

İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE SENDİKALAR: İŞGÜCÜ GÖÇÜNE ALMAN SENDİKALARIN YAKLAŞIMI

LABOUR MIGRATION AND TRADE UNIONS: GERMAN TRADE UNIONS' APPROACH TO LABOUR MIGRATION

Hacı SARI*

Öz

1950'lerden itibaren yüksek büyümeye bağlı olarak gelişmiş ülkelerde oluşan emek arz açığı 'misafir işçi' yöntemiyle karşılanmaya çalışılmıştır. Misafir işçilik, sermaye sınıfı açısından üretimin ve kârlılığın sürekliliğini sağlarken, işçi sınıfı için beklenen etkisi olumsuzdu. Bu bağlamda işçi haklarının savunucusu olan sendikaların işgücü göçüne ve göçmen emeğine yaklaşımı önem kazanmaktadır. Göçle birlikte emek arzındaki artış, ücretlerin düşmesine sebebiyet vereceğinden endişe edilmekte ve işçi sınıfı adına elde edilen kazanımların kaybedileceği korkusu hakimdir. Göç sürecinde çapraz ateş arasında kalan sendikalar yerli işgücünün kaygılarını gidermek, toplumsal ve ekonomik beklentileri karşılamak zorundaydı. Bu çalışmada, sosyal demokrat tecrübeye ve sendikal geleneğe sahip olan Almanya'da sendika-göçmen işçi ilişkilerinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Göç sürecinin ilk 25 yıllık periyodunda ilgili literatür incelenerek sendikaların göçmen işçilere yönelik tutumları incelenmektedir. Alman sendikaların pragmatik bir tavırla işçi sınıfı arasında yerli-yabancı şeklinde segmentasyona göz yumdukları iddia edilmektedir. Görece yüksek ücretler ve terfi karşılığında yerli işgücü için rıza üretilirken, refahın artışına aracılık eden göçmen işgücünün ise ayrımcılığa uğramıştır.

Anahtar Kelime: Almanya, İşgücü göçü, Misafir işçiler, Sendikalar, Alman Sendikalar Birliği

Jel kod: F22, J71, J51, J52, J61

Abstract

Since the 1950s, the labour supply deficit in developed countries due to high growth was tried to be met by 'guest workers'. While guest labour ensured the continuity of production and profitability for the capitalist class, its expected effect for the working class was negative. In this context, the approach of trade unions, which are the defenders of workers' rights, to labour migration and migrant labour becomes important. There were fears that the increase in labour supply due to immigration would lead to a fall in wages and that the achievements of the working class would be lost. This study aims to evaluate union-migrant worker relations in Germany, which has a long trade union tradition. The attitudes of trade unions towards migrant workers in the first 25 years of the migration process are examined by analysing the related literature. It has been argued that German trade unions have pragmatically condoned the segmentation of the working class into foreign and domestic. Relatively high wages and opportunities for advancement generated consent among the indigenous labour force. However, migrant workers were discriminated against.

Keywords: Germany, labour migration, guest workers, trade unions, German Trade Union Confederation.

Jel Kod: F22, J71, J51, J52, J61

GİRİŞ

Almanya’da 1955’te ‘misafir işçilik’ çerçevesinde başlayan işgücü göçünün temel karakteristiği geçici olmasıdır. Bu sebeple göçmenlerin refah devletinin kurumlarına veya topluma entegre edilme perspektifi geliştirilmemişti (Carstensen, 2022). Bu özelliğinden dolayı sendikal faaliyetlere fazla bir etkisi olması beklenmeyen işgücü göçüne sendikalar yine de başından itibaren eleştirel yaklaşmışlardı. Zira işgücü göçünün tarihsel tecrübesi, göçmen işçilerin yedek işçi ordusu olarak değerlendirildiğini göstermekteydi. Ayrıca işgücü göçünün çalışma şartları, standartları ve ücretler hususunda yerel işçilerin aleyhine işleyen bir vaziyet doğuracağı ve işçilerin pazarlık gücünü zayıflatacağı öngörülmekteydi (Foroutan vd., 2022, s.2). Bundan dolayı işçi sınıfının kollektif temsilcisi olan sendikalar başından beri işgücü göçüne mesafeli ve hatta bir nebze şüpheyile yaklaşmışlardı.

Öbür taraftan piyasaların talep ettiği işgücü yerel kaynaklardan karşılanacak düzeyde olmadığından meseleye sorun çözme çerçevesinde yaklaşılmasını gerektiriyordu. Üstelik sendikalar pazarlık güçlerinin kırılmasına mâni olmak ve işçi sınıfına rağmen hayata geçirilecek bir sürecin tamamen dışında kalmamak için de politika üretmek zorundaydı. Sendikalar, toplumsal meşruiyetlerini sorgulatacak bir pozisyona düşmemek için katı ilkesel taktiklerle mücadele etmek yerine sürece dahil olarak işçi sınıfının aleyhine olacak neticeleri engellemek ve süreçten işçi sınıfı adına pozitif sonuç alma siyasetini tercih etmişlerdir. Yine de sendikalar bu süreçte uzunca bir süre göçmen işçilerle nasıl bir ilişki geliştirecekleri hususunda ikilemde kalmışlardı (Carstensen, 2022). Aslında bu tercih sendikaları çevreleyen kısıtların bir neticesiydi. Zira sistemde biçilen rolün gereği olarak sendikaların ancak kısıtlı bir alanda etkinlik göstermelerine müsaade edilmektedir. Makro politikaların belirlenmesinde kısmi etkileri olsa da nihai karar mercii olmadıkları aşikardır. Üstelik bu gibi durumlarda sendikal talebin diğer aktörlerin talepleriyle örtüşme derecesi de önemlidir. Şayet sendikalar da genel temayüle uygun olarak hareket eder ve bu yönde talep oluştururlarsa sistem için bir sıkıntı olmayacağından daha geniş bir etkinlik alanı bulabilirler. Ancak çatışan menfaatlerin olduğu durumlarda sendikaların etkinlik alanları diğer aktörler tarafından gerekirse zor kullanılarak kısıtlanmaya çalışılır.

Talep ve istekleri ulusal düzeyde oluşturulmuş olan ve büyük ölçüde ulusal sınırlarla mukayyet bir perspektife sahip olan sendikaların (Treichler, 1998, s.241) işgücü göçü meselesinde iki ateş arasında kaldıkları söylenebilir. Bir yandan evrensel ilkeler çerçevesinde politika belirleyip göçmen işçilerin hak ve menfaatlerini sermayedara karşı korumak ve sendikal hareketin bir

gereği olarak göçmen işçileri de temsil etmek durumundaydılar. Diğer yandan yerli işgücünün menfaatlerini temsil etmek suretiyle pazarlık gücünü korumak zorundaydılar.

Ancak 50'lerde başlayan işgücü göçü, beklenen olumsuz sonuçları doğurmadı. Göçmen işçiler, bir rekabet unsur oluşturmadıkları gibi yerli işçiler için bir nevi terfi aracı oldukları söylenebilir. Bu neticenin sendikaların süreci yönetme kapasitesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlamak mümkünse de iktisadi genişleme döneminde ekonominin genel durumu da katkı sağlamıştır. Bu noktada sendikaların bazı ilkelerden taviz verdiğini de söylemek mümkündür. Sürecin başında sendikalar tarafından ileri sürülen şartlar esnetilmiş, ücret ve çalışma koşullarının göçmen işçilerin aleyhine işlemesine göz yumulmuştur.

1961'de Almanya ile imzalanan Ankara Antlaşmasıyla başlayan göçmen işçilik sürecinde Türkiye'den önemli sayıda işgücü Almanya'ya göç etmiştir. Göçün çeşitli veçhelerini değerlendiren bir literatür gerek Türkiye'de gerekse Almanya'da oldukça gelişmiş olmakla birlikte göçten olumsuz etkilenmesi beklenen hedef ülkedeki sosyal gruplardan işçilerin ve işçi temsilcileri olan sendikaların konuya dair tepkilerini inceleyen literatür Türkçe yazında çok az yer bulmuştur. Tunçay & Silier (1987) Türkiyeli işçilerin Avrupa işçi hareketleri içindeki yerini tartışırken, Korkmaz (2018) ise bir kamusal alan olarak ele aldığı sendikal örgütlenmede Türkiye menşeli işçilerin sendikalarda temsilini ele almıştır. Buna mukabil işçi kesimi ve işçi sınıfının kollektif temsilcisi olan sendikaların işgücü göçüne ve göçmen işçilere yönelik tutumları Almanya'da geniş bir literatür oluşturmuştur. Sendikaların işgücü göçüne yönelik tutumlarından, sendika – göçmen işçi ilişkilerini konu edinen geniş bir literatürden bahsetmek mümkündür. Bunlar arasında özellikle Andreas Treichler (1998), Simon Goeke (2020b) ve Oliver Trede'nın (2015) çalışmaları, işgücü göçü sürecini sendika – göçmen işçi ilişkilerini merkeze alan çalışmalar olmaları hasebiyle önemlidir. Huwer ise (2013) DOMİD tarafından yayınlanan kitabında 1973 yılında gerçekleşen Ford grevini incelemiştir. 1973'te göçmen işçilerin başlattığı Ford grevi ve benzeri eylemler Almanya'da emek mücadelesine göçmenlerin önemli bir katkısı olarak okunabilir.

Almanya'da göçmen işçi istihdamına yönelik oluşan yazında genelde 'misafir işçi' kullanılmakla birlikte sonrasında ise 'yabancı işçi' ifadesi de yaygınlık kazanmıştır. Bu literatürde göçmen işçilere yönelik ortaya çıkan tarih yazımında bazı klişeler sıklıkla tekrarlanmaktadır. Buna göre, genelde düşük eğitim seviyesine sahip, kalifiye olmayan güney Avrupalı erkeklerden oluşan göçmen işçiler demokratik toplumun gereklerine ve endüstriyel çalışmanın zorluklarına kendilerini alıştırmak zorundaydılar. Devamında genç ve bekar erkeklerden oluşan göçmen işçilerin kendilerini geçici gördükleri Almanya'da uzun süreli

ikamet perspektifleri olmadıkları kabul edilir. Mümkün en kısa zamanda çokça para biriktirme hedefinde olan göçmen işçiler bu sebeple Alman işçilerin yapmak istemediği oldukça zor, kirli, gürültülü ve rutin işleri üstlenmekten geri durmadılar. Kendilerini kısa süreli işçi olarak görmelerinden dolayı kötü çalışma ve yaşam şartlarına dair herhangi bir şekilde tepki de göstermedikleri varsayılır (Goeke, 2020b, s.49). Oysa bu varsayımların gerçeği yansıtmadığı kolayca fark edilir. Göçmen işçilerin Almanya'ya gelmeye başladığı 1955 yılından sonra çeşitli şekillerde itirazlarını dile getiren eylemlerde buldukları kaydedilmiştir. Ayrıca bu yazın her şeyden önce mevcut durumu meşrulaştırma kaygısı taşımakta ve kısmen de ayrımcılık ve aşağılamaya yönelik ögeler taşımaktadır. Oysa geçici olma psikolojisi kısmen geçerli olsa da kimse kötü muameleyle rıza göstermez ve kötü şartlara katlanmayı istemez.

Bu çalışmada göçmen işçilere yönelik algının işçi temsilcisi olan sendikalar özelinde tartışılması hedeflenmektedir. Zira işçilerin ve işçi temsilcisi sendikaların işgücü göçüne yönelik tutumları aslında diğer kesimlerin yaklaşımından daha önemlidir. Zira işçi kesimi hem emek piyasasında göçle birlikte meydana gelen değişimlerden etkilenmekte hem de toplumun bir parçası olarak diğer toplumsal değişimlerin etkilerine maruz kalmaktadır. Bu suretle aynı uzamı paylaşan aktörlerin mevzuya yaklaşımı duygusal olmaktan ziyade verilerle test edilmeye daha uygundur.

1. İşgücü Göçünün Teorik ve Tarihi Çerçevesi

Ekonomik saiklerle gerçekleşen göç insanlık tarihinde uzun bir geçmişe sahiptir. Geçim şartlarının zorlaştığı coğrafyalarda insanlar toplu ya da bireysel olarak göç yoluna başvurmaktan geri durmamışlardır. Avrupa ülkeleri keşifler ve kolonizasyon süreciyle birlikte uzunca bir süre göçün kaynak ülkeleri konumundaydılar. Ancak bu süreç sanayileşmeyle birlikte tersine dönmeye başlamış ve 19. yy.'ın sonlarına doğru merkez Avrupa ülkelerinden yeni dünyaya göçün sonuna gelinmişti. I. Dünya Savaşından önceki yıllarda diğer sanayileşmiş ülkeler gibi işgücü açığı bulunan Almanya, bu açığı doğu Avrupa'dan karşılamaya çalışmışsa da yine de emek arz ve talebi arasındaki açık kapanmamıştır. İki büyük savaş ve ekonomik krizlerin şekillendirdiği 20. yy.'ın ilk yarısında sanayileşmiş ülkelerde siyasi, sosyal ve ekonomik denge oturmadığından göçler, savaşlara bağlı oluşan krizlerin neticesi olarak gerçekleşmiştir. İşgücü göçü gibi ekonomik saiklere gerçekleşen göçler ise savaş sonrası dönemi karakterize etmektedir.

