

İşgücü Piyasası Açısından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Analizi

Ahmet OĞUZ
Dr.Öğr.Üy. Karabük Üniversitesi İİBF
Asst.Prof., Karabuk Univ. Faculty of Economics and Administrative Sciences
0000-0001-5291-2819
ahmetoguz@karabuk.edu.tr

Öz

Bu çalışma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde işgücü piyasası dinamiklerini tartışmayı amaçlamaktadır. İşsizlik, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti için en önemli sosyo-ekonomik sorunlardan biridir. Diğer önemli sorunlar özellikle genç işsizliği, iş gücündeki cinsiyet farklılığı, göçmen işçiler ve ekonominin iş yaratma potansiyeli ile ilgilidir. İşsizlik sorununun çözülebilmesi için hem kamu sektörü hem de özel sektör yeni iş potansiyelleri yaratmak için örgütlenmeli ve aktif işgücü politikaları uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: KKTC, İstihdam, İşgücü, Piyasa, Makroekonomi

Analysis of Turkish Republic of Northern Cyprus in terms of Labor Market

Abstract

This study aims to discuss the labor market dynamics in Turkish Republic of Northern Cyprus. Unemployment is one of the most important socio-economic problems for Turkish Republic of Northern Cyprus. Other important problems are specifically related with youth unemployment, gender difference in the work force, migrant workers and job creation potential of the economy. In order to solve unemployment problem, both public sector and private sector should be organize themselves to create new job potentials, and active labor force policies must be implemented.

Key words: TRNC, Employment, Labor Force, Market, Macroeconomics

Giriş

İşsizlik, birçok ülkenin en önemli sorunlarından biridir. Çünkü işsizliğin ekonomik boyutu yanında sosyal bir boyut da var ve işsizliğin arttığı bir toplumda toplumsal huzursuzluk da artıyor. Ulusal düzeyde işsizliğin azaltılması, ekonomik politika uygulayıcılarının öncelikli amaçlarından biridir. Bu bağlamda, işsizliği azaltmak için ücret ve istihdam sübvansiyonları, doğrudan kamu istihdamı ve kendi kendine yardım programları gibi aktif işgücü piyasası politikalarını kullanmaktadırlar. Aktif istihdam politikaları, işsizlerin işe dönüşlerine (işgücü piyasası eğitimleri, iş arama desteği, istihdam sübvansiyonları ve engellilik için özel önlemler) yardımcı olacak faaliyetleri de içermektedir. Öte yandan, pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik sigortası, işsizlik yardımları vb. Bu uygulamalardan özellikle ücretler ve istihdam olmak üzere sübvansiyonların, işçiler ve işverenler için ve dolayısıyla ülke ekonomisi için daha faydalı olacağına inanılmaktadır.

Kıbrıs Türk Cumhuriyeti nüfusuna baktığımızda, emeğin arzının nüfusun sadece üçte biri olduğu görülmektedir (KKTC Başbakanlık, 2018). Fakat Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde işgücü arzı nüfusun yarısından ya da yarısından fazladır. Bu Kıbrıs Türk Cumhuriyeti için ilk sorun alanıdır. Bu, nüfusun dörtte üçünün diğer iki çeyreklik çalıştığı ve geçtiği anlamına gelir (İBÜ, 2005, 4). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti işgücü piyasası parçalanmış bir yapıya dayanmaktadır (Ioannou ve Sonan, 2016: 8):

-Kamu-özel sektör farkı

-Gizli göçmen iş gücü farkı

-insan farkı

Kamu sektörü daha yüksek maaşlar ve sosyal yardımlar, iş güvenliği, sendikal koruma ve daha rahat çalışma koşulları sunmaktadır, ancak özel sektör çalışanlarının neredeyse tamamı bunlardan yoksundur. Yasalara aykırı olmasına rağmen, çalışanlar ek ücret almadan uzun saatler çalışıyorlar.

Göçmen işgücü konusu başka önemli bir konudur ve bu işçilerin çalışma koşulları daha da kötüdür. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde ileri çocuk bakımı ve yaşlı bakım sektörünün yokluğu ve özel sektördeki kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı nedeniyle Kadın İşgücüne Katılım (FLFP) zordur. Kadın için istihdam gerçekten önemlidir, çünkü kadınlar için bağımsızlık kazanma fırsatı veriyor. Ve bunun sayesinde, dışının güveni gelişir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde, kadınların son birkaç on yılda önemli yapısal ve sosyal değişimleri vardır:

