman erkeğe mutlak surette tabidir, sözünden dışarı çıkmaz, kocasının kararlarına karışmaz, dolayısiyle ayrı bir dünyada yaşar (120) Türk işçilerinin yetersiz şekilde de olsa Alman toplumunda bundan farklı bir aile düzenini gözetlemeleri, onları geleneksel ayrıcalıklarını sona erdirir korkusu ile bu yeni düzene karşı geçirmektedir. Öyle olduğu halde örneklemeye giren işçilerin yarısına yakın bir kısmının bu problemi objektif ölçülerle ele almış oldukları dikkate değer.

Bu eğilim bir bakıma «uzay çağ» ında evrensel ölçüde yayılan tek bir aile tipolojisine doğru kuvvetli bir akımın bulunduğunu ve bu yeni aile tipinde azalan dinî otoritenin yerini lâik kanunlarla modern topluma has ahlâklı kuralların geçtiğini göstermektedir. (121)

(120) Mübeccel Kıray, Ereğli : Sanayileşmeden önce bir Anadolu sahil kasabası, *Devlet Plânlama Teşkilâtı Sosyal Plânlama Dairesince yaptırılan amprik araştırma, basılma halinde.*

121) Carle C. Zimmermann, Convergence of the Major Human Family Systems During the Space Age, Institut International de Sociologie, Congres International XVIII. *10 - 17 Sept. 1958 Bd. IV. Vol.»*

BÖLÜM — XVI

Dinî inanç ve vaziyet alışlar

Din, sosyolojik açıdan kültürünün bir kısmı olup genellikle aile, eğitim, hükümet sistemi gibi bellibaşlı sosyal müesseseler içinde yer almaktadır. Dolayısiyle ekonomik davranış, aile düzeni, dinî âyinler ve siyasi hedefler iç içe girmiş sayılırlar. Dinî inançlar büyük ölçüde «iyilik», «kötülük», «ayıp», «sevap» ves. gibi sembollerle ilgili oldukları için ferdî davranışın nedenlerini araştırmada önemli aydınlatıcı görevler taşırlar. Doğalüstü rasyonel gerçeklere dayattırılan bu dinî inançlar aynı zamanda her toplumun sosyal düzene has değer yargılarına da tesir ettiklerinden olağanüstü etkili bir sosyal kontrol kuvveti sayılırlar. (122)

Taramada işçilerin dinsel hayatı etraflı sorular yolu ile araştırılmamış olmakla beraber özel hayatları, beslenme ve çalışma durumları ile ilgili dinî vaziyet alışları ele alınmıştır. Bu sorular yardımiyle İslâm dininin hangi ölçüde modern sınai iş temposu ile bağdaşmış olduğunu kısmen aydınlatma imkânı belirtmektedir.

a — Teşkilâtlı ve resmî dinî faaliyetler :

Teşkilâtlı ve resmî dinî faaliyet konusunda Almanya'da Ford, Alman Demiryolları İdaresi, bazı maden ocakları firmaları gibi müesseseler işçilerinin istifadesine açık olmak üzere mescit olarak adlandırılabilen bazı özel salonlar ayırt etmiş bulunmaktadırlar. Bunlardan D B B (Deutsche Bundesbahn) işçilerimizi demiryol inşaatında çalıştırdığı cihetle, pusula ile donatılmış iki seyyar vagonu cami haline getirmiştir. Bunları işçilerin toplu olarak çalıştıkları yerlere çekmektedir. Son zamanlara kadar resmî sıfatta haiz vaiz ve imamların bulunmamasına rağmen görüşmeciler büyük sayıda işçi barındıran yurtlarda dinî rehberlik görevini üzerine almış olan gönüllü insanlara rastlamışlardır (123) Bundan başka Hamburg ve Berlin'de ibadet amaciyle inşa edilmiş iki cami de vardır.

Dinî faaliyetler hiç şüphesiz yabancı işçinin kademeli safhalar kapsayan intibak devresini kolaylaştırmaktadır. Dinî ibadet başlangıçta, gurbette olmanın yarattığı yalnızlık ve tecrit olmanın verdiği hüznü gidermeğe yarar. Daha sonraları ise bu dinî faaliyetler aynı inancı paylaşan kimselerle birlikte ibadet eden cemaatin bir bir parçası olmak suretiyle kişiye her zaman katılabileceği bir grup çerçevesi hazırlar. Buna karşılık yoğun dinî faaliyetler de intibakı güçleştirebilen bir unsur da olabilmektedir. Nitekim Ekim 1961 de Torino'da toplanan Milletlerarası Göç Hareketleri» Kongresinde Prof. de Bie, Kanada'da Fransız katolik kilisesi ile Avusturalya'daki Rum Ortodoks kilisesini örnek almak suretiyle, her iki ülkede bu dinî cemaatlerin sürekli olarak yerleşmeğe gelen göçmenlerin yeni vatana intibakını kolaylaştırmak şöyle dursun, güçleştirdiğini izah etmiştir (124).

---

(122) Glenn M. Vernon, Sociology of Religion, *Mograw-Hill, 1962 Sh.*

(123) Son zamanlarda ücretler Federal Alman Hükümeti tarafından ödenmek üzere 20 aydan ve yetişmiş imamın İ. İ. B. K. kanalı ile Almanya'ya gönderileceği hususu kararlaştırılmıştır.

(124) Avrupa Konseyi, Introduction to a Study of the Paychology of Migrant Workers, *RS 43 (1963) Sh. 24 - 25*

Bu düşüncelerin etkisi altında caminin hangi ölçüde sosyal ve ferdi bir ihtiyaç olduğunu araştıran sorumuz şu sonuçları vermiştir :

TABLO : 214

Caminin eksikliğini duyma şiddeti

	Sayı	%
Çok önemli bir eksiklik	193	39.1
Önemli bir eksiklik	119	24.1
Şart değil	23	4.7
İnsan her yerde ibadet edebilir	132	26.7
Belirsiz, cevapsız	27	5.4
	494	100.0

İşçilerin yarısına yakın olanı için Almanya'da yaşadıkları yerde bir caminin olmaması olağanüstü önemli bir eksiklik sayılmakta (% 39.1), onun yanıbaşında camiye ölçülü şekilde hasret çeken önemli bir grup daha vardır (% 29.1), buna karşılık teşkilâtlı bir dini müesseseye açıkça ihtiyaç görmeyenler (% 4.7) ile fikirlerini «insan her yerde ibadet» edebilecekleri tarzında elâstiki bir formüle büründürenler (% 26.7), örneklemeye esas tutulan nüfusun üçte birini bulmaktadır.

TABLO : 215

Şehir/köyde oturma esasına göre camiye karşı duyulan özlem

Oturulan yer	Çok önemli eksik	Önemli eksik	Şart değil	İnsan her yerde ibadet edebilir	Belirsiz cevapsız	Toplam
İstanbul	84	36	11	65	7	203
	41.1	17.6	5.3	31.8	3.4	99.2
Ankara	8	8	1	8	3	28
	21.5	9.5	3.5	29.5	10.5	99.5
İzmir	2	8	1	10	—	21
	9.4	37.6	4.7	47.0	—	98.7
100.000 yukarı şehirler	14	3	3	6	2	28
	19.9	10.7	10.7	21.4	7.1	99.8
100.000-50.000	15	9	2	6	3	35
	42.7	25.6	5.7	17.1	8.5	99.6
50.000-20.000	14	6	1	10	3	34
	41.1	17.6	2.9	29.0	8.8	99.4
20.000-2.000	20	19	1	11	3	54
	37.0	35.1	1.8	20.3	5.6	99.7
Köy	36	30	3	15	6	90
	39.9	33.3	3.3	16.6	6.6	99.7
Belirsiz	—	—	—	1	—	1
	—	—	—	100.0	—	100.0
Toplam	193	119	23	132	27	494
	39.1	24.1	4.7	26.7	3.4	100.0

Caminin yokluğunu çok şiddetle duyanların Türkiye'deki daimî ikamet yerlerine göre tahlili yapıldığında, bu özlemi taşıyanların büyük şehirlerde olduğu kadar köylerde de bulunduğu görülmektedir. (İstanbul'larda % 41.1, köyde % 39.9) Bu özlemi en yoğun şekilde duyanlar, nüfusu 50.000 - 100.000 arasında bulunan şehirlerden gelenlerdir. (% 42.7) Buna karşılık caminin bulunmasını «şart görmeyenler» in çoğunluğu nüfusu 100.000 den yukarı şehirlerden gelmektedir (% 10.7) «İnsan her yerde ibadet edebilir» tarzındaki görüşü paylaşanların çoğunluğu İzmir (% 47), İstanbul (% 31.8) ve Ankara (% 29.5) gibi üç büyük şehrimizden gelmektedir.

Din vaziyet alışlar :

Camiyi anavatanın kültürel temel unsuru sayan ve onu engin bir özlemle arayan çoğunluğa karşılık, İslâm dininin beş farzından biri sayılan oruç tutma mükellefiyeti çok daha sınırlı bir ölçüde yerine getirilebilmektedir.

TABLO : 216

Ramazanda oruç tutma

	Sayı	%
Bütün ramazan boyunca tutuyor	112	22.7
Tutmağa niyetli	31	6.3
Ara sıra oruç tutan	10	2.0
İlk ve son gün tutuyor	6	1.2
Oruç ile modern çalışma hayatı bağdaşamıyor	187	37.9
Türkiye'de de tutmuyordu	9	1.8
Henüz Ramazan geçirmemiş	40	8.1
Cevapsız	99	20.0
	494	100.0

Bütün Ramazan boyunca oruç tutanlara (% 22.7) karşılık, oruç ile modern çalışma hayatını bağdaşmaz bulanların orantısı hayli yüksektir (% 37.9). Bazı Alman firmaları, işçilerimizin dinî geleneklerine saygı göstermek için çeşitli iş plânlama usullerine başvurdukları görülmektedir. Örneğin, Ruhr bölgesindeki maden ocakları firmaların hemen hepsi işçilerini Ramazanda gündüzcü yapıp, dinlenmelerini sağlamaktadır. Diğer bir kısım firmalar ise yıllık izinleri tercihan Ramazan ayına rastlatmaktadırlar.

İşçilerimizin en az fedakârlıkta bulundukları dinî alışkanlık, hiç şüphesiz, domuz eti yememe hususundaki direnişleridir. Süratli iş temposu, 8 saatlik günlük çalışma, sıkı iş disiplini gibi objektif vakıaları, onları kısmen oruç tutmaktan alıkoymalarına karşılık, büyük çoğunluk domuz etini haram saymakta ısrar etmektedir.

TABLO : 217

Domuz eti ile ilgili davranış

Davranış tarzı	Sayı	%
Yiyenler	98	19.8
Yemiyenler	394	79.8
Cevapsız	2	0.4
	494	100.0

Görüldüğü üzere işçilerimizin beşte dördü aslâ domuz eti yemediklerini ifade etmektedirler. Bu grupun domuz eti yememe konusunda ileri sürdükleri sebepler de incelenmeğe değer.

TABLO : 218

Domuz eti yememe sebepleri

Sebepler	Sayı	%
Dinimize aykırı	306	77.7
Günah	18	4.0
İğreniyorum	48	12.4
Alışamadım	22	5.0
	394	99.1

Bu tabloda domuz eti ile ilgili cevapların çoğunluğunun dinî kuralları mutlâk, zorlayıcı ve herhangi bir mantıkî soruşturma imkânı tanımayan karakterine bağlı görülmektedir. Dogmatik açıklamalar ferdin fizikî rahatlığına da tesir edebilecek yasaklar koymaktadır. Bunlar, bazı şartlar altında, ferdin sağlık durumunu da tehlikeye soksalar, riayet edilen cinstendir. (125) Nitekim bir kısım işçilerimiz domuz eti yememe durumundan ötürü duyulan bir sıkıntı içinde bulunmaktadırlar.

Dinî kaynaklar toplumsal değer ve normları doğalüstü yoldan teyit etmek suretiyle kuvvetlendirmektedir. Herhangi bir toplumun dinî açıdan olağanüstü homojen vasıfta olması, dinî kurallara sadakatı büsbütün arttıran bir faktördür. Nitekim çeşitli dinî mezheplerin bir arada bulunması sosyal değişimi kolaylıştıran bir etken olduğu genellikle kabul edilmektedir.

Türkiye nüfusunun hemen hemen ittifaka yakın ölçüde (% 98.0) sünnî oluşu, bu mezhep çerçevesi içinde yerleşmiş dinî kurallara daha büyük bir ağırlık kazandırmaktadır.

TABLO : 219

Domuz eti yememe yüzünden duyulan sıkıntı

Duyulan sıkıntı	Sayı	%
Çok sıkıntı duyuyor	119	30.0
Biraz sıkıntı duyuyor	67	17.0
Hiç sıkıntı duymuyor	208	52.0
	394	99.0

İşçilerin domuz etine karşı açığa vurdukları şiddetli direniş, sağlık durumlarına önemli şekilde tesir etmektedir. Bunlar arasında çok kısıntı çektiklerini ifade eden ve örneklemeye girenlerin üçte birine yakın olan grup (% 30.0), şahsî görüşmelerin de doğruladığı üzere sade domuz eti yememekle yetinmeyip, tamamen etsiz bir gıda rejimi takip etmektedirler. Zira bu muhafazakâr grupun görüşüne göre İslâm dininin kurallarına göre kesilmemiş, kanı akıtılmamış her kesilmiş hayvanın eti «murdar» sayılmaktadır. Onlar Müslüman usullerine göre kesilmiş hayvanların etini satan bir mağaza açılmasını istemektedirler. Batı Almanya'da son yıllarda «Hay-

(125) İşçilerimizi zihnen işgal eden problemlere ait bir örneği «Milliyet» e gönderilen bir okuyucu mektubundan almayı faydalı gördük :
«Biz Almanya'nın Kreuzthal şehrinde çalışan Türk işçileriniziz. Şu müşkülleriniz yetkililere sorulmasını rica ederiz :
a) Burada boğularak öldürülen hayvan etleri bize haram mı?
b) Almanya'da içecek su olmadığından bira içmek zorunda kalıyoruz. Bunun dinimizce bir zararı var mı?
c) Domuz kesilen bıçakla sığır da kesilirse, o et mekruh mu?
d) Bira içmişken oruç tutmak, namaz kılmak doğru mu?»
Milliyet, 21/6/1964

vanları Koruma Derneğinin» baskısı ile çıkarılmış bulunan hayvan kesimini düzenleyen kanun ise hayvanlara yapılan eziyet ve işkenceyi önlemek üzere bunların önlemek üzere bunların önceden bayıltılmalarını, yani şuursuz bir hale getirilmelerini ön görmekte ve canlı kesimi, kesin surette yasaklamaktadır. Türk işçilerinin bu konudaki taleplerini gerçekleştirebilmek için üç ihtimal belirmektedir :

a) Bu kanunun hükümlerinin dışında tutulmuş olan Yahudi cemaati ile işbirliği yapılmak suretiyle Türklerin de Yahudiler gibi özel satış yerlerinde et satın alabilmeleri,

b) Kabaran Türk işçi sayısını gözönünde bulundurmak suretiyle adı geçen Alman kanununu değiştirmek ve Müslümanlara da ayrı kesim hakkı tanınmasını sağlamak,

c) Et Balık Kurumu gibi bir Türk müessesesinin Türklerin çok yoğun bulunduğu şehirlerde birer şube açmaları.

TABLO : 220

Kadın erkek ayırımına göre domuz eti yeme durumu

Cinsiyet	Domuz eti yiyen	Domuz eti yemiyen	Belirsiz	Toplam
Erkek	80	345	2	427
	18.6	80.3	0.4	99.3
Kadın	18	49	—	67
	27.0	73.5	—	100.5
Toplam	98	394	2	494
	19.8	79.8	0.4	100.0

Domuz eti yemek gibi irasyonel yoldan benimsenen köklü vaziyet alışlar konusunda kadınların erkeklere kıyasla biraz daha az sekter oldukları görülmektedir. Domuz eti yemiyen erkeklerin oranı % 80.3 iken, kadınlarda bu oran sadece % 73.5 bulmaktadır. Böylece kadın işçiler, erkeklere kıyasla yüzde on oranla daha az muhafazakâr vaziyet alışlar taşımaktadırlar.

TABLO : 221

Camiye karşı duyulan özlem ve domuz eti yeme davranışı

Davranış	Çok önemli eksik	Önemli eksik	Şart değil	İnsan her yerde ibadet edebilir	Belirsiz	Toplam
Domuz eti yiyen	31	16	11	36	4	98
	31.3	16.0	11.0	36.7	4.0	99.0
Domuz eti yemiyen	162	102	11	96	23	394
	41.0	26.0	3.0	24.0	5.0	99.0
Belirsiz	—	1	1	—	—	2
	—	50.0	50.0	—	—	100.0
Toplam	193	119	23	132	27	494
	39.1	24.1	4.7	26.7	5.4	100.0

İşçilerin camiye karşı duydukları özlemin günlük gıda alışkanlıkları hangi ölçüde bağlantılı olduğu sorusunda bir kısım işçinin dinî kuralları kişisel açıdan değerlendirdikleri görülmektedir, nitekim camiyi çok özlediklerini söyliyenlerle % 31,3 oranında, sadece özlediklerini beyan edenler ise - beklenilenin aksine olarak - % 16 domuz eti yemektedirler. Başka bir deyimle bu davranışta bir iç tutarlılık yoktur. En mantiki davranış camiin şart olmadığını söyliyenlerde görüyoruz. Bunlardan % 36.7 domuz eti yemekte sakınca görmemektedir. Diğer taraftan domuz eti yemiyen grup içinde daha mantiki bir davranış görülmektedir. En fazla ölçüde camiyi özlemiş olduğunu söyleyen, aynı zamanda en yüksek oranda domuz eti yemiyenlerdir. (% 41.0)

Sosyal psikoloji alanında yapılmış sayısız araştırma kişinin vaziyet alışlarını değiştirmenin son derece güç olduğunu doğrulamıştır. Bu bakımdan işçilerin sağlık durumu ile yakından ilgili bulunan bu vaziyet alışı kolaylıkla değiştirilemiyeceğine göre bazı idari ve siyasi teşekküller gerekli görülmektedir. Zira işverenler sık sık Türkiye'de işçilerin seçimi sırasında yürütülmesi gereken sağlık muayenesinin sathi yapıldığını, dolayısile Almanya'da sirayet derecesi son derece azaltılmış bulunan veremin yeniden ithal edildiğini iddia etmektedirler. Gerçek halde Türkiye'de yapılan nihai sağlık muayenelerine aynı zamanda Alman doktorları da katıldıkları cihetle, yapılan tenkitler kısmen yersizdir. Öte yandan Almanya'da bulunan işçilerimiz arasında beliren verem hastalığı büyük ölçüde, gelişlerinden bir, bir buçuk yıl sonra ortaya çıkmaktadır. Bundan anlaşıldığına göre Türk işçileri bu hastalığa oradaki ikametleri sırasında tutulmaktadırlar (126). Kısmen dinî vaziyet alışların şiddet derecesi, kısmen de tasarruf amacile sadece ekmek, soğan, yumurta, peynir ve makarna gibi tek taraflı bir besi rejimi takip eden işçilerimiz, bedenlerinin mukavemet derecesine göre bu gıda rejimine dayanabilmektedirler. Bu grupun orantısı örneklememizde gerçi dörtte bir nispeti ile temsil edilmektedir; ancak Almanya'ya gidecek işçilerin hinterlandı Anadolu'nun doğu bölgesine doğru kaydığı nispette, bu düşünce tarzını benimseyenlerin sayısının artacağı tahmin olunabilir. Bu bakımdan ağır endüstri işinde çalışan kimselerin ne şekilde beslenmeleri gerektiği konusunda yapılacak aydınlatıcı konuşma, telkin, uyarma ve tartışmaların yanı başında, dinî inançlara uygun şekilde kesilmiş et satan mağzaların teşkilâtlandırılması da düşünülmelidir.

Batı Almanya'da inşaat sektörü hariç, sabit tesislerde işçi çalıştıran bütün firmaların işçilere gösterdikleri başlıca kolaylık, masrafın % 40 - % 60.0 ı firma tarafından karşılanan, bazı hallerde ise tamamen ücretsiz sağlanan kantin yemeğidir. Alman ve diğer milletlere mensup işçilerin önemli bir kısmı bu kantin yemeğinden faydalanmakta, dolayısile aylık bütçesinde duyulur bir tasarruf sağlamaktadırlar. Türk işçilerden sadece küçük bir grupun (% 14.2) kantinden faydalanmaları, keza domuz eti yeme korkusundan ileri gelmektedir. Bu konuda yaptığımız şahsi gözlemlerden anlaşılmıştır ki, Alman işverenler, özellikle yurt ve kantin idarecileri, işçilerin psikolojik davranışlarına karşı anlayış gösterdikleri yerde olumlu sonuçlar elde etmişlerdir. Hatta aynı firmaya ait çeşitli işçi yurtlarında, sırf kantin idarecisinin farklı tutumu sebebile, değişik davranışlara rastlanmaktadır.

Almanya'daki işçilerimizin dinî inançları günlük hayatın alışkanlıklarına yakından tesir etmesine karşılık, genel anlamda görüldüğü üzere fikri, sosyal ve eko-

(126) Yalnız Ford fabrikasında son iki yıl içinde 20 işçide verem teşhisi yapılmış ve hastalar sanatoryuma gönderilmişlerdir.

nomik davranışlarını aynı ölçüde etkilendirmemektedir (127). Nitekim «Ahret dünyası» uğruna bu dünyanın nimetlerinden faydalanmama, fazla maddi kazançlar uğruna koşmama gibi imsak edici tutuma haiz pek az işçiye rastlanmıştır. Bu arada dinî değer yargıların sırf bir sosyal kontrol kuvveti şeklinde rol oynadığı haller de görülmüştür. Örneğin 6-7 kişilik bir Türk işçi grupu ile birlikte çalışan bir Ermeni veya Rum işçinin, grup dayanışma derecesini bozmamak için domuz eti yememeleri gibi.

Bu konuda en fazla dikkati çeken husus, dinî ve ahlâki kuralların son derece girift ve içiçe girmiş şekilde mütalea edilmesi, dolayısile yabancı bir kültüre ait farklı davranışların hiçbir dinî esasa dayanmasalar da, bu ölçülere vurularak değerlendirilmesidir. Bunun başlıca sebebi İslâm dininin kişinin günlük hareket tarzını tüm olarak düzenleme çabasında olması, dolayısile sübjektif ve objektif, ferdî ve toplumsal değer yargılar arasındaki ayırımı güçleştirmesidir.

(127) *A. J. Mayer ve H. Sharp, «Religious Preference and Worldly Success»*, American Sociological Review, *April 62, Vol, 27, No. 2*

BÖLÜM — XVII

İşçilerin istikbal projeleri

İnsan davranışına tesir eden dört ana etken çeşitli düşünürler tarafından güvenliğe kavuşma, takdir edilme, karşılık göre ve yeni deneyler geçirme dilekleri olarak tarif edilmiştir. Amerikalı sosyologlardan Chapin bu dört dileği şu dört ihtiyaç şeklinde tarif etmişti: Başkaları tarafından karşılık görme ihtiyacı, bir grup mensup olma ihtiyacı, başkaları tarafından takdir edilme ihtiyacı ve nihayet sosyal rol ve statü alanında güvenliğe kavuşma ihtiyacı (128).