Almanya ve diğer gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen işgücü göçü de ekonomik saiklerle gerçekleşen göçler arasında tasnif edilebilir. II. Dünya Savaşı'nı takip eden ekonomik yeniden yapılanma dönemi, dünya ekonomisinde yüksek büyüme ve gelişmiş ülkelerde de işgücü

piyasalarının genişlemesiyle karakterize edilmektedir. Ancak savaşların nüfus yapısı üzerindeki olumsuz etkisi işgücü açığına sebep olmuştu (O. Tuna, 1966, s.168). 1945-1973 arasında gelişmiş ekonomiler yıllık ortalama %8 oranında büyüme performansı gösterdiği yeniden yapılanma sürecinde gerçekleşen yüksek büyüme beraberinde emek talebini doğurmuştur (Oltmer, 2015, s.9).

Avrupa ülkeleri özelinde II. Dünya savaşı sonrası dönemde göçü açıklamaya çalışan yaklaşımlardan birkaçının kesiştiği bir mevzudur emek göçü. Öncelikle tarihsel yapısalci yaklaşımlardan dünya sistemi ve bağımlılık teorisi çerçevesinde sömürü ilişkilerinin bir devamı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yoruma göre emek göçü, merkez ve çevre ülkeler arasındaki eşitsiz ilişkilerin bir neticesi olarak ortaya çıkmıştır (Castles & Miller, 2008, s.35).

Göçü ekonomik nedenlerle ve bireysel tercihlerle açıklamaya çalışan itme-çekme kuramı ise daha çok mikro bir perspektif geliştirir. Modern sanayi toplumlarının yapısal ihtiyaçlarıyla ilintili olarak ileri sürülen itme-çekme modeline göre hedef ülkenin katmanlı emek piyasası göç hareketinin sebebini oluşturur. İtme-çekme kuramına göre hedef ülkedeki görece düşük ücretler göçü doğurmakta, benzer işler için kaynak ve hedef ülkeler arasındaki ücret farkları göçü cazip kılmaktadır (Castles & Miller, 2008, s.31). Bu iki açıklama modelinden farklı olarak göç sistemleri teorisi ise göçü etkileyen makro ve mikro etkenler ile aracı yapıları bir arada değerlendirir. Büyük ölçekli kurumsal etmenler, dünya piyasasının ekonomi politikası, göçü kontrol için yapılan yasal düzenlemeler ve kurumlar gibi makro yapıların yanında enformel toplumsal ağlar gibi mikro etkenleri de dahil eder. Bunun yanında aracı yapılar da göç olgusunda önemli etken olarak değerlendirilir. Böylece göç, makro, mikro ve aracı yapılar bileşkesinden oluşan etkenler neticesinde ortaya çıkar (Castles & Miller, 2008, s.39).

Göç, katmanlı sonuçlar doğuran bir olgudur. Kaynak ülke için kısa vadede cazip etkiler doğurduğu gibi hedef ülke için de cazip durumlar yaratır. Hedef ülkenin çalışan sınıfı için iş, ücretlerin yanında prestij ve statü unsuru olarak rol oynamaktadır. İkincil sektördeki işler için hedef ülke işgücünün ikna edilmesi, ancak daha yüksek ücretle mümkün olabilir. Bu durumda birincil sektörün ücretleri de artmak durumunda olacağından maliyetler artacağı gibi işgücü talebi de karşılanamamış olacaktır. Bu sebeple prestijli olmayan, vasıf gerektirmeyen ve statü sağlamayan işler için göçmen işgücünün tercih edilmesi daha makul bir çözüm olur.

II. Dünya Savaşı sonrası çevre ülkelerden, merkez ülkelere gerçekleşen emek göçünü bu çerçevede değerlendirmek gerekir. Savaşın sebep olduğu işgücü kaybının yanı sıra yeniden yapılanma için ihtiyaç duyulan emek miktarı hedef ve kaynak ülkeler arasında göçü cazip hale getirmiştir. Yeniden yapılanma sürecinde Almanya, güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'den işçi

talebinde bulunurken Fransa, İngiltere ve Hollanda gibi kolonyal geçmişi bulunan ülkelerin tercihlerinde ise daha ziyade bu ülkelerin tarihsel tecrübesi rol oynamıştır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki 30 yıllık süreçte imzalanan ikili anlaşmalar hedef ve kaynak ülkeler arasında göç politikası enstrümanı olarak kullanılmıştır. Göçmen işgücünün istihdamına yönelik yapılan antlaşmalar, İsviçre, İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç, Hollanda ve Belçika gibi hedef ülkeler arasında da rekabeti yoğunlaştırmıştır. 1920'lerden petrol krizine kadar geçen sürede yaklaşık 120 civarında ikili antlaşma imzalanmıştır (Oltmer, 2015, s.10). Bahis mevzuu ülkeler için uluslararası piyasalarda rekabet gücünün korunması göçmen işçi emeği sayesinde mümkün olmuştur.

Gelişmiş ülkelerin rekabet gücünü koruma çabaları sürekli olarak gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasındaki farklılara dayanmaktadır. Son iki yüzyılda gelişmiş ülkelerin dünyanın diğer halklarıyla kurdukları ilişkiyi bir çeşit 'artı değer' transferi olarak görmek mümkündür. Ulusötesi göçler netice itibarıyla dünya çapındaki eşitsizliğin ve adaletsizliğin ifadesi olarak tezahür etmektedir. Kolonyal dönemin ilişkileri çerçevesinde 'fazla nüfus' ihraç edilirken (Bauman, 2018) karşılığında oralarda üretilen mal ve hizmetler transfer edilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra ise ucuz emeğin merkeze taşınması suretiyle artı değer üretilmeye çalışılmıştır. Böylelikle işgücü açığının karşılanması ve emek maliyetlerinin düşürülmesi mümkün olmuştur. Emek-sermaye ilişkisinde artı değer transfer stratejileri daha sofistike yöntemlerle devam etmiştir. Küreselleşmeyle birlikte mal ve hizmetlerin emeğin ucuz olduğu bölgelerde üretilmesi stratejisi benimsenmiştir. Üstelik bu strateji gelişmiş ülkeleri birçok açıdan daha steril hale getirmiş, sanayileşmenin çirkin yüzü olan çevre kirliliği, hastalıklı ve yıpranmış bedenler ve kirli ellerden uzak olma imkânı sunmuştur.

Ancak işgücü göçü, hedef ülkelerde refahı artırırken bazı maliyetleri de beraberinde getirmiştir. Göçle birlikte oluşan sosyal maliyetler göçmen işçiliğin iyi bir çözüm olmadığı kanaatini doğurmuştu. Bu durumun veciz özeti ise Max Frisch'in "Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen" [Biz işçi istedik, onlar insan gönderdi] (Der Spiegel, 2011) ironik cümlesinde ifade bulmuştur.

Öbür taraftan Der Spiegel'de yayınlanan bir yazıda göçmen işgücü göçü istihzai bir dille "zenginlere kalkınma yardımı" şeklinde tasvir edilmiştir. Birçok göçmen işçi Almanya'nın refahını arttırmak için köle gibi çalışırken beden veya ruh sağlığını kaybederek ıskartaya çıkmış ve hatta hayatından olmuştur (Der Spiegel, 1971). Göçmen işgücünün Almanya'nın kalkınmasındaki rolüne ithafen G. Wallraff tarafından kullanılan "Türkomasyon" kavramı ise

ABD otomotiv sektöründe siyahi emeğin kullanımını için kullanılan “negromasyon” kavramına (Seymen, 2021b) gönderme yapmaktaydı.

1.1. Sayılarla işgücü göçü

Uzun zaman için göç veren bir ülke olan Almanya ekonomik ve politik şartların değişmesiyle birlikte artık göç alan bir ülke konumuna gelmiştir. İşgücü göçünün başladığı 1955’ten resmi olarak sona erdirildiği 1973 tarihine kadar toplamda 14 milyon yabancı işçi Almanya’ya göç etmiş ve bunlardan 11 milyon kadarı geri dönmüştür (Oltmer, 2015, s.11). Savaş sonrası dönemde kısa sürede toparlanan Almanya’da 1950 yılında %11 olan işsizlik oranı 1960’a gelindiğinde %1’e düşmüştü ve Alman hükümeti bu sorunu misafir işçilerle çözmeye karar vermişti (DOMID, 2022). Açık işler ve işsizlik verileri değerlendirildiğinde misafir işgücü Alman ekonomisi için makul bir çözüm olarak görülmekteydi. 1960 yılında Almanya’da 150.000 işsize karşılık 650.000 açık pozisyon bulunmaktaydı (Öger, 2011, s.1). Bu çerçevede İtalya (1955), İspanya (1960), Türkiye (1961) Fas (1963), Portekiz (1964), Tunus (1965) ve Yugoslavya’dan (1968) misafir işçi talebinde bulunulmuştur (DOMID, 2022; McRae, 1982, s.407). Tablo:1’de de görüldüğü üzere 1955 yılında Almanya’da toplam 80.000 yabancı işçi bulunmaktayken bu sayı 1973 yılında 2,59 milyon gibi rekor bir seviyeye ulaşmıştır.

Tablo 1

Menşe ülkelere göre Almanya’da göçmen işçi sayısı (1950-1980/bin kişi)

	Toplam	İtalya	Yunanistan	İspanya	Türkiye	Portekiz	Yugoslavya
1955	80	8	0,60	0,50	-	-	-
1960	329	144	21	16	3	0,30	9
1965	1.217	372	187	183	133	14	64
1970	1.949	382	242	172	354	45	423
1971	2.241	408	269	187	453	58	478
1972	2.352	426	270	184	511	66	475
1973	2.595	450	250	190	605	85	535
1974	2.287	332	229	150	607	78	467
1975	2.039	292	196	125	543	68	416
1980	2.016	308	130	85	588	58	349

Kaynak: Statista, 2023, auslaendische arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland; <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1156090/>

Türkiye’den Almanya’ya işgücü göçü ise Avrupa’nın ekonomik olarak genişlediği dönemde başlamıştır. Türkiye büyükelçiliğine gönderilen bir notla başlayan işgücü göçü süreci, Almanya tarafı için Çalışma Bakanlığı ve kısmi olarak da Ticaret Bakanlığı sorumluluğunda yürütülmüştü (Aybek, 2012, s.40). 1960 yılında Almanya’nın Türkiye’den işgücü talep edeceğine dair antlaşma kesinleştiğinde Almanya’da çoğunluğu öğrenci ve iş adamı olmak

üzere sadece 2500 kadar Türk yaşamaktaydı (Öger, 2011, s.1). Antlaşmayla birlikte misafir işçilerin seçimi ve işe yerleştirilmesi için Almanya tarafından Türkiye’de ofisler açılmıştı (Aybek, 2012, s.40).

1970’lerden itibaren Batı Avrupa ülkelerinde sanayi yatırımlarındaki büyümenin sınırına ulaşılmasıyla birlikte Keynesyen ekonomi politik yaklaşımda da sona gelinmiştir. Buna bağlı olarak işgücü talebi yavaşlamış ve Kasım 1973 yılında ise resmen durdurulmuştur (Meier-Braun, 2017, s.17). Ancak misafir işçiler, müktesep haklarına binaen gittikleri ülkelerde yaşamaya devam etmişlerdir. 80’lerden itibaren mesele işgücü talebi, misafir işçi kavramlarından ziyade toplumsal uyum sorunları (entegrasyon) çerçevesinde tartışılmaya başlanmıştır.

İşgücü göçünün durdurulmasında çeşitli faktörler rol oynamıştır. Öncelikle emek piyasalarındaki yapısal faktörler bunun başında gelmektedir. Rasyonelleşme ve otomasyon sürecinin etkisiyle 70 ve 80’lerde yarı vasıflı ya da vasıfsız emek talebi düştüğü gibi (Oltmer, 2015, s.12) değişen ekonomik koşullar da sürecin hızlanmasını etkilemiştir. Ekonomik faktörlerin dışında sosyal faktörler de bu konuda etkili olmuştur. Özellikle 1972’de Münih olimpiyat oyunlarında yaşanan rehine krizi ve Ford’un Köln fabrikasında meydana gelen grev bunların başında gelmekteydi. Bu gibi gelişmeler işgücü göçünün artık sadece istihdam ve ücret sorunları çerçevesinde ele alınacak bir mesele olmadığı, toplumsal bir mesele hatta bir iç güvenlik sorunu olarak değerlendirilmesine neden olmuş (Hüttner, 2014) ve akabinde ekonomideki daralma sebep gösterilerek işgücü talebi durdurulmuştur.

1973 yılında tek taraflı olarak durdurulan işgücü göçü süreci farklı bir reaksiyonu doğurmuştu. Bir daha Almanya’ya gelememe endişesi taşıyan ve daha önce misafir işçi olarak kendini konumlandıran sayısız emekçinin Almanya’da ikamet kararı almasında etkili olmuştur. Bu karar, göçmen işçilerin aile ve akrabalarının Almanya’ya göç sürecini de hızlandırmıştır (DOMID, 2022). 1975’te çıkarılan yeni yasayla bazı sosyal hakların (çocuklar için yapılan ödemeler) Almanya’da ikamet zorunluluğu şartına bağlanmasıyla birlikte misafir işçilik kalıcı ikamete dönüşmüştür (Höhne vd., 2014, s.7).

İşgücü göçü çerçevesinde artmaya başlayan yabancı nüfus oranı 1960’larda toplam nüfusun %1,2’sini oluştururken, 1980’e gelindiğinde bu oran %7,2’ye çıkmıştır (Foroutan vd., 2022, s.2). 1980’lerde Almanya’daki yabancıların %33’ünü Türkler, %14’ünü Yugoslavya uyruklular ve %13,9’unu da İtalyanlar oluştururken toplam nüfusun %10’u yabancılardan oluşmaktaydı (Oltmer, 2015, s.11). 2001’de ise göçmen kökenli nüfus toplam nüfusun %8,9’unu

oluşturmaktaydı (Bade & Oltmer, 2003, s.821). Bugün ise artık ‘yabancı’ yerine kullanılan ‘göç menşeli nüfus’ Almanya toplumunun yaklaşık %19’unu oluşturmaktadır (DOMID, 2022).