-Karşılar daha eğitilmiş hale geliyor,

- Kadınlar büyük yaşta evleniyorlar,

-Fertilite oranları azalmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde kadın işgücüne katılım oranı sürekli artarken, bu oran gelişmekte olan ülkeler için her zaman çok düşük olmuştur. Özsoy ve Atlama'ya (2009) göre, kadınların işgücüne girmemesinin en önemli sebebi ev kadını olmaktır (Palaz, 2005). Evli olmak ve çocuk sahibi olmak, sorumlulukları nedeniyle kadın işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, evlilik statüsündeki değişim nedeniyle işten ayrılan kadınların oranı gerçekten yüksektir. Ayrıca, Bulutay ve Tasti'ye (2004) göre, düşük FLFPR'nin bir başka nedeni, genç erkeklerin ikinci ekmek kazananları olması, anneler yerine çalıştıkları ve annelerin ana ekmek kazananlar olamayacağı ve bu da FLFPR'yi azaltacağıdır.

Annelik izni, kadınların işgücüne katılma kabiliyetini artırır, ancak bir takas vardır. Aşırı cömert annelik izni, işverenlerin ilk etapta kadınları işe almadan önce iki kez düşünmelerini sağlıyor, bu yüzden bir kadın için iş bulmak zorlaşıyor.

1. İşgücü Piyasası Esnekliğinin Önemi

İşgücü piyasası ile ilgili ampirik çalışmalar incelendiğinde, daha katı işgücü piyasası kurumlarının yeni işlerin yaratılmasında engel teşkil ettiği ve dolayısıyla daha yüksek işsizlik seviyelerine neden olduğu görülmektedir. İşgücü piyasası esnekliği kavramı 1980'lerde popüler olmaya başladı. Endüstrileşmiş ülkelerde işgücü piyasası esnekliği, 1990'larda bir strateji olarak görülmeye başlandı. Amerika Birleşik Devletleri'nde bu yıllarda, Avrupa'ya göre esnekliğe bağlı olarak daha fazla iş yaratılabilir. Örneğin, 2005 Dünya Kalkınma Raporu, işgücü piyasasındaki deregülasyonların yatırım ortamını iyileştireceğini ve işgücü piyasasını olumlu yönde etkileyeceğini vurgulamıştır.

İşgücü piyasasındaki üst düzey düzenlemelerin kapalı ekonomilerde sürdürülmesi daha kolay olmakla birlikte, küreselleşme değişen üretim sistemlerine kolayca adapte olabilmeli ve böylece bir firma rekabet baskısı olarak küresel dünyada ayakta kalabilmelidir. Geleneksel ekonomik modellere kıyasla, ücretler ve iş koşulları piyasa koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlayabilir ve tam istihdam kolaylıkla sağlanabilir. Bu sebeple, temelde küreselleşen dünyada esneklik, iş yaratma için mevcut olmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunun işgücü piyasası aslında esnekliğe sahiptir, çünkü kayıt dışı ekonomi büyüktür. Resmi işletmelerdeki gayri resmi çalışanlar ve gayri resmi işletmeler resmi mal ve hizmetler sağlamaktadır. Bunun yatırım ve büyüme üzerinde olumsuz bir etkisi vardır (Rodgers, 2007: 3-6).

Son yıllarda birçok ekonomist tarafından, asimetrik şokların etkilerini telafi etmek için işgücü piyasasında esnekliğin artması gerektiği kabul edilmiştir. Eğer işgücü piyasası daha esnek değilse, ülkeler arasındaki dengesizlikler daha da büyük olacaktır. Daha fazla esneklik için, baskı daha yüksek işsizlik seviyelerinin ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca geçiş ekonomisinin kayıt dışılığından kaynaklanmaktadır (Eamets ve Masso, 2004: 2). Ampirik literatüre baktığımızda, işgücü piyasası kurumlarının etkilerinin aşağıdaki gibi olduğunu görüyoruz:

- Ampirik literatürde, bu konudaki çalışmaların çoğunun belirli bir ülke veya grup ülke içerdiği görülmektedir. Daha geniş bir örneklem kullanan çalışmalar çok sınırlıdır.

-İmparatorluk literatürünün çoğu, işgücü piyasasının esnekliğinin bir göstergesi olan işgücü piyasasının tek bir göstergesi üzerinde odaklanır.

İşgücü Piyasası Açısından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Analizi

-İşgücü piyasasının esnekliğini artırmaya yönelik politikaların, işsizliğin azaltılmasında önemli etkileri vardır. Bu politikalar, istihdam kalitesini arttırmak ve olası kısa vadeli olumsuz etkileri azaltmak için de olmalıdır.

-Geniş hükümet büyüklüğü ve yüksek kamu istihdam payı daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olma eğilimindedir (Feldman, 2006).

