

BAE'nin İş Gücünü Millileştirmesi Mümkün mü?

“

BAE'de, çalışan nüfus içerisindeki yabancı iş gücü oranının oldukça yüksek olması, ülke açısından çözülmesi gereken birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu noktada karşılaştığı bazı sosyal, ekonomik ve politik sorunları çözüme kavuşturmak isteyen BAE, yabancı iş gücünü millileştirme politikalarına başvurmaktadır.

”

Nurbanu Akcan

Araştırma Asistanı, ORSAM

2013 yılından bu yana Körfez ülkeleri özel sektördeki iş gücünü millileştirmeye yönelik çeşitli adımlar atmaktadır. Bu açıdan yüzde 90'dan fazla yabancı iş gücü oranıyla ön plana çıkan Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), “Emirlikleştirme

(Emiratisation)” başlığı altında pek çok kalkınma odaklı politikalar geliştiriyor olsa da çalışan nüfusun büyük oranda millileştirilmesi hususu; ülkenin ekonomik yapısı, yerel nüfusu ve kurumsallaşan kefil sistemi (Kafala System) dikate alındığında pek mümkün görünmemektedir.

BAE'de, çalışan nüfus içerisindeki yabancı iş gücü oranının oldukça yüksek olması, ülke açısından çözülmesi gereken birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu noktada karşılaştığı bazı sosyal, ekonomik ve politik sorunları çözüme kavuşturmak isteyen BAE, yabancı iş gücünü millileştirme politikalarına başvurmaktadır. Vatandaşların yüksek işsizlik oranları, özel sektörde istihdam edilen vatandaş sayısının oldukça düşük olması, çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliği, yabancı iş gücüne olan bağımlılık, ulusal kimliğin korunması, göçmen işçilerin BAE toplumdaki yeri ve bu işçilerin haklarının ihlalleri sebebiyle BAE'ye gösterilen tepkiler ülkenin karşı karşıya kaldığı sorunlardan bazılarıdır.



BAE hükümeti, “Vizyon 2021” açılımlıyla iş gücüne ilişkin yaşadığı bu sorunları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Emirlik vatandaşlarına iş imkânı sağlamak için kurulan İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı (Ministry of Human Resources & Emiratisation), özel sektörde çalışan vatandaşların sayısını artırmak amacıyla işverenlere çeşitli teşvikler sağlamaktadır. Bu teşviklerin yanı sıra Emirlik özel şirket sahiplerine iş yerlerinde belirli sayıda BAE'li çalıştırılma şeklindeki kota sistemini de uygulamaya koymuştur. Buna göre, 2017 yılından itibaren ülkede



1000'den fazla işçi çalıştıran şirketlerin veri giriş pozisyonları için Emirlik vatandaşlarına işe alması gerekmektedir. Bakanlık, 500 veya daha fazla çalışanı olan tüm inşaat tesislerinin ise 2017 yılından itibaren Emirlik vatandaşı olmak şartıyla en az bir tane iş sağlığı ve güvenliği görevlisi ataması gerektiğine karar vermiştir. Genç vatandaşların eğitimi ve sonrasında istihdamı amacıyla da çeşitli programlar ortaya koyan Bakanlık, belirlenen döneme kadar Emirlik vatandaşları için çeşitli sektörlerde 20.000'in üzerinde iş fırsatı yaratılmasını amaçlamaktadır.

Geliştirdiği yöntemlerle ulusal istihdamı sağlamaya yönelik çalışmalar yapan BAE hükümeti, yabancı iş gücüne olan bağımlılığını başarabildiği ölçüde azaltmaya çalışmaktadır. Ancak vatandaşların özel sektöre ilişkin önyargıları, ülkenin yerel nüfusu ve kuruluşundan bu yana kronikleşen kefil sistemi ülkenin iş gücünü millileştirme çabalarına engel olmaktadır. Dolayısıyla uygulamaya koyulan yeni politikaların ne derece başarılı olabileceği BAE'de tartışılan önemli konular arasında yer almaktadır.

“

Kişi başına düşen gelirin yüksek olması, Emirlik vatandaşlarının çalışma hayatında özel sektörü daha az tercih etmesine neden olmaktadır.

”

Özel Sektör Tercih Edilmiyor

BAE ekonomisinin büyük oranda hidrokarbon kaynaklardan elde edilen gelirlere dayanması, ülkede birtakım ekonomik dezavantajların



oluşmasına sebebiyet vermektedir. Kişi başına düşen gelirin yüksek olması, Emirlik vatandaşlarının çalışma hayatında özel sektörü daha az tercih etmesine neden olmaktadır. Mevcut gelirleri ile yaşamlarını büyük oranda idame ettiren vatandaşlar, üst düzey pozisyonlar hariç özel sektörden ziyade daha prestijli ve saygın olduğunu düşündükleri kamu sektöründe iş bulmaya yönelmektedirler. Ayrıca kamu sektörü, özel sektöre oranla daha kısa çalışma saatleri, yüksek ücretler ve diğer olumlu koşullar ile daha fazla ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla Emirlik vatandaşlarının yüzde 90'lık kısmı kamu sektöründe yer almayı sürdürmektedir. Bunun yanı sıra, hükümetin Emirlik vatandaşlarına sağladığı çeşitli ekonomik destekler, vatandaşları kendi işlerini kurma hususunda da teşvik etmektedir. Kendi işinin patronu olmak isteyen Emirlik vatandaşları, özel sektörde daha çok bu şekilde var olmayı tercih etmektedirler. Vatandaşların özel sektörde çalışmaya yönelmesine engel diğer etken ise üniversite dahil olmak üzere tüm eğitim ve sağlık hizmetlerinin Emirlik vatandaşları için ücretsiz olmasıdır. Bu durum Emirlik vatandaşlarının

çalışma ihtiyacını azalttığından, aile fertlerinden birinin çalışıyor olması hane halkı için yeterli olmaktadır. Ayrıca, büyük oranda kadınların ve gençlerin çalışmak istememesi de ülkedeki mevcut iş gücü durumunu pekiştirmektedir. Dolayısıyla az yerli nüfusa sahip ve özel sektörün sınırlı olarak tercih edildiği BAE, alt ve orta pozisyonlara yerleştirmek üzere yabancı iş gücüne sürekli olarak ihtiyaç duymaktadır.