Yeni bir hayata başlamak üzere bilinmeyen ülkelere göçen işçilerimiz de hiç şüphesiz yukarda sıralamış olduğumuz temel dilekleri gerçekleştirmek üzere geçici veya kesin göç kararlarını vermiş bulunuyorlar. Bu arada genellikle hayatdan neler bekledikleri, Almanya'ya gitmezden önce umdukları ile gittikten sonra buldukları, aile hayatlarında sahip olmak istedikleri çocuk sayısı, çocuklarına vermek istedikleri öğrenim çeşidi gibi hususlar hiç şüphesiz dönüşlerini kalaylaştıracak hazırlık çalışmalarına ışık tutacak cinstendir.

TABLO : 222

İşçilerin Almanya'ya gitmeden önce gerçekleştirmek istedikleri amaçlar

	Sayı	%
Mesleki malzeme satın almak	22	4.5
Mesleki bilgi ve görgüsünü artırmak	86	17.4
Tahsil yapmak	46	9.3
Dünyayı görmek, dil öğrenmek	15	3.0
Kendisinin ve ailesinin istikbalini garantilemek	92	18.6
Ev sahibi olmak	33	6.7
Otomobil sahibi olmak	73	14.8
Borç ödemek	3	0.6
Para biriktirmek	99	20.0
Tam bir fikir yok	25	5.1
	494	100.0

İşçilerin % 46.6 sı maddi menfaatler sağlamak, ev, otomobil, mesleki malzeme satın almak gibi kristalize olmuş *somut gayeler;* % 23,1 i kendisinin ve ailesinin istikbalini sağlamak gibi kısmen muğlak bir hedef; % 29.7 ise dünyayı görmek, tahsil yapmak, mesleki bilgilerini arttırmak gibi maddi olmayan gayeler güttükleri görülmektedir.

TABLO : 223

Almanya'ya geldikten sonra umduklarını bulanların dağılımı

	Sayı	%
Umduğunu bulmuş	217	43.9
Umduğunu bulamamış	258	52.2
Yeni gelmiş	7	1.4
Belirsiz, cevapsız	12	2.4
	494	99.9

(128) Earl H-l Bell, Social Foundation of Human Behavior *Harper and Brothers, 1961, Sh. 112*

İşçilerimizin yarısından fazlası Almanya'ya geldikten sonra çıplak realite ile karşı karşıya kalınca, umduklarını bulamadıklarını idrak etmektedirler. Gerek bekledíklerine erişenler, gerekse umduklrını bulamayanların nedenleri şunlardır :

TABLO : 224

Umduklarını bulanların memnunluk sebepleri

Memnunluk sebepleri	Sayı	%
Para biriktiriyor, çalışmasının karşılığını alıyor	105	48.9
Mesleki tecrübesini artırdı, Almanca öğrendi	51	23.7
Araba aldı	16	7.0
Diğer sebepler (Gezmek, istediği işi bulmak, çocuğunu okutmak, ves. gibi)	27	12.0
Cevapsız	18	8.0
	217	99.6

Memnunluk sebeplerinin başında para biriktirmek ve borç ödemek, çalışmasının karşılığını almak gelmektedir. (% 48.9) Onu takiben mesleki tecrübenin artması (% 23.7) geliyor.

TABLO : 225

Umduklarını bulamayanların nedenleri

Memnuniyetsizlik sebepleri	Sayı	%
Tahsil etmek imkânsız, bir şey öğretmiyor	29	11.0
Para biriktiremedim	44	17.8
Mesleği ile ilgili işte çalışmıyor	24	9.0
Yanlış bilgiler aldık, umduğumuz kadar kazanamıyoruz	51	19.7
İlerde umduğunu bulacağını sanıyor	23	8.0
Yeni gelmiş	45	17.8
Cevapsız	41	16.0
	258	99.3

Memnunluk sebepleri açık, anlaşılır ve ölçülür cinsten olmasına karşılık, memnuniyetsizlik sebeplerinin tahlili çok daha muğlak, belirsiz bir dağılım göstermektedir. Bunlar arasında müstakbel kazançlar hakkında verilen yanlış bilgiler (% 19.7) ve para biriktirememiş olma durumu (% 17.8) ağır basmaktadır.

TABLO : 226

Kadın erkek ayırımına göre ümitlerin gerçekleşme dağılımı

Cinsiyet	Umduğunu bulan	Umduğunu bulamayan	Kararsız	Toplam
Erkek	186	228	13	427
	43.6	53.4	3.0	100.0
Kadın	31	30	6	67
	46.3	44.8	8.0	100.1
Toplam	217	258	19	494
	43.9	52.2	3.8	99.9

Erkekler hafif ölçüde ümitlerine daha fazla yaklaşmış bulunuyorlar. Bunlardan % 53.7 si umduğunu bulmuş durumdadır. Buna karşılık kararsızlık içinde bulunan kadınların oranı, erkeklerden hemen hemen iki misli fazladır. (% 8.0)

Memnuniyetsizlik geniş ölçüde ücret ve kazançla ilgili olduğu cihetle, kadınların memnuniyetsizliği, daha önceki bahislerde de incelendiği üzere, kadın ücretlerinin düşüklüğüne yorumlanmalıdır.

TABLO : 227

Sektör esasına göre ümitlerin gerçekleşme derecesi

Sektörler	Umduğunu bulan	Umduğunu bulamayan	Belirsiz	Toplam
Metalürji	81	112	7	200
	40.0	56.0	3.0	99.0
Maden	18	20	2	40
	45.0	50.0	5.0	100.0
Kimya	6	2	—	8
	75.0	25.0	—	100.0
Elektro e.	16	23	—	39
	41.0	58.0	—	99.0
Mensucat	14	19	3	36
	39.0	52.0	8.0	99.0
Gıda	14	17	2	33
	42.0	51.0	6.0	99.0
İnşaat	51	54	3	108
	47.0	50.0	2.0	99.0
Ulaştırma	2	6	—	8
	25.0	75.0	—	100.0
Hizmet	14	5	2	21
	65.0	23.0	9.0	98.0
Belirsiz	1	—	—	1
	100.0	—	—	100.0
Toplam	217	258	19	494
	43.9	52.7	3.8	99.9

Ümitlerin gerçekleştirme derecesini işçilerin çalıştıkları sektörlere göre değerlendirdiğimiz zaman, metalürjide umduklarını bulamayanların (% 56.0), bulanlara (% 40) oranla ağır bastığı görülür. Buna karşılık inşaat sektöründe durum çok küçük bir fark açığa vurmaktadır. Umduklarını bulanlar % 47, bulamayanların oranı % 50 dir.

Açık bir memnunluk farkı kimya ve hizmetler sektörlerinde görülmektedir. Kimya sektöründe umduğunu bulanların oranı % 75, hizmetlerde ise % 65 dir; buna karşılık umduğunu bulanların en düşük oranı ulaştırma sektöründedir. Umduğunu bulanların oranı sadece % 25 dir.

Hayatta yapmak istedikleri :

İşçilerin genel olarak hayatda neler yapmak istedikleri de aynı ölçüde önemlidir

TABLO : 228

Hayatta yapmak istedikleri ön önemli üç şey

	1. Cevap		2. Cevap		3. Cevap	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Meskenle ilgili talepler, (Ev yapmak, ev tamir etmek)	57	11.5	45	9.1	25	5.1
Yuva kurmak	25	5.1	57	11.5	24	4.9
Ailesini mali bakımdan geçindirmek	14	2.8	16	3.2	6	1.2
Para kazanmak, iyi yaşamak, geleceğini güvene kavuşturmak	77	16.6	28	5.7	24	4.9
Tahsilini ilerletmek, dil öğrenmek	43	8.7	17	3.4	5	1.0
Ticaret yapmak, serbest iş hayatına atılmak	78	15.8	48	9.7	15	3.0
Meslekî malzeme satın almak, otomobil, traktör	44	8.9	28	5.7	13	2.6
Meslek sahibi olma, mesleğini iletletmek	63	12.8	26	5.3	17	3.4
Çocuklarının tahsilini sağlamak	27	5.5	36	7.3	15	3.0
Vatana dönmek	5	1.0	13	2.6	8	1.6
Cevapsız	61	12.3	180	36.4	342	69.2
	494	100.0	494	99.9	494	99.9

Bu tabloya aksetmiş bulunan üçlü tercihler, büyük bir açıklıkla, güvenliğe kavuşma isteğinin ön plânda gelip ağır bastığını göstermektedir. Nitekim para kazanmak, ticaret ve iş yapmak, mesleki malzeme satın almak isteyenlerin orantısı % 41. 3 tutmaktadır. Bu arada konutla ilgili talepler de güvenlik faktörü ile ilgili sayılabilir (% 11.5).

Başkaları tarafından takdir edilmeyi en kolay gerçekleştiren yol, - tahsil görme, tahsili ilerletme, meslek sahibi olma, mesleğini ilerletmek - şıkları, % 21.5 oranı ile ikinci yeri işgal etmektedirler. Yuva kurma ve aile fertlerini geçindirme ise daha önce tatmini gereken ihtiyaçların baskısı sebebile ancak üçüncü olarak gelmektedir. % 7.9. Evlenmek isteyenlerin bu dileklerini en fazla ikinci tercih olarak belirtmeleri, güveni sağlıyan mali duruma tanınan önceliği doğrulamaktadır. Örneklemeye giren işçilerden % 12.3 gerçekleşmesi istedikleri en önemli dilek hakkında hiç bir fikir sahibi olmamaları, bunu takiben işçilerden % 36.4 ikinci tercihi ve % 69.2 üçüncü tercih konusunda cevap vermemeleri de oldukça mânalıdır. Tek bir ferdi dilekle yetinme eğilimi büyük ölçüde işçilerimizin önemli bir kısmının henüz istikbal hakkında «Kısmet», «Kader» nevinden belirsiz kavramları bağlı kalmaları ve istikbal projelerinde mesleki ilerlemeyi, yuva kurmayı, çocuk sahibi olmayı, serin kanlı ve rasyonel hesaplar vasıtasile tasarlamağa alışmamış olmalarına bağlı görünmektedir.

Bu arada en çok yapmak istedikleri şeylerden herhangi birisini anketin yapıldığı tarihe kadar gerçekleştirip gerçekleştiremedikleri sorusuna verilen cevaplar da hayli ilgi uyandırıcıdır.

TABLO : 229

Hayatta yapmak istedikleri şeylerden gerçekleşmiş oranı

	Sayı	%
Evet	105	21.3
Hayır	322	65.3
Kısmen	10	2.0
Çok yeniyim	36	7.3
Cevapsız	21	3.2
	494	99.1

Görülüyor ki örneklemeye girenlerin üçte ikisi henüz hayatında hiç bir temel dilediğini gerçekleştirememiş kişilerdir. Bu durum Almanya'ya giderken işçilerin büyük çoğunluğunun ne kadar yoğun bekleyişler taşıdıklarını da göstermektedir.

TABLO : 230

Gerçekleşmiş dileklerin nevileri

Dileklerin nev'i	Sayı	%
İstediği işi buldu	19	18.0
Satın almak istediği taşınır, taşınmaz eşyaya kavuştu	19	18.0
Mesleğini ilerletti, sanat sahibi oldu	20	20.0
Çocuklarının tahsilini sağladı	10	10.0
Yuva kurdu	5	5.0
Malî bakımdan feraha kavuştu	21	18.5
Dünyayı tanıdı	4	4.0
Cevapsız	7	7.0
	105	101.5

Görülüyor ki istenilen iş nevine kavuşma, malî bakımdan ferahlama ve mesleğini ilerletme, gerçekleşmiş dileklerin başında yer almaktadır.

Aile kurma ile ilgili tasavvurlar :

Almanya'da bulunan işçilerimizin yarısına yakın olanının bekâr olması (% 40.7) bu gençleri yoğun ölçüde evlenme ve yuva kurma, çocuk sahibi olma tasavvurları ile başbaşa bırakmatadır.

TABLO : 231

İstenilen çocuk sayısı

İstenilen sayı	Sayı	%
Tek çocuk	22	4.5
İki çocuk	161	32.6
Üç çocuk	122	24.7
Dört çocuk	37	7.5
Daha fazla	24	4.9
Allah verdiği kadar	32	6.5
Evlenmek istemiyor	7	1.4
Hiç çocuk istemiyor	16	3.2
Belirsiz, cevapsız	73	14.8
	494	100.0

Bu konuda göze çarpan özellik, işçilerimizin yarısından fazlasının (% 57.3) modern, nükleer aile görüşüne uygun, sınırlı sayıda çocuk istemesidir. «Allah verdiği kadar» tarzındaki tevekkül dolu formül sadece % 6.5 oranında küçük bir grup tarafından benimsenmiştir.

TABLO : 232

Kadın erkek ayırımına göre istenilen çocuk sayısı

Cinsiyet	Hiç yuva kurmak istemiyor	Bir	İki	Üç	Dört	Daha fazla	Allah ne verirse	Hiç çocuk istemiyor	Belirsiz	Toplam
Erkek	5	12	135	113	35	24	30	5	68	427
	1.1	2.8	31.5	26.4	8,1	5.6	7.0	1.1	15.9	99.6
Kadın	2	10	26	9	2	—	2	11	5	67
	2.9	14.9	38.7	13.4	2.9	—	2.9	16.3	7.4	99.4
Toplam	7	22	161	122	37	24	32	16	73	494
	1.4	4.5	32.6	24.7	7.5	4.9	6.5	3.2	14.8	100.1

Kadınlar arasında dört çocuk isteyenlerin oranı % 2.9, «Allah ne verirse» kuralına uygun olarak bir sınırlama düşünmeyenlerin oranı ise yine % 2.9 dur. Buna karşılık tek çocuk ile yetinmek isteyenlerin oranı oldukça yüksek olup, % 14.9 dur. Örneklemeye giren işçi kadınların çoğunluğu ideal olarak bir ailede iki çocuğun bulunmasını arzulamaktadırlar. (% 38.7)

Erkekler de kadınlara yaklaşık bir oranda çoğunlukla iki çocuk sahibi olmayı arzulamaktadırlar. (% 31.5) Buna karşılık dört çocuk ve Allah verdiği kadar çocuk sahibi olmak isteyen erkeklerin oranı, kadınlara kıyasla hemen iki misli fazladır.

Bu sonuçlar B. A. D. Population Council tarafından Türkiye'de uygulanmış olan «Türkiye'deki nüfus araştırmaları» başlıklı taramadan oldukça farklıdır. Adı geçen bu araştırmaya göre Türk ailelerinin % 60 ı (Erkek ve kadınlar) 2 - 4 çocuk istemektedirler. Bizim araştırma ise kadınlardan dörtte üçünün 2 den fazla çocuk sahibi olmak istemediklerini, erkek işçilerin ise bu iki çocuklu aile tercihine % 36.5 oranında katıldıklarını göstermektedir. Demek oluyor ki Türkiye'de yaşıyan nüfus - nazari de olsa - küçük aile tipine yaklaştığı gibi, Almanya'da daha yüksek bir hayat standardı içinde yaşıyan yerli halkın aile hayatını gözetleyen işçilerimiz de daha yoğun bir şekilde küçük ve müreffeh bir aile tipini dilemektedir. (129)

İşçilerin aile refahı bakımından aşırı kabarık bir çocuk sayısının engelleyici bir rol oynadığına kısmen kanaat getirmiş oldukları, ayrıca aile plânlaması ile ilgili soruların cevaplarında da kendisini göstermektedir.

TABLO : 233

Hükümetin aile plânlaması ile ilgili bilgi verme görevi

	Sayı	%
Vatandaş aydınlatılmalıdır	344	69.6
Vatandaş aydınlatılmasına lüzum yoktur	117	23.7
Bu konuda fikrim yok	13	2.6
Cevapsız, anlamsız	20	4.0
	494	99.9

(129) Kıyaslama için bk. Bernard Berelson, Türkiye'deki Nüfus Araştırmaları, *Ekonomik ve sosyal etüdler derneğinin 1 - 3 Mayıs 1964 tarihlerinde İstanbul'da tertiplediği seminerde verilmiş olan tebliği*

İşçilerin üçte ikisinden fazlası aile plânlama fikrinin zaruretine inanmış bulunmaktadırlar. Yukarıda bahsi geçen doğum kontrolü ile ilgili araştırmada köy erkeklerinin üçte ikisi ve kadınların dörtte üçünün «evet» cevabını verdikleri görülmektedir. Böylece Türk köylü erkeği memleket içinde ve dışında bu konuda benzer düşüncededir. Türk aileleri süratle çocuk yapma nispetini değiştirmek istedikleri anlaşılmaktadır. (130)

TABLO.: 234

Aile plânlamasından faydalanmak isteyenler

	Sayı	%
İsteyen	321	65.0
İstemeyen	89	18.0
Kararsız	14	2.8
Fikri yok	5	1.0
Anlamsız, cevapsız	65	13.2
	494	101.0

Doğum kontrolünü bizzat uygulamağa istekli işçilerin oranı da - prensibe katılan tarafların dağılımında görüldüğü üzere - örneklemeye girenlerin üçte ikisini aşmaktadır.

İşçilerin evlenip çocuk sahibi oldukları zaman, bunlara vermek istedikleri eğitim nevi de oldukça çekicidir.

TABLO : 235

İşçilerin çocuklarına vermek istedikleri tahsil

	Kız		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul	94	19.0	5	1.0
Ortaokul	66	13.4	13	2.6
Kız sanat enstitüsü	88	17.8	—	—
İmam hatip okulu	—	—	4	0.8
Lise ayarında teknik okullar	7	1.4	103	20.9
Lise	14	2.8	2	0.4
Üniversite veya yüksek okul	194	39.3	343	69.4
Okuyabildiği kadar	7	1.4	11	2.2
Hiç okumasın	10	2.0	—	—
Cevapsız	14	2.8	13	2.6
	494	99.9	494	99.9

Babalar, erkek çocuklarını büyük çoğunlukla üniversitede tahsil ettirmek istemektedirler (% 69.4). Lise tahsilinin onlara cazip görünmediği, buna karşılık lise

(130) B. A. D. Nüfus Konseyinin (Population Council) Türkiye'de yaptırmış olduğu taramanın bulguları bu eğilimi teyit etmektedir. Sırf doğum kontrolü ile ilgili olarak yapılan bu araştırmada dört veya daha az çocuğun ideal olduğunu söyleyen şehirli erkekler % 77.0, köylü erkekler ise % 53.0 dür.

Mayone Stycos, Türkiye ve dünyada nüfus problemleri, III. Uluslararası Sosyal Jinekoloji Semineri, *7/10/1963, ayrı bası, Sh. 8*

ayarında meslekî teknik okullarını veya kız enstitülerini - ihtimal Almanya'da bu eğitimin gençlere çeşitli gelişme imkânı sağlaması sebebiyle - tercih ettikleri dikkati çekmektedir. Müstakbel kız çocukları babalarının öğrenimle ilgili olarak verdikleri cevaplar, erkekler için besledikleri, tasavvurlardan farklı olarak daha fazla ağırlık merkezleri göstermektedir. Nitekim sade ilkokulu, veya ortaokulu yada enstitüyü bitirmek öğrenim alternatifi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber kız çocuklar için de - % 30.0 farklı da olsa - üniversite öğrenimi yine birinci yeri işgal etmektedir.

Anketin sağladığı bu sonuçlar Doç. Dr. Mübeccel Kıray'ın Ereğli araştırmasında elde ettiği sonuçlarla kıyaslandığı zaman, (131) son derece yakın benzerlikler görülmektedir. Özellikle üniversite öğrenimi konusunda açığa vurulan özlem, hayret verici bir paralellik göstermektedir.

TABLO : 236

Almanya ve Ereğli'de istenilen öğrenim

Ailelerin çocuklar için istedikleri eğitim seviyesi	Almanya'daki işçi anketi		Ereğli etüdü		Almanya'daki işçi anketi		Ereğli etüdü	
	Erkek				Kız			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul eğitimi	5	1.0	30	6.2	94	19.0	119	24.6
Ortaokul eğitimi (Enstitü dâhil)	17	3.4	17	3.5	154	31.2	50	10.3
Lise ve lise ayarı teknik okullar	105	21.3	13	2.7	21	4.2	39	8.1
Üniversite	343	69.4	363	75.0	201	40.7	197	40.7
Okuması gerekmez	—	—	—	—	10	2.0	7	1.4
Cevapsız, belirsiz	4	2.9	61	12.6	14	2.8	72	14.9
	494	100.0	484	100.0	494	100.0	484	100.0

Gerek Türkiye'de küçük bir şehir ve civarındaki köylerde yaşıyan aileler, gerekse Almanya'da endüstrileşmiş bir toplumda çalışan Türk işçileri, çocukları için üniversite öğrenimini arzulamaktadır. Gerçi bu dileğin gerçekleşme şansı realitede zayıf olabilir, öyle olduğu halde Türkiye içinde ve dışında yaşıyan her iki grup - kız ve erkek çocuklar için benzer bir ayırma yapmak suretiyle - kendilerince sosyal hareketliliği en kolayca sağlıyabilen yüksek öğrenimi istemektedirler. Bu arada kızlar için sağlanan sonuçların aynı oluşu (% 40.7 - Ereğli % 40.7) ile erkeklerde elde edilen yaklaşık paralel, (Almanya'da % 69.4 - Ereğli % 75.0) hayli ilgi çekicidir. Keza erkek çocuklar için ortaokul öğrenimi ile yetinen aile reisleri de benzer durumdadırlar. Buna karşılık en mânalı ayrılıkları, bir grupun Anadolunun bir kasabasının değer yargılarında, diğer grupun ise Alman toplumunun kalkınmasına sebep olan endüstrileşme vetiresinin etkisinde aramak gerekir. Nitekim erkek çocuklar için yalnız ilkokul eğitimi ile yetinenler Almanya'da % 1.0, Ereğli'de % 6.2 orantıdadır. Kızlar için sadece ilkokul öğrenimi ile yetinenler yine Ereğli'de daha fazla (% 24.6), Almanya'da daha azdır (% 19.0). Bu açık ayrılık erkek çocuklar için lise ayarındaki teknik okullar ve kızlarda enstitü konusunda görülmektedir. Almanya'da işçiler doğrudan doğruya endüstri işletmelerinde görevli olmak sıfatiyle teknik eğitimin değerini takdir ederek, bunu oğullarına da kazandırmak istiyorlar (% 21.0). Buna kar-

(131) Mübeccel Kıray, Op. Cit, Sh.

şılık Türkiye'de bu tip eğitim erkek çocuklarına yeterli ölçüde itibar sağlıyamıyacağı gerekçesiyle hemen hiç istenmemektedir (% 2.7). «Okuması gerekmez» hükmüne katılanların, bu düşüncelerini sadece kızlar ile ilgili olarak ileri sürmeleri dikkati çekmektedir. Buna benzer şekilde cevap vermeyenlerin - kız, erkek çocuklar için olsun - Ereğli'de bir hayli yüksek olması (Erkekler için % 12.6, kızlar için % 14.9), batı toplumunun eğitimin zorunluğu ile ilgili olarak açık tesirini göstermektedir.