2. Göçmen İşçiler, Sorunlar ve Sendikal Yaklaşım

II. Dünya Savaşı’ndan sonra oluşan ekonomik büyüme ve refah döneminde gelişmiş ülkelerin işçi sınıfı da kendi payına düşeni almakta sorun yaşamadı. Fordist uzlaşısı olarak ifade edilen bu dönem için yüksek ücretler, yüksek kârlarla sağlandığı için bir sıkıntı oluşturmamaktaydı. Buna mukabil göçmen işçiler oluşan bu refahtan yeterince faydalanamadılar ya da elde ettikleri kazançlar ancak zor çalışma şartlarının neticesi olarak husule gelebilmiştir. Bu noktada Almanya’daki sendikaların bazı olumlu yaklaşımlarına rağmen kararlı bir duruş gösterdikleri söylenemez. Tunçay & Silier (1987), göçmen işçilerle ilgili politikaların pek çoğunda devlet, sermaye ve sendikaların pozisyonları arasında önemli bir fark olmadığını ifade etmektedir. Sendikalar, farklı tavır aldığı durumlarda ise bunu sadece söylem düzeyinde gerçekleştirmiştir. Sendikaların göçmen işçilerle ilgili sergilediği tavır söylem bakımından evrensel ilkeler çerçevesinde ifade bulurken, iş yerinde aynı tavrı göstermediklerini söylemek mümkündür. Özellikle göçmenlerin başlattığı protesto ve grev benzeri eylemlerde sendikalardan yeteri kadar destek görmemişlerdir. Göçmen işçilerin iş yerinde ücret, çalışma şartları ve çalıştıkları pozisyon itibarıyla ayrımcılığa uğradıkları ve sendikaların da buna itiraz etmediği bilinmektedir. Örneğin göçmen işçilerin başlattığı birçok endüstriyel eylemde sendikalar sessiz kalmayı yeğlemişlerdi. Bu tür eylemlere destek verme hususunda kanuni kısıtları (çalışma barışı) bulunan sendikaların işyerinde oturmuş çalışma düzenine de bir itirazı olmamıştır. Zira işçilerin işten atılması, işteki pozisyonlarına bağlı olarak ücret gruplarının oluşturulması ve ücret eşitsizliği, işgünün kalitesi gibi olgular sendikaların haberdar olmadığı konular değildi. Üstelik bütün bunlar, göçmen işçilerin istihdamıyla birlikte Alman işçilerin çalıştıkları işte terfi ettiği bir satıhta meydana gelmiştir.

Sektörel olarak değişmekle birlikte genelde göçmen işçiler en zor işlerde işe başlamak durumundaydılar. Yabancılar çoğunlukla vasıfsız veya yarı vasıflı işçiler olarak parça başı, vardiyalı sistemler ve montaj hatlarının bulunduğu alanlarda, Alman işçiler için cazip olmayan işlerde istihdam edilmişlerdir. Tüm hedef ülkelerde, göçmen işçiler genellikle kötü sağlık koşullarında ve yüksek fiziksel dayanıklılık gerektiren endüstriyel üretimde çalıştırıldılar. Buna mukabil Alman iş arkadaşları ya daha kolay işlerde ya da formen gibi daha yüksek statülerde istihdam edilmekteydi (Hüttner, 2014). Demir-çelik, tekstil, otomotiv endüstrisi ve madencilik göçmen işçilerin istihdam edildiği sektörlerin başında gelmekteydi. Göçmen işçiler yerel işgücünün artık kabul etmediği ücret koşullarında, yarı vasıflı veya vasıf gerektirmeyen işleri

üstlendiler (Oltmer, 2015, s.11). Bu sayede birçok Alman işçinin daha cazip veya nitelikli pozisyonlara yükselmesi sağlanmış, diğer bir ifadeyle göçmen işçilerin istihdamı yerli işgücü için yukarı doğru hareketliliğe neden olmuştur.

Formel olarak, yabancı işçiler Alman işçilerle eşit konumdaydılar. Sendikalar, göçmen işgücü göçüne bu şartla razı olmuşlardı. Ancak esas olarak eğitim veya yabancı ülke sertifikalarının tanınmaması ve Almanca ifade eksikliği gibi nedenlerle göçmen işçiler daha düşük pozisyonlarda ve düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdi (DOMID, 2022). Aslında Almanya’da göçmen işçi istihdamına giden sürecin de bu nedenlerle başladığını ileri sürmek mümkündür.

İşgücü göçünün başlamasıyla birlikte talep edilenden daha fazla insan çalışmak amacıyla değişik yollardan Almanya’ya gelmenin yollarına başvurmuştu. ‘Kaçak’ şekilde Almanya’ya gelen ya da oturma izni sona erdikten sonra ülkeyi terk etmeyen geniş bir kitle rezerv işçi ordusu oluşturmaktaydı. Emek arz fazlalığı işverenler için kârlılık aracı olsa da işçiler için şartların kötüleşmesi demektir. Bu sebeple tarımdan hizmetler sektörüne, inşaattan imalat sanayi ve enerji gibi birçok sektörde kaçak göçmen işçi çalıştırmak artık sıradanlaşmıştı. Üstelik çalıştırılanlar her türlü güvenceden yoksun, kötü şartlarda ve düşük ücretlerle çalıştırılmaktaydı (Wallraf, 1986).

Kötü çalışma şartları sadece kaçak durumda çalışanlar için geçerli değildi. İş mukavelesiyle çalışan işçiler için de söz konusuydu. Abadan-Unat’ın (2017, ss.104-105) yaptığı araştırmaya göre çoğu işçi için Türkiye’de imzalanan mukavelenin Almanya’da bir geçerliliği yoktu. Türkiyeli işçiler zor ve kirli işlerde kötü çalışma koşullarında istihdam edilmelerinin yanı sıra mukavelede belirtilenin dışında işlerde de çalıştırılmışlardı. Üstelik bu şekilde istihdam edilenlerin oranı oldukça yüksekti. Almanca bilmemeleri ve en önemlisi de işverenle sorun yaşadıklarında başvuracakları merciler hakkında (mahkeme, sendika) bilgi sahibi olmamalarından dolayı hak ve menfaatlerini savunmakta da yetersiz kalmışlardı. Genellikle kimya, metal ve madencilik gibi tehlikeli sektörlerde istihdam edilen Türkiyeli göçmen işçiler arasında iş kazası oranı daha yüksekti. Türkiyeli işçilerin önemli bir kısmı iş kazalarına maruz kalmışlardı. Alman ve göçmen işçilerin çalışma koşullarındaki fark iş kazasına uğrama oranını da farklılaştırmaktaydı Tunçay & Silier’in (1987, s.169) araştırmasına göre Alman işçiler arasında iş kazası oranı %89 iken göçmen işçilerde %169’a yükselmekte ve Türkiyeli işçiler arasında bu oran %224’de çıkmaktaydı. Ayrıca 1968-73 yılları arasında 769 Türkiye vatandaşı iş kazaları neticesinde vefat etmişti. Türklerin yüksek riskli işlerde çalıştırılmaları bu neticeleri doğal olarak intaç etmekteydi. Bu sonuçlar Almanya ile menşe ülkeler açısından işgücü göçünün emek piyasasına etkilerinin dışında hedef ve menşe ülkeler açısından toplum sağlığı

bakımından da farklı istikamette etkileri olduğunu göstermektedir. İşgücü göçü Alman toplumu için kalkınma ve ilerlemenin sosyal maliyetlerinden korunma aracı olmuştur.

Çalışma şartları bakımından sendikaların başından beri çekince koydukları durumlar artık sıradanlaşmıştı. Güvencesiz şartlarda çalıştırılan göçmen işçilerin önemli kısmı kaçak olarak çalıştırıldıklarından sendikaların etkinlik alanının dışında kalma olasılığı yüksektir. Özellikle sendikal örgütlenmenin düşük olduğu tarım ve hizmet sektörlerinin küçük kapasiteli işyerlerinde önlem almak haliyle kolay olmayacaktı. Ancak asıl mühim olanı sendikaların yüksek oranda örgütlü olduğu imalat sanayi ve enerji sektörlerinde resmi olarak istihdam edilenlerin dahi işyerinde kötü çalışma şartlarında ve düşük ücretlerle çalıştırıldıkları gerçeğidir.

1960-1985 yılları arasında işgücü göçü çerçevesinde Almanya'da istihdam olunan yabancıların yarısından fazlası zor ve monoton işlerin yoğun olduğu imalat sektöründe çalıştırılmaktaydı. Türklerin ise %70'ten fazlası imalat sektöründe istihdam edilmekteydi. İmalat sektöründeki işlerin zorluğu, yabancıların tercih edilmesindeki sebeplerin başında gelmektedir. Bununla birlikte 1974-1984 yılları arasında yaşanan ekonomik daralma neticesinde ilk önce işten çıkarılanlar yine göçmen işçiler olmuştu. Bu süreçte imalat sektöründe çalışan Almanların %10'unu işlerini kaybederken, bu oran yabancılar arasında %39'a ulaşmaktaydı (Treichler, 1998, s.37)

İşgücü göçünü çeşitli yönleriyle sık sık sayfalarına taşıyan Türkiye basını da Türk işçilerin çalışma şartlarını haberleştirmekteydi. Çeşitli şekilde ayrımcılığa maruz kalma, düşük ücretlerle çalıştırılma, zor çalışma şartları ve grevlere katılma ya da ideolojik gerekçelerle işten atılma ve hatta sınır dışı edilme gibi olaylar (Genel, 2014, ss.326-327) henüz göçün ilk yıllarında yaşanan ve gazete sayfalarına yansıyan olumsuzluklardan bazılarını oluşturur.

Çalışma şartları dışındaki sorun alanlarından biri de ücretler konusuydu. Göçmen işgücü sürecinin başında Alman Sendikalar Birliği (DGB) tarafından ileri sürülen şartlarından biri de yerli ve yabancı işçiler arasında ücret farklarının olmamasıydı. Ancak göçmen işçilerin tertipledikleri grev ve protestolarda eşit ücret talebi dile getirilmekteydi. Bu durum her ne kadar tecrübe, kıdem ve vasıf gibi objektif sayılabilecek nedenlerle ilişkilendirilse de aslında yerleşik hale gelmiş teamülleri göstermesi açısından önemlidir. Göçmen işçilerin işyerinde yükselmesi ve yerli işçilerle muadil ücretler alması pek nadirdi. Üstelik iş ilişkisinin toplu sözleşmelerle bağtlandığı imalat sektöründe eşitsizlik durumu muhtemelen toplu sözleşmeyle kayıt altına alınmaktaydı.

Almanya’da işyerlerinde yaygın olarak kullanılan ücret sınıflandırması, göçmen işçilere yönelik bir ayrımcılık unsuru olarak kullanılmıştır. Ücret sınıfları temelde vasıf üzerine bina edilmekteydi ve genel kanı yabancıları vasıfsız olduğu şeklindeydi. Oysa Tunçay & Silier’in (1987) İş ve İşçi Bulma Kurumu istatistiklerinden elde ettiği verilere göre Türk işçiler iddia edilenin aksine vasıflı sayılabilecek durumdaydı ve göçün başlamasından 15 yıl sonra bile Türkiye’den göçenlerin ekserisi kent kökenli, erkek ve büyük oranda da vasıflı kimselerden oluşmaktaydı. Abadan-Unat’ın 1963 yılında yaptığı araştırmada ise kent kökenli olanların oranı daha yüksek çıkmaktadır. Abadan-Unat’a (2017, ss.97-98) göre işgücü göçünün ilk zamanlarında göçenlerin %70 civarı kent kökenliydi.

Kent kökenli olmanın dışında Türkiyeli işçilerin vasıf derecesi diğer menşe ülke işgücüne göre daha yüksekti. Bir araştırmaya göre 1962 yılında Almanya’ya göçen Türk işçilerin %47’si vasıflı işçilerden oluşmaktaydı (Neuloh, 1965, s.223). Almanya’nın Türkiye’den talep ettiği işgücünün niteliklerini münhal kadrolar üzerinden değerlendiren Korkut Tuna’nın araştırmasına göre 1964-1972 yılları arasında göçe katılan erkeklerin %44’ü vasıflıyken, kadınlarda bu oran %14’te kalmaktadır. Toplamda ise vasıflı oranı %38 civarında gerçekleşmiştir (K. Tuna, 1981, ss.95-105). Benzer veriler Almanya’da yapılan araştırmalarda da tasdik edilmektedir. Türk işçilerin %80’inden fazlası en az bir okul mezunuydu. Bunların arasında ilkokul (%49) ortaokul (%13), lise (%4,3), meslek lisesi (%15) ve hatta yüksek okul (%1) mezunları bile vardı. Okuma yazma bilmeyenlerin oranı ise %5,6 civarındaydı (Meier-Braun, 2021). Göçmen işçiler arasında Türkiye’den göçenlerin vasıf düzeyi diğer işçilere göre daha yüksekti. Meier-Braun’a göre Türkler arasında vasıflı işçi oranı %31 civarındaydı. Buna mukabil İspanyollarda %8, Portekizlilerde %22 ve İtalyanlarda %23 civarındaydı. Buna rağmen ‘vasıfsız işçi’ söylemi misafir işçilerle sürekli birlikte anıldı (Meier-Braun, 2021). Ancak sahip olunan bu vasıfların ücretlere ya da çalışma koşullarına yansımaları oldukça düşük düzeyde kalmıştır. Zira yabancı ülke sertifikaları Alman makamları tarafından kabul edilmemekteydi. Böylece ücret farklılaştırmasının hukuki zemini de oluşturulmuş oluyordu.

