**Özelleştirmenin Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları Örneği**

Doç. Dr. Fatma Güven Lisaniler, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, KKTC

Yrd. Doç. Dr. Fehiman Eminer, Lefke Avrupa Üniversitesi, Lefke, KKTC

Ar.Grv. Hasan Rüstemoğlu, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, KKTC

***Özet***

*Çalışma Kuzey Kıbrıs’ta özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Örnek vaka olarak 2010 yılında özelleştirme kapsamında tasfiye edilen ulusal havayolu şirketi Kıbrıs Türk Hava Yolları (KTHY) örneği kullanılmıştır.*

*Analiz sonucuna göre özelleştirme istihdam üzerinde olumsuz bir etki yapmamıştır. Tasfiye sonrası iş kaybına uğrayan KTHY personeli kamuda yeniden istihdam edilmişlerdir.*

*Refah kaybının ölçümü özelleştirme öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları tespit edilerek analiz edilmiştir. Çalışma bulguları, çalışanların önemli oranda (ortalama %50) aylık kazanç kaybına uğradıklarını göstermektedir. Kaybın büyüklüğü, eğitim düzeyi, hizmet yılları, yapılan işin niteliği, işteki pozisyona ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Genelde daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar daha az kayba uğramışlardır. Eğitim düzeyi daha düşük, hizmet yılları daha yüksek ve eski işlerinde sektöre özel beceri gerektiren işlerde çalışanlar daha yüksek kayba uğramışlardır. Eğitim düzeyleri erkeklere oranlara daha yüksek,hizmet yılları daha düşük ve sektöre özel beceri gerektiren işlerde daha az oranda yer alan kadınlar daha az kayba uğramışlardır. Analizler ayrıca yeniden istihdam sürecinin uzunluğuna ve istihdam edilme yöntemine bağlı olarak kaybın büyüdüğünü göstermektedir.*

***Anahtar kelimeler:*** *özelleştirme, refah kaybı, Kuzey Kıbrıs, Kıbrıs Türk Hava Yolları, ücret, toplumsal cinsiyet, ücret fonksiyonu.*

**JEL:** I30, I38, J31, J38, J45

**Giriş**

Son on yılda Kuzey Kıbrıs’ta özelleştirme ve özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisi kamuoyunda geniş yer bulmaya başlamıştır. Her ne kadar özelleştirme 1987 yılından itibaren Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) Kalkınma Programlarında yer almaya ve uygulanmaya başlamış olsa da özelleştirmenin emek üzerindeki etkisinin toplum gündeminde tartışılmaya başlaması özelleştirme uygulamalarının bir program çerçevesinde hayata geçirilmeye başladığı 2004 yılına denk gelmektedir. Son 3 yıl (2009 - 2012) bu tartışmaların yoğunlaşarak geniş tabanlı protesto mitinglerine ve genel grevlere taşındığı dönem olmuştur. Tartışmalar ve eleştiriler daha çok özelleştirmenin istihdam üzerindeki ve kamu değerlerinin yabancı sermayeye devredilmesinin Kuzey Kıbrıs’ın ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı üzerindeki olumsuz etkisi üzerinde yoğunlaşmıştır. 2012 yılına kadar özelleştirmenin bir program dahilinde ve düzenleyici bir yasa altında hayata geçirilmemesi ve buna bağlı olarak verilere ulaşımın mümkün olmaması bu alanda akademik çalışmaların yapılmasını engellemiştir. Özelleştirmenin refah üzerindeki etkisi ise milli hava yolu şirketi Kıbrıs Türk Hava Yolları’nın (KTHY) tasfiye edildiği 2011 yılına kadar herhangi bir boyutta tartışmalara konu olmamış, göz ardı edilmiştir.

KTHY’nın özelleştirme kapsamında tasfiye edilmesinin ardından 481 KTHY çalışanının iş kaybına uğraması özelleştirmenin istihdam üzerindeki etkisinin yanı sıra çalışanların refahı üzerindeki etkisinin de toplum gündemine taşınmasına ve KTHY çalışanlarının mağduriyeti bağlamında tartışılmasını getirmiştir. Araştırmacıların tam da bu ortamda bu tartışmalara taraf olmaları işyeri sendikasının (Hava-Sen) verilerine ulaşma olanağı sağlamış ve bu çalışma olanaklı kılınmıştır.

2012 yılında Özelleştirme Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle KTHY’nın tasfiyesiyle iş kaybına uğrayan çalışanlara kamu yönetimi birimlerinde yeniden istihdam olanağı tanınmış ve iş kaybına uğrayanların %75’i bu olanaktan yararlanarak yeniden istihdam edilmişlerdir. Böylece özelleştirmenin istihdam üzerindeki olumsuz etkisi engellenmiştir. Ancak yeniden istihdam edilmiş olmaları çalışanların refah kaybına uğramadığı anlamını taşımamaktadır. Bugüne kadarki çalışmalar özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerinde kısa vadede olumsuz etkisi olduğuna dikkat çekmektedir. (MacCuish, 2003; Gupta et al., 1999; Rama, 1999; Chong and Lopes-de-Silanes, 2002; Kikeri and Nellis, 2004). Ayrıca çalışmalar özelleştirmenin kadın istihdamını erkeğe oranla daha olumsuz etkilediğini, ücret düzeyi ve yapısı, çalışma koşulları, özlük hakları gibi nitelik açısından ortaya çıkan değişikliklerin ve yeniden istihdam edilme olanaklarının kadın için daha olumsuz olduğunu savunmaktadır (Geldstein, 1997; Rama, 2002; Prizzia, 2005).

Bu çalışma özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisini KTHY örneğini kullanarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Özelleştirmenin Kuzey Kıbrıs’ta emek üzerindeki etkilerini analiz etmek üç nedenden dolayı önemlidir. Birincisi ülkenin uzun süreden beri kriz ortamında olması ve özelleştirmenin krizden çıkmak için yerel ve yabancı uzmanlar tarafından önerilen ekonomi politikaları ve özellikle kredi sağlayıcı ülke konumundaki Türkiye tarafından sunulan reform paketinin önemli bir ayağını oluşturuyor olması. İkincisi KTHY’nın ilk özelleştirilen Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olmamasına rağmen, özelleştirilen en büyük KİT olması ve yoğun protesto gösterilerine neden olmasıyla ülkenin ihtiyaç duyduğu reform çalışmalarını engelleme potansiyeline sahip olması. Üçüncü ise, elektrik, su ve telekomünikasyon gibi kamu tekeli konumdaki hizmetlerin özelleştirme programında yer alması şeklinde sıralanabilir. Bu araştırma büyük ölçekli tekel konumundaki bir devlet kuruluşunun özelleştirmesinin çalışanların refahı üzerindeki etkisini değerlendirerek gelecekte yapılacak benzer konum ve büyüklükteki KİT ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine ışık tutması bakımından önemlidir.