Almanya'da kalma süresi :

İşçilerin Almanya'da kalma niyetlerinin yönü yeni çalışma çevrelerine alışıp, alışmadıklarına, memnun olup olmadıklarına işaret eden önemli bir göstergedir. Türkiye ile Batı Almanya arasında imzalanmış bulunan bilateral anlaşma ilk önce bu mübadeleyi sadece bir yıllık bir süreyi kapsamak üzere hazırlanmıştı. Ancak bir yandan Alman iş piyasasında doldurulamayan açık işyerleri, öte yandan Türkiye'de giderilemiyen açık ve gizli işsizlik, ilgili sorumluları sınırlı bir çalışma süresi kaydının kaldırılması yönüne doğru sevketmiştir. Böylece halen, isteklilerin diledikleri ölçüde Almanya'da kalmaları mümkündür. Bu arada hesaba katılması gereken önemli bir husus vardır : Almanya'da İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile getirtilen her işçi, kendisine iş teklif eden firma ile bir yıllık bir sözleşme imzalamaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu sözleşme sona ermeden önce işçinin işyeri değiştirmesi, işveren muvafakatını vermediği müddetçe imkânsızdır, zira işverenden muvafakat alamayan bir kimse ikinci bir işyeri için ilgili Alman mercilerinden çalışma izni alamamaktadır. Dolayısiyle Almanya'ya gelen işçilerin büyük çoğunluğu, birinci yılı bir nevi çalışma stajı saydıktan sonra, ikinci yıla serbest iş piyasasında kendilerince en uygun işyeri arama niyetindedirler.

TABLO : 237

İş akitleri bittiğinde Almanya'da kalmak için talepte bulunacaklar

	Sayı	%
Kalmak için talepte bulunacak	368	74.5
Bulunmıyacak	61	12.3
Karar vermemiş	59	11.9
Anlamsız, cevapsız	6	1.2
	494	99.9

Görülüyor ki Türk işçilerin üçte dördü Almanya'daki ikametlerini uzatmak arzusundadır. Bu nispet Türkiye'den bir hayli önce Almanya'ya işçi göndermeğe bağlamış olan İtalya'nın işçilerinin davranışı ile tamamen uyuşmaktadır. İtalyan işçilerin de dörtte üçü bu vakta kadar anavatanlarına temelli olarak dönmemişlerdir. Kalmak isteyen Türk işçilerinin gösterdikleri gerçekler şunlardır

TABLO : 238

Kalmak isteyenlerin gösterdikleri gerekçeler

	Sayı	%
Para kazanmak	167	46.0
Satın almak istediği eşyaya kavuşmak	42	11.0
Meslekî tecrübelerini arttırmak	22	5.0
Tahsilini ilerletmek	37	10.8
İstikbalini kendisi ve çocukları için garantilemek	79	22.2
Cevapsız	21	5.0
	368	100.0

Kazanç sağlamakla ilgili faaliyetler (Para kazanmak, eşya almak, istikbal sağlamak) işçilerin dörtte beşinin kalma isteğine hâkim olmaktadır. (% 81.2) bilgi edinmek, tahsil yapmak, çocuklarını okutmak dilekleri ancak işçilerin onda birini (% 10.8) ilgilendirmektedir.

Almanya'da kalmak isteyenlerin de sebepleri aynı ölçüde aydınlatıcıdır.

TABLO : 239

Kalmak isteyenlerin gösterdikleri sebepler

	Sayı	%
Vatan daha iyi, gurbet zor	15	24.0
Ailesine kavuşmak istiyor, evli	11	18.0
Tatmin olmadı	12	19.0
Gayesine ulaşmış	5	8.0
Cevapsız	18	29.0
	61	98.0

Almanya'da kalmak isteyenlerin en çok ana vatana çeken sebep, ailelerini özlemeleri ve yabancı bir ülkeye intibak edememiş olmalarıdır. Ancak bu intibaksızlığın bir sene sonra giderilebileceği tahmin olunabilir.

BÖLÜM — XVIII

İşçiler ve Anavatan

Türk işçilerinin gittikçe hızlanan bir tempo ile batı çalışma pazarına doğru yol almaları «Büyük göç» olarak vasıflandırılan sosyal harekete sebep olmuştur. Bu göç hareketinin mahiyeti ilk bakışta tam adınlanmış sayılamaz, zira Almanya'ya ve diğer Batı Avrupa memleketlerine gidenlerin sürekli mi yoksa temelli mi gittikleri açıkça bilinmemektedir. Esasen bu konuda ilgililerin bir kısmı dahi karar vermiş sayılmaz. Şukadar ki işçilerimizin anavatana karşı açığa vurdukları duygularla, Türkiye'de kendilerini bekleyen iş imkânları temelli yerleşme yada yurda dönmeme hususundaki kararlarına elbette tesir edecektir.

Genel olarak sosyal psikologlar ve sosyologların gözlem yolu ile tesbit ettikleri üzere yabancı bir kültür çevresine gidenler belli ölçüde «Entfremdung» (Yabancılaşma) denilen ruhi vetireye tabi olmaktadır. Farklı bir kültür ortamında bulunan kişisel genellikle yeni çevrelerine uyabilmek için karşılaşmakta oldukları bütün güçlükleri süratle yenebilmek için yeni kültür çevrelerine adeta kayıtsız şartsız uymağa çalışmaktadırlar. Bu arada kişi uyma durumunu sağlamlaştırabilmesi için bazı hallerde içine girmiş olduğu grupun bütün değer ve norm sistemlerini de benimsememektedir. Böyle bir süreç, kişiyi asıl mensup olduğu memleketten tamamen ayırıp, koparmakta ve anavatana dönüş halinde yeni bir intibak devresini gerektirmektedir. Türk işçilerinin büyük çoğunluğunun Türk değer yargılarını perçinleyen gruplar halinde yaşamaları, yukarda tanımlanan «yabancılaşmayı» kısmen önlemekle beraber, yine de halli güç sonuçlar yaratmaktadır. Zira belli bir süreden sonra hayat standardı ve maddi talepleri artan işçilerimizi anavatanda en fazla tedirgin edecek olan hususlardan biri, bu artan ihtirasları karşılayacak parayı kolaylıkla kazanmama ihtimalidir. Onun dışında kişi bir Türk grupu mensubu olarak da yaşasa, batılı ferdi hürriyet anlayışından Türkiye'de de aynı ölçüde faydalanamama endişesi dönüşünü geciktiren bir sebep olabilir. Bu endişe daha çok kadın işçilerin psikolojisine sinmiş bulunmaktadır.

TABLO : 240

Memlekete dönüş halinde iş bulma kolaylığı

	Sayı	%
Kolaylıkla	283	57.3
Fazla kolay olmıyacak	47	9.5
Güçlükle	55	11.1
Uzun zaman bekliyecek	8	1.6
Bana yardım edecek tanıdığım var	14	2.8
Henüz düşünmemiş	65	13.2
Anlamlı diğer cevaplar	4	0.8
Cevapsız, anlamsız	18	3.6
	494	99.9

Bu tabloda aşırı bir iyimserliğin hüküm sürdüğü göze çarpmaktadır. Örneklemeye girenlerin % 57.3 kolaylıkla bir iş bulabileceklerini sanmaktadırlar. Halen Almanya'da çalışmış olupta Türkiye'ye dönenler hakkında güvenilir bilgilere sahip değiliz. Bununla beraber esnaf odaları ve benzer teşekküller yardımiyle vaktiyle Almanya'ya bursiyer veya stajyer olarak gidenler arasında bir hayli dönenler olmuştur. Bunlar öğrendikleri yeni bilgileri özel teşebbüs yolu ile değerlendirmeğe çalışmışlardır; atelye, tamirhane ves. benzer işlere girişmişlerdir. Buna karşılık sırf daha fazla para kazanmak amaciyle Almanya'ya gitmiş olanlar, döndüklerinde genellikle bir otomobil getirmekte ve şoförlüğe heveslenmektedirler. Almanya'da yaptıkları iş çoğu defa hareketli bandın başında yeknesak ve fazla öğretici olmadığından, kendilerine rehberlik etmeden ekonomik kalkınmayı destekleyecek faaliyetlere geçmeleri pek beklenemez. Bu arada Türkiye'nin yakın bir gelecekte kurması gereken çalışma ataşelikleri ves. temsilciliklerimiz yolu ile Federal Almanya'nın İtalya'da kurmuş olduğu sınai yetiştirme merkezlerini memleketimizde de kurmalarını sağlamak gerekir. Alman Hükümeti daha önceki yıllarda olduğu gibi 1963 yılında da İtalya'da 2500 İtalyan işçisi için meslekî kurslar açmıştır. (132) Bu kurslar inşaat, metalürji ve otelcilik sektörleri için eleman yetiştirmişlerdir. Bu kursların tertiplenmesinde amaç, bitirenleri olgunlaştırılmış bir halde Alman çalışma piyasasına göndermekti. Ancak İtalyan'ların çoğu bu kursları bitirdikten sonra İtalyan endüstrisinde iş bulmuşlardır. Türk endüstrisinin bu ölçüde gelişmemiş olması sebebiyle bir miktar elemanın bu yoldan yine Almanya'ya gitmesi beklenebilir. Bunlar orada bilgilerini geliştirmeleri halinde Türkiye'ye dönseler, çok büyük faydalar sağlayabilirler.

Bağımsız bir müessese, tamirhane, ves, açacak kadar cesaret ve yaratıcı fikre sahip olmayan işçiler, gelecekte de Türkiye ile kıyaslanmıyacak kadar daha yüksek ücret verecek olan Alman endüstrisi tarafından cezbedilebileceklerdir. Bu sebeple uzun yıllar Avrupa'da kalmış Türk işgücünden, iyice hazırlanmış, etraflı plânlara dayanan bir program olmadan, olumlu bir katkı beklenmemelidir.

TABLO : 241

Memlekete döndükten sonra yapmak istedikleri işler

	Sayı	%
Serbest iş, ticaret, şofoörolük, kamyon işletmeciliği	153	31.1
Fikri faaliyet	21	4.2
Çiftçilik	39	7.9
Kalifiye işçilik	94	19.0
Son mesleğine devam	82	16.6
Diğer işler	76	15.6
Kararsız	18	3.6
Dönmek istemiyor	3	0.6
Cevapsız	8	1.4
	494	100.0

İstikbal projelerin etraflı dökümünü gruplandırdığımız zaman, en önemli unsur olarak

1 — Endüstri işçiliğine devam etmek isteyenlerin % 19.0 olduğunu,

(132) Auslaendischer Arbeitnehmer, *Erfahrungsbericht, 1963, Sh. 14*

2 — Biriktirdikleri paralarla ticarete atılmak, makine tamiratı yapacak bir atelye açmak, şoförlük yada kamyon işletmeciliği yapmak isteyenlerin % 31.1 olduğunu görüyoruz. Bu iki grup işçilerin tam yarısını teşkil etmektedir.

Bu dağılımdan bir kere daha işçilere Türkiye'ye dönmeleri halinde yapabilecekleri işler hakkında bilgi verilmesinin, Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde hangi yatırım alanlarında elemana ihtiyaç olacağını belirtmenin lüzumu ortaya çıkmaktadır.

İşçilerimizin memleketin en çok nesini özledikleri de ilgiye değer.

TABLO : 242

Memleketin en çok özlenen hususları

	Sayı	%
— Herşeyini	170	34.4
— Vatan (Toprağı, bayrağı)	67	13.6
— Yuvasını - eşi, çocukları, ana, baba	133	26.9
— Arkadaşlarını	9	1.8
— Yemeklerini, suyunu	54	10.9
— Manzarasını	38	7.7
— Dinî inançları ile ilgili taraflarını	11	2.2
— Memleketi özlemiyor	9	1.8
— Anlamsız, cevapsız	3	0.6
	494	99.7

Burada dikkati çeken başlıca husus, özlenilen şeylerin belli bir ifadeye kavuşturulmasında duyulan güçlüktür. İşçilerin üçte biri «herşey» demek suretiyle memleket hasretinde hangi noktalara ağırlık verdiklerini belirtmemektedirler. Bu arada Anadolu geleneklerine uymaz gerekçesiyle ailesini en çok özlediğini söylemekten çekinenler de hayli yüksektir. Bu kategorinin fazla kabarık bir orantı ile temsil edilmemesi daha çok bu açıdan değerlendirilmelidir. Bu arada en fazla Türk yemeklerini özlemiş olanlar % 10.9 orantı ile en açık intibaksızlık örneğini vermektedirler.

Büyük sayıda insanların ister askerî düşüncelerle belli bir ülkeye gönderilmeleri, ister gönüllü olarak iş arayıp bulmaları, sorumlu mercileri geniş ve karmaşık âmme idaresi sorunları ile karşı karşıya bırakmaktadır. Nitekim işçilerin % 98.2 sinin memlekete fazlasiyle bağlı oldukları anlaşıldığına göre, bu grupun moralini temsil ettikleri diğer Türk işçileriyle birlikte, yüksek tutmak keza bir kamu mükellefiyetidir. Bu alanda kanaatimizce önemli görevler yüklenebilecek olan elemanlar herşeyden önce batılı anlayışa uygun olarak sosyal hizmet (Social walfare) alanında yetişmekte olan sosyal yardımcılar (Social worker) dır. Ankara'da Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş bulunan «Sosyal Hizmetler Akademisi» 1965 yılında ilk mezunlarını verecektir. Bunların bir kısmının Çalışma Bakanlığına bağlı olarak Almanya'daki işçilerin anavatan, aileleri, iş çevreleri, resmî makamlar ves. ile olan münasebetlerinde yardım etmek üzere görevlendirmek, gördükleri eğitime binaen, çok faydalı olabilir. Tertiplenebilecek diğer bir faaliyet de zaman zaman halk türküleri, halk oyunları ve tiyatro temsilleri vermek üzere bir sanatkâr topluluğunun Almanya'ya turne yapmak üzere gönderilmesidir.

BÖLÜM — XIX

Kadın işçiler

Türkiye'den çok önce endüstri ihtilâline girmiş olan bellibaşlı batı memleketlerinde çalışan kadın nüfusu, Türkiye'ye oldukça benzer bir gelişim takip etmiştir. 19 uncu yüzyıldan bu yana yavaş, fakat sürekli bir endüstrileşme vetiresine uygun olarak devamlı surette yeni işyerlerinin türediği başlıca batı ülkelerinde kadınların hemen hemen tekelinde bulunan meslekler: hemşirelik, öğretmenlik, sosyal yardımcılık ve kütüphanecilliktir. Çoy sayıda kadınların temsil edildikleri diğer bir çalışma alanı da büro işleri alanı ve bazı hafif endüstri sektörleridir. Batı Almanya'da 1950 den bu yana kadın ücretlilerin sayısı % 90 ölçüsünde yükselmiştir. Endüstri alanında gerçi teorik olarak kadın, erkek ayırımı yapılmamaktadır. Bununla beraber kadın işçilere fazla hareketli, yorucu ve kirli işler emanet edilmemesine karşılık, kadın işçilere tercihan monoton, dikkat ve titizlik, maharet isteyen işler verilmektedir. Erkek ve kadınların birlikte çalıştırıldığı müesseselerde ise kesin bir ayırım hattı çizilmektedir.

Kadın ve erkek iş nevileri arasında bir ayırma yapılmaması yolunda açık kanunî teminat hükümleri olmakla beraber, fiilen farklı iş tasnifleri yapılmaktadır. Bu tutum genellikle şu gerekçelere dayatılmaktadır :

1 — Kadınların meslekî çalışmaları normal olarak sürekli değildir. Evlenme, çocuk sahibi olma durumları, kadınları, geçici yada devamlı olarak çalışma hayatından ayırmaktadır.

2 — Genellikle kadınlar, aile başkanı olan erkekten farklı olarak ikinci plânda bir kazanç sahibidir. Kadınlar bu yüzden bir aile geçimini sağlayamayan kazançlarla yetinebilmekte, bu yüzden de sendikaya katılmağa fazla istekli olmamaktadırlar.

3 — Kadınlar genellikle daimî ikamet yerlerinden ayrılmak istememektedir, başka bir deyimle seyyal değillerdir.

4 — Birçok endüstri kesimlerinde kadın işçilere ait çeşitli özel statü ve kaideler uygulanmaktadır. (133) Erkek işçilerin kadın âmiri kabul etmeğe yanaşmadıkları, kadınların mesleklerine her zaman sadık kalmamaları, meslekî dayanışmayı perçinlemek için fazla çaba sarfetmemeleri, zorunlu olarak onlar daha çok iyi teşkilâtlnmamış, düşük prestijli ve düşük ücretli işleri açık tutmaktadır.

Alman işçi kadınlarında olduğu kadar Türk kadın işçilerle ilgili olarak endüstri yöneticilerini en fazla meşgul eden problemlerin başında, kadın işçilerin aşırı devamsızlıkları gelmektedir. Bu problemin sebepleri incelendiğinde kadınların erkeklerden farklı bir fizyolojik yapıya sahip olması sebebiyle daha çabuk yoruldukları, ayrıca duygusal alanında da daha çabuk heyecanlanıp sinirlendikleri, daha yavaş tepkilerde bulundukları ve dalgalı bir randıman verdikleri tesbit edilmiştir. Bu arada kadınların fizyolojik bakımdan erkeklerden daha dayanıklı ve uzun ömürlü ol-

(133) *Theodore Caplow,* The Sociology of Work, *Minnesota Press 3 d. 1962, Sh. 231 - 236*

maları vakıası gözönünde bulundurulursa, kadınlar arasında çok yüksek bir oranda gözetlenen devamsızlığın sebepleri belki de biyolojik olmaktan daha çok psikolojik sayılmak gerekir.

Psikolojik menşeli diğer bir problem, kadın işçilerinin özel bir ilgi ve övgü beklemesidir. Bunun başlıca sebebi erkeklerin rekabete dayanan çalışmalarının takdirini akran hemcinslerinden beklemelerine karşılık, kadın işçilerin daha çok hissî bağlantılar şeklinde bunu üst kademelerden beklemeleridir.

Araştırmanın birçok soruları kadın erkek grupuna göre değerlendirildiğinde, genellikle Almanya'daki Türk kadın işçilerinin, erkek işçilerin çoğunluğuna kıyasla daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip oldukları, sosyal menşei bakımından hemen hemen istisnasız büyük şehirlerde oturan orta tabakadan geldikleri görülür. Yaş ortalaması itibariyle de genç kuşakların hâkim bulundukları kadın işçilerde göze çarpan süratli intibak kabiliyeti, bir bakıma memleketde aile ve sosyal çevrenin baskısı sebebiyle gerçekleştiremedikleri batılı yaşayışa karşı duydukları özlemle açıklanabilir. Kadın işçileri bu bakımdan yeniliklere karşı daha açık, farklı bir yaşayışı olduğu gibi benimseme hususunda daha hazırlıklıdırlar. Yabancı dil bilgisi konusunda erkek işçilerden çok daha ileri olmaları -önemli bir kısmının ilki yabancı dil bilmesi sebebiyle- Almanya'yı ve dünyayı tanıma dilekleri daha bilinçlidir.

Kadın işçilerin para kazanmak gibi ekonomik sebeplerden başka, eşitlik ve hürriyet içinde yaşama nevinden dilekleri, dış ülkelere gitme kararlarına tesir etmektedir. Bu durum aynı zamanda kazançlarını tasarruftan çok tüketime doğru yöneltmelerini de izah etmektedir. Bu farklı psikolojik motivation aynı zamanda kadın işçilerin erkeklerden farklı olarak endüstri düzenine daha güçlükle uyma hallerini de açıklamaktadır. Kadın işçilerin çalışma grupları ile kaynaşmaları, çalışma temposuna uymaları, erkeklerden farklı bir şekilde olmaktadır. Bundan başka küçümsenmiyecek bir memnuniyetsizlik oranı, endüstri çalışma usullerine alışma güçlüğünü ortaya koymaktadır. Başka milletlere kıyasla Türk işçisinin parmak mahareti, intikal sürati, zekâ alanında gösterdiği üstünlükler, güçlüklerin kaynağını daha çok psişik menşeli olduğunu doğrulamaktadır. Nihayet Almanya'da erkek kadın münasebetlerinde hüküm süren serbestî ve ferdî sorumluluk esası, irade terbiyesini sağlıyan uzun süreli bir hazırlık devresi geçirilmeksizin çok farklı bir sosyal ortamın içine giren kadın işçilerinin bir süre bocalamalarına sebep olmaktadır. Bütün bu güçlükler Türkçe bilen, iyi yetişmiş sosyal yardımcıların devamlı istişarî hizmetleri yolu ile geniş ölçüde giderilebilecek cinstendir.

SONUÇ

Onbeş yıla yakın bir süre boyunca Avrupa'nın ileri iş piyasalarına özellikle güney bölgelerinden gelen işgücü fazlasını ihraç eden İtalya ve kısmen İspanya gibi ülkelerin son bir iki yılda kalifiye işgücünü millî endüstri sektörlerinde alıkoyma sebebiyle, Almanya'daki yabancı işgücünün istatistiki gruplaşmasında önemli kaymalar olmaktadır. Henüz bir yıl önce yabancı işgücü açısından ikinci gelen Türkiye'nin çok yakın bir gelecekte üçüncü, hattâ ikinci yeri işgal etme ihtimali kuvvetlenmektedir. Bir çığ süratiyle hızlanan Türk göç hareketi bu sebeple başta Türk Devlet organları olmak üzere, ilgilileri olağanüstü karmaşık, çok taraflı âmme idaresi problemleri ile karşı karşıya bırakmaktadır.

İ. İ. B. K. kanalı ile Almanya'da çalışmak üzere İstanbul ve Ankara'daki Dış İrtibat Üniteleri tarafından Almanya'ya sevk edilen Türk işçilerin şahsî soru ve problemleriyle ilgilenen memur kadroları son derece dardır. Bu yüzden Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden bu iki şehre gelen işçiler 1-3 hafta süre ile ağır malî külfetlere mal olmak üzere bekletilmektedir. Bu süre içinde işçiler, geçirmek zorunda bulundukları asgarî sıhhî muayenelerinden başka, iş şartları ve Almanya'daki genel durum hakkında hemen hiç aydınlatılmamaktadırlar.

Çalışma sözleşmelerinin imzalanması 10-15 kişilik gruplar halinde yapılmaktadır. İşçiler sözleşmedeki özel şartlar, alacakları ücretler, çalıştırılacakları sektör, işyerinin bulunduğu şehir, oturacakları konut nevi gibi hayatî meseleler hakkında tam bilgi alamamaktadırlar.