“

BAE'nin iş gücünü millileştirme arzusu özel sektörün düşük maliyet arzusuyla çelişmektedir. Ayrıca kadınların çalışmasına ilişkin mevcut ülkelerdeki negatif bakış açısı nedeniyle kadın vatandaşlar erkeklerin olduğu bir ortamda çalışmayı reddetmektedir. Sonuç olarak bu durum kadın iş gücüne duyulan ihtiyacın da diğer ülkelerden karşılanmasına neden olmaktadır.

”

Kefil Sistemi

Ülkenin kuruluşundan itibaren petrol ihracatıyla doğru orantılı olarak, ülkedeki yabancı iş gücü ihtiyacı artarak devam etmiştir. Bu eksikliği büyük ölçüde Asya ülkelerinden karşılayan BAE, diğer Körfez ülkeleri gibi “modern kölelik” olarak da tanımlanan kefil sistemi ile iş gücü istihdamı sağlamaktadır. Gelen göçmenlerin çoğu kalifiye olmayan erkek işçilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla çoğunlukla Emirlik vatandaşlarının istihdam edilmek istemedikleri ağır işlerde çalışan göçmen işçiler; daha verimli, az maliyetli ve bölge siyasetinden uzak oldukları için işverenler tarafından daha fazla tercih edilmektedirler. Bu bakımdan göçmen işçilerin maliyetlerinin Emirlik vatandaşlarına nazaran daha az olması, özel sektör nezdinde onları deyim yerindeyse “biçilmiş birer kaftan” haline getirmektedir. Haliyle BAE'nin iş gücünü millileştirme arzusu özel sektörün düşük maliyet arzusuyla çelişmektedir. Ayrıca kadınların çalışmasına ilişkin mevcut ülkelerdeki negatif bakış açısı nedeniyle kadın vatandaşlar erkeklerin olduğu bir ortamda çalışmayı reddetmektedir. Sonuç olarak bu durum kadın iş gücüne duyulan ihtiyacın da diğer ülkelerden karşılanmasına neden olmaktadır.

Özellikle 1970'li yıllardan sonra BAE, meydana gelen ekonomik gelişmeler, iş gücü bağlamında başta inşaat ve hizmet sektörü olmak üzere birçok sektörü etkilemiş ve kalkınma sürecinde göçmen işçi transferlerine neden olmuştur. Artan emek gücünü düzenlemek üzere kullanılmaya başlanan kefil



yani sponsorluk sistemi, Körfez ülkelerinde geçici olarak çalışmaya olanak sağlayan ve bu süreci düzenleyen bir sistem olarak kurumsallaşmıştır. Kefil sistemiyle birlikte ülkesinde ekonomik sıkıntılar yaşayan bireyler, daha iyi bir hayat standardına kavuşmak umuduyla BAE'ye gelmeyi kabul etseler de sonuç istedikleri gibi olmamaktadır. Daha verimli, az maliyetli ve bölge siyasetinden uzak oldukları için tercih edilen göçmen işçiler, kendi ülkelerindeki göçmen büroları aracılığıyla işverenlerle genellikle iki yıllık olmak kaydıyla geçici bir iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Ancak bu sözleşmeyle birlikte, göçmen işçiler ağır yükümlülüklerin altında ezilmektedir. Sözleşmede belirtilen süre bitene kadar işçi kamplarında olumsuz koşullarda yaşamak zorunda kalan

göçmen işçilerin pasaportlarına işveren tarafından el konulmaktadır. Uzun süre boyunca ülkelerine gidemeyen ve ailelerinden uzak kalan göçmen işçiler, psikolojik olarak yıpranmaktadır. Ayrıca, yabancı işçilerin büyük bir kısmının Abu Dabi ve Dubai'de yaşadığı ve bu iki emirliğin hayat pahalılığı dikkate alındığında işçilerin aldıkları ücretin son derece yetersiz olduğu söylenebilir. Dolayısıyla göçmen işçiler, çalışmak üzere geldikleri BAE'de karşı karşıya kaldıkları sıkıntılar nedeniyle birtakım toplumsal problemlere neden olmaktadır.

Göçmen işçilerin maruz kaldığı bu sömürü, uluslararası arenada diğer Körfez ülkeleri gibi BAE'nin de prestij kaybına yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün

(International Labour Organization) üyelerinden biri olan BAE hükümeti, çalışma koşullarına ilişkin olumsuzlukları iyileştirme amaçlı bazı çalışmalar yürütmektedir. Ancak alınan kararların uygulanıp uygulanmadığı sıkı denetime tabi olmadığı için beklenen değişimler gerektiği ölçüde gerçekleştirilememektedir. BAE'nin tepkileri azaltmak adına ulusal istihdamı teşvik etmesine rağmen, özel sektör işgücünün yüzde 90'ından fazlası hala göçmen işçilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla önümüzdeki süreçte BAE'nin ulusal istihdama yönelik uygulamalarının, Emirlik vatandaşlarının özel sektörü tercih etme oranına katkı sağlamasına rağmen ülkenin yabancı iş gücüne olan bağımlılığını engelleme konusunda yeterince etkili olamayacağı söylenebilir. ■