Çalışma bu konuda yapılmış ilk akademik çalışma olmasının yanısıra Özelleştirme Yasası sonrasında özelleştirme kapsamına alınan KİT’lerde çalışanların refahının nasıl etkileneceği konusuna ışık tutması ve özelleştirme ile ilgili yapılacak araştırmalara katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Çalışmanın devamında Kuzey Kıbrıs’taki özelleştirme uygulamaları ve KTHY’nın özelleştirilme süreci ve istihdam yapısı aktarılmaktadır. Bu bölümü özelleştirmenin istihdam ve çalışanların üzerindeki etkisinin analiz edildiği bölüm takip etmektedir. Son bölümde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilmekte ve özelleştirme ve yeniden istihdam süreçleri ile ilgili gözlem ve öneriler sunulmaktadır.

**Veriler** **ve Yöntem**

Çalışmada işyeri sendikası Hava-Sen tarafından sağlanan eski (KTHY istihdamı) ve yeni işteki (kamu istihdamı) aylık ortalama brüt maaş, hizmet yılı, yapılan işin niteliği, eğitim düzeyi ve kişisel bilgiler kullanılmıştır. Çalışanların refah kaybı betimsel karşılaştırmalı analiz yöntemi ve KTHY ve kamu yönetimi istihdamındaki ücret fonksiyonları tahmin edilerek analiz edilmiştir.

**Kuzey Kıbrıs’ta Özelleştirme Pratiği**

KKTC’de özelleştirilen ve özelleştirilmesi gündemde olan KİT’nin kuruluşu 1974 yılına, Kıbrıslı Türkler’in ekonomik sosyo-mekansal yeniden inşa sürecine dayanmaktadır. 1974’te ada, kuzeyinde Kıbrıslı Türk nüfus, güneyinde de Kıbrıslı Rum nüfus çoğunlukta olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu bölünme, daha önce adanın geneline yayılmış olan, Kıbrıslı Türk ve Rum nüfusun mekansal değişimini getirmiştir. Bu mekansal değişim gerek adanın kuzeyinde gerekse güneydeki Kıbrıslı Türk ve Rumlara ait bazı üretim tesislerini atıl duruma düşürmüştür. Kıbrıs Türk Federe Devleti’nin kurulması ile yeniden yapılanma sürecine giren Kıbrıslı Türkler bir yandan devlet kurumlarını oluştururken diğer yandan da atıl durumdaki üretim tesislerini faaliyete geçirerek ekonomik varlıklarını sürdürmeyi ve geliştirmeyi hedeflemişlerdir (Güven, 1984). İhtiyaç duyulan sermaye, teknik ve idari bilgi Türkiye tarafından sağlanmıştır. Bahsi geçen dönemde atıl durumdaki üretim tesislerini faaliyete geçirmek içn ihtiyaç duyulan teknik, idari ve mali yardım sağlayan pozisyondaki Türkiye hükümetlerinin kalkınma modeli olarak devletci (karma ekonomik sistemi) bir yaklaşımı benimsemiş olmaları atıl durumdaki mevcut üretim tesislerinin KİT olarak faaliyete geçirilmesinde etkili olmuştur. Bunun sonucunda sanayi, ulaştırma ve turizm alanlarında 10 farklı KİT kurulmuştur. O dönemde KİT’lerdeki istihdam (3132 kişi) toplam istihdamın %5’ine karşılık gelmekteydi (Güven, 1984). 1976 yılından itibaren KİT’ler için sağlanan yardımlar Türkiye Cumhuriyeti (TC) ile KTFD arasında imzalanan “Teknik Yardım ve İşbirliği Anlaşmaları” ve “Karma Ekonomik Komisyon Toplantı Protokolleri” (1978) çerçevesinde yürütülmüştür. Anlaşmalar KİT’lerin geliştirilmesine yönelik olup KİT’lerin ihtiyaç duyduğu sermaye, teknik ve idari destek programlarını içermekteydi. Protokoller ise TC ve Kuzey Kıbrıs arasındaki ekonomik ilişkileri yakınlaştırmayı ve Kuzey Kıbrıs ekonomisini güçlendirmeyi hedefliyordu. 1983 yılında KKTC’nin kurulması ile bu tür protokol ve işbirliği anlaşmaları TC-KKTC arasında imzalanmaya devam etmiştir.

1986 yılında protokoller kapsam ve içerik olarak farklılaşmaya başlamış, işbirliği protokolünün ötesinde Kuzey Kıbrıs ekonomisine yön veren bir nitelik kazanmıştır (İsmail, 2001). 1986 işbirliği protokolu Kuzey Kıbrıs ekonomisinin KİT’ler ve uzun vadeli hedeflerinin dışında bütçe açığı sorunu ve açığı azaltmaya yönelik politikalar ve KİT’lerin halka açılması gibi maddelerin yer aldığı protokol olmuştur. 1997 yılında imzalanan Protokol ise açık ifade olarak özelleştirmenin yer aldığı ilk protokol olmuştur (İsmail, 2001:15). Özelleştirmenin, Kuzey Kıbrıs kalkınma programlarında yer almaya başlaması da aynı döneme denk gelmektedir. 1993-1997 dönemini içeren 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında hazırlanan 1997 programında özelleştirme ifadesi ilk kez yer almıştır (DPÖ, 1996: 72,73).

1997 protokolünde ise, ekonomik istikrarın sağlanabilmesi için yapısal reformların hayata geçirilmesi gerektiği üzerinde durulmuş ve bu kapsamda bütçe dengesini sağlamaya yönelik tedbirler öne çıkmıştır. Özelleştirmenin bir programa bağlanması yine bu kapsamda ele alınmıştır. TC Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ile işbirliği içerisinde çalışacak “Özelleştirme Birimi” kurulmasına yer verilmiş ve o dönemde Sanayi Holding ve Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri’ne bağlı bazı işletmeler özelleştirilmiştir (Aslan, 2011). 1997 yılında hafif sanayi sektöründe faaliyet gösteren Sanayi Holding’in tasfiyesi ile başlayan özelleştirme uygulamaları 2003 yılında Türk Alkollü İçki ve Şarap Endüstrisi Ltd. Şti’nin (TAŞEL) %51 hissesinin özele devredilmesi ile devam etmiştir. Daha sonra toptan ticaret sektöründe faaliyet gösteren Endüstri, Ticaret ve İşletmecilik Teşebbüsleri Ltd. (ETİ) Şirketi’nin faaliyet alanı daraltılmıştır. Takip eden yıllarda gündemden düşmüş gibi görünen özelleştirme politikaları tekrara gündeme taşınarak Kıbrıs Türk Vakıflar İdaresi’ne (KTVİ) ait olan üç otelin, ve birer kamu teşebbüsü olan ETİ ve KTHY’nın özelleştirilmeleri gündeme gelmiştir.