Birçok hallerde mesleğe göre işçi seçilip gönderilmemektedir. Bu durum gerek işçi, gerekse işveren bakımından önemli anlaşmazlıklara yol açmaktadır. İ. İ. B. K. nun Almanya'daki firmalar hakkında etraflı bilgiye dayanan sicillere sahip olmaması sebebiyle, Türk işçilerine iyi muamele yapmıyan firmalara karşı direnme imkânından yoksundur. Sözleşmelerin aktinde firmaların bulunduğu bölge ve şehirlerin büyüklüğü de gözetilmelidir. İntibak büyük şehirlerden çok küçük şehirlerde daha olurlu sonuçlar vermektedir.

Trenle olan işçi sevkiyatı genellikle sözleşmenin imzalanmasından 1-3 gün sonra yapılmaktadır. İşçilere kısmen verilmekte olan aydınlatıcı broşürler ortalama bilgi sahibi vatandaşın anlıyamıyacağı terimlerle yazılmıştır. Dolayısiyle işçilerin büyük çoğunluğu sadece sübjektif ve kısmen rivayet, tek taraflı şahsî yada vasıtalı şahadate dayanan bilgilerin beslediği bir psikolojik ruh ortamı içinde dış ülkelere göç etmektedirler.

İşçiler Almanya'da çocuk zammı, sosyal sigortalar, iş hukuku teminatı, sözleşmenin ihlâli halinde açabilecekleri iş dâvaları, vergi tahakkukuna karşı itiraz hakkı, dönüşte getirebilecekleri şahsî eşya v.s. gibi konuları ilgilendiren *kanunî haklar;* ayrıca sözleşmelerinin bitiminden sonra Alman Çalışma Müdürlüklerinin yardımiyle bulabilecekleri *yeni iş yerleri;* işçilerin yararlanması için kurulmuş Alman ve Türk resmî ve yarı resmî kuruluşların sağladıkları *kolaylıklar* konusunda yeter ölçüde aydınlatılmamaktadır.

İşverenlerin önemli bir kısmı tercüman bulundurma mükellefiyetini şart saymamaları sebebiyle, işçiler elde ettikleri kazanç konusunda kesin bilgi sahibi değillerdir. Özellikle Türk işçisine yaabncı gelen ferdî veya kollektif «akort» anlaşmaları

uygulanmasında küçümsenmiyecek zorluklar belirmektedir. Türk işçileri bu konuda sorumlu personel şefleri, işletmenin yönetim kurulu, sendika temsilcisi gibi kişilerle temas kuramadıkları cihetle, devamlı bir istismar konusu haline geldikleri sanısına kapılmaktadırlar.

Alman işverenlerin yabancı işgücünü özellikle fazla sevilmeyen, beğenilmeyen, güç çalışma şartları kapsıyan işlerde nisbeten yüksek ücretler karşılığında çalıştırmaları sebebiyle, kalifiye bir endüstri işçi grupunun yetiştirilmesi nevinden ek külfetler anlamına gelen problemlerle meşgul olmayı reddetmektedirler. Alman işvereninin takınmış olduğu bu menfî davranış, daha önce çeşitli alanlarda bilgi ve tecrübe kazanmış işçileri kısır alanlarda çalıştırmağa sebep olduğu kadar işçilerde psikolojik bir tecrid edilme tepkisi yaratmaktadır. Kişinin memnunluk ve mutluluğu herşeyden önce yaptığı işten dolayı duyduğu sorumlulukla orantılıdır. Alman işverenleri okul yaşında bulunan bir kısım Türk öğrencisine çıraklık kursları verme gibi kısmî teşebbüslerden gayri, hizmet içi eğitim gibi kalifiye endüstri işçisi yetiştirme faaliyetler nevinden çabalar sarfetmemektedirler. Dolayısiyle Türk işçileri büyük çaptaki endüstri işletmelerinin genel çalışma şartlarına ve iş disiplinine uymanın dışında, dönüşlerinde de faydalanabilecekleri yeni bilgiler edinmek hususunda fazla elverişli bir durumda bulunmamaktadırlar.

Alman sendikaları genel olarak yabancı işgücüne karşı fazla yakın bir ilgi göstermemektedir. Sendikaların güttükleri siyaset hukuken yerli, yabancı işçiyi eşit sayılması prensibine dayanmaktadır. Bununla beraber sendikalar Alman işçisinin üstün mevkiini teminat altına almak ve yabancı işgücüne fazla kolaylık göstermemek suretiyle yabancı işçilerin akımını -özel şartların uygulanışı yolu ile- kısmen sınırlamağa çalışmaktadırlar.

Yabancı bir ülkede çalışma halinde işçinin uzun süre boyunca ailesinden ayrılıp kopması, gerek yeni çevresinde intibakı, gerekse geri kalan aile fertleri açısından önemli problemler yaratmaktadır. Türk işçiler -şahsî ve direkt müracaat halleri hariç- aileleriyle birlikte iş alamamaktadırlar. Oysa ki ailelerin birleşmesinin, işçinin yaptığı işe karşı daha fazla ilgi göstermes, kadın ve çocukların yen çevre ile kurdukları münasebetler yolu ile bütün ailenin daha süratle intibakını sağlaması, aile reisinin aile hayatının sürekliliğini değiştirecek yeni arkadaşlıkları önlemesi gibi görünür faydaları vardır.

İtalya, İspanya ve Yunanistan'ın Almanya ile aktetmiş oldukları bilateral anlaşmalar, ailelerin birleşmesini engelleyici hükümler taşımak şöyle dursun, aksine teşvik edici özel şartlarla donatılmıştır. Böylece, kollektif iş yurtlarında kalma zorunda olan binlerce Türk işçisi sosyal mevkii bakımından en az imtiyaza sahip işçiler kategorisine girmektedir.

İşçilere sözleşme yolu ile taahhüt edilen işçi yurtları, sürekli veya geçici lojmanların nevi ve donatım şekilleri son derece büyük farklılıklar göstermektedir. Bu lojmanlarda işçilere tahsis edilen banyo, duş yeri, tuvalet ve mutfak, ocakların sayısı kısmen son derece lüks, kısmen sıkışık, rahatsız, bakımsız, bir karakter taşımaktadır. Bu yurtların temizlenmesi ve bakımı ile ilgili sorumlu idarecilerin bulunmaması, öte yandan işçilerin başkalariyle uzun süre birlikte yaşamağı ruhan hazırlıklı olmamaları, işçilerin huzurunu sağlamamada başta gelen bir faktör olmaktadır.

Türk işçilerinin anavatandan 2000 Km. uzakta bulunmaları, Türk radyo verici istasyonlarının teknik bakımdan yetersiz olmaları, Türk gazetelerinin dağıtımı ile ilgili bir merkezî teşkilâtın bulunmaması, işçileri geniş ölçüde münhasıran Demirperde gerisi radyo istasyonlarının Türkçe yayınlarını takibe zorlamaktadır. Alman radyo istasyonlarının diğer yabancı işçi gruplarına hitaben her gün yada haftada üç

defa, özel yayın yapmaları, buna karşılık Türkler için böyle bir program uygulanmaması işçilerimizde millî bir aşağılık duygusu yaratmaktadır.

Türk işçilerinin sağlamış oldukları yüksek ortalama kazançların, daha doğrusu tasarrufların -millî paranın resmî kur ile parite halinde yürümemesi sebebiyle-, resmî kur üzerinden banka yolu ile Türkiye'ye havale etmemeleri, memleketimizi son derece önemli bir ek döviz kaynağından mahrum etmektedir.

Yılda 44 milyon dolâr tutarındaki bu potansyel tasarrufların işçileri kısmen aşırı ölçüde tüketim malları satın almalarına dolayısiyle Alman piyasasını canlandırmasına, kısmen de karaborsa yolu ile Türkiye'ye akmasına sebep olmaktadır. Biriken ferdî sermayelerin nerelere yatırılabileceği hususunda hiç bir sistematik çaba sarfedilmediği cihetle, işçiler bu paraları en kârlı sandıkları mallara -otomobil, teyp, pikap, v.s.- nevinden eşyaya yatırmaktadırlar.

Türk işçilerin özel hayatlarında daha doğrusu serbest zaman faaliyetleriyle kişisel münasebetlerinde besledikleri değer yargı ve benimsemiş oldukları vaziyet alışların tahlili -örneğin kadın-erkek arkadaşlığı, aile hayatı, eğlence, kadının çalışması, gıda, çocuk terbiyesi- gibi konularda işçilerin çok büyük ölçüde geleneksel düşüncelere sadık kaldıkları, Almanya'da geçirilen hayatın -kısmen Alman veya diğer milletlere mensup olanlarla temas kuramama sebebiyle- düşünce ve zihniyetlerinde önemli değişiklikler yaratmadığını göstermektedir. Dolayısiyle ileri bir teknolojik düzene uymadan ileri sayılan bir «Acculturation» hali ancak sınırlı ölçüde gerçekleşmektedir.

Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilâtı (ICO) gibi teşekküllerin eksperlerince hazırlanan raporlarda oybirliği ile üzerinde durulan «Sosyal yardımcılarının dış ülkelere giden işçilere rehberlik etmeleri» hususu, Türk sorumlu merciiler tarafından henüz ele alınmamıştır. Bu yüzden Türk işçileri arasında aşırı içki içme, kumar oynama, bıçaklı kavgalar, hırsızlık nevinden sosyal çözülme olayları artmaktadır. Diğer yabancı işçiler ayrıca mensup oldukları dinî cemaatlerde vazifeli bulunan Alman veya yerli ruhaniler tarafından korundukları halde, Türk işçi grupunun zorunlu olarak hristiyan kültürel çevrelerin dışında kalmaları, yalnızlıklarını arttıran bir faktördür.

Görülüyor ki Türk işçileri,

— Sosyal ilerleme ve yükselmeleri,

— Faydalanabilecekleri meslekî öğretim ve hizmet içi eğitim yolları,

— Misafir bulundukları topluma iştirak imkânı,

— Kanunî haklarının savunulması,

— Sağlık durumlarını ilgilendiren özel şartlar,

— Konut ve gıda intibak sorunları,

— Direkt âmirleri, işletme idarecileri, haklarını savunmak üzere kurulan teşekküller ve anavatanla olan bağlantılarla ilgili haberleşme kanalları açmak nevinden son derece âcil ve önemli meseleleri vardır.

Çeşitli Türk çevreleri dış ülkelere doğru akan işgücünden birbirinden farklı, fakat genellikle iyimser ümitler beslemektedir. Bu göç hareketinin geniş çapta bir sermaye birikimi hareketini, ek döviz kaynağını ve kalifiye işgücü grupunu meydana getireceği, ayrıca batılı ileri bir toplumda uzun süreli bir ikâmetin işçilerin görgü ve yaşayışında köklü değişmeler yaratacağını umanlar çoktur.

Realitede bu iyimser tahminlerin şansı çeşitli ve etraflı siyasi, idari, malî ve sosyal tedbirlerin alınmasına bağlıdır. Herşeyden önce Türk işçilerine anavatanda seçilmeleri sırasında isabetli bir meslek yöneltme sistemi uygulanmalı, işçilere Al-

manya'daki yaşayış ve çalışma şartları hakkında etraflı tanıtıcı ve aydınlatıcı bilgiler verilmeli, bu arada grup dinamiği çerçevesinde en yüksek verimi sağlıyacak haberleşme usulleri gözetilmelidir.

İkinci safha olarak Almanya'da Türkiye Büyükelçiliğine bağlı çalışma ateşeliğinin Türk işçi nüfusunun yoğunluk gösterdiği bölgelere ayrı bir teşkilât yolu ile uzanması sağlanmalıdır. Bu arada «assistance social» (sosyal yardım) görevini ifa etmek üzere asgarî 15-20 kişilik bir sosyal yardımcı ekibinin işçilerin çeşitli şahsî problemleriyle meşgul olmaları sağlanmalıdır.

İşçilerin tasarruflarını Türkiye'ye yararlı bir döviz kaynağı haline getirmek ve bunları verimli yatırım projelerle ilgilendirmek üzere Türkiye'de hazırlanan plânlar çerçevesinde kendilerine rehberlik edilmelidir.

Nihayet işçilerin anavatanla olan bağlantılarını kuvvetlendirmek üzere haber alma, eğlenme ihtiyaçlarını karşılayacak teşkilâtlı çabalar sarfedilmelidir. Aksi takdirde daha çok zorlayıcı şekli kurallara uyma şeklinde beliren dinsel hayat, Türk işçilerini mutlak bir tecrit ortamı içinde bırakacak eğilimdedir.

Bugün işçilerin özel hayatına en fazla hâkim olan unsurlar ekonomik ve sosyal güven sağlama endişesidir. Yüksek kazanç sağlama, tasarruflarını artırma, bir nevi yatırım saydıkları tüketim tarzları, meslekî bilgilerini arttırma dilekleri, eğitim düşkünlükleri hep yeni bir iş düzeninde sağladıkları imkânlarla kendilerine ve ailelerine güvenliklerini teminat altına alma dileğinde ifadesini bulmaktadır.

Bilinçli, belli hedeflere yönelen, sağlam bir teşkilâta dayanan bir göç ve Türk işgücü politikası güdülmemesi halinde, sınırlı bir süre için dışarıya gidenlerin bütün sosyal müesseseleriyle hazır bir çerçeve teşkil eden Alman toplumunun ortasında kendi içine kapanık bir göçmen nüvesi olarak temelli orada kalma tehlikesi vardır.

Almanya'daki yaşayışın işçilerin özel hayatında derinlere kadar giden etkiler yapabilmesi için bu işçi gruplarının yaşadıkları memleketin bütünü ile bağdaşma (integration) haline gelmeleri şarttır. Türk işçi grupunun teşkil ettiği cemaat içinde yaşadığı toplumun temel insan ilintilerini yani özelliklerini davranışlarını ve değer yargılarını anlamadıkça önemli değişiklikler sadece ikinci (Secondaire) müesseselerin getirmiş oldukları zorunlu ve şekli çalışma münasebetlerine münhasır kalacaktır.

EK — I

Almanya ve diğer yabancı ülkelerde çalışan Türk işçiler konusunda idarî teklifler

Dış ülkelere doğru gittikçe hızlanan işgücü akımı konusunda olumlu sonuçların elde edilebilmesi için alınabilecek belli başlı idarî tedbirler şunlardır

1 — Türkiye Devletinin genel *göç politikasının* anahatlarını tesbit etme ödevi Çalışma Bakanlığı tarafından yüklenmelidir. Ayrı bir Umum Müdürlük olarak çalışacak olan böyle bir ödevle görevli bölüm, biri *istihdam* diğeri *dışarı çalışmaya gidenleri aydınlatma* görevini ifa edecek olan iki kısım halinde teşkilâtlandırılmalıdır. (134)

İşçileri seçme ve sevk görevi halen İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yürütülmektedir. Bu Genel Müdürlüğün daha verimli bir faaliyette bulunması için Türkiye'den dış ülkelere giden işçilen celb ve sevk edilme usullerinin âmme idaresi prensipleri ışığı altında bilimsel metotlarla incelenerek düzeltilmesi gerekir.

Tanıtma ve aydınlatma görevini ifa için ayrı bir idarî ünitenin kurulması zorunlu görünmektedir. Bu konuda tıpkı işçi sevkinde olduğu gibi ilgili memleketin sorumlu mercileriyle işbirliği yapılmalıdır.

2 — Çalışma Bakanlığının Almanya ve işçi talep eden diğer yabancı ülkelerle aktetmiş olduğu anlaşmaları «en fazla müsaadeye mazhar millet» kaidesini gözetmek suretiyle yeniden gözden geçirmesi ve İtalya, İspanya ve Yunanistan devletlerinin kendi işçilerine sağlamak oldukları ayrılacakların Türk işçilerine de tanınmasına çalışmalıdır. Bu arada İtalyan Hükümetinin yaptığı gibi Alman Hükümeti tarafından Türkiye'de kalifiye işgücü yetiştirmek için *mesleki eğitim* yapacak bir merkezin açılması sağlanmalıdır. Ayrıca bir kısım işçi adaylarının Almanya'ya gitmeden önce Almanca kursların verilmesi öngörülmelidir.

3 — İşçilerin ferdi ve psikolojik sorunları ile yakından meşgul olmak üzere sosyal yardım (social welfare) alanında yetişmiş elemanlardan faydalanma esası prensip olarak kabul edilmelidir. Göçmenlere rehberlik etmek, onları aydınlatmak ve bilgi ile donatmak üzere Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı «Sosyal Hizmetler Akademisi» bu alanda en büyük yardımı yapacak kudrettedir.

İlk mezunlarını 1965 Haziran döneminde verecek olan bu eğitim müessesesinde yetişenlere Almanya'daki genel ve çalışma şartları, Türk işçilerinin özel problemleri, v.s. konular hakkında bilgi verilmeli ve kendileri teksifi bir Almanca kursuna tabi tutulmalıdır.

4 — Türk işçilerin tasarruflarını döviz olarak memlekete kazandırmak amaciyle Maliye Bakanlığı tarafından hazırlatılmış bulunan Konut Kredisi tasarısının kanunlaşması ve geniş ölçüde dışarıda ve içerde tanıtılması gerekmektedir. Bununla beraber bu kazançların süratle memlekete kazandırılması için ihracat primine benzer özel bir kurun ihdası en yüksek ölçüde müsbet bir tesir yaratacağına şüphe yoktur. Türk işçilerin ortalama aylık geliri 516.80 DM ve ortalama tasarrufu 249.86 DM tutması, Türkiye'ye yılda potansyel olarak 41 Mil. dolâr kazandıracak güçtedir.

---

(134) Bu konuda Hollânda Hükümetinin uyguladığı siyaset ve teşkilâtlanma tarzı hakkında daha etraflı bilgi için bk. Nabi Dinçer, Emigration and Immigration in Holland Policy and Organization, *Âmme İdaresi Enstitüsü yayını, No. 12, Ankara, 1962*

5 — Türk işçileri özellikle komünist propagandasına maruz bırakma durumundan kurtarmak üzere Alman eyalet hükümetlerinden özel radyo programları genişletmeleri talep olunmalıdır, ayrıca Türk radyosunun kısa dalga yayını Almanya'ya doğru yöneltilmelidir.

6 — Çalışma Bakanlığı, eğitim müesseseleri, sendikalar, gönüllü çalışmalarda bulunan dernek temsilcileriyle ilgili yabancı Devletlerin kültür temsilcilerinden ibaret olmak üzere bir «İstişarî Göçmen Konseyi» kurup, bu çeşitli teşkilâtların yapabilecekleri telkin ve tavsiyelerden faydalanmalıdır.

7 — İşçilerin istikbal projeleri çerçevesinde tasarruflarını verimsiz ve heder edilmiş tüketim mallar yerine verimli ve ön görülmüş olanlara doğru yatırabilmelerini sağlamak üzere, Devlet Plânlama Teşkilâtı insan gücü projeksiyon tahminleri yardımiyle bunlara somut hedefler gösterilmelidir. İşçileri anavatana dönmeden ve döndükten sonra yakından ilgilendiren istikbal projeleri kişinin sınırlı görüşü yerine daha uzak görüşlü bir plânın içinde yer alması için Çalışma Bakanlığı DPT ile işbirliği yapıp, bir koordinasyon elde etmelidir.

EK — II

Dış ülkelerde çalışacak işçilerle ilgilenecek personele uygulanacak eğitimin anahatları

Olumlu bir göç politikasının tesbiti ve güdülmesi şu esaslar hakkında yeterli bilgilerin elde edilmesine bağlıdır :

1 — *Dünyadaki göç hareketleri* : Teşkilâtlı veya teşkilâtsız göç, işçilerin istihdam usulleri, azınlıkların sınır dışı edilmeleri, nüfus mübadelesi, göçmenlerin yerleştirilmesi.

2 — *Göç sırasında müdahalede bulunan milletlerarası ve millî müesseselerin rolü :*

a — *Milletlerarası plânda :* Birleşmiş Milletlere bağlı D. I. T. Mülteciler Yüksek Komiserliği, Avrupa göç hareketleriyle ilgili devletlerarası komite, Avrupa Konseyinin nüfus fazlalığı ve göçmenlerle ilgili özel seksiyon.

b — *Göçün yapıldığı ülkeler* : Sorumlu Bakanlıklar, adayların aydınlatılması ve hazırlamakla görevli teşkilâtların görev ve hizmetleri.

c — *Göçmenin vardığı ülkede* : İşçileri kabul eden ve yerleştiren teşkilâtlar, ihtisas alanlarda sosyal hizmet ifa eden servisler, kültürel faaliyet yapan merkezler, elçilikler, konsolosluklar, sendikalar, kilise ve dinî cemaatler, etkin gruplar, v.s.

3 — *Sosyal çevre ve davranışla ilgili konular* : Göç hareketini genellikle kucaklıyan şart ve resmî teşkilâtların önermesinden sonra sosyal hizmet görevi ifa eden elemanlara faaliyette bulunacakları ülkenin özelliklerine ait bilgiler verilmelidir. Herşeyden önce adı geçen ülkenin nüfus terkibi, göç dalgaların yöneldiği heleler, sebepleri, özellikleri üzerinde durulmalıdır.

Gidecekleri ülkenin yaşayış tarzını, gelenek ve görenekleri anlamak, göçmenlerin taşıdıkları dinle gittikleri ülkede hâkim olan dinî anlıyabilmek için *kültür antropolojisi* yapmak gerekir.

Nihayet üzerinde olağanüstü önemle durulması gereken bir kısım *psikolojik* bilgilerdir. Bunlar göçmenin irtibakını sağlamak için hayatî bir rol oynamaktadır.

Sosyal hizmet alanında çalışan herkes şahsiyeti terkip eden başlıca unsurlar, beşerî ihtiyaç ve özlemler, davranışa etki yapan faktörler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Bu sebeple üzerinde önemle durulması gereken hususlar şunlardır :

a — *Fert açısından* : Kişiye dış ülkeye gitmesi açısından tesir eden faktörler; böyle bir kararın kişisel ve aile çerçevesindeki etkisi, çevre ve ülke değişiminin yarattığı tepki; aileden geçici de olsa ayrılmanın yarattığı sorunlar; bu ayrılığın kişinin, eşinin, çocuklarının ve içinde bulunduğu grupun açısından taşıdığı anlamı; işçi, karısı ve çocukların tanımadıkları bir çevreye uymanın yarattığı sonuçlar.

b — *Grup açısından* : Millî grupların göç hareketinin meydana getirdikleri psikolojik problemler; başka bir ülkeye yerleşen yüksek sayılı bir etkin grupun, grup üyeleri ve dış çevreye yaptıkları etkiler.

Sağlık durumunu ilgilendiren hususlar : İklim, besi ve giyim alışkanlıkların yarattığı sorunlar.

Meslekî problemler : Uygulanan çalışma metotları, kullanılan âletler, şart koşulan verim, ücretlerin hesaplanmasında rol oynayan faktörler.

4 — *İdarî ve hukuki meseleler, göçle ilgili millî kanunlar* : Giriş, çıkış formaliteleri, ikamet süresi, aileleri getirme imkânı, çalışma izni ile ilgili kısıntılar (ücretli, serbest meslekler, tüccar, küçük sanat erbabı) sınır dışı edilme ve aslî ülkeye geri gönderme.