İş piyasası esnekliğinin en yaygın yorumu işgücü piyasası düzenlemeleri ve kurumları ile ilgilidir. Tüm OECD ülkelerinde, işçiler ve firmalar arasındaki istihdam ilişkisini yönetmek için kurallar ve düzenlemeler yürürlüktedir. Bunlar, haksız işlerin kaldırılması, ekonomik nedenlere yönelik kısıtlamalar, zorunlu ayrılma ödemeleri, asgari beyan süreleri ve idari yetkilerle ilgili kural ve yönetmeliklerdir. Buradaki soru, iş güvenliği düzenlemelerinin işgücü piyasası esnekliğini ne kadar etkilediğidir (Eamets ve Masso, 2004: 5-6). Eleştirmenler, işle ilgili hakların çalışanları ekonomik dalgalanmalardan koruduğunu ve ekonominin ekonomik durgunluk dönemlerinde işten atılmasını önleyeceğini öne sürmektedir, ancak ekonomi, işverenlerin genişleme sırasında işe alımları olumsuz etkileyecektir. Örneğin, istihdam korumasına ilişkin yasal düzenlemeler daha kalıcı (kalıcı) ise, işverenler çalışanlarını eğitmek ve geliştirmek için daha isteklidir. Bu da insan sermayesini geliştirir ve daha üretken hale getirir. Ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkiler.

Tamamen esnek işgücü piyasasında kurumsal, politik, kültürel veya diğer engeller bulunmamaktadır. Tabii ki, bu bariyer gerçek hayatta kullanılabilir. Bu düzenlemelerin temel amacı, işgücü piyasasını örgütlemek ve hem işçilerin hem de işverenlerin ortak fayda sağlayacağı kurallar oluşturmaktır. Bir diğer amaç, işgücü piyasası katılıklarının olumsuz etkilerini etkisiz kılmaktır. (Örneğin, bazı firmalar tekel gücüne sahip olurlar, bu tekelci gücü elde eden firmalar esneklik yaratır ve istihdam, çıktı, fiyatlar ve çıktı için yetersiz çıktıya neden olurlar. Esneklik için liberalizasyon ne gerekli ne de yeterlidir (Gruber, 2004: 103-104). Esnekliği desteklemek için eğitim, kurslar veya bölgesel hareketliliği artırma gibi önlemler desteklenebilir.

2. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde İşgücü Piyasası Sorunları ve Politika Etkileri

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde genç işsizliği geçtiğimiz on yılda istikrarlı bir şekilde artmıştır ve genel olarak Avrupa Birliği (AB) ortalamasının üzerinde kalmıştır. Bununla birlikte, son üç yılda genç işsizlik azaldı (% 19,6) ve AB ortalamasının biraz altında (% 22,5) düştü. Genç Girişimcileri Destekleme Projesi ile 2017 yılında, ekonomik faaliyetlerine yeni başlayan ve ekonomik faaliyetlerden istifa etmeye çalışan girişimcilerin sosyal güvenlik giderlerine katkıda bulunacak girişimcilere sosyal güvenlik harcamalarının katkısı hedeflenmektedir. Bundan sonra Sosyal Sigortalar ve Sosyal Güvenlik primleri, kendi işlerini kurarak, Sosyal Sigortalar Departmanında ilk kez işveren olarak kayıt yaptıran girişimcilere ve en az 1 ve en çok 5 kişiyi istihdam eden özel veya tüzel kişilere ödenir. Bu düzenlemelerin genç işsizliği azaltması bekleniyor.

İşgücü maliyetlerindeki düşüş, firmalarımızın diğer taraftan gücünü artırma açısından da çok önemlidir. Böylece hem istihdamın büyüklüğü hem de bu siyasetin üretimi ve ihracatı ülkeme katkıda bulunuyor. Bu politikanın bir başka olumlu yansıması, fiyatların genel seviye üzerindeki baskıyı azaltacağıdır. Çünkü işgücü maliyetlerindeki düşüş, üretilen malların fiyatlarına yansıtılacak ve fiyatlar genel düzeyde düşecektir. Bu olası tüm faydalar göz önünde bulundurulduğunda, işverenlerin işgücü maliyetlerinin düştüğü söylenemez.

İstihdam sübvansiyonları özellikle gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Amerika, Almanya, İngiltere, Fransa ve İsveç bu ülkelerin ön saflarındadır. Bu politikaların temel amacı, işverenlerin iş verenlerin işgücü maliyetlerini azaltarak daha fazla işçi istihdam etmelerine izin vermektir. Bu sübvansiyonların uygulanma şekli ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Her ülke, işgücü piyasasının yapısal özelliklerini göz önünde bulundurarak uygun sübvansiyon yöntemini seçer.