2005 yılında özelleştirme programı çerçevesinde KTHY’nda reorganizasyon çalışmaları başlatılmış bu bağlamda 2006 yılında yer hizmetleri KTHY bünyesinden çıkartılarak; özel-kamu ortaklığında kurulan bir şirkete devredilerek özelleştirilmiştir. KTVİ’ne ait otellerden birinin (Dome Hotel) işletme hakları çalışanlara, diğeri (Mare Monte Otel) ise yabancı bir özel işletmeye satılarak (2008) özelleştirilmişlerdir. 2009 yılında erken seçime gidilmesi ve seçim sonucunda iktidar değişimi nedeniyle özelleştirme programının uygulanmasına ara verilmiştir. Ancak kamu açığının azaltılmasını hedefleyen 2009-2012 ekonomik programıyla özelleştirme politikaları kredilerin serbest bırakılması koşuluna bağlanmış ve özelleştirme programı hız kazanmıştır. Bu süreçte KTVİ’ne ait üçüncü otelin (Saray Hotel) de işletme hakkı yabancı özel bir işletmeye devredilmiştir (2009). 2010 yılında ise iktidar değişimi nedeniyle reorganizasyon çalışmaları çerçevesinde özelleştirilmesi yarım kalmış olan KTHY, özelleştirilen yer hizmetleri dışındaki faaliyetleri durdurularak, tasfiye edilmiştir. Böylece KKTC’nin havayolu ulaşımı tamamen özelleştirilmiştir. 2011 yılında enerji sektöründe faaliyet gösteren Kıbrıs Türk Petrolleri’nin mülkiyeti özele devredilmiş (2011), bir kamu vakıf üniversitesi olan Doğu Akdeniz Üniversitesi bünyesinde bulunan Doğu Akdeniz İlkokulu ve Koleji (DAK) 2011 yılında işletme hakkı bir yabancı özel işletmeye devredilmiştir. Ayrıca program çerçevesinde hava limanı ve telekomünikasyon hizmetlerinin özelleştirilmesi çalışmaları hız kazanmıştır. Hava limanlarının özelleştirilmesi kapsamında Ercan Havalimanı’nın işletme hakkı yabancı bir özel şirkete devredilmiştir (2012). Telekomünikasyon hizmetlerinin özelleştirilmesi için reorganizasyon çalışmaları sürmektedir. Program dahilinde özelleştirilmesi planlanan Kıbrıs Türk Elektrik Kurumu için, örgütlü sendikanın eylemleri ve toplum duyarlılığının artması sonucunda sendikanın somut önerileri doğrultusunda Bakanlar Kurulu tarafından özerkleştirme kararı üretilmiş ancak hayata geçirilmemiştir.

Özetlemek gerekirse Türkiye KİT’lerinin Kuzey Kıbrıs KİT’lerinin ortaklarından olması nedeni ile Türkiye’de özelleştirme politikalarının uygulanması (1990) ile başlayan özelleştirme süreci, her ne kadar 2012 yılına kadar bir özelleştirme yasası hayata geçirilmemiş olsa da özelleştirme tüm çeşitleriyle hayata geçirilmiştir, reform paketlerine dahil edilmesi ile de içselleştirilmiş, kredilerin serbest bırakılması koşuluna bağlanmasıyla yeni bir boyut kazanmış ve bu yeni boyutu ile uygulanmaya devam etmektedir.

Tablo 1. Özelleştirilen Kamu İktisadi Teşebbüsleri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| İsim | Tarih | Yöntem |
| 1. Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri: 17 Otel, 67 apartman,26 işyeri, bir gece kulübü ve plaj | 1996, 1997 | yurt dışı varlık satışı |
| 1. Kıbrıs Türk Sanayi işletmeleri Holding : 46 imalat sanayi üretim tesisi | 1996, 1998 | varlık satışı (yurt dışı ve yerel), tasfiye |
| 1. Cyprus Evkaf Foundation’s tourism enterprises: 3 hotels | 2007, 2008, 2009 | kiralama, işletme hakkı devri |
| 1. Doğu Akdeniz Üniversitesi: Üniversite öncesi eğitim kurumları, Doğu Akdeniz İlkokulu ve Koleji | 2009 | kiralama (yurt dışı) |
| 1. Kıbrıs Türk Hava Yolları | 2006, 2010 | gelir ortaklığı &tasfiye |
| 1. Kıbrıs Türk Petrolleri | 1997, 2010 | blok satış ( yerel) |
| 1. Türk Alkollü İçki ve Şarap Endistrüsi | 2003, 2010 | varlık satışı (yerel), |
| 1. Kıbrıs Türk Tütün Endüstrisi Kurumu |  | blok satış (ihale aşamasında) tasfiye de edilebilir |
| 1. Ercan Havalimanı | 2012 | işletme hakkı devri |
| 1. Endüstri, Ticaret, ve İşletmecilik Teşebbüsleri | 2012 | varlık satışı (yurt dışı) |
| 1. Koop Süt | 2013 | varlık satışı (yerel) |

Kaynak: Yazarlar tarafından meclis tutanakları ve yerel gazeteler taranarak derlenmiştir.

Özelleştirmenin reform paketinin bir koşulu olarak içselleştirilmiş bir politika olarak uygulanması aşamasında 8 özelleştirme gerçekleştirilmiştir. Bunlar KTVİ’ne ait üç otel, Kıbrıs Türk Petrolleri, KTHY, kamu üniversitesi bünyesindeki bir ilköğretim okulu ve lise, Ercan Hava Limanı, ve Kıbrıs Türk Kooperatif Merkez Bankası bünyesinde süt ürünleri üreten Koop-Süt olmuştur. Özelleştirme Yasası sonrası yapılan ilk özelleştirme Ercan hava limanının işletme hakkının özel bir yabancı şirkete devri ile gerçekleştirilmiştir. Kıbrıs Türk Telekomünikasyon Dairesi, Kıbrıs Türk Elektrik Kurumu ve ticaret sektöründe faaliyet gösteren Endüstri, Ticaret, ve İşletmecilik Teşebbüsleri’nin (ETİ) özelleştirme çalışmaları ise devam etmektedir.

Bunların yanı sıra tüm ada ülkelerinde sorun olan su kaynaklarının sınırlılığı Türkiye’den su getirilerek aşılması reform paketinin bir ayağını oluşturmaktadır. Ancak Türkiye’den su getirme ve dağıtımı projesi su problemini çözmesinin yanı sıra bu alanda da özelleştirmeye gidilmesini öngörmektedir. Proje bir özel şirket tarafından yürütülmektedir. 2014 yılında tamamlanması hedeflenen projeye göre su sağlama ve dağıtımı yabancı bir şirket tarafından sağlanacaktır.

Tüm bu süreç zarfında özelleştirmenin çalışanların refah kaybı üzerindeki etkisi en az tartışılan ve incelenen konu olmuş, bu kuruluşlarda çalışanların iş ve refah kaybına uğramaması için herhangi bir tedbir öngörülmemiştir.

Özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisi 2010’da KTHY’nın tasfiyesinin ardından 418 tam zamanlı KTHY personelinin iş kaybına uğramasıyla toplum gündemine taşınmış, iş kaybına uğrayanların ‘mağduriyeti’ bağlamında tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalar 27 Mart 2012 tarihinde KKTC Meclisi tarafından onaylanarak yürürlüğe giren ‘Özelleştirme Yasası’nın özelleştirilen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların istihdamının devamı, yeniden istihdamının sağlanması ve refah kaybının önlenmesine dair maddelere yer verilmesinde etkili olmuştur.