Göçle ilgili milletlerarası anlaşmalar :

Ortak Pazar ülkeler arasında seyahat ve yerleşme serbestisi; Avrupa Konseyinin anlaşmaları ve tavsiyeleri, çeşitli ülkeler arasındaki bilateral anlaşmalar; sosyal güvenlik, hastalık v.s. ile ilgili anlaşmalar; bakım mükellefiyeti ve yurt dışında bulunan reşit olmayanları ilgilendiren milletlerarası anlaşmalar.

Tâbiyet :

Tâbiyet değiştirme evlilik, doğum yeri, v.s. yolu ile ikinci bir tâbiyet kazanma, tekrar eski tâbiyete dönme.

Milletlerarası hususî hukuku ilgilendiren diğer problemler :

Yabancı ülkelerde aktedilen evlilikler, karma evlilikler, medenî durumun ilgili vesikaların düzenlenmesi (135).

(135) Nations Unies, L'assistance Sociale aux Travailleurs Migrants, Cenève, 1963

Taramanın uygulandığı firma ve şehirler

Bölge	Çalışma Md. Merkezi	Şehir	Firma adı	Sektör - Konu	Çalışan Türk sayısı
1	Köln	Köln/Niel	Ford AG	Otomobil	3800
1	Köln	Köln	Stollwerk AG	Çikolata	40
1	Köln	Köln	Hochtief AG, Zeppelinstr. 2	İnşaat	30
1	Brühl	Wesseling	Rheinische Olefinwerke, Brühlerstr.	Kimya	26
1	Brühl	Berzdorf	Pohlig AG	Metalürji	14
1	Brühl	Brühl	Eisenwerk Brühl	Metalürji	29
1	Mönchen Gladbach	Frimmersdorf	Rheinische Braunkohlenwerke	Madenocağı - linyit	180
1	Mönchen Gladbach	Neuss	Ideal Standard G. M. B. H. Hansa str. 10/14	Kalorifer, fayans	200
1	Düsseldorf	Düsseldorf	Daimler - Benz	Otomobil	
1	Düsseldorf	Benrath	DEMAG AG, Demagstr. 14-16	Makine ve vins imalâtı	30
1	Düsseldorf	Düsseldorf	Adilo - Werke, Vogelsangweg	Trikotaj - çamaşır	5
1	Oberhausen	Mülheim/R. Heissen	Math. Stinnes, Steinkohlenbergwerk Zeche Rosenblumendelle	Madenocağı - kömür	388
1	Oberhausen	Oberhausen/Sterkrade	gutehoffnungshütte	Metalürji - demir, çelik	29
1	Duisburg	Duisburg/Hamborn	Hamborner u. Fr. Thyssen Bergbau AG, Duisburg - Hamborn, Duisburgerstr. 277 a	Madenocağı - kömür	332
1	Duisburg	Duisburg	Deutsche Bundesbahn	Devlet Demiryolları	80
1	Essen	Essen/Kray	Essener Steinkohlen AG, Rüttenscheider Str. 1 - Zeche Katharina	Madenocağı - kömür	330
1	Essen	Essen	Math. Stinnes, Steinkohlenbergwerke	Madenocağı - kömür	200
1	Bochum	Dahlhausen-Bochum	Essener Steinkohlen AG, Essen	Madenocağı - kömür	60
1	Essen	Essen	Fa. Hegerfeld Wiesenstr 55	İnşaat	38
1	Dortmund	Lünen-Brambauer	Gebrüder Stumm G. m. b. H; Zeche Minister Achenbach, Zechenstr. 51	Madenocağı - kömür	105
1	Dortmund	Dortmund	Deutsche Bundesbahn	Devlet Demiryolları	40
1	Dortmund	Lünen-Brambauer	Gebr. Stumm, Zeche Minister Achenbach	Madenocağı - kömür	105
1	Bochum	Wanne-Eickel	E. Heitkamp G. m. b. H.	İnşaat - yer üstü, altı demiryolu	300
2	Bremen	Bremen	Staedtisches Krankenhaus	Doktor	16
2	Bremen	Bremen	Bremerhaus	Yün trikotaj	5

Bölge	Çalışma Md. Merkezi	Şehir	Firma adı	Sektör - Konu	Çalışan Türk sayısı
2	Bremen	Bremen	Weser AG	Tersane	200
2	Hamburg	Hamburg	Siemens	Elektro endüstri	40
2	Hamburg	Hamburg	Howald AG	Tersane	275
2	Hamburg	Hamburg	Johannes Petersen	İnşaat	50
2	Hamburg	Hamburg	Grünzweig u. Hartman	İzolâsyon inşaat kereste	
3	Hannover	Hannover	Fa. Lepp	fabrikası	80
3	Hannover	Hannover	Volkswagen	Otomobil	250
1	Kassel	Kassel/Alten bauna	Fa. Straube G. m . b. H. Hollaendische str. 208	İnşaat	10
1	Kassel	Kassel/Alten bauna	Beton + Menier AG, Baustelle VW	İnşaat	101
3	Helmstedt	Wolfsburg	Philip Holzman AG	İnşaat	
3	Helmstedt	Wolfsburg	Volkswagen AG	Otomobil	
3	Helmstedt	Wolfsburg	Fi. Jörinsen	Elbise imalâtı	
3	Helmstedt	Gifthorn	Gifthorn Konservenfabrik	Konservecilik	30
1	Frankfurt	Hattersheim	Sarotti AG	Çikolata	154
1	Frankfurt	Frankfurt	Voigts - Haefner, Hanelnerlandstr. 142 Continental Elektro AG	Elektro endüstri	8
1	Frankfurt	Frankfurt	Ferdinand Göb. u. Sohn, Eisen U. Stahlmetallwaren, Darmstaedter Landstr. 184	Elektrik - demir eşya	12
1	Wiesbaden	Michelbach	Passavant Werke	Dökümhane	100
1	Wiesbaden	Biebrich	Kalle AG	Kimya, naylon	200
1	Wiesbaden	Wiesbaden	Wiederspahn K. G. Bauunternehmen	İnşaat	20
1	Darmstadt	Viernheim	Fa. Müller + Altvater	İnşaat	30
1	Darmstadt	Viernheim	Fa. Fourman,	Pijama, gömlek imalâtı	30
1	Darmstadt	Darmstadt	Fernseh G. m. b. H. am Alten Bahnhof	Televizyon aleti	6
1	Heidelberg	Heidelberg	Üniversite Kliniği	Hemşirelik	36
1	Heidelberg	Eberbach	Brown, Boveri AG, Eberbach	Elektro endüstri	23
1	Heidelberg	Sinsheim	Michael Zimmermann AG Kirchstr. 18	İnşaat	20
3	Ludwigshafen	Ludwigshafen	Halberg	Metalürji	53
3	Ludwigshafen	Grünstadt	Koch + Mann	Konservecilik	32
3	Ludwigshafen	Ludwigshafen	Grünzweig + Hartman	İnşaat izolâsyon	87
1	Heilbronn	Neckarsulm	Karl Schmidt G. m. b. H.	Otomobil aksamı	62

Bölge	Çalışma Md. Merkezi	Şehir	Firma adı	Sektör - Konu	Çalışan Türk sayısı
1	Heilbronn	Heilbronn	Drauz K. G.	Karoseri imalâtı	45
1	Stuttgart	Untertürkheim	Daimler - Benz AG	Otomobil	120
1	Göppingen	Salach	Schachmayr Mann u. Co.	İplik fabrikası	34
1	Göppingen	Wendlingen	H. Otto u. Söhne	İplik fabrikası	94
1	Göppingen	Esslingen/Mettingen	Maschinenfabrik	Makine fabrikası	100
1	Göppingen	Geislingen/St.	MAG Maschinenfabrik	Makine fabrikası	35
1	Aalen	Aalen	Gesenkschmiede + Hammerwerk C. Schneider, Neue Heidenheimer Str.	Otomobil aksamı	38
1	Aalen	Heidenheim	Siemens + Halske	Elektro endüstri	237
1	Aalen	Gingen	R. Bosch G. m. b. H.	Elektro endüstrisi	162
1	Donauwörth	Donauwörth	Wagon u. Maschinenbau G. m. b. H.	Buzdolabı Makine fabrikası	100
1	Nürnberg	Nürberg	Tauber AG Rollnerstr. 180	İnşaat	27
1	Nürnberg	Nürberg	Dyckerhoff + Widmann K. G. Am Ostbahnhof 10	İnşaat	56
1	Nürnberg	Fürth	U. S. Army	Motor tamiri	115
1	Nürnberg	Fürth	Fa. Röllinger Humkerstr. 18	İnşaat	9
1	Nürnberg	Nürberg	M. A. N.	Makine fabrikası	40
1	Memmingen	Memmingen	Fa. Stetter	İnşaat makinesi	10
1	Memmingen	Türkheim	Fa. Salamander	Ayakkabı imali	50
1	München	München	Dyckerhoff + Widmann	İnşaat	62
1	München	München	Fa. Moll	İnşaat	16
1	München	München	Fa. Hönninger	İnşaat	33
1	München	München	Fa. Held u. Franke	İnşaat	18
1	München	München	Siemens u. Halske	Elektro endüstri	202
1	München	Gauting	Tbc. Sanatorium	Hemşirelik ve hastabakıcılık	16
1	München	München	Fa. Veit	Kereste fabrikası	17
1	München	Emmering	F. J. Hebel - Gasbeton	Çimentodan boru imalâtı	20
2	Berlin	Berlin	Spinnerei - Zehlendorf	İplik imalâtı	40
1	Bonn	Bonn	Klöckner U. Möller	Metalürji	3
1	Bonn	Bad Godesberg	Coca - Cola	Gıda	3
1	Bonn	Bonn	Herold Maschinen	Metalürji	4
1	Bonn	Mehlem	Rheinische Chamotte	Metalürji	4

BİBLİYOGRAFYA

Kitaplar :

ABADAN, Nermin, Üniversite öğrencilerinin serbest zaman faaliyetleri, SBF yayını No. 135 - 117, Ankara 1961

AİCH, Prodosch, Farbige unter Weissen, Kiepenheuer und Witsch, Köln 1963 2 nci baskı

BELL, Earl H., Social Foundations of Human Behavior, Harper and Brth. 1961

BEİJER, FRİSDA, HOFSTEDE + WENTHOLT, Characteristics of Oversea Migrants, The Hague 1961

BUREAU of the CENSUS, Population Characteristics, Mobolity of the US Population, 1958, Series P - 20, No. 85

CAPLOW, Theodor, The Sociology of Work, University of Minnesota, Minneapolis, 3rd Printing 1962

CHEVALİER, Louis, Le Problème Démographique Nord - Africain, Paris 1947, Presses Universitaires

CLEMENS, René, Enquetê sur l'assimilation des İtaliens et de Polonais dans la région liégioise, Etudes Européennes de Population, I. N. E. D. - Paris 1954

T. W. COSTELLO + S. S. ZALKİND, Psychology in Administration, Prentice - Hall 1963

CUİSENİER, J. Ed. Collogue International de Naples, Problèmes du Développement Economique dans le Pays Méditerranéns, Paris 1963

DANKWORTH, Dieter, Probleme der Aupassung an eine fremde Kultur, Carl Duisburg Gesellschaft, Köln 1962

DİNÇER, Nebi, Emigration and Immigration in Holland, Policy and Organization, Türkiye ve Ortadoğu Âmme İdaresi Enstitüsü Yayını No. 12, Ankara 1962

DRUCKER, Peter F., The New Society, Anatomy of Industrial Order, Harper Torchbook, TB 1082

ELLİOTT + MERRİLL, Social Disorganization, 4 cı baskı, Harper + Brothers New York 1961

EİSENSTADT, S. N., Absorption of Immigrants, London 1954

FREYER, Hans, Sosyolojiye giriş, Çev. N. Abadan, S. B. F. yayını, 2 ci baskı, Ankara 1963

HALPERN, Manfred, The Politics of Social Change in the Middle East and North Africa, Princeton 1963

HEPER, Niyazi, İşgücünün değerlendirilmesi ile ilgili olarak Alman İş ve İşçi Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumunun Plasmanı (İşe Yerleştirme) mesleğe yöneltme ve İşsizlik Sigortası Hizmetleri Eskişehir İkt. ve Tic. İlimler Akademisi Yayınları No. 18

KATZ + LAZARSFELD, Personal Influence, Glencoe, Free Press 1955

KLAPPER, Joseph T., The Effects of Mass Communication, Free Press, 3 cü baskı Glencoe 1963

KRECH, D. + CRUTCHFİELD R. S., Theory and Problems of Social Psychology, New York 1948, Mc Graw - Hill

KUSTER, Fritz, Fachkunde für den Dienst beim Arbeitsamt, Kohlhammer Verl. Aalen 1959

LERNER, Daniel, The Passing of the Traditional Society, Glencoe, The Free Press 1958

MOORE, Wilbert E., Industrialisation and Labor, Social Aspects of Economic Development, Cornell University Press 1951

OECD, International Joint Seminar, Attitudes and Methods of Communication,

OGBURN, William F., Social Change, Viking Press, New York 1950

PARSONS, Talcott S., The Structure of Social Action,

POPİTZ, BAHRDT, JÜRES, KESTİNG, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, 1957

PYE ed. LERNER, Daniel, Communications and Political Development, Princeton Press 1963

SCHMİDTCHEN, Gerhard, NOELLE, Elisabeth, LUDWİG Herta, SCHUELLER, Hans, Die Freizeit, Eine Studie unter Arbeitern und Angestellten, Institut für Demoskopie, 1958

SERİN, Necdet, Türkiye'nin sanayileşmesi, SBF Yayını 1963

SHİH, Kuo - Heng, Chins enters the mashine age, Harvard University Press 1944 standard Meslekler Klasifikasyon, İ. İ. B. K. Ankara 1963

SOROKİN, Pitirim A., Society, Culture and Personality, Their Structure and Dynamics, New York 1957

UNİTED NATİONS, Economic Survey of Asia and the Far East, UN 1949, No. 19481

Raporlar :

— Auslaendischer Arbeitsnehmer, Erfahrungsbericht 1962, Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitsosenversicherung Nürnberg

— Auslaendischer Arbeitsnehmer, Erfahrungsbericht 1963, aynı yer, Nürnberg Auslaendische Arbeitskraefte in der Bundesrepublik, Deutscher Bundestag, Bundesministerrium für Arbeit und Sozialordnung, Drucksache IV/859

— Auslaendische Arbeitskraefte, Bericht der bayerischen Metallunion

— Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Bundesrepublik Deutschland, 1/1/1961

— Council of Europe, Advisory Committee, Special Representative for National Refugees and Overpopulation : Introduction to a Study on the Maintenance Obligations of Migrant Workers, RS 39 (1963)

— Council of Europe, Special Representative Advisory Committee : The Effects of the Housing Problem on the Psychology of Migrant Workers and their Adjustement to the Social Environment of the Host Country, RS 48 (1963); bu raporun ikinci kısmı aynı başlıkla şu seri numara ile yayınlanmıştır: RS 57 (1964)

— Council of Europe, Introduction to a Study of the Psychology of Migrant Workers. R S 43 (1963)

Nations Unies, L'Asistance Sociale aux Travailleurs Migrents, Genève 1963

LEMKE, Lotte, Die Arbeiterwohlfahrt, Bonn 1962

Makaleler

AĞRALI, Sedad, «Batı Almanya'da Türk İşçileri», *Türk - İş*, Sayı 4, 1963

DUMAZEDİER, Joffre, «Current Problems of the Sociology of Leisure», *Unesco International Social Science Journal*, Vol, XII, No. 4

DUBİN, Robert, «Industrial Workers World : A Study of the Central Life Interest of Industrial Workers», *Social Problems*, 3 : 131 - 142

HART, Howel, «Technological Acceleration and the Atomic Bomb, *Amerikan Sociologic Review*, 11 277 - 293

HART, Howel, «Some Cultural Lag Problems which Social Science has solved» *American Sociological Review*, 16 223 - 277

HİLDEBRANDT, Walter, «The Process of Change in the Developing Countries», *Modern* World, 1962/1963

MEADOW, Paul, «The Motivation of Industrial Man», *American Journal of Economics and Sociology, 6 : 363-370*

MAYER, A. J. + SHARP, H., «Religions Preference and Worldly Success», *American Sociological Review*, April 1962, Vol. 27

ROETHLİSBERGER, Rritz J., «The Foreman : Man in the Middle», *Harvard Business Review*, 23 : 285-294 (1945)

STYCOS, Mayone, «Türkiye ve dünyada nüfus problemleri», III. Uluslararası Sosyal Jinekoloji Semineri

ZİMMERMANN, Carle C., «Convergence of the Major Human Family Systems during the Space age, XVIII., Congrès International de Sociologie, 1958, Vol. IV., S. 298 - 310

ALMANYA'DAKİ TÜRK İŞÇİLERİNE UYGULANAN

SORU KÂĞIDI

1 — Mülâkat No. :

2 — Bölüm No. :

3 — Cinsiyet :

a - Kadın
b - Erkek

4 — Doğduğunuz il :

Yaşı : a) 18 - 22
b) 23 - 27

c) 28 - 32
d) 33 - 40
e) 40 - 44
f) 45 - 49
g) 50 ve yukarı

5 — Memleketinizde daimî olarak nerede oturuyordunuz:

a - 100.00 den yukarı büyük şehir
b - 50.000 - 100.000 nüfuslu şehir
c - 20.000 - 50.000 » »
d - 20.000 den küçük şehir
e - Köy

6 — Ailevî durumunuz aşağıdakilerden hangisine uyuyor:

A) a - Evli
b - Bekâr
c - Dul
d - Boşanmış

B) Çocuklarınız varsa, kaç tanedir?

a - Bir
b - İki
c - Üç
d - Dört
e - Daha fazla

7 — Bakmakla mükellef bulunduğunuz şahısların sayısı nedir:

A) Almanya'da:

a - Bir
b - İki
c - Üç
d - Dört
e - Beş ve daha fazla

B) Türkiye'de:

a - Bir
b - İki
c - Üç
d - Dört
e - Beş ve daha fazla

8 — Babanızın mesleği nedir:

9 — Menşe durumunuz nasıldır:

a - Yerli
b - Göçmen

10 — Almanya'ya gitmeğe karar verdiğiniz zaman bulunduğunuz il:

a - İstanbul
b - Ankara
c - İzmir
d - Diğer şehirler

11 — Almanya'ya vardığınız tarih : yıl, ay

12 — Almanya'da oturduğunuz mesken aşağıdakilerden hangisine uyar :

a - İş akdinin sağladığı lojman
b - Diğer işçilerle ortak tutulan daire
c - Aile yanında kiracı
d - Otel, pansiyon

13 — Öğrenim dereceniz :

a - Okur yazar değil
b - Okur yazar, fakat herhangi bir okuldan mezun değil
c - İlkokul
d - Ortaokul
e - Lise
f - Meslek okulu
g - Fakülte ve yüksek okul
h - Diğeri :

14 — Askerlik durumunuz nasıldır :

a - Yapmış
b - Yapmamış
aa) Tecilli
bb) Çürük

15 — Herhangi bir yerde çırak olarak çalıştınız mı?

a - Evet
b - Hayır

16 — «Evet» ise, nerede?

17 — Herhangi bir yerde kurs gördünüz mü?

a - Evet
b - Hayır

18 — «Evet» ise, nerede?

19 — Türkçeden başka hangi dili biliyorsunuz?

a - Almanca
b - İngilizce
c - Başka
(Belirtiniz)

20 — Türkiye'de en son mesleğiniz ne idi :

21 — Almanya'ya gelmeden önce çalışıyor muydunuz, yoksa işsiz miydiniz?

a - Çalışıyordum
b - İşsizdim

22 — Hayatınızda yapmayı arzu ettiğiniz en önemli üç şey söylermisiniz?

a -
b -
c -
d - Cevap vermedi

23 — Bu yapmak istediğiniz şeylerden herhangi birisini şimdiye kadar gerçekleştirebildiniz mi?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «Evet» ise : Hangisini?

24 — Almanya'ya gitme fikrini kimden aldınız?

a - Radyodan
b - Basından
c - Tanıdıklardan
d - İş ve İşçi Bulma Kurumunun ilânlarından
e - Başka
(Belirtiniz)

25 — Almanya'ya gitmek için yaptığınız müracaat ile gitme tarihiniz arasında takriben ne kadar zaman geçti?

a - Bir ay
b - İki ay
c - Üç ay
d - Dört ay
e - Beş ay
f - Daha fazla

26 — Mukaveleniz hangi dillerde yazılıdır?

a - Türkçe
b - Almanca
c - Hem Türkçe, hemde Almanca

27 — Mukaveleyi imzaladıktan sonra trene bininceye kadar ne kadar zaman geçti?

a - Bir gün
b - İki gün
c - Bir hafta
d - Daha çok (Belirtiniz)

28 — Bulunduğunuz işyerine hangi tarihte girdinizi : yıl, ay

29 — Daha önce Almanya'da başka bir müessesede çalıştınız mı?

a - Evet
b - Hayır

30 — «Evet» ise, a) Nerelerde? b) Ne kadar süre ile?

31 — İşyerinizi niye değiştirdiniz?

a - Ücreti düşüktü
b - İş şartları ağırdı
c - İşten çıkarıldım
d - Başka (Belirtiniz)

32 — Halen yaptığınız işin unvanı nedir? .....
(Almanca unvanını yazınız)

33 — Bu işi daha önce hiç yaptınız mı?

A) a - Evet
b - Hayır

B) Evet ise, nerede?

34 — Yaptığınız işi tam başarabilmek için sizce ne gibi vasıflar lâzımdır?

a - Bedenî güç
b - Maharet
c - Görme gücü
d - İntikal sürati
e - Bilgi
f - Tahsil
g - Başkaca (Belirtiniz)

35 — İşinizde kullandığınız alet ve makine nelerdir?

a - Alet
b - Makine

36 — İşinizin en güç öğrenilen tarafı hangisidir?

a - İşimin hiç bir güç tarafı yoktur
b - Bilmediğim âlet ve makineleri kullanmak zorunda kaldım
c - Çalışma saatlerim çok uzun
d - Başkaca (Belirtiniz)
e - Cevap vermedi

37 — Bu işi ne kadar zamanda öğrendiniz?

a - Bir gün
b - 2 - 3 gün
c - Bir hafta
d - Bir ay
e - Altı ay
f - Daha fazla

38 — İşinizi yapmağa öğrendikten sonra sıkıcı tarafı nedir?

a - Temposu
b - Yeknesaklığı
c - İlerleme imkân vermeyişi
d - Başka (Belirtiniz)

39 — İşletmedeki çalışma hızına uyabiliyor musunuz?

a - Evet
b - Hayır

40 — Yaptığınız işi yalnız başınıza mı, yoksa bir Alman işçisi ile birlikte mi yapıyorsunuz?

a - Yalnız başıma
b - Alman işçisinin yardımcısı olarak
c - Alman işçisi ile birlikte

41 — Maiyetinizde insan çalıştırıyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «Evet» ise, kaç kişi?