İşsizliği ve kayıtdışı istihdamı azaltmak için işverenlerin sosyal güvenlik katkılarının azaltılmasına büyük katkı sağlayan ekonomiyi düşünün. Bunun nedeni, emek yoğun üretimin özellikle yüksek olduğu sektörlerde, bu primler işverenler üzerinde büyük bir yük yaratmakta ve birçok firmanın kapanmasına veya kayıt dışı istihdama kaymasına neden olmaktadır. Bu primlerin düşürülmesi, işverenleri daha fazla işçi istihdam etmeye ve böylece üretimlerini artırmaya teşvik edecektir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde katılım oranı yüksek öğretim kurumlarında yüzde 80'den fazladır. Bunun nedeni, halkta beyaz yakalı bir iş bulmak için üniversite mezunu olmanız gerektiğidir. Ayrıca üniversite mezunları için askerlik hizmeti daha kısadır. Ancak ekonomide yaratılan işler, eğitilmiş işgücü için yeterli değildir. Ekonominin ihtiyaçları ve işgücünün kalitesi uyuşmuyor.

Ülkeler bir gerilme ile karşı karşıya kaldıklarında, cinsiyete dayalı istihdam boşlukları arttı. Aynı meslekler için bile cinsiyete bağlı önemli bir ücret farkı vardır. Öte yandan, işgücü piyasasındaki dalgalanmaları önlemek için tasarlanan sıkı istihdam düzenlemelerinin gençlerin ve kadınların istihdamı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç

Göçmen işçi hareketi kontrol edilmelidir. Yeni işler yaratmak gerçekten önemlidir. Ancak, kıdem tazminatı gibi düzenlemeler, işçileri korurken işverenleri yeni işçilerden uzaklaştırmaya itti. Bu sebeple, üretimde artış dönemlerinde yeni işçiler yerine mevcut işçiler için fazla mesai yapmanın tercih edilmesi, ekonomik büyümenin istihdamda arzu edilen artışa neden olmamasına neden olmaktadır.

Genç kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmak için önlemler alınmalıdır. Özel sektörde genç işsizlerin istihdamı için sübvansiyon sağlamak ve belirli dönemler için onları korumak önemlidir.

Kadınların eşit koşullarda istihdam edilmesi, şirketlerin mevcut yetenek havuzundan daha iyi yararlanmasını ve potansiyel büyüme etkilerinin ortaya çıkmasını

İşgücü Piyasası Açısından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Analizi

sağlayacaktır. Kadınlar işgücüne erkeklerle eşit şartlarda katılmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği için gerçekten önemlidir.

FLFPR, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınmasıyla geliştirilebilir. İşgücü katılımını arttırmak için evde çalışma, işgücü piyasasında, yarı zamanlı işlerde veya ev işlerinde çalışma gibi bazı işgücü piyasası düzenlemeleri yapılmalıdır.

Kaynakça

Bulutay, T. and Tasti, E. (2004), "Informal Sektor in the Turkish Labor Market", Turkish Economic Association, Discussion Paper 2004/22, http://www.tek.org.tr/dosyalar/informal_in_turkey.pdf (05.01.2018).

Eamets, Raul and Jaan Masso (2004). "Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States", IZA Discussion Paper No. 1147, 1-3.

Feldman, H. (2006). "Government Size and Unemployment: Evidence from Industrial Countries", Public Choice, 127, 451-467.

Gruber, T. (2004), "Employment and Labor Market Flexibility in the New EU Member States", Focus on European Economic Integration, 1, 96-121.

İBÜ. "AB Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Sorunlu Alanlar". Erişim: <http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkep7.pdf> (13.03.2007).

Ioannou, G. and Sonan, S. (2016), "Kıbrısta Genç İşsizliği: Kayıp Nesil Üzerine Bir Değerlendirme", Friedrich Ebert Stiftung, 1-19.

KKTC Başbakanlık (2018). "DPÖ Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları". <https://basbakanlik.gov.ct.tr/BASIN-VE-HALKLA-İLİŞKİLER/BASIN-AÇIKLAMALARI/ArtMID/3765/ArticleID/3419/İşsizlik-D252şerken-İstihdam-Arttı> (05.01.2018)

Palaz, Serap (2005), "Duzgun Is Kavrami ve Olcumu: Turkiye ve OECD Ulkelerinin Bir Karsilastirmasi", İstanbul Universitesi Sosyal Siyaset Konferanslari Dergisi, 50, 479-50.

Rodgers, Gerry (2007). "Labor Market Flexibility, and Decent Work". DESA Working Paper.No 47, 1-9.

Ozsoy, C. and Atlama, S. (2009), "Proceeding of the Challenges for Analysis of the Economy, the Business and Social Progress", Szeged, 1-25.

TR Prime Ministry and State Planning Organization (2009), Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region, http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-en.pdf.(05.01.2018).