Ayrıca tartışmalar ve sendikal eylemler özelleştirme yasası öncesi tasfiye edilmiş olmasına rağmen KTHY çalışanlarının yeniden istihdamına yönelik geçici bir maddenin eklenmesini getirmiştir. KTHY’nın tasfiyesinden birbuçuk yıl sonra geçici maddeden yararlanılarak 303 KTHY çalışanı kamunun çeşitli birimlerinde yeniden istihdam edilmişlerdir.

**KTHY’nın Tasfiye Süreci ve İstihdam Üzerindeki Etkisi**

KTHY’nda tasfiye kararı öncesi 656 kişi çalışmaktaydı. Bunların yaklaşık yarısı (%47.1) kadındı. Çalışanlardan KKTC’de istihdam edilenlerin sayısı 583 (%46.2 kadın), Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısı 53, İngiltere’de istihdam edilenlerin sayısı ise 20 idi. 2005 yılında başlatılan reorganizasyon çalışmaları KTHY’nın uçuş hizmetlerinin dışındaki yer hizmetleri, teknik bakım, ikram, kargo, antrepo, bilet satış hizmetlerinin kamu- yerli/yabancı özel sektör ortaklığıyla özelleştirilmesini öngörmekteydi (KTHY, 2010). 2006 yılında kamu- özel sektör ortaklığıyla Cyprus Airport Services (CAS) kurulmuş ve bu hizmetlerin sunumunda çalışan 129 personel CAS’a aktarılarak KTHY personel sayısı 527’ye düşürülmüştür. Örgütlü sendikanın direnci ve erken seçim sonucu iktidar değişimi nedeniyle reorganizasyon çalışmaları daha ileriye götürülememiştir. 2009 yılında yeni iktidar, reorganizasyon çalışmalarını iptal ederek KTHY’nın bu yapısıyla satışına karar vermiştir. Yapılan ihaleler sonuç vermemiş, bu süreçte şirketin acze düşerek borçlarını ödeyememesi sonucunda uçuşları durdurulmuş ve şirket tasfiye edildi.

Uçuşların durdurulmasının ardından çeşitli nedenlerle 109 kişi işten ayrılmış ya da işten durdurulmuştur. Tasfiye kararının alındığı tarihte çalışanların sayısı KKTC’de 347, Türkiye’de 51 ve İngiltere’de 20 çalışan olmak üzere toplam 418 kişiye düşmüştür. İşten ayrılan ya da durdurulan 109 kişinin 55’i uçuş lisanslarını kaybetmemek için istifa edip başka havayollarında çalışmaya başlayan pilotlar, 33’ü ise şirketin uçuşlarının durdurulmasının ardından artık hizmetlerine ihtiyaç duyulmadığı için sözleşmelerine son verilen kısmi zamanlı kabin memurlarıdır. Geriye kalan 20 kişiden 18’i istifa etmiş, hizmet alımı şeklinde istihdam edilmiş 2 personelin şirket acze düştüğü için sözleşmeleri feshedilmiş, iki kişi de emekliye ayrılmıştır.

Uçuşların durdurulmasını takip eden süreçte (33’ü kısmi zamanlı olmak üzere) 448 kişi iş kaybına uğramıştır. Tasfiye kararının kadın istihdamını daha olumsuz etkilemiştir. Şirketin faaliyette olduğu dönemde kadınlar toplam çalışanların %47’sini oluştururken tasfiye sonrası iş kaybına uğrayanların %63’ü kadındır.

KKTC’de istihdam edilen tam zamanlı 347 KTHY personelinin 303’ü tasfiye kararından 1.5 yıl sonra Özelleştirme Yasası’nın geçici maddesi uyarınca kamunun değişik birimlerinde istihdam edilmişlerdir. Kamuda istihdam edilmeyen 44 KTHY personelinin 2’sinin emekliye ayrıldığı, 13’ünün özel sektörde (5 tanesi Türkiye’de olmak üzere), 3’ünün özelleştirme yasası dışında kamunun açtığı personel alımı sınavıyla kamuda istihdam edildiği bilgisine ulaşılmıştır. 26 kişinin tasfiye sonrası yeniden istihdam edilip edilmediği bilgisine ulaşılamamıştır. Özel sektörde istihdam edilenlerin sadece 1’i kadındır.

Tasfiye sonrası iş kaybına uğrayanların büyük çoğunluğunu memur (ofis çalışanı) kadrosunda çalışanlar oluşturmaktadır (%46.4) (Tablo1). Diğer büyük çoğunluğu ise uçuş personeli kadrosunda kabin amiri ve kabin memuru olarak çalışan tam zamanlı, tamamı kadınlardan oluşan gruptur. Memur kadrosunda çalışan kadın oranının erkeklerden daha yüksek olması (Tablo1) ve ikinci grubun tamamının kadınlardan oluşması tasfiye öncesi %47 olan kadın oranının tasfiye sonrası iş kaybına uğrayanlarda neden %63’e yükselmiş olduğunu açıklar niteliktedir. KKTC’de memur talebi daha çok kamu tarafından yaratılmaktadır. Özel sektörde memur olarak istihdam edilme olanakları sınırlıdır. Ayrıca kamu ve özel sektörde memur istihdamı nitelik (ücret ve özlük hakları) bakımından oldukça farklılaşmıştır. Özel sektör ücretleri kamunun %82’sine karşılık gelmektedir (Uğural & Güven-Lisaniler, 2010). Uçuş personeli için de benzer bir kısıt söz konusudur. KTHY’nın tekel konumu nedeniyle kabin memuru talebi uzun yıllar sadece KTHY tarafından yaratılmıştır. Her ne kadar iki yabancı havayolu şirketi 2006 yılından itibaren düzenli uçuşlara başlamış olsa da onların da KKTC’de istihdam edilmek üzere yarattığı kabin memuru talebi oldukça sınırlıdır. Yine onların sunduğu ücret ve çalışma koşulları da KTHY’dan düşüktür. Bu iki kategoride çalışan kadınların çoğunlukta olması iş kaybı bakımından tasfiye kararından kadınların daha olumsuz etkilenmelerine neden olmuştur.