42 — Çalıştığınız yer nasıl bir yerdir?

a - Büyük atelye
b - Küçük atelye
c - Açık havada
d - Toprak altında
e - Hastane, otel, lokanta v. s. gibi müessesede
f - Başka (Belirtiniz)

43 — Çalıştığınız postada aynı işyerinde sizinle birlikte kaç kişi çalışıyor?

a - 2 - 10 kişi
b - 11 - 50 »
c - 50 - 100 »
d - 100 - 500 »
e - 501 - 2.000 »

44 — İşyerinizin içi sevimli mi, yoksa sevimsiz mi?

A) a - Sevimli b - Sevimsiz
B) «Sevimsiz» ise neden?
C) Bir fikrim yoktur

45 — Hangi vasıta ile işinize gidip geliyorsunuz?

A) a - Yayan
b - Otobüsle
c - Tramvayla
d - Banliyö treni ile
e - Bisikletle

B) İşyerinize ne kadar zamanda varıyorsunuz?
a - 15 dakika
b - 30 »
c - 45 »
d - 60 »
e - Daha fazla

46 — Fabrikanızın işçilere mahsus taşıt vasıtası var mıdır?

A) a - Evet
b - Yoktur

B) «Evet» ise, siz bundan faydalanıyor musunuz?
a - Evet
b - Hayır

47 — Çalışma şartlarınızdan memnun musunuz?

a - Rahatım, memnunum
b - Pek rahat sayılmaz, fakat ücreti iyi
c - Rahat değilim, işimi değiştirmek istiyorum
d - Şimdilik bir şey söyliyemem

48 — Çalışırken oturmak yasak mıdır?

a - Yasaktır
b - Değildir

49 — Çalıştığınız müessesede işçilerin yetiştirilmesi için bir çalışma yapılıyor mu?

a - Yapılıyor
b - Yapılmıyor

50 — Sizin için böyle bir çalışma yapıldı mı?

a - İlk girdiğim zaman
b - Belli aralıklarla
c - Hiç

51 — Terfi edebilmeniz için bu nevi bir çalışmaya katılmanız gerekli mi?

a - Gerekli
b - Gerekli değil

52 — Almanya'ya geldinizden bu yana yaptığınız işte yeni tecrübe ve bilgiler kazandığınız kanaatında mısınız?

a - Çok şey öğreniyorum
b - Bazı şeyler öğreniyorum
c - Çok az şeyler öğreniyorum

53 — İş esnasında bir aksaklık olunca, arkadaşınıza yardım etmenize müsaade ediliyor mu?

a - Evet
b - Hayır

54 — Bu yardıma herkes katılıyor mu?

a - Yalnız Türkler
b - Hem Türkler, hemde Almanlar

55 — Beraber çalışmakta olduğunuz arkadaşlarla iyi kaynaşmış bir grup musunuz?

a - İyi kaynaşmış durumdayız
b - Daha iyi olabiliriz
c - İyi değiliz

56 — Beraber çalıştığınız kimseleri sadece fabrikada mı görüyorsunuz, yoksa başka yerde de beraber bulunuyor musunuz?

A) a - Yalnız fabrikada
b - Başka yerlerde de

B) b - Başka ise nerelerde?
a - Birahanede
b - Evde
c - Kahve
c - Gezme
e - Başka (Belirtiniz)

57 — Kimlerle en isteyerek birlikte çalışıyorsunuz?

a - Yaşlılarla
b - Akranlarla
c - Gençlerle

58 — Almanya'da yabancı işçi olarak kolaylıkla terfi edebileceğine inanıyor musunuz?

A) a - İnanıyorum
b - İnanmıyorum

B) b - İnanmıyor ise, neden?

59 — Şimdiye kadar ücretiniz arttı mı? Terfi ettiniz mi?

a - Ücretim arttı
b - Terfi ettim
c - Hiç biri olmadı

60 — Seçme imkânına sahip olsanız, hangi tip işi en severek yapardınız?

a - Bir parça üzerinde başından sonuna kadar çalışmak
b - Akan şeritte çalışmak
c - Otel veya lokantada hizmet görmek
d - Küçük bir imalâhanede çalışmak
e - Başka (Belirtiniz)

61 — Direkt olarak bağlı bulunduğunuz âmiri nasıl buluyorsunuz?

a - Hak yemez
b - Bilgili
c - İltimasçı
d - Sert
e - İşçileri korur
f - Başka (Belirtiniz)

62 — Sizce hangi nezaretçi en iyisidir?

a - Sık sık kontrol eden
b - Günde bir defa esaslı kontrol yapan
c - İşçilerle fazla konuşmayan
d - İşçilerle konuşan

63 — Aldığınız ücret nasıl ödeniyor?

a - Aylık
b - Haftalık
c - 15 günlük

64 — Halen ayda elinize kaç DM geçmektedir? (Mülâkatçı dikkat)

a - 200 - 300 DM
b - 301 - 450 »
c - 451 - 600 »
d - 601 - 700 »
e - 701 den fazla

65 — İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile imzaladığınız iş akti uygulanıyor mu?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «Hayır» ise, hangi bakımlardan uygulanmıyor?

66 — İş aktinin kontrolünü ve şikâyetleri karşılama ve değerlendirme görevini kim yapıyor?

a - İdare
b - Mahallî sendika
c - Mütercim
d - Türk - Danış
e - Türk işçi dernekleri
f - Başka (Belirtiniz)

67 — İş akdine göre size verilen lojman nasıldır?

a - Konforlu
b - Havadar
c - Güneşli
d - Temiz
e - Soğuk

f - Pis
g - Bakımsız
h - Havasdz
k - Karanlık

68 — Bu lojmanlarda neler vardır?
a - Mutfak
b - Banyo, duş yeri
c - Tuvalet
d - Oturma salonu
e - Başka (Belirtiniz)
f - Hepsi

69 — Yatakhanelerde kaç kişi bir arada yatıyor:
a - Bir kişi
b - 2 - 3 kişi
c - 4 - 6 kişi
d - 7 - 10 kişi

70 — İş kazalarına karşı korunma tertibatı yeterli ve anlaşılır mı?
a - Evet
b - Hayır

71 — İş kazası geçirdiniz mi?
A) a - Evet
b - Hayır
B) «Evet» ise, nasıl bir kaza

72 — İdarenin çalışmalarınızı tam anlamı ile takdir ettiğine dair güveniniz var mı?
a - Vardır
b - Yoktur

73 — Almakta olduğunuz ücret sizi tatmin ediyor mu?
a - Ediyor
b - Etmiyor

74 — Fabrika idaresi çalışmalarınızı ücret dışı bir şekilde takdir ediyor mu?
A) a - Ediyor
b - Etmiyor

B) «Evet» ise, şu imkânlardan hangilerini sağlıyor?
a - Prim
b - Yemek
c - Yıkanma yerleri
d - Dinlenme imkânları
e - Spor yerleri
f - Lojman
g - Özel hastalık sigortası
h - Memlekete paralı tatil seyahati

75 — Tanışma fırsatını bulduğunuz ölçüde aşağıdaki milletlere mensup yangi yabancı işçilerle en çok anlaşabiliyorsunuz?
a - Alman
b - İtalyan

c - İspanyol
d - Yunanlı
e - Yugoslav
f - Başka (Belirtiniz)

76 — Bir Alman sendikasına girdiniz mi?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «b» ise, neden?
a - Sendika nedir bilmiyorum
b - İhtiyaç duymadım
c - Dil bilmiyorum ki faydam olsun
d - Başka (elirtiniz)

77 — Alman işçileri işletmenin yönetim kuruluna da üye seçiliyorlar. Bu usulü beğeniyor musunuz?

a - Evet
b - Hayır
c - Bu usul hakkında fikrim yoktur

78 — Türkiye'de uygulanmasını arzu edermisiniz?

a - Türkiye'de uygulanmasını arzu ediyorum
b - Türkiye'de uygulanmasını arzu etmiyorum
c - Bir fikrim yoktur

79 — Serbest zamanımızda gazete okuyur musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «a» ise hangi gazeteleri okuyorsunuz?
c - Ara sıra
a - Almanya'da çıkan «Anadolu»
b - Türkiye'den gelen gazeteler :

Hürriyet
Cumhuriyet
Vatan
Yeni Sabah
Milliyet
Başka (Belirtiniz)

c - Alman gazetelerini

80 — Radyo dinliyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «Evet» ise, hangi istasyonları :

81 — Radyo dinlediğiniz istasyonları hangi dilde dinliyorsunuz?

a - Türkçe
b - Almanca
c - Türkçe ve Almanca
d - Başka (Belirtiniz)

82 — Televizyon seyrediyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «Evet» ise, nerede ?

a - Meyhanede
b - Fabrika kantininde
c - Arkadaş evinde
d - Kendi evimde

Radyoda hangi programları en fazla izliyorsunuz?

a - Haberler
b - Türküler
c - Memleket haberleri
d - Özel program
e - Başka (Belirtiniz)

Televizyonda hangi programları en fazla izliyorsunuz?

a - Haberler
b - Müzikli danslı program
c - Dünyada olup bitenler
d - Çocuk saati
e - Reklâmlar

İşçilere has broşür, el kitabı okur musunuz?

a - Evet
b - Hayır

Bir sıkıntınız olduğu zaman kime ilk olarak başvurmağı düşünürsünüz?

a - En tecrübeli iş arkadaşınıza
b - Fabrika idaresine
c - Türk - Danışa
d - Türk Konsolosluğuna
e - Komşularınıza
f - Almanya'ya yerleşmiş bir Türke
g - İşverenin tuttuğu mütercime

Son altı ay içinde kimleri ziyaret ettiniz?

a - Tanıdığınız Türk ile veya arkadaşları
b - Tanıdığınız Alman aile veya arkadaşları
c - Tanıdığınız başka milletlere mensup aile veya arkadaşları

Bu ziyaret ettiğiniz kimseleri şimdiye kadar kaç defa ziyaret ettiniz?

a - Haftada bir
b - Ayda bir
c - Çok seyrek
d - Her gün

Bulunduğunuz yerde bir caminin bulunmaması sizce önemli bir eksiklik midir?

a - Çok önemli bir eksiklik
b - Önemli bir eksiklik
c - Şart değil
d - İnsan her yerde ibadet edebilir

Almanya'daki hızlı çalışma temposuna rağmen Ramazanda oruç tutabildiniz mi?

a - Bütün Ramazan boyunca
b - Ara sıra

c - İlk ve son gün
d - Oruç ile modern çalışma hayatı bağdaşmıyor

91 — Almanya'daki aile hayatını Türkiye'den çok farklı buluyor musunuz?

A) a - Çok farklı
b - Az farklı
c - Benzer

B) «a» ise, Ne bakımdan :

92 — Nerede yemek yiyorsunuz?

a - Fabrika kantininde
b - Fabrika mutfağında bir Türk tarafından pişirilen özel yemekten
- Arkadaşlarla birlikte kaldığım yerde mutfakta pişirilen müşterek yemekten
d - Türklerin devam ettiği lokantada
e - Başka yerde

93 — Domuz eti yiyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «b» ise, Neden?
a - Dinimize aykırı
b - Günah
c - İğreniyorum
d - Hâla alışamadım

94 — Domuz eti yememek için sıkıntıya katlanıyor musunuz?

a - Çok sıkıntıya
b - Biraz sıkıntıya
c - Hiç

95 — Alman aile kadınlarının evlerine ve çocuklarına bağlı ve düşkün oldukları söylenir. Bu sizce doğru mudur?

A) a - Doğru
b - Doğru değil

B) «b» ise, neden?

96 — Kız ve erkeklerin serbestçe arkadaşlık edip eğlenmeleri onların

a - Dindar olmalarına
b - Ahlâklı olmalarına engel değildir sözüne katılır mısınız?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «b» ise, neden?

97 — Almanca dilini öğrenmek için ne yapıyorsunuz?

a - Kurslara devam ediyorum
b - Komşu veya arkadaşlardan öğrenmeğe çalışıyorum
c - Hiç bir şey yapmıyorum
d - Parasız kurs açılsa devam ederdim
e - İlerde öğrenmeği düşünüyorum
f - Cevap vermedi

98 — **Serbest zamanlarınızda en fazla severek neler yapıyorsunuz?**

a - Türklerin devam ettiği kahveye gitmek
b - Sinema
c - Gezmek
d - Kumar oynamak
e - Dans etmek
f - Yüzmek, top oynamak ves. gibi spor
g - Başka (Belirtiniz)
h - Hiç bir şey yapmıyorum

99 — **Alman veya başka milletlere mensup karşı cinsten biri ile çok samimi bir arkadaşlık ediyor musunuz?**

A) a - Evet
b - Hayır

B) «b» ise, neden
a - Çekindiğim için
b - Onları beğenmediğim için
c - Onlar beni beğenmediği için
d - Dil bilmediğim için
e - Cevap vermedi

C) «a» ise : Bu arkadaşlık sonucunda çocuğunuz oldu mu?
a - Evet
b - Hayır
c - Cevap vermedi

100 — **Türkten başkası ile evlenmeyi düşünüyor musunuz?**

a - Evet
b - Hayır

101 — **Bir yabancı ile sözlü veya nişanlı mısınız?**

a - Evet
b - Hayır
c - Cevap vermedi

102 — **Yıllık izninizi nasıl geçiriyorsunuz?**

a - Türkiye'ye gidiyorum
b - Almanya'da kalıyorum
c - Başka yere gidiyorum
d - Çalıştığım yerde geçiriyorum
e - Cevap vermedi

103 — **(Evli olanlar için)**

Eşiniz yanınız mıdır?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «b» ise, eşinizi ve varsa çocuklarınızı Almanya'ya getirtmek istiyor musunuz?
a - Durumun müsait olursa
b - Ne pahasına olursa olsun
c - Türkiye'de kalsınlar

C) «a» ise, Eşiniz çalışıyor mu?
a - Evet
b - Hayır

104 — Eşinize ve çocuklarınıza muntazam para gönderiyor musunuz?

a - Evet
b - Hayır

105 — Ortalama olarak şahsen ayda sarfettiğiniz para nasıl bir dağılım gösteriyor?

A) İkamet için:
a - 40 - 50 DM
b - 50 - 70 DM
c - Daha fazla

B) Yiyecek için:
a - 100 - 125 DM
b - 125 - 150 DM
c - Daha fazla

C) Diğer masraflar için:
a - 50 - 75 DM
b - 75 - 100 DM
c - Daha fazla

106 — Türk Hükümetinin işçilere Almanya'da tanıdığı asgari geçim miktarı nasıldır?

A) a - Fazladır
b - Değildir
c - Bilmiyorum

B) «a» ise, ne kadar olmalıdır?
a - 200 DM
b - 250 »
c - 300 »
d - Daha fazla

107 — Ailenize hangi yoldan para gönderiyorsunuz?

a - Banka
b - Posta
c - Elden
d - Biriktirip kendim götüreceğim
e - Göndermiyorum

108 — Almanya'da paralarınızı tasarruf ediyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «a» ise, nerede muhafaza ediyorsunuz?
a - Bankaya yatırıyorum
b - Cebimde taşıyorum
c - İşyerinde depozito ediyorum

109 — Memlekete resmî kurdan döviz göndermek şartile çok ucuza bir ev sahibi olmanız imkânı verildiği takdirde, bundan faylanmak ister misiniz?

a - Evet
b - Hayır
c - Düşüneyim

110 — En fazla satın almayı arzu ettiğiniz eşya bunlardan hangisidir?

a - Buzdolabı
b - Fırınlı gazocağı
c - Radyo pikap
d - Otomobil
e - Çamaşır makinası
f - Başka (Belirtiniz)

111 — Memlekete döndüğünüz zaman meslek veya sanatızla ilgili ne gibi âlet, makine götürmek niyetindesiniz?

112 — Almayı düşündüğünüz eşyaları nereden alırsınız?

a - Tanıdığım Türkçe bilen mutavassıttan
b - Sabit fiyatlı büyük mağazadan
c - Beğendiğim bir mağazadan

113 — Türk Konsolosluğu işçilerin meseleleri ile yeterli ölçüde ilgileniyor mu?

a - Çok yakından
b - Bazı işlerde
c - Çok güçlük çıkarmaktadır
d - Tamamen yetersizdir
e - Konsolosluk uzak olduğu için gidip gelmek çok zordur
f - Başka (Belirtiniz)

114 — Konsolosluğa işiniz düştüğü zaman size nasıl muamele edildi?

a - Nezaketle
b - Kayıtsız
c - Bize değer vermiyorlar
d - Kaba davrandılar
e - İşimi vaktinde görmediler

115 — İş aktiniz bittiğinde Almanya'da daha fazla kalmak için bir uzatma talebinde bulunmağı düşünüyor musunuz?

A) a - Evet
b - Hayır
c - Daha karar vermedim

B) «a» ise, neden?

C) «b» ise, neden?

116 — Yuva kurarsanız kaç çocuk istersiniz?

a - Bir
b - İki
c - Üç
d - Dört
e - Daha fazla

117 — Hükümet ailelerin istedikleri zaman ve istedikleri sayıda çocuk yapmalarını sağlıyacak bilgileri ve vasıtaları sağlamalı mıdır?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «a» ise, siz bunlardan faydalanmak ister misini
a - Evet
b - Hayır
c - Daha karar vermedim

118 — Erkek çocuklarınızın nasıl bir tahsil yapmasını istiyorsunuz?

a - İlkokul
b - Ortaokul
c - Teknik
d - Üniversite

119 — Kız çocuklarınızın nasıl bir tahsil yapmasını istiyorsunuz?

a - İlkokul
b - Ortaokul
c - Teknik
d - Üniversite

120 — Almanya'ya gelmeden önce en çok neyi elde etmeyi tasarlıyordunuz?

121 — Almanya'ya geldikten sonra bu umduğunuzu bulabildiniz mi?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «a» ise nasıl?

C) «b» ise, neden?

122 — Almanya'daki Türk işçi derneklerinin birine üye misiniz?

A) a - Evet
b - Hayır

B) «a» ise, dernekten en çok ne beklersiniz?

C) «b» ise, neden?
a - Bulunduğum yerde böyle bir dernek yok
b - Gitmek isterdim, fakat oturduğum yer uzak
c - Merkeze gidip gelmek pahalıya mal oluyor
d - Başka (Belirtiniz)

123 — Memlekete döndüğünüz zaman ne yapmağı düşünüyorsunuz?

124 — Memlekete dönünce iş bulabileceğinizi umuyor musunuz?

a - Kolaylıkla
b - Fazla kolay olmıyacak
c - Güçlükle
d - Uzun zaman bekliyeceğim
e - Bana yardım edecek tanıdığım var
f - Henüz düşünmedim

125 — Memleketin en çok neyini özlediniz?

TABLOLAR

Tablo		Sahife
1 —	Örneklemeye giren bölge ve işçilerin sayısı	19
2 —	Örneklemeye giren firmaların sektörlere göre dağılımı	20
3 —	Örneklemeye giren firmalar ve çalıştırdıkları işçi sayısı	21
4 —	Berlin dışında Batı Almanya'da istihdam edilen yabancı işçi	24
5 —	Berlin dışında Batı Almanya'da çalışan Türk, İtalyan, İspanyol, ve Yunanlı işçileri	25
6 —	Batı Almanya'da istihdam edilen her 100 yabancı işçinin taabiyetine göre dağılım tablosu	25
7 —	Türk kadın işçilerinin yıllık artışı	26
8 —	Türk işçilerinin yurddaki bölgelere göre dağılımı	26
9 —	Almanya'da çalışan Türk işçilerinin dağılımı	27
10 —	Sektör esasına göre 1.000 kişiye isabet eden yabancı işçi oranı	27
11 —	Ana sektörlere göre yabancı işçilerin Almanya'daki dağılımı	28
12 —	Sektörlere göre Türk işçilerinin dağılımı	28
13 —	1.000 istihdam edilen işçi başına düşen yabancı işçi sayısı	29
14 —	Eyalet ve sektörlere göre istihdam edilen Türk işçileri	31
15 —	Anketin uygulandığı şehir nüfuslarının mukayeseli dağılımı	29, 30
16 —	Meslek oranına göre Almanya'ya giden Türk işçilerinin dağılımı (1962 - 1963)	32, 33
17 —	İstihdam süresine göre Türk işçilerinin durumu	34
18 —	Almanya dışındaki ülkelerde Alman irtibat bürolarının personel sayısı	40
19 —	Yabancı işçilerin yerleştirilmesinde Alman komisyonların rolü	40
20 —	Sıhhî sebeplerden ötürü reddedilen işçi aday oranı	41
21 —	Dinlenme merkezleri	43
22 —	Erkek kadın işçilerinin artış indeksi	46
23 —	Almanya'daki işçilerin doğum yerleri ile daimî ikamet yerleri arasındaki ilinti (İl olarak)	49
24 —	Almanya'ya giden işçilerin şehir ve köy nüfusuna göre daimî ikamet yerlerinin dağılımı	50
25 —	İşçilerin menşeine göre dağılımı	51
26 —	İşçilerin Almanya'ya gitmeden önce daimî ikamet yerleri ve giderken bulundukları şehirler	51
27 —	Türk işçilerin Almanya'da yerleştikleri bölge ve alt bölgeler.....	52
28 —	Almanya'da birden fazla yerde çalışmış olan işçiler	52

Tablo		Sahife
29 —	Daha önce Almanya'da başka yerde çalışmış olanların cinsiyet, menşei ve bölge esasına göre dağılımı	53
30 —	Örneklemeye giren Türk işçilerinin bağlı bulundukları çalışma müdürlüklerine göre dağılımı	53, 54
31 —	Alman şehirlerinin nüfusuna göre işçilerin dağılımı	54
32 —	Almanya'ya gitme fikrinin kaynağı	55
33 —	Almanya'ya müracaat tarihi ile gitme tarihi arasındaki zaman süresi	57
34 —	Mukavelelerin imzalanmasından sonra trene bininceye kadar geçen zaman	58
35 —	Türk işçisinin yaş grupları	59
36 —	İşçilerin eğitim durumu	61
37 —	Kadın erkek ayırımına göre eğitim durumu	61
38 —	Türk işçilerin Türkçe'den başka bildikleri yabancı	62
39 —	Dil bilgisi ve eğitim durumu	63
40 —	Dil bilgisi ve kadın erkek ayırımı	64
41 —	İşçilerin medenî durumu	64
42 —	İşçilerin çocuk sayısı	65
43 —	Türkiye'de bakmakla mükellef oldukları aile fertleri sayısı	66
44 —	Almanya'da eşi ile birlikte oturanlar	66
45 —	Türkiye'den Almanya'ya gelenlerin Almanya'ya geliş tarihlerine göre dağılımı	67
46 —	Almanya'ya gelen işçilerin çalışma durumu	67
47 —	Yabancı işçilerin askerlik durumu	68
48 —	İşçilerin baba meslek durumu ile Türkiye'deki son meslek durumları	70
49 —	İşçilerin Türkiye'deki son meslek durumu ile Almanya'daki meslek durumları	71
50 —	Türk işçilerinin Almanya'da yapmış oldukları iş nevine göre dağılım	72, 73
51 —	Almanya'ya kalifiye işçi gönderen bellibaşlı ülkeler	73
52 —	Kadın erkek işçilerin Almanya'daki meslekleri	73
53 —	İşçilerin yaşı ve Almanya'daki meslekleri	74
54 —	Sektörlerde kadın erkek dağılımı	75, 76
55 —	İşçilerin öğrenim ve Almanya'daki meslek durumları	76
56 —	İşçilerin çıraklık durumları	77
57 —	İşçilerin çırak olarak Türkiye'de çalıştıkları sektörler	77
58 —	Türkiye'de kurs görmüş işçilerin dağılımı	78
59 —	İşçilerin görmüş oldukları kurs çeşitleri ve ilgili müesseseler	78
60 —	Seçme imkânına sahip olsalar işçilerin tercih edecekleri iş nevi	80
61 —	İşçilerin aylık net gelir dağılımı	82
62 —	Gelir ve cins	84