Göçmen işçiler, şirketler tarafından sunulan ve iş yerinde yükselme getiren diğer olanaklardan faydalanamıyorlardı. Göçmen işçiler şirket yönetimi tarafından geçici olarak değerlendirildiklerinden kurum içi eğitim desteklerinden de faydalanamıyorlardı. Bu gibi sebeplerle Almanya’daki göçmen işçilerin çoğu alt limitten ücretlendiriliyordu. Üstelik hayat pahalılığının yükseldiği dönemlerde ücretlere dair hoşnutsuzluklar daha da artıyordu. Süreç boyunca göçmen işçilerin tertip ettiği protestoların (1950’lerde madencilik sektöründeki grevler, 1960’larda İtalyanların Wolfsburg grevi, 1970’lerde Türklerin Ford grevi ve kadınların

Pierburg grevi,) ortak teması; ikinci ücret basamağının lağvedilmesi ve ücretlere birer Mark zam yapılması olmuştur (DiasporaTürk, 2021; Seymen, 2021b).

Göçmen işçilerin düşük ücret basamaklarında istihdam edilmeleri yerli işgücüyle aralarında önemli ücret farklarına sebep oluyordu. Göçmen işçiler bu farkı fazla mesai yaparak kapatmaya çalışmışlardı. 1970'lerde sanayi sektöründe çalışanlar ayda ortalama 975 Mark elde ederken göçmenlerin ortalama net aylık geliri 835 ila 870 Mark arasındaydı. Bu ücret farkı 1973'ten sonra bile azalmamıştır. Örneğin 1985 yılında sanayide çalışan yabancı işçilerin saatlik ücretleri sanayinin genel ortalamasının %14,5 oranında altındaydı. 1963-1973 yılları arasında VW'nin Wolfsburg işletmesi özelinde yapılan araştırmada İtalyan göçmen işçilerin Alman meslektaşlarına göre saat başına ortalama 60-80 Pfennig daha az kazandığı tespit edilmiştir. 1972 yılında, VW'de İtalyan işçilerin %90'ına en düşük ücret basamakları olan 2 ila 4'e göre ödeme yapılmaktaydı (Goeke, 2020b, s.53).

Ücret dışında gelire etki eden konularda da göçmen işçiler yine dezavantajlı durumdaydılar. Vergi indirimleri, ikramiyeler, fazla mesai ücretlerinin hesaplanması, işletmenin çalışanlara ödediği ekstra ödemeler, işletme emeklilik teşvikleri gibi konularda yabancı işçiler hak ettiklerini alamadılar. Buna ek olarak, yabancı işçiler şirketlerin hususi yardımlarından da nadiren yararlandılar. Şirket emeklilik teşvikleri ve diğer sermaye oluşturan yardımlar, sadakat ikramiyeleri ve Noel ikramiyeleri genellikle şirkette uzun süre çalışmaya bağlıydı ve yabancı işçiler çoğunlukla geçici süreliğine istihdam edildiklerinden ya da ikamet izinleri nedeniyle bu tür yardımlardan faydalanamadılar (Goeke, 2020b, s.52).

Göçmenlerin Almanya'da maruz kaldığı ayrımcılık, sürecin hemen başında başlamaktaydı. 'Kusurlu mal' (Der Spiegel, 1971) istemeyen Alman işverenler talep ettikleri her kişi için 165 Mark ödemekteydi. Bu sebeple sıkı sağlık kontrollerinden geçirilen göçmen işçilerin ancak kuvvetli ve sağlıklı olanları tercih edilmekteydi.

Göçmen işçiliğin sonraki süreçlerinde de ayrımcılık eksik olmamıştır. İşyerlerinde oluşturulan hiyerarşi göçmen işgücünün karşılaştığı ayrımcılık meselelerinin başında gelmekteydi. Bunun dışında toplumda da sürekli gözetlenen bir gruptu göçmen işçiler. Özellikle basında sürekli göçmen işçilere yönelik olumsuz haberlere rastlanmaktaydı.

Göçmen işçilere yapılan ayrımcılık çeşitli tonlarda işyerinde, gündelik hayatta, kamu kurumlarında ve hatta sendikalarda bile karşılaşılabilen bir durumdu. Sendikaların göçmen işçilere yönelik ayrımcılığı daha derinden olduğu söylenebilir. Göçmen işçiler, Almanya'da emek mücadelesi tarihinde yok sayılmak suretiyle ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Göçmen

kadınların Pierburg’da ücret ayrımcılığına karşı verdikleri mücadele sendikal tarih yazımında görmezden gelinmiştir. Almanya’da cinsiyetler arası ücret ayrımcılığına karşı mücadele tarihi Irene Einemann isimli bir fırıncı kadının mevzuu mahkemeye taşıma tarihiyle başlatılır (Goeke, 2020a, s.16). Oysa ücret ayrımcılığına karşı mücadelenin tarihi göçmen kadınların Pierburg’daki mücadelesine kadar geriye götürülebilirdi. Ancak göçmen kadınların bu mücadelesi görmezden gelinmiştir.

Göçmen işçilere insan muamelesi yapılmadığı devletin yazışmalarında da kendini göstermekteydi; Baden-Württemberg Eyaleti İş Kurumu’ndan ve aynı zamanda bir süreliğine de göçmen işçi kabul komisyonunda da çalışan Hans-Jörg Eckhardt, işverenler tarafından gönderilen taleplerde insan değil de eşya muamelesi yapıldığını belirtir. "Bitte sofort fünf Stück Hilfsarbeiter" [lütfen, derhal beş adet yardımcı işçi] (Meier-Braun, 1995) Almanya’da göçmen işçilere bakış açısını açığa vuran manidardır bir örnektir.

Göçmen işçilerin maruz kaldıkları ayrımcılığın temel nedeni Almanca bilmemekten kaynaklanıyordu. Dil bilmeyen göçmen işçiler çoğu zaman kendi hak ve menfaatlerini savunamamıştır. Ayrıca kültürel ve dini farklılıklar da sorun teşkil etmekteydi. Katolik olan İtalyan ve İspanyolların aksine Ortodoks olan Yunanlılar ve Müslüman olan Türkler daha fazla sorun yaşamıştı (Neuloh, 1965, ss.221-222). Kültürel uzaklık, sorunların derecesini farklılaştıran bir etkiye sahipti. Katolik olmak görece daha makbul sayılırken, Ortodoks Hristiyan ya da Müslüman olmak işleri daha da zorlaştırmaktaydı.

Göçmen işçiler sadece bir istihdam ve işsizlik meselesi olmayıp yeri geldiğinde toplumsal sorunların bir parçası haline getirilmiş ya da siyasi manevralara alet edilmiştir. İşverenler de durumu kendi lehlerine çevirme, yani daha fazla kâr etmenin bir aracı olarak kullanmaya her daim hazırdılar. 1966-67 yıllarındaki durgunluk, işveren kesimi için uygun bir fırsat sunmuştu. İşveren birliği başkan yardımcısı ekonomik durgunluğu da sebep göstererek çalışma saatlerinin uzatılmasını talep etmişti. Üstelik çalışma saatleri uzatılırsa göçmen işçiye gerek kalmayacaktı. Basın tarafından bu söylem “göçmen işçiler daha mı çalışkan?” şeklinde manşete taşınarak Alman ve göçmen işçilerin karşı karşıya gelme tehlikesini doğurmuştu. Bu durum DGB tarafından sermayenin Alman ve göçmen işçileri karşı karşıya getirmek suretiyle vaziyetten nemalanmak istediği şeklinde yorumlanmıştı (Trede, 2015, s.189). DGB’nin bu yerinde tespiti, sermaye sınıfının karşıtlıklardan faydalanma niyetini ifşa etmekteydi. Çalışma saatlerinin uzatılması gerçek talep olsa bile işçi sınıfı içinde menfaat karşıtlığında iki grup oluşturulmaya çalışılmaktaydı. Böylece Alman işçilerin talepleri püskürtüleceği gibi göçmen işçilerin de mevcut ya da daha düşük şartlara razı edilmek istenmekteydi.

Benzer tartışmalar Alman Ulusal Demokrat Partisi (NPD) etrafında kümelenen ırkçı ideolojinin yükseldiği bir zamana denk geldiği için sendikaların kaygısı daha da artmıştı. İşçi sınıfı içinde ırkçılık nedeniyle bölünme ve çatışma endişesine karşı aktif olarak cephe almaya çalışmışlardı. Zira NPD seçimlerde ‘göçmen işçi’ temasını kullanmaya başlamıştı. Bu mukabil DGB de bazı tedbirler alarak işçiler arasında en azından etnik bazlı bir çatışmanın çıkmamasına gayret etmekteydi.

Sendikaların söylem ve gayreti aksi olmakla birlikte işçi sınıfı içinde etnik ya da kültürel ayrımcılık karşılık buluyordu. Bu süreç zarfında DGB'nin kongrelerinde veya bağlı sendikalarda delege beyanlarında açıkça yabancı düşmanlığı belgelenmemiş olmakla birlikte, sendikaların yürütme birimlerine ve sendika gazetelerinin editörlerine gönderilen çok sayıda mektupta göz ardı edilemeyecek derecede ırkçı tutumlar yer bulmuştur. Irkçı eğilimlere karşı tedbir olarak DGB kongrelerinde ayrımcılık konusu tartışılmaya devam edilmiştir. Ayrıca DGB 1965 yılında NPD'nin kapatılmasını talep etmiş ve NPD'ye yakınlık ile sendika üyeliğinin bir arada olamayacağını ilan etmiştir (Trede, 2015, s.190).

Sendikalar, kamusal alanda göçmen işçi düşmanlığına karşı oldukça tutarlı ve evrensel ilkelere dayalı bir siyaset gütmeye gayret etmişlerse de iş yerinde aynı derecede ilkeli hareket ettiğini söylemek mümkün değildir. Bu noktada yerli ve göçmen işçiler arasında daha pragmatik bir yol izleyerek yerli emekçilerin reflekslerini gözetir şekilde davrandıklarını söylemek mümkündür. Aksi halde işçilerin alternatif oluşumlara kaymasını engellemek zor olacaktı ve üstelik bu durum daha menfi neticelere sebebiyet verilebilecekti. Bu açıdan maslahatı gözettikleri iddia etmek mümkündür.

Sendikaların işyerinde farklı ücret sınıflarına rıza göstermesi bu stratejinin bir neticesi olarak okunabilir. Gerçi ücret sınıfları ve ücretler arasındaki fark temelde vasıf üzerine bina edilmekteydi. Ancak sorun, vasıflı işgücünün genelde Almanlardan müteşekkil olmasıydı. Oysa özellikle Türk işçiler vasıf, eğitim seviyesi ve teknik beceri bakımından hiç de azımsanmayacak niteliklere sahipti. Türk işçiler İtalyan, Portekiz, Yunan ve Yugoslav işçilere göre daha vasıflıydı (Meier-Braun, 2021). Buna rağmen göçmen işçilerin vasıfsız olduğu yaygın bir kanı olarak yerleşmiştir. Rakamlarla düşününce bu iddianın gerçeği yansıtmadığı görülse de başka bir sorun, yaygınlaşmış kanının nasıl oluştuğunu açıklamaktadır. Özellikle lisan problemi göçmen işçileri dezavantajlı duruma itmekteydi. Almanca konuşmak aranan bir vasıf halini gelerek işyerinde yüksek ücret ve yükselme gibi olanakların anahtarı olmaktaydı.

3. İşgücü Göçü, Göçmen İşçiler ve Sendika İlişkileri

İşçi sınıfının hak ve menfaatlerini korumak üzere genelde ulusal düzeyde örgütlenen bir yapı olan sendikanın temel hedefi, emek-sermaye çatışmasında işçi sınıfının menfaatlerini sermayeye karşı koruyarak kendi tabanına taahhüt ettiği sorumlulukları yerine getirmektir. Ancak sendikal mücadele bir yönüyle de ulusal sınırları aşan bir perspektifi her daim barındırmıştır. Bu sebeple 1950'lerden itibaren Almanya'da meydana gelen işgücü göçünün sendikalarca nasıl değerlendirdiği önemli bir soru halini alır. Zira göçle birlikte emek arzında meydana gelen artış doğal olarak ücretlerin düşmesine ya da sabit kalmasına sebebiyet vereceği gibi emek piyasalarında daha fazla rekabet anlamını da ihtiva etmekteydi. Genel olarak daha yoksul ülkelerden gelen göçmen işgücünün düşük ücretler ve kötü çalışma şartlarında çalışmaya rıza göstereceği beklentisi hakimdi. Buna bağlı olarak da ücretlerin düşmesi, çalışma şartlarının ve çalışma saatlerinin işçiler aleyhine değişmesi göçün olağan sonuçları olarak ilk anda akla gelen neticelerdendir. Bu durum ise işçi sınıfının görelî ya da gerçek anlamda satın alma gücünün düşmesine ve refahının azalmasına sebebiyet vereceği beklenir. İşgücü göçüyle birlikte yaşanması muhtemel olan gelişmeleri işçi sınıfının kollektif temsilcisi olan sendikaların nasıl ele aldığı bu açıdan önem taşımaktadır.