Tablo2. Tasfiye Sonrası İş Kaybına Uğrayan KKTC Vatandaşı Tam Zamanlı KTHY Personelinin Kadrolara Göre Dağılımı, 2010

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kadrolar | Toplam | Toplam dağılım (%) | Kadın | Kadın dağılım (%) | Erkek | Erkek Dağılım (%) |
| Yönetici | 23 | 6.6 | 6 | 2.7 | 17 | 13.3 |
| Teknik Personel | 40 | 11.5 | 9 | 4.1 | 31 | 24.2 |
| Uçuş Personeli | 84 | 24.2 | 94 | 38.4 | 0 | 0.0 |
| Memur | 161 | 46.4 | 108 | 49.3 | 53 | 41.4 |
| İşçi | 39 | 11.2 | 12 | 5.5 | 27 | 21.1 |
| Toplam personel | 347 | 100 | 219 | 100 | 128 | 100 |

Kaynak: KTHY’nda örgütlü sendika Hava-Sen tarafından araştırmacılara sunulan personel listelerinden yararlanılarak yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Çalışmada refah kaybı, aylık kazanç kaybı olarak hesaplanırken tasfiye öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları tahmin edilerek refah kaybının büyüklüğünü belirleyen değişkenler tahmin edilmiştir. Aylık kazanç kaybı analizi ve ücret yapısının belirleyici faktörlerinin analizi tasfiye sırasında KKTC’de istihdam edilen 347 KTHY çalışanından tasfiye sonrasında kamuda istihdam edilen ve bilgisine ulaşılabilen, 258 kişiyi kapsamaktadır. Bilgisine ulaşılan örnek toplam KKTC’de istihdam edilen KTHY personelinin %75’ini oluşturmaktadır. Özelleştirme Yasası KTHY çalışanlarına 2012 Ekim ayına kadar istihdam olanağı tanıdığından, kamu yönetiminde istihdam edilmek için başvurmayanların özel sektörde yeniden istihdam edildikleri varsayımı yapılarak iş kaybı olmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

**Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi**

Refah kaybının hesaplanmasında KTHY ve kamudaki aylık ortalama brüt maaşta meydana gelen değişim kullanılmıştır. Aylık ortalama brüt maaş yıllık brüt maaşın 12’ye bölünmesiyle elde edilmiştir. Bu yöntemin kullanılmasındaki neden KTHY bünyesinde 14 brüt maaş kamu bünyesinde ise 13 brüt maaş ödenmesidir. KTHY bünyesinde verilen maaş dışı ödenekler (bayram ödeneği, düzensiz mesai ödeneği ve fazla mesai ödeneği) gerekli bilgiye ulaşılamadığından hesaplama dışı bırakılmıştır. Bu ödeneklerin dahil edilmesi durumunda bu haklardan faydalanan KTHY personelinin gelir kaybı dolayısıyla toplam ortalama gelir kaybı daha yüksek çıkacaktır. Sonuçlar tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo3. Kamuda İstihdam Edilen KTHY Çalışanlarının Aylık Ortalama Gelir Kaybı

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2010 KTHY ortalama aylık ücret | 2012 Kamu ortalama aylık ücret | Fark | Toplam Aylık Gelir Kaybı | Oransal Kayıp (%) |
| Kadın | 4765.69 | 2426.62 | 2339.07 | 409337.5 | 49 |
| Erkek | 4703.51 | 2309.58 | 2393.93 | 215453.7 | 51 |
| Toplam | 4744.57 | 2386.87 | 2357.70 | 624791.2 | 50 |

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Toplam aylık ortalama gelir kaybı %50 oranında gerçekleşirken kadının aylık ortalama gelir kaybı %49 erkeğin ise %51 olarak gerçekleşmiştir. KTHY’nın tasfiyesi ile 258 çalışanın gelirlerinde meydana gelen kayıplar sonucunda aylık toplam 624791 TL’lik bir kazanç kaybı oluşmuştur. Bu rakam özelleştirme sonrası ekonomiye dahil olmayan aylık parasal tutarı göstermesi açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı özelleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki etkisini analiz etmek olduğundan tasfiye nedeniyle tüketimde meydana gelen düşüş ele alınmamaktadır. Aylık toplam kazanç kaybının büyüklüğü çalışanların parasal gelirindeki değişimin makroekonomik düzeyde olası etkilerine dikkat çekmek amacıyla paylaşılmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi kadın erkeğe oranla daha az gelir kaybına uğramıştır. Bu tespitin daha detaylı analizine olanak tanımak amacıyla Tablo 4’te karşılaştırmalı olarak en düşük ve en yüksek kadın ve erkek ücretleri verilmektedir.

Tablo4. Cinsiyete Göre KTHY ve Kamuda En Düşük ve En Yüksek Ücret

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | KTHY’de alınan ücret (2010) | | | Kamuda Alınan Ücret (2012) | | |
| En Düşük | En Yüksek | Fark | En Düşük | En Yüksek | Fark |
| Kadın | 3266.4 | 6973.7 | 3707.3 | 1960.8 | 3255.4 | 1294.6 |
| Erkek | 3140.5 | 7737.3 | 4596.8 | 1820 | 2610.8 | 790.8 |
| Kadın-Erkek Farkı | 125.9 | -763.6 | -889.5 | 140.8 | 644.6 | 503.8 |

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Kadın ve erkeğin KTHY’de ve kamuda aldıkları en yüksek ücret karşılaştırıldığında KTHY’de erkeklerin, kamuda ise kadınların en yüksek ücreti aldığı görülmektedir. En düşük ücret ise her iki kurumda da erkeğe aittir. KTHY’de en yüksek kadın ücreti en yüksek erkek ücretinden 889 TL daha azdır. Halbuki kamuda bu fark kadın ücreti lehine değişmektedir. Kamuda en yüksek kadın ücreti en yüksek erkek ücretinden 644 TL daha fazladır. Bir diğer dikkat çeken nokta ise erkek ücret skalasındaki değişimdir. KTHY’de en yüksek ve en düşük erkek ücreti arasında 4596 TL’lik bir fark varken, kamuda bu fark % 82 azalarak 790TL’ye düşmektedir. Kadın ücretinde de fark azalmaktadır ancak bu düşüş erkek ücretlerindeki kadar büyük değildir. (%65 azalmıştır).

Bunun nedenlerinden biri kamuda yeniden istihdam edilen KTHY çalışanlarının maaş baremlerinin belirlenmesinde eğitim düzeyi ve hizmet yıllarının dikkate alınmış ancak sektöre özel becerilerin göz ardı edilmiş olmasıdır. KTHY’nda çalışan kadınların eğitim düzeyi erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Dolayısıyla kamuda en yüksek kadın ve erkek ücreti farkı kadının lehine değişmiştir. Üniversite mezunu oranı kadınlarda %26, erkeklerde %15’tir. İlkokul ve ortaokul mezunu toplamı erkeklerde %26, kadınlarda %6, en kalabalık eğitim düzeyini oluşturan lise mezunu oranı kadınlarda %60, erkeklerde ise %56’dır. Bu oranlara bakıldığında kadının erkeğe göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu ve bu nedenle de eğitim düzeyine göre belirlenen ücret skalasında daha yüksek bareme yerleşerek erkeğe oranla daha düşük ücret kaybıyla istihdam edildiği görülmektedir. Tablo 4’te kadın ve erkeklerin eğitimlerine göre eski ve yeni ücretleri verilmektedir. Ücretler karşılaştırma yapmayı kolaylaştırmak amacıyla kamudaki ücretin KTHY ücretine oranı olarak verilmiştir. Örneğin ilkokul mezunu kadınların kamuda aldıkları ücret KTHY’da aldıkları ücretin % 52’sine karşılık gelmektedir. Parantez içinde verilen sayılar bu durumdaki kişi sayısını vermektedir.