Tablo		Sahife
63 —	İşçilerimizin barınma, yiyecek vesair masraflar için harcadıkları yaklaşık aylık giderlerin dağılımı	85
64 —	Gelir ve kadın erkek ayırımı	86
65 —	Gelir ve sektörler	87
66 —	Gelir ve eğitim	88
67 —	Dil ve gelir	89
68 —	Ücretlerin ödenme şekli	90
69 —	Ailelerine para gönderenler	91
70 —	Kadın erkek ayırımına göre ailelerine para gönderme	92
71 —	Ailelerine para yollama usulü	92
72 —	Almanya'da para biriktirenler	94
73 —	Parayı nerede muhafaza ettikleri	95
74 —	Cins ve sektöre göre para tasarruf edenler	95
75 —	İşçilerin tasarruf eğilimleri ve Türkiye'deki son meslek durumları	96
76 —	Resmî kurdan havale karşılığında mesken kredisinden faydalanma isteği	96
77 —	Asgari geçim miktarı hakkındaki kanaatler	98
78 —	İstenilen asgari geçim haddi	98
79 —	En fazla satın almak istenen eşya	99
80 —	Satın almak istedikleri meslekî malzeme	99, 100
81 —	Almak istedikleri meslekî malzemenin türleri	101
82 —	Satın almak istedikleri eşyayı nereden almak istedikleri	101
83 —	İşçilerin oturdukları mesken nevi	103
84 —	İşçi lojmanların donatım şekilleri	104
85 —	Yatak odalarında birlikte oturan şahısların dağılımı	105
86 —	İşçilere göre lojmanların sağladığı rahatlık derecesi	107
87 —	İşçilerin nerede yemek yedikleri	108
88 —	İşyerine hangi vasıta ile gittikleri	109
89 —	İşyerlerine ne kadar süre ile vardıkları	109
90 —	İşçiye mahsus taşıt vasıtası olan fabrika	109
91 —	Fabrikanın taşıt vasıtasından faydalanma durumu	110
92 —	Çalışma yerinin büyüklüğü	112
93 —	İşyerinin sevimlilik derecesi	112
94 —	İşyerini sevimsiz buların nedenleri	113
95 —	Yapılan işin gerektirdiği nitelikler	113, 114
96 —	İşte kullanılan âlet ve makina	114
97 —	Kullanılan âletlerin sayısı ve işçilerin Türkiye'deki son meslek durumları	115
98 —	İşin en güç öğrenilen tarafı	116
99 —	İşin öğrenilme süresi	116
100 —	İşin öğrenilmesinden sonra sıkıcı taraflar	117

Tablo		Sahife
101 —	İşletmedeki çalışma hızına uyma derecesi	117
102 —	Yaptığı işin kiminle yaptığı	118
103 —	Maiyetinde insan çalıştırma	119
104 —	İşçilerin çalıştırdığı kişilerin sayısı	119
105 —	Çalışırken oturma durumu	119
106 —	Kadın erkek ayırımına göre oturma serbestisi ve yasağı	120
107 —	Çalışma şartlarından duyulan memnunluk	120
108 —	Bölge esasına göre duyulan memnunluk	121
109 —	Firmada çalışan Türk işçi sayısı ve memnunluk derecesi	122
110 —	Öğrenim derecesi ve çalışmadan duyulan memnunluk	123
111 —	Sektörler ve memnunluk derecesi	124
112 —	Alınan ücretten duyulan tatmin	125
113 —	Cinsiyet ve eğitim durumuna göre ücretlerden duyulan memnunluk	125
114 —	Sektöre göre ücretten duyulan memnunluk	127
115 —	İdarenin işçinin çalışmasını takdir derecesi	128
116 —	İş esnasındaki aksaklık halinde arkadaşına yardım imkânı	129
117 —	Bu yardıma kimin katıldığı	129
118 —	Sektör esasına göre işte yardım etme imkânı	129
119 —	Kadın erkek ayırımına göre yardım etme durumu	130
120 —	Beraber çalıştığı arkadaşlarla iyi kaynaşmış bir grup olup olmadığı	130
121 —	Erek kadın ayırımı ve kaynaşmış bir grup olma durumu	131
122 —	Arkadaşlarla kaynaşma hali ve ücretler	131
123 —	Birlikte çalıştığı kimselerle nerede görüştüğü	132
124 —	Kadın erkek ayırımına göre arkadaşlık şekilleri	132
125 —	Eğitim durumuna göre işçilerin arkadaşlık şekilleri	133
126 —	Nerede görüştükleri	133
127 —	Kimlerle en isteyerek birliğte çalıştığı	134
128 —	Cins ve eğitim durumuna göre kimlerle en isteyerek birlikte çalıştığı	134, 135
129 —	En çok anlaştıkları yabancı işçi	136
130 —	Erkek kadın ayırımına göre en çok hangi yabancı işçi ile anlaştıkları	136
131 —	Eğitim durumuna göre en çok anlaştıkları yabancı ile dostluk kurma	137
132 —	İşçilerin âmirleri hakkındaki kanaatleri	138
133 —	Kadın erkek işçilerin direkt âmirleri hakkındaki knaatleri	139
134 —	Haberleşme ile ilgili olarak nezaretçiden beklediklrei	140
135 —	Kadın erkek ayırımına göre işçinin nezaretçiden bekledikleri	140
136 —	Türkiye'deki son meslek esasına göre nezaretçiden beklenilenler	141
137 —	Çalışma sözleşmelerinin yazılmış olduğu diller	141

Tablo		Sahife
138 —	Çalışma sözleşmesi hakkındaki kanaatler	142
139 —	Sözleşmenin yemek, mesken ve ücretle ilgili uygulanışı	143
140 —	Sözleşmenin iş nevi, işe son verme, izin ve tatillerle ilgili uygulanışı	143
141 —	Sözleşmenin kontrol ve değerlendirme görevinin nasıl yürütüldüğü	144
142 —	Sıkıntı zamanında başvurulan şahıs ve yerler	145
143 —	İş kazası geçirenler	146
144 —	Cinsiyet ve sektör esasına göre iş kazaları	147
145 —	İş kazaları nevileri	148
146 —	Türkiye'deki son meslek durumu ve iş kazaları	148, 149
147 —	İş kazalarına karşı tertibatın yeterli ve anlaşılır olması	149
148 —	Almanya'da birden fazla yerde çalışma durumu	150
149 —	İş değiştirme sebepleri	151
150 —	Almanya'da yabancı işçinin terfi şeması	151
151 —	İlerlemeye neden inanmadıkları	152
152 —	Fabrika idaresinin çalışmalarının ücret dışı takdir şekli	153
153 —	Ücret dışı sağlanan kolaylıklar	153
154 —	Hizmet içi eğitimi	154
155 —	Türk işçisinin hizmet içi eğitimden faydalanma durumu	154
156 —	Terfi etmek için hizmet içi eğitim	155
157 —	Almanya'da kazanılan yeni tecrübe ve bilgiler	155
158 —	Kadın erkek ayrımına göre bilgi edinme	156
159 —	Öğrenme ve bilgi edinme	156
160 —	Sektör ve bilgi edinme	157
161 —	İşçilerin Türkiye'deki son mesleklerine göre bilgi edinme	158
162 —	Alman sendikasına katılma	159
163 —	Öğrenim ve sendikaya girme	159, 160
164 —	Sektör esasına göre sendikaya girme durumu	160
165 —	Alman sendikasına girmeme sebepleri	161
166 —	İşletmenin yönetim kurulu hakkındaki kanaatlar	162
167 —	Türk Konsolosluğunun işçi meseleleri ile ilgisi	164
168 —	Konsolosluğa işi düşenin gördüğü muamele	164
169 —	Bölgelere göre konsoloslukta görülen ilgi	165
170 —	Almanya'daki Türk işçi derneklerine üyelik	167
171 —	Üye olmamanın sebepleri	167
172 —	Üye olanların işçi derneklerinden bekledikleri	168
173 —	İşçilerin serbest zaman faaliyetlerinin dağılımı	170
174 —	Eğlendirici ve dinlendirici faaliyetlerin dağılımı	172
175 —	Gelir ve serbest zaman faaliyeti	173
176 —	Almanca dilini nasıl öğrendikleri	174
177 —	Kadın erkek ayırımı ve Almanca öğrenme	174

Tablo		Sahife
178 —	Alman ailelerini ziyaret	175
179 —	Son altı ayda ziyaret ettikleri	175
180 —	İşçilerin meslekî materyel (Broşür v. s.) faydalanma derecesi	176
181 —	Gazete okuma dağılışı	177
182 —	Gazete okuma ve daimî ikamet yeri	177
183 —	Gazete okuma ve yaş grupları	178
184 —	Kütle haberleşme vasıtalarından faydalanma	178
185 —	Televizyonu nerede seyrettiği	179
186 —	Yıllık izni geçirme tarzı	180
187 —	Dinlenen radyo istasyonları	182
188 —	Radyo yayınlarını hangi dilde izledikleri	183
189 —	Radyoda en fazla izlenen program	184
190 —	Radyoda en çok dinlenen program ve yaş grupları	185, 196
191 —	Radyoda en çok dinlenen program ve eğitim durumu	186, 187
192 —	Televizyonda izlenen program	187
193 —	Okunan gazeteler	188
194 —	Türkçe gazete okuyanların günde okudukları gazete miktarı	188
195 —	Almanya'daki Türk işçileri tarafından okunan Türkçe gazetelerin sayısı	189
196 —	Karşı cinse mensup olanlarla arkadaşlık etme	192
197 —	Karşı cinsle arkadaşlık etme ve yaş dağılımı	193
198 —	Karşı cinsle arkadaşlık etme ve eğitim durumu	193, 194
199 —	Şehir, köy durumuna göre karşı cinsle arkadaşlık etme	194, 195
200 —	Karşı cinsle arkadaşlık etmeme sebepleri	195
201 —	Türkten başkası ile evlenmeyi düşünme	195
202 —	Bonn ve Frankfurt Konsolosluklarında kıyılan nikâhlar	196
203 —	Kız erkek arkadaşlığı hakkındaki görüşler	197
204 —	Kız erkek arkadaşlığı kabul etmeyenlerin oranı	197
205 —	Kız erkek arkadaşlığı ahlâki ve dinî kurallarla bağdaştırma derecesi	198
206 —	Doğdukları bölgelere göre kız erkek arkadaşlığının ahlâk ve dinle bağdaşma derecesi	199
207 —	Almanya'daki aile hayatının Türkiye ile kıyaslanması	200
208 —	Alman aile hayatını farklı kılan sebepler	200, 201
209 —	Alman aile hayatı hakkındaki kanaatlar ve değer yargıları	201
210 —	Kadın erkek ayırımına göre Alman ailesi hakkındaki kanaatlar	202
211 —	Köy, şehir esasına göre Alman ailesi hakkındaki kanaatlar	203
212 —	Alman aile kadınlarının ailevî bağlılıkları hakkındaki kanaatlar	204
213 —	Alman aile kadınlarının yuva ve çocuklarına bağlı olmalarını kabul etmeyenlerin nedenleri	204
214 —	Caminin eksikliğini duyma şiddeti	206

Tablo		Sahife
215 —	Şehir, köyde oturmaya göre camiye karşı duyulan özlem	206
216 —	Ramazanda oruç tutma	207
217 —	Domuz eti yeme ile ilgili davranış	207
218 —	Domuz eti yememe sebepleri	208
219 —	Domuz eti yememe yüzünden duyulan sıkıntı	208
220 —	Kadın erkek ayırımına göre domuz eti yemek	209
221 —	Camiye karşı duyulan ihtiyaç ve domuz eti yeme	209
222 —	İşçilerin Almanya'ya gitmeden önce gerçekleştirmek istedikleri amaçlar	212
223 —	Almanya'ya geldikten sonra umduklarını bulanların dağılımı	212
224 —	Umduklarını bulanların memnunluk sebepleri	213
225 —	Umduklarını bulamayanların nedenleri	213
226 —	Kadın erkek ayrımına göre ümitlerin gerçekleşme dağılımı	213
227 —	Sektör esasına göre ümitlerin gerçekleşme derecesi	214
228 —	Hayatta yapmak istedikleri en önemli üç şey	215
229 —	Hayatta yapmak istedikleri şeylerden gerçekleşmiş olanlar	216
230 —	Gerçekleşmiş dileklerin nevi	216
231 —	İstenilen çocuk sayısı	216
232 —	Kadın erkek ayırımına göre istenilen çocuk sayısı	217
233 —	Hükümetin aile plânlaması ile ilgili bilgi verme görevi	217
234 —	Aile plânlamasından faydalanmak isteyenler	218
235 —	İşçilerin çocuklarına vermek istedikleri tahsil	218
236 —	Almanya'da ve Ereğli'de istenilen öğrenim	219
237 —	İş âkidleri bittiğinde Almanya'da kalmak için talepte bulunacaklar	220
238 —	Kalmak isteyenlerin gösterdikleri gerekçeler	220
239 —	Kalmak isteyenlerin gösterdikleri sebepler	221
240 —	Memlekete dönüş halinde iş bulma kolaylığı	222
241 —	Memlekete döndükten sonra yapmak istedikleri işler	223
242 —	Memleketin en çok özlenen hususları	224

		Sahife
Grafik 1	Almanya'daki işçilerin kadın erkek ayrımına göre artış endeksi ...	48
Grafik 2	Kadın erkek işçilerin tahsil dağılımı	60
Grafik 3	Kadın ve erkek işçilerin gelir dağılımı	83
Harita	Taramanın uygulandığı eyalet ve şehirler	

İNDEKS

— A —

Abadan, Nermin, 171, 172.

Acculturation, 14, 15, 18, 229.

Açık mülâkat, 18, 21.

Ağralı, Sedat, 82.

Aich, Prodosch, 58, 196.

Aile, 106, 135, 205, 229.
- — büyüklüğü, 65, T-43
- — kurma 215, 216
- — müessesesi, 175.
- — lerin birlikte istihdamı, 66, 103, 228.
- — vi bakım mükellefiyeti, 12, 65, 67, 91, 92, 94, 238.
- — plânlaması 217, 218.
- — yi ziyaret, 179.

büyük aile, 199.
modern aile, 199.
nükleer aile, 199, 200, 217.
Türk 217, 218.

Akdeniz memleketleri, 172.
- — uygarlığı, 136.

Akort anlaşma, 142, 227.

ferdi akort anlaşma, 227.
toplu akort anlaşma, 227.
- — çalışma, 90, 142, 143.

Alman
- — Anayasası, 183.
- — ailesi, 191, 200.
- — Çalışma Bakanlığı 146.
- — Demir Yolları İdaresi (DBB), 205.
- — gazeteleri, 189.
- — İş ve İşçi Bulma Kurumu, 38, 39, 40, 196.
- — işçisi, 119, 161, 162, 210, 228.
- — kadınları ile evlenme, 205.
- — sendikası, 161, 166, 228.
- — Sendikalar Birliği (DGB), 43, 44, 107, 205.

Almanca, 64, 89, T-67, 144, 189, 231.
- — öğrenmek isteği, 171, 173, T-177, 189.

Almanya'daki İşçi İrtibat Bürosu, 37, 38, 40, 56, 57, 58, 141.
— Türk işçileri, 19, 55, 81, 103, 105, 111, 120, 128, 135, 161, 169, 183, 192, 204, 227, 229, 231.
— Türk İşçi Dernekleri Federasyonu, 167.
— yabancı işçiler, 41, 205.
Almanya'ya gitmek fikri, 55.
Âmir, 138, T-132, 139, T-133, 162, 229.
Âmme idaresi, 10, 15, 224, 231.
Anadolu, 188.
Güney Anadolu, T-8.
Kuzey Anadolu, T-8.
Orta Anadolu, T-8.
Doğu Anadolu 210.
Anavatana bağlılık, 189, 222, 229, 230.
Ankara, T-8, 195, 203, 207, 227.
Anket, 18, 19, 21, 22, 184, 215.
Anonimlik, 80, 122.
Araştırma,
ana araştırma, 17.
amprik araştırma, 8, 184.
Arbeiterwohlfahrt, 42, 44, 45, 166.
Asgari geçim haddi, 97, T-77.
Aslî grupları, 106, 134.
Askerlik işlemleri, 163.
Atelye büyüklüğü, T-92.
Avrupa Konseyi, 94.
Avusturya, 24.
Aylık gelir, (Net), 83, G-3, 90.
— — (Ortalama), 82, G-3.
— gider (Net), 84.
— — (Ortalama), 21, 85.
— tasarruf, 86, 231.
Az gelişmiş ülke, 12, 162.

— B —

Baden - Wurtenberg, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 161, 165.
Bağdaşmış çalışma ekibi, 117, 118.
Bankaya para yatırma, 94, 95.
Basılı materyel, 176.
Basın, T-32.
tarafsız basın, 189.
Başlangıç sermayesi, 100.
Batı Anadolu, T-8.
Bedelsiz ithalât permisi, 98.
Bekâr kadınlar, 65, T-41, 199.
— erkekler, 65, T-41, 199.
Belçika, 9, 106.
Berlin, 66, 102, 121, 129, 163, 205.

Beşeri münasebetler, 139.
«Beyaz yakalı» faaliyetler, 71, 79.
de Bie, 205.
Bilateral anlaşma, 17, 18, 35, 94, 150, 228, 233.
Birahane, 134, T-174.
Birlikte karar verme hakkı, 162.
— yaşama (co-existence), 137.
Birmanya, 12.
Bizim Radyo, 182.
Bonn Büyükelçiliği, 163, 196 T-202.
Boşanmış işçi, T-41.
Bölge: I., 19.
— II., 19, 20.
— III., 19.
Bremen, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 66, 102, 122, 167.
Budapeşte Radyosu, 182, 183.
Bulgaristanlı Türkler, 51.
Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, 17, 36, 38.
Bürokratizm, 15.
Bütünleşme, 131.
Büyük aile, 199.

— C —

Cahil, T-36, 63, 77, 79, 88.
Cami, 205, 206, 207, 209, 210.
Caplow, Theodor, 69, 71, 75, 225.
Chapin, Stuart, 212.
Cezayir, 12.
Chevalier Louis, 12.
Cinsel hastalıklar, 104.
Clemens, René, 106.
Cumhuriyet Gazetesi, T-195, 189.

— Ç —

Çalışma ateşelikleri, 164, 223, 230.
— Bakanlığı, 141, 146, 151, 224, 231.
— izinleri, 33.
— kartı, 37.
— müdürlükleri, 19, 20, 22, 146, 164.
— sözleşmesi, 58, 103, 141, 148, 150, T-138. 227.
— şartı, 176.
— şekli, T-104, T-105.
akort çalışma, 90, 142, 143.
Çıraklık, 13, 77, T-56. 228.
Çiftçi sektörü, 70.
Çin, 12, 13.

Çocuk paraları, 18, 82, 189, 192, 227.
— sayısı 216, 217.

— D —

Danckworth, Dieter, 15, 135.
Dans, 171, T-174, 193.
Dayanışma, 132, 134.
Değer, 21, 222.
— yargısı, 132, 190, 205, 211, 219, 222, 229, 230.
— geleneksel değerler, 135, 203.
Demirperde gerisi radyoları, 182, 185, 226.
Deutsche welle, 183.
Devlet Plânlama Teşkilâtı, 231.
Dickson, 56.
Dikey hareketlilik, 67, 69, 70, 71, 117.
Dil öğrenme, 47.
Dindarlık, T-203, 197, 205.
Dinî alışkanlık, 205.
— cemaat, 205, 229.
— görüş, 21.
— hayat, 230.
— inançlar 210.
— kurallar, 198, 210, 211,
— mezhepler, 205.
— İslâm Dini, 205.
Dinlenme merkezleri, T-21, T-174.
Doğum belgesi, 163.
— kontrolü 218,
Domuz eti, 207, 209, 210, T-217, T-218.
Döviz transferi, 97.
— kaynağı, 229, 230.
Drucker, Peter F., 79.
Dul, T-41, 199.
Dumazedier, Joffre, 169.
Dünyayı tanıma, 47, 212, 226.
Düşük millî gelir, 47.
— prestij, 225.
— ücret, 225.

— E —

Eğitim, G-2, 126, 131, 205, 226, 230, 231.
Ehliyetsiz otomobil kullanma, 180, 181, 229.
Endüstri ihtilâli, 225.
Endüstrileşme, 9, 12, 13, 36, 69, 70, 169, 181, 225.
— öncesi toplum, 134.
— miş toplum, 12, 14, 47, 79, 105, 107, 169, 171, 181, 219.
— — ülke, 13, 15.

az endüstrileşme, 18.
ileri derecede endüstrileşme, 18, 115, 122, 146, 171, 190, 199.
Endüstri sosyolojisi, 138.
«Ereğli» etüdü, 184, 204, 219, 220.
Erginlik uyumu, 14.
Erkek - kadın münasebetleri, 191.
Enstitü mezunu, 59, T-32, 62, 76, 88, 124, 133.
Esnaf, 71.
Ev kadını, T-46, 139.
— kredisi, 96.
— sahibi olmak 212, 215.
Evlenmek, 215, 216.
Evlenme belgesi, 163.
Evli kadın, T-41, 65, 66, 225.
— erkek, T-41, 65, 66.
Export mağazaları, 101.

— F —

Fazla mesai, 82.
Fas, 12.
Federal İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumu (BAAV), 17, 36, 38.
Feodal yaşayış, 162.
Ferdî hareketlilik, 14, 134, 172.
— psikoloji, 140.
Formalite, 56.
Ford fabrikaları, 104, 151, 180, 205.
Frankfurt, 164, 172, 196, T-202.
Fransa, 9.
Fransızca, 64, 89. T-67.

— G —

Gayri resmî kur, 93.
— resmî döviz transferleri, 98.
Gazete, 176, 181, T-182, 188, T-193, 228.
Cumhuriyet Gazetesi, T-195, 189.
Hürriyet Gazetesi, T-195, 189.
Milliyet Gazetesi, T-195, 189.
Geçim vasıtaları, 13.
Geçiş halindeki toplum, 101, 161, 190, 191.
Geleneksel değerler, 135, 203.
Gelir cinsi, 21, T-64.
geliri değerlendirme, 91.
yaklaşık gelir, 81, 82, T-175, 201.
Gelişme kursları, 23, 171.
Gezme, 171, T-174.
Gençlik Sosyal Yardım Teşkilâtı, 106, 171.