Bu tür itirazları zihin arka planında taşıyan Alman sendikalar, güney Avrupa ülkelerinden göçmen işçi istihdamın konuşulmaya başladığı ilk yıllarda mevzuya oldukça eleştirel yaklaşmışlardı. DGB'ye göre Almanya'da işsizlik hala yüksek ve üstelik kısa süreli istihdam gözden ırak tutulacak seviyelerde değildir (Trede, 2015, s.185). Sendikalar, yerli işgücü için çok da iyi olmayan istihdam şartlarının göçmen işçiler sebebiyle işçi sınıfının aleyhine kötüleşeceği ve elde edilen sosyal hakların da kaybedileceği endişesini taşıyorlardı. Sendikalar için, bazen de olumsuz bir ifade olarak kullanılan 'yabancı işçiler' ücret düşürücü, grev kırıcı ve sosyal hakların yitirilmesine sebebiyet veren unsurlardı (Ünver, 2012, s.188). Düşük ücretlerle çalışmayı kabul eden göçmen işgücünün, sadece ücretleri değil aynı zamanda endüstriyel mücadeleyi de sekteye uğratacağı endişesi hakimdi. Ayrıca sendikalar, emeğin nispeten kıt olduğu bir zaman diliminde şartları işçi sınıfı lehine kullanarak artan refahtan işçi sınıfı adına daha fazla pay almaktan yanaydılar.

İG-Bau-Stein-Erde [İnşaat sektörü] ikinci başkanı Georg Leber'in hazırladığı raporda da benzer kaygılar öne çıkmaktadır. Leber'e göre inşaat sektöründe işgücü açığı değil, olumsuz çalışma şartları ve sosyal politik tedbirlerin eksikliğinden kaynaklanan sorunlar vardır. Ancak yetkililer bu sorunları çözmek yerine göçmen işgücü ikamesiyle sorunu görünmez kılmaya çalışmaktadırlar (Akt: Trede, 2015, s.183). Alman Sendikalar Birliği'ne (DGB) bağlı diğer

sendikalarda da benzer bir yaklaşım hakimdi. Madencilik, inşaat, tarım ve imalat sektörlerindeki örgütlü sendikalar yabancı işgücü göçünün Almanya’da emek piyasasını olumsuz etkileyeceği görüşündeydiler (Goeke, 2020a, ss.8-9). Ancak Almanya’ya yabancı işgücü göçünün beklenen olumsuz etkilerinden ziyade Almanya menşeli işgücü için olumlu sonuçlarının olduğunu söylemek mümkündür. Teorik beklentilerden ziyade gerçekte vuku bulan, Alman işçilerin durumlarının iyileştiği ve işgücü göçünün Alman işçileri yukarıya taşıyan asansör işlevi gördüğü söylenebilir (Jäger, 2022, s.5).

Sendikalar göçmen işçi istihdamına karşı olsalar da öte yandan süreçten sadece etkilenen bir taraf olmamak ve sürecin yönetilmesi ve yönlendirilmesine etki edebilmek için dahil olma gereği duymuşlardır. DGB’ye bağlı sendika yayınlarında göçmen işgücüne karşı müteredit bir tutum sergilenmeye devam edilse de DGB iki farklı sorunla baş etmek zorundaydı. Öncelikle sendikalar yerli işçilerin göçmen işgücünü bir rekabet unsuru olarak değerlendirip reaksiyon göstermelerinden çekinmişlerdi. İkinci olarak da göçmen işgücünün sendikalara üye kabul edilmediği durumda paralel kurumlar oluşturacakları endişesini taşımışlardır (Goeke, 2020b, s.172; Trede, 2015, ss.186-187).

Bir süre sonra DGB için göçmen işgücü istihdamı sorunu gündemden kalktı. Sendikalar Almanya ile İtalya hükümetlerinin 1955 yılında sürdürdükleri istişarelere doğrudan müdahil değillerdi ve göçmen işçi kabulünü engelleyecek güçleri de yoktu. Bu noktada yapabilecekleri tek şey toplumsal muhalefet oluşturmak olabilirdi. Ancak bunun da riskleri vardı, zira bu durumda sistemi karşıya almak durumunda kalacaklardı. Üstelik süreci yönetme gücünü kaybetme ve toplumsal meşruiyetini yitirme tehlikesi de söz konusu olabilirdi. DGB de sürece muhalif olmak yerine müdahil olma stratejisini benimsedi. Bu sayede işveren temsilcileri ve hükümetten yabancı işçilere ücretler ve toplu pazarlık, iş ve sosyal hukuk açısından yerel işçilerle eşit muamele edileceğine dair güvence almayı başardı. Ayrıca sürecin Alman iş kurumu tarafından yürütülmesini sağlayarak ‘yerli işgücünün istihdam önceliği’ ilkesini de kabul ettirdi. İş kurumu [Arbeitsamt] tarafından yürütülen göçmen istihdamında işverenler, öncelikle yerli işgücünü istihdam etmek zorundaydılar (Trede, 2015, s.186).

İşgücü göçü sürecine dahil olan ve süreci kısmen de olsa yönlendirme kapasitesine sahip olan DGB işgücü göçüne bazı şartlar muvacehesinde onay vermişti. Buna göre işçilerin işe alınması Federal İş kurumu aracılığıyla yapılmalı, toplu sözleşmeler yabancı işçileri de kapsamalı, yabancı ve yerli işçiler hukuken eşit sayılmalı ve işçiler için barınma imkânı sağlanmalıydı (Richter, 1974, s.35).

Sendikaların öne sürdükleri şartların hem Alman işçileri hem göçmen işçileri hem de toplumsal düzeni korumaya matuf oldukları görülmektedir. Özellikle ikinci maddede DGB önemli bir ilkeden, yani toplu sözleşmelerin yalnızca ilgili sendika üyeleri için geçerli olması gerektiği ilkesinden vazgeçmiştir. Toplu sözleşmenin teşmil yoluyla yerli ve yabancıları kapsamayı sağlanmış oluyordu. Böylece, yabancı işçilerin ücret baskılayıcı unsur olarak kullanılmasının önlenmesi hedeflenmişti. Üçüncü maddeyle Alman işçilerin korunması hedeflenirken aynı zamanda yabancı işçilere de eşitlik muamelesi garanti edilmektedir. Dördüncü madde ise oluşabilecek toplumsal sorunların bertaraf edilmesine yönelik bir tedbir olarak düşünülmekle birlikte emek piyasasının işverenlerce kurlsızlaştırılmasını önlemeye yönelik bir tedbirdir (Çınar, 2011, s.87). Dördüncü madde aynı zamanda bir toplumsal soruna da işaret etmekteydi. Savaş sonrası Almanya’ında oluşan konut açığı göçmen işçilerin barınmasını zorlaştırmaktaydı. Bunun yanında konut talebinde meydana gelecek ilave her talep Almanların da aleyhine olacaktı. Bu durumu öngören sendikalar her iki tarafın da menfaatlerini korumayı hedeflemekteydi.

Bugün sendikalar göçmen işçilik sürecini genelde olumlu hatıralarla yad etmektedirler. DGB yöneticilerinin geriye dönük değerlendirmelerinde göçmen işgücü istihdamının sorunsuz ve her iki taraf için de olumlu sonuçlar doğurması ancak sendikaların iş birliğiyle mümkün olduğu ileri sürülürken (Trede, 2015, s.186), sendika-göçmen işçi ilişkilerinin genelde olumlu olduğunu ifade eden bir literatür de oluşmuş durumdadır. Ancak Almanya’da sendika-göçmen işgücü üzerine üretilen yazının bir çeşit hafızasızlık ile malul olduğunu ifade eden Goeke, (2020a) sendika-göçmen işçilik ilişkisinin başından beri dayanışmacı ve evrensel ilkeler çerçevesinde gelişen bir ilişki olduğu tezine karşı çıkmaktadır. Sendikaların süreci zorlaştırdıkları ve ilerleyen süreçte de bu itirazları dile getirmekten geri durmadıklarını ifade eder. DGB’nin işgücü göçüne dair ileri sürdüğü şartlar ise sadece süreci kontrol altında tutmaya yönelik bir refleks olarak da okunabilir. Üstelik Nazi dönemi zorla çalıştırılma tecrübesinin henüz taze olduğu bir toplumsal satıhta işgücü göçünün sorunsuz olduğunu iddia etmek fazlaca iyimserlik olur.

Öte yandan sendikaların göçmen işgücüne şüpheyle yaklaşmaları kendi ilkelerine aykırıydı. Daha önce de belirtildiği üzere sendikalar, hükümetle yapılan pazarlıkta göçmen ve yerli işgücünün aynı şartlar altında ve aynı haklara sahip olmaları şartını öne sürmüşlerdi. Sendikaların dile getirmekten yorulmadığı bir mevzu olan yabancı ve yerli işçilere ‘eşit muamele’ şartı pratikte pek karşılığı olmayan bir söylemdi. Öyle ki işletme içi hiyerarşide

göçmen işçiler en altta yer almış ve vasıfsız ya da yarı vasıflı işlerde çalıştırılmışlardı (Goeke, 2020b, s.51).

Sendikalar, süreç boyunca genel şartların belirlenmesinin dışında göçmen işçilere yönelik başka faaliyetler de yürütmüşlerdi. 1960'larda 'misafir işçilerin' sayısı giderek artmaya başladığında, Almanya'da örgütlü emeğin en büyük temsilcisi olan DGB ve ona bağlı sendikalar yabancı işçileri örgütlemek ve sorunlarına çözüm bulmak amacıyla bazı faaliyetlere girişmişlerdi. DGB'nin yurt dışında temsilcilik açması bunların başında gelir (Trede, 2015, s.187). Göçmen işçilere yönelik yürüttüğü faaliyetleri genişleten sendikalar, yabancı dilde yayınlar, danışma ve destek ofisleri açma ve göçmen işçilere ve aile üyelerine yönelik eğitim faaliyetlerini arttırdılar (Goeke, 2020b). Ancak bu faaliyetlerden Türkiye menşeli işçilere yönelik olanlar oldukça cılız kalmıştı (Tunçay & Silier, 1987). Ayrıca göçmen işçilerin sendikal örgütlenmesi için çalışmalarda bulunmuş ve bütün üyelerin hak ve yükümlülükler bakımından eşit olması yönünde tüzük değişikliğine gitmişlerdi. DGB bünyesindeki sendikalarda ve işletmelerde katılımcılığı arttırmaya yönelik faaliyetler yürütmüşlerdi. Sendikalar bünyesinde göçmen komisyonları kurulmuş ve bu komisyonların kararları DGB'nin politikalarına da yansımıştır. 1972 yılına kadar göçmen işçilerin işçi temsilciliklerinde yalnız seçme hakkı varken, İşyeri Teşkilat Yasası'nda yapılan değişiklikle seçilme hakkı da elde etmişlerdir. Bu tarihten sonra işçi temsilcileri arasında göçmen işlerin sayısı artmıştır. Ayrıca, göçmen üyelerin iş hayatında ve sosyal hayatta kendi hak ve menfaatlerini koruyabilmesi için eğitim seminerleri düzenlenmişlerdi. (Yılmaz, 2009, s.417) . DGB yönetimi tarafından 1973 yılında aralarında kaynak ülkelerden gelen sekreterlerin de istihdam edildiği "yabancı işçiler departmanı" kurulmuş. Aynı uygulama DGB'ye bağlı sendikalarda da (metal, maden, inşaat, kimya, tekstil ve giyim işkolları gibi) hayata geçirilmişti. Yine de otuz yıllık bir tecrübenin ardından 80'lerin ortalarından itibaren DGB ve diğer bazı sendikalarda ancak 50 civarında göçmen kökenli sendika sekreteri istihdam edilmekteydi (Çınar, 2011, s.88).

Sendikaların dışında bazı kamu kurumları tarafından da danışmanlık hizmeti verilmeye başlanmıştı. 1970'te kurulan ve Berlin'deki yerel federe meclis tarafından finanse edilen 'yabancı danışma birimi' sayesinde sendikaya üye olmayanların da danışmanlık hizmeti alabilmesi mümkün hale gelmişti. Benzer birimler, Hamburg ve Hessen eyaletlerinde de kurulmuştu (Çınar, 2011, s.88). Danışmanlık hizmeti veren birimlerin oluşturulması göçün pek çok olumsuz sonuçlarını azaltmaya yönelik tedbirlerdendi. Zira göçmen işçilik sürecinde çevre ülkelerden gelen çok sayıda insan değişik şekillerde mağdur edilmişti. 1964 yılında "bir milyonuncu işçi" olarak törenle karşılanan Portekizli Armande Rodriguez daha sonra geçirdiği

iş kazası neticesinde karın bölgesinden yaralanmış ve Alman doktorun tavsiyesiyle memleketine dönmüştü. Alman sağlık ve sigorta sisteminin sunduğu herhangi bir güvenceden yararlanamayan Rodriguez'e Portekiz'de kanser teşhisi konulmuştu. Rodriguez çalışma süresi boyunca primlerle katkı sağladığı sigorta sisteminin hiçbir faydasını görmeden 1981 yılında kanserden vefat etmişti (Meier-Braun, 1995). Oysa Rodriguez hastalandığı için malullük, hastalık ödemesi, meslek hastalıkları gibi haklardan faydalanabilirdi. Ayrıca DGB ve diğer sendikalar tarafından bu tür olumsuz durumların önüne geçmek ve işçilerin menfaatlerini korumak amacıyla yabancı üyeler için, bazıları kendi ana dillerinde, eğitim ve bilgilendirme kursları düzenlenmişti (Çınar, 2011, s.88).