Tablo5. Eğitim Düzeyine göre Kamuda Alınan Ücretin KTHY’da Alınan Ücrete Oranı.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Son bitirilen okul | Kadın | Erkek |
| İlkokul | 52(5) | 47(10) |
| Ortaokul | 55(4) | 52(12) |
| Lise | 47(105) | 48(51) |
| Ön Lisans | 57(8) | 46(1) |
| Üniversite | 57(46) | 52(14) |
| Yüksek Lisans | 56(7) | 55(2) |

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 5’ten de görüldüğü gibi kamu istihdamında ücretin eğitim düzeyleri dikkate alınarak belirlenmesi kadının daha az kayba uğramasına neden olmuştur. KTHY’de daha yüksek ücretle özdeşleştirilen kadrolarda; yönetim, teknik personel gibi ağırlıklı olarak erkekler çalışmaktaydı (Tablo 2). Halbuki kamu istihdamında her ne kadar değişik kamu kurumlarında istihdam edilmiş olsalar da tamamı geçici memur statüsünde istihdam edilmiş ve ücretleri yapılan işin niteliği değil eğitim düzeyleri ve hizmet yılları göz önünde bulundurularak hesaplanmıştır. Tablo 5’te KTHY’deki kadrolarına göre kadın ve erkeklerin yeni ücretlerinin eski ücretlerine oranı verilmektedir.

Tablo 6. KTHY Kadrolarına göre Kamuda Alınan Ücretin KTHY’da Alınan Ücrete Oranı.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kadro | Kadın | Erkek |
| Yönetici | 58 (6) | 38(3) |
| Teknik Personel | 49 (1) | 50(16) |
| Uçuş Personeli | 46(68) | - |
| Memur | 53(91) | 48 (48) |
| İşçi | 54 (11) | 52(21) |

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Tablodan da görüldüğü üzere erkek yöneticilerin gelir kaybı kadın yöneticilerin gelir kaybına göre daha yüksektir. Kadın ve erkek yöneticilerin aylık kazanç kaybındaki bu farklılığın temel nedeni eğitim düzeylerindeki farklılıktır. Araştırma örneğinde yer alan erkek yöneticiler lise mezunuyken kadın yöneticilerin 4 tanesi üniversite ve iki tanesi de lise mezunudur. İşçi ve memur kadrolarında da kadının kaybı erkeğe göre daha düşük olarak gerçekleşmiş, bu duruma kadının eğitim düzeyinin daha yüksek olması neden olmuştur. En yüksek kayba uğrayan grup ise tamamı kadın olan uçuş personeli olarak görülmektedir.

Kamuda istihdam edilen KTHY personeli açısından aylık kazanç kaybına neden olabilecek uygulamalardan bir tanesi de maaş düzenlemesi yapılırken KTHY’deki hizmet yıllarının 14 yıl ile sınırlandırılmış olmasıdır. Daha fazla tecrübesi olan KTHY çalışanları da 14 yıllık hizmet yılı üzerinden ücretlendirilmiştir. Bu nedenle Tablo 7’de yer alan KTHY’de hizmet yılına göre kamuda alınan ücretin KTHY’deki ücrete oranı, çalışanların hizmet yılları bakımından uğradığı gelir kaybını ortaya koymak açısından önemlidir. 14 yıla kadar hizmet yılına sahip olan kadın ve erkekler aynı gelir kaybına uğramışlardır. Her iki grup da kamuda KTHY’de aldıkları ücretin %52’sini almaktadır. 14 yılın üzerinde hizmet yılına sahip erkekler ise kadınlara oranla daha yüksek gelir kaybına uğramışlardır. Erkeklerin kamuda aldıkları ücretler KTHY ücretlerinin %45’ine, kadınların ise %48’ine karşılık gelmektedir. Hizmet yıllarının tamamının kamu ücreti hesaplamasında dikkate alınmaması eğitim düzeyi daha düşük olan erkeğin kadına oranla daha olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Bu durum 14 yılın altında hizmet yılı olan kadın ve erkeklerin gerek kadro gerekse eğitim bakımından daha benzer örüntüye sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 7. KTHY Çalışanlarının KTHY’deki Hizmet Yıllarına Göre Kamuda Aldıkları Ücretin Eski ÜcreteOranı

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hizmet Yılı | Kadın | Erkek |
| 1-14 | 52 (121) | 52 (57) |
| 14 ve üzeri | 48 (54) | 45 (33) |

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Sonuç olarak aylık kazanç kaybıyla ilgili yapılan analizler erkeğin kadına oranla daha büyük gelir kaybına uğradığını göstermektedir. Ayrıca aylık kazanç kaybının hizmet yılları, eğitim düzeyi ve KTHY’de çalışılan kadroya göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 14 yıldan az hizmeti olanlar, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar ve ücreti göreceli daha düşük olan kadrolarda (sektöre özel beceri gerektirmeyen işlerde) görev yapanlar daha az kazanç kaybına uğramışlardır. Erkeklerin kadınlara oranla daha büyük kazanç kaybına uğramaları eğitim düzeylerinin daha düşük, hizmet yıllarının daha fazla olması ve KTHY’de daha ağırlıklı olarak sektöre özel beceri gerektiren yüksek ücretli kadrolarda yer almış olmalarıdır.

**Eski ve Yeni Ücretlendirmede Belirleyici Faktörler**

KTHY personelinin eski ve yeni ücret yapısındaki belirleyici faktörler analiz edilirkençoklu regresyon modeli kullanılmıştır. KTHY ücret yapısı için tahmin edilen çoklu doğrusal regresyon modelinden de görüleceği üzere KTHY personelinin eski maaş yapısında açıklayıcı değişken olarak atanan okul yılı, hizmet yılı ve kukla değişken olarak atanan KTHY’de yapılan işin niteliği değişkenleri %95 güven aralığında anlamlıdır. Yine kukla değişken olarak atanan cinsiyet değişkeni ise anlamlı değildir. Yani KTHY personelinin maaş yapısında cinsiyet belirleyici değildir.

Kurulan ücret fonksiyonunda açıklayıcı değişkenlerin etkisi şu şekilde gerçekleşmektedir. Okul deneyimindeki bir yıllık artış maaşlarda %1.5 ortalama artışa tekabül ederken, tecrübe yılındaki bir birimlik artış maaşlarda %2.8 ortalama artışa denk gelmektedir. Ücret denklemindeki kukla değişken olarak atanan KTHY de yapılan işin niteliği değişkeni işçiler ve memurlar (sektöre özel beceri gerektirmeyen işler) için 1, sektöre özel beceri gerektiren işler (müdür, müdür yardımcıları, uçuş personeli ve teknik personel) içinse 0 olarak tanımlanmıştır. O yüzden kukla değişkenin işaretinin negatif olarak bulunması anlamlıdır. Değişkenin 1 olduğu durum için maaşlarda %16.89’luk bir azalma gözlemlenmektedir. Bir diğer deyişle sektöre özel beceri gerektiren işlerde çalışanların aylık kazancı sektöre özel beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlardan ortalama %16.89 daha fazladır.