Gider dağılımı, T-63.
barındırma gideri, 85.
cari gider, 85.
yiyecek gideri, 85.
yaklaşık gider, 81, 84.

Gıda alışkanlıkları 210.

Göç, 11, 47, 135, 222, 229, 230, 232.
dış göç hareketleri, 52, 162.
iç göç hareketleri, 47, 50, 51, 162.
Türk göç hareketleri, 227.

Göçmen, 51, T-29, 199, 232.

Grev, 161.

Grup disiplini, 134.
— lideri, 138.
— mensubiyeti, 133, 212.
— morali, 132, 134.
— psikolojik, 140.

Güney Anadolu, T-8.
— Bavyera, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 123.

Güvensizlik, 143.

— H —

Haberleşme şekilleri, 21, 139, 140, T-134, 166, 168, 188, 230.
iki kademeli haberleşme, 56.
kitle haberleşme vasıtaları, 9, 11, 13, 14, 55, 59, 171, T-184, 182, 185, 190.

Haftalık ödeme, 90.

Halk türküleri, 183, 187.

Hamburg, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 66, 102, 121, 122, 163, 205.

Hart, Howel, 11.

Hawthorne, 55.

Hayal kırıklığı, 176.

Hemşirelik, 81, 225.

Hessen, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29.

Heuss, Theodor, 35.

Hırsızlık, 229.

Hindistan, 12.

Hiyerarşik kademe, 139.

Hobby, 171.

Holânda işçisi, 24, 28.

Hürriyet Gazetesi, T-195, 189.

— İ —

İçki (Alkollü), 180, 181, 229.

İçtimaileşme, 16, 62, 132, 135, 198.
— vetiresi, 16.

İç piyasa yetersizliği, 46.
İ. İ. B. K., 7, 37 56, 58, T-32, 66, 97, 102, 141, 142, 150, 163, 227, 231.
İlkokul mezunu, T-36, 62, 63, 76, 88.
İmam, 205.
İngilizce, 64, 89, T-67.
İnşaat endüstrisi, 81, 210.
İntibak, 59, 79, 106, 126, 137, 174, 205, 226, 228, 229.
— güçlükleri, 42, 174, 221, 224.
kültürel intibak, 137, 191.
sosyal intibak, 137.
İntikal sürati, 226.
İslâm Dini, 205, 211.
— gelenekleri, 84, 104.
— ülkeleri, 12.
İstanbul, 195, 119, 200, 227.
İstatistik modelleri, 22.
İstihdam süresi, 34.
İstikbali garantilemek, 212, 221.
İsviçre, 9.
İş
— âkitleri, 7, 21, 78.
— başında yardım, 128, T-116, 130.
— sosyal münasebet, 118, 130, T-120, 132.
— bulma, 38.
— — kurumları, 163.
— dâvaları, 227.
— değiştirme isteği, 120, 121, 150, 151.
— disiplini, 207.
— çevresi, 111.
— gücü, 37, 78, 227.
— — ihracı, 37, 227.
— kazaları, 146, 147, 148, 149, 150.
— yabancı işgücü, 102, 111, 115, 227. 228.
— öğrenimi, T-98, T-99, T-100.
— temposu, 207.
— ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), 7, 37, 56, 58, T-32, 66, 97, 102, 141, 142, 151, 163, 220, 227, 231.
— veren, 18, 41, 110, 126, 144, 192, 210, 227, 228.
— — birliği, 17, 123, 162.
— — temsilcisi, 162, 180.
— yeri, 112, 121, 227.
— — disiplini, 162, 228.
— — ne gidiş geliş, 109, T-88.
— — nin mahiyeti, 113.
— — niteliği, T-95, 143.
— sevimliliği, T-93, T-94.
açık işyeri, 18.
— e devamsızlık, 225, 226.

— den duyulan memnunluk, 117, 118, 119, 120.
— in nevi, 78, 79, T-60, 80, 225.
bedeni iş, 70.
bilgi ve dikkat istiyen iş, 79, 225.
fikir işi, 70.
monoton iş, 79, 112, 225.
pis iş, 79, 225.
temiz iş, 79.
yorucu iş, 225.

İşçi arkadaşlığı, 132.

— meskenleri, 102, 143, 227, 229.
— kollektif işçi meskenleri, 103, 228.
— sevkiyatı, 36, 140, 227.
— özel büroların işçi sevkiyatı, 36.
— Sosyal Yardımlaşma Teşkilâtı, 42, 44, 45, 166.

İşçi Sosyal Yardımlaşma Teşkilâtı, 42, 44, 45, 166.

— temsilcisi, 18.
— ücretleri, 121, 125.
düşük işçi ücretleri, 121, 125.
kadın işçi ücretleri, 87, 214, T-64.
tatmin edici işçi ücretleri, T-112.
yüksek işçi ücretleri, 121, 228.
— yurtları, 21, 102, 103, 105, 106, 128, 134, 163, 174, 177, 180, 189, 210, 228.
— lerin dinsel hayatları, 205.
— — dağılımı, T-1.
— — grup morali, 128.
— — istikbal projeleri, 212, 215, 223, 231.
— — konut durumu, 102, 153, 227. 229.
— — özel hayatları, 205, 229.
— — plâsmanı, 15.

Almanya'daki

— Holândalı işçiler, 24, 28.
— İtalyan işçiler, 24, T-5, 26, 28, 39, 44, 106, 180, 196, 220, 223, 227.
— — işçi komisyonu, 43.
— İspanyol işçileri, 24, T-5, 26, 28, 39, 44, 183, 196, 227.
— Türk işçileri, 8, 24, T-5, 28, T-12, T-14, 35, 55, 81, 103, 111, 120, 128, 135, 146, 148, 151, 153, 154, 155, 156, 157, 161, 169, 183, 192, 204, 209, 210, 211, 219, 220, 222, 224, 227, 229, 231.
— Türk işçilerinin bildiği diller, T-38, 63.
— — çalışma durumu, T-46.
— — cinsiyeti, 19.
— — çocuk sayısı, 65, T-42, 66.
— — daimî oturduğu yerler, T-23, 51, 177.
— — dernekleri, 17, 45, 166.
— — doğum yerleri, T-23, 51.
— — kontrol yetkisi, 119, 146.

— — nüfusu, 19, 46, 163, 165. 230.
— — sayısı, 19, 110.
— — — artma endeksi, 46, G-1.
— — sektörleri, 19.
— — son meslekleri, T-48, T-97.
— — yol paraları, 40, 180.
— eşi ile beraber oturan Türk işçileri, T-44.
— Yunan işçileri, 24, T-5, 28, 44, 66, 183, 196.
— — işçi komisyonu, 43.
bantta çalışan işçi, 22, 112, 138.
çikolata işçisi, 75, 76.
demiryolu işçisi, 76, 127.
düz işçi, 7, 69, 74, 75, 103, 138, 141, 162.
elektro endüstrisi işçisi, 75.
erkek işçi, 20, 22, G-1, T-29, G-2, T-54, 81, G-3, 104, T-113, 126, 132, 156.
evli işçiler, 92, 122, 192.
fabrika işçisi, 119.
gıda endüstrisi işçisi, 75, 76, 127.
hizmet işçisi, 79, 126.
inşaat işçisi, 75, 76, 81, 104, 119.
kadın işçi, 20, 22, 26, G-1, T-29, G-2, T-54, 81, G-3, 101, T-113, 126, 132, 156, 222.
kalifiye işçi, 7, 69, 71, 73, 75, 78, 102, 138, 139, 228, 229.
konfeksiyon işçisi, 76, 81.
mensucat işçisi, 72, 73, 74, 119.
misafir işçi, 111.
sağlık hizmetleri işçisi, 75, 76, 127.
tarım işçisi, 76, 126, 141.
teyp işçisi, 99.
trikotaj işçisi, 75.
ulaştırma işçisi, 126.
yabancı işçiler, 9, 24, T-11, 29, T-13, 33, 102, 106, 135, 138, 139, 144, 151, 174, 180, 183, 210.
— — le kaynaşma, 123.
— — lerin çalışma izni, 17.
yardımcı işçi, 81.
yarı kalifiye işçi, 73, 75.
yeraltı işçisi, 125.

İşletme psikolojisi, 125.

İşletme Yönetim Kurulu (Betriebsrat), 162, T-166.

İşsiz, T-46.

İşsizlik, 8, 46, 69.
— sigortası, 82.
gizli işsizlik, 12, 36, 220.
teknolojik işsizlik, 12.

İtibar, 79, 124.

İzin belgesi, 180.

İzmir, 195, 203.

— J —

Jugendsozialfürsorgewerk, 106, 171.

— K —

Kadın - erkek ayrımı, 12, 18, 64, T-177, 181.
— — dağılımı, 18.
— ın çalışması, 229.
— işçi, 20, 22, 26, G-1, T-29, G-2, T-54, 81, G-3, 101, T-113, 126, 132, 209, 225, 226.
— — yurtları, 104.

Kahve, 134.
Kanaat liderleri, 185.
Kantin, 210.
Kanunî haklar, 227.
Karaborsa, 93.
Karşı cinsle arkadaşlık, 193, T-197, T-198, T-199, T-200, 229.
Kazanç, 213.
Kıray, Mübeccel, 184, 204.
Kız - erkek arkadaşlığı, 197, T-204, T-205, 199.
Kimya endüstri, 75.
Klapper, Joseph, T., 176, 185.
Kocanın geleneksel otoritesi, 204.
Komünist propagandası, 231.
Konsolosluk, 93, 166, 196.
Konut Kredi ve İstikraz Fonu, 97, 231.
Kontrol, 7, 17.
Köln, 163, 164, 172.
Kumar, 180, 181, 229.
Kuzey Anadolu, T-8,
— Afrika, 12.
— Bavyera, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 123.
Küçük sanatlar, 77, 116, 233.
Kültürel değişme, 8, 10, 14.
— — teorisi, 15.
— gecikme, 11.
— intibak, 14.
— koruma faaliyeti, 42.
yabancı kültürü benimseme, 10, 14, 15, 18, 229.
Kütle istihsal, 72, 80, 107, 138.

— L —

Lemke, Lotte, 45.
Lerner Daniel, 11.
Lise mezunu, T-36, 62, 63, 88, 187, 194.
Ludwig, Herta, 170.
Lundquist, Agne, 138.
Lunt - Warner, 56.

— M —

Maden ocağı, 73, 81.
Madeni eşya sanayii, 81.
Maharetler hiyerarşisi, 113, T-96, 115.
Maliye Bakanlığı, 97, 231.
Manfred, Halppern, 162.
Makine ve alet, 113, T-96, 115.
Marmara Bölgesi, 199.
Meadow Paul, 13.
Mescit, 205.
Meister, 138, 139, 162, 168.
Memnuniyet 154, 213, 214.
Memnuniyetsizlik 213, 214.
Memur, 71, 79.
Meslekî cemaata mensupluk, 117.
— dayanışma, 130, 225.
— değiştirme, 47, 70.
— eğitim, 154, 155, 156, 157, 212, 213, 219, 223.
kademeli meslekî eğitim, 139.
— malzeme 212, 215.
— formasyon, 8, 18, 78.
— hareketlilik, 71.
— itibar, 117.
— okulu mezunu, 59, T-36, 124, 133.
— yönetim, 38.
Metalürji sanayii, 75, 123.
Milletlerarası stereotip, 204.
Millî stereotip, 190.
— terbiye, 134.
Milliyet Gazetesi, T-195, 189.
Moore Wilbert E., 11.
Modern aile, 199.
— çalışma usulleri, 47.
Mükâfatlandırma sistemi, 13.
Mülâkat - Mülâkatçı, 22, 23, 191.
München, 163, 164, 172.
Müslüman, 209.

— N —

Nafaka mükellefiyeti, 93.
Niedersachsen, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29.
Noelle Elisabeth, 170, 184.
Nordrhein - Westfalen, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 163, 165.
Noterlik işlemleri, 163.
Nüfus artışı hızı, 12.
Nükleer aile, 199, 204.

— O —

Ogburn, William F., 11.
Okuma faaliyeti, 176.
Okur - yazar, 59, T-36, 63, 76, 88, 187, 194.
Ortaokul mezunu, 59, T-36, 76, 88, 187.
Ortak Pazar, 9, 47, 126, 233.
— — Sözleşmesi, 39.
Otomobil, 212, 213, 223, 229.
Otorite (Pederşahi), 135, 199.

— Ö —

Ön deneme, 17.
Öğretici faaliyetler, 173.
Örneklem, 19, 20, 24, 46, 47, 51, 52, 67, 91, 128, 138, 168, 171, 184, 198, 200.
— in güvenirliği, 20.

— P —

Para biriktirme, 179, 192, 212, 213, 215, 221.
— transferi, 94.
Parmak mahareti, 226.
Parsons, Talcott S., 15.
Pasaport, 163.
Pederşahi otorite, 135, 199.
Pikap, 106, 229.
Polier, 138.
Polonya, 106.
Portekiz, 10.
Prestij, 225.
Primary group, 106, 134.
Propaganda, 182.
Radyo, 106, T-32, 171, 176, 178, 182, T-187, 183, T-188, 228.
— istasyonları, 182, 185.
Bizim Radyo yayınları, 182.
Budapeşte Radyosu yayınları, 183.
Demirperde gerisi radyoları yayınları, 182, 185, 226.
Deutschewelle, 183.

— R —

Ramazan ayı, 207, T-216.
Rehberlik, 229.
Resmî kur, 96, 98, 229.
Rheinland - Pfalz - Saarland, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 121.
Roethlisberger, Fritz J., 56, 138.
Romanyalı Türkler, 51.

— S —

Sağlık, 122, 229.
— muayenesi, 47, 210, 227.
Satış sektörü, 72, 76.
Schleswig Holstein, T-1, T-13, T-21, T-27, T-29, 35.
Schmitchen, Gerhard, 170.
Schüller, Hans, 170.
Sektör dağılımı, 27, T-11, T-12, 77, 277.
Sendika - Sendikalaşma, 18, 42, 118, 159, 160, 162, 189, 225, 231.
— lideri, 17, 159.
Senet tasdikleri, 163.
Serbest meslek, 71, 75, 223.
Serbest zaman faaliyetleri, 21, 43, 118, 134, 169, T-175, 179, 229.
— birahane, 134, T-175.
— kahvehane, 134, T-175.
— kurslar, 134, T-175.
— zararlı serbest zaman faaliyetleri, 180, 181, 229.
ehliyetsiz otomobil kullanma, 180, 181, 229.
içki ve sarhoşluk, 180, 181, 229.
kumar, 180, 181, 229.
— Türk işçisinin serbest zaman faaliyeti, 44, 169, T-173.
Serin Necdet, 75.
Sermaye yetersizliği, 46.
Sevk ve idare sektörü, 72, 76, 116, 138.
Seylân, 12.
Shih, Kou-Heng, 13.
Sınai iş temposu, 205.
Siemens fabrikaları, 104, 180.
Sinema, T-174, 187.
Siyasal davranış, 21.
— haberler, 183, 186.
— inanç, 21.
— meseleler, 186.
— şartlar, 118.
— yorum, 183.
Sorokin, Pitirim S., 15.
Sosyal baskı, 12.
— değerlendirme araçları, 13.
— değişme, 9, 10, 14, 208.
— faaliyet, 162.
— güvenlik, 10, 230.
— hareketlilik, 14, 56, 70.
— itibar, 14.
— konut kredisi, 103.
— mükellefiyetler, 97.
— — den kurtulma çabası, 12.

— psikoloji 210, 222,
— sigorta, 7, 189, 227.
— statü, 14, 16, 79, 113, 124, 131, 144, 201, 224.
— şartlar, 118.
— temas, 97, 111.
— yardım, 106, 122, 225, 226, 230, 231.
— yapı, 111.

Sosyalizasyon, 16, 62, 132, 135, 198.

Sosyometri, 134.

Sözeri Selâhattin, 36, 45, 146, 166.

Statü, değişmesi, 70, 151.
düşük statü, 135.
kadın işçinin statüsü, 225.
kazanılan statü, 14.
sosyo - ekonomik statü, 69, 72.
yüksek statü, 135, 212.

Stouffer, 56.

Stuttgart, 164, 172.

Survey, 17, 18, 20, 24, 52.

— Ş —

Şahsileşme, 16.

Şef, 138.
personel şefi, 228.

Şehir - Şehirleşme, 47, 70, 191, 198, 227.
100.000 lik şehir, 50, 54, 177, 203, 207.
milyonu aşan şehir, 54.

— T —

Takdir edilme, 212.
Tampon görevi, 106.
Tarama, 17, 18, 20, 24, 52.
Tasarruf, 95, 210, 226, 229, 230.
— sandığı, 95.
— yetersizliği, 46.
Teknik yardım, 46, 47.
Teknisyen, 102, 111.
uzman teknisyen, 138.
Televizyon, 171, 178, T-185, 179, 187.
Teknoloji, 111.
— k gelişme, 113.
— eğitim 219.
Tekstil sanayii, 81.
Tercüman, 107, 145, 227.
Tercüme büroları, 37, T-33, 144.

Teşkilâtlanma, 10.
Ticaret yapmak, 215, 224.
Teşkilâtlı resmî dinî faaliyet, 205.

Toplum,
— cemaat halinde 146.
— geçiş halindeki toplum, 101, 161.
— zirai geleneksel toplum, 13, 171, 190, 191.

Topraksızlık, 12.
Trakya ve İstanbul Bölgesi, T-8.
Tunus, 12.
Tüccar, 71, 233.
Tüketim, 226, 229, 230, 231.
Türk - Alman arkadaşlığı, 195.
Türk - Danış, 45, 116, 145, 146.
Türk Elçilik ve Konsolosluk mensupları, 17, 18, 164, T-167.
— Emlâk Kredi Bankası, 97.
— Ticaret ve İthalât Büroları, 93.
Türkiye - Batı Almanya anlaşması, 18, 37, 66, 67.
Türk gümrüğü, 180.
— kütüphanesi, 166.

— U —

Ulaştırma, T-50, 74, 75.
Ustabaşı, 138, 139, 162, 168.
Uzay çağı, 204.
Uzman teknisyen, 190.

— Ü —

Ücret, 7, 77, 132, 227.
— meselesi, 13, 227.
— anlaşmazlığı, 163.
— dışı teşvik faaliyetleri, 152, 153.
Üniversite mezunu, T-36, 88, 132, 187, 194.
— talebeleri, 191.
Üst - alt münasebetler, 139.

— V —

Vâdeli mevduat, 97.
Vatandaşlık ilmühaberi, 163.
Vaiz, 205.
Vaziyet alış, 21, 128, 138, 182, 190, 205, 209, 210, 229.
dinî vaziyetler alışlar, 205, 207.

Vernon, Glenn M., 205.
Verimlilik, 140, 142, 154, 159.
dalgalı verimlilik, 225.
Vorarbeiter, 138.

— Y —

Yabancı ile evlenme, T-202, 196.
Yabancılaşma, 79,222.
Yabancılar için polis teşkilâtı, 81, 166.
Yaklaşık aylık gelir, 81, 82.
— — gider, 81, 84.
Yaş dağılımı, 27, 59, 118, 199.
— haddi, 74.
Yatay hareketlilik, 50, 67, 79.
Yazılı kaynaklar, 17.
Yıllık izin, 179,T-186.
Yugoslavya, 24.
— lı Türkler, 51.
Yunanistan, 10, 39, 164, 165.
— işçileri, 24, T-5, 26, 28, 44, 66.
— işçi komisyonu, 43.
Yurt ile münasebetler, 8.
Yükselen bekleyiş ihtilâli, 11.
— hayal kırıkları ihtilâli, 11.
— hayat standardı, 47.
Yüz yüze temas, 13, 55, 106, 112, 145, 185.

— Z —

Zayıf verim, 47.
Zimmermann, Carle C., 204.
Zirai bölge fakirliği, 12.
— geleneksel toplum, 13.

Devlet Plânlama Teşkilâtı Yayınları Listesi

TÜRKÇE YAYINLAR :

Plânlama nedir? Niçin Plân yapıyoruz?

Plân Hedef ve Stratejisi.

1962 Yılı Program Tasarısı. (*)

1962 Yılı Program Tasarısı - Teknik Yardım. (*)

1962 Yılı Program Tasarısı - Bütçe Yatırımları. (*)

1962 Yılı Program Tasarısı - İcra Plânı. (*)

Kalkınma Plânı Birinci Beş Yıl. (1963 - 1967). (2. Baskı)

1963 Yılı Programı. (*)

1963 Yılı Programı - Genel ve Katma Bütçe ve Döner Sermaye Yatırımları (Ek. 1)

1963 Yılı Programı - İktisadi Devlet Teşekkülleri Yatırımları. (Ek. 2)

1963 Yılı Programı - İcra Plânı. (Ek. 3). (*)

1964 Yılı Programı. (2. Baskı)

1964 Yılı Programı - Genel ve Katma Bütçe, Döner Sermaye ve İktisadi Devlet Teşekküllerin Yatırımları. (Ek. 1)

1964 Yılı Programı İcra Plânı. (Ek. 2)

1963 Yılı Programı Uygulama Raporu Özeti.

SEKTÖR PROGRAMLARI :

Petrol Sanayii. (*)

Madencilik. (*)

Ormancılık. (*)

Hayvancılık. (*)

Tekstil ve Giyim Eşyası Sanayii. (*)

Metalden Gayrı Mamuller Sanayii. (*)

Haberleşme. (*)

Demir - Çelik - Metalurjü. (*)

Tarım Makinaları İmalâtı Sanayii. (*)

Elektrik Makina, Cihaz ve Malzemeleri İmalâtı Sanayii. (*)
Elektrik Sektörü. (*)
Hava Ulaştırması. (*)
Turizm. (*)
Konut Sektörü. (*)
Karayolu Taşıması.
Kâğıt Sanayii.
Makina İmalâtı Sektörü.
Ulaştırma - Taşıma Politikası.
Ulaştırma - Deniz Ulaştırması.
Enerji Genel Durumu.
Yatırım Projelerinin Tanzimi için Rehber - Tarım.(*)
» » » » » - Elektrik Projeleri.
» » » » » - Madencilik.
» » » » » - İmalât Sanayii. (*)

DERGİLER :

Plânlama. - Sayı 1. (*)
Plânlama. - Sayı 2. (*)
Plânlama. - Sayı 3. (*)
Plânlama. - Sayı 4.

BROŞÜRLER :

Kalkınma Plânı Eğitim Alanında Neler Getiriyor?
Kalkınma Plânı İş ve İşçi Alanında Neler Getiriyor?
Kalkınma Plânı Köye ve Köylüye Neler Getiriyor?

İNGİLİZCE YAYINLAR :

Planning
Introducing Turkey's State Planning Organization.
Development Plan-First Five Year (1963 - 1967)
Planning In Turkey - No. I (Review of The State Planning Organization)
Planning In Turkey - No.2 (Review of The State Planning Organization)
1964 Annual Program
A Summary of The Progress Report on The Implementation of The Annual Program

(*) İşaretli yayımlarımızın mevcudu kalmamıştır.