Sendikalar ya da yerel idari birimler tarafından hayata geçirilen bu tür danışmanlık hizmetleri göçmen işçiliğin ızdırabını bir nebze dindirmekten öteye geçememiştir. Bu tür tedbirlerle göçmen işçilerin vasiliğini üstlenmeye girişin sendikaların, dayandıkları gelenek ve yakın durdukları ideolojik zemin gereği göçmen işçilere rüştünü henüz ispatlayamamış çocuk muamelesi yapmak yerine, eşit muamelede bulunmayı gerektiriyordu. 30 yıllık tecrübenin sonrasında bile göçmen işçilerin sendikalarda sadece ilk kademe birimlerde temsil edilmeleri göçmen işçilerin sendikaların gözünde hala temyiz kudretine sahip olmayan çocuk muamelesi gördüklerini gösterir. Sendikalarda normal olarak görülen bu yaklaşım aslında hükümet ve sermaye bakış açısının bir devamı niteliğindedir. Nasıl ki sermaye sadece emek gücünü kiralamak için işçi arıyorsa sendikalar da bu süreçte artan refahtan yerel işgücü adına elde ettiği kazanımlarla övünmekle yetinmekteydi.

Alman sendikaların göçmenlere yönelik pek çok faaliyetine rağmen, göç menşeli işçilere eşit davrandığı söylenemez. Alman sendikaların misafir işçilere karşı takındığı tavrı anlayabilmek için sendika üyeliği başta olmak üzere bu tür örgütlenmelere ne düzeyde katıldıkları veya temsil konumuna yükseldikleri önemlidir. 1960'tan sonraki süreçte Almanya işgücünün %10'unu temsil eden yabancı işçilerin işçi örgütlerinde temsil edilme oranı önem ihtiva eder. Alman Endüstri ilişkileri sisteminin dual yapısı, sendikal temsilin yanında işletme düzeyinde faaliyet gösteren çalışma konseylerini de kapsar. Çalışma konseyleri, işletme düzeyinde ortak karar alma için oldukça gelişmiş bir mekanizma sağlarken, toplu pazarlık anlaşmaları ise sendikalar ve işveren birlikleri arasında daha üst düzeyde (ülke ve işkolu düzeyinde) müzakere etme olanağı sunar (Sarı, 2018). Endüstri ilişkileri sisteminin makro ve mikro düzeyini ifade eden bu örgütlenmelerde yabancı işçilerin temsili önem taşımaktadır.

Yapılan bazı araştırmalarda yabancı işçilerin sendika üyeliğine mesafeli durdukları iddia edilmiştir (Bedaso vd., 2022, s.2). Sendikalaşma açığı olarak ifade edilen mesafeli durma

halinin çeşitli sebeplere binaen açıklanmaya çalışılmıştır. Bunların başında özellikle her iki taraf için de ‘misafir işçi’ kavramının dışa vurduğu geçici olma hali hem örgütlenmede hem de örgütlerde temsil edilme oranı üzerinde etkili olduğu iddia edilmiştir. Bunun yanında lisan problemi de bu bağlamda dile getirilen engellerden biri olarak ileri sürülmüştür. Ayrıca çevre ülkelerden gelen işgücünün örgütlü emek mücadelesine yabancı oldukları iddiası da sendika – göçmen işçi ilişkilerinde dillendirilen savlardandır.

Göçmen işçilerin sendikalarla ilişkisini inceleyen Trede’ye göre Almanya’da istihdam olunan göçmenlerde sendikal örgütlenme düzeyi 1960’ların başında %20 civarında gerçekleşmiştir. Buna mukabil yerli işgücünde örgütlenme oranı daha yüksek yüksektir (%30). Ancak sadece işçiler karşılaştırılırsa Alman işçilerin örgütlenme düzeyinin %50 civarında olduğu (Trede, 2015, s.188) iddia edilmektedir. İG Bergbau (Maden işkolu) sendikasının 1957’deki verilerine göre Ruhr bölgesinde 10.445 göçmen işçi çalışmaktaydı ve bunların %22,7’si sendika üyesiydi (Jäger, 2022, s.14). Bununla birlikte bazı işkolları ya da işyerlerinde göçmen sendikalı oranı yerli işgücüne nispetle daha yüksekti. Örneğin sanayi işkolunda en güçlü sendika olan IG Metall’de örgütlü yabancı işçilerin toplam işgücü içindeki oranı 53,1 (Seymen, 2021a) düzeyindeydi. Tunçay ve Silier (1987) ise IG Metall’in 1986 verilerine dayanarak metal işkolunda Türk işçilerin örgütlülük düzeyini %67 olarak hesaplamışlardı.

Frey’den aktarılan ve göçmen işçilerin sendikalaşma oranının verildiği Tablo 2’de İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye menşeli işçilerin örgütlülük oranı %30’un üzerindedir. 1974-81 yılları arasında göçmen işçilerin sendikalaşma oranı %25’ten %30’a çıkarken, Almanya’da örgütlü işgücünün %8,1’ni de göçmenler oluşturmaktaydı (Okyayuz, 2012, s.237). Türk işçilerin sendikal örgütlenmeye olan rağbeti dikkat çekmektedir.

Tablo 2

Menşe ülkelere göre Almanya’da göçmen işçilerin sendikalaşma oranı

Yıl	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz	Türkiye	Yugoslavya	Diğer	Genel
1974	25.6	33.8	31.9	30.1	34.0	20.9	8.8	25.0
1975	28.5	35.1	36.0	34.3	42.0	22.7	12.0	29.0
1976	30.3	40.7	40.5	37.8	44.7	24.9	12.0	31.2
1977	30.9	41.4	42.8	38.7	45.9	25.4	12.7	32.2
1978	29.9	34.5	37.4	32.8	47.9	26.1	11.2	30.8
1979	31.3	36.6	38.9	34.0	48.5	27.9	11.8	31.8
1980	31.1	37.9	39.2	33.9	46.4	29.1	10.5	30.6
1981	33.5	41.1	41.3	36.1	48.1	31.2	13.2	33.6

Kaynak: Tunçay & Silier, 1987, Türkiye’den Avrupa’ya göç eden işçilerin ..., s.167

Ayrıca, göçmen işçilerin örgütlü emek mücadelesine yabancı olduklarını ileri sürmek de geçerli bir iddia değildir. Türkiye’den göçen işçilerin %30’undan fazlasının daha önce zaten sendika üyesi olduğu (Tunçay & Silier, 1987) dikkate alınırca en azında Türk işçilerin örgütlü emek

mücadelesine yabancı olmadıkları görülür. Göçmen işçiler arasında sendika üyeliği nispeten düşük olsa dahi Türk işçiler için bu iddia gerçeği yansıtmamaktadır. Ayrıca tablo:2’de görüldüğü üzere göçmen işçilerin sendikalaşma oranı da sürekli olarak artmıştır.

Göçmenlerin sendika üyeliği, göçmen işçi – sendika ilişkisinin bir yüzünü oluştururken diğer yüzünü de göçmenlerin temsil makamında olması oluşturur. Göçmen işçilerin sendika yönetiminde yer bulması, sendikal politikaların göçmenlerin menfaatini de kapsayacak şekilde genişlemesine olanak tanıyacaktı. Ancak göçmen işçilerin sendika yönetiminde temsil edilmemesi sendika politikalarının göçmen işçilerin hak ve menfaatlerini kapsayacak şekilde genişlemesini engellemiştir. Göçmen işçilerin temsil organlarında yer alması talebi ya da göçmen işgücünü kapsayacak şekilde politika üretme gerekliliği sendikalar için de yeni bir tecrübeydi.

Göç sürecinin başlangıç yıllarında örgütlü işgücünün önemli bir kısmını oluşturan yabancı işçiler, temsil organlarında oldukça düşük temsil edilmişlerdi. Temsil makamının bir yanını oluşturan ‘Çalışma konseyleri’nde yabancı oranı 1975 yılında %2,9 iken 1978 yılında %3,5’e yükselmiştir. 1972’de İşletme Mevzuat Yasası’nda [Betriebsverfassungsgesetz] yapılan değişiklik bu artışta etkili olmuştur (Trede, 2015, s.188). Yeni düzenlemeye göre yabancı işçiler, işverenin onayını almaksızın çalışma konseylerine aday olabileceklerdi.

Buna mukabil sendikal organlarda temsil ise daha düşük düzeyde ve ilk kademe temsilcilikleriyle sınırlı kalmıştı. Hatta bazı iş kolu ya da iş yerlerinde örgütlü işgücünün yarıdan fazlası yabancı işçilerden oluşmasına rağmen bu durum temsil kısmına yansımamaktaydı. Örneğin IG Metall’de Türk işçiler sayılarına (%53) ters orantılı olarak sadece bir işyeri temsilcisiyle temsil edilmekteydi (Seymen, 2021a).

İlerleyen süreçte bazı gelişmeler kaydedilse de göçmen işçiler, sendikaların üst kurullarından ziyade işyerinde sendika temsilciliğinde görünür oldular. 1980 gibi oldukça geç bir tarihteki verilere göre IG Metall’de %13 civarında yabancı kökenli üyeye mukabil göçmen işçiler sendikaların temsil organlarında ancak %7,5 oranında, IG Kimya, Kâğıt ve Seramik sendikasında ise %13 üye oranına mukabil %6,5 oranında yer buldular. (Çınar, 2011, s.93).

Göçmen işçilerin temsil konumuna yükselmelerinin önündeki en büyük engel çoğu zaman lisan problemi olarak gösterilmekteydi. Almanca bilmemek göçmen işçilerin temsil makamında olmasını engelleyen bir bariyer olsa da 70’li yıllarda artık kendini ifade etme güçlüğü yaşamayan göçmen işçiler için Almanca bir problem olmaktan çıkmıştır. 1973’teki Ford grevine önderlik edenlerin akıcı bir Almanca ile taleplerini ifade etmeleri Almanlar için hayret

vericiydi (Seymen, 2021b). Ayrıca geçici olma psikolojisi ve örgütlü emek mücadelesi tecrübesine aşına olmama bu hususta öne sürülen diğer mazeretlerdi. Ancak daha önce de değinildiği gibi, en azında Türk işçilerin göç öncesinde sendikalarda örgütlendiği gibi göçten sonra da sendikalarda örgütlenerek örgütlü mücadele içinde bulunmuşlardı. Bu sebeple, örgütlü emek mücadelesi tecrübesine sahip olmama mazereti de geçerli değildir. Ayrıca Tablo:2’de görüldüğü üzere göçmen işçilerin örgütlenme düzeyi her geçen yıl artmıştır. Buna rağmen göçmen işçilerin sendikalarda temsiliyeti, işyerinde ‘sendika temsilciliği’ düzeyinde düşük oranda gerçekleşmiş olup, sendika yönetiminde ise oldukça düşük bir oranda gerçekleşmiştir (Tunçay & Silier, 1987).

Göçmen işçilik tecrübesi birçok açıdan menşe ve hedef ülkeler arasında yeni bir etkileşimin zemini olduğu gibi emek mücadelesinde de etkileşim zemini olmuştur. Emek mücadelesinde sendikal hareketin ayrımcılığa karşı tavır geliştirilmesinde göçmen tecrübesinin önemli etkisi vardır. Göçmen işçiler sendika tecrübelerinden öğrendikleri gibi tertipledikleri eylemlerle emek mücadelesinde yeni bakış açıları kazandırdılar. Almanya’daki göçmen işçilerin, özellikle de Türk işçilerin emek mücadelesine katılmasının farklı formlarından bahsetmek mümkündür. Uğradıkları ayrımcılık ve zor çalışma şartları, göçmen işçileri çeşitli şekillerde tepki göstermeye sevk etmiştir. Göçmen işçiler, endüstriyel mücadele araçlarını kullanmaktan geri durmadıkları gibi emek mücadelesine yerel motifler de eklediler. Göçmen işçiler sendikalara üye olmak suretiyle örgütlü emek mücadelesine destek verdikleri gibi Alman işçi sınıfının yürüttüğü çalışmaları (grev, gösteri, yürüyüş) desteklediler. Ayrıca kendi şartları muvacehesinde eylemler tertip etmekten geri durmadılar.

Göçmen işçiler daha 1950’ler ve 1960’larda çalışma ve yaşam koşullarının beklentilerini karşılamaktan uzak olduğunu açıkça ifade eden eylemlerde bulunmaya başlamışlardı. Pasif bir tepki olarak iş değiştirme ve sözleşme süresinin bitmesini beklemeden geri dönüşlerin dışında aktif endüstriyel eylemlerde de bulunmuşlardır. Protestolar, iş bırakma ve grev gibi eylemlerle daha iyi ücret, barınma ve çalışma şartları elde etmeye çalıştılar. (Goeke, 2020a, ss.13-15).

Göçmen işçilerin misafir(!) oldukları toplumda sendikalarla ilişkiye geçmekten ve sendikal mücadeleye katılmaktan geri durmadıkları daha önce ifade edilmişti. Göçmen işçilerin sendikalara olan teveccühleri sendikaların ve göçmen işçilerin iş birliğine açık olmalarından kaynaklı çift taraflı bir ilişki olarak değerlendirmek gerekir. Göçmen işçiler arasında sendika üyeliği, göçün başladığı 1955 tarihinden itibaren sürekli artarken buna mukabil Alman işçilerin örgütlenme düzeyi giderek düşmekteydi. 1950’lerin başında %40’ın üstünde olan sendikalaşma oranı 1980’lerde %30’lara düşmüştü (Greef, 2014, s.687). Aslında yabancı oldukları ve sadece

iş üzerinden bağ kurdukları bir toplumda göçmen işçilerin en büyük dayanağını sendikalar oluşturmaktaydı. Göçmen işçiler için sendikayla kurulan ilişki, kamusal alana giriş niteliğindeydi (Korkmaz, 2018). Birçok hak ve yetkinin vatandaşlık bağıyla sıkı sıkıya bağlı olduğu modern ulus devletlerde sendika üyeliği, göçmen işçiler için yabancı oldukları Almanya’da varlığı duyumsatma ve tanınmanın (Honneth, 2016) bir aparatı halini almıştır. Bu sebeple göçmen işçilerin sendika üyeliği sadece emek / hak mücadelesi değil aynı zamanda varoluşsal bir anlamı da ihtiva ediyordu. Özellikle geçici, misafir olma duygusunun yerini kalıcılığa bıraktığı dönemde ayrımcılık karşıtlığı ve eşitlik talebi daha güçlü hissedilmeye başlanmıştır (Hüttner, 2014). Göçmen işçilerin sendika üyeliğine rağbet etmesinin ardında adalet, eşitlik ve tanınma gibi talepler vardır.