**Tablo8. KTHY Maaşının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | β | Standart Hata | T | P |
| Sabit | 8.042604 | 0.036662 | 219.3691 | 0.0000 |
| EğitimYılı | 0.015478 | 0.002345 | 6.599236 | 0.0000 |
| KTHY HizmetYılı | 0.0280636 | 0.001101 | 25.49088 | 0.0000 |
| Cinsiyet | -0.004120 | 0.012713 | -0.324057 | 0.7462 |
| Yapılan İşinNiteliği | -0.168909 | 0.012915 | -13.07881 | 0.0000 |

LOGKTHYUCRET = C(1) + C(2)\*EGITIMYILI + C(3)\*HIZMETYILI + C(4)\*YAPILANISINNITELIGI + C(5)\*CINSIYET

LOGKTHYUCRET= 8.04260354116 + 0.0154779377434\*EGITIMYILI + 0.0280629374269\*HIZMETYILI - 0.168909290133\*YAPILANISINNITELIGI - 0.00411970215806\*CINSIYET

Yeniden istihdam maaş fonksiyonuna bakıldığında eğitim yılı, tecrübe yılı, cinsiyet ve yeni işin niteliği ile ilgili değişkenler %95 güven aralığında anlamlı değişken olarak tahmin edilmiştir. Eğitim yılı bir yıl arttığı zaman yeni ücret ortalama olarak %1.41 artarken, hizmet yılı ortalama ücreti yaklaşık olarak %1.33 oranında artırmaktadır. Yeni ücret yapısındaki belirleyici bileşenlerde tecrübe yılı eğitim yılının gerisinde kalmıştır. Eski ücret yapılandırılmasında anlamlı bulunmayan cinsiyet kukla değişkeni bu sefer anlamlı olarak tahmin edilmiştir. Cinsiyetin kadın olarak belirlenmesi durumunda ücretlerde %2.69 oranında gerileme olacağı tahmin edilmektedir. Kukla değişken olarak atanan yeni işin niteliği de anlamlı bir değişken olup, daha yüksek kademede istihdam edilen personelle daha düşük kademede istihdam edilen personel arasında %9.5 oranında bir maaş farkı göze çarpmaktadır.

**Tablo9. Kamu Maaşının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | β | Hata | T | P |
| Sabit | 7.419879 | 0.040662 | 182.4749 | 0.0000 |
| EğitimYılı | 0.014187 | 0.003171 | 4.474594 | 0.0000 |
| KTHY HizmetYılı | 0.013385 | 0.000895 | 14.94777 | 0.0000 |
| Cinsiyet | -0,026996 | 0.010777 | -2.505011 | 0.0129 |
| Yeni işin niteliği | 0.095622 | 0.018879 | 5.064892 | 0.0000 |

LOGKAMUUCRET = C(1) + C(2)\*EGITIMYILI + C(3)\*HIZMETYILI + C(4)\*CINSIYET + C(5)\*YENIISINNITELIGI

LOGYENIUCRET = 7.419879 + 0.014187\*EGITIMYILI + 0.013385\*HIZMETYILI - 0.026996\*CINSIYET + 0.095622\*YENIISINNITELIGI

**Sonuç**

Çalışma bulguları KTHY’nın özelleştirilmesi ile çalışanların önemli oranda (ortalama %50) aylık kazanç kaybına uğradıklarını göstermektedir. Aylık kazanç kaybının büyüklüğü çalışanların eğitim düzeyi, hizmet yılları, eski işlerinde yaptıkları işin niteliği ve bulundukları pozisyona, ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar daha az kayba uğramışlardır. Daha uzun hizmet yılı, sektöre özel becerileri olanlar daha büyük kayba uğramışlardır. Eğitim düzeylerinin kadınlara oranla daha düşük ve hizmet yıllarının da daha yüksek olması ve sektöre özel beceri gerektiren işlerde daha ağırlıklı olarak yer almaları erkeklerin daha yüksek bir kayba uğramalarına neden olmuştur.

İncelenen vakada, Özelleştirme Yasası kapsamında yeniden istihdam edilerek iş kayıplarının giderilmesi ve istihdamın olumsuz etkilenmesi engellenmeye çalışılmış, ancak refah kaybının azaltılması için herhangi bir tedbir öngörülmemiştir. Ayrıca gerek tasfiye gerekse yeniden istihdam süreçlerinin uzun tutulması ve kötü yönetilmesi refah kaybının büyümesine neden olmuştur. Bu süreçlerin toplum refahı üzerindeki etkisi parasal boyutu ile bir başka çalışma konusudur. Ancak toplum belleği ve algısı yaşanan tecrübelerle şekillenir. KTHY’nın reorganizasyon çalışmaları ile başlayan özelleştirme pratiği bir kamu varlığının kaybedilmesi ve çalışanların parasal ve parasal olmayan refah kaybı ile sonuçlanmıştır.

Kamu işletmelerinde mikro bazda etkinlik aramak ekonomik büyüme için gerekli bir koşuldur ancak ekonomik büyüme tek başına bir hedef değildir. Hedef ekonomik büyüme aracılığıyla toplum refahının yükseltilmesidir. Bu amacı gerçekleştirilmesi için etkin olmadığı ve kaynak israfına neden olduğu düşünülerek özelleştirilen ya da tasfiye edilen KİT’lerde çalışanların yeniden istihdamı ve refah kaybına uğramalarının önlenmesi gerekmektedir. İncelenen örnek vakada işkaybına uğrayan KİT çalışanlarının yeniden istihdamı kamu birimlerinde istihdam olanağı sağlanarak giderilmiştir. Özelleştirilme kapsamında olan diğer KİT’ler için örnek oluşturması bakımından değerlendirildiğinde bu yöntemin sürdürülebilir olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun nedenlerinden biri her ne kadar Özelleştirme Yasası’nda kamu iştiraki olan kurumlarda ve kamu kuruluşlarında yapılan özelleştirilmelerde önerilen yöntemlerden biri olarak yer alsa da Yasa’nın amacı ile çelişmesi bakımından daha çok çalışanı olan KİT’ler için uygulanabilir bir yöntem olarak değerlendirilmemiştir. Bu değerlendirme yeni yapılacak özelleştirmelerde iş kaybı olacağı şeklinde yorumlanabilir. Özelleştirme Yasası’nda tek bir amaç yer almaktadır, “Devletin bugünkü koşullara göre ekonomi içindeki payının küçültülmesi” (ÖY, 2012: 4). Dolayısıyla özelleştirme nedeniyle iş kaybına uğrayanların tamamının kamuda istihdam edilmesi kamunun emek piyasasındaki payının artmasına neden olacaktır. Bu da Yasa’nın amacıyla çelişmektedir. İkinci yeniden istihdam yöntemi olarak önerilen belirli bir süre için istihdam garantisi sağlanması özelleştirme sürecinde özel firma ile yapılacak pazarlığa ve tarafların pazarlık gücüne bağlıdır. Yasa sonrası özelleştirilen Ercan Havalimanı’nda gümrüksüz eşya satış mağazalarında çalışan 49 kişi için bir pazarlık söz konusu olmamıştır. Bu mağazaların faaliyetleri durdurulmuş ve burada çalışanlar iş kaybına uğramışlardır. Söz konusu çalışanlar için kamuda istihdam yöntemi benimsenmiştir. İş kaybına uğrayanların sayıca az olması, ihaleye katılan firmaların sayısının sınırlı olması ya da devredilen kamu işletmesinin devir anında ciddi boyutta alt yapı yatırımına ihtiyaç duyar durumda olması çalışanlara istihdam garantisi verilmesinin pazarlık konusu olmamasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak özelleştirme kapsamında olan Kıbrıs Türk Elektrik Kurumu’nda yaklaşık 700 kişi çalışmaktadır, Kurum ciddi bir mali kriz içindedir ve zarar etmektedir. Bu durumda çalışanlara istihdam garantisi talebi olası görülmemektedir. Aynı zamanda tüm çalışanların kamuda istihdamı da Yasa’nın amacı göz önünde bulundurulduğunda olası görülmemektedir. Bu durumda üçüncü yöntemin; yeni işverenin istihdamın devamını sağlaması konusunda, mali destek sağlanarak teşvik edilmesi yönteminin uygulanması daha olası görünmektedir. Kamu kurumlarında istihdam fazlası olduğu düşünüldüğünde, sağlanan teşvik nedeniyle bir kısım istihdamın devamı sağlansa da iş kaybının olması kaçınılmaz görünmektedir. Ancak Yasa bu olası sonuç için herhangi bir önlem içermemektedir.