Emek mücadelesinde sendika üyeliği gibi kısmen pasif katılım formunun dışında göçmen işçiler, sendikaların düzenlediği eylemlere de aktif olarak katıldılar. Değişik milletlerden işçiler sendikaların düzenlediği eylemlerde yer almaktan geri durmadılar. Üstelik bunu işverenlerin, polisin ve basının yoğun baskısına rağmen yaptılar. Özellikle 1 Mayıs kutlamalarındaki yabancı dillerdeki dövizler, göçmen işçilerin de aktif olarak katıldıklarını göstermektedir (DiasporaTürk, 2021; Goeke, t.y.). Sendikaların düzenlediği grev ya da benzeri eylemlerde işverenlerce grev kırıcı olarak kullanılmak istenen göçmen işçiler, özellikle de Türk işçiler işçi dayanışmasını bozacak eylemlere yeltenmemişlerdi (Tunçay & Silier, 1987). Bu anlamda göçmen işçilerin sınıf dayanışması sergilediğini söylemek mümkündür.

Bunların dışında Türk ve diğer göçmen işçilerin çalışma şartları ve ücretlere gösterdiği tepkilerin başında plansız, spontane gelişen (vahşi) grevler gelir. Madencilik sektöründe sıkça görülen grev dalgaları, İtalyan işçilerin Wolfsburg grevi, İspanyol işçilerin Lippstadt Halle-Werken grevi (Trede, 2016), Pierburg’ta kadınların grevi ve Ford grevi bu tür eylemlere örnek gösterilebilir. 300 Türk işçinin işten atılmasıyla başlayan Ford grevi (Huneke, 2011) bunların arasında en anılmaya değer olanıdır. Ford grevini domine eden Türk işçilerin saflarında dindarlar ile komünistlerin omuz omuza mücadele etmesi (Türkmen, 2014) sınıf bilinci açısından önemlidir. İşçilerin hak ve menfaatlerini merkeze alan bu mücadelede etnik, ideolojik ve dini ayrımlar arka planda kalmıştı. Bu kaybedilmiş ve unutulmuş emek mücadelesinin bir diğer ilginç tarafı ise benzer eylemlerde olduğu gibi, grevcilerin taleplerinin toplu pazarlık süreçlerinde olduğundan daha ileri seviyede olmasıdır. Grev komitesinin talepleri montaj hattının akış hızı, izin sürelerinin uzunluğu, çalışma konseylerinin belirlenmesindeki adaletsizlikler, ücret eşitsizliği ve ücret artışlarıyla alakalı (Goeke, 2020a, s.15) konuları kapsamaktaydı. Aslında bu konuların toplu pazarlık süreçlerine dahil edilmemiş olması daha

çok göçmen işçileri ilgilendiren mevzular olmasından kaynaklanmaktaydı. Göçmen işçilerin temsil makamlarında temsil edilmemesi taleplerinin toplu pazarlık süreçlerine yansımaları da engellemekteydi. Bu yüzden göçmen işçiler, çalışma konseylerinin belirlenmesi sürecinde adalet talep ediyorlardı.

Genel olarak göçmen işçilerin mücadele tecrübesi Almanya’da emek mücadelesine yeni soluk kazandırmıştır. Kadınlara yönelik ücret ayrımcılığına karşı verilen mücadele, sonrasında cinsiyetler arası eşit ücret şeklinde yargı makamları tarafından tescillenmişti. Bu anlamda 1973 Ford grevindeki işçi talepleri işin ve iş gününün dizaynında olumlu katkı sunmuştur. Montaj hattı işçileri için düzenli ek mola uygulaması yine 1973 Ford grevi sonrasında mümkün olmuştur (Goeke, 2020a, s.15).

Gerek sendikalara üye olmak suretiyle gerekse sendikalar tarafından düzenlenen eylemlere destek verme ve katılma şeklinde gerçekleşen endüstriyel mücadelede göçmen işgücünün işçi sınıfının kolektif menfaatlerinden yana tavır aldıklarını göstermektedir. İşgücü göçü sürecinin başından itibaren Türk işçilerin, emek mücadelesine aktif şekilde destek verdikleri Türkiye basınına bile yansımıştı. Genelde uysal ve becerikli olarak tanımlanan Türk işçilerden greve katılanlar işten atılmakla yetinilmeyip sınır dışı edildikleri haberleri 1962 yılının gazetelerinde yer almıştır (Genel, 2014, s.326). Buradan hareketle göçmen işçilerin emek mücadelesine etkin olarak katıldıkları ve Almanya’da işçi hareketlerini güçlendirdiği iddia edilebilir.

Göçmen işçiler kendi grup menfaatleri ve işçi sınıfının kolektif menfaatini birleştirdiklerinden işçi sınıfı yararına girişilen pek çok eylemde yer almış ve bazen de cezalandırılmışlardır. Buna mukabil göçmen işçileri ilgilendiren meselelerde gerek sendikalar gerekse Alman işçilerin göçmenlerden desteklerini esirgedikleri söylenebilir. Ford grevi örneğindeki gibi sendikalar kanuni sınırlamalardan dolayı (çalışma barışı yükümlülüğü) sessiz kalırken, Alman emekçilerin ancak az bir kısmı bu tür eylemlere destek vermiştir. Alman işçilerin grevden geri durmalarında göçmen işçilerin halaylı, davullu, şenlikli protesto usullerinin de etkisi olduğu iddia edilmişti (Tunçay & Silier, 1987). Ayrıca Alman basınının da tamamen aleyhte bir pozisyonda durması bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir. Endüstriyel eylemler, yabancı karşıtlığının birer aracı haline getirilmekteydi. Özellikle basının kullanmış olduğu dil bu duruma örnek teşkil etmektedir. “Vahşi grev”, “Ford’da Türk Terörü”, “Misafir İşçiler Ford’u zapt etti”, “Türkler Ford’u felç etti” (Seymen, 2021b) gibi ifadeler, haddini bilmeyen (!) bir gruba karşı serdedilen ve aynı zamanda nefret söylemi de içeren ifadelerdir. Endüstriyel eylemin mahiyetini ve amacını sorgulatan bu yaklaşım, Alman emekçilerin birlikte hareket etmesinin önündeki engellerden biriydi. Ayrıca bu uzak durma hali göçmen işçilere güvensizlik olarak da

okunabilir. Basında ifade bulan bu yaklaşımlar, göçmen işçilerin gizli ajandaları olduğu imasını taşır. Göçmen işçilerin endüstriyel eylemleri, gizli amaçları için araçsallaştırdıkları iddiasını da içkindir. Basında ifade bulan benzeri yaklaşımlarla direnişin kırılması hedeflenmiştir.

Misafir işçi olarak gittikleri Almanya’da emek mücadelesi enstrümanlarını kullanmaktan çekinmeyen Türk işçilerin en çok ses getiren mücadelesi Ford’un Köln’deki fabrikasında başlattıkları grev olmuştur (Türkmen, 2014). Yaklaşık otuz beş bin çalışanı bulunan Ford fabrikasında on bir bin civarında Türk işçi çalışmaktaydı (Hüttner, 2014). Grevin çıkış sebebi, greve yönelik tutumlar, özellikle de basının tutumu ve grevin polis zoruyla sona erdirilmesinden sonra bazı işçilerin işten atılması ve hatta sınır dışı edilmeleri Almanya’da yabancı olarak çalışmanın sıkıntılarını göstermesi açısından önemlidir.

Çalışma süreleri, eşit ücret, çalışma şartları ve iş gününün yoğunluğuna yapılan itirazlarla gündeme gelen grev, bazı Türk işçilerin işten atılması sebebiyle ortaya çıkmıştır. Ancak grev komitesinin isteklerine bakıldığında işten çıkarılmaların bardağı taşıran son damla olarak nitelenmek daha doğru olur. Genelde yabancı, özelde de Türk işçilerin maruz kaldığı ayrımcılığa bir tepkiydi Ford grevi.

Türk ve yabancı işçiler için sembol haline gelen Ford grevinde seçilen grev komitesinin talepleri; işten çıkarılan Türk işçilerin işe geri alınması, grev süresince ücret kesintisinin yapılmaması, greve katılanlar hakkında işlem yapılmaması, haftalık izin hakkının 6 haftaya çıkarılması, ücretlere 1’er Mark zam yapılması, çırak ve stajyerlere maaş verilmesi ve yıllık 13 maaş ödeme yapılması şeklinde özetlenebilir (Seymen, 2021b).

Özetlenen bu talep listesinin ekonomik anlamlarından ziyade sosyal anlamları daha önemliydi. Öncelikle fabrikadaki ücret gruplarının kaldırılmasına, dolayısıyla ayrımcılığa karşı adalet talebi olarak okunmalıdır. Grev boyunca kullanılan dövizlerde bunu görmek mümkündür. “Weg mit Lohngruppe 2” [ücret sınıfı 2 kaldırılmalı] (Seymen, 2021b) tam da buna işaret etmekteydi. ‘Eşit işe eşit ücret’ ilkesinin uygulanmamasına, iş yerinde ayrımcılığa ve mobbinge yönelik bir tepki olan Ford grevi başarıyla neticelenmese de Almanya’da misafir işçilerin emek mücadelesine katkısı bakımından önemlidir.

Ford grevinde sendikaların performansı da ayrıca tartışılması gerekir. Sendikaların toplu sözleşmeden doğan çalışma barışı yükümlülüğü, greve gitmeye veya grevi desteklemeye engel teşkil etmekle birlikte, sendikaların göçmen işçilerin sorunlarını toplu sözleşmenin birer unsuru olarak değerlendirmedikleri anlaşılmaktadır. Aksi takdirde grevcilerin taleplerinde sadece göçmen işçileri ilgilendiren ya da göçmen işçilerin rahatsız olduğu sorunlar ortaya

çıkmayacaktı. Ancak sendikalar bunun yerine sessizliği tercih ederek göçmen işçileri emek mücadelesinde yalnız bırakmışlardır. Göçmen işçilerin sorunları sendikalar tarafından pazarlık masasına taşınmadığından, kendileri inisiyatif almak zorunda hissetmişlerdi.

SONUÇ

Gelişmiş ülkelerin ‘artı değer’ transferinde daha ileri ve sofistike bir yöntem olarak tecrübe edilen misafir işçilik süreci hedef ve menşe ülkeler açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Rekabet gücünün korunması, üretimin ve karlılığın sürekliliği hedef ülkeler için başlıca motivasyon kaynağı oluştururken, genelde yoksul olan menşe ülkeler açısından ise işçi dövizleri, işsizlik ve daha da önemlisi tecrübe aktarımı ön plana çıkmaktadır. Bunun yanında soğuk savaş sürecindeki rekabet de işgücü göçü tercihinde önemli bir etken olmuştur.

Göçmen işçiler için pek çok sıkıntıyla birlikte anılan işgücü göçü sürecinde menşe ülkelerin gürbüz, kuvvetli genç nüfusu uzun ve yorucu çalışma tecrübesi neticesinde beden ve ruh sağlığını büyük oranda kaybetmiş, iskartaya çıkmış hayatlar olarak belirirken, işgücü göçü gelişmiş ülkeler için ironik bir şekilde kalkınma yardımı olarak tasvir edilmiştir. Göçün ilk 20 yılında 14 milyon civarında işçinin değişik sürelerle katıldığı bu süreçte göçmen işçiler zor ve monoton işlerde istihdam edilirken elde ettikleri kazançların karşılığını çoğu zaman sağlıkları, hatta hayatlarıyla ödediler.

İşgücü göçünün emek piyasalarını ve sendikal mücadeleyi olumsuz etkileyeceği beklentisini taşıyan Alman sendikalar, başta muhalif tavır sergiledilerse de sonradan göç sürecine dahil oldular. Beklenilenin aksine göçmen işçilik süreci, hâkim kaygıların yersiz olduğunu göstermiştir. Göçle birlikte yerli işgücü daha iyi pozisyonlarda yüksek ücretlerle istihdam edilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işgücü göçünün Alman işçi sınıfı için zarardan çok yarar getirdiği söylenebilir. Ayrıca sendikal mücadeleyi sekteye uğratacağı korkusunun da yersiz olduğu görülmüştür. Göçmen işçiler hem sendikalara üye olmak hem de sendikaların düzenlediği eylemlere katılmak suretiyle sendikal mücadeleye de güç katmıştır. Ayrıca göç tecrübesi, ayrımcılık, eşitlik ve çalışma gününün kalitesini sorgulaması açısından emek mücadelesine yeni perspektifler kazandırmıştır.

Sendika – göçmen işçi ilişkilerine bakıldığında göçmenlerin, özellikle de Türk işçilerin sendikalara yoğun şekilde rağbet ettikleri görülmüştür. Sendika üyeliği, yabancısı oldukları bir toplumda tanınma mücadelesi ve kamusal alana çıkma aracı olmuştur. Bu sebeple göçmen işçiler sendikalara üye olmaktan geri durmadıkları gibi sendikal eylemleri de aktif olarak

desteklemişlerdi. Bunun yanında sadece göçmen işçileri ilgilendiren konularda kendi hak ve menfaatlerini korumak için de çeşitli eylemlerde de bulunmuşlardı.

Buna mukabil sendikaların göçmen işçilere yönelik tavrı ikircikli olmuştur. Sendikalara göre Almanya'da sorun emek arz açığından ziyade kötü çalışma şartları ve sosyal politik tedbir eksikliği olarak yorumlanmıştı. Ancak başlangıcında karşı oldukları işgücü göçüne, sürecin dışında kalmamak ve temsil ettikleri işçi sınıfının hak ve menfaatlerini korumak adına dahil olarak göç sürecini yönetmede karar kılmışlardı. Yine de çatı organizasyonlarının kararlarına rağmen tek tek sendikalarda işgücü göçüne karşı uzun zaman direniş sürmüştür.

İşgücü göçüne şartlı olarak destek veren sendikalar, sürecin yönetilmesi adına bir dizi tedbir almaktan da geri durmamışlardı. Göçmen işçi tecrübesinin ilerleyen yıllarında sendikalarca yabancı dilde yayınlar, danışma ve destek ofisleri açma, sendikalarda yabancı temsilci görevlendirme gibi bir dizi tedbir hayata geçirilmiştir. Bu tür tedbirlerle sendikaların göç sürecini kolaylaştırdığı iddia edilse de göçmenlere eşit davrandıkları iddia edilmez. Sendikaların göç sürecini kolaylaştırmak adına başvurduğu tedbirler aslında göçmen işçilerin bir nevi vasiliğini üstlenme girişimi olarak yorumlanabilir. Bu suretle sendikalar göçmen işçilere rüştünü ispatlayamamış, temyiz kudretine sahip olmayan çocuk muamelesi yapmış olmaktadır. Sendikalara üye olmak ve endüstriyel eylemlere destek vermekle sendikaları daha da güçlendiren göçmen işçilerin sendikalarda temsili uzun bir süre sadece ilk kademe ile sınırlı kalmıştır. Alman endüstri ilişkiler sisteminin dual yapısı gereği oluşturulan çalışma konseylerinde düşük de olsa temsil edilen göçmen işçiler, 1980'lere kadar yönetim kademelerinden dışlanmışlardır. Sendikaların göçmen işçilere temsil makamlarında yer açmaması, göçmen işçilerin taleplerini toplu pazarlık süreçlerinin dışında bırakmıştır.

Aslında bu yaklaşımın siyaset ya da sermaye bakış açısının biraz törpülenmiş hali olduğu iddia edilebilir. Göçmenlerin giriştiği spontane eylemler ve dile getirdikleri talepler sendikaların göç sürecini yönetmekten uzak olduğunu gösterir. Sendikaların göçmen işçileri temsil etmekten ziyade göçmen işçileri bir nevi kontrol altında tutmaya yönelik politikalar uyguladıkları söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (2017). *Bitmeyen göç / konuk işçilikten ulus-ötesi yurttaşlığa*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Aybek, C. M. (2012). Politics, symbolics and facts: migration policies and family migration from turkey to germany. *PERCEPTIONS: Journal of International Affairs*, 17(2).
- Bade, K. J., & Oltmer, J. (2003). Zwischen aus- und einwanderungsland: deutschland und die migration seit der mitte des 17. jahrhunderts. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 28(2-4), 799-842.
- Bauman, Z. (2018). *İskarta hayatlar modernite ve safraları* (O. Yener, Çev.). Can Yayınları.
- Bedaso, F. J., Jirjahn, U., & Goerke, L. (2022). *Immigrants and trade union membership: does integration into society and workplace play a moderating role?* IZA – Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/15587/immigrants-and-trade-union-membership-does-integration-into-society-and-workplace-play-a-moderating-role>. (Erişim Tarihi: 22.12.2022)
- Carstensen, A. L. (2022). *Migrationspolitisches engagement von gewerkschaften und gewerkschaftliches engagement von migranten*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/514322/migrationspolitisches-engagement-von-gewerkschaften-und-gewerkschaftliches-engagement-von-migranten/> (E.T.:10.12.2022)
- Castles, S., & Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı modern dünyada uluslararası nüfus hareketleri* (B. A. Evranos, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çınar, S. (2011). Gewerkschaften und migration in der bundesrepublik deutschland. İçinde A. Eryılmaz & C. Lissner (Ed.), *Geteilte heimat. 50 jahre migration aus der türkei. paylaşılan yurt* (ss.87-97). DOMİD Klartext Verlag.
- Der Spiegel. (1971, Kasım 28). *Gastarbeiter: entwicklungshilfe für reiche?* Der Spiegel. <https://www.spiegel.de/politik/gastarbeiter-entwicklungshilfe-fuer-reiche-a-a2016312-0002-0001-0000-000044914453>, (E.T.:07.11.2022).
- Der Spiegel. (2011, Ekim 30). *Gastarbeiter: “wir riefen arbeitskräfte, und es kamen menschen”*. *Der Spiegel*. <https://www.spiegel.de/fotostrecke/gastarbeiter-wir-riefen-arbeitskraefte-und-es-kamen-menschen-fotostrecke-74565.html>, (E.T.:19.01.2023),
- DiasporaTürk [@diaspora_turk]. (2021, Şubat 28). *Pierburg kadın grevi*. Twitter. https://twitter.com/diaspora_turk/status/1365996367789883393, (E.T.:23.03.2023).
- DOMİD. (2022). *Aufsatz: migrationsgeschichte in deutschland*. DOMİD | dokumentationszentrum und museum über die migration in deutschland. <https://domid.org/angebot/publikationen/aufsatz-migrationsgeschichte-in-deutschland/> (E.T.:10.10.2022)
- Foroutan, N., Giesecke, J., Karakayali, S., Schrenker, M., & El-Kayed, N. (2022). *Mitglieder mit migrationshintergrund in der ig metall—projektbericht*. Das berliner institut für

- empirische integrations- und migrationsforschung der humboldtuniversität zu berlin (BIM). https://web.archive.org/web/20220119173751/http://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Bericht_20161209.pdf, (E.T.:01.01.2023)
- Genel, M. G. (2014). Almanya'ya giden ilk türk işçi göçünün türk basınındaki izdüşümü "sirkeci gari'ndan münchen hauptbahnhof'a". *Selçuk İletişim*, 8(3), <https://doi.org/10.18094/si.37255>
- Goeke, S. (t.y.). *Migration bewegt gewerkschaften*. <https://igbau.de/Binaries/Binary3724/Goeke-Simon-Steinbach-Praesentation-mit-Quellen.pdf>, (E.T.:01.01.2023).
- Goeke, S. (2020a). *Gewerkschaftliche erinnerung an migration* (erinnerungskulturen der sozialen demokratie). Hans Böckler Stiftung.
- Goeke, S. (2020b). "*Wir sind alle fremdarbeiter!*": *gewerkschaften, migrantische kämpfe und soziale bewegungen in westdeutschland 1960–1980*. Brill / Ferdinand Schöningh. <https://brill.com/display/title/56627>
- Greef, S. (2014). Gewerkschaften im spiegel von zahlen, daten und fakten. İçinde W. Schroeder (Ed.), *Handbuch gewerkschaften in deutschland*. Springer fachmedien wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19496-7>
- Honneth, A. (2016). *Tanınma uğruna mücadele* (Ö. Aktok, Çev.). İthaki Yayınları.
- Höhne, J., Linden, B., Seils, E., & Wiebel, A. (2014). *Die gastarbeiter: geschichte und aktuelle soziale lage*, [WSI Report]. Hans Böckler Stiftung, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005908, (E.T.:27.08.2022).
- Huneke, D. (2011). *Das mit dem großen Streik war nicht meine Idee*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/anwerbeabkommen/43219/das-mit-dem-grossen-streik-war-nicht-meine-idee/>, (E.T.:10.12.2022).
- Huwer, J. (2013). „Gastarbeiter“ im streik: die arbeitsniederlegung bei ford köln im august 1973. DOMİD.
- Hüttner, B. (2014). *Huwer: „gastarbeiter“ im streik. die arbeitsniederlegung bei ford köln im august 1973, Köln 2013 - Rosa-Luxemburg-Stiftung*. <https://www.rosalux.de/news/id/8244/huwer-gastarbeiter-im-streik-die-arbeitsniederlegung-bei-ford-koeln-im-august-1973-koeln-2013>, (E.T.:10.10.2022).
- Jäger, W. (2022). *Arbeitsmigration und gewerkschaft: die recklinghäuser tagung als migrationspolitisches forum der industriegewerkschaft bergbau, chemie, energie* (Working paper forschungsförderung 238). Hans Böckler Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/250885> (E.T.: 21.01.2023).
- Korkmaz, E. E. (2018). Göçmenin kamusal alanı almanya'daki türkiyeli işçilerin sendikalarda temsiliyeti. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(4), https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002525
- McRae, V. (1982). Ausländische arbeitnehmer in der bundesrepublik—einwanderer oder gäste? *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 7, 407-417.

- Meier-Braun, K.-H. (2017). *Deutschland einwanderungsland*, Kohlhammer. https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Meier-Braun_Migration%20und%20Integration%20in%20Deutschland_Leseprobe_2.pdf, (E.T.:14.02.2023)
- Meier-Braun, K.-H. (1995). 40 Jahre "gastarbeiter" und ausländerpolitik in deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 25.08.1995, 14-22.
- Meier-Braun, K.-H. (2021). *60 Jahre anwerbeabkommen mit der türkei*. <https://www.lpb-bw.de/anwerbeabkommen-tuerkei>, (E.T.:10.01.2023)
- Neuloh, O. (1965). Almanya'da yabancı işçiler meselesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 16, 217-226.
- Okyayuz, M. (2012). Continuity and Change: immigration policies in germany from the sixties to the present. İçinde T. Straubhaar & S. P. Elitok (Ed.), *Turkey, migration and the eu: potentials, challenges and opportunities* (1. Aufl., ss.229-258). Hamburg University Press. <https://doi.org/10.15460/HUP.HWWI.5.118>
- Oltmer, J. (2015). Einführung: migrationsverhältnisse und migrationsregime nach dem zweiten weltkrieg. İçinde J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz (Ed.), *Das „gastarbeiter“-system* (ss.9-24). Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Öger, V. (2011). 50 Jahre migration aus der türkei. *İnter/Kultur*, 12, 1.
- Richter, H. (1974). DGB und ausländerbeschäftigung. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1, 35-40.
- Sarı, H. (2018). Almanya'da endüstri ilişkileri sistemi. İçinde R. Tiyek (Ed.), *Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri* (3. bs, ss.133-184). Dora Yayınları.
- Seymen, S. (2021a, Ağustos 30). *Efsane isyan, efsane sözcü*. 1+1 Express. <https://birartibir.org/efsane-isyan-efsane-sozcu/> (E.T.:05.12.2022).
- Seymen, S. (2021b, Eylül 3). *Kaplan ve spartaküs'lerin baha'sı*. 1+1 Express. <https://birartibir.org/kaplan-ve-spartakuslerin-bahasi/> (E.T.:05.12.2022).
- Statista. (2023). *Ausländische arbeitnehmer in der bundesrepublik deutschland*. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1156090/umfrage/auslaendische-arbeitnehmer-in-der-bundesrepublik-deutschland/> (E.T.:20.03.2023).
- Trede, O. (2015). Misstrauen, regulation und integration: gewerkschaften und „gastarbeiter" in der bundesrepublik in den 1950er bis 1970er jahren. İçinde J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz (Ed.), *Das „Gastarbeiter“-System* (ss.183-198). Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Trede, O. (2016, Ağustos 26). *Zwischen misstrauen und integration*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/232789/zwischen-misstrauen-und-integration/> (E.T.:26.03.2023).
- Treichler, A. (1998). *Arbeitsmigration und gewerkschaften: das problem der sozialen ungleichheit im internationalen massstab und die rolle der gewerkschaften bei der*

regulation transnationaler migrationen, untersucht am beispiel deutschlands und der arbeitsmigration aus der türkei und polen. LIT Verlag Münster.

- Tuna, K. (1981). *Yurt dışına işçi gönderme olayının sosyolojik eleştirisi* (1. bs). İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- Tuna, O. (1966). Batı memleketlerine işgücü akımı ile ilgili müesseseler ve meseleleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 25(3),
- Tunçay, M., & Silier, O. (1987). *Türkiye'den avrupa'ya göç eden işçilerin buldukları ülkelerin işçi hareketleri içindeki konumları*, İçinde: Internationale tagung der historiker der arbeiterbewegung: arbeitsmigration und arbeiterbewegung als historisches problem, G. Hauch, Ed.; A. Erzan, Çev.; ss.164-175). Europaverlag.
- Türkmen, C. (2014, Temmuz 1). „Gastarbeiter" entdecken den wilden streik. kritisch-lesen.de. <https://kritisch-lesen.de/rezension/gastarbeiter-entdecken-den-wilden-streik>, (E.T.:10.10.2022).
- Ünver, C. (2012). Almanya'ya türk işgücü göçü: geçmişten geleceğe sorunlar, imkanlar ve fırsatlar. *Journal of Social Policy Conferences*, 45.
- Wallraf, G. (1986). *En alttakiler* (2. bs). Milliyet Yayınları.
- Yılmaz, H. (2009). *Alman sendikalar birliği (dgb) ve göç: genel ve mesleki eğitim*. Yurt dışındaki Türkler: 50. Yılında Göç ve Uyum Sempozyumu, Ankara.