Bir diğer konu ise iş kaybı ile yeniden istihdam edilme arasındaki zaman farkıdır. Vaka örneğinde çalışanlar iş kaybına uğradıkları tarihten birbuçuk yıl sonra yeniden isithdam edilmişlerdir. Bu süreçte çalışanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için herhangi bir politika öngörülmemiştir. Aylık kazançları sıfırlanmış buna bağlı olarak sosyal sigorta yatırımları yapılamamış, sosyal sigorta kapsamı dışına düşerek işsizlik ödeneği ve temel sağlık hizmetleri gibi sosyal hizmetlerden yararlanamayarak yoksulluğa itilmişlerdir. Bu durumun incelenen vakaya özel bir sonuç olduğu düşünülebilir ancak Ercan Havalimanının işletme hakkının devredilmesi ile faaliyetine son verilen gümrüksüz mal satış mağazası çalışanlarının kamuda istihdam edilmesi öngörülmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi için mağazaların bağlı olduğu KİT’nün özelleştirilmesinin tamamlanması gerekmektedir. Ancak ihale sonuçsuz kalmıştır ve çalışanlar vaka örneğinde olduğu gibi bu süreçte yoksulluğa terk edilmiştir. İhalenin ne zaman sonuçlanacağı belirsizdir. Bu değerlendirmeler Yasa’nın geçiş sürecinde iş kaybına uğrayanların mağduriyetlerini telafi edecek önlemler içerecek şekilde revize edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Özetlemek gerekirse vaka örneğinin incelenmesinden elde edilen bulgular özelleştirme nedeniyle ortaya çıkan iş kaybının kamuda yeniden istihdam olanağı sağlanarak üstesinden gelinemeyeceği şeklindedir. Ayrıca kamuda yeniden istihdam edilerek iş kaybı önlense bile çalışanlar geçiş sürecinde mağdur edilmektedirler. Özelleştirmenin tasfiye yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmesi durumunda mağduriyet artmaktadır.

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise çalışanların maaş intibakı sürecindeki mağduriyetidir. Vaka örneğinde yeniden istihdamın geçici statüde yapılması ve hizmet yıllarının tamamının maaş intibakına dahil edilmemesi bir diğer mağduriyet yaşanmasına neden olmaktadır. Geçici statüde istihdam edilmeleri kademe ilerlemesini engelleyerek yapabilirliklerini sınırlayarak kaynak israfına ve çalışanın parasal olmayan refah kaybına uğramasına neden olurken hizmet yıllarının tamamının intibak ettirilmemesi aylık kazanç, yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesi kaybını; parasal refah kaybını büyütmektedir.

Her ne kadar tek bir vaka örneğiden yola çıkarak değerlendirmeler yapılmışsa da Özelleştirme Yasası’nda yeniden istihdam yöntemleri düzenlenirken çalışanların iş kaybının ve istihdamlardan doğacak kamu yükünü azaltılmasına yönelik önlemler alındığı ancak çalışanların parasal ve parasal olmayan refah kaybı göz önünde bulundurulmadığı yorumu yapılabilir. İş kaybının engellenmesi tabii ki önemlidir. Ancak parasal ve parasal olmayan refah kaybını azaltmaya, ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin çalışanların yapabilirlikleri, iyi olmayı başarma özgürlüklerini de koruyacak ve geliştirecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Kişilerin parasal refahını ve yapabilirliklerini göz önünde bulundurmayan yaklaşımlar kişilerin refahını ve ülkenin insani gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir.

**Kaynakça**

Chong A. & Lopes-de-Silanes F. (2002*).* Privatization and Labor Force Restructuring around the World*.* World Bank Policy Research Working Paper, no.2884.

DPÖ (Devlet Planlama Örgütü) (1996). *1997 Yılı Programı (Taslak): Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1993-1997)*. Lefkoşa: Devlet Planlama Örgütü.

Geldstein R. N. (1997). Gender Bias and Family Distress:The Privatization Experience in Argentina. *Journal of International Affairs,* 50: 545-571.

Gupta S., Schiller C. and Ma H. (1999). Privatization, Social Impact, and Social Safety Nets.IMF Working paper WP/99/68 (Washington: International Monetary Fund).

Güven F. (1984). *74 Öncesi ve Sonrası Kıbrıs Ekonomisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

İstanbul Üniversitesi.

Güven-Lisaniler F. with Uğural S. (2010). Public-Private Wage Determinants and Wage Gap in North Cyprus.EBES 2010 Conference, May 26-28, Istanbul, Turkey.

İsmail S. (Der.)(2001). *TC-KKTC İkili Anlaşma Protokol ve Sözleşmeleri*. İstanbul: Aha Yayınları.

Kikeri S. (1998) Privatization and Labor*:* What Happens to Workers When Governments Divest? World Bank Technical Paper No. 396, Washington, D.C.: The World Bank.

MacCuish D. (2003). Water, Land and Labour: The Impacts of Forced Privatization in Vulnerable Communities. Halifax Initiative Coalition Social Justice Committee. Canada: Halifax Initiative Coalition.

Prizzia R. (2005). An International Perspective of Privatization and Women Workers. *Journal of International Women’s Studies,* 7(1): 55-68.

Rama M. (2002). The Gender Implications of Public Sector Downsizing: The Reform Program

in Vietnam*. The World Bank Research Observer*, no.17:167-189.